

Politique en matière de comportement, différends et plaintes

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

Préambule

Le statut de membre de l'Organisation et la participation à ses activités apportent de nombreux bénéfices et privilèges qui sont contrebalancés par les responsabilités et les obligations assumées par les Membres et les Participants.

La présente politique définit les paramètres de ces responsabilités et obligations et identifie une norme de comportement qui est attendue de tous les Membres et Participants de l'Organisation. La présente politique identifie aussi les procédures à suivre quand cette norme n'est pas satisfaite.

1. Application de la présente politique

- a) La présente politique s'applique à tous les membres définis dans les statuts de l'Organisation (« Membres ») ainsi qu'à toutes les personnes engagées dans des activités avec l'Organisation, y compris les parents et les spectateurs (« Participants »). La présente politique s'applique au comportement des Membres et des Participants à tous les programmes, événements et activités de l'Organisation.

2. Norme attendue de comportement éthique

- a) L'Organisation a pris l'engagement de fournir un environnement dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect. On s'attend à ce que tous les Membres et Participants de l'Organisation :
- Fassent preuve, dans leurs paroles et leurs actions, d'esprit sportif, de leadership sportif et d'un comportement éthique;
 - Traitent les autres avec respect et s'abstiennent d'un comportement ou de commentaires négatifs;
 - Prennent soin de et respectent la propriété et les biens de l'Organisation;
 - Évitent et rejettent l'usage non médical de drogues et l'usage de drogues et de méthodes destinées à améliorer la performance;
 - Consomment de l'alcool et des produits du tabac de façon responsable à l'occasion des activités sociales de l'Organisation;
 - Ne consomment ni alcool ni produits du tabac, si le Membre ou le Participant est un mineur ;
 - S'abstiennent de tout comportement qui constitue du harcèlement, le harcèlement étant défini comme tout commentaire ou comportement à l'égard d'une personne ou d'un groupe, qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malicieux;
 - S'abstiennent de tout comportement qui constitue du harcèlement sexuel, le harcèlement sexuel étant défini comme des avances ou un comportement de nature sexuelle qui est : offensant et inapproprié; crée un environnement intimidant et hostile; et peut raisonnablement être considéré comme nuisible aux participants dans l'environnement sportif;
 - S'abstiennent de tout comportement qui constitue du bizutage; et
 - Se conforment en tout temps aux statuts, politiques, règles et règlements de l'Organisation, respectent tout contrat ou entente conclu avec ou par l'Organisation et se soumettent à toute sanction imposée par l'Organisation.

3. Types d'infractions

- a) Le défaut pour un Membre ou un Participant de se conformer à la norme attendue établie ci-dessus peut entraîner une mesure disciplinaire et l'imposition d'une sanction. Les infractions sont divisées en deux types, les infractions mineures et les infractions majeures, qui sont traitées selon des procédures différentes.
- b) Les **infractions mineures** sont des incidents uniques de non-respect des normes de comportement attendues qui ne causent généralement pas de tort aux autres, à l'Organisation ou au sport. Les exemples d'infractions mineures comprennent notamment :
- Des occasions uniques de comportement antisportif;
 - Des occasions uniques de commentaires ou de comportement non respectueux à l'égard des autres; et
 - Des occasions uniques de non-conformité aux statuts, politiques, règles, règlements et directives de l'Organisation.
- c) Toutes les situations disciplinaires impliquant des infractions mineures sont traitées par la personne appropriée ayant autorité sur le Membre ou le Participant impliqué. Cette personne peut être notamment un entraîneur, un officiel, un administrateur, un dirigeant, un bénévole ou un membre du personnel. Les sanctions pour des infractions mineures peuvent comprendre un avertissement verbal, un avertissement écrit, une demande d'excuses, d'un service ou d'une autre contribution à l'Organisation, le retrait de certains privilèges associés au statut de membre pour une période de temps désignée et/ou le retrait de l'activité en cours.
- d) Les **infractions majeures** sont des circonstances où le défaut de satisfaire aux normes de comportement attendues cause, ou a le potentiel de causer, du tort aux autres personnes, à l'Organisation ou au sport. Les exemples d'infractions majeures comprennent notamment :
- Des infractions mineures répétées;
 - Des dommages causés intentionnellement à la propriété de l'Organisation ou la manipulation inappropriée des deniers de l'Organisation;
 - Des blagues, plaisanteries ou autres activités qui mettent en danger la sécurité des autres;
 - Le mépris délibéré pour les statuts, politiques, règles, règlements et directives de l'Organisation;
 - Une conduite qui cause intentionnellement du tort à l'image, la crédibilité ou la réputation de l'Organisation;
 - Un comportement qui constitue du harcèlement, du harcèlement sexuel ou une inconduite sexuelle; et
 - L'usage abusif d'alcool, tout usage d'alcool par des mineurs, l'usage de drogues illicites et de narcotiques ou l'usage de drogues ou de méthodes interdites d'amélioration de la performance.
- e) Les infractions majeures seront examinées et font l'objet d'une décision en utilisant les procédures disciplinaires établies dans la présente politique, sauf dans le cas où une procédure de règlement de différend contenue dans un contrat ou une autre entente écrite formelle a préséance.

4. Signalement d'une infraction ou d'un différend

- a) Toute personne peut signaler à un Représentant de l'Organisation une plainte ou une infraction par un Membre ou un Participant ou un différend entre des Membres et/ou des Participants. De telles plaintes doivent être formulées par écrit et être déposées dans les 14 jours de l'infraction alléguée. Pour les fins du présent article, un « Représentant » est toute personne occupant un poste de bénévole responsable ou de membre du personnel au sein de l'Organisation.
- b) Les plaintes et les différends déposés de façon anonyme ne sont pas acceptés. À la discrétion de l'Organisation, l'Organisation peut agir comme plaignant et engager le processus de plainte en vertu des termes de la présente politique. Dans de tels cas, l'Organisation identifie une personne afin de représenter l'Organisation.
- c) Sur réception d'une plainte ou d'un différend, le Représentant l'achemine immédiatement au président de l'Organisation, ou à son délégué, si le président n'est pas disponible ou n'est pas en mesure d'agir en cette qualité.
- d) Le président peut décider de tenter de résoudre le différend au moyen de la médiation ou de la négociation. Quand toutes les parties au différend semblent ouvertes à la médiation ou à la négociation, un médiateur ou un facilitateur qui est acceptable à toutes les parties est désigné. Le médiateur ou le facilitateur décide du format de cette solution de rechange de règlement du différend. Si une solution négociée est obtenue dans le délai déterminé par le médiateur ou le facilitateur, la décision est transmise à (et approuvée par) l'Organisation. Les décisions négociées lient automatiquement les parties. Si une décision n'est pas obtenue par négociation, le différend fait l'objet d'une audition comme une plainte en vertu des termes de la présente politique.
- e) L'Organisation peut déterminer qu'un incident allégué est d'une gravité telle qu'il justifie la suspension du Membre ou le retrait du Participant, dans l'attente de l'enquête, d'une audition et d'une décision de nature disciplinaire.
- f) Sur réception d'une plainte d'infraction majeure, le président (ou son délégué) examine la plainte et peut :
 - Rejeter la plainte s'il considère qu'elle est futile ou vexatoire;
 - Déterminer que la plainte ne tombe pas à l'intérieur de la juridiction de la présente politique et la référer à l'instance ayant la juridiction appropriée;
 - Ordonner que l'infraction soit traitée de façon informelle comme une infraction mineure; ou
 - Référer le cas au comité de discipline pour être traité comme une infraction majeure.

5. Procédure disciplinaire

- a) Le comité de discipline est un comité de l'Organisation composé de trois personnes, qui sont désignées par l'Organisation pour traiter de la plainte. Les membres du comité de discipline n'ont pas nécessairement à être associés à l'Organisation et peuvent comprendre des experts externes dans les questions de discipline. Le comité de discipline a la responsabilité générale de s'assurer que l'équité procédurale est respectée en tout temps durant le processus disciplinaire et de mener à bien le processus en temps opportun.

- b) Selon les circonstances de la plainte, le comité de discipline peut autoriser une enquête sur l'infraction alléguée.
- c) Le comité de discipline détermine le format du processus disciplinaire, lequel peut impliquer une audition de vive voix en personne, une audition sur la base d'argumentaires écrits ou une combinaison de ces méthodes.
- d) Le Membre ou le Participant obtient un préavis raisonnable du format ainsi que du jour, de l'heure et de l'endroit de l'audition; il reçoit une copie du rapport d'enquête si une enquête a été menée; il peut être accompagné d'un représentant et a le droit de présenter une preuve et un argumentaire devant le comité de discipline.
- e) Après avoir entendu l'affaire, le comité de discipline rend une décision quant à savoir si une infraction a été commise et, si tel est le cas, quelle sanction doit être imposée. Le comité de discipline rend sa décision par écrit, incluant les raisons, pour distribution au Membre ou au Participant, au plaignant et au président.
- f) Quand le comportement faisant l'objet d'un examen en vertu de la présente politique est de nature délicate, le comité de discipline et l'Organisation maintiennent confidentielles toutes les délibérations en vertu de la présente politique, sauf si la publication est ordonnée comme faisant partie de la sanction, doit être communiquée à un organisme de régie, est requise par la loi ou est dans le meilleur intérêt du public.
- g) Dans l'exercice de ses responsabilités et avec l'approbation de l'Organisation, le comité de discipline peut obtenir un avis indépendant.

6. Sanctions disciplinaires

- a) Les sanctions suivantes sont des exemples de sanctions disciplinaires qui peuvent être appliquées quand il est avéré qu'une infraction majeure a été commise :
 - Avertissement verbal ou écrit;
 - Demande d'excuses verbales ou écrites;
 - Service ou autre contribution à l'Organisation;
 - Retrait de certains privilèges associés au statut de membre;
 - Suspension de certains événements ou activités de l'Organisation;
 - Suspension de toutes les activités de l'Organisation pendant une période de temps désignée;
 - Radiation à titre de membre; et/ou
 - Publication de la sanction disciplinaire.
- b) Il est entendu que les sanctions ci-dessus ne sont que des pénalités représentatives, qu'elles peuvent être modifiées pour convenir aux circonstances de l'infraction et qu'elles sont présentées généralement en ordre de sévérité.

7. Condamnations criminelles

- b) La condamnation d'un Membre ou d'un Participant pour l'un ou l'autre délit suivant prévu au *Code criminel* est considérée comme une infraction majeure en vertu de la présente politique et entraîne

l'expulsion de l'Organisation et/ou le retrait des compétitions, programmes, activités et événements de l'Organisation :

- a) Les délits de pornographie juvénile;
- b) Tout délit sexuel impliquant un mineur;
- c) Tout délit d'agression impliquant un mineur;
- d) Tout délit de violence physique ou psychologique impliquant un mineur; ou
- e) Tout délit impliquant le trafic de drogues illicites ou d'une substance apparaissant sur la Liste des interdictions du Programme canadien antidopage.

8. Décisions

- a) Les décisions rendues en vertu de la présente politique sont finales et lient les parties.