



Club de golf et de tennis Larrimac

Code de conduite

Février 2022

(Le Royal Regina Golf Club est remercié pour son Code de conduite utilisé comme ressource pour le présent document.)

Table des matières

Contenu

Code de conduite	2
Introduction	2
Adhésion	2
Code de conduite général	2
Règles du Club de golf et de tennis Larrimac.....	2
Interactions entre les membres du Club, les invités et le personnel du Club	3
Code de conduite du conseil d'administration (en plus du code général ci-dessus).....	3
Code de conduite du personnel (en plus du code général ci-dessus)	4
Comité disciplinaire.....	4
Procédure de plainte.....	5
Sanctions disciplinaires	5
Décisions et pénalités	5
Appel	6

Code de conduite

Introduction

La présente politique vise à établir des attentes claires et acceptables en matière de comportement pour les membres, les invités et les employés du Club de golf et de tennis Larrimac (y compris les membres et les invités du tennis; toute mention des membres du Club de golf et de tennis Larrimac dans le présent code de conduite inclut les membres du tennis). Elle n'a pas pour objectif de restreindre les droits de quiconque, mais plutôt de veiller à ce que tous les membres, invités et employés puissent s'attendre à être traités avec respect lorsqu'ils profitent du parcours et des installations du Club. Le Club considère que tous les membres, dès leur admission, ont consenti à être liés par les règlements administratifs et les règles du Club, tant quant aux restrictions qu'aux sanctions imposées.

Adhésion

Le privilège d'adhésion au Club de golf et de tennis Larrimac ne sera accordé qu'aux membres qui respectent les politiques, les règlements administratifs, les règlements et les règles du Club. L'adhésion ne sera pas accordée aux membres qui se comportent d'une manière que le conseil juge inappropriée, indigne d'un membre d'un club, ou susceptible de mettre en péril le bien-être, les intérêts ou la réputation du Club. Les membres doivent en tout temps, que ce soit sur les lieux du Club ou dans le cadre d'activités liées au Club, se conduire de façon à respecter les droits des autres membres, du personnel du Club et les biens du Club.

Code de conduite général

On s'attend à ce que tous les membres, invités, membres du personnel et membres du conseil d'administration se conduisent d'une manière qui :

- crée un environnement qui reflète l'intégrité personnelle et le respect, tels qu'illustrés dans les Règles du golf ainsi que dans tout aspect de conduite des règles de Tennis Canada et de Tennis Québec
- fait preuve du plus grand respect et de la plus grande dignité envers les autres membres, le personnel et les invités
- reconnaît que le Club est un milieu familial et, par conséquent, s'abstient d'utiliser des grossièretés et d'adopter un comportement bruyant et tapageur inapproprié aux situations sociales
- respecte l'étiquette appropriée au golf et au tennis, ainsi que les Règles du golf de Golf Canada et les règles de tennis de Tennis Canada et de Tennis Québec

Règles du Club de golf et de tennis Larrimac

On s'attend à ce que tous les membres, invités, membres du personnel et membres du conseil d'administration respectent l'ensemble des règles du Club, notamment (sans s'y limiter) :

- les procédures d'inscription à la boutique de golf
- l'utilisation sécuritaire des voiturettes motorisées, et uniquement dans les zones désignées
- les politiques relatives aux chariots manuels
- ne pas tricher sciemment, lancer des bâtons/raquettes ou proférer des grossièretés
- ne pas endommager intentionnellement le parcours ou les biens du Club
- respecter toute la signalisation sur le parcours de golf ainsi qu'aux courts de tennis et au chalet
- l'utilisation et l'entretien adéquats des allées et des verts de golf, ainsi que des courts de tennis
- remettre les mottes en place, ratisser les fosses de sable et réparer les marques de balle sur les verts
- s'abstenir de consommer des drogues illégales et éviter l'abus d'alcool ainsi que l'abus de drogues légales

Interactions entre les membres du Club, les invités et le personnel du Club

On s'attend à ce que tous les membres, invités et membres du conseil d'administration interagissent avec le personnel du Club avec respect et comprennent que :

- le directeur général est responsable de diriger le personnel dans l'exécution de ses fonctions
- les membres et les invités n'ont pas l'autorité de diriger le personnel quant à l'exécution de son travail et de ses tâches
- les plaintes concernant la conduite du personnel doivent être soumises par écrit au directeur général ou au président du Club
- les membres peuvent, avec respect, faire des suggestions au directeur général concernant le fonctionnement du Club
- les membres et les invités ne doivent pas dénigrer le personnel, lui parler de façon condescendante ni créer des conflits ou des divisions inutiles parmi les membres du personnel
- ils peuvent signaler au personnel et/ou au directeur général les dangers réels ou perçus en matière de sécurité observés sur le parcours
- il est interdit de se livrer à toute forme de harcèlement ou de discrimination

Code de conduite du conseil d'administration (en plus du code général ci-dessus)

On s'attend à ce que tous les administrateurs se conduisent d'une manière qui :

- reflète l'honnêteté, l'intégrité et l'appui aux meilleurs intérêts du Club dans la conduite des activités quotidiennes et la planification de l'avenir du Club
- fait preuve de professionnalisme et d'un respect sain de la confidentialité
- lorsqu'il tient compte des commentaires des membres, demeure impartial lors de l'établissement des lignes directrices
- écoute avec respect les préoccupations, idées et suggestions et, par l'entremise d'un système de comités, propose et met aux voix des motions portant sur des mesures à prendre ou à ne pas prendre

- fait des recherches, sollicite l'avis de professionnels dans une discipline donnée et recueille autant d'information que possible sur les enjeux du Club
- garde constamment à l'esprit : « Qu'est-ce qui sert au mieux les intérêts du Club et de ses membres ? »
- une fois le vote tenu, on s'attend à ce que les administrateurs appuient la décision auprès des membres et se comportent comme un groupe uni
- ne s'oppose pas aux décisions prises (démocratiquement, par le processus de vote) en indiquant à de petits groupes ou à des personnes qu'il/elle n'est pas d'accord avec la décision prise (un membre du conseil, qu'il ait été pour ou contre, peut décrire les enjeux présentés au conseil, les solutions envisagées et la décision rendue. Un membre du conseil peut référer tout membre aux procès-verbaux des réunions du conseil et des comités.
- porte les préoccupations des membres à l'attention des comités et du conseil afin qu'elles soient discutées
- tient les administrateurs à une norme plus élevée en ce qui concerne le code de conduite
- comprend que le conseil n'intervient pas dans les fonctions quotidiennes de gestion du directeur général et/ou de l'équipe de direction relativement aux affectations de travail du personnel, et qu'il ne dirige pas le personnel sur la façon d'effectuer son travail

Code de conduite du personnel (en plus du code général ci-dessus)

On s'attend à ce que tous les membres du personnel se conduisent d'une manière qui :

- reflète positivement, pour les membres, un environnement bien entretenu et maintenu afin de jouer au golf
- reflète un milieu qui ne crée pas de conflits, de ressentiment ni de divisions inutiles parmi les membres et/ou le personnel
- favorise un lieu qui est une source de fierté quant à son apparence physique
- contribue à un environnement accueillant et esthétiquement agréable
- est ouvert aux commentaires concernant un danger immédiat et/ou potentiel en matière de sécurité pour les membres, les invités et le public, et agit avec l'urgence appropriée
- comprend que l'orientation quant au rendement au travail provient du directeur général et/ou de l'équipe de direction, et non des membres ou du conseil
- réfère avec respect au directeur général et/ou à l'équipe de direction les questions et préoccupations concernant l'exécution des tâches, pour décision (mesure/inaction)

Comité disciplinaire

Le directeur général et le président superviseront toutes les plaintes et recommanderont des sanctions, conformément aux lignes directrices, selon ce qui pourrait être jugé nécessaire, au conseil d'administration. Le directeur général, en collaboration avec le président, agira à titre de responsable de la convocation. Le directeur général et le président sont autorisés à demander au conseil de nommer jusqu'à deux (2) administrateurs additionnels au comité disciplinaire pour toute affaire faisant l'objet d'une enquête. Lorsqu'une situation de conflit d'intérêts se présente, le conseil d'administration peut modifier la composition du comité disciplinaire.

Le directeur général, agissant au nom du Club, aura la garde de tous les dossiers de plaintes et en assurera la conservation; ces dossiers et registres seront considérés comme confidentiels et ne seront accessibles qu'au comité, aux parties concernées et au conseil d'administration. La divulgation de tout élément d'un dossier de plainte exige l'approbation du conseil. La partie visée par une plainte, si l'affaire passe à un processus disciplinaire, aura accès au dossier de plainte, sous réserve des retraits raisonnables effectués par le comité disciplinaire ou le conseil.

Les membres du conseil qui font l'objet d'une plainte ou d'une enquête relativement à une infraction ne sont pas autorisés à participer aux affaires du conseil ou des comités tant que le processus de plainte/enquête, décrit aux présentes, n'est pas terminé.

Le comité disciplinaire convoquera immédiatement une réunion d'urgence du conseil dès qu'il déterminera qu'un incident ou une plainte peut constituer une contravention à une loi du Québec ou du Canada, et le conseil demandera au président ou au directeur général de communiquer avec les autorités gouvernementales compétentes si le conseil confirme la (les) conclusion(s) du comité disciplinaire quant à la contravention législative.

Procédure de plainte

Toute personne, y compris les membres, les invités, le personnel et les membres du public, peut déposer une plainte. Les plaintes doivent être soumises par écrit, par lettre ou par courriel, au directeur général ou au président du Club, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la survenance de l'événement.

Une fois la plainte reçue, le directeur général et le président mèneront une enquête, au besoin, puis présenteront l'affaire au conseil d'administration afin de déterminer les mesures appropriées. Si le conseil d'administration décide, par un vote des 2/3 des membres présents à la réunion, que la conduite en cause justifie une sanction, le directeur général ou le président communiquera par écrit au membre l'issue de la décision.

Sanctions disciplinaires

Pourvu que le processus disciplinaire décrit dans le code de conduite ait été suivi, le conseil d'administration a le pouvoir de suspendre ou de résilier (voir les « cas » ci-dessous) tout membre dont la conduite est inappropriée, indigne ou préjudiciable au bien-être, aux intérêts ou à la réputation du Club, ou qui commet volontairement une infraction aux règlements administratifs, ou qui enfreint volontairement ou néglige de respecter toute règle ou tout règlement prévu par ces règlements administratifs, par le conseil d'administration ou par un comité agissant sous son autorité. (Voir les règlements administratifs 5.5, 5.6 et 23)

Décisions et pénalités

- 1^{er} cas** : Avertissement verbal
- 2^e cas** : Lettre d'avertissement
- 3^e cas** : Suspension de 1 à 2 semaines
- 4^e cas** : Suspension de 3 à 4 semaines
- 5^e cas** : De 1 an jusqu'à l'annulation de l'adhésion, ou la résiliation de l'adhésion (résiliation)

Toute suspension indiquera la date d'entrée en vigueur de la suspension ainsi que le nombre de jours de suspension. Les jours de suspension déjà purgés seront pris en considération.

Pendant une suspension, les obligations financières du membre envers le Club pour les cotisations et autres frais continuent de s'appliquer.

Tout coût découlant d'une infraction doit être assumé par le membre ayant commis l'infraction, en plus des autres pénalités.

Si l'infraction, telle que rapportée et recommandée par le comité disciplinaire, est jugée d'une gravité importante, ou s'il existe d'autres infractions récentes, le comité disciplinaire peut, à sa discrétion et en agissant raisonnablement, recommander au conseil, et le conseil peut accepter ou refuser, que les « étapes par cas » décrites ci-dessus soient modifiées afin d'imposer une pénalité plus sévère

Appel

Un membre pour lequel le comité disciplinaire a recommandé une suspension ou une résiliation pour une telle infraction sera avisé par écrit par le directeur général ou le président (la « lettre disciplinaire ») de la plainte et/ou de l'enquête ainsi que de la pénalité recommandée à son endroit, et se verra offrir la possibilité d'être entendu par le conseil d'administration lors d'une réunion convoquée à cette fin ou lors de la prochaine réunion régulière du conseil.

Le membre doit soumettre, par écrit, son intention de porter appel de la recommandation, par lettre ou par courriel, dans les trois (3) jours civils suivant l'émission de la lettre disciplinaire par le directeur général ou le président. Le membre doit indiquer dans sa lettre d'intention d'appel s'il a l'intention d'être accompagné d'un conseiller juridique.

Dès réception de l'avis d'intention d'appel relativement à la mesure disciplinaire recommandée par le comité disciplinaire (suspension ou résiliation), toute sanction sera suspendue jusqu'à ce que le membre se présente devant le conseil pour présenter ses observations en appel. Si le membre visé ne se présente pas à la réunion du conseil prévue, le conseil peut rendre une décision sur la recommandation du comité disciplinaire. L'avis de la date de l'audience d'appel sera réputé suffisant s'il est posté ou remis au membre au moins sept (7) jours civils avant la réunion du conseil d'administration au cours de laquelle l'audience doit avoir lieu. Le conseil d'administration peut, ou non, prendre d'autres mesures permanentes à l'égard du membre fautif, selon l'issue de l'audience. (Voir le règlement administratif 5.6)