Vol. 31, No. 1
Printemps 2022

Journal d'Arbitrage et de Médiation Canadien

Une publication de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada, Inc.

Découvrez la
Conférence nationale annuelle
IAMC 2022
page 5

À L'AVANT-PLAN DE LA RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS AU CANADA
DEPUIS 1974

VOL. 31, NO. 1 PRINTEMPS 2022

DANS CE NUMÉRO

03 Mot de la rédactrice en chef
..... *Genevieve A. Chornenki, LL.M. (PRD), Méd.A, Arb.A*

04 Message du président
..... *Elton Simoes, MBA, M.R.D, IDP-C, Méd.A, Arb.B*

06 À l'écoute : Une conversation de Jennifer Webster, rédactrice en chef, avec des collègues médiateurs
..... *Jennifer Webster, B.A., LL. B.*

14 Accroître l'efficacité des policiers et la confiance qu'ils inspirent grâce à de la formation en gestion des conflits
..... *Richard Moore, LL.B., Méd.A, CFM, Méd-Arb.A, Arb.A*

19 Félicitations aux lauréats 2021 du prix d'excellence Lionel J. McGowan !

21 Trouver un sens aux conflits : le rôle de la théorie
..... *Shelagh Campbell, Ph. D., Djina Pavlovic, MGRH, BAS,*
..... *Erin Valois, Titilope Adesina B. Sc., MBA, M.A., CAMS, PHRI, PMP*

29 Critique - « Mediation and Popular Culture »
..... *Pat Bragg, B.A., B.Ed*

30 Critique - « Don't Lose Sight: Vanity, incompetence, and my ill-fated left eye »
..... *Heather Swartz, Méd.A, M.S.S.*

32 Critique - « International Commercial Arbitration: A Comparative Introduction »
..... *Eric Morgan, Arb.B, L'honorable Barry Leon, CIArb*

34 Félicitations à nos nouveaux titulaires !

35 Prix McGowan - Appel de mises en candidature pour 2022

36 L'IAMC apprécie le soutien que lui offrent ses Membres collectifs

Institut d'arbitrage et de médiation du Canada, Inc.
À L'AVANT-PLAN DE LA RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS AU CANADA

234, avenue Eglinton est, bureau 407
Toronto (Ontario) M4P 1K5

416-487-4733 | 1-877-475-4353
journal@adric.ca | *www.adric.ca*

Rédactrice en chef :
Genevieve A. Chornenki, LL. M. (PRD), Méd.A, Arb.A, Toronto

Comité de rédaction :
Shelagh Campbell, Ph.D., CRHA, CHRL, University of Regina
Eva Malisius, M.A., Ph. D., Arb.B, Royal Roads University, Victoria
Rick Russell, B.A., LL. B., Méd.A, Arb.A, Agree Dispute Resolution, Dundas, Ontario
Jennifer L. Schulz, Ph. D., S.J.D., Méd.A, Winnipeg
Jennifer Webster, B.A., LL. B., Jennifer Webster Mediation Arbitration Facilitation, Toronto

Biographies du comité de rédaction :
https://adric.ca/fr/useful-links/journal-articles/editorial-board/

Coordonnatrice du JOURNAL:
Brenda Lesperance

Anciens numéros:
http://adric.ca/fr/resources/journal-articles/

ALSO AVAILABLE IN ENGLISH:
ADRIC.ca

Mot de la rédactrice en chef

Bienvenue au numéro du printemps 2022 du *Journal d'Arbitrage et de Médiation Canadien.*

Dans cette édition, nos contributeurs ont choisi de nous parler de questions contemporaines, sur le plan social et professionnel.

Jennifer Webster, membre du comité de rédaction, a organisé une table ronde virtuelle avec ***Dominique Panko*** et ***Marc Bhalla***, spécialistes de la PRD, en vue d'explorer les modifications apportées au processus de médiation par les percées technologiques, et plus particulièrement quand la pandémie rendait impensables les rencontres en personne. Est-ce que les médiations virtuelles et asynchrones sont un bien ou un mal? ***Richard Moore***, formateur et praticien, nous explique de quelle façon la formation en gestion des conflits peut rétablir la confiance du public à l'égard de la police. Selon lui, il est crucial pour les policiers de reconnaître, d'accepter et de contrecarrer les tendances que la recherche associe aux personnes qui jouissent d'un pouvoir supérieur. ***Shelagh Campbell***, membre du comité de rédaction, présente à nos lecteurs la théorie des processus de Gulliver appliquée au pouvoir et nous montre de quelle manière ***Djina Pavlovic***, ***Erin Valois*** et ***Titilope Adesina***, étudiantes à la maîtrise en gestion des ressources humaines et en administration à l'Université de Regina, ont analysé le conflit qui a fait rage récemment chez Rogers Communications Inc. grâce à cette théorie. ***Pat Bragg*** nous offre une critique de *Mediation and Popular Culture* de Jennifer Schulz, un ouvrage que Bragg décrit comme une lecture à la fois importante, amusante et dense au sujet de la médiation. ***Heather Swartz*** nous livre ensuite sa critique de mon livre, *Don't Lose Sight: Vanity, Incompetence, and my ill-fated left eye*, qui a été selon elle une source de réflexion et de perspectives sur le plan personnel et professionnel. *International Commercial Arbitration: A Comparative Introduction,* un livre de Franco Ferrari et Frederich Rosenfeld, a fait l'objet d'une critique d'***Eric Morgan*** qui a ajouté des commentaires de l'honorable ***Barry Leon***, selon qui il s'agit d'une « ressource utile aux spécialistes de l'arbitrage qui pratiquent dans de nombreux territoires de compétence, dont le Canada » *Visitez notre nouvelle page internet de critiques littéraires*.

Nous espérons que nos lecteurs apprécieront ces articles et en tireront profit. Nous vous invitons à parler de ce numéro à vos collègues, clients et amis. Les numéros précédents du Journal sont accessibles sur CanLII, à *https://www.canlii.org/fr/doctrine/revues/43*.

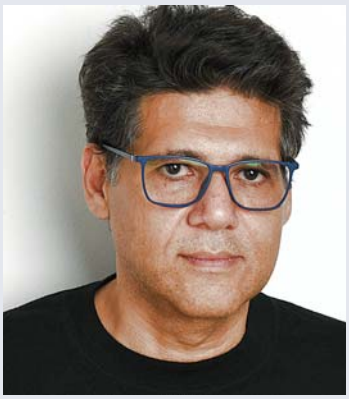
Merci à toutes les personnes qui ont rendu ce numéro possible : nos contributeurs, le personnel serviable du bureau de l'IAMC, notre équipe éditoriale bénévole et vous, chers lecteurs. Continuez de communiquer avec nous. Vos commentaires, vos textes et vos discours sont toujours les bienvenus.

Genevieve A. Chornenki
Rédactrice en chef

GENEVIEVE A. CHORNENKI, LL.M. (PRD), MÉD.A, ARB.A

Geneviève est l'autrice de *Don't Lose Sight* (2021) et elle a coécrit *Bypass Court* (2015). Elle est titulaire d'un certificat en écriture créative de l'Université de Toronto et d'un certificat en édition de l'Université Ryerson. Première présidente de la section de PRD de l'Association du Barreau de l'Ontario, elle est également la lauréate du tout premier prix de l'association pour l'excellence dans le domaine de la PRD.

Message du président



ELTON SIMOES, MBA, M.R.D, IDP-C, MÉD.A, ARB.B

Elton Simoes est un arbitre, un médiateur, un négociateur, un consultant, un administrateur et un dirigeant d'entreprise accompli. Il pratique l'arbitrage, la médiation et la médiation-arbitrage dans des différends commerciaux complexes, confidentiels et soumis à des délais serrés. Il a vécu, travaillé et étudié au Canada, aux États-Unis, en Amérique latine et en Europe. Il possède une solide formation universitaire en affaires, en droit, en gouvernance d'entreprise et en règlement des différends.

Le hasard a voulu que j'écrive ces lignes à l'occasion du deuxième anniversaire de la pandémie. Ces deux ans ont semblé une éternité. Heureusement, nous pouvons maintenant apercevoir une lueur réconfortante au bout du tunnel.

Dans toute crise, il y a de bons côtés. Parmi ces bienfaits cachés, mentionnons le fait que la pandémie nous a donné le temps nécessaire pour réfléchir à nos valeurs, à nos actes et à nos engagements.

Comme on le dit en espagnol, « yo soy yo y mi circunstancia » : « Je suis moi et ma circonstance ». Mes circonstances m'ont accordé l'honneur d'être président de l'IAMC, ainsi que le plaisir de représenter nos membres et de servir nos clients.

Il y a plein de raisons pour lesquelles je suis fier d'être au service des membres de l'IAMC dans notre quête incessante pour améliorer la vie de nos clients grâce à nos services de prévention et de règlement des différends (PRD). C'est notre mission à tous. Ensemble, nous avons accompli des choses merveilleuses.

L'IAMC est l'organisation professionnelle de premier plan en matière de prévention et de règlement des différends au Canada. Depuis 1974, nous apportons notre leadership en matière d'arbitrage, de médiation et de prévention et résolution des différends. Nous comptons plus de 2 400 membres, et ce nombre ne cesse de croître, et sept affiliés à travers le pays. Nous prônons la mise en œuvre de normes éthiques et de pratiques exemplaires. Nos titres professionnels dans le domaine de la prévention et du règlement des différends mettent l'accent sur les compétences évaluées par les pairs.

L'IAMC a établi des règles avant-gardistes, bilingues et intégrées qui s'appliquent aux cas d'arbitrage, de médiation et de médiation-arbitrage, tout en offrant des services de gestion des cas d'arbitrage qui vont du dépôt à la clôture. Ces services comprennent notamment d'agir en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, de détenteur d'une enveloppe budgétaire et d'administrateur pour soutenir efficacement les parties.

Nous produisons deux prestigieuses publications électroniques gratuites axées sur les thèmes de l'arbitrage et de la médiation, que nous sommes fiers de mettre à la disposition des spécialistes, des parties et des avocats.

Mais ce n'est pas tout. Nous devrions tous être fiers de la raison pour laquelle nous faisons ce travail, parce que si nous connaissons le « pourquoi », nous trouverons le « comment ».

Nous remplissons le devoir très important d'aider nos clients à traverser des eaux souvent troubles, de les délivrer des conséquences et des angoisses des différends non résolus et de les conduire à un port rassurant où ces incertitudes sont laissées derrière, tout en étant certains qu'elles ont été examinées, traitées et résolues avec soin par des professionnels compétents et impartiaux du domaine de la prévention et du règlement des différends.

Nous améliorons la vie de nos clients. Nous améliorons la société.

Il reste encore beaucoup à faire. Beaucoup de potentiel à découvrir. Encore des portes à ouvrir. Le temps est plus que jamais venu de passer de la planification à l'action. Que les intentions deviennent réalité.

L'IAMC, qui se relève de la pandémie avec une énergie renouvelée, se concentre plus que jamais sur la création de valeur pour ses membres et ses clients en mettant l'accent sur quatre domaines stratégiques :

- **La hausse du nombre de membres.** Maintenir la pertinence et la santé financière de l'organisation en augmentant le nombre de membres. L'IAMC s'engage à rester la plus grande et la plus pertinente organisation de PRD au Canada.
- **Les occasions professionnelles.** Poursuivre, élaborer et soutenir les initiatives qui produisent des occasions professionnelles pour les membres du système de PRD, au niveau national ou provincial, en partenariat avec et dirigé par les affiliés de l'IAMC. Nous sommes une organisation professionnelle. Faire la promotion du recours à la PRD et soutenir nos membres fait partie de notre ADN.
- **Le soutien aux nouveaux spécialistes.** Poursuivre, élaborer et soutenir les initiatives permettant aux nouveaux spécialistes de PRD d'avoir accès à des occasions professionnelles. La continuité de notre succès dépend de la façon dont nous traitons et intégrons les nouveaux arrivants dans notre profession. L'IAMC a un engagement qui s'étend, au-delà de ses membres actuels, aux futures générations de spécialistes de PRD.
- **La diversité et l'inclusion.** Contribuer à rendre la profession et la gouvernance plus diversifiées et inclusives. Notre objectif est d'amener notre organisation, notre profession et nos professionnels à devenir le miroir de notre société dans toutes ses belles complexités.

Je vous laisse en vous invitant chaleureusement à construire cette vision tous ensemble. Participez. Joignez-vous à nos comités. Aidez notre conseil d'administration et notre personnel à façonner notre organisation. L'IAMC est là pour vous servir.

Je serai fier et honoré de travailler côte à côte avec vous.

IAMC 2022 : CONFÉRENCE NATIONALE ANNUELLE

20-21 octobre 2022 – Ottawa-Gatineau, Ontario

Nous sommes ravis d'annoncer que nous serons à Ottawa-Gatineau les 20 et 21 octobre 2022 pour notre

48ème AGA et notre conférence nationale annuelle en personne!

VENEZ APPRENDRE, PARTAGER ET VOUS RÉINSPIRER !

MARQUEZ VOS CALENDRIERS, ET PRÉVOYEZ D'Y ASSISTER !

Nous vous proposerons un contenu spécialisé et ciblé qui vous permettra de développer vos connaissances et vos compétences et, comme toujours, nous disposerons d'une accréditation de CFP des barreaux pour soutenir vos objectifs de formation continue, ainsi que d'importants crédits de FCP de l'IAMC.

Des ateliers pré-conférence pourraient également être organisés la veille, le mercredi 19 octobre 2022.

LIEU

Doubletree By Hilton Gatineau-Ottawa
1170, chemin d'Aylmer
Gatineau, Québec J9H 7L3
www.doubletreegatineau.com

LA PAGE WEB DE NOTRE CONFÉRENCE :

https://adric.ca/fr/adric-2022-annual-national-conference

POSSIBILITÉS DE COMMANDITES DISPONIBLES !

La conférence de l'IAMC est le plus grand, le plus prestigieux et le plus important événement de PRD au Canada; chaque grande entreprise et société ayant un intérêt à atteindre aux professionnels dans le domaine devrait y être associée.

Notre campagne de publicité et de promotion touche bien plus de 10 000 individuels, parmi lesquels des conseillers d'entreprise, des avocats, des professionnels des ressources humaines, des comptables, des éducateurs, des ingénieurs, des travailleurs sociaux et des utilisateurs de services de règlement des différends, ainsi que des arbitres, des médiateurs et d'autres praticiens du règlement des différends.

Démontrez votre soutien et votre engagement envers le PRD par le biais d'un parrainage, et profitez des multiples avantages du parrainage.

PROFITEZ-EN TOUT DE SUITE - LES POSSIBILITÉS SONT LIMITÉES !

À l'écoute :

Une conversation virtuelle entre la rédactrice en chef Jennifer Webster et les collègues médiateurs Marc Bhalla et Dominique Panko sur les répercussions de la technologie sur le processus de médiation et les personnes qu'ils servent dans leur rôle de médiateur.

Jennifer: Commençons par nous présenter. Je m'appelle Jennifer Webster, et j'ai mon propre cabinet de médiation et d'arbitrage à Toronto où je me spécialise dans les domaines du droit du travail et des conflits dans la collectivité.

Dominique: Bonjour! Je m'appelle Dominique Panko. Je suis médiatrice praticienne à Saskatoon, en Saskatchewan. Je travaille sur toutes sortes de conflits, mais je me spécialise dans le règlement des conflits familiaux. L'exercice virtuel de la médiation nous procure de la souplesse, à moi et mes clients.

Marc: Je m'appelle Marc Bhalla. Je suis médiateur et arbitre spécialisé dans le règlement de différends relatifs à la copropriété, d'ordre commercial et dans la collectivité. Je vis à Toronto et j'aime le travail à distance.

Q : Quand vous êtes-vous aperçus que le modèle standard de médiation — une journée spéciale de médiation en personne pour une discussion en tête à tête — ne convenait peut-être pas à tous les participants? Et comment votre clientèle a-t-elle réagi aux modèles de rechange?

Dominique : Honnêtement, comme je suis une millénariale, un modèle de médiation universel n'a jamais eu de sens pour moi. Si nous réduisons la médiation à l'essentiel, c'est l'expérience du client qui compte. En tant que médiatrice, mon objectif est d'aider les clients à régler leurs problèmes particuliers sans être limitée par ce qui a fonctionné ou pas pour d'autres clients dans le passé. De plus, j'ai grandi avec la technologie et, à l'instar de la plupart de mes clients, j'ai accepté le changement technologique comme un aspect courant de la vie. Comme je l'ai écrit dans un article paru dans l'édition du printemps 2020 de cette revue, « Le monde change rapidement. Les parents doivent s'adapter aux nouvelles applications de parentage, aux nouveaux médias sociaux et aux nouveaux défis à relever (*« À quel âge peut-on utiliser Snapchat?*) ». La souplesse est simplement un ingrédient nécessaire à la pratique de la médiation.

Marc : Pour moi, c'est en 2015. J'avais mené quelques séances de médiation contrariantes dans lesquelles j'avais fait face à des obstacles dans l'établissement du calendrier, à des déplacements coûteux et à une « journée spéciale » qui ne fonctionnait pas parce qu'il manquait des renseignements importants. De plus, j'avais perdu trop de temps en déplacement, pour me rendre à une séance de médiation et en revenir ou pour faire la navette entre les salles de travail en petits groupes pendant une séance de médiation. J'ai toujours été à l'aise avec la technologie et senti que je pouvais fournir mes services plus efficacement en ligne. Puis, j'ai appris l'établissement d'un tribunal virtuel en Colombie-Britannique. J'ai immédiatement acquis une formation virtuelle en médiation et lancé mes services de médiation en ligne le 1er janvier

2016 en présentant un dessin animé dans lequel je faisais de la médiation en ligne sur une plage! Cependant, au cours des quatre années suivantes les clients se sont faits rares. J'ai senti que les options de médiation en ligne intéressaient davantage les parties à un conflit que leurs représentants juridiques. Puis, mars 2020 est arrivé, et la médiation en ligne est devenue la façon de procéder par défaut.

Jennifer : C'est entre 2000 et 2016 que j'ai commencé à constater que ce modèle de médiation ne fonctionnait pas pour la plupart des participants, alors que je travaillais comme médiatrice pour le Service fédéral de médiation et de conciliation. Cependant, je n'avais pas la souplesse ni l'autorité institutionnelle nécessaire pour faire l'expérience d'autres approches. Lorsque j'ai ouvert mon cabinet privé en 2016, j'ai intégré la technologie à ma pratique dès le départ, surtout parce que j'avais peu de soutien administratif. Il est certain que la pandémie a accru mon utilisation de la technologie à compter de mars 2020.

Q: Quelles technologies particulières utilisez-vous maintenant?

Marc : C'est lorsqu'il est souple que le règlement des différends est le plus valable, et les technologies actuelles nous permettent une telle souplesse beaucoup plus efficacement que jamais. Je m'efforce d'offrir une souplesse procédurale afin que les personnes impliquées dans un conflit utilisent le moyen de communication qu'elles préfèrent. J'utilise surtout le courriel et les plateformes Zoom, Teams et Google Meet. J'ai également mis en ligne un calendrier des disponibilités. Pour planifier ou communiquer en dehors des réunions synchrones, j'ai remarqué que de nombreuses personnes sont plus à l'aise avec les communications électroniques. Cela étant dit, il n'existe pas de bonne approche : des personnes différentes ont des préférences différentes.

Jennifer : J'utilise la vidéoconférence sur de nombreuses plateformes, la téléconférence et les communications électroniques pour conduire une médiation.
Dominique : Il s'agit de reconnaître la nature dynamique de la vie des gens et d'avoir la patience et l'ingéniosité nécessaires pour s'adapter à différents degrés d'aisance. De plus, j'ai adopté un modèle hybride pour la tenue de certaines réunions offrant certaines parties en ligne, d'autres en personne et à des moments différents. J'ai de nombreux dossiers avec des intervenants dans différents endroits. Si un participant n'est pas à l'aise avec la technologie et un autre ne peut participer à une séance que par vidéoconférence, je peux faire venir la personne la moins habile dans mon bureau pendant que je gère moi-même les éléments de technologie.

Q : C'est tout un éventail de choix technologiques que vous offrez. Qui prend la décision?

Dominique : En général, la décision est prise pendant les consultations avec les personnes, bien que le mode de la médiation n'ait jamais fait l'objet d'une chaude discussion. Les gens ont tendance à comprendre la nécessité de la souplesse, et je ne laisse pas les clients négocier le mode à cette étape. Si un participant est à l'aise uniquement en mode virtuel, je ne le pousse pas à venir en personne même si un autre participant demande une rencontre en personne. Je prends l'initiative de ces conversations. Cependant, je constate que plus je travaille avec un organisme ou un groupe particulier, plus celui-ci trouve rapidement son rythme en matière de mode, et il y a vraiment peu de discussion sur le sujet.

Jennifer : En général, j'exerce un rôle de leadership en suggérant et en recommandant différentes approches d'après le type de conflit et le degré d'aisance des participants. En outre, je travaille pour trois tribunaux différents qui ont leur propre système, et j'adapte le système de chaque tribunal aux personnes et aux questions.

Marc : À l'exemple de Jennifer, je m'adapte à ce qui fonctionne pour les gens dans chaque situation particulière. Mon approche générale consiste à voir les technologies avec lesquelles les parties sont déjà à l'aise et à travailler avec celles-ci. Avant la pandémie, je constatais que les personnes qui optaient pour des séances de médiation en ligne ressentaient de l'enthousiasme pour la technologie et n'hésitaient pas, en général, à l'utiliser, ou exprimaient peu d'opposition sur le mode à utiliser. Je n'y avais pas réfléchi de cette manière, mais je suppose que j'ai joué alors un rôle de leadership dans le choix de la technologie à utiliser. Depuis la pandémie, je remarque vraiment que les gens comptent sur moi pour exercer un rôle de leadership à cet égard. J'ai entendu dire que certains médiateurs rencontraient des obstacles auprès de certaines organisations qui refusent d'utiliser certaines plateformes pour des questions de confidentialité des données ou de préoccupations quant à celles-ci, mais cela ne m'est pas arrivé personnellement. Ça ne m'intéresse pas de consacrer des heures à négocier le type de plateforme. Les désaccords sur ce sujet sont semblables aux désaccords sur le lieu d'une séance de médiation en personne : si les parties veulent vraiment essayer la médiation, elles sauront régler ces différences d'ordre logistique.

Q : Comment la technologie a-t-elle facilité la convocation des parties et l'établissement du calendrier des séances de médiation?

Dominique : L'établissement du calendrier est maintenant facile comme tout. Auparavant, contacter des clients par téléphone ou attendre une réponse par courriel pendant que se remplissait mon calendrier retardait un grand nombre de mes dossiers. Comme les gens vont davantage en ligne, j'ai ajouté un système de réservation à mon site Web afin que les clients, actuels et nouveaux, puissent fixer eux-mêmes une heure sur mon calendrier, transférant ainsi le fardeau d'établir le calendrier à mes clients, me faisant gagner de l'argent et leur faisant économiser de l'argent. Cela fonctionne particulièrement bien pour mes dossiers de droit de la famille, car les parties ont généralement une bonne idée du calendrier de chacune d'entre elles ou se voient régulièrement. Les parties peuvent fixer les rendez-vous, les annuler et les déplacer à leur convenance, ce qui leur donne en plus une autre occasion d'exercer leurs compétences en matière de collaboration sur lesquelles nous tra-

Avantages de l'adhésion à l'IAMC

Reconnu comme étant le principal organisme de prévention et de règlement des différends (PRD), l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada établit des pratiques exemplaires pour le Canada et procure valeur et soutien à ses clients et à ses membres individuels et collectifs.

L'IAMC offre de la formation et des accréditations reconnues à l'international, fait la promotion de normes éthiques et de compétence professionnelle, et encourage le recours à toutes les formes de PRD dans les différends, tant privés que publics.

L'ADHÉSION OFFRE DES AVANTAGES PARTICULIERS, NOTAMMENT :

la visibilité et la mise en avant de vos compétences grâce à notre annuaire en ligne; l'accès aux logos de membre; des occasions professionnelles et des possibilités de mandats grâce à nos listes de spécialistes; diverses publications et ressources; du perfectionnement professionnel, incluant les conférences et les événements de l'IAMC et de ses affiliés; des rabais négociés pour les membres sur des programmes et des services utiles, y compris des programmes collectifs.

Programmes collectifs de l'IAMC

VIDÉOCONFÉRENCE ZOOM ENTERPRISE

Avez-vous de plus en plus besoin d'organiser des réunions en ligne durant ces périodes de forte affluence? L'IAMC propose un forfait exceptionnel qui comprend : le forfait Enterprise; des salles de pause; le partage d'écran; l'enregistrement illimité; un stockage illimité dans le nuage; des capacités de webinaire (jusqu'à 500 participants par réunion); des vidéos de formation et une assistance technique 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

zoom

ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

Le programme d'assurance responsabilité civile professionnelle collective de l'IAMC couvre la responsabilité civile en cas de dommages découlant de la prestation de tout type de services de PRD ou de l'omission d'avoir rendu de tels services. Bénéficiez d'une protection évoluée grâce à des remises exceptionnelles aux membres de l'IAMC. *À lui seul, cet avantage vaut très certainement le coût de l'adhésion!* Des protections facultatives sont offertes : responsabilité civile générale entreprise; assurance des frais juridiques personnelle; garantie contre les cyberrisques; assurance des biens; assurance des bureaux mobiles contre la perte; services de restauration de l'identité.

MARSH

PROGRAMME ÉVOLUÉ D'ASSURANCE HABITAT, AUTO, VOYAGE ET D'ASSURANCE DE VIE

Les membres de l'IAMC ont accès au programme TD Assurance Meloche Monnex. Ce programme offre la protection élargie à des tarifs privilégiés d'une vaste gamme de produits d'assurance habitat, auto, voyage et 'assurance de vie, que vous pouvez personnaliser selon vos besoins. Sentez-vous en confiance grâce à une assurance auto ou habitation (maison, condominium ou appartement) qui répond à vos besoins.

TD Assurance

Pour en savoir plus sur tous les avantages offerts aux membres de l'IAMC : http://adric.ca/fr/membership/member-benefits/

vaillons dans les séances de médiation entre les parents.

Un autre outil que j'adore, ce sont les sondages avec Doodle. J'utilise cette plateforme pour organiser des rencontres collaboratives ou toute rencontre avec plus de trois participants. C'est comme présenter trois dates à un groupe, mais il est possible de présenter un éventail de dates ou même d'insérer directement son calendrier.

Enfin, en recourant à la vidéoconférence, mes clients peuvent gagner du temps de conduite. Cela signifie que mes clients du domaine du droit de la famille qui enseignent ou travaillent à des heures semblables aux miennes et ne peuvent venir à mon bureau pendant le jour peuvent réserver leur période de dîner ou même leur période de repos de 30 minutes pour assister à leur première rencontre avec moi. Les parents ayant de jeunes enfants qui se démènent pour obtenir des services de gardiennage peuvent aussi me rencontrer pendant la sieste ou lorsque leurs enfants sont au lit.

Marc : J'ai souvent dit que l'établissement du calendrier de médiation pouvait être le volet le plus difficile du processus. De nos jours, les gens sont occupés. C'est beaucoup leur demander que de s'attendre à ce qu'ils consacrent une demi-journée ou une journée entière à une séance de médiation. La technologie facilite le morcellement du processus de médiation : cela ne convient pas à tous les conflits, mais l'option existe. Il est plus facile, par exemple, de morceler une médiation de trois heures en trois séances d'une heure. Les pauses entre les éléments du processus ou la participation asynchrone offrent aux parties des avantages comme la possibilité de recueillir des renseignements, de demander des conseils et de réfléchir sur leurs options et ce qu'elles voudraient dire. Cela peut améliorer les objectifs poursuivis par la médiation.

Je gère moi-même le calendrier de mes disponibilités. Plusieurs modules peuvent faciliter la gestion du calendrier pour toute personne qui connaît un peu le langage HTML ou le système WordPress ou Joomla! Tout cela et une bonne vieille invitation à l'aide du calendrier Outlook incluant le lien de la réunion fonctionnent bien pour moi.

Je cherche à garder les choses simples et j'ai décidé, il y a quelques années, de supprimer toute idée de tenir plus d'une séance de médiation par jour dans mon cabinet privé afin de m'assurer que je me consacre à mes clients et, enfin, pour conserver ma propre santé mentale. Cela évite également de compliquer l'établissement d'un calendrier.

Jennifer : Avant de commencer à intégrer les différentes technologies à ma pratique, j'avais presque toujours mené les séances de médiation en personne et en mode synchrone, et l'établissement du calendrier de ces séances était souvent très difficile, particulièrement dans les cas où les participants habitent partout au pays. Maintenant, quand nous entreprenons une médiation avec différentes technologies, nous ne cherchons plus à trouver une journée où tous les participants sont disponibles. En plus de la plateforme Doodle, j'utilise un calendrier en ligne pour fixer les rencontres dans mon cabinet privé par le truchement du site Web Mediator Dates.

La technologie facilite tellement l'établissement du calendrier : je peux prévoir de courtes séances individuelles à des heures qui conviennent à chaque participant, et l'horaire de chaque personne est plus flexible lorsque je cherche à réserver une heure ou deux de son temps seulement et que les gens n'ont pas besoin de se déplacer pour une rencontre en personne. Récemment, j'ai mené une médiation d'équipe au cours de laquelle j'ai pu fixer des réunions avec chaque personne au cours d'une semaine. Cet arrangement a donné à chaque personne plus de temps pour réfléchir au différend et examiner la façon d'aborder la discussion lorsque nous sommes présentées à une séance conjointe.

Q : D'après votre expérience, la technologie a-t-elle augmenté la participation à la médiation? Dans l'affirmative, comment?

Marc : Tout à fait. La plupart des médiations en personne se déroulaient dans un bureau d'avocats, davantage par souci de commodité pour les avocats que pour le bien-être des parties au différend, et bien que l'ambiance formelle d'un cabinet d'avocats puisse, à l'occasion, être utile, elle est souvent intimidante. La médiation en ligne permet aux gens de prendre des mesures pour régler plus facilement le conflit. Ils peuvent participer à la médiation dans le confort de leur foyer ou de leur bureau. Ils peuvent garder un animal de compagnie auprès d'eux. J'ai constaté qu'une telle commodité et familiarité entraîne une augmentation de la participation des parties au différend. Lorsque chaque participant à une médiation utilise son appareil et s'installe à un endroit qui lui est déjà familier, le terrain de jeu peut sembler aplani. Cela soulève certains obstacles de gestion des nouveaux clients pour les représentants juridiques. Par exemple, si un avocat et son client ne participent pas à la médiation en ligne à partir du même endroit, il peut être difficile pour l'avocat d'empêcher son client de parler. Cela ramène à coup sûr les gens dans le processus de médiation!

Ma pratique de la médiation comprend souvent des conflits impliquant des entités du secteur de la copropriété et

PERSPECTIVES PRD

Proposant des perspectives alternatives de règlement des différends pour les parties en PRD et leurs avocats.

S'ABONNEZ

CONSULTEZ LES NUMÉROS ANTÉRIEURS

- Comité de rédaction composé des médiateurs et arbitres les plus chevronnés du pays
- Articles brefs et pratiques
- Adapté à l'usage des professionnels de la PRD
- Quatre numéros par an

ABONNEMENT SANS FRAIS

des entités commerciales qui sont contrôlées par un conseil d'administration. J'ai remarqué qu'un nombre plus important d'administrateurs prennent part à la médiation en ligne plutôt qu'à la médiation en personne, étant donné que nous surmontons les problèmes de déplacement et facilitons l'établissement du calendrier. Cela peut me faciliter en tant que médiateur la maîtrise du processus et la coordination des salles de travail en petits groupes, mais j'aime ces défis. Un jour, j'ai tenu une séance de médiation en ligne impliquant plus d'une vingtaine de personnes qui entraient et sortaient de cinq différentes salles de travail en petits groupes. Je devais constamment réorganiser les participants à ces petits groupes! À condition que la capacité et l'objectif de chaque participant soient clairs et appropriés, je pense habituellement que plus on est de fous plus on rit, en particulier dans les situations où les parties au différend auront des relations de longue durée.

Jennifer : Comme la technologie permet d'élargir la participation, les participants ont davantage d'occasions d'être entendus, non seulement par le médiateur, mais par les autres personnes concernées par le conflit. Je constate que mes participants et moi apprenons ensemble à mieux gérer la technologie et les différents défis.

En tant que médiateurs, je pense qu'il nous faut d'abord reconnaître que le contexte est différent et rencontrer les participants à l'endroit où ils se trouvent. Ainsi, lorsque des gens participent à une médiation par téléconférence et vidéoconférence, il y a toujours des distractions. Les protocoles en ligne et les règles de base sont importants et, en même temps, la norme de conduite ou la connectivité Internet n'est pas parfaite.

Dominique : Je suis totalement d'accord avec Marc : plus de gens peuvent participer à une médiation en ligne et plus on est de fous plus on rit! Comme le dit Jennifer, cela augmente la capacité des clients de se sentir écoutés. Bien que les rencontres virtuelles puissent ramener les gens à la médiation, j'estime que cela peut parfois créer un processus plus coûteux en temps étant donné que les gens ont des distractions dans leur maison, la connexion Internet peut ne pas être fiable et la lecture de mon étiquette d'Internet aux participants peut gruger du temps sur le temps de rencontre prévu.

C'est parfois une question de quantité ou de qualité : je veux que la bonne personne soit dans la salle, et pas nécessairement toutes les personnes disponibles. Plus nombreux sont les participants à une réunion, plus il y a de recherches de panne et peut-être d'éléments de distraction en arrière-plan. Cela peut être vraiment difficile pour mes clients en droit de la famille qui amènent leurs avocats à chaque réunion étant donné que les prix montent en flèche lorsque nos réunions durent plus longtemps que prévu. J'ai également remarqué que les avocats et les clients semblent être moins préparés pour les réunions qui ne sont pas tenues en personne. Ce n'est pas toujours le cas, mais la tentation de vérifier ses courriels ou de faire autre chose pendant une réunion peut réellement avoir une incidence sur la façon dont les gens se présentent.

Q : Diriez-vous qu'une compétence en gestion de la technologie est aujourd'hui obligatoire pour les médiateurs?

Dominique : Je ne crois pas que chaque praticien soit en mesure de gérer une réunion virtuelle, mais c'est un domaine dans lequel nous devrions tous nous efforcer d'avoir un niveau élevé de compétence. Une formation en ligne sur le règlement des différends est offerte aux praticiens pour les aider à acquérir cette compétence. Au besoin, il est possible de donner en sous-traitance à des coordonnateurs des technologies de l'information la gestion d'une salle de réunion virtuelle, mais ce service peut être coûteux.

LES MEMBRES PROFESSIONNELS DE L'IAMC OFFRENT DES SERVICES DE VIDÉOCONFÉRENCE

en ligne

POUR TOUS VOS BESOINS EN MATIÈRE DE RÈGLEMENT DE DIFFÉRENDS.

L'IAMC a récemment interrogé ses membres afin de déterminer ceux qui offrent des services de médiation vidéo en ligne/distance, d'arbitrage et d'autres services de règlement des différends (RD) et a élaboré cette liste pour que le public et les avocats puissent s'y référer facilement. Chaque professionnel y figure avec son adresse électronique, les services de règlement des litiges qu'il propose et son expérience de la pratique en ligne. Pour en savoir plus sur le praticien, il suffit d'entrer son nom de famille dans notre répertoire : *Connexion PRD*.

Nous vous recommandons de discuter des points suivants avec votre professionnel du RD dans le cadre de votre processus de sélection :

- Pratiques obligatoires pour chaque plate-forme
- Meilleures pratiques recommandées

Apprenez-en davantage.

Jennifer : Je conviens que nous devrions tous améliorer notre degré d'aisance et nos compétences en gestion de réunions virtuelles. En même temps, ce sont des fonctions qui peuvent être attribuées à d'autres personnes si le médiateur doit se concentrer exclusivement sur la médiation. Dans mon cabinet privé, je gère tous les aspects des réunions virtuelles. Cependant, dans les audiences devant le tribunal, ces fonctions sont assurées par du personnel administratif ou du personnel préposé à la prise en charge des cas.

Marc : Une compétence en gestion de la technologie est vraiment obligatoire de nos jours. Un médiateur qui ne possède pas un niveau de compétence de base en technologie ne peut pas, selon moi, conduire adéquatement une médiation en ligne. Bien qu'un soutien soit offert et puisse être toléré comme solution de rechange pendant une pandémie mondiale, je ne crois pas qu'il s'agisse d'une solution réaliste à long terme. Imaginez si, pendant une médiation en personne, le médiateur avait besoin d'une autre personne pour déverrouiller la porte de chaque salle pendant que les parties passent d'une séance conjointe aux salles de travail en petits groupes, et pendant que le médiateur se déplace entre les salles de travail en petits groupes. Le processus ne serait ni transparent ni efficace et, à mon avis, il ternirait l'image du leadership qu'exerce le médiateur dans le processus.

Q : Avez-vous instauré des règles de base, avez-vous modifié celles-ci ou votre mandat par suite de l'utilisation de la technologie dans la médiation?

Dominique : J'ai commencé à mettre en place des règles de base. Je n'impose jamais de règles aux séances de médiation en personne. Si les clients veulent établir certaines règles d'engagement pour une réunion, c'est excellent; toutefois, ma ligne de conduite a toujours été qu'il leur appartient d'établir une communication respectueuse. Je ne peux tout simplement pas faire cela pour les réunions virtuelles. Je dis aux clients que j'ai besoin que leur caméra soit sous tension. Je ne peux me permettre qu'il y ait des interruptions parce qu'ils font en sorte qu'il m'est impossible d'entendre les participants, et je leur demande à tous de confirmer de vive voix qu'ils n'enregistrent pas la réunion et qu'aucune personne près d'eux ne pourrait nous entendre.

On a toujours besoin d'un plan de secours pour les interruptions ou les problèmes de connexion. En général, les problèmes de connexion peuvent être réglés efficacement en passant du mode audio à un appel téléphonique. Les interruptions ou les distractions entraînent souvent un report de la réunion ou une pause jusqu'à ce que le problème soit réglé. Cela devrait être discuté au début de la réunion.

Comme le processus de médiation en ligne est plus rigide, je ne vois pas mes clients se disputer, ce qui est un aspect vraiment essentiel de la médiation familiale. Pour aborder cet aspect, je suis beaucoup plus attentive à la réalisation d'une vérification rigoureuse des situations à haut potentiel de conflit et de violence familiale. Je dois consacrer davantage de temps à l'écoute active et à la clarification de ma compréhension quand j'utilise la technologie pour conduire une médiation, en particulier lorsque j'utilise la communication électronique.

J'ai modifié en partie le libellé de mon entente de médiation afin de permettre aux participants d'y donner leur consentement verbal, et j'ai ajouté que nos réunions peuvent comporter une combinaison de séances en personne ou en ligne. C'est une légère modification qui perdurera probablement étant donné qu'elle me procure davantage de souplesse dans le mode de tenue des réunions.

Marc : Je n'ai jamais été quelqu'un qui exige de nombreuses règles de base. Cela étant dit, la confirmation de la nature confidentielle de mon processus est un élément essentiel que j'aborde au début de chaque médiation, qu'elle se déroule en ligne ou en personne. Autrement, j'ai tendance à emboîter le pas à mes clients pour voir ce qui les rend le plus à l'aise. Le fait que les participants donnent leurs idées sur les règles de base peut être, selon moi, un bon moyen pour qu'ils sentent qu'ils font partie du processus.

Mon entente a toujours comporté une clause traitant de l'utilisation de la technologie dans la médiation. Pour l'essentiel, la clause établit que la protection de la confidentialité de la médiation est une responsabilité partagée, car je ne crois pas qu'un médiateur puisse seul assurer la confidentialité d'une médiation, qu'elle se déroule en personne ou en ligne. Dans mon entente, je demande aux parties de reconnaître les limites et je me dégage de

大成 DENTONS

Dentons. Un chef de file en règlement extrajudiciaire des différends (RED)

Les différends sont monnaie courante dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise; Dentons est là pour les régler. Le règlement extrajudiciaire des différends (RED) est l'un de nos champs de compétence principaux et notre cabinet est reconnu à l'échelle internationale en tant que chef de file dans ce domaine.

Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez communiquer avec un membre de notre équipe canadienne.

Dentons, le cabinet d'avocats du futur.

dentons.com

la responsabilité en cas de mésaventure.

Jennifer : Comme Marc, je ne prends pas beaucoup de mesures, concernant les règles de base, autres que l'établissement d'une entente commune de confidentialité et l'examen des attentes en matière de technologie. Au début de la séance, je révise des règles de base qui sont assez semblables aux règles de procédure que Dominique a mentionnées. Je m'attends à ce que les participants gardent leur caméra sous tension à moins qu'ils aient une bonne raison de ne pas le faire. Il n'y a aucun enregistrement de la séance. Je demande aux gens de parler lentement et clairement, car il peut souvent y avoir une distorsion du son. Je leur demande également de ne pas utiliser la fonction de clavardage qui est disponible sur la plateforme de vidéoconférence et, parfois, je désactive la fonction afin qu'ils n'y aient pas accès. Personnellement, je m'ennuie vraiment des signaux visuels que je peux voir pendant les médiations en personne. En vidéoconférence, nous ne voyons encore qu'une partie de la personne, et je trouve que je pose davantage de questions pour vérifier si quelque chose m'a échappé en raison d'un obstacle technologique.

J'utilise rarement un mandat écrit. Le cas échéant, j'ai modifié les modalités relatives à l'espace virtuel pour tenir compte du fait que je m'attends à ce que la réunion ne soit pas enregistrée et que la vie privée des participants soit respectée, ou encore pour identifier toutes les personnes qui se trouvent avec eux dans le lieu de rencontre.

Q : Quelles sont vos pratiques en matière de préparation et d'orientation?

Jennifer : Au début de l'année 2020, j'offrais régulièrement des séances d'orientation aux participants afin de m'assurer qu'ils pouvaient se connecter et comprendre les fonctions de la technologie. Je constate que les participants ont rarement besoin de ce type de soutien aujourd'hui parce qu'ils utilisent la technologie de vidéoconférence dans de nombreux aspects de leur vie et que leur degré d'aisance a augmenté.

Marc : En ligne ou en personne, en pandémie ou avant la pandémie, j'ai toujours offert ce type de séance d'orientation et je n'ai jamais insisté sur cela. Nous avons vécu un bref âge d'or en matière de participation au cours de la période comprise entre mars et juin 2020, lorsque les représentants juridiques avaient moins d'expérience de la participation à la médiation en ligne. Depuis ce temps, je constate que les gens ne participent pas à ces séances aussi souvent qu'ils le devraient, probablement en raison de leur horaire chargé. Mais l'orientation et la préparation vont au-delà de la technologie, et l'utilité de la préparation devrait être mieux évaluée.

Dominique : Je passe davantage de temps à préparer mes clients à la médiation. J'ai toujours insisté sur la consultation avec mes clients. Si une personne participe à une séance de médiation que je conduis, j'aurai eu avec elle ou avec son avocat, préférablement avec les deux, au moins une conversation avant la séance. Nous parlons beaucoup de ce dont les gens ont besoin pour que leur environnement soit confortable et sans distraction ainsi que de leur besoin d'orientation pour toute technologie que nous utiliserons. Je prépare un grand nombre de mes réunions.

Q : Qu'en est-il des comptes rendus de règlement? La technologie a-t-elle modifié quelque chose?

Dominique : J'ai réellement adopté les outils de rédaction collaborative comme Teams, Google Docs et OneDrive. Ces outils m'aident à travailler avec d'autres professionnels et avec mon équipe interne, en plus de donner à mes clients la capacité de mettre au point une entente comportant

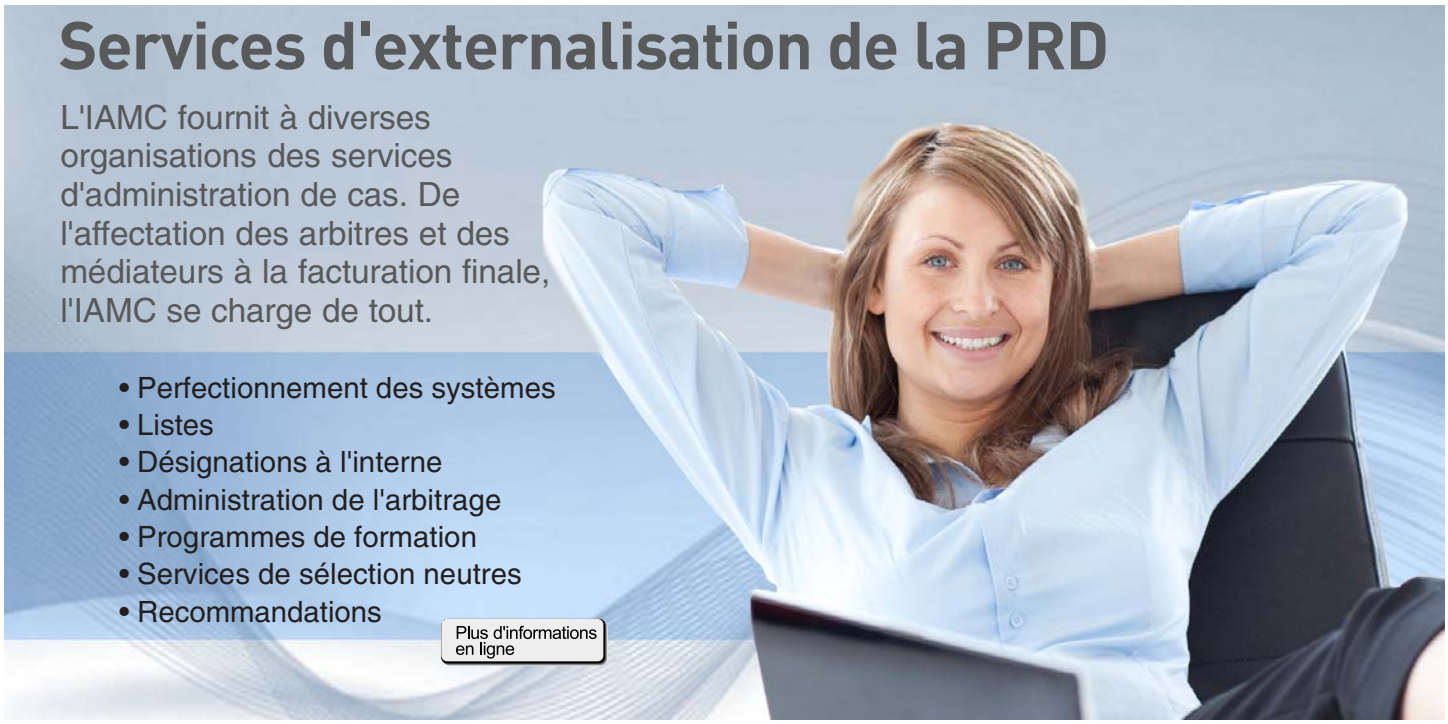


Photo 14467108 © Wavebreakmedia Ltd

« une seule ébauche » et de formuler des commentaires ou des questions.

Jennifer : Ma pratique concernant l'entente écrite n'a vraiment pas changé en passant de la médiation en personne à la médiation en ligne. Je préfère que les parties rédigent les documents d'entente dans la mesure du possible, et je ne participe à la rédaction qu'au besoin. Je travaille avec des parties dans des situations où nous partageons l'écran et rédigeons ensemble une ébauche. Cependant, les parties parviennent plus couramment à une entente de principe et rédigent ensuite la version définitive du document en s'envoyant les différentes versions.

Marc : C'est une chose que j'encourage mes clients à examiner avant la médiation. Dans ma pratique, l'approche la plus courante consiste à ce que l'un des avocats au différend prépare une ébauche initiale d'entente de règlement en format Word et la transmette par courriel à l'autre avocat. De là, ils partagent habituellement un écran et discutent des modifications. Bien sûr, la relation entre les avocats des parties adverses fait toute la différence pour ce qui est de cela. Mon approche consiste à disposer d'un plan sur l'aspect pratique de la rédaction d'une entente au préalable. Je pense également que le fait d'en parler à l'avance suscite certains espoirs de règlement dans la préparation de la médiation.

Q : Voudriez-vous offrir un dernier aperçu ou enseignement de votre expérience de la technologie en médiation?

Marc : En ce qui me concerne, un beau côté de la pandémie c'est qu'elle a permis de réduire le caractère formel attendu dans ce contexte. Dans le passé, le règlement des différends en ligne a été classé comme un processus froid ou impersonnel par rapport aux processus en personne, mais cela ne correspond pas à mon expérience. En rendant acceptable le fait qu'une personne oublie de désactiver la touche discrétion ou que son chat provoque l'interruption de la réunion, nous humanisons le processus et les parties à celui-ci. Bien qu'un certain degré de formalité demeure important et nécessaire, le fait de rabaisser la barre à cet égard est une chose que j'estime excellente! Bien que je cesse d'apprécier les distractions dans mon processus, je dirai qu'elles sont attendues et qu'il est possible de s'en accommoder. Bien sûr, cela doit être raisonnablement possible. Les participants à une médiation doivent s'engager à être présents et à se concentrer sur la tâche en cours. Ils doivent également manger et s'assurer que leurs enfants sont cueillis après l'école.

Jennifer : Je suis devenue plus sensible aux différents styles de communication et de pensée grâce à l'utilisation de la médiation par vidéo et par téléconférence. Je pense que les technologies m'ont obligée à examiner attentivement les habiletés que doivent posséder les participants pour participer pleinement au processus et à leur demander explicitement quelles mesures ils doivent prendre pour réfléchir aux questions abordées. Je ralentis un peu mon processus pour créer un espace nécessaire pour les participants qui ont besoin de temps pour lire ou réfléchir ou encore prendre une pause de l'écran. J'ai également appris à mieux gérer mes attentes et celles des parties quant à l'expérience de la médiation. Cela signifie que je peux procurer la souplesse qu'offre un éventail d'approches de médiation et travailler avec les parties au moyen de séances en personne ou en ligne, ou encore de communications électroniques — et tout cela demeure de la médiation.

Dominique : Depuis que j'ai étendu ma pratique à l'espace virtuel, je suis devenue plus consciente de la fatigue et de la nécessité de faire des pauses. Quand nous sommes en ligne, il y a souvent des pauses naturelles. Il faut laisser sortir le chien, quelqu'un doit aller chercher le courrier, nous prenons une pause pour le dîner et reprenons après. Maintenant, je provoque des occasions semblables pour mes clients afin qu'ils puissent prendre une bouffée d'air frais, boire un verre d'eau ou tenir une réunion avec moi ou avec leurs avocats. Je trouve que cela a aidé tous mes clients à conserver une imagination créatrice et à briser les impasses. Je suis donc reconnaissante de cet apprentissage qui découle de la pratique de la médiation en ligne.

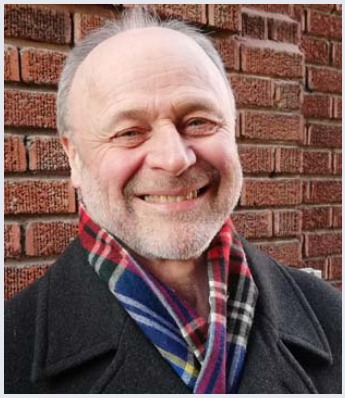
Jennifer Webster, B.A., LL. B.
Jennifer Webster, B.A., LL. B., est médiatrice et arbitre en exercice privé, qui se consacre tout particulièrement au droit du travail et de l'emploi, ainsi qu'aux droits de la personne. Avant de se lancer dans l'exercice privé, elle agit comme médiatrice pour le Federal Mediation and Conciliation Service.

Dominique Panko, Méd.A
Dominique Panko est une médiatrice agréée et coordonnatrice des tâches parentales qui vit à Saskatoon. Elle siège actuellement au conseil d'administration de l'ADR Institute of Saskatchewan, fait du bénévolat au service du forum des spécialistes en PRD de moins de 40 ans, et fait partie des dirigeants de Guides Canada. Dominique offre des services généraux de médiation en plus de se spécialiser dans les domaines familial et des préjudices corporels.

Marc Bhalla, LL.M. (RD), Méd.A, Arb.A
Marc Bhalla, LL.M. (RD), Méd.A, Arb.A (il/lui) [biracial] est un médiateur, arbitre et enseignant qui travaille en ligne à partir de Toronto. Il est titulaire d'une maîtrise en droit (résolution de différends) décernée par l'Osgoode Hall Law School et s'est vu décerner les titres de médiateur agréé et d'arbitre agréé par l'IAMC. Pour en savoir plus au sujet de Marc, consultez le *www.456dr.ca*.

Accroître l'efficacité des policiers et la confiance qu'ils inspirent grâce à de la formation en gestion des conflits

Les spécialistes en gestion des conflits (SGC) peuvent contribuer à entraîner des changements dans les organisations et la société.



RICHARD MOORE, LL.B., MÉD.A, CFM, MÉD-ARB.A, ARB.A

Richard est un spécialiste et un formateur expérimenté en gestion des conflits et un ancien membre du conseil d'administration de l'ADR Institute of Ontario. Il est cofondateur du Canadian Collaborative for Engagement & Conflict Management, et auteur d'un livre récent intitulé A REALISTC © Framework for Enhancing Communication, Relationship-building & De-escalation Skills.

À l'heure actuelle, l'une des questions qui pourraient bénéficier de l'objectivité, de l'empathie et des compétences des SGC est celle de la réforme de la police.

J'ai travaillé durant de nombreuses années dans le secteur policier en aidant à résoudre à la fois les plaintes de citoyens contre la police et les conflits internes au sein des organisations policières. J'ai agi à titre d'arbitre dans le cadre de douzaines de plaintes de citoyens, ce qui m'a demandé d'analyser de quelle façon les comportements des agents peuvent mener à de telles plaintes. Au fil du temps, j'ai acquis une bonne compréhension de ce que les citoyens attendent de leurs forces de l'ordre. J'ai aussi lu des articles scientifiques pour mieux comprendre les aspects de la culture et de la formation des policiers qu'il faudrait changer pour offrir aux agents des connaissances et des compétences améliorées qui les rendent mieux équipés pour satisfaire aux attentes des citoyens. En raison de mon parcours, je suis poussé à offrir une contribution positive aux réflexions sur la réforme de la police et je me suis beaucoup questionné sur le type de formation qui serait utile et avantageux. Je ne peux que saluer toutes les autres compétences et attitudes qui sont maintenant traitées dans les formations destinées aux policiers, mais mon expérience en résolution de différends met en lumière le besoin d'actualiser et de renforcer les acquis.

Il y a longtemps que diverses communautés et divers groupes exigent une réforme de la police. Récemment, ces demandes ont connu une croissance exponentielle en raison d'événements troublants qui ont fait la manchette, comme le meurtre de George Floyd à Minneapolis le 25 mai 2020 et le tabassage d'Allan Adam, chef de la Première Nation des Chipewyans d'Athabasca par des agents de la GRC à Fort McMurray (Alberta) le 10 mars 2020. Comme d'autres institutions bien connues des Canadiens, les organisations policières ont maintenant reconnu le racisme systémique qui a lieu dans leur rang. On entend souvent des appels au définancement de la police, et les commissions des services policiers ont souvent à répondre à de telles demandes formulées par des citoyens inquiets. On remet maintenant fréquemment en question la capacité de la police de bien nous protéger et de bien nous servir, et ces questions, qui ont longtemps été l'apanage de groupes de défenses des minorités, se posent maintenant dans bien des familles canadiennes. Malgré ce contexte, peu de gens doutent de l'importance fondamentale dans une société libre et démocratique de services policiers impartiaux et dignes de confiance.

Les dirigeants et les spécialistes des forces de l'ordre comprennent que la police, pour appliquer la loi de la façon la plus efficace possible, doit bénéficier de la confiance des citoyens. Sans cette confiance, et sans un sentiment de légitimité, la police ne peut s'acquitter de manière optimale de ses responsabilités en matière d'application de la loi et de maintien de la paix. En 2015, aux États-Unis, la President's Task Force on 20th Century Policing[1] (groupe de travail sur les services policiers du 20e siècle) a affirmé que la priorité pour la police aux États-Unis était d'accroître la confiance et la légitimité dont elle bénéficie. Les spécialistes savent que les organisations policières vivent rarement une crise liée à la confiance du public en raison d'une hausse de la criminalité. En gros, les crises que vivent de telles organisations sont liées à une rupture du lien de confiance avec le public.[2] Et quand la confiance n'est plus au rendez-vous, la police perd également une part de sa légitimité et de son efficacité. De plus, les gens mesurent principalement l'efficacité de la police en se fondant sur la façon dont traités durant des interactions personnelles.

Des études[3] ont démontré que la confiance du public à l'égard de la police et l'efficacité des activités d'application de la loi sont inextricables. Par exemple :

- Quand les citoyens jugent que les forces de l'ordre sont légitimes, ils croient que la police agira comme il se doit à l'égard de la communauté, et ils acceptent que la police exerce ses pouvoirs.
- La police jouit de cette légitimité quand les gens en ont une vision positive, quand ils reconnaissent et acceptent son autorité et quand ils sentent que les policiers traitent les gens de façon juste et respectueuse.
- Si la police ne jouit pas de cette légiti-

mité, les gens résistent à leurs demandes. Ils sont plus enclins à déposer des plaintes, moins prêts à coopérer pour prévenir ou signaler les crimes ou faire enquête sur ces derniers, moins satisfaits de leurs interactions avec des agents et moins désireux de respecter la loi.

- Un faible niveau de légitimité associé à la police nous fait courir le risque d'une hausse de la violence entre les citoyens et la police, dans un sens comme dans l'autre.
- Le facteur qui a le plus d'incidence sur le désir d'une personne à coopérer avec la police est le fait qu'elle perçoit la police comme ayant usé de son autorité de manière juste, ce qu'on peut aussi appeler la justice procédurale.
- Les gens établissent s'ils ont bénéficié de justice procédurale (que l'on peut aussi appeler « justice naturelle » au Canada et au R.-U.) en examinant quatre critères : l'agent doit les avoir traités de façon équitable, avoir démontré du respect et de la confiance et leur avoir donné la chance de participer au processus décisionnel.
- Le fait d'être traité de manière respectueuse est important, et plus particulièrement pour les résidents des communautés urbaines pauvres qui ont une plus forte probabilité de voir la police comme déployant des tactiques trop agressives durant les interactions, mais pas suffisamment réactives quand vient le temps de maîtriser la criminalité dans le quartier.
- La justice procédurale est importante pour toute personne, peu importe sa race, son origine ethnique, son sexe, son âge, ses revenus, son éducation, son idéologie ou ses préférences politiques.
- Si une personne juge ne pas avoir été traitée de façon équitable durant une interaction avec la police, elle arrivera à la conclusion qu'elle a fait l'objet de profilage racial durant.
- Une réaction négative ou n'offrant que peu de soutien de la part de la police à l'égard d'une victime d'agression sexuelle peut influer sur le rétablissement psychologique de la victime et réduire la probabilité de signalements ultérieurs aux forces de l'ordre. Les gens vont donner de mauvaises notes au sujet de la performance des agents quand les agents prennent le contrôle des décisions qui leur reviennent, quand ils « blâment la victime », quand ils utilisent des distractions pour s'éloigner de ce qui s'est produit et quand ils affichent des comportements égocentriques. Les gens vont donner des notes positives aux agents qui offrent un soutien instrumental, émotionnel ou sur le plan de l'information.
- Les agents qui ont été formés en matière d'équité procédurale reçoivent de meilleures notes de la part de victimes de crimes qui ceux qui n'ont pas suivi une telle formation.

Mais il n'y a pas que les citoyens qui subissent les conséquences négatives. C'est aussi le cas des policiers. Le travail comme agent au sein d'une organisation policière est difficile, exigeant et stressant. Il n'est pas inhabituel de voir qu'au sein d'un service de police ou d'un détachement, 25 % à 35 % des agents n'accomplissent pas leurs tâches usuelles en raison de problèmes de santé liés au stress. Il semble que dans de nombreuses situations, il n'y a que des perdants. Les citoyens réclament du changement à grands cris, les universitaires défendent de nouvelles approches, mais il existe un manque de documents de formation efficace et positive qui aiderait tout le monde à mieux s'en tirer. C'est selon cette perspective qu'il faut voir la gestion des conflits : une pratique qui sert les diverses parties en intégrant les connaissances de nombreuses disciplines et en les adaptant au contexte. La réforme de la police est un défi de taille qui demande de traiter divers aspects du problème, et des spécialistes en gestion des conflits doivent participer à ce processus.

La majorité des connaissances de tels spécialistes, et la majorité des démarches préconisées, s'appliquent directement à l'amélioration de l'efficacité de la police et de la réforme des services policiers. Comme on le mentionne ci-dessus, le fait de maintenir ou de nouer un lien de confiance entre les communautés et la police est le facteur le plus important quand on désire améliorer la légitimité et l'efficacité de la police. La confiance découle de la manière dont les gens croient avoir été traités lors de leurs relations individuelles avec la police.

Les spécialistes en gestion des conflits réfléchissent également aux rapports de pouvoir, une perspective pertinente si on analyse les relations entre la police et les citoyens. Le pouvoir, dans ce cas-ci la capacité d'influencer ou de diriger d'autres personnes, peut influencer la façon dont les gens se sentent, leur perception des menaces et des récompenses, leur traitement de l'information et leurs comportements en société.[4]

Les policiers ont souvent un pouvoir supérieur à celui des citoyens avec qui ils interagissent (ou on perçoit que c'est le cas), alors qu'à l'inverse, les citoyens jouissent

d'un pouvoir réduit (ou ils perçoivent que c'est le cas). Par exemple, un agent peut interpeller, questionner, détenir ou arrêter des citoyens qui ne jouissent d'aucun pouvoir équivalent. Quand un agent comprend cette asymétrie des pouvoirs, il peut mieux gérer les situations, ce qui mène à des résultats plus prévisibles et moins risqués, tant pour les citoyens que pour lui-même. Cette compréhension revient au fait de reconnaître, d'accepter et de contrecarrer les tendances que des études en sciences sociales ont pu associer aux personnes qui jouissent d'un pouvoir supérieur. Il est plus probable que ces personnes

- évaluent les risques de manière optimiste (elles s'accordent plus de chances de « gagner » et moins de risques de « perdre »), fassent preuve du même optimisme quand elles prennent des décisions (elles peuvent se surestimer),
- voient les citoyens comme des moyens d'arriver à leurs fins,
- déshumanisent les citoyens, prennent leurs décisions de manière distante et froide, sacrifient le bien-être des citoyens,
- accordent la priorité à leurs propres intérêts aux dépens des intérêts des autres,
- fassent davantage appel à des raccourcis et au « gros bon sens » (heuristique) quand vient le temps de résoudre des problèmes ou de prendre des décisions rapidement et efficacement. En somme, les personnes qui détiennent un pouvoir supérieur risquent de commettre des erreurs qui découlent de leur perspective étroite, de leur usage de stéréotypes,
- utilisent leur prédilection pour leur perspective personnelle, alors qu'elles devraient plutôt s'ajuster aux perspectives des autres. Cela leur fait courir un plus grand risque de sous-estimer le temps dont elles ont besoin pour accomplir une tâche, car elles ignorent de l'information pertinente lors de leur planification,
- elles démontrent des biais inconscients (p. ex. un biais positif face aux visages blancs et négatif face aux visages noirs) dans des tests d'associations implicites,
- qu'elles conservent leurs opinions initiales et tiennent peu compte des conseils des autres,
- qu'elles prennent plus de risques,
- qu'il est plus probable qu'elles deviennent agressives quand elles se sentent incompétentes, et
- qu'elles sont plus sévères face aux failles morales des autres que face aux leurs.

Dans la même dynamique, il est plus probable que les citoyens qui détiennent un pouvoir réduit

- ressentent des émotions et des humeurs négatives,
- accordent plus d'attention aux menaces et aux perspectives punitives,
- accordent plus d'attention aux intentions, attitudes et gestes des autres et
- agissent de façon plus inhibée en public.

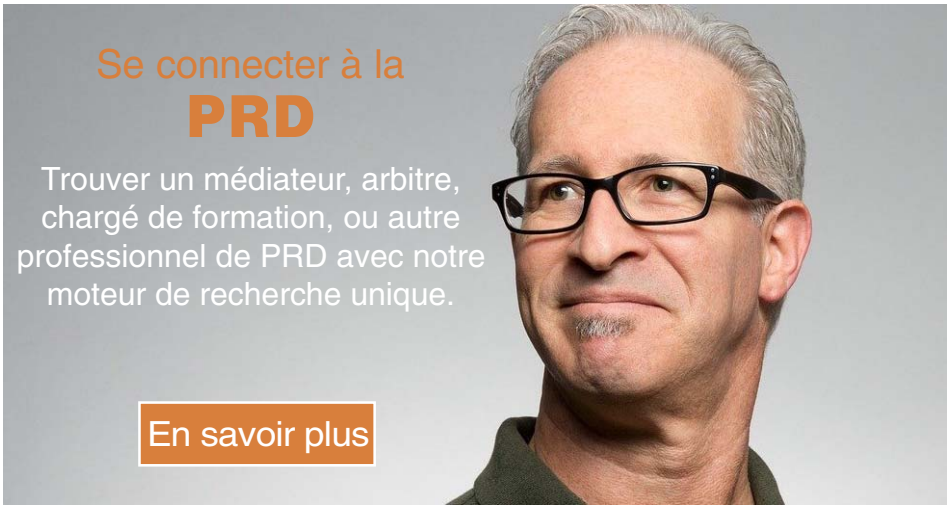
Tant que cette asymétrie des pouvoirs entre les agents et les citoyens ne sera pas gérée avec sensibilité, les comportements des agents peuvent augmenter le risque de causer du tort aux citoyens et aux agents eux-mêmes et mener à une réduction de la satisfaction des citoyens et de la coopération qu'ils offriront dans une situation précise et à l'avenir.

En plus de comprendre les aléas du pouvoir et de la confiance, les agents de police dans un pays multiculturel comme le Canada doivent comprendre de quelle manière la culture et l'expérience des gens influent sur leurs attentes en matière de protection et de sécurité, comment divers types de conflits peuvent être gérés et comment atténuer les biais inconscients. Tous ces sujets peuvent être traités lors de formations.

Les spécialistes en gestion des conflits savent aussi que de bonnes aptitudes en communication peuvent nous aider à prévenir et à gérer les conflits. La formation offerte aux policiers pourrait certainement être améliorée en ce qui a trait à ces questions. On investit tellement d'efforts et de ressources dans les formations sur le recours à la force que sans nier que ces formations ne sont pas nécessaires pour une application efficace de la loi, nous pouvons affirmer que la formation visant à perfectionner les compétences en communication doit faire l'objet d'autant de ressources et d'efforts.

Certaines études indiquent que la culture policière tend à surestimer le risque qu'un agent soit blessé ou tué en service. On parle beaucoup du principe selon lequel on pense tout d'abord à la sécurité des agents, un pilier important des formations sur le recours à la force qu'on donne aux agents depuis des décennies. Ces modèles mettent l'accent sur l'utilisation de commandes pour établir la présence et l'autorité de la police en se fondant sur l'opinion selon laquelle un agent devrait dicter le cours des événements et non y réagir. Bien que les modèles de recours à la force employés au Canada soient différents de ceux employés aux États-Unis, tous ces modèles ont la même intention : contrôler la situation grâce à des gestes posés par l'agent dont l'objectif et de modifier les comportements des citoyens afin qu'ils se conforment aux demandes de l'agent. On contrôle la situation en faisant recours à la force ou en menaçant de le faire.

L'un des principaux problèmes que l'on associe à un appel trop fréquent au modèle de recours à la force lors de la formation des agents nouveaux et expérimentés est l'accent mis sur le contrôle. On obtiendra de meilleurs résultats si la formation des agents vise l'emploi d'un style de communication plus amical et si on récompense les agents qui se comportent ainsi. La formation



Titres professionnels pour médiateurs et arbitres

Les titres professionnels décernés par l'IAMC dans les domaines de la médiation et de l'arbitrage identifient et distinguent ceux qui les détiennent. Ils prouvent aux clients potentiels que vous avez suivi la formation requise et que vous possédez un niveau d'expérience reconnu par vos pairs, selon l'évaluation objective d'un comité de praticiens chevronnés et respectables.

Méd.A, Méd.B, Arb.A, Arb.B, Méd.-Arb.A, et maintenant, expert familial, tel que Méd.B(Fam)!

L'apposition de ces titres[1] à votre nom accroit votre crédibilité et met en avant vos compétences. Reconnus à l'échelle du pays, ces titres indiquent que vous appartenez à une organisation nationale qui se consacre à la promotion des PRD et soulignent votre engagement dans l'exercice de vos fonctions et votre désir de vous perfectionner par la formation continue.

Les titres Méd.A (médiateur agréé) et Arb.A (arbitre agréé) sont les principaux titres généralistes canadiens des médiateurs et des arbitres de haut niveau; ce sont les titres les plus élevés décernés par l'IAMC.

Les titres Méd.B (médiateur breveté) et Arb.B (arbitre breveté) sont des titres de premier niveau. Ils reconnaissent une formation et une expérience moyenne et constituent une base solide pour l'obtention d'un titre d'échelon supérieur.

Le nouveau titre Méd.-Arb.A (médiateur-arbitre agréé) est offert aux membres qui détiennent à la fois le titre Méd.A et le titre Arb.A et qui ont suivi une formation particulière de l'IAMC. Le titre Méd.-Arb est unique dans le monde des PRD. Il exige un processus distinct, conçu pour répondre aux besoins des parties dans un processus de règlement des différends personnalisé. Pour l'obtenir, le praticien doit faire preuve d'un haut niveau de compétence.

Ces titres sont reconnus et respectés dans l'ensemble du Canada et à l'échelle internationale. Ils sont souvent considérés comme étant le critère minimum pour être inscrit sur les listes de spécialistes, y compris celles du gouvernement fédéral.

Pour obtenir plus de renseignements et pour connaitre les critères d'admissibilité, visitez *ADRIC.ca/fr*

[1] Tous les titres sont des marques commerciales (MC) de l'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada. inc.

basée sur de bonnes interactions accorde moins d'importance au contrôle et plus à la discussion, à la négociation, à la compréhension et à l'empathie. On mise donc moins sur les méthodes de communications plus « musclées » associées au modèle de recours à la force, par exemple les commandes verbales claires et précises, pour se tourner vers les méthodes de communications que l'on pourrait décrire comme plus « douces », humaines et appropriées à la situation, par exemple l'usage du ton de voix qui convient, l'interaction bidirectionnelle, la recherche d'une meilleure compréhension mutuelle, le ralentissement de la discussion et la démonstration d'empathie. Ces méthodes de communication entraîneront plus facilement, en règle générale, l'apaisement d'une situation volatile et la coopération des citoyens.

Quand un agent est en service, la situation peut lui demander de s'adapter en un clin d'œil. Un agent peut être en train de se diriger vers un domicile où il devra annoncer un décès quand on lui demande plutôt de gérer la plainte d'un citoyen dont le voisin jette son gazon fraîchement coupé dans sa cour. Un agent peut s'apprêter à rendre un enfant perdu à sa famille et se faire subitement demander de gérer une situation qui comprend un risque élevé de suicide. Personne ne se surprend si nous sommes parfois témoins de malentendus et de réactions imparfaites. Les agents doivent suivre une formation plus exhaustive sur la façon de reprendre leurs moyens après une intervention, de façon à être en pleine possession de leurs moyens et en mesure de se consacrer pleinement à l'intervention suivante. On devrait accorder plus d'importance à l'enseignement de méthodes qui accroissent la résilience. C'est nécessaire dans le monde d'aujourd'hui qui est exigeant et change à toute vitesse, mais il ne faut pas oublier que de telles pratiques vont à l'encontre de la culture policière traditionnelle qui demande de « rester impassible ».

Il faudra beaucoup de temps pour appliquer des changements significatifs qui transformeront le domaine de la sécurité et de la police. On doit opérer des changements systémiques à un niveau opérationnel et s'attarder notamment à de nouvelles approches pour le recrutement et l'évaluation de la performance, la formation continue et le soutien robuste que peut offrir un milieu de travail sain. Selon la perspective d'un agent, on doit offrir de la formation permettant de comprendre les répercussions de la projection d'une attitude basée sur le pouvoir dont on jouit et de l'utilisation d'un modèle de communication basé sur les commandes et le contrôle. La formation doit aussi permettre de mieux comprendre un style de discussion plus réaliste sur le plan social et plus axé sur l'empathie et l'inclusion. Tout cela nous permettra d'emprunter une voie supérieure. Nous allons nous éloigner de situations dans lesquelles les émotions sont à leur comble, la confiance est au plus bas et la résistance est élevée pour passer à des situations où la compréhension est supérieure, tout comme le respect, la confiance et la coopération. Nous pourrons ainsi améliorer la santé des agents, réduire le risque de préjudice, créer de meilleures relations communautaires, accroître le sentiment de sécurité des gens et rehausser l'efficacité de la police.

Voilà donc le travail et le devoir des spécialistes en gestion des conflits. Cette discussion très importante et polarisée a besoin de notre objectivité, de notre compréhension, de notre empathie et du reste de nos compétences.

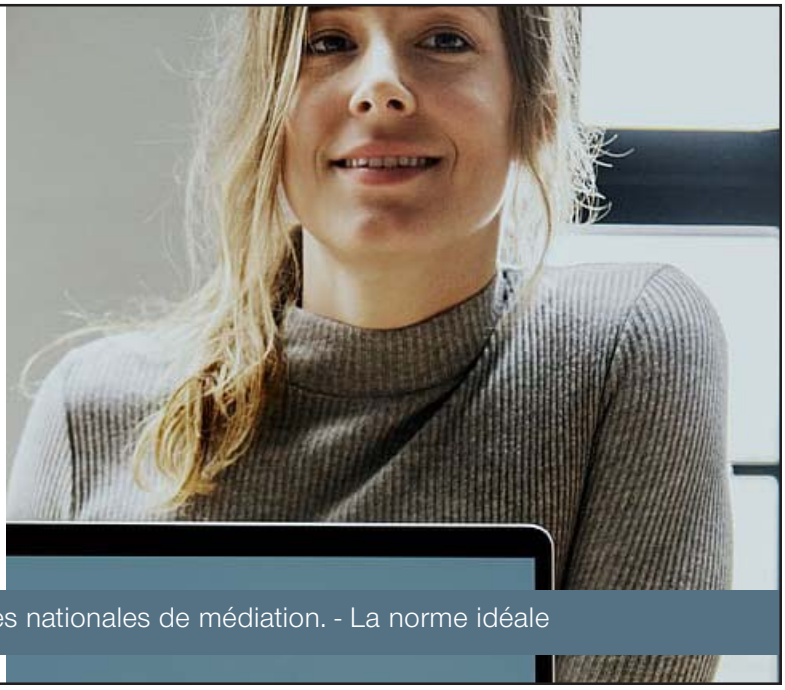
---

1 https://cops.usdoj.gov/RIC/Publications/cops-p341-pub.pdf
2 Voir, par exemple, « Measuring procedural justice and legitimacy at the local level: The police-community interaction survey », Journal of Experimental Criminology, janvier 2015, Rosenbaum et collègues.
3 « De-Escalation in Police-Citizen Encounters: A Mixed Methods Study of a Misunderstood Police Strategy » par Natalie Todak. A Dissertation in Partial Fulfillment of the Requirements of a Doctor of Philosophy 2017, Arizona State University.
4 Kelner, D., Gruenfeld, D.H. et Anderson, C. (2003) Power, approach, and inhibition. *Psychological Review, 1110(2), p. 265 à* 284, et Cho, M., & Keltner, D. (2019) Power, approach, and inhibition: empirical advances of a theory. *Current Opinion in Psychology 2020*, numéro 33, pages 196 à 200.

Utilisez le Modèle de clause de résolution des différends

mentionné ci-dessous pour rédiger ou passer des contrats :

Tout différend relatif à la présente convention ou découlant de celle-ci ou d'une question légale liée à cette convention sera soumis à la médiation conformément aux Règles nationales de médiation de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada Inc. La médiation se tiendra à (*indiquer la ville et la province au Canada*). La médiation se déroulera en anglais ou en français [*indiquer la langue*].



Cliquez ici pour une copie des Règles nationales de médiation. - La norme idéale

Félicitations aux lauréats 2021 du
prix d'excellence Lionel J. McGowan !

Le 21 octobre 2021, les prix Lionel J. McGowan ont été décernés virtuellement lors de l'AGA de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada, pour récompenser le leadership et l'excellence dans le domaine de la prévention et du règlement des différends.

Le prix d'Excellence McGowan est accordé en honneur et en reconnaissance de Lionel J. McGowan, le premier Directeur exécutif de l'Institut d'Arbitrage du Canada. La présentation se fait chaque année lors de la conférence nationale de l'IAMC.

DEUX PRIX SONT DÉCERNÉS LORS DE LA PRÉSENTATION :

Prix d'Excellence National

Ce prix est décerné chaque année à une personne qui a contribué de façon remarquable au développement et à la réussite de l'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada : ses politiques, ses programmes ou la promotion de l'IAMC à l'échelle nationale*.

Prix d'Excellence Régional

Ce prix est décerné chaque année à une personne dont on désire reconnaître la contribution remarquable au développement et à la réussite d'une section affiliée de l'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada, ou encore à la promotion et au développement de la prévention et du règlement des différends au sein d'une région.*

* L'enseignement professionnel de la PRD, le simple traitement de dossiers de PRD et les autres pratiques de PRD usuelles ne sont pas admissibles.
De la même façon, le simple fait de siéger au conseil de l'IAMC et de l'une de ses sections affiliées n'est pas admissible, sauf en cas de contributions extraordinaires.

Prix d'excellence Lionel J. McGowan de 2021
PRIX NATIONAL

Janet McKay, Ancienne directrice générale de l'IAMC,
lauréat du prix national.

Présentation du prix : Michael Schafler, FCIArb, Arb.B,
Président-élu de l'IAMC

Me Janet McKay a reçu le prix McGowan national pour sa contribution exceptionnelle au développement et au succès de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada au niveau national, et pour ses contributions importantes à la promotion et au développement de la PRD dans tout le Canada. Selon Andrew Butt, ancien président de l'IAMC et président du Comité du prix d'Excellence McGowan : Janet McKay travaille sans relâche et depuis fort longtemps à la réussite de l'IAMC. Durant pratiquement 13 années passées à titre d'employée de l'IAMC, elle a touché chacun des éléments de la vision et de l'exploitation de l'Institut. Il est évident que ses efforts, son éthique de travail et ses qualités de meneuse ont contribué à la réussite de nos mandats essentiels : l'amélioration des services aux membres et aux affiliés, l'expansion et l'amélioration des titres professionnels, l'organisation de conférences nationales réussies, l'amélioration des communications imprimées et en ligne avec les membres et les groupes qui s'intéressent aux processus de PRD, l'établissement et le raffinement des normes pour les processus de règlement des différends en ligne, l'offre de formation en ligne de qualité, le maintien des partenariats avec les affiliés et les organisations provinciales, et bien plus encore. Nous décernons notre prix McGowan national 2021 à Janet pour témoigner de notre respect et notre gratitude.
Félicitations, Janet!

Prix d'excellence Lionel J. McGowan de 2021
PRIX RÉGIONAL

Me Dominique Lettre se voit décerner pour 2021 le prix McGowan régional pour son leadership éclairé et son travail exceptionnel à titre de praticienne et de formatrice au Québec. Sa maîtrise du domaine de la médiation comme méthode de PRD fait qu'elle est l'une des médiatrices et formatrices les plus courues dans le domaine des différends familiaux et civils. Bien qu'elle se consacre toujours à sa pratique de PRD, Me Lettre n'a jamais cessé de participer à la progression de l'IMAQ, et plus particulièrement des Réseaux de l'IMAQ, qui sont axés sur la promotion, le réseautage, la formation et le perfectionnement des spécialistes de PRD. Elle a également siégé au conseil d'administration de l'IMAQ de 2014 à 2020, notamment à titre de vice-présidente. Me Lettre est une meneuse renommée et une ambassadrice de la médiation et de la PRD tant au Québec qu'au Canada. L'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada est fier de compter Dominique parmi ses membres et ses ambassadeurs, quel que soit son mandat actuel.
Félicitations, Dominique!

Me Dominique Lettre, LL. B., Arb.Acc, Méd.Acc,
lauréat du prix régional

Notre prix McGowan régional 2021 est remis à Wendy M. Scott en raison du rôle de bâtisseuse qu'elle a joué dans l'Atlantique et dans l'ensemble du pays. Wendy, qui a passé la majorité de sa carrière à titre de médiatrice privée, a commencé à consacrer son temps à la PRD de façon bénévole il y a environ 25 ans. Elle a joué divers rôles au sein de la haute direction de notre affilié du Canada atlantique, notamment celui de présidente, en mettant l'accent sur les normes, les titres et la formation associés à la médiation ainsi que sur l'accroissement des adhésions. Elle a siégé de manière active et sincère à de nombreux comités régionaux et nationaux, tout cela en vue de voir notre communauté nationale de la médiation progresser sur le terrain. Wendy vient tout juste de passer deux années au sein de notre conseil d'administration national durant lesquelles elle a participé à la table ronde du président et à l'élaboration des nouveaux protocoles d'entente qui nous lient aux partenaires de la fédération. Wendy Scott a participé à la fondation de notre organisme et à son maintien, et son travail a des répercussions nationales.
Félicitations, Wendy!

Wendy Scott, Méd.A, BIS,
lauréat du prix régional

Pour de plus amples renseignements, visitez :
www.adric.ca/fr/mcgowan

Prix McGowan d'excellence en règlement des différends

APPEL DE MISES EN CANDIDATURE POUR 2022

Voir la page 35

Trouver un sens aux conflits : le rôle de la théorie

Tous les spécialistes du règlement de différends doivent générer des hypothèses et des conjectures au sujet des conflits.

À titre d'intervenants neutres, ils manient une vaste gamme de concepts pour comprendre les différends et pour trouver des moyens constructifs de les prévenir, de les gérer ou de les régler. Ces spécialistes emploient parfois des idées idiosyncrasiques ou de nature personnelle. Ils peuvent également se fonder sur des théories et des cadres publiés attribuables à des universitaires, des philosophes ou d'autres penseurs professionnels.

Cette section présente de quelle façon une théorie publiée peut nous servir à analyser et à comprendre un conflit contemporain en particulier. Ici, des étudiantes inscrites à la maîtrise en Administration et Gestion des ressources humaines à l'Université de Regina nous offrent leur analyse du conflit qu'a vécu Rogers Communications, un géant des médias et des communications au Canada. Leur analyse initiale a été rédigée alors que le conflit n'était pas conclu. Elles ont ajouté des réflexions une fois le conflit public réglé en cour, et après avoir consulté de l'information plus récemment publiée.

SHELAGH CAMPBELL, PH. D.
Shelagh Campbell est professeure agrégée en résolution de conflits et en éthique des affaires à l'Université de Regina, où elle enseigne dans les écoles de commerce Hill et Levene. Avant de faire carrière dans le milieu universitaire, elle a travaillé dans le domaine de la gestion des ressources humaines et a pratiqué l'arbitrage pendant 20 ans dans le cadre du Programme d'arbitrage pour les véhicules automobiles du Canada (PAVAC).

DJINA PAVLOVIC, MGRH, BAS
Djina a obtenu sa maîtrise en gestion des ressources humaines à la Kenneth Levene Graduate School of Business de l'Université de Regina. Avant d'obtenir sa maîtrise, elle a obtenu un baccalauréat en arts avec spécialisation en études politiques de l'Université Queen's. Djina travaille actuellement comme conseillère en ressources humaines à Vancouver, en Colombie-Britannique.

ERIN VALOIS
Erin Valois est la directrice nationale de la stratégie numérique chez Postmedia. Elle travaille avec les salles de rédaction sur la transformation et le développement du contenu. Elle détient un baccalauréat en journalisme de l'Université Ryerson et travaille à l'obtention d'une maîtrise en administration et en leadership de l'Université de Regina.

TITILOPE ADESINA, B. SC., MBA, M.A., CAMS, PHRI, PMP
Diplômée de l'Université de Regina en leadership. Elle est coordinatrice du recrutement chez Employment Network. Elle était précédemment coordinatrice régionale au sein de la division des services de transaction de GTBank, au Nigéria. Elle a une grande expérience des conflits et des négociations sur le lieu de travail.

I. Le conflit

Nos lecteurs savent probablement déjà que Rogers Communications Inc. (RCI) est une entreprise canadienne des domaines des médias et communications qui est contrôlée par la famille Rogers. Edward Rogers (« Edward ») contrôle 97 % de la fiducie Rogers Control Trust qui est chargée de superviser le conseil d'administration de RCI. Une tentative d'Edward visant à démettre Joe Natale, le chef de la direction, en raison d'une performance en déclin a opposé ce dernier à des membres de sa famille et à d'autres membres du CA (Decloet, 2021a).

La saga de la famille Rogers est un conflit intergroupe de longue date qui a été révélé au public en septembre 2021 lors de la tentative de se débarrasser de Natale qui est survenue alors que l'entreprise s'apprêtait à saisir le contrôle de sa rivale, Shaw Communications Inc. La mère et les sœurs d'Edward, qui siègent au conseil d'administration elles aussi, n'étaient pas en faveur de cette décision et elles ont trouvé cinq appuis au sein du conseil. C'est ce groupe qui a tenté de bloquer le renvoi de Natale. Edward a réagi en éliminant du CA plusieurs administrateurs opposés à sa proposition, ce qui a poussé les membres de sa famille à lui faire perdre son poste de président du CA (Evans, 2021).

Au départ, le clan Rogers a tenté de s'entendre hors des tribunaux, mais les tergiversations ont cessé dans ce jeu de pouvoir en novembre 2021 quand la Cour suprême de la Colombie-Britannique a décidé de rétablir Rogers dans son rôle de président et de lui permettre de poursuivre son remplacement de membres du CA.

II. La théorie

Process Theory of Power (1979) de Gulliver nous offre un cadre qui nous aide à comprendre comment les ressources existantes, l'usage fait de ces ressources et les résultats sont liés et dictent l'équilibre des pouvoirs au sein d'un groupe. Ellis (2005) fait progresser cette théorie en suggérant que l'on peut aussi lier des facteurs externes aux résultats.

La querelle au sein de la famille Rogers est un exemple de conflit intergroupe. Elle se prête bien à une analyse selon la théorie de Gulliver qui considère que le résultat d'un conflit est fonction de l'utilisation *efficace* des ressources dans le cadre du conflit. Selon cette théorie, les valeurs, normes, intérêts et perspectives des parties influencent la façon dont ces ressources sont utilisées. La théorie tient compte des ressources disponibles dans le cadre du conflit et suit la façon dont elles sont utilisées pour en arriver aux résultats escomptés. La théorie se penche également sur l'incidence directe et indirecte de facteurs externes sur le résultat du conflit (Ellis et Anderson, 2005). La mobilisation des ressources est un facteur clé dans la théorie de Gulliver. En mettant la main sur des ressources permettant d'exercer le pouvoir, ou en mobilisant de telles ressources disponibles qui ont été acquises auparavant, on rehausse les attentes de réussite et on favorise le changement (Refslund et Arnholtz, 2021; Schmalz et collègues, 2018).

Voici trois analyses du conflit chez Rogers fondées sur la théorie de Gulliver. Ces analyses ont été réalisées alors que le conflit faisait toujours rage, et les rédactrices ont décidé d'ajouter des réflexions fondées sur ce qu'elles ont appris après la publication initiale.

III. Analyses des étudiantes

ANALYSE DE DJINA PAVLOVIC :

Djina Pavlovic fait une maîtrise à temps partiel et travaille à temps plein à titre de conseillère en ressources humaines pour un gouvernement provincial.

i. Introduction

« *—The greater the resource possessed or controlled by an individual, the greater the power of the individual.* »

Cette analyse porte sur le conflit intergroupe qui oppose Edward Rogers et ses partisans au conseil d'administration et à sa famille (Coleman et collègues, 2014). Elle scrute le conflit organisationnel selon la perspective de la théorie des processus appliquée au pouvoir et suggère qu'Edward a été en mesure de contrer le vote du CA censé l'expulser, de reprendre le titre de président du CA, de destituer cinq administrateurs et d'en nommer cinq autres de son choix en raison de l'usage efficace qu'il a fait du pouvoir issu des immenses ressources de l'organisation.

ii. Théorie du pouvoir selon les ressources et analyse

Ellis et Anderson (2005) suggèrent que dans l'exercice du pouvoir, on remarque souvent une corrélation entre les ressources et les résultats. Selon Evans (2021), Rogers a pu renverser la décision du CA en raison des actions des deux catégories d'actions émises par la société. Plus de 97 pour cent des actions à droit de vote privilégié sont détenues dans une fiducie familiale dont le président est Edward. Edward a été en mesure de tirer avantage du pouvoir sur les ressources qui lui revient à titre de président de la fiducie en utilisant les votes de la fiducie pour ne pas tenir compte de la décision prise par le CA et ainsi récupérer son titre de président du conseil. Si Edward n'avait pas contrôlé 97 % des actions avec droit de vote privilégié, il n'aurait pas pu se servir de cette ressource pour contrecarrer la décision du CA.

Hesse-Biber et Williamson (1984) expliquent que quand on a élaboré la théorie du pouvoir selon les ressources, l'influence sur celle-ci des travaux sur l'inégalité matrimoniale. Leur travail se penche sur la théorie du pouvoir selon les ressources familiales. L'affaire Rogers permet une application intéressante de cette

théorie, car elle constitue évidemment un différend familial, et pas seulement commercial. Même si les membres de la famille Rogers exercent une importante influence sur la direction de l'organisation, ils n'avaient pas énormément de pouvoir, car Edward détenait pratiquement tous les droits sur la fiducie familiale, et donc pratiquement tous les votes. La mère et la sœur d'Edward ont initialement joué de leur influence, mais Edward a été en mesure de récupérer son poste en raison du pouvoir qu'il exerçait sur les ressources (Evans, 2021).

Dans le cadre de ce conflit, Edward a mobilisé le pouvoir dont il jouit à titre de président de la fiducie et il a utilisé ses ressources disponibles non seulement pour reprendre son poste de président du CA, mais également pour destituer cinq membres du CA et en nommer cinq qui lui convenaient davantage (Evans, 2021). Le fait qu'Edward ait pu mobiliser les ressources dont il disposait montre à quel point ces ressources ont contribué à sa réussite dans ce contexte.

Korpi (1985) suggère que le pouvoir sur les ressources clarifie le rôle de la structure sociale dans la transmission des conséquences du pouvoir. Selon les médias, les membres de la famille d'Edward s'opposaient nettement à son utilisation des droits de vote de la fiducie pour reprendre sa position et destituer cinq membres du CA tout simplement parce que cela représente un triste scénario en matière de bonne gouvernance et de droits des actionnaires, en plus d'établir un dangereux précédent pour les marchés boursiers du Canada (Evans, 2021). Selon les membres de sa famille, le pouvoir qu'a exercé Edward pourrait créer un précédent qui permettrait qu'une seule personne, pourvu qu'elle soit suffisamment puissante, destitue soudainement d'autres administrateurs indépendants de sociétés ouvertes.

iii. Conclusion

Les mesures prises par Edward et sa mobilisation et son utilisation d'importantes ressources liées au pouvoir (les droits de vote de la fiducie familiale) lui ont permis de contrôler le résultat de ce conflit, c'est-à-dire de reprendre son poste de président du CA, de destituer des opposants au sein du CA et de nommer lui-même les cinq remplaçants au conseil. Le pouvoir qu'il exerçait sur les ressources clés a de plus été reconnu par les tribunaux, ce qui fait ressortir l'importante quantité de pouvoir qu'il exerçait sur les ressources par rapport aux autres parties intéressées, notamment les administrateurs et les membres de sa famille. On pourrait répondre que c'est le pouvoir coercitif dont jouissant Edward, et non son pouvoir sur les ressources clés, qui est à la source de la réussite de ce dernier. Il pourrait également y avoir d'autres facteurs en jeu qui n'ont pas été révélés dans les analyses des médias.

iv. Répercussions et conclusions à tirer

La théorie des processus appliquée au pouvoir se transpose à des situations réelles et nous permet de mettre en lumière ce qui pourrait avoir été les principaux facteurs personnels et politiques liés à des décisions commerciales. Cette théorie nous aide à comprendre pourquoi des événements se produisent, et à reconnaître si un pouvoir coercitif a été employé, et comment, en plus de nous permettre de comprendre quels gestes sont susceptibles d'établir un précédent, et quelles pourraient être les conséquences d'un tel précédent. En analysant ce différend selon la perspective de la théorie du pouvoir selon les ressources, on pourrait arriver à la conclusion que le pouvoir exercé par Edward pourrait avoir une incidence sociale : il pourrait établir un précédent négatif en matière de gouvernance d'entreprise et d'usage négatif du pouvoir sur les ressources dont jouissent les géants du monde commercial.

L'utilisation de la théorie du pouvoir pour analyser certaines situations et décisions politiques et commerciales peut aider une personne à en arriver à ses propres décisions. Par exemple, une chercheuse d'emploi pourrait hésiter à soumettre sa candidature pour un poste si elle sait que la haute direction fait usage de son pouvoir coercitif, ou un membre du CA pourrait démissionner s'il détecte une dynamique semblable au sein du conseil.

ANALYSE D'ERIN VALOIS

Erin Valois est étudiante à la maîtrise à temps partiel et journaliste à temps plein à Postmedia.

i. Analyse

Il est évident qu'Edward Rogers détenait un grand avantage par rapport aux autres membres de la famille en raison de son accès supérieur aux ressources, de sa capacité d'employer les ressources et des liens essentiels qui existent entre les facteurs externes, les ressources et les résultats. Les autres membres de la famille Rogers contrôlaient certains aspects du conflit en raison de leur propre pouvoir au sein de l'organisation, mais les facteurs associés à Edward avaient un poids supérieur aux facteurs associés à ses opposants.

Le différend entre les deux côtés de la famille et leurs alliés respectifs oppose deux parties de l'organisation. Dans le cas d'Edward, son pouvoir et son style agressif ont fait pencher l'environnement organisationnel de son côté et lui ont permis d'éviter tout compromis en faveur de la victoire à tout prix. Le résultat a été une relation endommagée avec la partie adverse (Bjorquist, 2011). Les cadres tracés par Gulliver (1979) et Ellis (Ellis et Anderson, 2005) offrent une perspective d'analyse des ressources et des processus connexes utilisés dans le conflit. Edward a été capable d'utiliser ses ressources et de persuader une majorité de la fiducie familiale et, en fin de compte, une part de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, de la rétablir à titre de président du conseil d'administration. Il y est arrivé en faisant appel à ce qui suit : le pouvoir légué par son père, feu Ted Rogers, qui lui accordait un important pouvoir politique au sein de la société; son rôle de président de la fiducie familiale, qui lui donnait accès à la légitimité et à une certaine information; une foule de tiers alliés qui lui offraient leur soutien, comme John Tory, maire de Toronto; les moyens financiers nécessaires pour régler la lourde note juridique associée à ce type d'attaque en matière de gouvernance; un système complexe de catégories d'actions utilisé par Edward pour contrecarrer les menaces contre son pouvoir décisionnel (Gamage et collègues, 2021).

Les ressources dont disposaient sa mère et sa sœur n'étaient pas aussi nombreuses ou puissantes que celles d'Edward, mais l'une d'entre elles, le prestige auprès du grand public, explique pourquoi le conflit s'est prolongé et a dû être tranché par les tribunaux : la famille était vue de manière plus

favorable dans les médias qu'Edward. La famille jouissait également de l'appui de Natale, chef de la direction, selon qui la société n'allait pas pouvoir persister avec Edward en charge (Deveau et collègues, 2021). La présence de Natale était vue comme un facteur de stabilisation durant les discussions au sujet de la prise de contrôle qui a été utilisé par la famille pour convaincre les actionnaires. Les femmes ont réussi à utiliser les médias pour les faire mieux paraître quand le conflit s'est envenimé, ce qui leur a valu l'appui du public après une série de gazouillis de Martha Rogers, l'une des sœurs Rogers.

En plus des ressources asymétriques dont jouissait Edward par rapport aux autres membres de la famille, son titre de président du conseil d'administration ajoutait de la légitimité à son pouvoir tiré de son réseau et de l'information dont il disposait (Ewert et collègues, 2019).

Il existe également un lien clair entre l'accès d'Edward au pouvoir issu de facteurs externes et le résultat qu'il a réussi à obtenir malgré les désirs des membres de sa famille. Les deux catégories d'actions et le caractère inadéquat des lois fédérales régissant ce domaine signifiaient que le rétablissement d'Edward à titre de président du CA était inévitable, sans égard aux ressources employées par ses opposants. La pression découlant de la prise de contrôle imminente de Shaw était un autre facteur externe qui s'ajoutait au faible égard aux normes sociales démontré par Edward, sa mère ayant allégué qu'Edward lui a menti pour la convaincre de congédier Natale, ce qui a permis à Edward de concevoir un résultat avantageux malgré les contraintes de temps qui lui a offert l'intégralité du contrôle de Rogers Communications (Dobby, 2021).

ii. Répercussions

Le conflit chez Rogers a perdu en importance dans les médias quand Edward Rogers a confirmé Tony Staffieri, jusque-là chef de la direction intérimaire, au poste de chef de la direction, mais le différend original percolait toujours. Staffieri était le directeur financier de Rogers jusqu'au 29 septembre 2021, quand il a quitté l'entreprise après une première tentative infructueuse par Edward d'expulser Natale (Posadzki et Willis, 2021). La nomination récente de Staffieri nous indique clairement à quel point le rapport de forces entre des groupes opposés peut basculer en fonction du pouvoir exercé sur les ressources : Natale jouissait initialement d'un grand nombre d'avantages à l'interne, notamment le soutien

de la famille Rogers, ce qui lui permettait de contrôler la trajectoire professionnelle de l'ancien directeur financier. En revanche, quelques mois plus tard seulement, Natale n'est plus dans le portrait, et c'est Staffieri qui est chef de la direction.

Un affrontement entre milliardaires ne joue pas sur les cordes sensibles du public, mais il est possible que ce différend entraîne une modification des lois sur la gouvernance d'entreprise au Canada afin de prévenir les situations dans lesquelles une seule partie détient tout le pouvoir nécessaire pour prendre des décisions importantes sans bénéficier du soutien du conseil d'administration (Hansen, 2021). Si on tente de changer cette politique, le pouvoir exercé par Edward sur les ressources pourrait être lourdement réduit, ce qui placerait nouveau rapport de forces en faveur de sa mère et de ses sœurs qui seraient de surcroît bien placées pour faire un appel au public afin de contrer les tendances dictatoriales que l'on peut percevoir chez le président actuel.

En analysant le conflit au sein de la famille Rogers selon la perspective de la théorie des processus de Gulliver, nous avons pu faire ressortir le problème fondamental qui sème le chaos dans l'une des plus grandes entreprises au Canada. Il serait facile de se perdre dans toute l'information au sujet des personnalités qui prennent part au conflit, comme un appel accidentel dévoilé par The Globe and Mail qui a envenimé le différend. Mais toutes ces anecdotes mineures n'étaient en fait que des indices qui pouvaient nous apprendre comment les deux factions ont influé sur le rapport de forces, ce qui a mené à une victoire d'Edward.

En appliquant cette théorie à un exemple concret, nous avons pu dissiper une grande part du mystère associé à ce conflit complexe et ainsi mieux comprendre les problèmes essentiels. En transposant un tel cadre à un différend réel, nous avons l'occasion de tirer avantage d'un contexte qui vise traditionnellement la résolution pour faire fi de tout le chaos et rendre notre analyse plus juste en approfondissant notre connaissance du contexte.

ANALYSE DE TITILOPE ADESINA

Titilope Adesina nous offre une expérience de 25 ans dans le secteur bancaire et vient de terminer sa maîtrise.

i. Analyse

Selon Moore, qui est cité par Laffier et ses collègues (2019, p. 27), le conseil d'administration de Rogers Communications Inc. était aux prises avec un conflit structurel et avec un conflit d'intérêts. Il existe une asymétrie des pouvoirs au CA, et les administrateurs doivent choisir parmi des intérêts divergents en choisissant un chef de la direction. Le conflit existe à un niveau interpersonnel entre Edward et les autres membres de sa famille, et à un niveau intergroupe entre le groupe d'administrateurs dirigé par Edward et le groupe dirigé par les autres membres de la famille Rogers (Coleman et collègues, 2014).

L'asymétrie des ressources créée par le pouvoir procédural et lié à la légitimité d'Edward a été accentuée par d'autres formes de pouvoir, par exemple le pouvoir d'association (soutien du maire John Tory) et le pouvoir d'expertise maîtrisé par les avocats (Mayer, 2012, p. 74-75). La force associée aux ressources dont disposait Edward a orienté son approche du conflit axée sur sa position, une approche qui excluait les intérêts des autres parties. Selon Laffier et ses collègues (2019, p. 139), cette approche a poussé les autres membres de la famille, dont le pouvoir était essentiellement de nature morale et sociale, à adopter une autre position. L'adoption de positions incompatibles par les parties au différend a envenimé le conflit en éliminant la possibilité de trouver un résultat bénéfique pour tous (Laffier et collègues, 2019, p. 139).

Selon Greer et Bendersky (2013), le fait d'exercer le plus de pouvoir sur les ressources clés ne garantit pas qu'on obtiendra le résultat désiré. Les parties qui disposent d'un pouvoir inférieur peuvent accroître la force de leurs ressources si elles comprennent comment les utiliser efficacement. Le groupe dirigé par la matriarche de la famille Rogers courait une chance d'influencer le résultat du conflit, pour peu qu'elle utilise efficacement ses ressources. En décidant d'employer ses ressources dans une confrontation animée par des émotions négatives, le groupe qui était le plus faible a perdu une occasion de renforcer ses ressources, ce qui a réduit son influence sur le résultat. La recherche montre qu'en cas de pouvoir asymétrique, les émotions négatives nous mènent à prendre des mesures qui avantageront la partie qui dispose d'un pouvoir supérieur dans un conflit (Greer et Bendersky, 2013).

Wasynczu et Kaftan (2014) suggèrent que toute tentative de coercition (qu'elle soit couronnée de succès ou non) est susceptible de provoquer une réponse compétitive, ce qui s'est produit dans le cadre du conflit des Rogers. L'opposition montée par le groupe de la famille a poussé Edward a adopter une stratégie compétitive. Cette stratégie a réduit encore davantage la possibilité d'en arriver à un résultat avantageux pour toutes les parties qui aurait pu réparer les dommages ayant frappé les relations dans ce conflit. En recomposant le CA et en s'adressant aux tribunaux, Edward a misé gros sur son pouvoir de légitimité, sur son pouvoir d'expertise et sur son pouvoir procédural en vue de forcer les autres à accepter sa position. De plus, l'adoption d'une approche fondée sur les droits lui a donné de meilleures chances d'influer sur le résultat du conflit, compte tenu de ses riches ressources (Ellis et Anderson, 2005).

Selon Mayer (2012), les parties au différend auraient mieux fait d'accroître leur pouvoir exercé sur les ressources en adoptant

la persuasion et la négociation, plutôt que la menace et la manipulation. De plus, la persuasion et la négociation auraient fait appel aux valeurs et aux convictions de la contrepartie, ce qui aurait instauré la confiance nécessaire pour partager de l'information et explorer les sacrifices nécessaires pour en arriver à une progression descendante du conflit.

Alors que la famille s'entredéchirait, un facteur externe, la bourse, a rapidement réagi avec un déclin continu du cours de l'action (Bharti, 2021). Les facteurs externes pourraient avoir eu une influence indirecte sur le résultat du conflit, car ils ont probablement influencé la décision d'Edward de s'adresser aux tribunaux pour une résolution rapide (Ellis et Anderson, 2005, p. 149). Un autre facteur qui a peut-être exercé son influence est la menace d'une enquête des autorités réglementaires. Une fois la décision du tribunal rendue, le marché a influencé indirectement le résultat du conflit quand Edward a décidé de conserver le chef de la direction actuel et d'éviter d'apporter tout changement significatif à la direction de l'organisation afin de donner des indices de stabilisation.

L'asymétrie des pouvoirs exercés sur les ressources, les facteurs externes et le choix des parties d'adopter une approche compétitive ont contribué à garantir que la résolution du conflit n'allait être avantageuse que pour l'une des parties. Les parties auraient peut-être pu engendrer un résultat avantageux pour tous si elles avaient mis l'accent sur les intérêts, les valeurs et les relations futures des personnes en cause. Bien que les parties au conflit aient eu l'air d'obtenir les résultats escomptés, plus précisément la présidence du CA pour Edward et le maintien en poste de Joe Natale comme chef de la direction, en vérité il y a eu deux parties perdantes. Le conseil d'administration est fractionné et l'image de l'entreprise est ternie. De plus, compte tenu de la structure de l'organisation qui concentre le pouvoir dans les mains d'une seule personne, la confiance des investisseurs à l'égard de la direction demeurera fragile (Bharti, 2021).

ii. Répercussions et conclusions à tirer

Le différend chez Rogers a commencé par une simple manœuvre visant à faire tomber le chef de la direction, mais s'est transformé en conflit au tribunal. Bien que les parties aient disposé de ressources inégales, des tentatives d'utiliser un pouvoir coercitif ont accru l'asymétrie, ce qui a envenimé le conflit. Edward a fait appel à ses plus vastes ressources pour influencer le résultat en sa faveur. L'évolution du cours du titre semble aussi avoir influé sur le choix de régler la question en cour. Comme prévu, l'approche adoptée a mené à un résultat avantageux pour une seule des parties, ce qui laissait planer une ombre sur les futures relations entre les administrateurs.

Les théories nous offrent des cadres qui nous aident à comprendre et à diagnostiquer des situations réelles. En sachant comment appliquer la théorie, il est possible de simplifier la collecte d'information qu'il faut réaliser pour donner un diagnostic et élaborer des solutions à des problèmes complexes de la vie réelle. En faisant appel à de tels cadres, il devient plus facile de catégoriser le problème fondamental dans tout contexte et de mieux comprendre les facteurs qui influent sur la question. De plus, une théorie nous aide à brosser un tableau du problème sans s'empêtrer dans les émotions ou les biais qui découlent de connaissances désuètes ou d'un appel à notre intuition dans une situation concrète. Les théories peuvent parfois être mises en application par des personnes qui ne sont pas expertes en la matière. Toute personne qui comprend les divers aspects de la théorie peut mettre en œuvre son cadre d'analyse.

Edward a brisé sa promesse de maintenir en poste le chef de la direction actuel après environ deux semaines en nommant à ce poste Tony Staffieri. De ce fait, il a démontré qu'il faisait passer ses intérêts avant ceux de l'autre partie (Saligrama et Aich, 2022). Maintenant qu'il détient clairement le pouvoir et que le chef de la direction qu'il privilégie est en poste, il serait sage d'effectuer une analyse de son style personnel en matière de conflit, car il est évident que son approche intransigeante a eu une grande influence sur le conflit. Melinda Hixon-Rogers a affirmé en décembre que sa priorité était de collaborer avec son frère pour trouver un compromis, mais que son influence sur le CA était trop bien ancrée, et que ses tentatives de trouver une solution commune ont été refusées. Elle a toutefois révélé que les membres de la famille se parlaient de nouveau (Decloet, 2021b). Bien qu'il soit pour l'instant difficile de prévoir si Edward abandonnera son style fort dans les conflits, une approche qui lui a quand même livré la victoire, pour saisir une occasion de coopérer avec Melinda après qu'elle ait tendu une branche d'olivier et formulé des commentaires positifs au sujet de la possibilité de travailler ensemble, la position de cette dernière démontre sans doute un ton davantage collaboratif après ce conflit d'envergure.

Le Journal d'Arbitrage et de Médiation Canadien est désormais disponible sur CanLII !

Nous sommes ravis que CanLII (l'Institut canadien d'information juridique) ait publié tous les numéros actuels et anciens du Journal d'Arbitrage et de Médiation Canadien dans sa section commentaires.

Veuillez partager cette excellente nouvelle avec vos collègues de la communauté juridique !

DROIT PRIMAIRE ET DOCTRINE CanLII

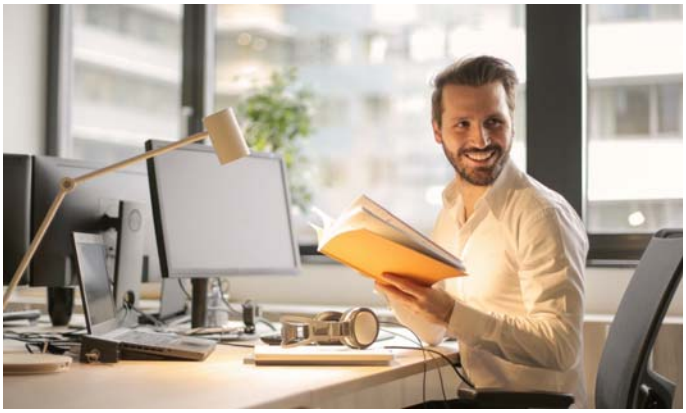
À L'AVANT-PLAN DE LA RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS AU CANADA DEPUIS 1974

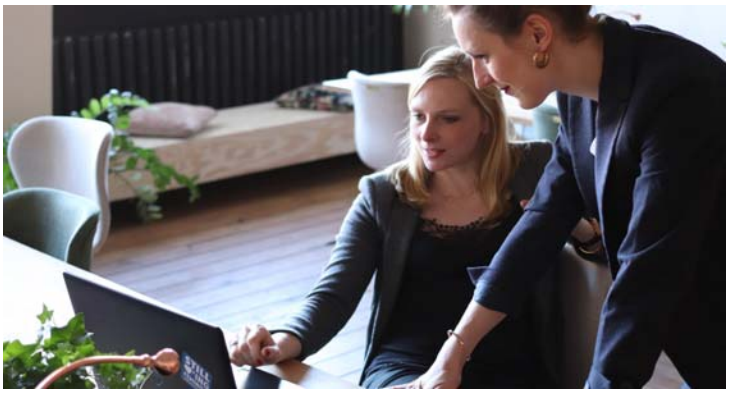
ADRIC.ca

Soumission d'articles

L'IAMC accueille les articles des membres et des amis (en français et en anglais) pour nos deux publications officielles.

2 000 à 2 500 mots pour publication dans le Journal d'Arbitrage et de Médiation Canadien ou 500 à 950 mots pour publication dans Perspectives PRD





Profitez de la reconnaissance reçue pour vos idées et opinions

En savoir plus

JOURNAL D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION CANADIEN

Article de 2 000 à 2 500 mots destiné aux spécialistes en PRD

PERSPECTIVES PRD

Article de 500 à 950 mots destiné aux parties à la médiation ou à l'arbitrage et à leurs avocats

RÉDACTRICE EN CHEF :
Genevieve A. Chornenki, LL. M.(PRD), Méd.A, Arb.A

CORÉDACTEURS EN CHEF :
Bryan C. Duguid, c.r., FCIArb
Paul Denis Godin, B.A., B.Sc. , LL. B., Méd.A

Pour plus d'informations sur les lignes directrices importantes, le processus de soumission et les possibilités de publicité, visitez le site *ADRIC.ca/fr*.

Références

Bharti, B. (texte signé le 28 octobre 2021). *Will the Rogers-Shaw deal still go through? Some think Rogers turmoil raises concerns*. Financial Post. Consulté le 4 décembre 2021 à partir du lien suivant : https://financialpost.com/telecom/will-the-roger-shaw-deal-still-go-through-some-think-rogers-turmoil-raises-concerns

Bjorkquist, B. (2011) *Interpersonal and Group Dynamics; A Practical Guide to Building An Effective Team.* (Second Edition). Emond Montgomery Publications.

Boardroom conflict at Rogers Communication | CTV News. (2021). CTV News Edmonton. Consulté le 4 décembre 2021 à partir du lien suivant : https://edmonton.ctvnews.ca/video?clipId=2306652

Coleman, Peter T., Morton Deutsch, and Eric C. (2014). *Chapter Thirty-Nine, Group Relations, and Conflict Resolution.* The Handbook of Conflict Resolution. John Wiley & Sons, Inc. p. 947 à 957, version imprimée.

Decloet, D. (2021a). Rogers boardroom brawl pitting mother against son was years in the making. *Financial Post*. https://financialpost.com/telecom/rogers-boardroom-brawl-pitting-son-vs-mother-was-years-in-making

Decloet, D. (2021b,). Melinda Rogers wants peace with her brother but deep rifts remain. *BNN*. https://www.bnnbloomberg.ca/melinda-rogers-wants-peace-with-her-brother-but-deep-rifts-remain-1.1697518

Deschamps, T. (25 octobre 2021). *Rogers: Battle continues after Edward Rogers holds meeting*. CTV News. Consulté le 4 décembre 2021 à partir du lien suivant : https://www.ctvnews.ca/business/duelling-rogers-boards-creating-uncertainty-for-company-ceo-and-shaw-deal-1.5637083

Deveau, S., Obiko Pearson, N., McCullough, M. (5 novembre 2021). Edward Rogers Wins Control of Cable Firm's Board in Court. *Bloomberg News*. https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-11-05/edward-rogers-wins-canada-court-ruling-in-family-boardroom-fight

Dobby, C. (26 octobre 2021). Court filing reveals Rogers board accepted CEO's resignation — but Loretta Rogers says she changed her mind because her son misled her. *Toronto Star.* https://www.thestar.com/business/2021/10/26/edward-rogers-claims-he-had-board-support-to-fire-joe-natale-but-directors-changed-course.html

Edward Rogers wins control of Canada's largest wireless carrier in court. (6 novembre 2021). TRT World. Consulté le 4 décembre 2021 à partir du lien suivant : https://www.trtworld.com/business/edward-rogers-wins-control-of-canada-s-largest-wireless-carrier-in-court-51390

Ellis, D. et Anderson, D. (2005). *Conflict Resolution: An Introductory Text*. Emond Montgomery Publications, Limited.

Ellis, Desmond et Dawn Anderson. (2005). *Chapter Four: Power.* Conflict Resolution: An Introductory Text. Emond Montgomery Publications Limited. P. 137 à 168.

Evans, Pete. (5 novembre 2021). *Edward Rogers wins court ruling in "Shakespearean" battle for control of family-run telecom giant | CBC News*. CBC. https://www.cbc.ca/news/business/rogers-court-ruling-1.6239278

Evans, Pete (12 novembre 2021). *Edward Rogers won the war for his family's company — but at what cost? | CBC News*. CBC. https://www.cbc.ca/news/business/edward-rogers-cost-analysis-1.6242856

Ewert, C., Barnard, G., Laffier, J., Maynard, M.L. (2019). *Choices in Approaching Conflict: Principles and Practice of Dispute Resolution*. (Second edition). Emond Montgomery Publications.

Gamage, M., Ljunggren, D., Shakil, I. (5 novembre 2021). Rogers Communications reinstates ousted chair after court backs his bid to shakeup board. *Reuters*. https://www.reuters.com/business/media-telecom/canadian-court-backs-edward-rogers-petition-validate-new-rogers-communications-2021-11-05/

Greer, L., & Bendersky, C. (2013). Power and Status in Conflict and Negotiation Research: Introduction to the Special Issue. *Negotiation and Conflict Management Research*, *6*(4), p. 239 à 252.

Hansen, J. (5 novembre 2021). How Ted Rogers's preoccupation with family control planted seeds for the turmoil in his empire. *CBC*. https://www.cbc.ca/news/business/ted-rogers-family-trust-explained-1.6237088

Mayer, B. S. (2012). *The Dynamics of Conflict: A Guide to Engagement and Intervention* (2nd ed.). Wiley.

Hesse-Biber, S. et Williamson, J. (1984). Resource Theory and Power in Families: Life Cycle Considerations. *Family Process*, *23*(2), p. 261 à 278. https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1984.00261.x

Korpi, W. (1985). Power Resources Approach vs. Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power. *Sociological Theory*, *3*(2), p. 31 à 45. https://doi.org/10.2307/202223

Podsadzki, A., Willis, A. (8 octobre 2021). Rogers chairman failed to oust CEO amid power struggle with sister, board. *The Globe and Mail*. https://www.theglobeandmail.com/business/article-rogers-chairman-failed-to-oust-ceo-amid-power-struggle-with-sister/

Podsadzki, A (21 octobre 2021). Rogers CEO Joe Natale learned of Edward's plan to oust him through butt-dial from CFO. *The Globe and Mail*. https://www.theglobeandmail.com/business/article-rogers-ceo-joe-natale-learned-of-edward-rogerss-plan-to-oust-him/

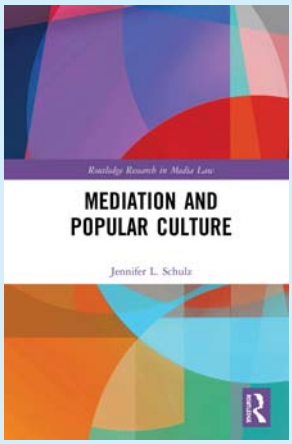
Refslund, B. et Arnholtz, J. (2021). Power resource theory revisited: The perils and promises for understanding contemporary labour politics. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X211053379. https://doi.org/10.1177/0143831X211053379

Shecter, Barbara et Bianca Bharti. (22 octobre 2021). Edward Rogers moves to replace five directors after being ousted as telecom's chair | Financial Post. https://financialpost.com/telecom/edward-rogers-voted-out-as-chairman-of-board-at-rogers

Schmalz, Stefan, Carmen Ludwig et Edward Webster. (2018). Global Labour Journal. 9(2), p. 113 à 134. https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569

Saligrama, A. et Aich, R. (10 janvier 2022). *Rogers Communications appoints Staffieri as president and CEO*. Yahoo Finance. Consulté le 25 janvier 2022 à partir du lien suivant : https://ca.finance.yahoo.com/news/rogers-communications-appoints-staffieri-president-031626709.html

Wasynczu, A. et Kaftan, C. (8 octobre 2014). Emotion in Negotiations: An Introduction. *Harvard Business School*.



Mediation and Popular Culture

Jennifer L. Schulz,
Routledge, 2020

ISBN (version imprimée) 9780367181055
ISBN (version électronique) 9780429059551

Une critique de : Pat Bragg, B.A., B.Ed

PAT BRAGG, B.A., B.ED

Pat Bragg, B.A., B.Ed, a effectué du travail de médiation dans les domaines des droits de la personne, des préjudices corporels et de la famille durant plus de 30 ans. Elle est à l'heure actuelle présidente de *Mediation Yukon* et a siégé au conseil d'administration de nombreuses organisations de médiation, tant à l'échelle locale que nationale. Pat organise des formations en médiation au Moyen-Orient, en Turquie et au Canada. Biographie :

https://www.northernfocus.ca et https://patbragg.ca:

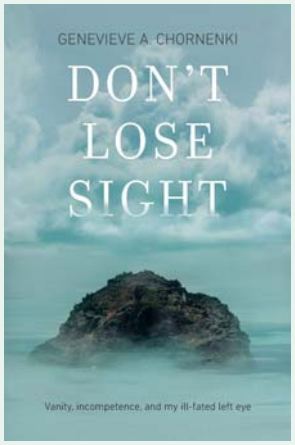
Quelle lecture amusante, dense et importante sur la médiation! On est abord déçu par la minceur du livre stimulant de Mme Schulz, docteure en psychologie. Le livre aborde tous les éléments importants qui concernent les valeurs, la pratique et l'éthique de la médiation. L'ouvrage apporte un éclairage sur la façon dont la médiation est considérée dans les films et à la télévision, et la façon dont le rôle des médiateurs et des médiatrices est influencé par ce que voient et entendent nos clients dans la culture populaire. Le livre renvoie abondamment à des textes et des articles classiques et récents sur la médiation, et il invite le lecteur et la lectrice à réfléchir encore une fois sur tout ce que nous avons appris individuellement et créé collectivement comme bibliographie.

Pourquoi le livre est-il amusant? La lecture de *Mediation and Popular Culture* m'a rappelé les enseignements des premiers et plus inspirants développeurs de la pratique moderne de la médiation. Le livre les place dans le contexte actuel. Elle m'a rappelé de si nombreuses fois mes premiers contacts avec ces pionniers de la médiation — Bush, Folger, Fisher, Ury, Lang, Winslade, Monk, Kolb, LeBaron, Izumi, Picard, Moore, Cloke, Harper et tant d'autres personnes dont les enseignements ont été tirés au fil des lectures ou par l'expérience dans le cadre de conférences et de démonstrations cliniques. J'ai envie de réviser, de réévaluer et d'intégrer tout ce que j'ai appris au cours des plus de trente années de médiation et de formation passées pour devenir la médiatrice que je suis maintenant. Qu'est-ce qui guide ma pratique? Qu'ai-je appris de chacun de ces médiateurs et qu'ai-je rajouté ou éliminé? Mon identité comme médiatrice est en cours d'examen compte tenu de l'effet stimulant — sur le plan littéraire et de la culture populaire — qu'a créé le livre de Mme Schulz.

L'ouvrage est dense. Chaque page comporte de longues notes de bas de page qui illustrent l'érudition ainsi que la vaste capacité de recherche et les connaissances que possède Mme Schulz. Mme Schulz est un vrai professeur et elle prend soin de communiquer ses sources à tous les étudiants en médiation, nouveaux ou expérimentés, qui sont assez chanceux pour trouver ce livre magnifique. Je l'ai dévoré, puis j'ai dû le déposer pour réfléchir sur ce que j'avais été invitée à examiner. J'ai utilisé les questions soulevées dans ma pratique quotidienne comme technique d'auto-évaluation continuelle.

Mediation and Popular Culture est une lecture importante de nos jours. L'ouvrage devrait être une lecture obligatoire pour tous les étudiants et les étudiantes en médiation. Toutes les considérations d'ordre éthique, idéologique et pratique pour la pratique de médiation sont portées à notre attention au moyen d'exemples choisis dans des films et à la télévision que nous avons vus ou pouvons voir, y compris certains exemples internationaux. Les sujets abordés et examinés comprennent notamment : la façon de maintenir un processus « équitable »; le rôle de l'intuition du médiateur (l'art et la magie de la médiation); les dangers de la médiation navette et de la tenue de caucus; la façon dont les médiateurs composent avec les sentiments, ceux de leurs clients et les leurs; quand la diplomatie devient-elle une tromperie; comment les médiateurs peuvent-ils abuser de leur autorité; de bons résultats justifient-ils que le médiateur manque de transparence ou qu'il recoure à la tromperie ou à la manipulation?

Les derniers mots du livre sont « Faisons cela ». L'auteure parle de faire savoir au monde qui sont les médiateurs et les médiatrices, ce qu'ils font et ce qu'ils peuvent faire pour faire avancer la paix et l'harmonie dans le monde en présentant des solutions meilleures et durables aux problèmes. Les médiateurs peuvent commencer par examiner, connaître et posséder leur propre pratique. Nous pouvons poser sans cesse les grandes questions, apprendre l'un de l'autre et nous améliorer. *Mediation and Popular Culture* fournit une extraordinaire structure pour la poursuite de l'excellence.



Don't Lose Sight: Vanity, incompetence, and my ill-fated left eye

Genevieve A. Chornenki,
Iguana Books, 2021

ISBN (version imprimée) 978-1-77180-480-6
ISBN (version électronique) 978-1-77180-481-3

Une critique de : Heather Swartz, Méd.A, M.S.S.

HEATHER SWARTZ, MÉD.A, M.S.S.

Heather Swartz est partenaire à Agree Incorporated. Elle a plus de 20 ans d'expérience en médiation en milieu de travail, familiale et civile. Sa pratique actuelle porte sur l'évaluation et le rétablissement du lieu de travail. En 2017, Heather a reçu le prix d'excellence régional Lionel J. McGowan de l'Institut d'Arbitrage et de Médiation du Canada (IAMC).

Dans le livre intitulé *Don't Lose Sight: Vanity, incompetence and my ill-fated left eye*, la médiatrice et arbitre estimée Genevieve Chornenki invite le lecteur à explorer la souffrance causée par une chirurgie d'urgence à son oeil gauche et à l'accompagner dans sa recherche obstinée pour protéger d'autres personnes d'un mal semblable. Mme Chornenki montre ce que c'est d'être assis sur la chaise d'un participant qui a un intérêt personnel dans un conflit au lieu de la chaise d'une personne « neutre » qui dirige d'autres personnes dans le cadre d'un processus de règlement. Le récit intime, plein d'esprit, de jeux de mots et coloré qu'expose Mme Chornenki a immédiatement capté mon attention et je suis restée concentrée, sans interruption, pendant les 125 pages suivantes.

Après que l'optométriste de Mme Chornenki ait deux fois échoué à diagnostiquer un décollement de rétine, lui faisant courir un risque de perte permanente de la vision, elle décide de soumettre une plainte officielle auprès du Collège des optométristes. Une proposition de règlement suivant l'inscription d'un plaidoyer de culpabilité à une inconduite professionnelle et une vérification du dossier d'assurance de la qualité échouent à donner suite au motif sous-jacent à la plainte de Mme Chornenki. À la recherche d'un règlement qui protégera d'autres patients d'un risque de diagnostic erroné, Mme Chornenki décline une invitation à fournir une déclaration de la victime, étant donné qu'elle ne se considère pas comme une « victime », et elle choisit d'assister à l'audience disciplinaire avec un avocat afin d'être prise au sérieux. Cependant, elle trouve que le processus impersonnel et incompréhensible.

En 1996, à titre d'étudiante en règlement des différends, j'ai lu l'ouvrage pratique et instructif intitulé *Bypass Court: A Dispute Resolution Handbook* rédigé conjointement par Genevieve Chornenki et Christine Hart. Le livre qui m'a ouvert l'esprit et les yeux sur un nouveau mode de règlement des conflits a été à la base de ma carrière en développement. Un quart de siècle plus tard, la lecture du roman *Don't Lose Sight* a également suscité une réflexion professionnelle et personnelle et ouvert de nouvelles perspectives.

Nous qui nous présentons comme des écoutants professionnels, nous devrions prendre des notes. Les défauts du processus disciplinaire et les erreurs commises par l'optométriste figurant dans *Don't Lose Sight* m'ont rappelé les responsabilités qui incombent à tous les professionnels, y compris les spécialistes du règlement des différends. Cela a renforcé le principe de fonctionnement qui me guide et qui est emprunté au domaine médical, « ne pas nuire ». En tant que médiateurs, nous utilisons nos compétences pour aider les parties à décrire leurs « symptômes » et nous les écoutons activement afin de connaître leurs intérêts en sachant qu'il est impossible d'obtenir un règlement si ce qui leur importe demeure non reconnu. De même, en tant qu'évaluateurs du milieu de travail, nous posons des questions ouvertes et écoutons de nombreuses voix pour établir un diagnostic et définir les thèmes soulevés dans un milieu de travail afin que les efforts de rétablissement puissent être concentrés avec efficacité. Dans chaque rôle, nous courons le risque de poser un diagnostic erroné si les hypothèses que nous formulons nous empêchent d'écouter véritablement ce que dit l'autre per-

sonne ou si nous conduisons une « investigation » inadéquate avant de « traiter » le problème. Dans le domaine du règlement des différends, les erreurs peuvent causer davantage de souffrance émotionnelle ou provoquer une crise urgente dont les parties à une médiation ou un milieu de travail auront de la difficulté à se rétablir.

Sur le plan personnel, le livre *Don't Lose Sight* m'a rendue attentive à mes angles morts, c'est-à-dire ces zones où j'estime que mon expérience en est une qui est commune ou universelle. Mon beau-frère, âgé de 45 ans, était incapable de poursuivre son rêve d'être pompier, car il est daltonien. Bien que je le sache, j'ai eu récemment une conversation avec lui et oublié, une fois encore, qu'il est incapable de percevoir les couleurs comme je les perçois. Ma soeur bien-aimée, qui attend de subir une chirurgie de la cataracte, a limité sa liberté étant donné que l'éblouissement et la diffraction des rayons lumineux font qu'elle n'est plus à l'aise de conduire un véhicule le soir. Peu après qu'elle m'en ait informée, j'ai omis de tenir compte de ses limitations pendant que nous discutions d'une visite possible. Ces deux anecdotes sont de durs rappels que je dois ouvrir les yeux sur les expériences que vivent d'autres personnes et m'imaginer dans leur situation afin d'éprouver de l'empathie pour elles.

J'ai été complètement absorbée par la lecture du livre. Le sens de l'humour et la profonde humanité de Mme Chornenki m'ont entraînée dans un voyage professionnel et personnel. *Don't Lose Sight* m'a de nouveau fait prendre conscience de la fragilité de la vue et suscité une appréciation immédiate pour son pouvoir. En regardant par la fenêtre, j'ai remarqué des zones de terrain surélevé parsemées des premiers flocons de neige de la saison et des graminées dorées ondulant dans le vent avec, en toile de fond, des pins vert foncé et des bouleaux gris élancés, éclairés par le soleil de l'après-midi. Ce niveau accru d'attention portée aux détails m'aidera à éviter de ne pas remarquer ce que je devrais voir dans mes relations personnelles et ma pratique professionnelle.

La médiation-arbitrage est une approche hybride qui combine les avantages de la médiation et ceux de l'arbitrage. Les parties doivent d'abord tenter de parvenir à un accord au moyen d'une médiation non exécutoire avec l'aide d'un médiateur. Si la médiation n'aboutit pas à un règlement, le médiateur agit à titre d'arbitre et, suivant des procédures d'arbitrage convenues, émet une décision contraignante.

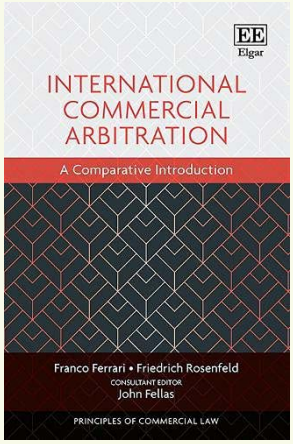
Les nouvelles règles de la Méd-Arb sont maintenant disponibles ! Notre mission est toujours de promouvoir les normes les plus élevées dans la pratique de la PRD; le nouveau règlement s'harmonise parfaitement avec nos règles de médiation et d'arbitrage existantes.

Nous avons également créé le titre professionnel Méd-Arb agréé (Méd-Arb A.) et une formation Méd-Arb. Les praticiens peuvent désormais faire valoir leur formation et leur expérience pour obtenir le titre, de manière à ce que ceux qui sélectionnent un professionnel puissent en être assurés.

EN SAVOIR PLUS

https://adric.ca/rules-codes/adric-med-arb-rules

Le cours, la désignation et les Règles méd-arb de l'IAMC sont maintenant disponibles!



International Commercial Arbitration: A Comparative Introduction

Franco Ferrari et Friedrich Rosenfeld, Edward Elgar Publishing, 2021

ISBN: 978-1-80088-280-5

Une critique de : Eric Morgan, Arb.B, accompagnée d'un commentaire de l'honorable Barry Leon

Les praticiens de l'arbitrage peuvent sélectionner, pour régler chaque différend, les éléments les plus pertinents de divers processus de résolution des différends et processus traditionnels nationaux, en plus des processus élaborés pour l'arbitrage. C'est tout particulièrement le cas dans le domaine de l'arbitrage commercial international où les praticiens sont exposés à l'influence de nombreux autres modes et modèles de pensée de règlement des différends entre entreprises. Sans être liés nécessairement à un pays particulier, les praticiens de l'arbitrage commercial international peuvent puiser dans les idées et les formules de tous les pays et les adapter.

Dans leur ouvrage intitulé *International Commercial Arbitration: A Comparative Introduction*, Franco Ferrari et Friedrich Rosenfeld, professeurs à l'Université de New York à New York et à Paris, donnent un aperçu sommaire pratique de l'arbitrage commercial international et de la façon dont il se distingue et subit l'influence des systèmes judiciaires nationaux.

L'ouvrage, qui suit l'ordre chronologique d'un arbitrage, présente d'abord les concepts généraux de la convention d'arbitrage, passe ensuite à l'engagement et à la conduite d'un arbitrage et traite enfin de la sentence arbitrale et de son exécution.

Les auteurs commencent par examiner les principaux concepts et dichotomies animant un arbitrage — l'importance du consentement des parties comme base d'arbitrage de leur différend, l'arbitrage institutionnel par rapport à l'arbitrage ad hoc, l'arbitrage commercial par rapport à l'arbitrage prévu par un traité d'investissement — en plus d'étudier les avantages et les désavantages que présente l'arbitrage comparativement à d'autres modes de règlement des différends.

L'ouvrage s'appuie sur plusieurs sources pour décrire les étapes habituelles d'une procédure arbitrale en s'alignant étroitement sur la *Loi type de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI) sur l'arbitrage commercial international* qui sous-tend de nombreuses lois nationales sur l'arbitrage, y compris toutes les lois canadiennes sur l'arbitrage. Il s'appuie également sur les règles de procédure et les directives n'ayant pas caractère obligatoire de divers organismes et institutions d'arbitrage international, comme l'Association internationale du barreau.

Cependant, là où l'ouvrage de Ferrari et Rosenfeld est le plus intéressant c'est lorsqu'il s'écarte de tout ensemble de règles et de procédures pour étudier sous tous les aspects les questions pratiques comme l'appréciation de la preuve ou les arbitrages particulièrement complexes en raison de la présence de nombreux contrats et de nombreuses parties. Les chapitres soulèvent alors des questions concernant la pratique de l'arbitrage selon des règles

ERIC MORGAN, ARB.B

Eric Morgan, Arb.B, est associé chez Kushneryk Morgan LLP, un cabinet de Toronto qui se spécialise dans la gouvernance d'entreprise, les poursuites liées aux valeurs mobilières et l'arbitrage et les poursuites pour les questions d'entreprise et commerciales. On l'a sélectionné pour faire partie des membres initiaux de la *NextGen Roster* (équipe de nouvelle génération) à Arbitration Place. https://kmcounsel.ca.

L'HONORABLE BARRY LEON, CIARB

L'honorable Barry Leon, CIArb, arbitre et médiateur indépendant (Arbitration Place; 33 Bedford Row; Caribbean Arbitrators). Juge à la Cour de commerce des îles Vierges britanniques de 2015 à 2018. Médiateur agréé par l'IMI, ancien président de CCI Canada et membre des initiatives et organismes suivants : comité d'examen de la Loi de 1991 sur l'arbitrage, *Campaign for Greener Arbitrations* et comité organisateur de la *CanArbWeek*. Directeur administratif du *Canadian Journal of Commercial Arbitration*. Titulaire d'un prix du CPR International Institute pour une contribution extraordinaire à la diversité en PRD.

https://www.arbitrationplace.com/arbitrator/barry-leon

de base plutôt que le cadre élargi des règles et des lois sur lequel se concentrent davantage les autres chapitres.

Lorsque l'ouvrage aborde les lois nationales de pays particuliers et leur interaction avec l'arbitrage commercial international, il est nécessairement fragmenté au point de partir dans presque tous les sens. Ainsi, nous apprenons ce que la Haute Cour de Tokyo a à dire sur le droit de se faire entendre, ce que la Cour d'appel de Francfort a statué sur les irrégularités de procédure ainsi que sur l'indépendance et l'impartialité d'un arbitre, et découvrons la façon dont la Haute Cour de Singapour aborde la norme de contrôle judiciaire des questions de compétence. La jurisprudence canadienne y est également bien représentée, par exemple, la décision de la Cour suprême du Canada dans *Dell Computer Corporation c. Union des Consommateurs et al.*, [2007] 2 RCS 801 concernant la compétence du tribunal arbitral pour statuer sur une question de droit, et la décision de la Cour fédérale dans *Canada (Procureur général) c. S. D. Myers Inc.* [2004] 3 CF 38 concernant le principe d'une intervention judiciaire minimale lorsqu'il est demandé à un tribunal d'annuler une sentence. Le commentaire de certains praticiens canadiens, comme Henry Alvarez, y figure également.

Ferrari et Rosenfeld ne permettent à aucun pays de prédominer dans leurs exemples, bien qu'il ait peut-être mieux valu qu'ils tiennent compte un peu plus de la jurisprudence des centres communs d'arbitrage commercial international. Quiconque souhaite une analyse approfondie de l'approche de l'arbitrage commercial international d'un pays particulier devra regarder ailleurs.

Ce livre relativement mince n'offre que des fragments et des aperçus, malgré certaines tentatives d'établir des catégories et de dégager des tendances. L'analyse décrit la façon dont les lois nationales peuvent diverger fondamentalement l'une de l'autre, et leurs répercussions sur l'arbitrage international. Dans certains pays, notamment l'Allemagne et l'Italie, la nullité partielle d'un contrat entraîne la nullité de l'ensemble du contrat, ce qui donne ensuite lieu dans l'arbitrage (y compris en vertu de la *Loi type de la CNUDCI*) à la doctrine de la divisibilité par laquelle une clause compromissoire est réputée constituer un accord distinct des autres modalités du contrat aux fins d'établissement de la compétence du tribunal arbitral. Apprendre des autres pays peut aider les praticiens canadiens à comprendre les éléments sous-jacents à certains instruments et pratiques d'arbitrage international. Ceux-ci visent parfois à aborder des questions qui ne sont pas usuelles en droit canadien.

La Convention pour la reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales étrangères (la Convention de New York) domine à juste titre la discussion postérieure à la sentence arbitrale. Un examen minutieux de la Convention de New York couvre entièrement près d'un cinquième du livre. Ferrari et Rosenfeld examinent les exigences de la Convention de New York et la façon dont les tribunaux nationaux abordent l'exécution des sentences arbitrales.

Les auteurs terminent leur livre en établissant un lien entre la Convention de New York et l'étape postérieure à la sentence, plus généralement, et l'étape antérieure à la sentence. Ferrari et Rosenfeld examinent comment les décisions prises à l'étape de la rédaction peuvent influer sur la capacité d'exécuter une sentence rendue à la suite d'un arbitrage prévu dans un tel contrat.

International Commercial Arbitration: A Comparative Introduction constituera une ressource utile pour les praticiens de l'arbitrage de tous les pays, y compris le Canada, étant donné qu'il présente des notions élémentaires sur le domaine et rappelle les nombreux choix à faire dans la façon de régler un différend par l'arbitrage, lesquels sont guidés par les compétences nationales des praticiens de l'arbitrage, sans nécessairement se limiter à celles-ci. L'ouvrage offre aux praticiens canadiens une compréhension approfondie de l'arbitrage commercial international sur les plans conceptuel et pratique, y compris les points de vue de praticiens d'autres pays. En vertu de la *Loi type de la CNUDCI* (qui sous-tend les lois sur l'arbitrage de toutes les provinces et tous les territoires du Canada), il faut tenir compte de son origine internationale et de la nécessité de promouvoir l'uniformité. Cet ouvrage aide les praticiens canadiens à y parvenir en montrant comment l'arbitrage se développe à l'échelle internationale et dans d'autres pays. Ce livre peut inspirer les Canadiennes et les Canadiens qui exercent dans le domaine de l'arbitrage ou du litige national en les rendant plus créatifs dans le règlement des différends de leurs clients, même ceux qui n'exercent pas dans le domaine de l'arbitrage commercial international.

Commentaire de l'honorable juge Barry Leon

Un enseignement pratique du livre de Franco Ferrari et Friedrich Rosenfeld pour les avocats canadiens spécialisés en règlement des différends — et même pour les avocats spécialisés en règlement des différends de plusieurs pays — c'est que l'arbitrage ne devrait reproduire les procédures et les pratiques d'aucun appareil judiciaire national.

Ceux d'entre nous qui ont participé à des poursuites en justice dans un pays particulier sont peut-être à l'aise avec « la façon dont nous avons toujours procédé ». Cependant, nos façons de procéder ne sont pas uniques ni nécessairement les meilleures — pour chaque litige, à tout le moins. En fait, ces façons de procéder n'offrent généralement pas aux parties la souplesse dont elles ont besoin pour adapter les procédures et les pratiques en fonction de leurs circonstances.

Les façons de procéder en arbitrage commercial donnent aux parties à un différend et à leur conseiller juridique la possibilité d'adapter le processus d'arbitrage au différend et aux circonstances des parties, afin qu'il soit efficace sur le plan du temps et du coût, et de procéder d'une manière logique, compte tenu des circonstances. Presque rien ne doit être fait d'une manière particulière simplement parce que « c'est la règle ».

Les avocats qui considèrent l'arbitrage comme une poursuite en justice conduite en privé, assis à une table, ratent des occasions pour leurs clients.

L'arbitrage offre des options de processus de règlement des différends qui peuvent tirer profit d'une adaptation et de créativité. Si l'objectif est de permettre à un tribunal d'arbitrage d'obtenir ce dont il a besoin (éléments de preuve, droit pertinent, etc.) pour rendre une décision équitable, rapide et raisonnable, en conformité du droit choisi par les parties, les avocats des parties doivent examiner à chaque étape si l'activité permet de faire avancer cet objectif et s'il existe de meilleures façons de le réaliser.

Félicitations à nos nouveaux titulaires !

Félicitations aux membres suivants de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada qui ont reçu la désignation de Médiateur/Médiatrice agréé(e), Arbitre agréé(e), Méd-Arb agréé(e), Médiateur/Médiatrice Breveté(e) ou Arbitre Breveté(e) :

NOUVEAUX ARB.A

Marc Bhalla, C.Arb (Ont.)

NOUVEAUX MÉD.A

Hayley MacPhail, C.Med (Ont.)

NOUVEAUX MÉD-ARB.A

Stacey Rose, C.Med-Arb (C.-B.)

NOUVEAUX ARB.B

Muhammad M. Alam, Q.Arb (Ont.)

Brenda Arseneault, Q.Arb (Alb.)

Donald Bisson, Q.Arb (Ont.)

Tanya Carter, Q.Arb (Alb.)

Valentina Culina, Q.Arb (Alb.)

Nathalie Dennis, Q.Arb (Ont.)

Randy Dos Santos, Q.Arb (Sask.)

Declan Fitzpatrick, Q.Arb (Alb.)

Veniamin Gafitulin, Q.Arb (C.-B.)

Caroline Graham, Q.Arb (Ont.)

TerriAnne Halmrast, Q.Arb (Alb.)

Lindsay Hart, Q.Arb (Sask.)

Joy Hulton, Q.Arb (Ont.)

Wesley Jamieson, Q.Arb (Ont.)

Rachel Lammers, Q.Arb (C.-B.)

Michelle Linklater, Q.Arb (Sask.)

Chantelle MacDonald Newhook, Q.Arb (N.-E.)

Myles Frederick McLellan, Q.Arb (Ont.)

Usman Mahmood, Q.Arb (Alb.)

Scott Nicol, Q.Arb (Alb.)

Nneka Nnubia, Q.Arb (Ont.)

Andrea Robinson, Q.Arb (Ont.)

Paul Ryzuk, Q.Arb (Alb.)

Nicole Sawchuk, Q.Arb (Sask.)

Moataz Sherif, Q.Arb (Ont.)

Christine Silverberg, Q.Arb (Alb.)

Kathleen Soltis, Q.Arb (C.-B.)

Jonathan Sommer, Q.Arb (Ont.)

Mike Stewart, Q.Arb (C.-B.)

James Turnbull, Q.Arb (Ont.)

Jackson Virgin-Holland, Q.Arb (Ont.)

Katya Wilson, Q.Arb (C.-B.)

NOUVEAUX MÉD.B

Emily McHale, Q.Med (Ont.)

Kehinde Akintola, Q.Med (N.-E.)

Muhammad M. Alam, Q.Med (Ont.)

Marco Ancinelli, Q.Med (Ont.)

Jennifer Banfield, Q.Med (Ont.)

Isabelle Bouvier, Q.Med (Ont.)

Justin Bozzo, Q.Med (Ont.)

Merisa Coertze, Q.Med (Sask.)

Bryan Delorenzi, Q.Med (Ont.)

Marian Grande, Q.Med (Ont.)

Gary Hagel, Q.Med (C.-B.)

Jennifer Hoenisch, Q.Med (Man.)

Jennifer Hyatt, Q.Med (Ont.)

Nahannai Lee Lewis, Q.Med (Man.)

Michelle Linklater, Q.Med (Sask.)

Thabo Mtetwa, Q.Med (Sask.)

Linsey Nixon, Q.Med (Sask.)

Shannon O'Neill, Q.Med (Ont.)

Demitry Omrin, Q.Med (Ont.)

David Ossinger, Q.Med (N.-E.)

Trisha Perry, Q.Med (N.-E.)

Erica Prefontaine Dean, Q.Med (Man.)

Crista Renner, Q.Med (Ont.)

Joanne Roulston, Q.Med (Ont.)

Gordon Smith, Q.Med (Ont.)

Robert Spiegel, Q.Med (Ont.)

Janet Stewart, Q.Med (C.-B.)

Briar Rose Thom, Q.Med (Ont.)

Ruth Ann Thomas, Q.Med (Sask.)

Angela Tillier, Q.Med (Sask.)

Rahel Woldegiorgis, Q.Med (Ont.)

Dorna Zaboli, Q.Med (Ont.)

Les titres de médiateur agréé (Méd.A) ou d'arbitre agréé (Arb.A) sont les titres les plus élevés. Ces titres, de même que ceux de médiateur ou d'arbitre breveté (Méd.B ou Arb.B), sont les seuls titres généralistes au Canada attribués aux médiateurs et arbitres praticiens. Ils témoignent de la compétence, de la formation et du savoir-faire propres aux membres. Reconnus et respectés aussi bien à l'échelle du Canada qu'à l'international, ils sont gage des niveaux d'expérience et de compétences supérieurs des titulaires. Les clients et agents de liaison peuvent être rassurés en sachant que la formation et le rendement des spécialistes en PRD qui détiennent un titre de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada ont été passés en revue, évalués et confirmés par toute une équipe de praticiens chevronnés et extrêmement respectés du domaine.

Pour obtenir plus de renseignements et connaître les critères d'admissibilité des candidats, consultez l'adresse :
http://adric.ca/fr/resources/professional-designations/

Prix McGowan d'excellence en règlement des différends

Appel de mises en candidature pour 2022

L'IAMC lance un appel aux candidats pour les prix McGowan d'excellence en règlement des différents pour 2022.

Les prix sont accordés en hommage à Lionel J. McGowan, premier directeur exécutif de l'Institut d'arbitrage du Canada. La remise des prix McGowan aura lieu lors de l'Assemblée générale annuelle de l'IAMC qui se déroulera le 20 octobre 2022. Deux prix seront décernés. L'un en reconnaissance de la contribution exceptionnelle au soutien, au développement et au succès de l'Institut (ou au développement de modes alternatifs de règlement des différents au niveau national), et l'autre pour la contribution apportée à un affilié et au sein d'une région.

Date Limite

La date limite de réception des mises en candidature est le vendredi 1er juillet 2022. Nous vous invitons à nous les envoyer dès que possible. Veuillez joindre **une lettre indiquant les raisons pour lesquelles votre candidat(e) devrait être reconnu(e), en soulignant les contributions qu'il ou elle a apportées**, au bureau de l'IAMC, par télécopieur ou par courriel.

À L'AVANT-PLAN DE LA RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS AU CANADA DEPUIS 1974

Comité des nominations McGowan
Institut d'arbitrage et de médiation du Canada, Inc.
234, avenue Eglinton est, bureau 407
Toronto (Ontario) M4P 1K5
Téléc. : 416-901-4736 *admin@adric.ca*

Prix d'excellence national

Ce prix, semblable au prix régional, est décerné en reconnaissance des contributions apportées à l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada. Sont retenus la participation à la promotion de la PRD au niveau national ou au soutien, au développement et à l'évolution de l'Institut, dans ses politiques comme dans ses programmes. L'enseignement de la PRD à titre professionnel, l'instruction de cas relatifs à la PRD ainsi que toute autre activité liée à l'exercice de la PRD n'entrent pas en ligne de compte. De la même façon, siéger au conseil d'administration de l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada n'est pas pris en considération, à moins que cela n'implique des apports majeurs dans le développement de la structure de l'Institut, les relations nationales et régionales, les programmes ou documents nationaux, l'obtention d'un financement ou toute autre contribution significative.

Prix d'excellence régional

Ce prix est décerné à une personne qui a contribué au développement et au succès d'un affilié régional d'une manière remarquable, soit par son effort à court terme, soit par sa contribution constante, ou qui a significativement participé à la promotion et au développement de la PRD au sein d'une région.Veuillez noter que l'attribution du prix n'est en aucun cas déterminée par l'ancienneté de l'adhésion, l'ancienneté d'un mandat au sein d'un comité ou d'un conseil d'administration, ou par la possession d'un cabinet de PRD.

L'IAMC apprécie le soutien que lui offrent ses Membres collectifs :

Renseignez-vous sur les avantages de l'adhésion corporative auprès de l'IAMC et devenez membre dès aujourd'hui.

Alberta Energy Regulator

Alberta Environmental Appeals Board

BD&P Burnet, Duckworth & Palmer LLP Law Firm

BLG Borden Ladner Gervais

COX & PALMER

Deloitte.

大成 DENTONS

Fairway divorce solutions

GOWLING WLG

IBC BAC

Imperial

ISMAILI CONCILIATION AND ARBITRATION BOARD FOR CANADA

KPMG

OSLER

ROSE LLP

Lauréats des Prix d'honneur de l'IAMC

L'IAMC rend hommage aux anciens présidents, confrère, administrateurs émérites et les récipiendaires des prix McGowan pour leur soutien et leur contribution importante à la croissance et au développement des modes de PRD et de l'IAMC.

ANCIENS PRÉSIDENTS

1974-1975 **L. J. McGowan**
1975-1976 **J. T. Fisher**
1977-1979 **W. E. Hickey**
1979-1981 **P. B. Walters, C.Arb**
1981-1981 **B. V. Orsini**
1981-1984 **Joseph W. Myers**
1984-1985 **W. John C. Stikeman**
1985-1986 **Norman A. Richards**
1986-1988 **William G. Geddes**
1988-1990 **C. H. Laberge**
1990-1991 **D. C. Andrews**
1991-1994 **H. J. Wilkinson**
1994-1995 **Joanne H. Goss**
1995-1997 **Roman Evancic**
1997-1999 **Gervin L. Greasley**
1999-2000 **Heather A. de Berdt Romilly**
2000-2001 **Allan Stitt**, C.Med, C.Arb
2001-2002 **Kent Woodruff**, C.Med, C.Arb
2002-2004 **Barry C. Effler**, C.Arb
2004-2007 **P. David McCutcheon**, C.Arb
2007-2009 **Donald E. Short,** C.Arb, FCIArb
2009-2012 **R.J. (Randy) Bundus**
2012-2014 **James (Jim) Musgrave**, Q.C., C.Med, Q.Arb
2014-2017 **M. Scott Siemens**, C.Med
2017-2018 **Thierry Bériault**, Méd.A
2018-2020 **Andrew D. (Andy) Butt**, C.Med, C.Arb

MEMBRES DISTINGUÉS

Archie M. Doyle, BSc (EE), MEIC, PEng
Basil V. Orsini, CMP, CIE, MCIQS, FCIArb
Carson F. Morrison, BE, MSc, FEIC, PEng
Charles H. Laberge, BComm, MBA, C.Arb
David C. Elliott, C.Arb
David Lemco, C.Arb
Donald M. Batten, FCIArb, FIIC, FAIC
E. Leonard Weldon, Q.C.
H.D.C. Hunter, BA, MA, C.Arb
Harold J. Wilkinson, PEng
John A. Tuck, Q.C.
Joseph W. Myers
Lionel J. McGowan
Paul B. Walters, BASc, MBA, MEIC, PEng
Philippe Ferland
Professor Roger Fisher
W. John Stikeman, MBE
William G. Geddes, LL.B., BSc, Civil Eng, C.Arb, Mediator
William R. Kay
Winston E. Hickley, LLD, FEIC, PEng
William R. Kay
Winston E. Hickley, LLD, FEIC, PEng

MEMBRES HONORAIRES

B.W. Vigrass
Ancien président et secrétaire,
The Chartered Institute of Arbitrators

Cedric Barclay
Ancien président
The Chartered Institute of Arbitrators

Robert Coulson
Ancien président
American Arbitration Association

Richard J. Soper
Ancien président
The Chartered Institute of Arbitrators

DIRECTEURS ÉMÉRITES

Alex S. Hamilton
Andrew G. Farquharson, BSc, PEng
Angus McClaskey
Archie M. Doyle, BSc (EE), MEIC, PEng
Carson F. Morrison, BE, MSc, FEIC, PEng
Clifford A. Lincoln, FCIArb, FCII, FHC
D.M. Batten, FCIArb, FIIC.
David L. Campbell, BSc, PEng
Douglas V. Gonder
Francois Beauregard
Frank A. Wright, LLB, FCIArb, FCIS
Gervin L. Greasley, C.Arb
H.D.C. Hunter, BA, MA, C.Arb
R.F. Legget, O.C. Deng, FRSC
W.F. James, PhD, FRSC, PEng
William J. Hartnett, Q.C.
William R. Kay
Winston E. Hickley, LLD, FEIC, PEng

MEMBRE HONORAIRE

L'hon. Thomas A. Cromwell

LAURÉATS DU PRIX D'EXCELLENCE LIONEL J. MCGOWAN

NATIONAL :

1999 **Roman Evancic** (C.-B.)
2000 **NIL**
2001 **William J. Hartnett** (ALB.)
2002 **Barry Effler**, C.Arb (MAN.)
2003 **P. David McCutcheon**, C.Arb (ONT.)
2004 **Noel Rea** (ALB.)
2005 **Gervin L. Greasley** (MAN.)
2006 **Gerald Ghikas**, C.Arb (C.-B.)
2007 **Bill Remmer** (ALB.)
2008 **Harold J. Wilkinson**, C.Arb (ONT.)
2009 **Donald E. Short**, C.Arb (ONT.)
2010 **William G. Horton**, C.Arb (ONT.)
2012 **Brian J. Casey** (ONT.)
2013 **Jeffrey Smith** (ONT.)
2014 **James (Jim) Musgrave**, Q.C., C.Med, Q.Arb (Atl.)
2015 **Anne M. Wallace**, Q.C., C.Med, C.Arb (SASK.)
2016 **Jim McCartney**, C.Med, C.Arb (ALB.)
2017 **Angus Gunn**, Q.C. (C.-B.)
2018 **M. Scott Siemens**, C.Med (SASK.)
2019 **Wendy Hassen**, Méd.A (ALB.)
2020 **Serge Pisapia**, Arb.A, Méd.A (Québ.)
2021 **Janet McKay** (ONT.)

RÉGIONAL :

1999 **Harry Hunter**, (BCAMI)
2000 **Kent Woodruff**, C.Med/C.Arb (BCAMI)
2001 **Annette Strug**, C.Med (ADRAI)
2002 **Bernie McMullan**, C.Arb (ADRIM)
2003 **Randy A. Pepper**, (ADRIO)
2004 **Gary Fitzpatrick**, C.Arb (BCAMI)
2005 **Gary T. Furlong**, C.Med (ADRIO)
2006 **Kenneth A. Gamble**, C.Med/C.Arb (ADRSK)
2007 **Mary T. Satterfield**, C.Med/C.Arb (ADRIO)
2008 **Sheila Begg**, C.Med/C.Arb (BCAMI)
2008 **Bill Diepeveen**, (ADRIA)
2009 **Tom W. Smith**, C.Med (ADRIA)
2010 **Richard H. McLaren**, C.Arb (ADRIO)
2011 **Camilla Witt**, (ADRIA)
2011 **Dr. Barbara Landau**, C.Med, Cert.F.Med (ADRIO)
2012 **Pamela Large-Moran**, C.Med, C.Arb (ADRAI)
2013 **Dr. Barbara Benoliel**, (ADRIO)
2014 **Claude Métras**, Méd.A/Arb.A (IMAQ)
2015 **Dr. Jennifer L. Schulz**, (ADRIM)
2016 **Andrew D. Butt**, C.Med, Q.Arb (ADRAI)
2017 **Heather Swartz**, C.Med (ADRIO)
2018 **The Honourable Andrea Moen**, (ALB.)
2019 **Charmaine Panko**, Méd.A , Arb.B (ADRSK)
2020 **Eric Slone**, C.Arb (ADRAI)
2021 **Dominique Lettre** (IMAQ)
2021 **Wendy Scott**, Méd.A (ADRAI)

QUI SOMMES-NOUS?

L'IAMC réunit sept filiales, ainsi que les principaux bureaux d'avocats et associations, pour promouvoir la résolution créative des conflits dans tout le pays et à l'échelle internationale. Cette vaste base de membres, qui suppose des compétences et expériences des plus diverses, aborde tout les besoins en règlement des différends au Canada. Plusieurs organisations font appel à l'IAMC pour orienter la gestion de leurs différends avec leurs clients, ou encore des différends entre employés ou entre les employés et la direction, en consultant les Règles de médiation, d'arbitrage et de médiation-arbitrage. Les membres adhèrent au Code de déontologie de l'IAMC et sont assujettis à la politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires. Ceux qui ont atteint les niveaux de scolarité et d'expérience pratique exigés peuvent soumettre leur candidature afin d'obtenir un titre professionnel leur permettant d'être reconnus comme des arbitres brevetés, des arbitres agréés, des médiateurs brevetés ou des médiateurs agréés en tant que généraliste et maintenant, expert familial.

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2021-2022

EXECUTIF

Elton Simoes, Méd.A, Arb.B
Président et Administrateur général, Vancouver, C.-B.

Michael Schafler, Arb.B
Vice-Président, Président-Élu et Administrateur / Représentant corporatif – Dentons Canada LLP, Toronto, Ont.

Daniel Faucher, CStJ, B.Sc. AdeC, RCC™
Vice-Président et Administrateur / Représentant de filiale - IMAQ, Québ.

Lauren Tomasich, LL.B
Administratrice / Représentante corporatif - Osler, Hoskin & Harcourt LLP, Toronto, Ont.

Josie Parisi, CPA, CA, CBV, CIRP
Administratrice générale et trésorière – Toronto, Ont.

Sara Ahlstrom, M.A., B.A., Méd.A
Secrétaire et Administratrice / Représentante corporatif – Dispute Resolution Services, Alberta Municipal Affairs, Edmonton, Alb.

ADMINISTRATEURS

Paul Bradley, CPA, CA, CBV, CFF
Administrateur / Représentant corporatif - Deloitte, Halifax, N.-E.

Barry Effler, LL.B., LL.M., Arb.A
Administrateur / Représentant de filiale - ADRIM, Man.

Adam Fox, M.A., J.D., Méd.A
Administrateur / Représentant de filiale – ADRIO, Ont.

Brin Hamilton, M.A., B.Comm., CPHR, Arb.B , Méd.B
Administratrice / Représentante de filiale - ADRBC, C.-B.

Matthew Janes, Ph.D., Méd.B
Administrateur / Représentant de filiale - ADRAI, Provinces de l'Atlantique

Isabelle Keeler, J.D.
Administratrice / Représentante corporatif – Cox & Palmer, Halifax, N.-E.

Matti Lemmens, LL.B
Administratrice / Représentante corporatif - Borden Ladner Gervais LLP, Calgary, Alb.

Barrie Marshall, c.r., B.A., LL.B.
Administrateur / Représentant de filiale - ADRIA, Alb.

Stacey O'Dea, B.A., LL.B
Administratrice / Représentante corporatif - Imperial Oil Ltd., St. John's, T.-N.

Scott Siemens, Méd.A, FICB, B.Comm.
Administrateur / Représentant de filiale - ADRSK, Sask.

Lauren Tomasich, LL.B
Administratrice / Représentante corporatif - Osler, Hoskin & Harcourt LLP, Toronto, Ont.

Karen Stewart, BSc, MBA , Méd.A, ICD.D
Administratrice / Représentante corporatif- Directrice Générale, Fairway Divorce Solutions, Calgary, Alb.

MEMBRES PARTENAIRE DE L'INSTITUT D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION DU CANADA

Alberta Energy Regulator
Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Bureau d'assurance du Canada
Burnet, Duckworth & Palmer LLP
Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
Cox & Palmer
Deloitte LLP
Dentons Canada LLP
Environmental Appeals Board
Fairway Divorce Solutions
Gowling WLG
Ismaili Conciliation and Arbitration Board of Canada
KPMG LLP
Osler, Hoskin & Harcourt LLP
Rose LLP

DEVENEZ MEMBRE PARTENAIRE:
communiquez: *executivedirector@adric.ca*

NOS TARIFS PUBLICITAIRES

Communiquez votre message dans le Journal d'Arbitrage et de Médiation Canadien, destiné à plus de 2 400 membres de l'IAMC et un nombre croissant d'individus, de cabinets, d'organizations et de bibliothèques.
Dates de diffusion : mars et septembre
Date limite de remise du matériel : 6 semaines avant la date de diffusion
CONTACTEZ : *journal@adric.ca*

	1 NUMÉRO	2 NUMÉROS
PAGE ENTIÈRE	468 $	850 $
DEMI-PAGE VERT.	292 $	525 $
DEMI-PAGE HOR.	292 $	525 $
QUART DE PAGE	158 $	285 $
BANDEAU DE PAGE	158 $	285 $

Le Journal d'Arbitrage et de Médiation Canadien (ISSN 1192-537X) est publié deux fois par an par l'Institut d'arbitrage et de médiation du Canada Inc. @2022. Tous droits réservés. Sa reproduction ou sa transmission, en tout ou en partie, sous quelque forme ou par quelque moyen, ou son stockage dans un système d'extraction, sans l'autorisation préalable du propriétaire des droits d'auteur, sont interdits.

ADR Institute of Canada
Institut d'arbitrage et de médiation du Canada TM/MC

À L'AVANT-PLAN DE LA RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS AU CANADA
LEADING DISPUTE RESOLUTION IN CANADA

INSTITUT D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION DU CANADA INC.
407-234, rue Eglinton est
Toronto, Ontario, (Canada) M4P 1K5
Tél : 416-487-4733
Sans frais : 1-877-475-4353
Télécopieur : 416-901-4736
Courriel : *admin@adric.ca*
Site Web : *www.adric.ca*

ADR INSTITUTE OF BRITISH COLUMBIA
347-1275 West 6th Avenue
Vancouver, BC V6H 1A6
Sans frais : 1-877-332-2264 (en C.-B.)
Tél : 604-736-6614
Télécopieur : 604-736-6611
Courriel : *mcrelations@adrbc.com*
Site Web : *www.adrbc.com*

ADR INSTITUTE OF ALBERTA
#225, Tower 1
3697 Mill Woods Road NW
Edmonton, AB T6K 3L6
Sans frais : 1-800-232-7214
Tél : 780-433-4881
Télécopieur : 780-433-9024
Courriel : *info@adralberta.com*
Site Web : *www.adralberta.com*

ADR INSTITUTE OF SASKATCHEWAN
Box 22015, RPO Wildwood
Saskatoon, SK S7H 5P1
Sans frais : 1-866-596-7275
Courriel : *info@adrsaskatchewan.ca*
Site Web : *www.adrsaskatchewan.ca*

ADR INSTITUTE OF MANITOBA
c/o 141 Marion Street
Winnipeg, MB R2H 0T3
Sans frais : 1-877-489-7452
Courriel : *admin@adrmanitoba.ca*
Site Web : *www.adrmanitoba.ca*

ADR INSTITUTE OF ONTARIO
Suite 405, 234 Eglinton Avenue East
Toronto, ON M4P 1K5
Tél : 416-487-4447
Sans frais : 1-844-487-4447
(En dehors du GTA)
Télécopieur : 416-487-4429
Courriel : *info@adr-ontario.ca*
Site Web : *www.adr-ontario.ca*

INSTITUT DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE DU QUÉBEC
1445, rue Stanley, bureau 1501
Montréal (Québec) H3A 3T1
Tél : 514-282-3327
Télécopieur : 514-282-2214
Courriel : *info@imaq.org*
Site Web : *www.imaq.org*

ADR ATLANTIC INSTITUTE
Box 123
Halifax CRO, NS B3J 2M4
Courriel : *admin@adratlantic.ca*
Site Web : *www.adratlantic.ca*