

A graphic featuring several overlapping speech bubbles of various shades of green and grey against a dark blue background. The largest bubble is light green and contains the word 'MÉDIATION'. To its left, a smaller light green bubble contains 'CLINIQUE', and a grey bubble below it contains 'DE'.

CLINIQUE

DE

MÉDIATION

Clinique de médiation

Marc-André Bujold B.Sc. M.Sc. D-PRD LL.M. Méd.A.

Coordonnateur des activités cliniques du programme de prévention et règlement des différends

Responsable de la clinique de médiation

Faculté de droit

A graphic featuring several overlapping speech bubbles of various shades of green and grey. The word 'CLINIQUE' is in a large green bubble on the left, 'DE' is in a smaller grey bubble in the center, and 'MÉDIATION' is in a large green bubble on the right.

CLINIQUE

DE

MÉDIATION

L'expertise du programme de prévention et règlement des différends

La Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke est reconnue comme un chef de file en matière de prévention et de règlement des différends dans le monde francophone.

Mission de la clinique de médiation

Créée en 2017, la clinique de médiation permet aux personnes étudiantes de développer une expérience supervisée de la médiation et d'expérimenter les apprentissages théoriques et pratiques reçus dans le cadre de leur formation.

- Accroître le savoir citoyen sur la prévention et le règlement informel des conflits ;
- Contribuer à l'accessibilité à la justice en permettant au public de régler ou prévenir leurs conflits ;
- Rayonner de l'expertise des programmes de prévention et règlement des différends.

CLINIQUE

DE

MÉDIATION



REGROUPEMENT
Loisir et Sport
du Québec

Le Regroupement loisir et sport du Québec (RLSQ) a conclu un partenariat avec la clinique de médiation de l'Université de Sherbrooke afin de permettre à ses membres, notamment les fédérations sportives, les organismes nationaux de loisir et de plein air et les unités régionales de loisir et de sport, d'avoir recours à la médiation comme mode de règlement des différends en plus de solliciter l'expertise des programmes de prévention et règlement des différends (PRD) de la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke quant à la mise en œuvre d'initiatives visant la prévention des différends



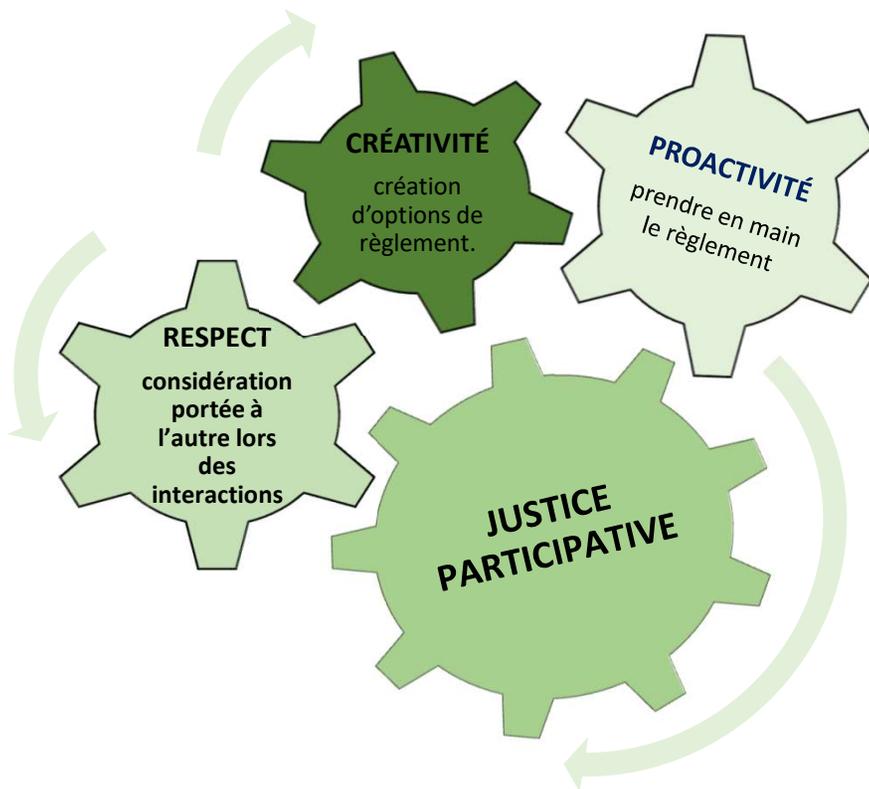
La clinique de médiation a également conclu un partenariat avec l'Officier des plaintes en matière d'intégrité, chargé de gérer la Politique en matière de protection de l'intégrité en vigueur au sein du milieu sportif, du loisir et du plein air. Le processus de traitement des plaintes contenu à même la Politique prévoit la médiation afin de régler informellement les plaintes recevables.

La justice participative : véritable complément aux tribunaux.

- La médiation est au centre de la notion de justice civile et sur le même pied d'égalité que la demande en justice.
- Les activités de la Clinique de médiation s'inscrivent dans le courant actuel de renouveau du droit, ainsi que de la mise de l'avant de la justice participative.

L'article 1 du Code de procédure civile du Québec oblige désormais les parties à considérer les modes privés de règlement des différends avant le dépôt d'une demande en justice.

La justice participative : prise en charge du conflit



La justice participative est un cadre d'intervention qui permet aux parties de prendre en charge le règlement d'un conflit par la médiation ou tous autres modes de prévention et règlement des différends qu'elles jugent adaptés à leur situation particulière.

Qu'est-ce que la médiation ?

- La médiation est un processus volontaire et flexible, qui se déroule dans un cadre privé et confidentiel.
- Les médiateurs – des personnes **neutres et impartiales** – aident les personnes en conflit à dialoguer, à clarifier leurs points de vue, à cerner leur différend, à identifier leurs besoins et leurs intérêts, à explorer des solutions et à parvenir, s'il y a lieu, à une entente mutuellement satisfaisante.
- La médiation est un processus volontaire. Elle vise à responsabiliser les parties dans le règlement de leurs différends.



Le contexte particulier des fédérations de sport et de loisir

En contexte sportif de loisir et de plein air, on favorise une approche centrée sur le participant par la promotion des fondements suivants :

- Le respect de l'individu, de son intégrité physique et morale ;
- la tolérance zéro envers toute forme de violence qu'elle soit physiologique, physique, sexuelle ou de l'ordre de la négligence ;
- le développement et l'épanouissement de la personne par le biais d'activités saines, constructives et sécuritaires ;
- voir au-delà de la performance et miser sur le bien-être.

Sources des situations conflictuelles observées

Le contexte particulier des fédérations de sport, de loisir et de plein air

Le conflit peut surgir sur plusieurs axes :

Axe organisationnel : style de gestion, politique de sanction.

Axe hiérarchique : exercice de l'autorité, organisation du travail, communication, distribution des rôles et responsabilités.

Axe individuel : attentes antagonistes, injustice perçue, discrimination ou harcèlement allégué.

Le conflit peut être positif : si l'équipe en fait une opportunité pour restaurer les liens, l'équilibre.

Le conflit peut être négatif : s'il est utilisé comme outil de perturbation ou de conquête du pouvoir.

Mise en situation N°1

Un athlète ou un entraîneur ne respecte pas un règlement de son association sportive. Une suspension est prononcée à la suite d'un comité de discipline. La personne concernée ou son parent refuse d'accepter la décision et la conteste ouvertement. La communication est acrimonieuse. L'association sportive en vient à la conclusion qu'il serait préférable d'exclure la personne suspendue.

- La communication déficiente avant la suspension prononcée par le conseil d'administration.
- Il y a un non-respect du règlement par l'athlète ou l'entraîneur, mais la personne intéressée ignore pourquoi.
- Il y a un rapport de force entre le conseil d'administration et l'athlète ou l'entraîneur.
- On observe une escalade du conflit se traduisant notamment par une détérioration de la communication.

Axe organisationnel : politique de sanction inadéquate ou méconnue.

Axe individuel : repli sur soi, attentes antagonistes de la personne concernée et l'association sportive.

Dans cette situation, l'intervention d'un médiateur dès le début du différend aurait pu favoriser l'installation d'un dialogue équilibré entre l'athlète, l'entraîneur et son association sportive afin de résoudre le problème. La suspension prononcée a potentiellement mené la personne sanctionnée au repli sur soi empêchant ainsi un climat propice au dialogue et à la confiance. La médiation permet d'instaurer ce climat.

Mise en situation N°2

Deux membres d'un regroupement de loisirs se plaignent de leurs comportements respectifs. Le problème est que l'une des personnes concernées est administratrice sur le CA et elle est très influente.

- On observe un déséquilibre de pouvoirs entre des membres en conflit.
- Il y a un potentiel conflit d'intérêts pour l'administratrice et ses collègues du CA.

Axe hiérarchique : l'administratrice est influente et exerce un pouvoir plus important que l'autre membre.

Dans cette situation, l'intervention d'un tiers **neutre et impartial** est essentielle. En effet, le médiateur agit dans l'intérêt de chaque partie, mais pas du sien. Son intervention permet de renouveler l'échange entre les parties (là où il a pu y avoir une atteinte à la dignité, une volonté d'influence ou d'imposition par la force).

La médiation permet de créer un nouveau climat où les parties peuvent s'exprimer librement dans un cadre **confidentiel**.

Mise en situation N°3

Un entraîneur perçu comme déraisonnable dans sa prise de décision par les parents. Les décisions sont ouvertement dénoncées et le rôle de l'entraîneur est remis en question.

- Il y a un déséquilibre du pouvoir entre les personnes concernées.
- Non-respect des valeurs prônées : respect de l'individu, tolérance zéro envers la violence , épanouissement des athlètes par des activités saines, constructives et sécuritaires .
- Les parents concernés sont convaincus que leur enfant fait l'objet de représailles.

Axe hiérarchique : l'entraîneur est influent et exerce un possible abus de pouvoir.

Axe individuel : repli sur soi, attentes antagonistes de la personne concernée.

Dans cette situation, l'intervention d'un médiateur permettrait de rétablir une **communication et une équité** dans le dialogue afin que chacune des parties puisse librement exprimer ses besoins et ses ressentis sans crainte. Lors de la médiation, les parties sont **également traitées** par le médiateur, le médiateur est **impartial et neutre**.

Obligations du médiateur et des participants.

Médiateur



**Agir de bonne foi ;
Neutralité et impartialité ;
Diligence ;
Confidentialité.**

Participants



**Autodétermination ;
Participation de bonne foi ;
Transparence ;
Coopération active ;
Confidentialité.**

Processus de médiation

1

Prémédiation (rencontre individuelle)

- Explication du processus de médiation;
- Énoncé sommaire de la situation conflictuelle par les parties ;
- Identifier les intérêts et besoins des parties en lien avec la situation ;
- Identifier les attentes et craintes quant à la rencontre de médiation ;
- Préparer les parties à écouter et à communiquer respectueusement afin de maintenir un climat favorable à la collaboration ;
- Réponses aux questions des participants.

Processus de médiation

2

Déroulement de la médiation
(plénière)

Intervention des médiateurs :

- Poser des questions d'éclaircissement;
- Souligner certains points ;
- S'assurer que tous les éléments ont été couverts par la présentation ;
- Demander à l'autre partie de reprendre dans ses mots ce qui a été dit pour s'assurer de sa compréhension.

Validation du processus de médiation par les médiateurs, clarifications et réponse aux questions.

Présentation initiale en présence de toutes des personnes concernées par le conflit :

- a) ce que le participant a vécu ;
- b) comment cela affecte ses valeurs et/ou ses besoins ;
- c) l'impact et les conséquences pour lui de ce qu'il a vécu ;
- d) ce qu'il souhaite au terme de la médiation ;
- e) ajouter ou retirer des points à la discussion ;
- f) s'entendre sur les points communs et ceux de divergence ;
- g) élaborer des options («remue-méninges») ;
- h) faire des choix parmi les options ;
- i) prendre des décisions communes ;
- j) conclure une entente (totale ou partielle).

Processus de médiation

3

Fin de la médiation
Entente
Suivi des médiateurs

La médiation se termine à la première des éventualités suivantes :

- a) un participant désire se retirer, ce qu'il peut faire en tout temps et sans nécessité de justifier sa décision ;
- b) les médiateurs concluent que la poursuite de la médiation n'est plus appropriée (en raison d'un préjudice potentiel, d'un rapport de force disproportionné entre les participants) ou est vouée à l'échec ;
- c) Les parties concluent une entente.

Si une entente est conclue (totale ou partielle) au terme de la médiation.

- Les médiateurs résument le contenu de l'entente et les engagements.
- Les participants peuvent choisir d'élaborer des conséquences en cas de non-respect de l'entente.
- Les participants peuvent, avec l'aide des médiateurs, mettre par écrit le contenu de leur entente et engagements respectifs.

Pourquoi recourir à la médiation?

- La médiation permet aux personnes participantes d'arriver à leur propre solution taillée sur mesure considérant leur situation particulière.
- Les personnes participantes bénéficient de l'aide et de l'expertise de médiateurs qualifiés et impartiaux qui les aident à communiquer et à développer la meilleure solution possible.
- Aucune décision n'est imposée aux personnes participantes puisque, contrairement au juge, le médiateur ne rend pas de jugement.
- Le processus de médiation est confidentiel.
- Les personnes participantes sont libres de participer au processus de médiation et peuvent y mettre fin à tout moment.



CLINIQUE

DE

MÉDIATION

Nos coordonnées

Marc-André Bujold

Responsable de la clinique de médiation

Université de Sherbrooke

Faculté de droit

Programme de prévention et règlement des différends

Campus de Longueuil

150, place Charles-Le Moyne

Longueuil (Québec)

J4K 0A8

marc.andre.bujold@usherbrooke.ca

clinique.mediation@usherbrooke.ca

450 463-1835, poste 65515

USherbrooke.ca/clinique-mediation

