

Code de conduite

Mission

L'adhésion à l'APT confère de nombreux privilèges et avantages. Parallèlement, les entraîneurs doivent honorer leurs obligations, y compris le respect du présent Code de conduite. Un comportement irresponsable de la part des entraîneurs peut nuire considérablement à la relation entre l'entraîneur et l'athlète, à l'intégrité de l'APT et du tennis en général, ainsi qu'à la réputation de l'entraîneur. Les entraîneurs doivent adopter un comportement digne de leur rôle en tant que représentant de l'APT. Le présent document décrit le comportement qu'ils doivent adopter et les sanctions disciplinaires auxquelles ils s'exposent s'ils ne respectent pas le Code de conduite. Le respect du Code de conduite repose d'abord sur la compréhension et l'observation volontaire du Code, puis sur le renforcement par les pairs et les autres intervenants et, enfin, sur son application par des procédures disciplinaires s'il y a lieu.

Application du Code de conduite

1. Dans le cadre du présent Code de conduite, le terme « entraîneur » désigne un entraîneur certifié, un professionnel de club or ou un entraîneur qui est un membre actuel de l'APT.
2. Le Code de conduite s'applique au comportement de l'entraîneur pendant toutes les activités de l'APT liées à son rôle d'entraîneur, y compris, mais sans s'y limiter, les activités d'entraînement et professionnelles connexes et les séances d'entraînement et activités du club, comme les compétitions, les tournois, les matchs, les exercices, les stages d'essai et de tennis, les ligues, les tournois à la ronde, les cours privés, les cours collectifs, les activités sociales du club, et les programmes de rayonnement dans les écoles et autres programmes communautaires. Le Code de conduite s'applique également à tous les déplacements liés aux tâches de l'entraîneur. De plus, les entraîneurs qui travaillent dans un club sont tenus de respecter toutes les politiques et procédures du club en question.
3. Le Code de conduite s'applique au comportement d'un entraîneur lorsqu'il participe à des activités qui ne sont pas liées à l'APT lorsque son comportement nuit aux relations avec les membres, les athlètes ou d'autres personnes associées à l'APT, ou à l'image et à la réputation de l'APT.
4. Les entraîneurs qui relèvent du Code de conduite de Tennis Canada sont tenus de le respecter en plus du présent code.

Code d'éthique de l'APT

5. Les membres de l'APT conviennent de respecter le Code d'éthique du PNCE (2012), lequel décrit les cinq principes éthiques et les normes correspondantes relatives aux comportements attendus des entraîneurs. Le Code d'éthique du PNCE a été adopté comme norme en matière de conduite éthique par l'APT.

Principe	Normes relatives aux comportements attendus des entraîneurs
Sécurité physique et santé des athlètes	S'assurer que les sites d'entraînement et de compétition sont sécuritaires en tout temps.
	Être prêt à intervenir rapidement et de façon appropriée en cas d'urgence.

	Éviter de mettre les athlètes dans des situations présentant des risques inutiles ou non adaptés à leur niveau.
	Chercher à préserver la santé ou le bien-être présents ou futurs des athlètes.
Entraîner de façon responsable	Utiliser judicieusement l'autorité associée à sa position et prendre des décisions qui sont dans l'intérêt supérieur des athlètes.
	Favoriser le développement de l'estime de soi des athlètes.
	Éviter de tirer un avantage personnel d'une situation ou d'une décision.
	Être conscient de ses limites sur le plan des connaissances et des compétences au moment de prendre des décisions, de donner des consignes ou d'agir.
	Honorer ses engagements et sa parole, et respecter les objectifs convenus.
	Maintenir la confidentialité et la confidentialité des informations personnelles, et utiliser ces dernières de façon appropriée.
Intégrité dans les rapports avec les autres	Éviter les situations qui peuvent nuire à l'objectivité ou à l'impartialité de l'entraîneur.
	S'abstenir de tout comportement constituant du harcèlement et de toute relation inappropriée avec un athlète.
	Toujours s'assurer que les décisions sont prises de façon équitable.
Respect	S'assurer que chacun est traité équitablement, peu importe l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, les croyances, le handicap, la situation de famille, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe et l'orientation sexuelle.
	Préserver la dignité de chaque personne lors des interactions.
	Respecter les principes, règles et politiques en vigueur.
Honneur du sport	Observer et faire observer tous les règlements de façon stricte.
	Viser à compétitionner dans l'équité.
	Maintenir sa dignité en toutes circonstances et faire preuve de maîtrise de soi.
	Respecter les officiels et accepter leurs décisions sans remettre leur intégrité en question.

Responsabilités des membres de l'APT

6. Les membres de l'APT sont tenus de s'acquitter des responsabilités énumérées ci-après.

Dignité

7. Maintenir et améliorer la dignité et l'estime de soi des athlètes et des autres personnes en :
- témoignant du respect aux personnes, peu importe le type physique et les caractéristiques physiques, les habiletés sportives, l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la croyance, le handicap, la situation de famille, l'état matrimonial, l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe et l'orientation sexuelle;
 - adressant la critique ou les commentaires aux personnes concernées et en évitant de critiquer publiquement les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les organisateurs, les bénévoles, les employés ou les membres;
 - faisant preuve d'esprit sportif, de leadership sportif et de conduite éthique;
 - prenant lorsqu'approprié des mesures pour corriger ou prévenir les pratiques injustement discriminatoires;
 - traitant toujours les personnes de manière juste et raisonnable;
 - veillant au respect des règles du sport et de l'esprit de ces dernières.

Harcèlement et inconduite

8. S'abstenir d'adopter tout comportement qui constitue du **harcèlement**. Le harcèlement étant défini comme un comportement susceptible d'être offensant, gênant ou humiliant, et qui comprend des propos, une conduite, des gestes ou un contact importuns ou offensants, et fondés sur ou liés à la race, la couleur, le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou la citoyenneté, l'âge, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la situation familiale ou l'état matrimonial, l'état civil ou d'autres motifs de distinction illicites. Les types de comportements qui constituent du harcèlement comprennent, sans s'y limiter :
- les abus, menaces ou débordements écrits ou verbaux;
 - l'affichage de matériel visuel offensant ou dont la nature offensante devrait être reconnue comme telle compte tenu des circonstances;
 - les remarques, blagues, commentaires, insinuations ou railleries importunes;
 - les regards concupiscents ou autres gestes suggestifs ou obscènes;
 - les comportements condescendants ou paternalistes qui minent l'estime de soi, diminuent la performance ou perturbent les conditions de travail;
 - les farces qui entraînent un sentiment d'inconfort ou d'embarras, qui menacent la sécurité de la personne et qui nuisent à son rendement;
 - toute forme de séance d'initiation. L'initiation étant définie comme « *toute activité potentiellement humiliante, dégradante, abusive ou dangereuse à laquelle une personne doit se soumettre à la demande d'une personne de plus haut niveau, mais qui ne contribue pas de façon positive au développement de l'une ou l'autre de ces personnes, et qui doit être effectuée dans le but d'être acceptée au sein de l'équipe, que la personne le veuille ou non. Les activités comprennent, sans s'y limiter, toute activité en apparence ancrée dans les traditions ou anodine qui singularise ou aliène une personne en raison de sa classe, du nombre d'années passées au sein de l'équipe ou de ses habiletés sportives ou autres* ».
 - les agressions physiques, y compris la violence physique et les autres contacts physiques indésirables comme (sans s'y limiter) les attouchements, les caresses, les pincements ou les baisers.
 - les comportements tels que ceux décrits ci-dessus qui ne sont pas dirigés vers une personne ou un groupe en particulier, mais qui créent néanmoins un environnement négatif ou hostile;

- j) des représailles ou menaces de représailles à l'endroit de la personne qui signale un cas de harcèlement à l'APT.
9. S'abstenir d'adopter tout comportement constituant du **harcèlement sexuel**. Le harcèlement sexuel étant défini comme le fait de se livrer à des commentaires, d'adopter une conduite, de raconter des anecdotes, de poser des gestes ou de se livrer à des attouchements de nature sexuelle qui sont offensants et indésirables, ou qui peuvent raisonnablement être reconnus comme préjudiciables pour le destinataire ou les coéquipiers. Les types de comportements qui constituent du harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter :
- a) les blagues sexistes;
 - b) l'affichage de matériel sexuellement offensant;
 - c) les propos sexuellement dégradants pour décrire une personne;
 - d) les questions ou commentaires concernant la vie sexuelle d'autrui;
 - e) le flirt, les avances ou les propositions de nature sexuelle indésirables;
 - f) le flirt, les avances, les demandes ou les invitations de nature sexuelle indésirables;
 - g) les contacts persistants et importuns;
 - h) l'agression sexuelle.
10. S'abstenir d'adopter tout comportement constituant une **inconduite sexuelle**. L'inconduite sexuelle étant définie comme le fait de se servir de son pouvoir ou de son autorité pour tenter de contraindre une personne à participer à une activité sexuelle ou à la tolérer, y compris les menaces de représailles explicites ou implicites en cas de refus, ou des promesses de récompense en cas d'acceptation.

Dopage et consommation de drogues

11. S'abstenir de consommer des drogues non médicales ou de recourir à des méthodes ou substances interdites. Plus particulièrement, l'APT reconnaît le Programme canadien antidopage (PCA) et adhère à celui-ci. Toute infraction à ce Programme est considérée comme une infraction au présent Code et peut entraîner des mesures disciplinaires et des sanctions. L'APT reconnaîtra toute pénalité imposée par un autre organisme de sport à la suite d'une infraction au PCA. En outre, il incombe à l'entraîneur de bien connaître le PCA et les politiques connexes, y compris les Autorisations d'usage à des fins thérapeutiques (AUT) pour les athlètes.
12. S'abstenir de s'associer, dans un but d'entraînement, de formation, de compétition, d'instruction, d'administration, de gestion, de développement athlétique ou de supervision, à toute personne qui a commis une violation des règles antidopage et qui purge une sanction comportant une période d'inadmissibilité appliquée conformément au PCA ou au Code mondial antidopage, et reconnue par le Centre canadien pour l'éthique dans le sport (CCES).

Comportements inadéquats

13. S'abstenir de se servir de son pouvoir ou de son autorité pour tenter de contraindre une personne à participer à des activités inappropriées.
14. Éviter de consommer de l'alcool lorsque des mineurs sont présents et prendre des mesures raisonnables pour gérer la consommation responsable d'alcool pendant les activités sociales s'adressant à des adultes lors d'événements sanctionnés.
15. Respecter la propriété d'autrui et ne pas causer de dommages de manière délibérée.
16. Se conformer à toutes les lois fédérales, provinciales et municipales, ainsi qu'à celles des pays hôtes.

Sécurité des athlètes

17. Garantir un environnement sûr en sélectionnant des activités et en établissant des mesures de contrôle qui prennent en compte l'âge, l'expérience, les habiletés et la condition physique des athlètes concernés.
18. Dans la mesure du possible, préparer les athlètes de façon systématique et progressive en utilisant des échéanciers appropriés et en effectuant le suivi des adaptations physiques et psychologiques, tout en s'abstenant de recourir à des méthodes ou à des techniques d'entraînement pouvant causer un préjudice aux athlètes.
19. Dans la mesure du possible, éviter de compromettre la santé actuelle et future des athlètes en communiquant et en coopérant avec les professionnels de la médecine sportive pour diagnostiquer, traiter et gérer les problèmes médicaux et psychologiques des athlètes.

Développement des athlètes

20. Dans la mesure du possible, soutenir le personnel entraîneur d'un camp d'entraînement, d'une équipe provinciale ou territoriale, ou d'une équipe nationale si un athlète se qualifie pour participer à un de ces camps ou pour devenir membre d'une de ces équipes.
21. Fournir aux athlètes (et aux parents ou tuteurs des athlètes mineurs) les renseignements dont ils ont besoin pour participer à la prise de décisions les concernant.
22. Agir de manière à favoriser le développement de toutes les facettes de la personnalité de l'athlète.
23. Respecter les entraîneurs.
24. Respecter les athlètes d'autres équipes et, lorsqu'il y a interaction avec ceux-ci, ne pas aborder des sujets ni prendre des mesures jugés comme relevant du domaine de « l'entraînement » à moins d'avoir reçu l'autorisation préalable des entraîneurs responsables des athlètes en question.

Protection des athlètes

25. Signaler volontairement une enquête criminelle en cours, une condamnation ou des conditions de libération sous caution existantes, y compris celles liées à la violence, à la pornographie juvénile et à la possession, la consommation ou la vente de toute substance illégale.
26. Ne jamais fournir de drogues (autres que les médicaments prescrits selon les règles) ou de substances améliorant la performance et, lorsqu'il s'agit de mineurs, d'alcool ou de tabac, ni en faire la promotion ou en tolérer la consommation.
27. S'abstenir d'avoir des relations sexuelles avec un athlète de moins de 18 ans ou d'avoir des relations intimes ou sexuelles avec un athlète de plus de 18 ans si l'entraîneur est en situation de pouvoir, de confiance ou d'autorité par rapport à l'athlète.
28. Reconnaître le pouvoir que confère le rôle d'entraîneur et respecter et promouvoir les droits de tous les participants dans le sport. Pour ce faire, il convient d'établir et d'appliquer des procédures relatives à la confidentialité (droit à la vie privée), à la participation éclairée et au traitement juste et raisonnable. Une responsabilité particulière incombe aux entraîneurs : ils doivent respecter et promouvoir les droits des participants qui sont dans une position de vulnérabilité ou de dépendance et moins aptes à protéger leurs propres droits.

Condamnations

29. La condamnation d'une personne pour une des infractions au Code criminel suivantes sera considérée comme une infraction et entraînera, sauf cas exceptionnels, la révocation de la certification et de l'adhésion à l'APT de l'entraîneur :
- a) toute infraction liée à la pornographie juvénile;
 - b) toute infraction sexuelle;
 - c) toute infraction avec violence;
 - d) toute infraction avec trafic de drogues illicites ou de substances illégales figurant dans la Liste des interdictions du PCA.

Sanctions disciplinaires

Infractions

30. Voici des exemples d'infractions :

- a) commentaires ou comportements irrespectueux, offensants, abusifs, racistes ou sexistes;
- b) conduite irrespectueuse comme des accès de colère ou des disputes;
- c) non-respect ou mépris des politiques, procédures, règles ou règlements de l'APT;
- d) falsification;
- e) toute forme d'initiation;
- f) violence corporelle;
- g) comportements constituant du harcèlement, du harcèlement sexuel ou une inconduite sexuelle;
- h) farces, blagues ou autres activités qui compromettent la sécurité d'autrui;
- i) conduite qui fait délibérément obstacle à la compétition ou à la préparation de tout athlète en vue d'une compétition;
- j) conduite qui porte délibérément atteinte à l'image, à la crédibilité ou à la réputation de l'APT;
- k) consommation abusive d'alcool, fourniture d'alcool à des mineurs ou consommation ou possession de drogues illicites ou de stupéfiants;
- l) possession ou consommation de substances, ou utilisation de méthodes interdites ou tolérance d'une telle possession, consommation ou utilisation par autrui;
- m) non-respect des responsabilités d'un membre de l'APT telles qu'indiquées aux dispositions 5 à 28 ci-dessus.

Renvois des infractions et plaintes

31. Toute personne peut déposer une plainte d'infraction alléguée au Code de conduite auprès d'un représentant de l'APT. Cette plainte doit être formulée par écrit et déposée dans un délai de 60 jours suivant l'infraction alléguée.

32. Dès constatation ou réception d'un rapport sur une infraction alléguée par un entraîneur, un représentant de l'APT doit d'abord déterminer si l'infraction alléguée touche la conduite d'un membre de l'APT alors qu'il était à l'emploi de l'APT ou de Tennis Canada, ou qu'il était autrement embauché par ces organismes. En règle générale, lorsque l'inconduite d'un membre de l'APT survient en dehors de son emploi pour l'APT ou Tennis Canada, ou de son embauche directe par ces organismes, il est plus adéquat que l'organisme qui emploie, embauche ou autrement supervise le membre de l'APT gère les infractions alléguées conformément à ses règles de conduite.

- a) Si l'infraction alléguée touche la conduite d'un membre de l'APT alors qu'il était à l'emploi de l'APT ou de Tennis Canada, ou qu'il était autrement embauché par ces organismes : Le représentant de l'APT doit prendre une ou plusieurs des mesures suivantes au besoin :
 - a. déterminer s'il est nécessaire de demander l'intervention de la police et, dans l'affirmative, signaler l'infraction en conséquence;
 - b. mener une enquête, déterminer s'il y a eu infraction et imposer une sanction adéquate;
 - c. selon son choix, déférer l'infraction alléguée au chef de la direction de Tennis Canada ou à une personne désignée par ce dernier.

- b) Si l'infraction alléguée NE TOUCHE PAS la conduite d'un membre de l'APT alors qu'il était à l'emploi de l'APT ou de Tennis Canada, ou qu'il était autrement embauché par ces organismes (par exemple, si elle touche la conduite d'un membre de l'APT alors qu'il était à l'emploi d'un club privé ou qu'il était travailleur autonome) : Le représentant de l'APT doit au besoin :
 - a. déterminer s'il est nécessaire de demander l'intervention de la police et, dans l'affirmative, signaler l'infraction en conséquence;
 - b. signaler l'infraction observée à l'organisme qui s'acquitte de responsabilités de supervision directes du membre de l'APT;
 - c. indiquer à la personne qui dépose une plainte d'infraction alléguée de le faire.
- c) Dans des circonstances exceptionnelles, le représentant de l'APT peut déférer une infraction alléguée décrite à l'alinéa b) au chef de la direction de Tennis Canada ou à la personne désignée par ce dernier. Dans le présent contexte, circonstances exceptionnelles signifie :
 - a. que le membre de l'APT a été condamné ou qu'une décision officielle d'inconduite a été rendue à son égard, et que le représentant de l'APT conclut qu'il est approprié pour l'APT d'examiner l'affaire en vertu de son Code de conduite;
 - b. que l'affaire a été signalée à l'organisme qui s'acquitte de responsabilités de supervision directes du membre de l'APT, mais que cet organisme a refusé de déterminer s'il y a bien eu inconduite, et que l'affaire porte sur des allégations suffisamment graves pour mériter l'attention directe de l'APT;
 - c. toute autre circonstance que le chef de la direction ou la personne désignée par ce dernier juge exceptionnelle.

33. Les représentants de l'APT qui déterminent qu'il y a eu infraction peuvent imposer à l'entraîneur une ou plusieurs des sanctions suivantes :

- a) réprimande verbale ou écrite;
- b) ajout de conditions à la certification ou à l'adhésion à l'APT, avec ou sans la possibilité qu'une autre sanction puisse être imposée en cas de non-respect des conditions;
- c) suspension ou révocation de la certification ou de l'adhésion à l'APT.

34. Le cas échéant, l'APT peut à sa discrétion notifier les tierces parties concernées de l'infraction, comme l'employeur de l'entraîneur, les associations de tennis provinciales ou d'autres personnes.

35. Lorsqu'une infraction alléguée est déférée au chef de la direction (ou à son remplaçant désigné) ou qu'une plainte d'infraction alléguée est transmise directement au chef de la direction (ou à son remplaçant désigné), le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) peut faire enquête et décider des exigences de procédure relativement à la gestion de la référence ou de la plainte, y compris la décision de répondre à la plainte par écrit ou lors d'une audience, de tenir une ou plusieurs conférences préparatoires, de produire des documents ou des témoins, et de régler d'autres questions. Le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) doit gérer le renvoi ou la plainte d'une manière conforme aux principes d'équité procédurale applicable dans les circonstances.

36. Sans égard aux exigences de procédure sélectionnées, le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) doit dans tous les cas informer la personne accusée de l'infraction, du renvoi ou de la plainte, ainsi que toute autre personne directement touchée par le renvoi ou la plainte, et donner à ces personnes l'occasion de présenter en réponse des preuves ou des observations.

37. À la fin des étapes de procédure obligatoires ou sélectionnées par le chef de la direction (ou son remplaçant désigné), le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) examinera le renvoi ou la plainte et pourrait :

- rejeter le renvoi ou la plainte s'il juge qu'il est futile, vexatoire, inopportun ou irrecevable (le chef de la direction ou son remplaçant désigné peut examiner une plainte qui est inopportune, dans des circonstances exceptionnelles, selon son choix);
- déterminer que le renvoi ou la plainte n'entre pas dans le cadre du présent Code et le déférer à l'organisme compétent;
- déterminer que le renvoi ou la plainte sera mieux géré par une autre personne ou un autre organisme, et rejeter le renvoi ou la plainte pour cette raison;
- déterminer que la plainte est légitime et imposer une sanction.

38. Dans tous les cas, le chef de la direction ou son remplaçant désigné doit fournir les raisons de sa décision par écrit.

Appels

39. Dépôt d'appel d'une décision rendue par un représentant de l'APT autre que le chef de la direction ou son remplaçant désigné : Un entraîneur visé par une sanction en vertu du présent Code de conduite qui a été imposée par un représentant de l'APT autre que le chef de la direction ou son remplaçant désigné peut porter en appel l'infraction, la sanction ou les deux. Pour déposer un appel, l'entraîneur doit transmettre par écrit les motifs de l'appel au chef de la direction (ou son remplaçant désigné) dans les trente (30) jours suivant l'imposition de la sanction.

40. Une décision ne peut faire l'objet d'un appel auprès du chef de la direction (ou son remplaçant désigné) sans motifs suffisants, lesquels comprennent :

- la prise d'une décision qui ne relève pas de l'autorité ou de la compétence;
- le non-respect des procédures énoncées aux présentes;
- la prise d'une décision influencée par un parti pris;
- l'exercice du pouvoir discrétionnaire à des fins inappropriées;
- la prise d'une décision qui était manifestement déraisonnable;
- tout autre motif jugé suffisant par le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) pour accueillir un appel.

41. Dès la réception de la demande d'appel, le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) peut faire enquête et décider des exigences de procédure relativement à l'appel, y compris la décision de traiter l'appel par écrit ou lors d'une audience, de tenir une ou plusieurs conférences préparatoires, d'exiger la production de documents ou de témoins, et de régler d'autres questions. Le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) doit traiter l'appel d'une manière conforme aux principes d'équité procédurale applicable dans les circonstances.

42. Sans égard aux exigences de procédure sélectionnées, le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) doit dans tous les cas informer par écrit les personnes directement touchées de l'appel et donner à ces personnes l'occasion de présenter des preuves ou des observations.
43. À la fin des étapes de procédure obligatoires ou sélectionnées par le chef de la direction (ou son remplaçant désigné), le chef de la direction (ou son remplaçant désigné) examinera l'appel et pourrait :
- rejeter l'appel s'il juge qu'il est futile, vexatoire, inopportun ou irrecevable (le chef de la direction ou son remplaçant désigné peut examiner un appel qui est inopportun, dans des circonstances exceptionnelles, selon son choix);
 - rejeter l'appel s'il juge que l'appel est sans fondement;
 - accueillir l'appel et prendre les mesures qu'il juge nécessaires, y compris, sans s'y limiter, la révocation de la sanction ou de la constatation d'une infraction, l'imposition d'une sanction différente, la publication d'une déclaration relative à l'infraction alléguée ou le renvoi de l'affaire à l'organisme compétent.
44. Dans tous les cas, le chef de la direction ou son remplaçant désigné doit fournir les raisons de sa décision par écrit.
45. Dépôt d'un appel auprès du CRDSC : Le présent Code de conduite est sans effet sur les droits, le cas échéant, d'un entraîneur à engager des procédures de règlement des différends devant le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC).

Compétence

46. Le présent Code de conduite ne prévaut pas sur tout processus de résolution de différend figurant dans un contrat, un accord conclu avec un employé ou une autre entente écrite formelle.
47. Toute infraction ou plainte survenant lors d'une compétition sera traitée conformément aux procédures propres à la compétition, le cas échéant. Dans une telle situation, les sanctions disciplinaires ne s'appliqueront que pendant la durée de la compétition, de l'entraînement, de l'activité ou de l'événement. D'autres sanctions peuvent être imposées, mais seulement après que l'affaire a été examinée, conformément aux procédures établies dans le présent document.