



CODE DE CONDUITE ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRE FÉDÉRATION DE WATERPOLO DU QUÉBEC

2016

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES..... | 3 |
| 2- RAISON D'ÊTRE..... | 4 |
| 3 - APPLICATION DU CODE DE CONDUITE..... | 4 |
| 4 - RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES..... | 4 |
| 5 - RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES | 7 |
| 5.1 Administrateurs, membres de comité, bénévoles et membres du personnel..... | 7 |
| 5.2 Entraîneurs | 8 |
| 5.3 Athlètes..... | 9 |
| 5.4 Officiels | 10 |
| 6 - PROCÉDURE DISCIPLINAIRE – APPLICATION..... | 10 |
| 7 - DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ | 11 |
| 8 - INFRACTIONS MINEURES | 12 |
| 9 - INFRACTIONS MAJEURES..... | 13 |
| 10 - PROCÉDURE DE PRISE DE DÉCISION | 14 |
| 11 – SANCTIONS | 15 |
| 12 – DISPOSITIONS DIVERSES..... | 16 |
| 12.1 Confidentialité | 16 |
| 12.3 Délais..... | 16 |
| 12.4 Enregistrement et transmission des décisions..... | 16 |
| 12.5 Procédure d'appel..... | 16 |

1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Preamble Waterpolo Québec (WPQ) a adapté ce document de Water Polo Canada, *Code de conduite et procédure disciplinaire*, afin de protéger et de guider les personnes pratiquant le sport du waterpolo au Québec et de leur offrir une continuité au niveau des directives de conduite du niveau provincial au niveau national. La première partie du document est un code de conduite qui décrit les comportements attendus de toute personne associée à WPQ. La deuxième partie du document décrit la marche à suivre pour formuler une plainte au sujet de la conduite d'une ou plusieurs personnes associées à WPQ. Les plaintes d'individus ou de groupes seront traitées rapidement, de façon juste et objective. Adopté le XX, le *Code de conduite et procédure disciplinaire* remplace tout autre code de conduite, toute autre procédure relative à la discipline et aux plaintes auparavant en vigueur dans le cadre des activités de WPQ.

1.2 Définitions Dans le présent document, voici le sens des mots qui suivent :

- a) *Règlement* – règlement généraux de WPQ, y compris toute modification
- b) *Gestionnaire de cas* – tierce partie neutre qui a le mandat d'étudier une plainte et de participer aux procédures d'audition et à l'administration (au besoin).
- c) *Plainte* – rapport d'une personne ou d'un groupe transmis à WPQ au sujet d'une infraction possible au Code de conduite de WPQ
- d) *Infraction mineure* – légère infraction au *Code de conduite* de WPQ qui peut être traitée par une personne en position d'autorité. On trouvera plus loin dans le document une explication détaillée du terme « infraction mineure » assortie d'exemples
- e) *Infraction majeure* – infraction importante au Code de conduite de WPQ, de l'avis d'un gestionnaire de cas, qui est habituellement traitée dans le cadre d'une audience officielle et qui donne lieu à une décision du Comité de discipline. On trouvera plus loin dans le document une explication détaillée du terme « infraction majeure » assortie d'exemples
- f) *Membre* – toute personne parmi les suivantes qui a demandé à être membre et dont l'inscription a été acceptée par l'Organisation : athlètes, entraîneurs, officiels, clubs et bénévoles (y compris toute personne nommée ou élue à un poste qu'elle occupe bénévolement au sein d'une section régionale d'une organisation de waterpolo)
- g) *WPQ* – Waterpolo Québec
- h) *Travailleurs* – employés ou contractuels de Waterpolo Québec

2- RAISON D'ÊTRE

- 2.1** Le Règlement de Waterpolo Québec (WPQ) autorise le conseil d'administration à appliquer des mesures disciplinaires à l'endroit des membres conformément au Règlement, aux règles et aux politiques écrites de l'Organisation. Le présent Code de conduite et procédure disciplinaire décrit les modalités d'application de ces mesures par WPQ à l'égard des membres.
- 2.2** L'affiliation à WPQ s'accompagne de nombreux privilèges et avantages. En contrepartie, les membres doivent accepter certaines obligations, dont le respect des politiques de WPQ et du présent Code de conduite. Un comportement irresponsable de la part des membres peut grandement nuire à l'intégrité de WPQ.
- 2.3** Les membres doivent comprendre qu'un comportement approprié est attendu d'eux à titre de membre et de représentant de WPQ. La conduite attendue des membres est décrite dans le présent document; on y explique aussi la procédure disciplinaire à laquelle le membre pourrait être soumis si sa conduite suscite une plainte.

3 - APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

- 3.1** Le Code de conduite s'applique à la conduite des membres au cours d'activités et d'événements sanctionnés par WPQ, incluant, entre autres, compétitions, tournois, matches, parties, séances d'entraînement, essais, camps et déplacements associés à WPQ.
- 3.2** Le Code de conduite s'applique aussi à la conduite des membres hors des activités et événements de WPQ, lorsque cette conduite nuit aux relations dans l'Organisation (y compris dans le milieu de travail et de sport) ou lorsqu'elle compromet, ou semble compromettre l'image et la réputation de WPQ. La pertinence du Code dans de telles circonstances sera déterminée par WPQ à son entière discrétion.
- 3.3** Les membres qui ne se conforment pas au Code pendant une compétition ou un événement peuvent être retirés de la compétition, des abords de la piscine ou du bâtiment, en vertu de toutes mesures disciplinaires mise en place pour cet événement ou cette compétition. Les membres peuvent aussi faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires en vertu du présent Code de conduite.
- 3.4** Si le Conseil d'administration de WPQ le décide, le Code de conduite peut s'appliquer aux employés de WPQ.

4 - RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

- 4.1** Tout membre doit veiller à préserver et à augmenter l'estime de soi de ses pairs et des autres par les moyens suivants :
 - a) Manifester du respect envers les autres, peu importe leur apparence corporelle, leurs caractéristiques physiques, leurs capacités athlétiques, leur âge, ascendance,

- couleur, race, citoyenneté, lieu de naissance, religion, handicap, état civil ou familial, niveau socioéconomique, genre, sexe ou expression et orientation sexuelle
- b) Formuler des critiques ou commentaires appropriés, en évitant de critiquer en public les athlètes, entraîneurs, officiels, organisateurs, bénévoles, employés ou autres membres
- c) Toujours agir avec esprit sportif, sens du leadership sportif et éthique
- d) Agir, au besoin, pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires
- e) Traiter tout le monde de façon juste et raisonnable
- f) Se conformer aux règles du waterpolo et l'esprit de ces règles

4.2 Tous les membres doivent s'abstenir de tout comportement qui peut être perçu comme étant du **harcèlement**, du **harcèlement au travail**, de la **violence au travail** et du **harcèlement sexuel**. Les prochaines sections définissent ces quatre concepts semblables, mais distincts selon la loi.

4.3 Le **harcèlement** peut être défini comme tout commentaire ou comportement dirigé – face à face ou par moyen électronique - envers une personne ou un groupe de personnes qui est insultant, intimidant, raciste, sexiste, humiliant ou malicieux. Voici certains types de comportements qui constituent du harcèlement, entre autres :

- a) Violence verbale ou écrite, menace, ou crise de colère
- b) Affichage de matériel visuel dont la nature offensante est connu ou devrait l'être, dans les circonstances
- c) Remarques inopportunes, blagues, commentaires, insinuations
- d) Regards concupiscent ou autres gestes suggestifs ou obscènes
- e) Comportement condescendant ou paternaliste qui nuit à l'estime de soi, diminue le rendement ou affecte les conditions de travail
- f) Blagues gênantes ou embarrassantes, qui peuvent nuire à la sécurité d'une personne ou affecter négativement son rendement;
- g) Intimidation sous quelque forme que ce soit;
- h) Toute forme de bizutage (brimade d'initiation) défini comme suit : « *activité qui pourrait être humiliante, dégradante, agressive ou dangereuse attendue d'un athlète de rang inférieur par un équipier sénior, qui ne contribue pas au développement de l'athlète, mais qui est liée à son acceptation au sein de l'équipe, peu importe si l'athlète de rang inférieur désire ou non y participer. La définition englobe, entre autres, toute activité, peu importe si elle est traditionnelle ou semble inoffensive, qui sépare ou isole un membre de l'équipe en raison de sa catégorie, de son nombre d'années dans l'équipe ou de ses capacités athlétiques.* »
- i) Contact physique non sollicité;
- j) Flirt, avances sexuelles, demandes ou invitations importunes;
- k) Agression physique ou sexuelle;
- l) Tout comportement semblable à ceux décrits ci-dessus qui ne vise pas une personne ou un groupe en particulier, mais qui a le même effet de créer une ambiance négative ou hostile;
- m) Vengeance ou menace de vengeance contre une personne qui a signalé le harcèlement à WPQ;

4.4 Le harcèlement au travail est un propos une conduite vexatoire – dont le caractère non désiré est connu ou devrait raisonnablement l'être– à l'égard d'un travailleur dans un milieu de travail, que ce soit face à face ou par moyen électronique. Le harcèlement au travail ne doit pas être confondu avec un geste légitime et raisonnable de gestion qui fait partie des fonctions professionnelles normales, y compris les mesures prises pour corriger les lacunes de rendement, par exemple la mise en place d'un plan d'amélioration du rendement, ou l'imposition de mesures disciplinaires en réaction à des infractions au travail. Voici certains types de comportements qui constituent du harcèlement au travail, entre autres :

- a) Intimidation
- b) Appels téléphoniques ou courriels répétés, offensants ou intimidants
- c) Toucher, proposition, suggestion ou demande de nature sexuelle et inappropriée
- d) Affichage ou distribution de dessins, photos ou documents choquants, en format papier ou électronique
- e) Violence psychologique, y compris abus de pouvoir
- f) Harcèlement personnel
- g) Discrimination
- h) Parole ou conduite intimidante (blagues ou insinuations choquantes)
- i) Mots ou gestes dont la portée choquante, embarrassante, humiliante ou méprisante est connue ou devrait raisonnable l'être

4.5 La violence au travail est l'exercice ou la tentative d'exercice par une personne contre un travailleur au travail, d'une force physique qui blesse ou pourrait blesser le travailleur; ou un propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme étant une menace d'exercer contre lui une force physique qui pourrait le blesser. Voici certains types de comportements qui constituent de la violence au travail entre autres :

- a) Menace verbale d'attaquer un travailleur
- b) Envoi ou remise de messages ou de courriels de menace à l'endroit d'un travailleur
- c) Gestes menaçants envers un travailleur
- d) Manipulation ostentatoire d'une arme au travail
- e) Coup, pincement ou toucher non sollicité et non accidentel d'un travailleur
- f) Lancer d'un objet en direction d'un travailleur
- g) Obstruction au mouvement ou limitation physique d'un travailleur, avec ou sans matériel
- h) Agression sexuelle d'un travailleur
- i) Toute tentative de manifester le type de conduite décrit ci-dessus

4.6 Le harcèlement sexuel regroupe les remarques, propositions, demandes de faveurs et comportements de nature sexuelle, faits en personne ou par moyen électronique. Voici certains types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel, entre autres :

- a) Blagues sexistes
- b) Affichage de matériel de nature sexuelle choquant
- c) Propos dégradants de nature sexuelle décrivant une personne
- d) Demande ou commentaire au sujet de la vie sexuelle de quelqu'un
- e) Flirt, avances ou propositions non sollicitées
- f) Contact persistant non désiré

- g) Exhibitionnisme (volontaire ou non)
- h) Toute initiation à caractère sexuel

4.7 Dopage et utilisation de drogues

Les membres doivent s'abstenir de prendre des substances pour des raisons autres que médicales et de recourir à des substances ou méthodes qui améliorent la performance. Plus précisément, WPQ a adopté le Programme canadien antidopage et y adhère. Toute infraction en vertu de ce programme sera traitée comme une infraction au présent Code et peut entraîner d'autres mesures disciplinaires et sanctions, conformément à la procédure disciplinaire. WPQ respectera toute peine imposée par une autre organisation sportive en raison d'une infraction au Programme canadien antidopage.

4.8 Comportement inapproprié

Les membres doivent s'abstenir de tout comportement qualifié d'inapproprié. Plus précisément, les membres ne doivent pas :

- a) Recourir à leur pouvoir ou autorité pour tenter de forcer une autre personne à s'adonner à des activités inappropriées;
- b) Posséder ou utiliser toute substance illicite ou drogue améliorant ses performances;
- c) Sont aussi qualifiés de comportements inappropriés :
 - a. Les comportements grossiers;
 - b. Le fait de se présenter à une activité avec les facultés affaiblies que ce soit par l'effet de l'alcool, de drogues ou de médicaments.

Le membre doit aussi :

- d) Respecter le bien d'autrui et ne causer volontairement aucun dommage;
- e) Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales et municipales et aux lois des pays hôtes.
- f) S'il n'est pas majeur en vertu de la loi de l'endroit où a lieu l'activité sanctionnée par WPQ (soit compétition, camp d'entraînement), ne pas être en possession d'alcool ni en boire;
- g) S'il est majeur en vertu de la loi de l'endroit où a lieu l'activité sanctionnée par WPQ (soit compétition, camp d'entraînement), ne pas fournir d'alcool aux mineurs.

5 - RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES

5.1 Administrateurs, membres de comité, bénévoles et membres du personnel

En plus de se conformer aux RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES ci-dessus, les administrateurs, les membres de comités, les bénévoles et le personnel de WPQ ont les responsabilités qui suivent :

- a) Agir principalement à titre d'administrateur, de membre de comité, de bénévole ou de membre du personnel de WPQ et non d'un autre groupe ou d'une structure particulière
- b) Se comporter avec honnêteté, intégrité et d'une manière conforme à la nature de WPQ et de leurs responsabilités dans l'Organisation, afin de maintenir la confiance des membres
- c) Voir à ce que l'aspect financier des affaires de WPQ soit abordé avec transparence et sérieux, en prenant en compte toutes leurs responsabilités fiduciaires

- d) Agir avec franchise et professionnalisme, dans le respect des lois en prenant à cœur les intérêts de WPQ
- e) Agir de façon indépendante et impartiale, sans se laisser influencer par leurs propres intérêts, les pressions exercées par quiconque, l'attente d'une récompense ou la peur des critiques
- f) Se comporter avec la courtoisie et la dignité que suggèrent les circonstances et leur position; être justes et équitables, attentifs aux autres et honnêtes dans toutes leurs interactions.
- g) Rester au fait des activités de WPQ, des communautés provinciales de waterpolo et des grandes tendances dans les domaines où ils exercent leurs activités
- h) Exercer dans l'exécution de leurs tâches l'attention, la diligence et la compétence requises conformément aux lois selon lesquelles WPQ a été constituée en société
- i) Respecter la nature confidentielle de questions délicates
- j) Voir à ce que tous les membres aient la possibilité d'exprimer leurs opinions et y accorder l'importance et l'intérêt qu'elles méritent
- k) Respecter les décisions de la majorité et remettre sa démission si c'est impossible
- l) S'engager à assister aux réunions, à s'y préparer et à y participer activement
- m) Si nécessaire, acquérir une connaissance approfondie de toute la documentation de gouvernance de WPQ
- n) S'abstenir de toute relation intime et/ou sexuelle avec un athlète âgé de moins de 18 ans ou de toute relation intime ou sexuelle avec un athlète âgé de plus de 18 ans, si l'administrateur, le membre de comité, le bénévole ou le membre du personnel de WPQ est en position d'autorité, de pouvoir ou de confiance par rapport à l'athlète
- o) Se conformer au règlement et aux politiques approuvés par WPQ, en particulier le présent *Code de conduite*.

5.2 Entraîneurs

En plus de se conformer aux RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES ci-dessus, l'entraîneur a de nombreuses responsabilités. La relation entre l'entraîneur et l'athlète est une relation privilégiée qui joue un rôle crucial dans le développement personnel, sportif et athlétique de l'athlète. L'entraîneur doit comprendre et respecter le déséquilibre inhérent à cette relation et faire très attention pour ne pas abuser de son pouvoir. L'entraîneur doit :

- a) Voir à ce que le milieu soit sécuritaire par le choix d'activités et de moyens de contrôle adaptés à l'âge, à l'expérience, aux capacités et à la forme physique des athlètes participants
- b) Préparer les athlètes de façon systématique et progressive, en suivant des délais appropriés et en faisant le suivi des ajustements physiques et psychologiques, tout en s'abstenant de recourir à des méthodes d'entraînement qui pourraient nuire aux athlètes
- c) Éviter de compromettre la santé actuelle ou future des athlètes, en communiquant et en collaborant avec des experts en médecine sportive pour poser un diagnostic, traiter et prendre en charge le traitement médical et le soutien psychologique des athlètes
- d) Apporter son soutien aux entraîneurs d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou de l'équipe nationale, si jamais un athlète se qualifie à un de ces programmes

- e) Transmettre aux athlètes (et à leurs parents ou tuteurs, s'il s'agit d'athlètes mineurs) l'information qui leur permettra de participer aux décisions qui ont des répercussions sur l'athlète
- f) Agir au mieux pour favoriser la croissance personnelle de l'athlète
- g) Respecter les autres entraîneurs
- h) Satisfaire aux normes les plus strictes de crédibilité, d'intégrité et d'admissibilité
- i) Signaler volontairement toute enquête criminelle en cours, toute condamnation ou condition de libération en vigueur, notamment pour violence, pornographie juvénile ou possession, usage ou vente de substances illégales qui le concerne
- j) Fournir, promouvoir ou excuser, en aucune circonstance, la consommation de drogue (autre que des médicaments expressément prescrits) ou de substance améliorant la performance et, s'il s'agit de mineurs, d'alcool ou de tabac
- k) Respecter les athlètes participants des autres clubs et, dans ses interactions avec eux, ne pas aborder de sujets qui pourraient s'apparenter à une activité de « coaching », à moins d'avoir été au préalable autorisé à le faire par l'entraîneur responsable des athlètes
- l) S'abstenir de toute relation intime et/ou sexuelle avec un athlète âgé de moins de 18 ans ou de toute relation intime ou sexuelle avec un athlète âgé de plus de 18 ans, si l'entraîneur est en position d'autorité, de pouvoir ou de confiance par rapport à l'athlète
- m) Reconnaître le pouvoir inhérent au rôle d'entraîneur; respecter et promouvoir les droits de tous les participants au sport. À cette fin, établir et suivre des procédures de confidentialité, de participation éclairée et de traitement juste et raisonnable. Un entraîneur doit tout particulièrement respecter et faire reconnaître les droits de participants vulnérables, dépendants ou moins capables de défendre leurs propres droits
- n) Porter des vêtements propres et sobres, de façon à projeter une image professionnelle
- o) Avoir un langage qui ne choquera personne, en prenant en compte l'auditoire auquel il s'adresse

5.3 Athlètes

En plus de se conformer aux RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES ci-dessus, l'athlète de WPQ a des responsabilités :

- a) Signaler en temps utile tout problème médical qui pourrait l'empêcher de voyager, de s'entraîner ou de participer à une compétition ou, s'il s'agit d'un athlète identifié, qui pourrait compromettre le respect des exigences du Programme d'aide aux athlètes identifiés
- b) Participer et se présenter à temps, après avoir bien mangé, prêt à faire de son mieux à toute compétition, exercice, séance d'entraînement, qualification, à tout tournoi ou événement.
- c) Se présenter tel qu'il est et ne pas essayer de participer à une compétition à laquelle il n'est pas admissible en raison de son âge, de sa catégorie ou pour toute autre raison
- d) Respecter les règles et exigences de WPQ quant aux vêtements et à l'équipement

- e) Ne jamais ridiculiser un participant à cause d'une piètre performance ou d'un entraînement peu reluisant
- f) Agir en faisant preuve d'esprit sportif sans manifestation de violence, langage grossier ou geste inapproprié à l'égard d'autres athlètes, d'officiels, d'entraîneurs ou de spectateurs
- g) Agir conformément aux politiques et procédures de WPQ et, le cas échéant, à tout autre règle précisée par l'entraîneur ou le gérant

5.4 Officiels

En plus de se conformer aux RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES ci-dessus, l'officiel de WPQ doit :

- a) Garder à jour et enrichir ses connaissances au sujet des règles et de tout changement
- b) Se limiter aux activités qui font partie de sa description de tâches, tout en appuyant le travail des autres officiels
- c) Agir comme ambassadeur de WPQ en acceptant de se conformer aux règles nationales et provinciales et en les faisant respecter
- d) Accepter la responsabilité des décisions qu'il a prises
- e) Respecter les droits, la dignité et la valeur de tous
- f) S'abstenir de critiquer en public un autre officiel, un club ou une association
- g) Participer à la formation des officiels moins expérimentés et des officiels mineurs
- h) Se conduire de bonne foi, avec franchise, objectivité et professionnalisme, en respectant la loi dans l'intérêt supérieur de WPQ, des athlètes, des entraîneurs, des autres officiels et des parents
- i) Faire preuve de justice, d'équité, de considération, d'indépendance, d'honnêteté et d'impartialité dans toutes ses interactions
- j) Respecter la nature confidentielle des questions délicates - entre autres les questions d'expulsion, de disqualification, d'abandon, des démarches disciplinaires et des appels, de même que les données précises au sujet des membres
- k) Respecter tous ses engagements, à moins d'être dans l'impossibilité de le faire en raison d'une maladie ou d'une urgence personnelle; si jamais cela se produit, en avertir le plus tôt possible la personne ou l'association qui avait retenu ses services
- l) Rédiger ses rapports en se limitant aux faits, sans tenter de justifier ses décisions
- m) Porter des vêtements conformes à ses fonctions

6 - PROCÉDURE DISCIPLINAIRE – APPLICATION

- 6.1** La procédure disciplinaire s'applique à la conduite des membres pendant les activités et événements de WPQ, entre autres, compétitions, tournois, parties, matchs, entraînements, essais, camps d'entraînement et déplacements associés à WPQ.
- 6.2** La procédure disciplinaire n'empêche pas l'imposition de mesures disciplinaires pendant une compétition ou un événement, conformément aux procédures mises en place pour cet événement.
- 6.3** Les membres peuvent aussi faire l'objet de mesures et procédures disciplinaires d'autres associations, clubs ou organisations. WPQ respectera les décisions prises par ces instances.

7 - DÉPÔT D'UNE PLAINTE

- 7.1** Le public - parents, athlètes, représentants de club ou d'organisation, entraîneurs ou représentants de WPQ, entre autres - est invité à signaler à WPQ toute infraction à ce Code de conduite. Ces signalements sont qualifiés de « plaintes ».
- 7.2** Le dépôt d'un rapport de discipline par l'arbitre en chef à WPQ est considéré comme une plainte et sera traité comme telle.
- 7.3** Une plainte doit être transmise par écrit et signée; elle doit parvenir à WPQ dans les quatorze (14) jours suivant l'infraction présumée au Code de conduite. La plainte doit contenir le nom de la personne contre qui elle est portée, le nom des autres individus impliqués dans l'infraction, la nature de l'infraction reprochée et un résumé des circonstances du lieu et du temps de l'infraction. L'organisation ou l'individu qui porte plainte peut aussi s'identifier. La plainte doit être envoyée à la direction générale de la fédération par courriel.
- 7.4** Un plaignant qui veut porter plainte après cette période de quatorze (14) jours doit expliquer par écrit les raisons pour lesquelles le délai n'a pas été respecté. WPQ pourra à sa discrétion décider d'accepter ou de rejeter une plainte déposée après le délai de quatorze (14) jours. Cette décision est sans appel.
- 7.5** **Identité du plaignant**
Les plaintes anonymes peuvent être acceptées, à l'entière discrétion de WPQ.
- 7.6** Si WPQ le désire, l'Organisation peut agir comme plaignante et amorcer la démarche en suivant les modalités de la procédure disciplinaire. Dans de tels cas, WPQ nommera une personne qui représentera l'Organisation.
- 7.7** **Gestion d'une plainte**
La direction générale de WPQ nommera un gestionnaire de cas qui supervisera le traitement de la plainte et l'application des mesures disciplinaires conformément à la présente procédure. Le gestionnaire de cas peut être indépendant de WPQ. Le gestionnaire de cas doit voir à ce que la procédure soit juste en tout temps et mettre en œuvre la procédure en temps utile. Plus précisément, le gestionnaire de cas doit :
- a) Déterminer si la plainte est frivole ou vexatoire et si elle est régie par la présente procédure. Si le gestionnaire de cas détermine que la plainte est frivole, vexatoire ou hors du champ de cette procédure, la plainte sera rejetée sans délai. La décision du gestionnaire de cas d'accepter ou de rejeter une plainte ne peut pas être portée en appel.
 - b) Déterminer si la plainte met en jeu une infraction mineure ou majeure
 - c) Identifier les parties impliquées, y compris le plaignant le cas échéant
 - d) Nommer les membres du Comité, au besoin, conformément à la présente procédure
 - e) Coordonner tous les aspects administratifs résultant de la plainte
 - f) Fournir un soutien administratif et logistique au Comité, le cas échéant

g) Fournir tout autre service ou soutien requis pour que la procédure soit juste et qu'elle se déroule en temps utile

7.8 Le gestionnaire informera les parties de la nature de l'incident – infraction majeure ou mineure; la plainte sera alors traitée conformément à la section pertinente de la présente procédure sur les infractions mineures ou majeures.

7.9 Champ d'application

Cette procédure n'empêchera pas une personne en autorité appropriée (comme un entraîneur ou un gérant d'équipe) de prendre des mesures correctrices immédiates et informelles en réponse à un comportement qui constitue une infraction. Des sanctions additionnelles peuvent être imposées, selon la démarche établie dans la présente procédure.

7.10 La présente procédure ne prévaut pas sur la procédure de règlement des différends décrite dans un contrat, une entente d'emploi ou toute autre entente officielle écrite.

7.11 Toute infraction ou plainte associée à une compétition sera traitée selon la procédure établie pour cet événement, le cas échéant. Dans de telles situations, les mesures disciplinaires s'appliqueront seulement pendant la compétition, la séance d'entraînement, l'activité ou l'événement. D'autres sanctions pourront être appliquées, mais seulement après une étude du dossier conformément aux procédures établies dans le présent document.

8 - INFRACTIONS MINEURES

8.1 Une infraction mineure est un **incident isolé** de non-respect des normes de conduite attendues, mais qui ne porte habituellement pas préjudice à quiconque, à WPQ ou au sport du waterpolo. Voici des exemples d'infraction mineure, pourvu qu'il s'agisse d'incident isolé :

- a) Commentaire ou comportement, irrespectueux, offensant, abusif, raciste ou sexiste
- b) Conduite irrespectueuse, notamment crise de colère ou dispute
- c) Retard ou absence, à des événements et activités de WPQ quand sa présence était attendue ou obligatoire
- d) Non-conformité avec les politiques, procédures, règles de WPQ ou son règlement
- e) Non-respect d'éléments mineurs du *Code de conduite* de WPQ

8.2 Les mesures disciplinaires résultant d'une infraction mineure sont imposées par la personne appropriée qui exerce une autorité sur la personne en cause et qui a le contrôle de la situation. Le cas échéant, la mesure disciplinaire spécifique à l'événement ou à la compétition sera appliquée. La personne qui exerce une autorité peut être, entre autres, un membre du personnel, un officiel, un entraîneur, un organisateur ou un cadre de WPQ.

8.3 La procédure de traitement d'une infraction mineure sera moins officielle (que lorsqu'il s'agit d'une infraction majeure) et sera déterminée par la personne appropriée (voir ci-dessus), pourvu que la personne faisant l'objet d'une mesure disciplinaire soit mise au courant de la nature de l'infraction et qu'elle ait l'occasion de donner sa version de

l'incident.

- 8.4** Une infraction mineure peut entraîner une ou plusieurs sanctions, comme les suivantes :
- a) Réprimande verbale ou écrite de WPQ à l'une des parties
 - b) Excuse verbale ou écrite d'une partie à une autre
 - c) Service ou autre contribution volontaire à WPQ
 - d) Retrait de certains privilèges accordés aux membres ou retrait du statut de membre pendant un certain temps
 - e) Expulsion de la compétition, de l'activité ou de l'événement en cours
 - f) Amende
 - g) Toute autre sanction considérée comme étant appropriée à l'offense
 - h) Mesure disciplinaire spécifique à l'événement ou à la compétition, le cas échéant
- 8.5** Une infraction mineure qui entraîne une mesure disciplinaire quelconque sera notée; WPQ aura en dossier ces infractions. Une répétition d'infractions mineures pourrait faire passer les incidents de cette nature dans la catégorie des infractions majeures.

9 - INFRACTIONS MAJEURES

- 9.1** Une infraction majeure est un non-respect des normes de conduite attendues qui porte ou pourrait porter préjudice à une autre personne, à WPQ ou au sport du waterpolo. Voici certains exemples d'infractions mineures :
- a) Infractions mineures répétées
 - b) Bizutage
 - c) Agression physique
 - d) Comportement qui constitue du harcèlement sexuel ou autre, ou de l'inconduite sexuelle
 - e) Canular, farce ou autre activité qui met en danger les autres
 - f) Conduite qui perturbe volontairement une compétition ou qui nuit aux préparatifs d'un athlète avant une compétition
 - g) Conduite qui ternit volontairement l'image, la crédibilité ou la réputation de WPQ
 - h) Mépris du règlement, des politiques et règles de WPQ
 - i) Infractions importantes ou répétées au *Code de conduite* de WPQ
 - j) Destruction volontaire des biens de WPQ ou usage inapproprié des fonds de WPQ
 - k) Consommation excessive d'alcool, consommation ou possession d'alcool pour un mineur, consommation ou possession de substances illégales et de narcotiques
 - l) Possession ou utilisation d'une substance ou méthode interdite améliorant la performance
- 9.2** Une infraction majeure qui survient pendant une compétition peut être traitée sans délai, au besoin, par la personne en autorité appropriée. Dans de telles situations, les mesures disciplinaires s'appliqueront à toute la durée de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement seulement. Le cas échéant, la mesure disciplinaire spécifique à l'événement ou à la compétition sera appliquée. D'autres sanctions pourront être appliquées, mais seulement après une étude du dossier conformément à la démarche établie dans la présente procédure.

9.3 Une infraction majeure sera traitée en suivant la procédure d'audience décrite ci-dessous, sauf si une procédure de règlement des différends décrite dans un contrat, une entente d'emploi ou toute autre entente officielle écrite prévaut.

9.4 Suspension en attente de la décision

WPQ peut décider que la gravité d'un incident présumé justifie la suspension provisoire immédiate d'un membre jusqu'à la décision du Conseil.

10 - PROCÉDURE DE PRISE DE DÉCISION

10.1 Le gestionnaire de cas avisera les parties de la légitimité possible de la plainte et de la nécessité de former un Comité de discipline. Les décisions de procédure sont du ressort exclusif du gestionnaire; elles sont sans appel.

10.2 Le gestionnaire de cas nommera un Comité de discipline formé de trois personnes, qui entendra la plainte. Si l'évènement survient lors d'une partie, ce sont l'arbitre en chef, le directeur de tournoi ainsi qu'une troisième personne neutre qui formeront le comité.

10.3 La version des faits écrit de l'intimé ainsi que celle de l'accusé doivent être recueillies par le gestionnaire de cas et remises au Comité. Le rapport disciplinaire (si disponible) doit aussi être remis au Comité.

10.4 La rencontre de prise de décision par le Comité aura lieu même si une des parties (intimé ou accusé) décide de ne pas remettre sa version des faits.

10.5 Selon ce que décidera le gestionnaire de cas, la prise de décision peut reposer en plus des versions des faits écrit; sur des témoignages verbaux faits en personne, sur un entretien téléphonique, sur l'étude des preuves documentaires soumises avant l'audience ou sur une combinaison de ces moyens. La prise de décision sera régie par les procédures appropriées dans les circonstances, de l'avis du gestionnaire de cas, pourvu que :

- a) Les parties soient avisées dans un délai suffisant de la date limite pour fournir leur version des faits écrit.
- b) Des exemplaires de tous les documents écrits soumis par les parties au Comité soient fournis à l'avance à toutes les parties
- c) Le Comité puisse demander à toute autre personne, y compris le plaignant de se présenter (en personne ou par téléphone) et de témoigner à lors de la rencontre de prise de décision
- d) Le Comité puisse accepter comme preuve au moment de la rencontre tout témoignage verbal, document ou objet ayant un lien avec le sujet de la plainte, mais exclure toute preuve inutilement répétitive. Le Comité déterminera la valeur à accorder aux preuves.
- e) Si le Comité est formé de trois personnes, la décision sera prise à la majorité des voix.

10.6 Si une décision peut avoir des répercussions sur un autre membre au point de l'inciter à porter plainte, ce membre deviendra partie plaignante et sera lié par la décision du Comité.

Le gestionnaire de cas s'organisera pour que le ou les autres membres participent à la procédure.

10.7 Dans l'exécution de son mandat, le Comité peut demander un avis indépendant.

10.8 Décision

Le Comité déterminera si une infraction a vraiment été commise et, le cas échéant, quelles sont la ou les sanctions à imposer. Dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre du Comité, la décision écrite du Comité sera tout d'abord transmise au Conseil d'administration afin d'être entérinée. Puis la décision ainsi que ses motifs seront transmis à toutes les parties, au gestionnaire de cas et à WPQ. Dans des circonstances hors de l'ordinaire, le Comité pourra d'abord rendre une décision sommaire ou verbale peu après la fin de la rencontre et transmettre par écrit sa décision détaillée avant la fin de la période de quatorze (14) jours.

11 – SANCTIONS

11.1 Le Comité peut imposer une ou plusieurs des sanctions suivantes :

- a) Réprimande verbale ou écrite de WPQ à l'une des parties
- b) Excuse verbale ou écrite d'une partie à une autre
- c) Apprentissage, formation ou thérapie
- d) Service ou autre contribution volontaire à WPQ
- e) Retrait de certains privilèges accordés aux membres
- f) Expulsion de certaines compétitions, activités ou de certains événements
- g) Expulsion de WPQ
- h) Amendes
- i) Paiement des coûts de réparation de dommages matériels
- j) Toute autre sanction considérée comme étant appropriée à l'offense

11.2 À moins que le Comité n'en décide autrement, toute mesure disciplinaire entre en vigueur immédiatement. Le non-respect d'une sanction imposée par le Comité entraînera une suspension automatique jusqu'à ce que la personne sanctionnée se conforme.

11.3 WPQ notera toute infraction qui entraîne des mesures disciplinaires et en gardera un dossier.

11.4 Condamnation au criminel

Une condamnation pour l'un des délits suivants selon le *Code criminel* sera traitée comme une infraction à la présente politique et entraînera l'expulsion automatique du membre de WPQ :

- a) pornographie juvénile
- b) délit de nature sexuelle
- c) violence physique ou psychologique
- d) agression
- e) trafic de substances illégales

12 – DISPOSITIONS DIVERSES

12.1 Confidentialité

La plainte et la démarche disciplinaire sont confidentielles et ne concernent que les parties, le gestionnaire de cas, le Comité et tout conseiller indépendant que ce dernier réclame. Entre le début de la démarche et la prise de décision, aucune des parties ne divulguera aucune donnée confidentielle relative à la démarche disciplinaire ou à la plainte à une personne qui ne fait pas partie du dossier.

12.3 Délais

Si, en raison des circonstances entourant la plainte, le respect des délais décrits dans cette procédure peut nuire à la résolution en temps utile du problème, le Comité peut modifier les délais.

12.4 Enregistrement et transmission des décisions

WPQ notera toute infraction qui entraîne des mesures disciplinaires et en gardera un dossier.

Les associations de sport nationales et provinciales, ainsi que les autres clubs ou organisations auxquels le membre est affilié, peuvent être informés de toute décision rendue en vertu de cette procédure.

Les décisions sont d'intérêt public et elles seront accessibles, pour autant que le nom des parties soit expurgé. Le nom des membres touchés par les mesures disciplinaires peut être divulgué dans la mesure où cela contribuerait à la valeur exemplaire de toute sanction imposée.

12.5 Procédure d'appel

Il est possible d'en appeler de la décision du Comité dans les quinze (15) jours suivant la date d'envoi de ladite décision. Tout appel doit être composé d'un avis à cet effet ainsi qu'un dépôt en argent ou par chèque dont le montant est prévu à la politique tarifaire. L'avis doit contenir un texte relatant les motifs de l'appel et relatant les principaux points et arguments au soutien de l'appel. L'appel doit être fait sur les informations reçues lors de la procédure de prise de décision, il ne peut se baser sur de nouvelles informations. Lorsqu'un appel est débouté, le dépôt n'est pas remboursable, si le plaignant a raison, le dépôt lui sera remis.