



CODE DE DEONTOLOGIE

Préambule

« La médiation (...) est un processus de négociation où une tierce personne qualifiée et impartiale, la médiatrice ou le médiateur, garantit aux personnes en conflit un cadre et une présence qui leur permette d'exprimer et de confronter leurs points de vue, émotions et valeurs. Elle les accompagne dans la recherche de solutions créatives, novatrices et mutuellement acceptables. C'est un processus volontaire, confidentiel, au cours duquel des personnes ou des groupes de personnes prises dans une relation conflictuelle peuvent :

- ❖ Rétablir une communication ;
- ❖ S'exprimer sur ce qui s'est passé ;
- ❖ Apaiser le conflit ;
- ❖ Etablir un projet d'entente mutuellement acceptable (...)

Christine DANDELLOT et coll., « *La médiation, un outil très prisé* », article paru dans « Soins infirmiers », 07/2003.

Option Médiation a souhaité se doter d'un code de déontologie, que les médiatrices et médiateurs répertoriés par ses soins s'engagent à respecter.

A. La médiatrice, le médiateur

1. Qualification

La médiatrice ou le médiateur dispose d'une formation adaptée à sa pratique de médiation et s'engage à une formation continue régulière, ainsi qu'à une réflexion sur son propre travail par supervision et/ou intervision.

2. Indépendance

La médiation suppose l'indépendance de la médiatrice ou du médiateur. Elle ou il informe ouvertement les participants au sujet d'éventuels conflits d'intérêts, ainsi que de circonstances qui pourraient porter atteinte à son indépendance et à sa neutralité.

La transparence constitue un autre présupposé de la médiation. La médiatrice ou le médiateur informe les participants que, sans leur information et leur accord, elle ou il n'acceptera aucun autre mandat en relation avec le cas traité, pas plus, qu'après la fin de la médiation, elle ou il n'apparaîtra comme représentant de l'une ou l'autre des parties.

3. Neutralité

La médiatrice ou le médiateur adopte envers les participants au conflit une attitude neutre, impartiale et exempte de préjugés.

La neutralité suppose que la médiatrice ou le médiateur n'impose pas de solution aux parties et ne les incite pas à parvenir à un règlement particulier. Il appartient aux parties de se mettre d'accord sur des décisions communes, le rôle de la médiatrice ou du médiateur étant de faciliter ce processus.

4. Equité et impartialité

La médiatrice ou le médiateur est responsable du déroulement équitable du processus et soutient les participants au conflit de manière à ce qu'ils parviennent eux-mêmes et sous leur propre responsabilité à une solution à leur conflit qui soit mutuellement satisfaisante et qui prend équitablement en compte leurs intérêts respectifs.

L'impartialité suppose que la médiatrice ou le médiateur ne prend pas parti et qu'elle ou il ne favorise pas l'une des parties au détriment de l'autre. La médiatrice ou le médiateur doit conduire le processus de manière à effacer, autant que faire se peut, tout déséquilibre des pouvoirs entre les parties, et chercher à prévenir tout comportement de l'une ou l'autre partie tendant à la manipulation, à la menace ou à l'intimidation.

La médiatrice ou le médiateur n'agit pour aucune des parties ; aucune relation professionnelle ou personnelle ne doit exister ou avoir existé entre la médiatrice ou le médiateur et les parties.

5. Confidentialité et information de tiers

La médiation se base fondamentalement sur la confidentialité des informations et des connaissances acquises au cours du processus. Les participants au conflit s'accordent sur la façon de traiter cette confidentialité et de communiquer vers l'extérieur.

La médiatrice ou le médiateur ne peut servir de témoin à aucune des personnes participant au conflit dans le cadre d'une éventuelle procédure judiciaire.

6. Honoraires

La médiatrice ou le médiateur s'entend d'entrée de cause avec les participants au conflit sur le montant des honoraires et leur répartition dans laquelle la capacité financière des participants au conflit sera prise en compte.

B. Le processus de médiation

7. Contrat de médiation

Participants, objet(s) du conflit, buts et règles de la médiation sont à convenir au cours de l'établissement d'un contrat de médiation.

Option Médiation recommande de conclure un contrat au début de la médiation, par écrit, lequel sera signé par tous les participants au conflit, de même que par la médiatrice ou le médiateur. Un exemplaire du présent code de déontologie sera joint en annexe au contrat et fera partie intégrante de l'accord entre les participants.

Le contrat de médiation devrait contenir les points suivants :

- ❖ description des thèmes à régler et dénomination des personnes participant à la médiation
- ❖ fonction de la médiatrice ou du médiateur, des participants au conflit et des autres participants au processus
- ❖ principe de l'autonomie de la décision des participants au conflit
- ❖ indépendance et impartialité de la médiatrice ou du médiateur
- ❖ obligation de la médiatrice ou du médiateur d'informer en toute franchise des possibles conflits d'intérêts
- ❖ confidentialité relative au contenu et au déroulement de la médiation
- ❖ coûts de la médiation et leur répartition
- ❖ droit de chaque participant d'interrompre la médiation en tout temps

8. Caractère volontaire

La participation au processus de médiation est volontaire. Il appartient à la médiatrice ou au médiateur de s'assurer de la libre participation des parties au processus de médiation.

Ce caractère volontaire implique que les participants ne sauraient subir de pression d'aucune part pour atteindre un résultat déterminé.

De même, dans les limites établies par le contenu du mandat de médiation, la médiatrice ou le médiateur n'est subordonné à aucune instruction.

Le choix de la médiatrice ou du médiateur s'effectue en accord avec les participants au conflit.

Le processus peut être interrompu en tout temps aussi bien par les participants au conflit que par la médiatrice ou le médiateur.

9. Devoir d'information de la médiatrice ou du médiateur

La médiatrice ou le médiateur vérifie si la médiation est appropriée en regard des participants et de la nature du conflit et en oriente les participants.

La médiatrice ou le médiateur s'abstiendra d'entreprendre la médiation ou l'interrompra lorsque les participants au conflit ne sont pas en mesure de percevoir leur intérêt à la médiation ou d'appréhender la signification des informations à leur disposition ou les conséquences de leur décision. Il en va de même s'il existe des enjeux de pouvoir en contradiction avec les fondements de la médiation.

La médiatrice ou le médiateur devra, en règle générale, préciser les points suivants :

- ❖ différences et similitudes entre la médiation et les autres modes de résolution des conflits, ainsi que les chances et les risques qui en découlent
- ❖ déroulement du processus de médiation
- ❖ signification du droit dans la médiation
- ❖ possibilité de consulter un conseil juridique et contrôle de l'équité
- ❖ possibilité de s'adjoindre des experts externes et rôle de ceux-ci, par exemple dans le domaine de la construction, dans le conseil juridique et économique, etc.

10. Contrôle de l'équité

La médiatrice ou le médiateur discute avec les participants au conflit de la possibilité de soumettre l'accord avant sa signature à un expert extérieur.

11. Garantie du libre choix de la médiatrice ou du médiateur

La médiatrice ou le médiateur s'engage à garantir le libre choix de la médiatrice ou du médiateur. Des arrangements avec des clients potentiels qui excluent pour d'autres participants au conflit le libre choix de la médiatrice ou du médiateur ne sont pas autorisés.

12. Conséquences du non respect du code de déontologie

En cas de non respect, Option Médiation admoneste la médiatrice ou le médiateur concerné.

En cas de manquements graves, la médiatrice ou le médiateur peut être exclu du répertoire des médiatrices et médiateurs recommandés par Option Médiation.

Document préparé par le comité d'Option Médiation et inspiré des principes éthiques de la Fédération suisse des associations de médiation (FSM) et des recommandations du Conseil de l'Europe en matière de médiation.

Septembre 2007.