Appel d'intérêts

Groupe de travail: Examen indépendant du mandat, de la prestation des services et de la pérennité du CRDSC

Le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC) souhaite renforcer l'accès à un règlement rapide, équitable et crédible des différends sportifs, améliorer la prévisibilité des coûts et l'efficience administrative, et évaluer comment sa gouvernance et son expertise peuvent mieux servir le système sportif canadien. L'examen couvre son mandat national subventionné, les services non subventionnés ou à coûts partagés, les activités de prévention, les services complémentaires ainsi que les partenariats ou les nouveaux territoires de compétence envisageables.

Les travaux compareront objectivement les options réalisables, sans conclusion prédéterminée, tout en préservant l'indépendance et l'expertise du CRDSC. Les recommandations peuvent porter sur des changements relevant du CRDSC et sur des changements nécessitant une intervention gouvernementale, y compris des modifications législatives. Le résultat doit appuyer les décisions du conseil d'administration et, s'il y a lieu, des propositions au gouvernement. Les constats doivent distinguer les données probantes vérifiées, les points de vue des parties prenantes, les hypothèses et les limites.

Pour guider cet examen, le CRDSC sollicite des manifestations d'intérêt pour sept postes au sein de son groupe de travail de neuf membres, y compris le poste à la présidence. Deux sièges seront occupés par des membres du conseil d'administration du CRDSC. Le groupe de travail réunira une solide expérience du sport et des expertises complémentaires en règlement des différends, en gouvernance et en direction d'organisations.

Les membres devront exercer un jugement indépendant sur les constats et les options présentés, examiner les fondements des modèles actuels et évaluer les conséquences des changements proposés. Avec l'appui de la partie retenue pour le mandat de consultation et du personnel du CRDSC, le groupe de travail formulera des recommandations au conseil d'administration, ainsi que les priorités et les conditions nécessaires à leur mise en œuvre.

Mandat et organisation des travaux

Le groupe de travail guidera une démarche de consultation, de recherche comparative et d'analyse des services et de la gouvernance du CRDSC portant sur les six volets résumés en annexe. Il aidera à cerner les questions nécessitant un examen plus poussé, examinera les constats et évaluera les scénarios proposés en fonction de la mission du CRDSC, des besoins de sa clientèle et des ressources nécessaires à leur mise en œuvre. Les priorités seront établies en accord avec la personne responsable du projet au CRDSC et dans les limites de la portée des travaux prévue au contrat de la partie retenue.

Les recommandations du groupe de travail doivent permettre au conseil d'administration d'évaluer la pertinence et la faisabilité des options, leurs conséquences et les étapes nécessaires à leur mise en œuvre. Elles doivent distinguer clairement les changements relevant du CRDSC des changements législatifs, ministériels ou institutionnels nécessitant une intervention gouvernementale. Le groupe de travail exerce un rôle consultatif; le conseil d'administration conserve le pouvoir de décision dans le cadre du mandat du CRDSC.

La partie retenue réalisera la majeure partie des recherches, des consultations, des analyses et de la préparation des livrables et demeurera responsable de la qualité et de l'indépendance de l'analyse. Le groupe de travail apportera l'expertise et le jugement nécessaires pour examiner les constats, dégager les options et formuler des recommandations. Les divergences de fond entre les constats et les recommandations de la partie retenue et les avis du groupe de travail seront consignées. Le personnel du CRDSC soutiendra le groupe de travail, et la personne responsable du projet au CRDSC gérera les obligations contractuelles liées à la partie retenue. Le groupe de travail exerce un rôle consultatif et ne peut autoriser de services, d'honoraires ni de dépenses.

L'appel d'offres visant le mandat de consultation sera lancé parallèlement au présent appel de manifestations d'intérêt. La sélection de la partie retenue et la nomination des membres du groupe de travail constituent des processus distincts.

Le groupe de travail relèvera du conseil d'administration du CRDSC. La participation de Sport Canada à titre d'observateur est envisagée, sans que cette participation soit comptée parmi les neuf membres du groupe.

Composition et profils recherchés

La composition du groupe réunira des compétences complémentaires et une connaissance approfondie des réalités du sport. Les deux membres du conseil d'administration apporteront respectivement une expertise en gouvernance et une expertise en transformation organisationnelle, en gestion du changement et en modèles de services.

La sélection des sept membres du groupe de travail dans le cadre du présent appel de manifestations d'intérêt visera à réunir une diversité de parcours professionnels, d'expertises et de perspectives, en fonction des profils décrits ci-dessous. Les expertises peuvent se recouper; les personnes candidates devraient préciser leur profil principal et les autres dimensions du mandat auxquelles leur expérience pourrait être utile. Chaque membre contribuera à la totalité de l'examen et des recommandations en mettant à profit son expertise particulière.

Composition et profils recherchés

Présidence du groupe de travail	Une personne possédant une vaste expérience du sport, une crédibilité établie au Canada et à l'international, ainsi qu'une expérience de la direction de travaux collectifs complexes. Son parcours doit démontrer sa capacité à examiner des enjeux institutionnels, à faire progresser des discussions faisant intervenir des perspectives différentes et à traduire les conclusions en recommandations précises. La présidence dirigera les discussions, encouragera les contributions des membres et veillera à la cohérence de l'ensemble des travaux. Elle collaborera avec la personne responsable du projet au CRDSC pour organiser les discussions et regrouper les commentaires du groupe, y compris les divergences de fond. La préférence sera accordée à une personne ne faisant pas partie du conseil d'administration actuel du CRDSC.
Athlète	Une personne qui est actuellement athlète ou qui possède une expérience récente du sport de haut niveau et dont le parcours comprend des responsabilités de représentation collective, de gouvernance ou de défense des droits et des intérêts des athlètes. Cette personne doit pouvoir établir des liens entre les expériences des personnes participantes et les choix institutionnels et procéduraux examinés par le groupe. Sa contribution portera sur l'accès aux mécanismes de règlement des différends, la capacité des parties à participer et les effets des processus sur leur parcours sportif. Elle participera à l'ensemble des travaux et des recommandations.
Direction et gouvernance d'organisations sportives	Une personne ayant exercé d'importantes responsabilités de direction ou de gouvernance au sein d'un organisme national de sport, d'un organisme multisports ou d'un organisme responsable de grands Jeux. Son expérience doit lui permettre d'évaluer les besoins des organisations sportives et les effets des modèles proposés sur leur fonctionnement. Une connaissance transversale du système canadien, de ses mécanismes de financement et des relations entre ses différents niveaux sera particulièrement pertinente.
Règlement des différends sportifs au Canada	Une personne possédant une expérience substantielle de l'arbitrage sportif au Canada, une expérience pratique de la médiation et de la facilitation, ainsi qu'une connaissance approfondie des autres modes de règlement des différends. Son parcours doit lui permettre d'évaluer les mécanismes actuels, les besoins et les attentes des parties ainsi que les difficultés rencontrées en pratique. Cette personne contribuera à l'examen de la compétence, de l'accès, des garanties procédurales et du recours approprié à l'intervention précoce, aux approches consensuelles et à l'arbitrage. Ses connaissances pratiques doivent également éclairer l'analyse de la proportionnalité des processus, des coûts, des délais et des responsabilités respectives de l'institution, des spécialistes et des parties.
Règlement des différends sportifs à l'international	Une personne dont la pratique et les responsabilités témoignent d'une connaissance approfondie des mécanismes internationaux de règlement des différends sportifs. Son expérience devrait lui permettre d'évaluer les choix institutionnels et procéduraux de différents modèles, leurs garanties d'indépendance et leurs conditions de fonctionnement. Elle aidera à dégager les enseignements pertinents pour le CRDSC et les conditions dans lesquelles son expertise pourrait être mise à contribution dans d'autres contextes.

Composition and Profiles Sought

Direction et gestion de services de règlement des différends	Une personne ayant exercé des responsabilités de direction ou d'administration au sein d'une institution ou d'un service de règlement des différends, possédant une expérience de la conception ou de l'amélioration des mécanismes de prévention et de règlement des différends ainsi qu'une bonne compréhension du contexte sportif. Son expérience devrait comprendre la conception et la prestation des services, la gestion des dossiers et des ressources ainsi que les conditions favorisant la qualité et la pérennité des services. Elle aidera à évaluer les modalités de prise en charge initiale des dossiers et d'orientation, les liens entre les modes de règlement, les modèles de services proposés, leurs exigences opérationnelles et financières et la répartition des fonctions entre le personnel, les spécialistes et les partenaires.
Prévention des différends et éducation	Une personne possédant une expérience substantielle de la conception, de la prestation et de l'évaluation de programmes et de services d'éducation, de formation ou de renforcement des capacités, ainsi qu'une bonne compréhension du contexte sportif. Son parcours doit lui permettre d'évaluer comment l'information, les outils pratiques et le soutien aux organisations et aux personnes participantes peuvent renforcer les capacités et contribuer à prévenir les différends. Cette personne contribuera à l'évaluation du Centre de ressources et à la définition des priorités pour son développement futur, notamment les publics cibles, les contenus, les modes de prestation et les partenariats possibles. Son expérience éclairera également l'évaluation de l'accessibilité, de l'utilisation et de l'efficacité, ainsi que des liens entre la prévention, l'éducation et les services de règlement des différends.

Contribution attendue et sélection

Les membres participeront à titre personnel, sur la base de leur expertise et de leur jugement indépendant. Au sein du groupe, leur rôle ne sera pas de représenter leur employeur, leur organisation d'attache ou leur communauté professionnelle, ni d'en être porte-parole. Cette règle s'applique également à la personne provenant du milieu des organisations sportives.

La sélection tiendra compte de la qualité des parcours des personnes candidates et de la complémentarité de leurs qualifications et de leur expérience avec celles des autres membres du groupe. Le comité de sélection examinera :

- la profondeur de l'expertise et sa pertinence au regard des enjeux à traiter;
- les responsabilités exercées et les réalisations démontrant la contribution proposée;
- la connaissance du sport et des besoins du système sportif canadien;
- la capacité d'examiner les modèles existants de façon indépendante, de considérer différentes perspectives et de contribuer à des recommandations collectives;
- la disponibilité pour participer activement pendant toute la durée du mandat.

La reconnaissance au Canada et à l'international sera particulièrement recherchée pour la présidence et le profil international. La sélection tiendra également compte de la complémentarité des expériences professionnelles et de la diversité des perspectives pertinentes en matière de gouvernance, de prestation des services et d'accès. Les personnes candidates doivent pouvoir contribuer aux travaux en anglais décrits ci-dessous.

Conflits d'intérêts, confidentialité et ententes de participation

Au moment de présenter leur manifestation d'intérêt, les personnes doivent déclarer tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, notamment les mandats, fonctions ou relations actuels ou récents qui pourraient raisonnablement influer sur l'indépendance de leur contribution ou sembler y porter atteinte. Il peut s'agir, par exemple, de relations mettant en cause le CRDSC, Sport Canada, les organisations ou les prestataires de services faisant l'objet de l'examen, les procédures pertinentes, ou de tout intérêt dans l'appel d'offres visant le mandat de consultation lancé en parallèle. Les personnes candidates doivent décrire les mesures de protection proposées. Le CRDSC déterminera si une situation déclarée peut être gérée, exige des mesures d'atténuation ou rend une personne inadmissible. Les déclarations peuvent être transmises au CRDSC de façon confidentielle.

Les personnes retenues devront déclarer rapidement tout nouveau conflit ou toute modification à un conflit existant et respecter les mesures de protection convenues. Elles devront protéger les renseignements non publics obtenus dans le cadre des travaux du groupe pendant leur participation et après la fin de leur mandat ou sa résiliation. Les ententes de participation préciseront les modalités relatives à la confidentialité et aux conflits d'intérêts.

Les ententes de participation préciseront les droits relatifs aux documents préparés pour le groupe de travail, y compris les droits du CRDSC d'utiliser, de reproduire, de communiquer à Sport Canada, de traduire et de publier les rapports, les recommandations et les documents connexes du groupe, sous réserve de la confidentialité et des droits préexistants ou de tiers ayant été déclarés. Les membres doivent signaler les droits ou restrictions pertinents qui touchent les documents fournis dans le cadre de leur contribution.

Modalités de participation et échéancier

Les travaux devraient commencer pendant la semaine du 23 novembre 2026, après les nominations et la signature des ententes de participation. Les rencontres auront lieu environ toutes les trois semaines, principalement en mode virtuel. Une ou deux rencontres en personne pourront être organisées avec l'autorisation préalable du CRDSC.

Les membres doivent prévoir du temps entre les rencontres pour lire les documents, examiner les analyses et préparer leur contribution aux discussions. Le plan de travail et l'échéancier détaillé seront confirmés lors de la rencontre de démarrage.

Les activités et les documents du groupe de travail seront en anglais. Les membres doivent pouvoir contribuer aux discussions et examiner les documents dans cette langue, tout en comprenant les réalités et les besoins liés aux deux langues officielles du Canada. Les consultations menées dans le cadre de l'examen doivent permettre la participation en anglais et en français.

Les membres du conseil d'administration du CRDSC ne recevront aucune rémunération pour leur participation au groupe de travail. Pour les autres membres, des honoraires forfaitaires de 2 000 $ CA sont prévus pour l'ensemble du mandat convenu, sauf pour la personne à la présidence, dont les honoraires totaux sont de 4 000 $ CA. Les dépenses autorisées au préalable, notamment les déplacements pour les rencontres en personne approuvées, seront prises en charge par le CRDSC conformément à sa Politique d'administration financière.

Modalités de participation et échéancier

Étape	Date prévue
Date limite de dépôt des candidatures	12 novembre 2026, à 16 h (HE)
Sélection des membres et signature des ententes	Au plus tard le 19 novembre 2026
Rencontre de démarrage et confirmation du plan de travail	Semaine du 23 novembre 2026
Rapport final et recommandations	Cible : mars 2027 Échéance du financement actuel du projet : 31 mars

Comme le précise l'appel d'offres visant le mandat de consultation lancé en parallèle, le financement actuel du projet doit être utilisé au plus tard le 31 mars 2027, en concordance avec l'achèvement prévu du rapport final et des recommandations. L'échéancier pourra être ajusté au fil des travaux; les membres recevront rapidement l'information sur toute modification proposée à la durée du mandat ou à l'engagement attendu. Toute prolongation ou modification des modalités relatives aux honoraires et aux dépenses est assujettie à l'approbation préalable du CRDSC et à une entente écrite avec les personnes concernées au sein du groupe de travail. Le financement au-delà de mars 2027 n'est pas garanti.

Candidatures

Les personnes intéressées sont invitées à soumettre, dans la langue officielle de leur choix :

- un curriculum vitæ présentant leur parcours, leur expérience pertinente et leurs coordonnées;
- une lettre d'intérêt d'au plus deux pages exposant leur motivation, le ou les profils auxquels elles souhaitent contribuer et l'expérience qui appuie cette contribution.

La lettre doit également préciser la disponibilité de la personne pour le mandat, y compris la préparation des rencontres et la participation à celles-ci, ainsi que son intérêt à assumer la présidence, le cas échéant. La déclaration de conflits d'intérêts décrite ci-dessus doit figurer dans la lettre ou dans une déclaration distincte.

Transmettre les candidatures par courriel, en format PDF ou Word, à : applications@crdsc-sdrcc.ca
Les candidatures doivent être reçues au plus tard le 12 novembre 2026, à 16 h (HE).

Objet du courriel : Groupe de travail du CRDSC

Processus de sélection et renseignements

Un comité composé de membres du conseil d'administration et du personnel du CRDSC examinera les candidatures et sélectionnera les membres en tenant compte des critères ci-dessus et de la complémentarité des expertises nécessaires au sein du groupe. Le CRDSC pourra mener des entrevues avec les personnes candidates, demander des références, communiquer avec les personnes de référence dont les coordonnées ont été fournies et solliciter d'autres références raisonnablement connues du CRDSC afin d'évaluer l'expérience pertinente et l'aptitude à remplir le rôle.

Les personnes candidates seront informées du résultat. Les personnes retenues signeront une entente de participation précisant le mandat, l'engagement attendu, les honoraires, les modalités de déplacement autorisées, la confidentialité, les mesures de protection contre les conflits d'intérêts et les droits relatifs aux documents préparés pour le groupe.

L'ensemble des membres du groupe de travail, y compris la personne à la présidence, devra se soumettre à une vérification des antécédents judiciaires conformément aux politiques du CRDSC avant de participer aux travaux du groupe.

Le CRDSC se réserve le droit, à son entière discrétion, de modifier, de suspendre, d'annuler ou de relancer le présent appel, de prolonger la période de dépôt des candidatures et de rejeter une ou plusieurs candidatures ou la totalité de celles-ci. La publication du présent appel n'oblige pas le CRDSC à nommer une personne candidate. Les nominations sont assujetties aux approbations du CRDSC et à la signature des ententes de participation.

Les documents de candidature seront conservés par le CRDSC et ne seront pas retournés. Signaler tout document protégé par des droits exclusifs ou de nature confidentielle et expliquer la protection demandée. Les renseignements contenus dans les candidatures serviront à évaluer celles-ci et à administrer la sélection et les nominations.

Diversité, équité et inclusion

Le CRDSC s'engage à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion et accueille les manifestations d'intérêt de personnes aux parcours, aux identités, aux perspectives et aux expériences vécues diversifiés. Nous encourageons particulièrement les manifestations d'intérêt de personnes appartenant à des groupes historiquement sous-représentés.

Les personnes candidates sont invitées à déclarer volontairement leur appartenance à des groupes méritant l'équité ou à faire part de toute expérience vécue ou perspective pertinente qu'elles souhaitent mettre en valeur. Cette déclaration est entièrement volontaire, et le choix de ne pas communiquer ces renseignements n'aura aucune incidence défavorable sur une candidature.

Les renseignements communiqués volontairement seront traités de façon confidentielle et pris en compte uniquement dans le cadre du processus de sélection.

Personne-ressource

Francis Ménard
Chef de la direction du CRDSC

Les questions et les demandes de mesures d'adaptation pour présenter une candidature peuvent être transmises à applications@crdsc-sdrcc.ca, à l'attention de Francis Ménard.

Une description détaillée du projet est disponible sur demande. Les personnes intéressées à se joindre au groupe de travail peuvent en obtenir une copie en écrivant à applications@crdsc-sdrcc.ca.

Annexe — Portée de l'examen

1 Évaluation des besoins, accès et fonctionnement actuel

Examiner les données existantes du CRDSC sur les demandes de renseignements, les dossiers, les délais, les coûts, la compétence et les obstacles procéduraux. Préciser les données nécessaires à l'examen, recommander une période d'analyse appropriée et signaler toute lacune ou limite susceptible d'influer sur les constats. Consulter un échantillon proposé et justifié de la clientèle actuelle, passée et potentielle des services de règlement des différends, d'organisations sportives aux niveaux national, provincial, territorial et communautaire, de membres de la liste de spécialistes du règlement des différends, d'avocates et d'avocats et de partenaires pertinents. Inclure les perspectives des athlètes et préciser clairement l'étendue et les limites de l'échantillon de consultation. Les consultations doivent permettre aux personnes ayant recours aux services et aux athlètes de contribuer indépendamment de leurs organisations sportives. Évaluer les besoins non comblés, les obstacles à l'accès aux services, les raisons pour lesquelles les demandes de renseignements ne mènent pas à l'ouverture de dossiers, ainsi que les différences dans les besoins et les expériences de la clientèle des services subventionnés et des autres services. L'accès aux renseignements sur les dossiers et aux données de consultation est assujetti à leur disponibilité et aux mesures de confidentialité applicables.

La méthode d'échantillonnage et les profils des personnes participantes proposés seront examinés avec le groupe de travail et approuvés par la personne responsable du projet au CRDSC, dans les limites de la portée des travaux et du budget convenus. Au sein de l'échantillon convenu et lorsque des données probantes sont disponibles, tenir compte des expériences liées à des procédures terminées, à des dossiers retirés ou à des règlements informels, ainsi que des situations où des personnes n'ont pas entrepris ou poursuivi un processus en raison d'obstacles perçus.

2 Prestation des services, procédures et pérennité

Évaluer les processus du CRDSC de prise en charge initiale des dossiers, de triage, de médiation, d'arbitrage et de règlement simplifié des différends, y compris les circonstances nécessitant des procédures plus formelles et les responsabilités respectives du personnel, notamment des gestionnaires de dossiers, et des membres de la liste. Examiner les règles de compétence et d'accès, l'équité procédurale, la confidentialité, les pratiques de publication et les divulgations non autorisées. Évaluer l'expertise, la sélection, la diversité et la spécialisation des membres de la liste. Dégager des améliorations concrètes et leurs effets possibles sur l'accès des personnes participantes, l'indépendance, la qualité des services et la capacité administrative.

Examiner d'autres structures tarifaires, notamment des forfaits, des ententes de partage des coûts et des modèles de rémunération, tout en considérant quels services devraient demeurer gratuits. Évaluer les coûts opérationnels ainsi que les sources de financement et de revenus compatibles avec l'indépendance et l'accès. Pour les scénarios prioritaires, estimer les coûts de mise en œuvre et les coûts récurrents, les besoins en ressources et les revenus potentiels. Préciser clairement les hypothèses relatives à la demande, au nombre de dossiers et à la participation du personnel et des membres de la liste, et évaluer comment leur variation pourrait influer sur la pérennité et l'abordabilité. Distinguer les estimations étayées par les données probantes disponibles de celles qui nécessitent une validation supplémentaire.

Évaluer des modèles de prestation différenciés, partagés ou mutualisés, notamment en matière de facilitation, d'orientation et d'intervention précoce. Pour les processus simplifiés, préciser les services inclus, les paramètres procéduraux proportionnés, les critères de passage à des procédures plus complètes et les modalités de contrôle des coûts et de facturation prévisible. Indiquer toute modification plus générale au Code canadien de règlement des différends sportifs nécessaire pour soutenir les modèles proposés, en tenant compte des travaux de révision menés en parallèle.

Annexe — Portée de l'examen

3 Gouvernance et cadre institutionnel

Évaluer le cadre du CRDSC prévu par la Loi sur l'activité physique et le sport, en distinguant les obligations légales des normes d'application volontaire et des pratiques recommandées. Utiliser comme points de comparaison les exigences de gouvernance applicables aux organismes nationaux de sport et aux organismes multisports, le Code de gouvernance du sport canadien et d'autres pratiques exemplaires pertinentes, tout en reconnaissant le rôle institutionnel distinct du CRDSC. Examiner les processus de nomination, la composition du conseil d'administration et la durée des mandats, l'indépendance, la représentation des athlètes, la diversité, la structure des comités, l'évaluation du conseil et la reddition de comptes. Préciser les pouvoirs et les processus nécessaires à la mise en œuvre des changements proposés, en distinguant clairement les mesures relevant du CRDSC, celles exigeant des modifications aux directives ministérielles et celles nécessitant des modifications législatives.

Tenir compte des réformes pertinentes du système sportif, notamment des travaux et des recommandations de la Commission sur l'avenir du sport au Canada, selon leur disponibilité, ainsi que des travaux parallèles signalés par le personnel du CRDSC. Évaluer comment les changements proposés pourraient améliorer la coordination entre les organisations sportives et entre les niveaux national, provincial, territorial, local et communautaire, et réduire la fragmentation des mécanismes de règlement des différends.

4 Prévention, services complémentaires et partenariats

Évaluer le Centre de ressources pour la prévention des différends, les outils pratiques, les initiatives de formation et les services de soutien aux organisations sportives. Explorer les possibilités d'offrir des services complémentaires d'expertise, comme des examens de la gouvernance et des politiques, des vérifications préalables et des examens des processus de discipline et d'appel, ainsi que des partenariats professionnels, notamment des modèles de services bénévoles ou à moindre coût. Définir l'objet et la clientèle visée des services retenus; évaluer la demande, la valeur ajoutée, la qualité, la tarification, les responsabilités et les besoins en ressources. Cerner les considérations liées à l'expertise professionnelle, à la confidentialité, aux conflits d'intérêts et à la responsabilité juridique, et recommander des mesures appropriées pour maintenir une séparation claire entre les fonctions consultatives et juridictionnelles. Examiner comment l'expertise des membres de la liste pourrait soutenir ces services sous la supervision du CRDSC, notamment dans le cadre de mandats de Sport Canada ou de contrats conclus directement avec des organisations, et évaluer leur valeur ajoutée par rapport aux services existants du secteur privé.

5 Services spécialisés et autres territoires de compétence

Explorer les possibilités de créer des chambres spécialisées et d'offrir des services de règlement des différends ou d'administration de tribunaux à d'autres sports, instances ou territoires de compétence, au Canada ou à l'étranger. Évaluer la demande potentielle, la compatibilité avec le mandat, la capacité organisationnelle, la pérennité financière, l'indépendance et les exigences de reconnaissance applicables. Indiquer les possibilités auxquelles donner suite, celles à reporter et celles à écarter, en justifiant chaque recommandation par des données probantes. Réaliser une évaluation plus détaillée des possibilités prioritaires, selon ce qui aura été convenu avec le groupe de travail et confirmé par la personne responsable du projet au CRDSC, dans les limites de la portée des travaux et du budget approuvés. Préciser les études de faisabilité ou les examens juridiques supplémentaires nécessaires avant la mise en œuvre.

Annexe — Portée de l'examen

6 Modèles comparables, scénarios et recommandations

Examiner une sélection justifiée de modèles pertinents au Canada et à l'international, dans le sport et d'autres secteurs. Comparer les scénarios prioritaires au modèle actuel du CRDSC quant à leurs conséquences juridiques, financières, opérationnelles et institutionnelles, notamment les besoins en ressources, les risques et les effets possibles sur la clientèle actuelle et potentielle. Expliquer la pertinence de chaque modèle et préciser toute limite à son application dans le contexte du CRDSC. Élaborer des recommandations concrètes fondées sur des données probantes et une feuille de route de mise en œuvre par étapes, en précisant les priorités, les coûts estimatifs, les responsables, les dépendances, les instances décisionnelles, les partenaires possibles et les approbations gouvernementales requises. Évaluer les effets probables de chaque scénario et recommandation sur l'accessibilité, la rapidité, l'équité procédurale, l'indépendance et l'abordabilité pour la clientèle actuelle et potentielle. Pour les services de règlement des différends, évaluer également la capacité de la clientèle d'obtenir une réparation effective. Indiquer les étapes possibles de mise en œuvre à partir de 2027-2028 et pour les années suivantes, ainsi que des mesures appropriées pour suivre les progrès et évaluer les résultats.

L'évaluation pourra s'appuyer sur les travaux parallèles signalés par le CRDSC, notamment l'examen des mécanismes d'appel internes et les révisions ciblées du Code canadien de règlement des différends sportifs, tout en évitant le dédoublement de ces activités.