

Procédure interne – Gestion des différends externes entre membres de GR International

Procédure – Traitement des situations conflictuelles entre membres

Chez GR International, nous valorisons les relations de confiance, la collaboration et le respect mutuel entre les membres. Toutefois, il peut arriver que des tensions ou désaccords surviennent entre deux membres, notamment à la suite d'une entente commerciale ou d'un échange de services.

Cette procédure vise à encadrer la posture à adopter lorsqu'un directeur ou un membre reçoit une plainte ou une information concernant un conflit entre membres, dans un contexte extérieur aux produits, services ou obligations internes de GR.

Elle a pour objectif de :

- Clarifier les **limites d'intervention de GR International** dans ce type de situation.
- Protéger l'intégrité de l'organisation.
- Outiller les directeurs et leaders afin de **garder une posture neutre, professionnelle et cohérente.**

1. Que faire lorsqu'une situation ou plainte de ce type survient?

Lorsqu'un membre vous communique une plainte informelle concernant une situation contractuelle ou un comportement entre deux membres, **votre premier réflexe doit être de l'écouter avec empathie**, tout en **prenant du recul émotionnel**. Vous devez ensuite :

- **Documenter** les faits tels que présentés (de manière neutre, sans porter de jugement).
- **Évaluer** si cela concerne directement un produit, service ou engagement contractuel avec GR International.
- Si ce n'est **pas le cas**, expliquer immédiatement au membre que ce type de situation **n'est pas traité par GR**, et que **nous n'intervenons pas dans les relations commerciales ou juridiques privées entre membres.**

2. Comment GR traite ce type d'information?

Il est essentiel de comprendre que **GR International n'est pas un médiateur légal ou contractuel**. Ce type de situation relève de **la sphère privée et légale entre deux individus ou entreprises**. Nous n'avons :

- **Ni la compétence juridique,**

- **Ni le mandat,**
- **Ni les ressources,**
pour arbitrer ou trancher ce type de litige.

Cela protège **l'intégrité de GR International**, notre neutralité, et évite de nous exposer à des responsabilités légales ou à des accusations de partialité.

En résumé : si le litige ne touche pas aux règles internes de fonctionnement de GR (ex. respect des présences, comportement irrespectueux en réunion, non-respect des engagements envers le groupe), **nous ne pouvons pas intervenir**.

3. Comment intervenir comme directeur ou leader?

Votre rôle est d'agir comme gardien du cadre, pas comme juge.

Voici la posture à adopter :

- **Rappelez aux membres que GR ne se porte pas garant des contrats signés entre membres.**
- **Réitérez que chaque membre est responsable de faire preuve de diligence raisonnable** avant de signer une entente ou de partager du contenu stratégique.
- **Invitez les deux parties à régler la situation entre eux ou à consulter un avocat si nécessaire.**
- **Dégagez GR de toute responsabilité** en précisant que nous ne sommes ni une autorité réglementaire, ni un tribunal.

Exemple de réponse-type :

« Merci de ta confiance en partageant cette situation. Toutefois, comme tu le sais, GR n'intervient pas dans les relations commerciales privées entre membres. Nous te recommandons de régler ce litige directement avec l'autre personne, ou de consulter un conseiller juridique si nécessaire. »