



# Gérer ses différends à l'interne

## Partie 2

par Julie Duranceau

février 2006

Le Centre de ressources du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) reçoit quotidiennement des demandes d'information de la part d'athlètes, d'entraîneurs, d'officiels, d'administrateurs, de bénévoles ou d'employés d'organisations sportives relativement à des conflits qu'ils souhaitent régler. La plupart du temps, ces membres communiquent avec le CRDSC car ils ne savent pas par quel bout commencer pour faire valoir leurs droits. En vertu de son mandat, le CRDSC doit offrir une assistance à tous les membres de la communauté sportive canadienne, sans égard à leur titre ou position. Ce mandat général ne nous permet pas de fournir des opinions légales aux membres qui sollicitent notre aide mais nous dicte plutôt d'assister ces membres à structurer leur démarche de résolution de conflits. Voici donc quelques conseils pratiques dans l'éventualité où vous considérez que certains de vos droits n'ont pas été respectés.

### Comment gérer 6 conseils pour les parties au différend

#### 1. Réagir sans délai

Lorsque vous vous sentez lésé ou injustement traité, ne laissez pas la situation s'envenimer. Il vaut mieux adresser un problème dès l'apparition des premiers signes plutôt que de garder le silence en espérant que le tout disparaisse. La majorité des différends sont facilement gérables lorsqu'ils sont traités au tout début. De plus, une réaction rapide réduit le risque de perdre un droit de recours pour cause de prescription (la « prescription » fait référence à la date à partir de laquelle un droit ne peut plus être exercé).

#### 2. Lire les règles applicables

Il est important de lire les règles applicables pour :

- » connaître les droits et obligations de chaque partie dans un cas donné
- » déterminer si ces droits et obligations ont été respectés ou non
- » connaître les délais prévus pour contester une décision
- » connaître la procédure prévue pour contester une décision

Les organisations sportives sont régies par différentes règles et leur lecture est une étape essentielle d'une saine gestion des conflits. Selon les circonstances du cas sous étude, ces règles aident le lecteur à réaliser que la décision, quoiqu'elle ne plaise pas, n'est pas nécessairement injuste ou erronée.

Cette même lecture peut également fournir des arguments légitimes de contestation ou encore ouvrir la porte à certaines questions dont les réponses permettent une meilleure compréhension des enjeux et mènent vers une méthode de résolution des conflits adaptée aux besoins du dossier. À titre informatif et non exhaustif, voici quelques règles importantes à consulter selon le type de différend auquel vous faites face:

» Dans tous les types de dossiers	Politique d'appel interne
» Pour les dossiers relatifs aux sélections	Documents citant les critères de sélection Contrat/Entente d'athlète Contrat d'emploi
» Pour les dossiers relatifs au financement de Sport Canada (brevet)	Programme d'assistance aux athlètes (PAA) de Sport Canada Documents citant les critères d'attribution des nominations pour les brevets Contrat/Entente d'athlète
» Pour les dossiers relatifs à du harcèlement	Politique de harcèlement Code d'éthique Contrat/Entente d'athlète
» Pour les dossiers relatifs aux infractions de dopage	Programme canadien antidopage (PCA) Politique antidopage Contrat/Entente d'athlète Code de procédure du CRDSC

### 3. Visualiser les étapes du différend

Les conflits naissent souvent d'une mauvaise communication entre les parties. Avant de se convaincre qu'un conflit existe, mieux vaut s'assurer d'avoir clairement communiqué nos besoins et questions à l'autre partie. Une des façons de s'en assurer est de rédiger une liste chronologique des événements, décisions, échanges de correspondances, conversations, etc. qui ont eu lieu relativement au conflit. Une telle liste permet ensuite d'évaluer facilement ce qui a été fait et ce qu'il reste peut-être à faire.

### 4. Clarifier et valider ses intentions

**CLARIFIER SES INTENTIONS** signifie se demander le but que l'on cherche à atteindre en initiant un processus de résolution des conflits (ex.: participer à une compétition, faire modifier des critères que l'on juge non pertinents, recevoir une lettre d'excuses, être entendu, se faire payer des frais de transport, etc.).

**VALIDER SES INTENTIONS** signifie les mettre au défi. En d'autres termes, il ne s'agit pas de définir un objectif pour l'atteindre: encore faut-il qu'un tel accomplissement soit réaliste. Comment tester ses intentions et ses choix ? En vous référant à des documents pertinents ou en partageant vos idées et visions avec des individus qui sont en mesure de vous guider ou de vous donner l'heure juste.

### 5. Communiquer ses intentions à l'autre partie

Une fois vos intentions définies, nous vous conseillons de les communiquer aux parties qui peuvent avoir un intérêt à les connaître, en leur présentant sommairement les raisons pour lesquelles vous souhaitez procéder de cette façon pour résoudre votre différend. Cette communication permettra à l'autre partie d'évaluer le dossier à son tour, aux vues de votre analyse, et de réagir avant qu'une demande formelle ne soit déposée, le cas échéant.

### 6. Être disponible

Certains conflits prennent un temps démesurément long à se régler uniquement dû aux difficultés à rejoindre les parties impliquées. Pour éviter de tels délais et frustrations indus, nous vous conseillons de communiquer vos coordonnées et disponibilités aux gestionnaires de dossier et aux autres parties dès le début du processus.