

Politique de règlement des différends

« Organisation » réfère à : Centre d'escalade Beta Crux

Définitions

1. Dans la présente politique, le terme suivant signifie :
 - a) « *Personnes* » – Toutes les catégories de membres définies dans les statuts de l'Organisation, ainsi que toutes les personnes employées par, ou engagées dans les activités de, l'Organisation, y compris notamment les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les arbitres, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comité, les membres du conseil d'administration et les dirigeants de l'Organisation.

But

2. L'Organisation soutient les principes d'un mode de rechange de résolution de conflit et adhère aux techniques de négociation, de facilitation et de médiation comme autant de moyens efficaces de résolution de conflit. Un mode de rechange de résolution de conflit évite également l'incertitude, les coûts et les autres effets négatifs associés à un litige ou à la longueur du traitement des plaintes.
3. L'Organisation encourage les personnes à communiquer ouvertement, à collaborer et à avoir recours aux techniques de résolution de problème et de négociation afin de résoudre leurs différends. L'Organisation croit que les règlements négociés sont habituellement préférable aux résultats obtenus au moyen d'autres techniques de résolution des différends. Les résolutions négociées de différends avec et parmi des personnes sont fortement encouragées.

Application de la présente politique

4. La présente politique s'applique à toutes les personnes.
5. Les possibilités de recours à un mode de rechange de résolution de conflit peuvent être considérées à tout moment dans un différend au sein de l'Organisation quand toutes les parties à un différend conviennent qu'une telle ligne de conduite serait mutuellement bénéfique.

Dépôt d'un différend

6. Toute personne peut déposer un différend avec l'Organisation. Le différend doit être formulé par écrit et signé et doit être déposé dans les quatorze (14) jours de l'incident ou la décision allégué. Des différends anonymes peuvent être acceptés à la seule discrétion de l'Organisation.
7. Un différend déposé au-delà de la période de quatorze (14) jours doit fournir une déclaration écrite donnant les raisons pour une exemption relative à cette limite. La décision d'accepter, ou de refuser, le différend au-delà de la période de quatorze (14) jours est à la seule discrétion de l'Organisation. Cette décision est sans appel.

Facilitation et médiation

8. Le différend est d'abord référé au président de l'Organisation (ou à son délégué) pour examen, avec l'objectif de résoudre le différend au moyen du mode de rechange de résolution de différend et/ou de la médiation.
9. Si toutes les parties à un différend consentent au mode de rechange de résolution de différend, un médiateur ou un facilitateur, acceptable par toutes les parties, est désigné pour agir comme médiateur ou facilitateur dans la résolution du différend.
10. Le médiateur ou le facilitateur décide du format selon lequel le différend fera l'objet d'une médiation ou d'une facilitation et détermine un délai avant lequel les parties doivent en arriver à une décision négociée.
11. Si une décision négociée est obtenue, la décision est communiquée à, et approuvée par, l'Organisation. Toute action entreprise qui résulte de la décision doit être réalisée dans les délais spécifiés par la décision négociée, sous réserve de l'approbation de l'Organisation.
12. Si une décision négociée n'est pas obtenue dans le délai spécifié par le médiateur ou le facilitateur au début du processus, ou si les parties au différend n'acceptent pas le mode de rechange de résolution de différend, le différend doit être considéré en vertu de l'article approprié de la *Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires* de l'Organisation.
13. Les coûts de la médiation et de la facilitation sont partagés à parts égales entre les parties.

Décision finale et exécutoire

14. Toute décision liera les parties. Les décisions ne peuvent faire l'objet d'un appel.
15. Aucune action ou procédure légale n'est entreprise à l'encontre de l'Organisation ou de ses personnes à l'égard d'un différend, à moins que l'Organisation ait refusé ou fait défaut de respecter les processus de règlement de différend établis dans ses documents de gouvernance.