

Bonjour à tous,

Nous vous remercions de votre participation active à notre AG le 28 février dernier. Une magnifique soirée que celle de l'AG ! Les échos reçus sont tous très positifs. Vous trouverez dans les pages suivantes ... quelques éléments constitutifs de notre soirée : débat, ateliers, présentation, buffet...

Le printemps est là et avec lui les projets : modifications du code judiciaire en vue de promouvoir les MARC dont la médiation, la défense des droits des médiateurs, du secret professionnel...

Déjà une réflexion sur la semaine de la médiation s'amorce pour de nouveaux projets de promotion de la médiation (15 au 20/10/2018) : exposition didactique itinérante, diffusion de flyer, bus bavard....

Si vous avez des idées n'hésitez pas à nous les transmettre au plus tôt à : nphilippart@gmail.com of helene.vds@ubmp-bupb.org

Dag iedereen,

We danken u voor uw actieve deelname aan onze AV op 28 februari. Het was een prachtige avond ! De ontvangen echo's zijn allemaal erg positief. U vindt op de volgende pagina's ... enkele elementen van onze avond: debat, workshops, presentatie, buffet ...

De lente is er alsook de projecten: wijzigingen van de gerechtelijke code om Alternatieve geschillenbeslechting te promoten, inclusief de bemiddeling, de verdediging van de rechten van de bemiddelaars, van het beroepsgeheim ...

Al even een kijkje op de week van de bemiddeling voor nieuwe projecten ter promotie van de bemiddeling (15 tot 20/10/2018): reizende didactische tentoonstelling, verspreiding van de flyer, de bus **Als u ideeën heeft, aarzel dan niet om ze ons spoedig mee te delen.**

Indien u wenst deel te nemen: stuur uw gegevens en info naar : nphilippart@gmail.com of helene.vds@ubmp-bupb.org

Conseil de Direction

Hélène VAN DEN STEEN, présidente – Grégory SIMON, vice-président
Monique DEPAUW, trésorière - Renée HUYBRECHTS & Laurence HANIN-JAMOT secrétaires, Sehriban SARITAS, Maria RUISI, Brunhilde CALEWAERT, Almudena VAQUERIZO GILSANZ, Grégory SIMON, Hélène HALPERIN-KATZ, Nathalie PHILIPPART, Rudy BADIN.
Paul BOURGEOIS, membre fondateur & d'honneur

n°2 – 2018 -

SOMMAIRE

Editorial

Agenda : Conseils de Direction, Intervisions, Réalisations, Projets, Articles, infos
Conférences, Films... Bibliothèque

Joyeuses Paques !



CONSEILS DE DIRECTION

Namur, le 16/04 - 14 à 18h

Bruxelles, le 14/05 - 14 à 18h

Bruxelles, le 11/06 - 14 à 18h

INTERVISIONS

Voyez le courriel pour les dates
d'intervisions

ubmp.bupb.news@gmail.com

ATELIER/SEMINAIRE

En association avec l'UBMP

23 & 24/04/2018 de 9h30 à 17h

- Pertinence de la médiation dans les situations de violences intrafamiliales – Bruxelles

15/05/2018 de 14 à 17h30

- Diagnostic & résolution des pré-conflits dans les équipes à l'aide du D.C.A. & du MIND MAPPING - Bruxelles

Communiquez – nous vos infos,
articles, conférences, idées...

ubmp.bupb.news@gmail.com



Paraît 4 à 6 fois par an

Janv./Févr. – Avril/Mai -

Août/Sept. - Nov./Déc.



Axes principaux d'actions de l'UBMP pour 2014-2018 - Actieplan 2014-2018 van de BUPB

- Défendre et protéger la profession en associant tous les médiateurs
- Assurer une visibilité de la profession auprès des pouvoirs publics.
- Regrouper et unir les médiateurs professionnels des champs multiples et variés
- Promouvoir la médiation auprès du public, des pouvoirs politiques et informer c'est-à-dire faire connaître la médiation et ses différents champs de pratique auprès des écoles, du grand public, des décideurs, des médias...

- Verdediging en bescherming van het beroep door alle bemiddelaars te betrekken
- Zorgen voor zichtbaarheid van het beroep bij de overheid.
- Verenigen van professionele bemiddelaars uit verschillende en gevarieerde gebieden
- Bevordering van de bemiddeling bij het grote publiek, het politiek beleid
- Informeren, dwz de bemiddeling en zijn verschillende aspecten bekend maken in de scholen, bij het grote publiek, de beleidsmakers, de media, enz.

Pour participer à nos réunions - contactez un responsable ou le secrétariat via email

Interventions : Sehriban Saritas & coll. - sehriban.saritas@ubmp-bupb.org

Ethique et déontologie : Maria Ruisi & coll. - maria.ruisi@ubmp-bupb.org

Séminaires / Formations continues : Hélène van den Steen & coll. - helene.vds@ubmp-bupb.org

Reconnaissance titre/SPF Economie/UCM : Grégory Simon gregory.simon@ubmp-bupb.org & Hélène van den Steen

Promotion médiations (assurances, mutuelles...) : Brunhilde Calewaert & coll. - brunhilde.calewaert@ubmp-bupb.org

News, Site: Laurence Hanin-Jamot - Hélène van den Steen (FR), Renée Huybrechts (NL) - ubmp.bupb.news@gmail.com

Publications/Ecrits en médiation : Hélène vds & Marilia de Lara - mariliadelara@gmail.com

Médiation familial en planning : Marie-Paule Henry - helene.vds@ubmp-bupb.org

ECHOS DU SITE - une vitrine de l'UBMP-BUPB-BUPM vers l'extérieur

- Mise en ligne de différents articles, livres... en lien avec la médiation, le médiateur et sa pratique ;
- Information concernant les possibilités de stages, lecteurs T.F.E. (listing au secrétariat) ;
- Profil professionnel «Médiateur» - Conseil Supérieur Enseignement Promotion Sociale- 1/07/2011 (s/ site) ;
- Documents sur l'Assistance judiciaire en médiation (s/ site) ;
- Annuaire des médiateurs (s/ site) ;
- Formations, séminaires organisés par nos membres (s/ site).

<http://ubmp-bupb.org/>

« Site »



DE WEBSITE - UBMP-BUPB-BUPM een vitrine voor beschikbare gegevens

- Het online zetten van verschillende berichten in verband met de bemiddeling, de bemiddelaar en zijn praktijk;
- Informatie over stageplaatsen, herlezers van eindejaarswerken (lijst op het secretariaat);
- Professionele profiel "bemiddelaar" goedgekeurd door de Hoge Raad voor Onderwijs Sociale Promotie - op 1/07/2011.
- Verspreiding van documenten over de juridische bijstand bij bemiddeling
- Het online zetten van een beroepsgids
- Vormingen, seminars georganiseerd door onze leden .

!!!! LA SEMAINE DE LA MEDIATION 2018 !!!!

Si vous désirez y participer - envoyez les informations : nphilippart@gmail.com ou helene.vds@ubmp-bupb.org

Pour les initiatives locales/ Locale initiatieven :

Contenu de l'événement/ inhoud :

CV des orateurs/CV sprekers :

Lieu/Plaats :

Prix/Kostprijs :

Events : sensibilisation-formation/sensibilisering-vorming.

Contact presse/persverantwoordelijke,

Logo de l'organisation/logo te bezorgen.

Date de retour 1/05/2018 - voor 1/5/2018

Atelier 2h/u- journée 18/10/2018 CFMédiation/Centrale dag FBC :

Contenu en détail & CV orateurs/ inhoud en CV sprekers

Informations pour les participants (slides, documentations)/

Informatie voor de deelnemers (slides, documentatie),

Langue/Taal

Logo de l'organisation/logo

Date de retour 15/04/2018/te bezorgen 15/04/2018





ADHESION A L'UBMP / LIDMAATSCHAP BUPB

Etre membre de l'UBMP-BUPB-BUPM c'est :

- Recevoir les News mensuelles, notre Newsletter 4 à 6x/an ... via ubmp.bupb.news@gmail.com
- la possibilité de souscrire une assurance RC Professionnelle « Groupe » à tarif préférentiel
- participer aux interventions gratuitement, à des formations, des séminaires avec réduction
- l'accès aux livres, documents sur la médiation, la communication, les conflits ... centralisés en Bibliothèques :
www.ubmp-bupb.org/fr/bibliotheque - www.bibli2709.cfwb.be - www.universitedepaix.org/ressources -
- la promotion des médiateurs membres UBMP-BUPB-BUPM via notre site..., médiations, formations en médiation, conférences, congrès ex : Suisse, France, Belgique... ;
- Protéger la profession – dans les actualités : ex : recours contre la limitation du secret professionnel ; recours contre le code de déontologie de la médiation notariale qui octroie entre autre la possibilité aux personnes en contact avec un notaire agréé de faire des médiations sans formation en médiation ; suivre de près la modification du code judiciaire à propos de la médiation et protéger les médiateurs professionnels (projet de loi actuellement en débat à la Commission Justice de la Chambre).
- Organiser des conférences, formations continues, échanges de pratiques... ;
- Possibilité de publicité pour vos publications, formations ...;
- Collaborations internationales...ex : France, Suisse, Québec...

Poser sa candidature sur <https://ubmp-bupb.org/fr/membres/se-faire-membre> et envoyer les documents complétés et signés. Plaats hiervoor uw aanvraag op <https://ubmp-bupb.org/NL/leden/lidworden> en verzend de gevraagde documenten.

Nous avons trois types de membres / We hebben drie soorten leden

- Membre adhérent / Aangesloten Lid : 30 €/an - 30€/jaar – Membre « associatif »/verenigingen als lid : 120€/an - 120€/jaar
- Membre effectif / Effectief lid : 50€/an - 50€/jaar

La cotisation annuelle est à verser sur le compte de l'UBMP-BUPB-BUPM avec en communication "cotisation 2018 + votre nom"
De jaarlijkse bijdrage is over te schrijven op de rekening van UBMP-BUPB-BUPM met de mededeling "bijdrage 2018 + uw naam" - (IBAN = BE98 0003-2526-9793 BIC = BPOTBEB1).

Lid zijn van UBMP-BUPB-BUPM is:

- Maandelijks nieuws krijgen en onze Newsletter 4 à 6x per jaar.. via ubmp.bupb.news@gmail.com
- Mogelijkheid om aan te sluiten bij de beroepsaansprakelijkheidsverzekering aan voorkeurstarief
- Gratis deelnemen aan intervisie, vormingen en seminaries met korting
- Toegang tot boeken, documenten over bemiddeling, communicatie, conflicten ... gecentraliseerd
- Bibliotheek : www.ubmp-bupb.org/nl/bibliotheek - www.bibli2709.cfwb.be - www.universitedepaix.org/ressources
- Promotie van leden bemiddelaars op onze site

GSM francophone/Franstalig/French: +32(0)488.267.242. - GSM néerlandophone/Nederlandstalig/Dutch : +32(0)493.938.482.

UBMP-BUPB-BUPM: l'Union Belge des Médiateurs Professionnels est une Union professionnelle créée en 2003, reconnue par le Conseil d'Etat en 2006 et par le SPF Economie comme Fédération Nationale Professionnelle en 2014. Elle regroupe des médiateurs exerçant dans de multiples champs. Elle a pour mission de promouvoir la médiation et d'assurer le développement de la profession.
www.ubmp-bupb.org L'UBMP accueille, comme membre adhérent, toutes personnes intéressées par ses activités (ex: personnes de confiance, experts, parents...). Les membres effectifs sont médiateurs professionnels.

LE MEDIATEUR EXEMPTÉ DE LA TVA ?

« Conformément à l'article 44, § 2, 5°, du Code de la TVA, les prestations de services qui ont pour objet l'orientation scolaire ou familiale, ainsi que les livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, sont exemptées de la TVA.

Les prestations de services des médiateurs familiaux sont donc exemptées de la TVA en vertu de cette disposition légale. Les prestations fournies par les avocats en tant que médiateurs familiaux sont par conséquent exemptées. D'autres exemptions de TVA sont aussi susceptibles de s'appliquer, telle que l'exemption en faveur des conférenciers (art.44, §2, 8°, du Code de la TVA) et l'exemption relative aux contrats d'édition d'œuvres littéraires et artistiques conclus par les auteurs (article 44, § 3, 3°, du Code de la TVA), pour autant que toutes les conditions d'application de ces dispositions légales soient remplies. »

LA MEDIATION PRISE EN COMPTE PAR L'EMPLOYEUR, LA MUTUELLE, L'ASSURANCE ... ?

Certains **employeurs**, **mutuelles** et **assurances** interviennent pour une part dans le prix des séances de médiation. Un document est à compléter par le médiateur pour vos séances de médiation : Etat des frais : date, durée, coordonnées du médiateur et des intéressés, prix.

N'oublions pas l'**assistance judiciaire en médiation** (intervention 45,84€/h/médiation + 57,31*€ frais de dossier).

Si vous êtes agréés par la CFM – acceptez l'assistance judiciaire. Voyez sur www.ubmp-bupb.org les modalités.

*tarif 2005, adapté par la circulaire du 31/01/2013 – M.B. 1/03/2013 – Ce tarif est à **augmenter en parallèle avec l'aide juridique**.



Histoire conte fable

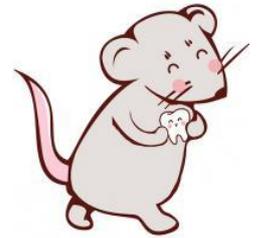
Les parents attentifs annoncent la venue de cette petite souris aux enfants qui pleurent leurs premières dents de lait. Ces fameuses dents de lait qui commencent à vaciller à la fin de la petite enfance et tombent pour annoncer que la préadolescence n'est plus très loin...

On appelle cela l'âge de raison...

Pour avoir affirmé que cette petite souris n'existait pas, une publicité diffusée sur France Info a fait bondir de nombreux auditeurs. A tel point que le Médiateur a donné l'alerte et le message a été modifié.

Une histoire de petite souris qui témoigne d'un attachement si fort à cette légende de l'enfance que Jérôme Bouvier a souhaité s'en entretenir avec le pédopsychiatre Marcel Rufo.

https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-rendez-vous-du-mediateur/la-drole-d-histoire-de-la-petite-souris-qui-n-existait-pas-marcel-rufo-dialogue-avec-le-mediateur_1766475.html



NEWSLETTER – News

Constituer la Newsletter est un travail de recherche, de compilation, de choix, d'écriture, de mise en page ... Si vous souhaitez faire paraître une information n'hésitez pas, à me transmettre vos apports en quelques lignes. Des questions ? Contactez-moi à l'adresse ubmp.bupb.news@gmail.com - Laurence Hanin-Jamot

AG 2018 - UBMP- BUPB - BUPM

Le 28 février dernier, nous avons eu notre AG dans la Salle des fêtes "Sippelberg" à Molenbeek. Après le moment de convivialité nous avons eu une conférence précédée d'ateliers.



Salle attentive aux différentes présentations



Pause & repas préparé par Brunhilde Calewaert & Hélène van den Steen



Plusieurs thématiques ont ouvert notre réflexion sur l'objet principal de la conférence :

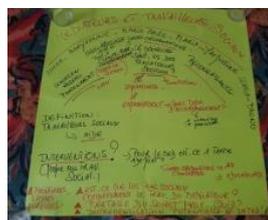
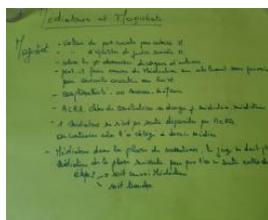
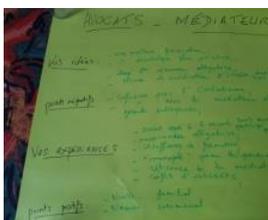
"Relations entre médiateurs et les autres professionnels (avocats, notaires, travailleurs sociaux...)." Echange de points de vues, partage d'expériences.... trouvons nos chemins communs. »

Ces ateliers ou groupes de travail ont permis l'échange entre participants sur les relations entre médiateur et autres professionnels : Médiateurs et travailleurs sociaux, Médiateurs et psychologues, Médiateurs et avocats, Médiateurs et magistrats, Médiateurs et services proches. Une synthèse des réflexions ont été notée sur post-it ; une manière comme une autre de garder la trace des sujets abordés qui ont particulièrement retenu l'attention des participants.

Verschillende thema's van reflectie op het thema van de conferentie :

"Relaties tussen bemiddelaars en andere professionals (advocaten, notarissen, maatschappelijk werkers ...)." Uitwisseling van meningen, uitwisseling van ervaringen ... het vinden van het gemeenschappelijke. "

Deze workshops of werkgroepen maakten een uitwisseling mogelijk tussen deelnemers over de relaties tussen de bemiddelaar en andere professionals: bemiddelaars en maatschappelijk werkers, bemiddelaars en psychologen, bemiddelaars en advocaten, bemiddelaars en magistraten, bemiddelaars en de nabijgelegen diensten. Een synthese van de reflecties werd genoteerd op post-it; een manier om de behandelde onderwerpen bij te houden die de deelnemers belangrijk vonden.



Synthèse de la réflexion des groupes de travail lors de l'AG 2018 :

« MAGISTRATS & MEDIATION »

Plusieurs médiateurs présents dans l'atelier voient le rôle des magistrats, en regard de la médiation, comme partageant des valeurs de paix sociale. Selon d'autres médiateurs, c'est davantage la recherche d'un équilibre, d'une certaine justice sociale qui motivent les magistrats. Le positionnement des magistrats par rapport à la médiation diffère également selon les domaines, il y a divergence d'actions.

La question qui fait débat : Le magistrat est-il un médiateur ? ou peut-il faire œuvre de médiation en utilisant son pouvoir de magistrat pour ensuite orienter vers la médiation. Dans cette optique, le travail du magistrat s'inscrit-il comme complémentaire de celui du médiateur ? Ou au contraire, le magistrat se méfie-t-il, car il voit la médiation comme une menace ?

Certains participants considèrent que l'ACRA (Chambre des règlements à l'amiable) représente un danger pour le développement de la médiation et donc pour les médiateurs. Cependant, un des médiateurs du groupe a partagé une autre expérience, il ne s'est pas senti déposséder par l'ACRA, mais bien au contraire, cette orientation l'a amené à devoir médier. En conclusion, une hypothèse a été avancée : Le magistrat pourrait faire œuvre de médiation durant la 1ère phase (phase de narration) pour que le Justiciable se sente entendu et lorsqu'il passe à la phase suivante, la phase 2 ; soit il renvoie vers la médiation, soit il tranche. Synthèse faite par **Brunhilde Calewaert**, médiatrice familiale agréée

"MEDIATEURS & PSYCHOLOGUES »

Pour certains médiateurs, c'est une richesse que de travailler avec un psychologue. Il vient en soutien à la personne ou à la parole de l'enfant. Mais ne voit pas un soutien pour le médiateur. Ce qui n'empêche pas de travailler ensemble et d'ouvrir à des personnes ressources et/ou de travailler en Concertation. Ex : La « Clinique de Concertation » a été évoquée tout comme le « modèle de Cochem » (voir document sur site). Pour d'autres, il est difficile de recevoir en même temps que le psychologue. Ils préfèrent réorienter vers ce dernier (pour une thérapie par ex.) ou vers un autre professionnel (ex : vers un travailleur social, un juriste...). D'autres encore préfèrent recevoir la personne comme elle est et l'accompagner avec ce que la personne lui apporte (besoins...). Attention à l'information partagée, les lectures sont différentes qu'on soit médiateur ou psychologue et le secret professionnel doit être respecté.

Nous avons aussi échangé sur le rôle du médiateur facilitateur, passeur ou accoucheur (Thomas Fiutak, Jacques Salzer ...). En une phrase, chacun n'a pas le même regard sur les autres professionnels (ici en l'occurrence les psychologues). Pour certains c'est une richesse, pour d'autres personnes, ils ne voient pas l'utilité d'une collaboration.

Et le secret professionnel ? où est sa place dans les situations ? Attention, on parle de « confidentialité » des échanges en médiation !!! Synthèse faite par **Sehriban Saritas**, médiatrice logement/interculturel

« MEDIATEURS & TRAVAILLEURS SOCIAUX »

Les associations libres relatives à cette thématique sont les suivantes : En préambule une question qui donne le ton à l'échange : le médiateur est-il un travailleur social ? Réactions premières : confusion, amalgames entre les deux fonctions. Cependant, les avis sont partagés : d'aucuns estiment que le médiateur se situe plus dans une relation d'aide ; d'autres estiment qu'il s'agit plutôt d'accompagnement. Mais alors, quelle forme d'accompagnement ? Il existe de toute évidence des divergences quant à la manière de concevoir cette posture et il convient donc de préciser. Un livre excellent à consulter à cet égard « L'accompagnement » de Paule Maela.

Qui dit médiation et travail social, dit nécessairement travail en réseau et partenariat avec le milieu associatif, les asbl etc ... (Il est fait référence au modèle de Cochem). Dès lors, pour quelles collaborations avec les AS, les éducateurs ?

Les points convergents relevés entre les deux fonctions : la nécessité d'être impartial et la notion d'empowerment.

Les frontières restent toutefois poreuses et n'apparaissent pas comme bien délimitées.

Deux autres questions surgissent de l'échange de points de vue :

- Est-ce que les travailleurs sociaux comprennent bien la nature véritable du travail de médiation ?
- Comment peuvent-ils partager le secret professionnel ?

Un autre aspect de la discussion a porté sur la notion d'interventions. En ce qui concerne la médiation, le terme intervention semble impropre ; le terme « action de médiation » semble plus approprié. Nota bene : chaque fonction comporte des formes d'interventions propres à l'exercice des professions respectives.

Une mise en garde en guise de conclusion : le groupe estime qu'il existe une instrumentalisation potentielle de l'approche médiation. Synthèse faite par **Maria Ruisi**, médiatrice dans la cité.

« MEDIATEURS & AVOCATS FONT-ILS BON MENAGE ? »

Pour l'avocat le processus de médiation demeure encore mal perçu, car il est vu comme un mode dit concurrentiel de règlement d'un litige. L'avocat, par sa formation, part du principe que son client a raison et qu'il obtiendra gain de cause en justice. Or la pratique démontre qu'une procédure judiciaire est longue, onéreuse et incertaine quant au résultat, ce qui entraîne frustrations et ressentiments.

Actuellement la plupart des avocats sont familiers de la médiation et ils comprennent de mieux en mieux l'intérêt du recours à ce mode alternatif de règlement de conflit en ce « aidés » par les Juges qui sont eux-mêmes de plus en plus prescripteurs de médiation. En effet que la médiation soit conventionnelle ou judiciaire, le médiateur doit être considéré, non comme un

concurrent mais comme un partenaire. Il doit être vu comme un « facilitateur » de règlement d'un litige dans le sens où il a une vision globale de la situation, il ne cherche pas à savoir qui a tort et qui à raison, il permet à chaque partie de reprendre confiance en elle, afin qu'ensemble elles trouvent une issue à leur conflit. L'avenir nous le dira, mais la médiation « a le vent en poupe ». Elle mène à des solutions équilibrées et durables pour des intérêts divergents. Un meilleur accompagnement et une meilleure information feront baisser le seuil à franchir pour que les avocats conseillent à leurs clients de recourir à la médiation. Synthèse faite par **Hélène Halpérin-Katz**, médiatrice agréée

Michel Forges, avocat - futur bâtonnier (2018) & médiateur agréé.

Cet échange a été riche en compréhension de la langue de chacun. La posture de l'avocat qui est de se faire le porte-parole de son client est différente de celle du médiateur qui se fait le porte-parole du cadre du processus. En substance, Michel Forges est revenu sur les différences entre ces deux postures ; celle de l'avocat, porte-parole de son client et celle du médiateur formé à l'écoute, à l'accompagnement des personnes à trouver une solution commune. Bien entendu chacun par rapport à sa profession, formation initiale peut avoir des difficultés à « entrer » dans la peau du médiateur. La formation est essentielle pour être médiateur et suivant l'origine professionnelle il s'agira aussi de désapprendre certains reflexes. Michel Forges prône une collaboration étroite entre les divers acteurs. Chacun a sa place et la médiation est trop importante pour la réserver à une profession en particulier. Synthèse faite par **Laurence Hanin-Jamot**, médiatrice agréée

ACTIVITES – SEMINAIRES : UBMP-BUPB-BUPM

INFOS – OFFRE COLLABORATIONS - INFOS – OFFRE COLLABORATIONS - INFOS – OFFRE COLLABORATIONS - INFOS –

"Des **permanences de médiation familiale** vont être mises en place sur les trois divisions de la Province du Luxembourg : **Arlon, Neufchâteau, Marche** - une fois tous les 15 jours. Celles-ci ont pour objectif d'informer les personnes de ce qu'est la médiation familiale, son déroulement, ses avantages. Elles seront **tenues par des médiateurs avocats, notaires et tiers agréés** en médiation familiale. Les médiateurs qui souhaiteraient participer à la tenue de ces permanences peuvent contacter **Mme MAIANI Jessica**, médiatrice familiale agréée, membre de l'UBMP-BUPB-BUPM au **0471/34.09.70**."

PERTINENCE DE LA MÉDIATION DANS LES SITUATIONS DE VIOLENCE INTRAFAMILIALE

DATE ET LIEU : 23 & 24/04/2018 de 9h30 à 17h

au Centre Européen de Médiations (asbl) - Rue de l'Hôtel des Monnaies, 119 - 1060 Bxl

RENSEIGNEMENT / CONTACT : centre.europeen.mediations@gmail.com

ORGANISATEURS : UBMP-BUPB-BUPM/Centre Européen de Médiations (asbl)

DROIT D'INSCRIPTION : 300€/2 jours ou membres de l'UBMP/2018 = 250€/2 jours. Les inscriptions sont à effectuer via centre.europeen.mediations@gmail.com (Nom, prénom, email, tel, adresse facture). Elles sont retenues dans l'ordre du paiement de la formation (300€/250€). Maximum 18 participants. Une confirmation vous sera envoyée par courriel.

Description : Le médiateur familial est de plus en plus confronté à des situations de violences intrafamiliales (VIF). Ces violences ne sont pas toujours dévoilées lors de l'accueil en médiation. Comment déceler ces signes ? Comment adapter le processus de médiation selon les exigences de telles situations ? A quoi faut-il veiller ? Quels sont les prérequis indispensables pour une approche de médiation ? Comment travailler avec les autorités judiciaires qui se réfèrent à la loi pénale répressive alors que la médiation est orientée vers la réparation, voire la réhabilitation ou la restauration ? Comment orienter les médiés, au cœur de la spirale de la violence et de l'angoisse, vers la construction d'un futur viable pour chaque membre de la famille ?

Lors de cette formation, vous découvrirez, à l'aide de situations réelles de VIF, si la médiation est une approche réalisable et souhaitable. **Agrément en cours 2 X 6h - CFM.**

DIAGNOSTIC ET RÉOLUTION DES PRÉ-CONFLITS DANS LES ÉQUIPES À L'AIDE DU D.C.A. & DU MIND MAPPING

DATE ET LIEU : 15/05/2018 de 14h à 17h - Agrément 3h - CFM.

au Centre Européen de Médiations a.s.b.l. - 119 Rue de l'Hôtel des Monnaies - 1060 Bruxelles

RENSEIGNEMENT / CONTACT : helene.vds@ubmp-bupb.org et l.deckers@liance.be

ORGANISATEURS : UBMP-BUPB-BUPM/Centre Européen de Médiations (asbl)

DROIT D'INSCRIPTION : PAIEMENT : sur le compte de l'UBMP-BUPB-BUPM : IBAN : BE98-0003-2526-9793 - BIC : BPOTBEB1
o Membres UBMP : 30€ (en règle de cotisation – 50€/2017) ; o Non-membres UBMP : 60€ en communication : séminaire 15/05/2018 + v/ nom, prénom

Description : Apprendre à utiliser de façon pragmatique les ressources de la systémique pour diagnostiquer les conflits latents dans les équipes et la mise en œuvre conjuguée des techniques de la médiation et du Mind Mapping pour les résoudre.

Ci-dessous le courrier transmis le 6/03/2018 à la Commission de Justice de la Chambre par notre Union (FR & NL)

Réactions de l'Union Belge des Médiateurs Professionnels (UBMP-BUPB-BUPM) à l'avant-projet de loi – Matières de droit civil – Titre 9 « Modifications diverses au Code judiciaire en vue de promouvoir des formes alternatives de résolution des litiges »

à l'attention de Mesdames, Messieurs les Parlementaires, Commission Justice de la Chambre,

Concerne : Titre 9 : Modifications du Code Judiciaire en vue de promouvoir des formes alternatives de résolution des litiges - dont la médiation: commentaires

Préambule : L'UBMP-BUPB-BUPM est une Union belge professionnelle de médiateurs créée en 2003, reconnue par le Conseil d'Etat et par le SPF Economie en qualité de Fédération nationale professionnelle. Bon nombre de ses membres ont été à l'initiative de la médiation en Belgique dès la fin des années 80' Nous sommes actuellement plusieurs centaines de médiateurs (membres directs et indirects), agréés ou non. Nos membres ont tous des formations de base (juriste, psychologue, criminologue, sociologue, travailleur social...) outre leur formation en médiation. Certains travaillent dans le cadre judiciaire, d'autres ne le souhaitent pas.

Le projet de loi (Titre 9). Les dispositions concernant la médiation sont améliorées. Une définition de la médiation est insérée. Le champ d'application de la médiation est étendu aux personnes morales de droit public. Dans le cadre de la médiation judiciaire, le juge peut en début de procédure imposer un recours à la médiation, d'office ou à la demande d'une ou plusieurs parties, s'il estime qu'un rapprochement est envisageable. La qualité de médiateurs agréés (formations, déontologie...) est validée par la protection de l'exercice de la profession ainsi que du titre de "médiateur agréé". Il importe pour les justiciables voire les médiés d'éviter de mélanger les rôles entre médiateur et autres professionnels (magistrat, greffier...). Les juges, greffiers, huissiers de justice, avocats... ont pour tâche première d'informer les parties des formes alternatives de résolution des litiges en ce compris la médiation. La structure de la Commission Fédérale de Médiation (CFM) est modernisée et son rôle développé. Le droit collaboratif (propre aux avocats) est consacré dans le code judiciaire (partie 8).

Nous reprenons ci-dessous nos commentaires pour la partie consacrée à la médiation (Titre 9).

Globalement, le projet de loi constitue une avancée et apaise certaines inquiétudes que les éléments connus des avant-projets laissaient craindre. Les critiques du Conseil d'Etat sur l'avant-projet semblent avoir produit leurs effets. Si le texte du projet est globalement positif, certains points restent critiquables. Le travail parlementaire va devoir peaufiner le texte pour lui donner toute son efficacité dans le respect des principes réaffirmés dans le projet.

-Ainsi, le projet intègre dans le code une définition claire et précise de la médiation à laquelle nous souhaitons remplacer les mots concours actif par coopération active et ajouter le mot neutre, garantie complémentaire et indispensable de la part du médiateur. « La médiation est un processus confidentiel et structuré de concertation volontaire entre parties en conflit qui se déroule avec le concours actif la coopération active d'un tiers indépendant, neutre et impartial qui facilite la communication et tente de conduire les parties à élaborer elles-mêmes une solution." Art.193 (p. 692)

La médiation volontaire est supprimée au profit de la médiation extrajudiciaire. Ce qui lève toute ambiguïté sur le principe de la démarche volontaire en médiation. Art.184 à 186 (p.689 & 690)

-Insertion dans le C.P. de l'article 227quater, qui vise la protection du titre de "médiateur agréé". Art.219 (p.708)

-Promotion et prescription de la médiation : Est inséré dans l'article 444 du code judiciaire l'obligation de l'avocat d'informer son client sur les modes alternatifs de résolution des conflits et de les favoriser. Cela était déjà prévu déontologiquement mais il faudra suivre l'effectivité de cette mesure et la sanction en cas de manquement. Art.182 (p.689)

Il en est de même pour les huissiers de justice tenus de favoriser une résolution amiable notamment en informant le justiciable de la possibilité de médiation... Ici, l'effectivité de la mesure reste conditionnée par le rôle de l'huissier qui est requis par une partie et/ou son avocat et à qui il doit des comptes.... Art.183 (p.689) Rem: la présence des huissiers de justice dans le bureau la CFM ne se justifie pas sur base de la nécessaire information qu'ils sont amenés à donner aux justiciables.

-Le juge favorise en tout état de la procédure un mode de résolution amiable des litiges... le juge peut ordonner à une surséance, remettre la cause à une date fixe (max. 1 mois) afin de vérifier si le litige peut être résolu totalement ou partiellement à l'amiable...Art.188 & 189 (p.690 & 691) Rem. La médiation reste un processus volontaire. A tous moments de la procédure, avant ou après celle-ci, les parties peuvent y avoir recours. L'accès à la médiation ne peut être limité dans le temps.

-Incompatibilités liées à l'activité de médiateur : Au chapitre des incompatibilités et du cumul, l'art.298 du Code Judiciaire est corrigé: les magistrats (émérites, suppléants, sociaux ou consulaires), les greffiers peuvent être médiateurs rémunérés qu'en dehors de leurs ressorts... sous réserve, en ce qui concerne leur agrément, de l'application de l'article 1726". Rem: Quid des magistrats honoraires. Art. 181 (p.688 & 689)

-**Agrément du médiateur** : Art. 195 (p.693) Pour la médiation définie au code judiciaire, la spécialité n'est plus un critère, il suffit d'être médiateur agréé. Modification de l'art. 1726, suppression du 1°, il n'est plus obligatoire de posséder une expérience passée à l'égard de la nature du différend. Par cette suppression on admet que le médiateur ne doit pas être un spécialiste dans la matière visée.

-Modification du 2°, il n'est plus demandé d'avoir une expérience adaptée à la pratique de la médiation. Le projet de loi laisse à la CFM le soin de définir le programme de formation minimale en médiation. « La formation ainsi que l'examen et les épreuves comportent à chaque fois un volet juridique et un volet relatif à l'aptitude à la médiation... » Rem: Qu'en est-il des volets psychologique, sociologique,...?

-Les avocats, notaires, huissiers et magistrats sont dispensés des volets juridiques... (cela ne devrait pas être repris dans le texte de loi...). Par ailleurs, qu'en est-il pour les autres professionnels en regard de leur formation, spécialité personnelle (ex: psychologue, sociologue...). Rem: Attribuer ou non une dispense doit relever des instituts de formation en médiation. Les instituts peuvent vérifier les compétences acquises et/ou adapter leur programme. La spécialité doit s'interpréter dans le cadre de la médiation et pas pour ce qu'elle est... En effet, il s'agit des différentes dimensions (juridiques, psychologiques, sociologiques, philosophique, ...) par lesquelles le candidat médiateur peut appréhender le conflit (ex : un psychologue ne suit pas un cours de psychologie dans un cursus de médiation pour devenir psychothérapeute mais pour aborder une situation en médiation, entre autres sous l'angle de la psychologie...).

Art 3 : un médiateur dont l'agrément a été retiré ne peut introduire une nouvelle demande d'agrément qu'après une période de 10 ans... Rem: Il faudrait prévoir la possibilité pour la C.F.M. de déroger à cette durée (décision contraire et motivée). ex: retrait suite à la non production du contrat d'assurance.

Art 4 : nul ne peut utiliser le titre de médiateur agréé, seul ou en combinaison avec d'autres termes, sans figurer sur la liste des médiateurs agréés. Rem: Nous préconisons qu'il soit fait mention d'une interdiction de porter le titre de médiateur agréé en combinaison avec une autre activité, notamment celle d'avocat, de psychologue... (cf. signalétiques relatives aux activités suivantes: « avocat-médiateur, psychologue-médiateur ») afin de lever toute ambiguïté sur les rôles (cf. plaintes). Les médiateurs doivent savoir s'ils s'adressent bien au médiateur.

- **Compétences et composition de la CFM** : Problème de clarté quant aux nombres de membres composant la C.F. Elle est composée de 28 (16 + 12) ou de 26 (14 sans huissiers + 12) et non 12 membres §1 La CFM est composée d'une assemblée générale, d'un bureau et de plusieurs commissions Par ce nouvel article 1727, suppression des 3 commissions spéciales (affaires familiales, civiles & commerciales et sociales) au profit de domaines ayant des compétences spécifiques : ☐ Commission pour l'agrément des médiateurs, ☐ Commission pour l'agrément des formations et le suivi de la formation permanente ☐ Commission disciplinaire et de traitement des plaintes Art. 196 (p.694) ☐ Commissions spéciales en fonction des besoins. Art. 196 (p.695)

-Nouvel article 1727/1, L'assemblée générale exclut les membres de la commission disciplinaire et de traitement des plaintes et des commissions spéciales. Art. 197 (p.695) La CFM compte au sein de tous ses organes autant de membres d'expression française et néerlandaise. Il n'est cependant et hélas pas prévu qu'il y ait dans les divers organes une parité hommes/femmes, ni une proportionnalité au nombre de médiateurs agréés (tiers, avocats, notaires...). Art. 196 (p.694)

- Nouvel article 1727/2, Le bureau est composé de 8 membres effectifs et de 8 membres suppléants (4 avocats, 4 notaires, 4 tiers « qui n'exercent ni la profession d'avocat ni celle de notaire » (terme quelque peu péjoratif), 2 magistrats, 2 huissiers qui justifient de la formation ou de l'expérience adaptée en médiation. Art. 198 (p. 696) Précédemment les tiers étaient représentés dans le quorum de 1/3, alors qu'à ce jour nous serions 1/4 voire 1/5. Le 21/12/2016 les tiers représentaient près de 55% des médiateurs agréés, les avocats plus de 40% et les notaires moins de 4%, les huissiers de justice 0%. Au lieu de corriger cette injustice quant à la représentativité des médiateurs agréés au sein de la CFM et de son organe de décision, le projet de loi amplifie la sous-représentativité des tiers en diminuant le quorum à ¼. voire 1/5.

La présidence et la vice-présidence ne sera exercée par un médiateur tiers que deux ans tous les 10 ans (1/5). La présence des huissiers dans le bureau de la CFM ne se justifie pas. Les juges devraient avoir une voie consultative au sein du bureau et ne pas être président ou vice-président de la CFM. Les Médiateurs "tiers" devaient avoir minimum 6 représentants, ou pour le moins prévoir une règle de représentativité proportionnelle applicable.

- Nouvel article 1727/4, création d'une commission pour l'agrément des médiateurs et d'une autre pour les formations et le suivi des formations permanentes, constituées de 5 membres chacune. Art. 200 (p.698) Rien n'est dit sur les parités (linguistiques, hommes/femmes, différents profils des médiateurs...). Les membres sont proposés au ministre sur une liste de 25 candidats présentés par le bureau, les médiateurs tiers « autres » n'ayant plus qu'une voix sur quatre/cinq. Ce projet de loi ne règle pas les incompatibilités: on ne peut être à la fois dans la commission "formations" et organisateur ou professeur d'une formation.... Conflit d'intérêts c-à-d être contrôleur et contrôlé.

- Nouvel article 1727/5, Commission disciplinaire et traitement des plaintes. Cette commission sera attribuée à un magistrat, à des personnes ayant une expertise en droit disciplinaire et en résolution de litiges. Les membres devraient être médiateurs agréés.

- Le quatrième niveau disciplinaire est l'obligation d'exercer exclusivement en co-médiation. Rem: En quoi cela constitue-t-il une garantie et pourquoi cela devrait-il apparaître comme une sanction ? En quoi l'autre co-médiateur devrait-il être le garant de la pratique de son collègue ? Art.201 (p.699)

Merci de votre attention,

Signés : Grégory SIMON & Hélène VAN DEN STEEN

TITEL 9. Diverse wijzigingen van het Gerechtelijk Wetboek met het oog op de bevordering van alternatieve vormen van geschillenoplossing- waaronder de bemiddeling: commentaar

Dames en Heren parlementsleden, Commissie Justitie van de Kamer,

Voorwoord: De UBMP-BUPB-BUPM is een Belgische unie van professionele bemiddelaars opgericht in 2003, erkend door de Raad van State en de FOD Economie als een nationale professionele federatie. Verschillende van haar leden waren aan de wieg van de bemiddeling in België sinds het einde van de jaren '80. We zijn momenteel enkele honderden bemiddelaars (directe en indirecte leden), al of niet erkend. Onze leden hebben allemaal een basisvorming (jurist, psycholoog, criminoloog, socioloog, maatschappelijk werker ...) naast hun opleiding in bemiddeling. Sommigen werken in een gerechtelijk kader, anderen willen dat het niet.

Het wetsvoorstel (Titel 9).

-De bepalingen betreffende de bemiddeling zijn verbeterd. • Er is een definitie van bemiddeling werd ingevoerd. • Het toepassingsgebied van de bemiddeling wordt uitgebreid tot publiekrechtelijke rechtspersonen. • In het kader van gerechtelijke bemiddeling kan de rechter aan het begin van de procedure een beroep doen op bemiddeling, ambtshalve of op verzoek van een of meer partijen, indien hij van oordeel is dat een verzoening mogelijk is. • De kwaliteit van de erkende bemiddelaars (opleiding, ethiek, enz.) wordt gevalideerd door de bescherming van de uitoefening van het beroep alsook van de titel van "erkende bemiddelaar". • Het is belangrijk voor procederende partijen om te voorkomen dat men de rollen van bemiddelaar en andere professionals (magistraat, klerk ...) vermengt. Rechters, griffiers, gerechtsdeurwaarders, advocaten ... hebben de primaire taak om de partijen te informeren over alternatieve vormen van geschillenbeslechting, inclusief de bemiddeling. • De structuur van de federale bemiddelingscommissie (FBC) wordt gemoderniseerd en de rol ervan uitgebreid. • Collaboratief recht (specifiek voor advocaten) is verankerd in het Gerechtelijk Wetboek (deel 8).

-We komen hieronder terug m.b.t. onze opmerkingen voor het gedeelte over de bemiddeling (titel 9).

Algemeen gezien is de wet een doorbraak komt het een aantal bezorgdheden tegemoet waarvoor gevreesd werd bij elementen van het voorontwerp die gekend waren. De kritiek van de Raad van State over het voorontwerp lijkt hun effect niet te hebben gemist. Hoewel de tekst van het ontwerp over het algemeen positief is, blijven sommige punten vatbaar voor kritiek. Het parlementaire werk zal de tekst moeten verfijnen om doeltreffend te zijn en met respect voor de bevestigde principes.

-Zo integreert het project in het wetboek een duidelijke en nauwkeurige definitie van de bemiddeling waar we het woord neutraal willen toevoegen, een aanvullende en onmisbare garantie van de bemiddelaar. " Bemiddeling is een vertrouwelijk en gestructureerd proces van vrijwillig overleg tussen conflicterende partijen met de actieve medewerking van een onafhankelijke, neutrale en onpartijdige derde die de communicatie vergemakkelijkt en poogt de partijen ertoe te brengen zelf een oplossing uit te werken." Art.193 (p.692)

-De vrijwillige bemiddeling wordt afgeschaft ten gunste van buitengerechtelijke bemiddeling. Dit neemt alle onduidelijkheden weg over het principe van de vrijwillige benadering in de bemiddeling. Art.184 tot 186 (p.689 en 690)

-De invoeging van een artikel 227quater in het Strafwetboek, die de bescherming van de titel van "erkende bemiddelaar" beoogt. Art.219 (p.708)

-Promotie en aanbeveling van de bemiddeling: In artikel 444 van het Gerechtelijk Wetboek wordt ingevoegd de verplichting van de advocaat om zijn cliënt te informeren over alternatieve vormen van conflictoplossing en deze te bevorderen. Dit was al deontologisch voorzien, maar men zal de effectiviteit van deze maatregel en de sanctie in geval van inbreuken moeten opvolgen. Art.182 (p.689)

-Hetzelfde geldt voor de gerechtsdeurwaarders die verplicht zijn om een minnelijke schikking te bevorderen, onder meer door de rechtszoekende te wijzen op de mogelijkheid tot bemiddeling... Hier blijft de effectiviteit van de maatregel bepaald door de rol van de deurwaarder die opgeëist is door een partij en / of zijn advocaat en aan wie hij rekenschap verschuldigd is Art.183 (p.689) Opm: de aanwezigheid van gerechtsdeurwaarders op het bureau van de FBC is niet gerechtvaardigd op basis van de informatie die zij aan de partijen verstrekken.

-De rechter bevordert in elke stand van het geding een minnelijke oplossing van de geschillen... de rechter kan de schorsing van de procedure bevelen of de zaak verdagen naar een vaste datum die een maand niet mag overschrijden behoudens akkoord van de partijen teneinde na te gaan of hun geschil geheel of gedeeltelijk op minnelijke wijze kan worden opgelost... Art.188 & 189 (p.690 & 691) Opm. Bemiddeling blijft een vrijwillig proces. Op elk moment van de procedure, vóór of na de procedure, kunnen de partijen er een beroep op doen. De toegang tot een bemiddeling kan niet in de tijd worden beperkt.

-Onverenigbaarheden met betrekking tot de activiteit van bemiddelaar: In termen van onverenigbaarheden en cumulatie, wordt art.298 van het Gerechtelijk Wetboek gecorrigeerd: de magistraten (emeritus magistraten, de plaatsvervangende rechters en raadsheren, de rechters en raadsheren in sociale zaken en de rechters in handelszaken), de griffiers kunnen enkel bezoldigde bemiddelaars worden buiten hun rechtsgebieden ... onder voorbehoud, wat hun erkenning betreft, van de toepassing van artikel 1726. Opm.: Wat met de eremagistraten Artikel 181 (p.688 & 689)

- Erkenning van de bemiddelaar :** Art. 195 (p.693) Voor de bemiddeling gedefinieerd in het Gerechtelijk Wetboek is de specialisatie geen criterium meer, het is voldoende om een erkend bemiddelaar te zijn.
- Wijziging van art. 1726, schrapping van 1 °, het is niet langer verplicht om ervaring te hebben met betrekking tot de aard van het geschil. Door deze afschaffing geven we toe dat de bemiddelaar geen specialist in de materie moet zijn.
- Wijziging van 2 °, het is niet langer vereist om passende, praktische bemiddelingservaring te hebben. Het wetsvoorstel laat het aan de FBC over om een minimum vormingsprogramma in bemiddeling te definiëren. " De vorming zowel als het examen en de proeven bestaan telkens uit een juridische en een bemiddelingsvaardigheidscomponent ..." Opm: Wat met de psychologische, sociologische, ... componenten?
- Advocaten, notarissen, gerechtsdeurwaarders en magistraten zijn vrijgesteld van juridische componenten ... (dit zou niet in de wet moeten worden opgenomen ...). Bovendien, hoe zit het met andere professionals met betrekking tot hun opleiding, persoonlijke specialiteit (bijv. Psycholoog, socioloog ...). Opm: Of een vrijstelling moet worden toegekend behoort tot de competentie van erkende vormingsinstanties voor bemiddeling. Deze instanties kunnen de verworven vaardigheden controleren en / of hun programma aanpassen.
- Het specialisme moet worden geïnterpreteerd in de context van bemiddeling en niet voor wat het is ... Het gaat inderdaad om de verschillende dimensies (juridisch, psychologisch, sociologisch, filosofisch, ...) waarmee de kandidaat-bemiddelaar het conflict kan begrijpen (bijvoorbeeld: een psycholoog volgt geen psychologieopleiding in een bemiddeling cursus om psychotherapeut te worden maar om een situatie in bemiddeling aan te pakken, onder meer vanuit het perspectief van de psychologie ...).
- Art 3 : Een bemiddelaar wiens erkenning werd ingetrokken, kan slechts na verloop van tien jaar een nieuw verzoek tot erkenning indienen.... Opm: Er moet worden voorzien in de mogelijkheid voor de FBC om van deze duur af te wijken (tegengestelde en gemotiveerde beslissing). vb: intrekking wegens het niet voorleggen van het verzekeringscontract.
- Art 4 : Niemand mag de titel van "erkend bemiddelaar" gebruiken, alleen of in combinatie met andere termen, zonder dat hij is opgenomen op de lijst van erkende bemiddelaars. Opm: We pleiten ervoor om melding te maken van een verbod op het gebruik van de titel van erkend bemiddelaar in combinatie met een andere activiteit, zoals die van advocaat, psycholoog ... (zoals beschreven in de volgende activiteiten: «advocaat-bemiddelaar , psycholoog-bemiddelaar ") om elke dubbelzinnigheid over rollen te verwijderen (zie klachten). De partijen moeten weten of ze zich wel degelijk tot de bemiddelaar wenden.
- Vaardigheden en samenstelling van de FBC:** Probleem betreffende de duidelijkheid over het aantal leden waaruit de F.C. bestaat. Het bestaat uit 28 (16 + 12) of 26 (14 zonder deurwaarders + 12) en geen 12 leden §1 De FBC bestaat uit een algemene vergadering, een bureau en verschillende commissies. Door dit nieuwe artikel 1727, de afschaffing van de 3 speciale commissies (familiale, burgerlijke, handels- en sociale zaken) in het voordeel van domeinen met specifieke competenties: ☐ een vaste commissie voor de erkenning van bemiddelaars, ☐ een vaste commissie voor de erkenning van vormingen en de handhaving van de permanente vorming, ☐ een commissie voor de tuchtregeling en de klachtenbehandeling Art. 196 (p.694) ☐ bijzondere commissies in functie van de noodzaak Art. 196 (p.695)
- Nieuw "Art.1727/1. De algemene vergadering bestaat uit de leden van het bureau en van de vaste commissies, met uitzondering van de commissie voor de tuchtregeling en de klachtenbehandeling en van de bijzondere commissies. Art.197 (p.695)
- De FBC telt evenveel Nederlandstalige als Franstalige leden in al haar organen. Het is helaas niet voorzien dat er in de verschillende organen een genderevenwicht is, noch een evenredigheid met het aantal erkende bemiddelaars (derden, advocaten, notarissen, enz.). Art. 196 (p.694)
- Nieuw "Art. 1727/2. § 1. Het bureau bestaat uit 8 effectieve leden en 8 plaatsvervangende leden(4 advocaten, 4 notarissen,4 derden "die noch het beroep van advocaat, noch dat van notaris uitoefenen"(enigszins een wat misprijzend begrip) 2 magistraten, 2 gerechtsdeurwaarders met passende vorming of ervaring in bemiddeling. Art. 198 (p. 696)
- Voordien waren de derden vertegenwoordigd in het quorum van 1/3, terwijl we nu maar 1/4 of zelfs 1/5 zouden zijn. Op 21/12/2016 waren derden goed voor bijna 55% van de erkende bemiddelaars, advocaten meer dan 40% en notarissen minder dan 4%, gerechtsdeurwaarders 0%. In plaats van dit onrecht te corrigeren met betrekking tot de representativiteit van de erkende bemiddelaars binnen de FBC en zijn besluitvormende instantie, versterkt het wetsvoorstel de ondervetegenwoordiging van derden door het quorum te verlagen tot 1/4 zelfs tot 1/5. Het voorzitterschap en het vicevoorzitterschap zullen slechts om de tien jaar door een "derde" worden uitgeoefend(1/5). De aanwezigheid van de gerechtsdeurwaarders op het kantoor van de FBC is niet gerechtvaardigd. Rechters zouden een adviserende stem moeten hebben binnen het kantoor en mogen geen voorzitter of vicevoorzitter van de FBC zijn. De "derde " (bemiddelaars) moesten ten minste zes vertegenwoordigers hebben, of op zijn minst voorzien in een regel van proportionele representativiteit die van toepassing is.
- Nieuw Art. 1727/4. Stichting van een commissie voor de erkenning van bemiddelaars en een andere commissie voor de erkenning van vormingen en de handhaving van de permanente vorming elk bestaand uit 5 leden. Art. 200 (p.698)
- Er wordt niets gezegd over de pariteiten (taalkundig, mannen / vrouwen, verschillende profielen van bemiddelaars ...). De leden worden voorgesteld aan de minister op basis van een lijst van 25 kandidaten die door het bureau worden gepresenteerd, de anderen "derde" bemiddelaars, hebben slechts één stem op vier/vijf. Dit wetsvoorstel regelt geen onverenigbaarheden: men kan niet tegelijkertijd in de commissie "vorming" zetelen en organisator of leraar van een vorming zijn... Belangenconflict dwz controle uitoefenen en gecontroleerd worden.

-Nieuw Art. 1727/5. De commissie voor de tuchtregeling en de klachtenbehandeling. Deze commissie wordt toegewezen aan een magistraat, mensen met expertise in tuchtrecht en geschillenbeslechting. Leden zouden erkende bemiddelaars moeten zijn.
-Het vierde disciplinaire niveau is de verplichting om uitsluitend co-bemiddeling uit te oefenen. Opm: Hoe vormt dit een garantie en waarom zou het een sanctie zijn? Hoe moet de andere co-bemiddelaar borg staan voor de praktijk van zijn collega? Art.201 (p.699) –

Dank u voor uw aandacht,

Sg. Grégory SIMON & Hélène VAN DEN STEEN

- FORMATIONS - CONFERENCES - ATELIERS -

Info aux membres de l'UBMP en ordre de cotisation 2018

- **PMR Europe** offre 10% de réduction aux membres UBMP en ordre de cotisation
- **Centre Européen de médiation** offre une réduction 15 à 20% voir ci-dessus
- **Université de Paix** tarif identique à celui des adhérents de l'UP
- **Triologue** 10% de réduction aux membres UBMP en ordre de cotisation

D'autres formateurs ou organisme de formation offrent des réductions, vous pourrez voir leur offre ci-dessous.

FORMATION CONTINUE – EXERCICES PRATIQUES – MISE EN SITUATION - BELGIQUE

DATE ET LIEU : 24/05/2018 de 9h30 à 17h30 - Rue Dodonée 113 -1180 Bruxelles

RENSEIGNEMENT / CONTACT : Martine BECKER 0495.594.902. martine.becker@pmr-europe.com

Coralie SMETS-GARY 0476.335.084. coralie.smets.gary@pmr-europe.com **PMR EUROPE** - <http://www.pmr-europe.com/www/>

DROIT D'INSCRIPTION : 290€ TVAC date limite inscription 15/05/2018 - **Membre UBMP bénéficie d'une réduction de 10%**

Description : Cette formation s'adresse aux médiateurs civils, commerciaux et sociaux désireux d'exercer leur pratique. Les participants sont placés en situation de médiation pendant toute la journée de formation, qui est donc centrée sur la pratique, autour du thème annoncé, avec un rappel des concepts propres à celui-ci.

LA SITUATION EXISTENTIELLE DE L'ÊTRE HUMAIN. FORMATION CONTINUE POUR MÉDIATEURS - BELGIQUE

DATE ET LIEU : 5 et 19/06/2018 de 9h30 à 17h30- rue Dodonée, 113 - 1180 Bruxelles

RENSEIGNEMENT / CONTACT : Martine BECKER 0495 59 49 02 martine.becker@pmr-europe.com

Coralie SMETS-GARY 0476 33 50 84 coralie.smets.gary@pmr-europe.com

ORGANISATEURS : PMR EUROPE - <http://www.pmr-europe.com/www/>

DROIT D'INSCRIPTION : 580,80€ TVAC – date limite inscription 30/05/2018 - **Membre UBMP bénéficie d'une réduction de 10%**

Description : Le séminaire conduira à suggérer que l'humain est sans doute davantage uni à ces divers éléments que le regard de la psychologie et le regard occidental ne le considèrent habituellement. Des apports d'autres disciplines (histoire, anthropologie, sociologie, histoire de l'art, épistémologie,...) contribueront à alimenter la réflexion. Lire la suite sur le site

QUESTIONS POUR ALLER CHERCHER LES BESOINS - exemples

VALEURS : Qu'est-ce qui est important pour vous ?

CRAINTES : qu'est-ce qui vous préoccupe ?

ATTENTES : Vous vous attendez à quoi ?

ESPOIRS : Qu'est-ce que vous espérez accomplir ?

CROYANCES : Quelles sont vos convictions sur cette question ?

IMPACT : Comment cette situation vous affecte-t-elle ?

PRESOMPTION : Qu'avez-vous présumez lorsque.... ?

PRIORITES : Qu'est-ce qui vous tient le plus à cœur ?

SENS : Qu'est-ce que cela représente pour vous ?

FORMATIONS CONTINUES - Université de Paix (UP) - BELGIQUE

Les formations suivantes de l'Université de Paix sont agréées par la CFM :

- De la déconstruction des préjugés au vivre ensemble – 12h
- Comprendre les relations sur les médias sociaux – 6h
- Reconnaître nos croyances limitantes et les dépasser – 12h
- Communication & Systémique – 12h
- Des conflits et des groupes – 12h
- Pratiquer l'écoute – 12h
- Introduction à la Communication Nonviolente – 12h
- Aller plus loin dans la Communication Nonviolente – 12h
- Du ressentiment au ressenti – 14h
- Communication non verbale : il n'y a pas que les mots pour le dire – 12h
- Mieux communiquer en osant s'affirmer – développer son assertivité – 12h
- Faire face à l'agressivité – 12h
- Faire face à la manipulation – 18h
- Dire Non – 12h
- Développer l'intelligence émotionnelle – 12h
- Réduire son stress et apprivoiser ses émotions par la pleine conscience
- Communiquer en pleine conscience
- La valise du médiateur : outils et attitudes – 18h
- Médiation créative à travers les arts – 14h
- Se protéger et prendre du recul – 18h
- Développer vos compétences relationnelles : approche ludique et réflexive par l'impro-relationnel – 12h
- Renforcer ses capacités de présence et d'écoute en médiation par la pleine conscience – 12h



Les médiateurs peuvent introduire une demande de reconnaissance au cas par cas.

<https://www.universitedepaix.org/formations/one-apef-script-ifc-art27/mediateurs-professionnels>

Tarif : 150 à 250€ / 50 à 120€ - tarif membre UP = tarif membre UBMP

ATELIER EN COMMUNICATION NON VIOLENTE - BELGIQUE**La Communication Non Violente en mouvement ça donne quoi?**

5/05/ 2018, de 10h à 13h30. Feminessence - rue vanderkindere, 270 - Uccle.

Des exercices simples, légers et puissants. On ressent son corps en le mettant en mouvement, on prend de la distance avec notre mental (ouf) et on apprécie la légèreté de cette parenthèse corporelle... Ah! et on va rire aussi parce que nous, on aime rire.

Tarif : 70€ durée de l'atelier : 3h30 / **Prix membre UBMP 65€**

Inscriptions : concretealternative@gmail.com - (nombre de places limité à 16 personnes)

Atelier/workshop proposé par : - Adeline Cuny, médiatrice, coach, formatrice & Raffaele Di Francisca, coach et formateur en communication et motivation, prof. de danses cubaines.

Atelier enfants en communication non violente

9/06/2018 de 10h à 12h30- Feminessence, rue vanderkindere, 270 - Uccle.

CNV pour les enfants : Découverte du monde de l'assertivité. Atelier destiné aux enfants de 6 à 10 ans pour découvrir la Communication Non Violente. Une boîte à émotions, une valise à besoins, un ours à problème, une girafe bienveillante, une pointe de reconnaissance et beaucoup de douceur. Voici les premiers ingrédients pour apprendre aux enfants à bien communiquer. Apprivoiser ses émotions et connaître ses besoins tout en respectant ceux des autres.

Nombre de participants : 12 maximum par atelier.

Inscriptions : concretealternative@gmail.com - Animatrice : Adeline Cuny - Médiatrice, coach et formatrice.

Tarif : 20€ Durée : 2h30 - Toutes les informations sur <https://www.facebook.com/concretealternative/>

**« La paix ne vient pas de l'absence de conflit,
mais de la capacité à accepter les conflits et à les gérer de manière pacifique.
La médiation, par l'appel temporaire à un tiers de confiance, en est l'un des moyens »**

Livre « Guerre et Paix dans l'entreprise, entre entreprises et ailleurs.... »

J. Salzer, M. Fefeu, J-P Saubesty - éd. Médias & Médiations

NASCHOLING BEMIDDELING – Belgique

Supervisie We werken met de casussen van de deelnemers.

We bedenken in groep hypotheses.

We zoeken met de aanwezigen naar mogelijke interventies en proberen die ook uit.

Naast gevalstudies kunnen de deelnemers ook bepaalde thema's aanbrengen en uitwerken in de diepte.

De supervisor begeleidt dit proces en geeft inhoudelijke input.

Van de bemiddelaars wordt verwacht dat zij bereid zijn om situaties in te brengen en om te reflecteren over het eigen handelen als bemiddelaar.

LESGEVER: Franky De Meyer, bemiddelaar, trainer VCOK

DATA: (telkens van 13 tot 17 uur; broodjes bij aankomst) **vrijdag 27/04/2018 vrijdag 29/06/2018**

INSCHRIJVEN kan voor de reeks of per sessie.

BIJDRAGE: € 90 per sessie,

Als bemiddelaar juridische informatie beheren - NIEUWE DATUM: vrijdag 29/06/2018 van 10.00 tot 17.00 uur

Als bemiddelaar in familiezaken kiezen we er vaak voor om zelf het juridische kader binnen te brengen.

Hiermee bevinden we ons soms op glad ijs. Welke info dienen we te geven? Hoe kunnen we deze info zo toegankelijk mogelijk maken? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat cliënten weloverwogen beslissingen nemen?

Hoe kunnen we info binnenbrengen die vooral in de kaart speelt van één van de onderhandelaars zonder de andere te verliezen?

LESGEVER: Vicky Maes, bemiddelaar, systeemtherapeut, freelance medewerker VCOK

LOCATIE: LLM-lokaal, Faculteit Recht en Criminologie UGent, Universiteitstraat 4, 9000 Gent Bijdrage: € 100

INSCHRIJVEN: elektronisch via www.law.ugent.be/gandaius/gpv/bemiddeling/nascholing

MEDIV NIEUWSBRIEF - Belgique

Specialisatie Bemiddelaar in Sociale Zaken 2018, 2e editie Startdata: **25, 26 & 27/05/2018** Kapelle-od-Bos €1.694,00

Congres 2018: Bemiddeling en Geweldloze Communicatie **31/05/2018** Mechelen €302,50

Bemiddelen met groepen **5/06/2018** Kapelle-od-Bos €242,00

Integraal conflictbeleid **7, 14 en 21/06/2018** Kapelle-od-Bos €726,00

Constructieve dialoog in de advocatenpraktijk **12/06/2018** Gent €242,00

<https://www.mediv.be/opleidingsaanbod>

COLLOQUE : IIE COLLOQUE INTERNATIONAL SUR LA MEDIATION SOCIALE - Portugal

DATE ET LIEU : 26 et 27/04/2018 - Campus Gualtar, University of Minho, Braga – Portugal

RENSEIGNEMENT / CONTACT : congressodim@gmail.com Deadline for submissions, January 8 2018



DESCRIPTION : thème «L'Europe comme espace de dialogue interculturel et de médiation». Ce sera un débat interdisciplinaire sur les défis contemporains de la société actuelle, abordant des questions telles que la migration, la diversité, la communication interculturelle et la médiation afin d'approfondir la construction de sociétés plus accueillantes, inclusives et pacifiques.

REGISTRATION/INSCRIPTION: <http://www.lasics.uminho.pt/congressodim/index.php/formulario-de-inscricao/?lang=en>

MÉDIATION TRANSFORMATIVE - FRANCE

Dans le cadre des formations à la médiation transformative, ForMédiation s'associe à l'organisation de deux événements :

- un **Master Class** avec Peter Miller, une des pointures américaines de la médiation transformative, sur le thème de la gestion, dans cette approche transformative, des conflits à haute intensité : **le 29 ou le 30/05/2018**

- une grande **conférence le 29/05/2018** en début de soirée, au terme de laquelle sera célébré la sortie du premier livre en langue française de présentation du modèle de médiation transformative (Ed. Erès).

Ces deux événements auront lieu à Paris. Une traduction française des intervenants anglophones sera assurée.

Les places étant très limitées pour le Master Class, il est conseillé de s'inscrire rapidement (voir site)

Des questions ? Contactez Axelle Wibault au 0487.340.611. ou formediation@gmail.com .

<https://www.apmf.fr/wp-content/uploads/2018/03/Peter-Miller-Fiche-technique-MC-29-30-mai-2018-1.pdf>

<https://www.apmf.fr/evenements-autour-de-mediation-transformative/>

SYMPOSIUM 2018 « FAMILLES EN TRANSITION » - Montréal 31/05, 1/06 & 2/06/2018

Ce symposium rassemblera un groupe multidisciplinaire de professionnels qui présenteront et partageront leurs meilleures pratiques et leurs approches et programmes novateurs dans le traitement des familles à haut niveau de conflit qui éprouvent un certain nombre de difficultés quand elles passent d'une famille intacte à une situation de coparentalité.

Objectif principal : découvrir de nouvelles façons d'intervenir – novatrices et de grande portée. 7 thèmes seront abordés dont : l'utilisation efficace des techniques et des approches de la médiation familiale pour travailler avec les parents ayant des conflits importants ; L'implication accrue des enfants ; Programme préventif visant à accroître la résilience ; Comment aider les familles reconstituées dans le processus de transition ...

RENSEIGNEMENT : <https://www.dropbox.com/s/m8mfycpn3p2nrfg/Familles%20en%20transition.docx?dl=0>

ORGANISATEURS : Association « Avant tout les enfants » 5167 Jean-Talon Est, bureau 260, Montréal, Québec H1S 1K8
+1(514) 593-4303 - Places sont limitées. Veuillez-vous inscrire avant le 21 mai 2018.

DROIT D'INSCRIPTION/CONTACT : <http://avanttoutlesenfants.ca/conference-2018-travailler-familles-transition/>
<http://avanttoutlesenfants.ca/inscription-2018>

CONFERENCE : NEGOTIATION AND LEADERSHIP - USA

DATE ET LIEU : 16 et 19/04 et 14-17/05 et 18-21/06/2018 - at Harvard Law School Cambridge, MA USA

RENSEIGNEMENT / CONTACT : <http://www.cvent.com/events/program-on-negotiation-spring-2018-executive-education/event-summary-fe55816fbbd442589f9f91056a0319e9.aspx?refid=DL3919808-N>



ORGANISATEUR : Harvard Law School

DESCRIPTION : Whether you're an experienced executive or an up-and-coming manager—working in the private or public sector, domestically or abroad—this program will help you shape important deals, negotiate in uncertain environments, improve working relationships, claim (and create) more value, and resolve seemingly intractable disputes. In short, this three-day executive education program will prepare you to achieve better outcomes at the bargaining table, every single time.

STRENGTHENING LOCAL AND NATIONAL CAPACITIES FOR PEACEBUILDING, PREVENTION, AND EFFECTIVE PEACE PROCESSES

Date 17-19/05/2018, London

TRAINING from Peace Action Training and Research Institute of Romania

Registration deadline: 25/04/2018 — **Training date**: 17/05/2018 to 19/05/2018 —

More Information If you do not need to apply for a UK Visa: 25/04/2018 If you do need to apply for a UK Visa: 13/04/2018

Strengthening Local and National Capacities for Peacebuilding, Prevention, and Effective Peace Processes is the most in-depth and comprehensive of its kind internationally on strengthening local and national capacities for peacebuilding, prevention and effective peace processes.

FEE: 3 day program in London: £600 OECD and £400 non-OECD

PACKAGE PRICE: Take together with "Making Mediation & Peace Processes Work: Peacemaking in Deeply Divided Societies and Challenging Contexts" (14-16/05/2018, London) for a total fee of £1000 (OECD) / £750 (non-OECD).

Please note: All fees must be paid in advance and are non-refundable A €100 non-refundable deposit must be paid.

Fee information:HOW TO REGISTER:

To secure your place for the training, email training@patrir.ro, and brochures for this event or for others we organize can be downloaded here: <http://patrir.ro/en/trainingcentre/upcoming-programs/strengthening-local...>

<https://reliefweb.int/training/2496829/strengthening-local-and-national-capacities-peacebuilding-prevention-and-effective>

ETATS GENERAUX DE LA MEDIATION - FRANCE

DATE ET LIEU : 15/06/2018 – lieu à venir

Pourquoi les Etats Généraux de la Médiation ?

MEDIATION 21, issue du Forum Ouvert qui s'est tenu en septembre 2016 et qui regroupe de nombreuses associations, organisations et fédérations est heureux de vous annoncer la tenue des « Etats Généraux de la Médiation », à l'Assemblée Nationale, le vendredi 15/06/2018.

L'objectif de ces Etats Généraux est avant tout de parler d'une voix forte aux Pouvoirs Publics, mais au:

de réaliser un **livre blanc** à partir des résolutions traitant de thèmes qui seront présentés et votés lors de ces Etats Généraux.

Nous remettons ce livre blanc aux Pouvoirs Publics, afin qu'ils entendent notre capacité à nous structurer et prennent la mesure de la nécessité qu'il y a à associer les médiateurs à toute réflexion concernant la médiation.

Ce livre blanc traitera des thématiques suivantes: Le statut du médiateur, la formation, l'éthique et la déontologie, la désignation des médiateurs, la spécialité et la spécialisation, la communication du médiateur. <http://www.etatsgenerauxmediation.fr/infos/>





CONGRES : 11^è CONGRES « MEDIATION & AUTORITES » - SUISSE

DATE: 15/06/2018 dès 11h à 19h30 et 16/06/2018 7h30 à 16h30

LIEU - Hochschule Luzern, Zentralstrasse 9, 6002 Lucerne, www.hslu.ch - gare de Lucerne - Suisse

RENSEIGNEMENT : http://www.swiss-mediators.org/cms2/fileadmin/dokumente/kongress18/SDM-FSM_Kongress_Congres_2018.pdf

ORGANISATEURS : Fédération Suisse des Associations de Médiation SDM-FSM - congress@swiss-mediators.org

INSCRIPTION : <http://www.swiss-mediators.org/cms2/veranstaltungen/kongresse-sdm-fsm/> **Tarif spécial pour les membres de l'UBMP.**

DESCRIPTION : Nombreux ateliers interactifs sur des thèmes tels que médiation et environnement, domaine de la santé, de l'énergie, médiation urbaine et sociale, médiation virtuelle, médiation et autorité publique, confidentialité...

Conférences principales et tables rondes avec **traduction simultanée D/FR** consacrées à des thèmes centrés sur « **MEDIATION & AUTORITES** » dans divers domaines de la médiation, en présence de personnalités suisses et internationales.



CONFERENCE : VIII^è ASSISES INTERNATIONALES DE LA MEDIATION JUDICIAIRE - France

Les VIII Assises Internationales de la médiation judiciaire se dérouleront à Bordeaux, les **6 et 7/07/2018**, autour du thème : « **Existe-t-il une culture de la médiation ? Comment peut-elle se développer ?** »

ORGANISATEUR : Groupement Européen des Magistrats pour la Médiation (GEMME-FRANCE), Conférence Internationale de la Médiation pour la Justice (CIMJ) en partenariat avec la Ville de Bordeaux, l'École nationale de la Magistrature et autres partenaires
Consulter ces liens pour plus d'information : programme, l'inscription ...

<http://blog.gemme.eu/2017/12/28/assises-internationales-de-mediation-save-the-date/>

<http://blog.gemme.eu/viii-ss-sses-internationales-de-la-mediation-judiciaire/>

Les personnes qui souhaitent une réduction ont intérêt à se faire membre de la CIMJ (Conférence Internationale de Médiation pour la Justice) 60€/an <http://www.cimj.com/fr/inscription> qui leur fera faire d'importantes économies.

INFOS - INFOS - INFOS – INFOS - INFOS – INFOS - INFOS – INFOS - INFOS – INFOS

Médiation commerciale, documentation : Tout ce qu'il faut savoir la médiation commerciale

<http://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2017/11/21/three-new-guides-on-commercial-mediation>

<http://documents.worldbank.org/curated/en/153761503566770915/pdf/119068-WP-MediationEssentials-PUBLIC.pdf>

<http://documents.worldbank.org/curated/en/899611503551941578/pdf/119067-WP-REV-11-9-2017-15-33-48-MakingMedLaw.pdf>

<http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB17-Report.pdf>

Livre blanc sur le règlement des litiges :

<https://fr.scribd.com/document/372608713/Livre-blanc-sur-le-reglement-en-ligne-des-litiges-de-moins-de-4000-euros>

Guide : <http://www.francemediation.fr/news/view/137/mediateur-a-l-ecole--un-guide-vous-accompagne.html>

Médiateur à l'École : un guide vous accompagne

Fruit du savoir-faire d'une centaine de professionnels de la médiation sociale et de 5 années de déploiement d'un projet innovant auprès de 100 000 écoliers et collégiens, France Médiation publie un guide pour aider les acteurs locaux à lutter contre les violences, le harcèlement et l'absentéisme en milieu scolaire.

Projet <http://www.francemediation.fr/orki/view/411/mediateur-a-l-ecole.html>

Consultation du guide http://www.francemediation.fr/images/lang/fr/orki/mediateur_a_l_ecole_bonnes_feuilles.pdf

Films : « Jusqu'à la garde » de Xavier Legrand / Le couple Besson divorce. Pour protéger son fils d'un père qu'elle accuse de violences, Miriam en demande la garde exclusive. La juge en charge du dossier accorde une garde partagée au père qu'elle considère bafoué. Pris en otage entre ses parents, Julien va tout faire pour empêcher que le pire n'arrive.

Vidéo : Lien vers la justice restaurative: <https://www.rts.ch/play/radio/babel/audio/justice-restaurative-guerir-plutot-que-punir?id=9265448>

UE : Les femmes dans l'Europe : <https://www.robert-schuman.eu/fr/questions-d-europe/0104-les-femmes-et-l-europe>

Crise identitaire : <https://www.robert-schuman.eu/fr/questions-d-europe/0466-l-europe-face-au-defi-de-l-identite-qui-sommes-nous>

Une identité « Je me réveille comme un Ecossais, au son de la cornemuse et avec des odeurs de porridge ; je déjeune comme un Européen, alternant les plaisirs de la France et ceux de l'Italie ; je passe la soirée comme un Britannique, en regardant les séries de la BBC. " En savoir plus sur <https://www.lesechos.fr/03/11/2017/lesechos.fr/030821951410-l-europe-face-au-defi-du-repli-identitaire.htm#>



Le jeu comme outil professionnel de médiation : Après avoir abordé les thématiques de l'envers de la création ludique et de l'auteur de jeu les années précédentes, le Centre National du Jeu et le FLIP vous proposent cette année d'échanger sur le jeu comme outil professionnel de médiation. Objet de divertissement par excellence, le jeu est de plus en plus présent au sein du monde du travail. Que ce soit dans le domaine médical, pour la formation ou bien au service de la cohésion d'équipe, jouer apparaît maintenant comme un outil qui permet de transposer les aptitudes mobilisées au cours d'un jeu (telles que la coopération, la prise de risque, la stratégie ou encore la communication...) aux problématiques professionnelles.

Découvrez sur le lien suivant la table ronde en vidéo. <http://www.jeux-festival.com/animations/conference/1423-le-jeu-outils-professionnel-de-mediation.html>

Jeu « ESPACE DE LIBERTE COMMUN » conceptrice : Elisabeth Cieslar, région Auvergne-Rhône-Alpes

But du jeu : Il s'agit de construire un espace commun de liberté, en s'écouter, en défendant ses idées, en s'interrogeant et en discutant avec les autres. Le but du jeu n'est pas la réussite individuelle de chacun, mais celle de la communauté. Cela exige de chacun des joueurs, respect, compréhension et tolérance face à la différence.

Le jeu contient 161 cartes divisées en 7 thèmes de 21 cartes chacun : « Moi » - « Communauté » - « Contraintes » - « Moyens » - « Liberté » - « Valeurs » - « Rêves et symboles » la pile des « Jokers » 14 cartes – un bâton de parole et une règle du jeu.

Intéressé(e) : asbl « Arts et Montagne - Tel. +33(0)475 21 69 83 ou +33(0)965 36 92 91 ou elzbieta.cieslar@gmail.com - prix : 28€

LE LANGAGE DES EMOTIONS 2^{ème} édition



Un « jeu » de 80 cartes pour partir à la découverte du panel de nos émotions et sentiments. Pour petits et grands, garçons et filles, sages et moins sages, ... A découvrir en couple, en famille, en coaching, en thérapie ou encore en classe, dès la maternelle. Chacune des 64 cartes émotion/sentiment est présentée au travers d'un personnage récurrent que nous avons délibérément voulu asexué pour ne pas tomber dans les stéréotypes de genre.

Tant le corps que le visage s'expriment : Un froncement de sourcil, un port de tête, un mouvement de bras ou de jambes ou encore un détail du décor permettent d'identifier l'émotion. Chaque carte est imprimée recto-verso, un côté au féminin, un côté au masculin, pour souligner l'égalité de genre dans le vécu des émotions.

Le jeu comprend aussi huit cartes symboliques « météo » que vous pouvez utiliser seules ou en complément des cartes émotions/sentiments ainsi qu'une carte « Besoin/Désir » qui vous permet d'ouvrir la réflexion sur les besoins sous-jacents aux émotions (physiologiques, de sécurité, d'appartenance, d'estime, d'accomplissement, d'autonomie, d'amour, de reconnaissance, de respect...) et de les différencier des désirs.

Les illustrations sont de Charlotte Cottreau : <http://cottreaucharlotte.wix.com/cottreau-charlotte>

Les objectifs de l'outil

- Découvrir le large panel des émotions et sentiments et trouver les mots justes pour les exprimer.
- Favoriser la conscience de soi par la découverte et la compréhension des émotions et sentiments dans toutes leurs nuances.
- Apprendre à « se penser en toute honnêteté », c'est-à-dire à accepter ses émotions sans poser de jugement de valeur.
- Développer sa capacité à entendre les émotions, les besoins de l'autre (sans nécessairement de devoir y répondre).
- Découvrir la dimension de genre dans l'expression des émotions.
- Prendre conscience de l'ancrage culturel dans l'expression et/ou la répression de certaines émotions.

**« L'émotion est la source principale
de toute prise de conscience »**

Carl Gustav Jung

Infos & Articles

LA MEDIATION INTERCULTURELLE... UN PLEONASME ?

En 1952, deux anthropologues américains, Alfred Kroeber et Clyde Kluckhohn, ont tenté de recenser la diversité de définitions que recouvrait la notion de culture... ils n'en trouvèrent pas moins de 164 ! Est-ce si compliqué de déterminer ce qui fait la culture d'un homme ? Nous proposons une définition suffisamment large pour les englober toutes : « la culture est l'ensemble des réponses apportées par un groupe aux questions posées par son contexte ». De cette vision anthropologique de la culture, trois éléments retiennent notre attention :

D'une part la culture est acquise, elle repose donc sur du construit ;

D'autre part elle est évolutive, puisque l'émergence de nouvelles questions amène de nouvelles réponses à enrichir la culture du groupe ; Enfin, la culture dépend d'un contexte particulier, car les réponses apportées ne seraient pas nécessairement adaptées à un autre environnement.

Chacun de nous est porteur de sa culture et de sa vision du monde. Dès lors que deux individus communiquent, qu'ils soient japonais et togolais, ou bien tous deux issus du même village de Picardie, ils entretiennent un échange culturel.



L'individu est donc toujours confronté à un Autre, quel qu'il soit : il n'est ainsi pas nécessaire d'aller au bout du monde pour faire l'expérience de la différence, le pallier de son immeuble est pour cela bien suffisant. La démarche interculturelle est une dynamique visant à faire dialoguer les cultures. Ainsi, si d'une manière large chaque relation est caractérisée par une multiculturalité spécifique, pour que la relation soit interculturelle, elle doit également traduire une curiosité à l'échange. Pour sa part, la médiation propose de venir recréer les conditions de cette curiosité et d'une

ouverture, lorsqu'il y a tension, conflit, fermeture. Certains conflits entre individus prennent source dans la rencontre entre des croyances et des valeurs différentes. Ces dernières renvoient aux hypothèses implicites que Michael Watkins considère comme les « convictions les plus profondément ancrées, souvent tacites, qui imprègnent et sous-tendent les systèmes sociaux et identitaires. Ces convictions sont l'air que tout le monde respire mais ne voit jamais[1] ». Lorsqu'au travers d'un échange une valeur est heurtée, des hostilités peuvent se déclencher : difficile en effet de renoncer à la vérité que l'on tient pour universelle. La médiation interculturelle a un rôle à jouer quand ce partage de valeurs est empêché. Comment se dire, partager, rendre compatibles nos différences, lorsqu'on les perçoit potentiellement comme un danger ? Comment restaurer une relation quand le conflit laisse transparaître une opposition au niveau identitaire, en lien avec ses valeurs implicites et fondatrices ?

Comprendre l'Autre en passant par Soi

L'objectif de la démarche interculturelle, comme celui de la médiation, est de faciliter le dialogue entre les parties. Un moyen d'amorcer cette discussion est selon nous de commencer par se focaliser sur les points communs avant d'aborder les différences. Pour établir des connexions avec l'Autre, il faut être prêt à considérer la multiplicité des « étalons du monde » dans une optique d'enrichissement mutuel, plutôt que dans une logique d'opposition des différentes entités culturelles. L'objectif est ainsi d'intégrer qu'un même questionnement peut amener des réponses différentes, voire opposées : ce n'est pas parce que je réponds « noir » et que tu réponds « blanc » que l'un d'entre nous a tort. Nos systèmes de pensée ne s'entendent pas, mais ils sont tous deux animés par une logique incontestée, chacune rapportée à son contexte. En cela, la démarche interculturelle, comme la médiation, « implique de prendre acte des attentes de l'autre partie, de son regard porté sur le conflit, sans renoncer à ses propres attentes, à son propre regard. Il ne s'agit pas de trancher entre des systèmes d'attentes concurrents mais plutôt de trouver une solution hybride à l'intersection des différents univers de sens pertinents[2] ».

Une fois l'Autre reconnu, il nous semble nécessaire d'entamer une démarche de conscientisation de ses propres comportements. En effet, la majorité de nos comportements relève de valeurs identitaires et culturelles souvent inconscientes. Il s'agit alors de distinguer ce qui pour soi est de l'ordre de la valeur non négociable puisqu'y renoncer reviendrait à se perdre, des schémas usuels desquels on peut se séparer pour faire un pas vers l'Autre. La démarche de médiation peut avoir comme objectif cet approfondissement. On retrouve d'ailleurs cette distinction essentielle tant dans la médiation que dans la communication interculturelle : « comprendre l'autre ne me diminue pas et ne me nie pas. La reconnaissance de l'identité de l'autre ne signifie pas l'abandon (la perte, la négation) de la mienne[3] ».

La médiation interculturelle à l'épreuve de la fonction managériale

La culture de l'hypervitesse dans la pratique du management occidental conduit le manager à chercher une solution à un problème posé, sans forcément faire le détour par la compréhension de ses causes. Cette pratique managériale, orientée solution, fait ses preuves en matière de production de livrables tant que ce qui fonde le problème est essentiellement technique.

Tout devient plus complexe dans la pratique décisionnelle lorsque les freins vont concerner des méthodes, des manières de faire, de produire, de gérer le temps, l'évaluation de l'urgent et de l'important ... en somme, lorsqu'intervient la variable culturelle. Culturellement, les certitudes ancrées dans le bienfondé de chacun se confrontent et chacun argumente vaillamment en espérant que l'autre cède sur ce qui lui paraît si évident. C'est ainsi que les cultures parlent sans dialoguer. Les individus risquent de se figer sur le problème, et le conflit risque alors de supplanter la relation professionnelle et la production. Dans un cadre managérial, la démarche de médiation interculturelle est une invitation à investir un temps nécessaire à la relation. Il s'agit donc de favoriser la compréhension de l'univers pertinent de l'Autre avant de s'intéresser à la solution adéquate. C'est une démarche de créativité où l'on observe que le partage des points de vue de A et de B peut permettre de faire émerger une option C, dans laquelle chacun aura intégré la culture de l'Autre (sans avoir eu à renier la sienne).

Voici un **exemple de médiation en entreprise** qui souligne un conflit ayant trait à la culture des individus.

Les personnes concernées par la médiation : Monsieur A. dirige un service, et Monsieur B a la responsabilité d'un de ses pôles. La situation relationnelle au moment où la médiation commence : Monsieur A et Monsieur B sont en « conflit froid » : la dissension se caractérise donc par l'évitement, une communication minimale par e-mail, quelques manifestations de l'escalade conflictuelle devant d'autres salariés par le moyens de sarcasmes, résultant sur une perte de crédibilité des deux acteurs face à leurs équipes, un dysfonctionnement dans les prises de décision et un sentiment de mal-être général.

Le problème : Monsieur B pense que Monsieur A, qui est son responsable, se désintéresse de son pôle d'activité, au profit d'autres. De son côté, Monsieur A. trouve Monsieur B souvent insistant, voire collant.

Les valeurs de chacun qui ressortent, autour de la recherche de ce qui fait problème :

- Monsieur A est très attaché à la question de l'autonomie, de la prise de risque dans les choix, de la confiance en soi.
- Monsieur B explique qu'il a besoin de coopération, de validation, voire de contrôle. Il a besoin d'être rassuré dans ses décisions.
- Monsieur A et B partagent le besoin de réalisation professionnelle.

La résolution : La sortie du différend s'est faite à partir de la prise de conscience des différences de perceptions liées aux valeurs de chacun. Les parties ont pu soulever une incompréhension importante concernant la question de l'autonomie professionnelle. Elles ont alors pu aussi échanger sur ce qui les unit : la qualité des rendus et leur conscience professionnelle.

Monsieur A. a pu expliquer que l'autonomie qu'il octroie est motivée par une confiance a priori et non par un manque d'intérêt. Afin d'éviter que la question de l'autonomie ne suscite à nouveau de l'incompréhension, les parties ont pris le temps de redéfinir les périmètres d'intervention de chacun. Ce récit souligne bien l'intérêt de prendre le temps d'échanger sur les origines du conflit et le bien fondé de chacun, c'est à dire sur les valeurs culturelles qui nous animent et nous conduisent à considérer qu'il y a une part de démarche interculturelle dans toute médiation.

Le temps : La médiation, qui implique un temps dédié, semble se heurter à la conception de l'hypervitesse que nous avons évoqué. Il s'agit en fait d'un faux dilemme, car la médiation interculturelle suppose avant tout un temps investi. En effet, la médiation décrite ci-dessus a duré en tout 6h (2 entretiens individuels de 1h et 2 rencontres plénières de 2h), là où le conflit (et les freins qu'il induit) sévissait depuis 6 mois. La médiation, telle que nous la pratiquons, a pu apporter cette sortie de crise. En somme, l'approche de médiation interculturelle permet ce travail constructif qui favorise la compréhension pour des relations professionnelles portées sur le long terme. Notre exemple a impliqué, compte tenu de l'intensité de ce conflit, une intervention par un médiateur externe et professionnel. Selon le style du manager et sa réputation pour impulser de la coopération, ce dernier peut tenter la posture de manager médiateur[4]. Le point ci-dessous vise à donner quelques clés pour faciliter cette approche.

Quelques clés pour résoudre un conflit culturel

Le manager médiateur doit être ouvert d'esprit et invite à la prise de recul. Il est aussi bienveillant, à l'écoute, curieux et surtout impartial. Il est impératif d'apprendre à apprivoiser les stéréotypes. Ces derniers sont inhérents au système de pensée : nous ne pouvons pas ne pas en avoir. Il s'agit donc d'en prendre conscience lorsqu'on y a recours, et de bannir tant que possible les formulations du type : «eux », « ces gens-là », « les Argentins... ». Les individus ne sont pas réductibles à de telles généralités.

Les différences peuvent être exotiques et l'on peut s'en amuser, mais la compétence interculturelle est facilitée par une focalisation sur les points communs davantage que sur les différences. Il est pour cela intéressant de parvenir à s'accepter dans toute sa complexité afin d'offrir à l'Autre un éventail de repères qui soit le plus diversifié possible. En concevant son identité comme la somme de ses diverses appartenances, pour reprendre l'expression d'Amin Maalouf, l'on trouve toujours un élément identitaire à partager avec son interlocuteur : le même métier, la même passion, la même expérience de vie, le même sexe ou la même génération, ne serait-ce que le simple désir partagé de communiquer...

La médiation interculturelle vise à mettre sur la table les différences mais aussi ce qu'elles occultent fréquemment : les ressemblances. La médiation cherche donc à faciliter l'émergence du commun et du différent. Pourquoi alors ne pas considérer que les points de similitude, une fois rendus visibles, serviront d'ancrage pour bâtir la relation, avant de se pencher dans un second temps sur toute la richesse que la différence a à offrir ?

Emily Motu (spécialiste interculturel), Florence Duret-Salzer (médiatrice entreprise) & Valentine Poisson (rédactrice, consultante)
- Source : <http://alternego.com/culturenego/mediation/mediation-interculturelle/> - 20/12/2016

- [1] Michael Watkins, Diagnosing and overcoming barriers to agreement, cours n° 9-800-333, Boston, Harvard Business School Publishing, 8/05/2000 p. 15
[2] De Munck, 1995, dans Carole Younes & Etienne Le Roy, Médiation et diversité culturelle : Pour quelle société ? Editions Karthala, 2002, p.60.
[3] Alain Lempereur, Jacques Salzer et Aurélien Colson, Méthode de médiation, Dunod, 2008, p.174
[4] Pour un éclairage sur la « méthode médiation », consulter notre article « Conflit dans l'équipe ? Actions et limites du manager ... médiateur ».

MEDIATION ET CONFLITS DE GROUPE : Que suggère la théorie de la complexité? Jean Poitras, Ph.D.

Selon la théorie de la complexité, les conflits ont tendance à modifier la dynamique d'un groupe de façon à rendre la résolution de celui-ci plus difficile. Par exemple, les individus en conflit peuvent décider de rompre les communications, ce qui limite le potentiel de résolution et favorise ultimement le maintien d'un conflit. Ces phénomènes sont souvent décrits comme l'effet homéostatique du conflit de groupe, soit la tendance d'un conflit à s'entretenir malgré les efforts de résolution.

Conséquemment, la gestion des mécanismes homéostatiques constitue la tâche numéro un du médiateur lorsque celui-ci est confronté à un conflit de groupe. Plus spécifiquement, les mécanismes homéostatiques se regroupent en deux catégories: dynamiques et cognitifs.

En ce qui concerne la dynamique de groupe, la formation de clans constitue l'un des mécanismes homéostatiques classique des conflits. En effet, la formation de clan limite les communications entre les membres du groupe et favorise l'émergence d'une mentalité de «eux contre nous». C'est pourquoi on peut remarquer, lors de réunions d'un groupe en conflit, la tendance des individus à se regrouper en clans autour de la table de discussion. Il va de soit qu'une telle configuration favorise le maintien du conflit et minimise les chances d'une discussion ouverte et productive.

À cet effet, la théorie de la complexité propose une stratégie intéressante pour modifier la dynamique d'un groupe : «brasser les cartes.» Ainsi, le médiateur astucieux peut modifier les places autour de la table afin de changer la dynamique d'un groupe. Par exemple, dans un premier temps, le médiateur peut laisser les parties prendre leurs places « naturelles » autour de la table de discussion. Ensuite, il modifie la répartition des places durant la pause (en avertissant, bien entendu, les parties de la manœuvre). Au retour, la dynamique de groupe se retrouvera nécessairement en déséquilibre.

Le médiateur doit ensuite capitaliser sur cette décristallisation de la dynamique de groupe en désamorçant les mécanismes homéostatiques cognitifs. Parmi ces mécanismes, nous retrouvons la tendance des individus (a) à mettre l'accent sur ce qui les différencie, (b) à souligner ce qui ne peut être fait et (c) à faire des menaces pour faire bouger les « choses ». Pour désamorcer un conflit de groupe, il faut d'abord modifier ces mécanismes de rétroaction.

Ainsi, le médiateur doit s'assurer de remplacer ces habitudes négatives par comportements plus propices à la résolution du conflit. Le médiateur doit (a) souligner les points communs entre les individus, (b) souligner les zones de compromis possibles et (c) encourager la formulation de propositions. Selon la théorie de la complexité, c'est en coachant les parties sur l'adoption de ces nouveaux comportements que le médiateur est le plus efficace pour désamorcer un conflit de groupe.

Un des signes qu'un conflit est en mode désescalade est l'atténuation des mécanismes homéostatiques. Par exemple, les individus se «mélangent» plus et ont une attitude plus positive par rapport à la possibilité de vivre en harmonie. Ultimement, ce n'est que lorsque la dynamique de groupe s'est assainie que le médiateur pourra aborder efficacement la recherche d'une solution gagnant-gagnant.

Référence : JOHNSON, Neil. Simply complexity: A clear guide to complexity theory. Oneworld Publications, 2009.

HOW MEDIATION WORKS – A RELATIONAL VIEW OF INTERPERSONAL CONFLICT

<https://www.ukmediation.net/2017/10/16/how-mediation-works-relational-view/>

So we all know how mediation works, right? Wrong.

How many mediation practitioners do you know who seem to work without a clear understanding of why they do what they do? Sure, they know how to build rapport, listen actively, express empathy, re-frame, follow a staged process, write an agreement, maybe even stay impartial (on a good day!)

But to what extent can mediators explain at a sufficiently deep level why mediation usually works and sometimes doesn't? And by 'sufficiently deep' I mean what psychological insights do mediators have into the relational

processes that are at play when conflict develops, when it turns into a dispute, and when it gets resolved with the support of an impartial third party?



**« Mieux vivre avec nos émotions,
c'est prendre le temps de connaître et d'accueillir nos états d'âme
plutôt que de chercher à les éviter ou les contrôler. » Illios KOTSOU**

LA MEDIATION EFFRAIE T'ELLE LES ENTREPRISES ?

La médiation serait-elle condamnée à ne pas passer la porte des entreprises?

Le Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP) a récemment fait état de ses dernières statistiques concernant les médiations qui lui sont confiées, dans le monde des affaires.

Le constat est sans appel, le CMAP constate un accroissement significatif du nombre de dossiers qui lui sont confiés. La médiation gagne donc du terrain en entreprise (plus de 300 dossier l'an passé, confiés à plus d'une centaine de médiateurs). Toutefois, le CMAP déplore l'absence de "réflexe médiation" au sein des entreprises.

Contrairement aux pays anglo-saxons où la pratique de la négociation est ancrée dans la culture des affaires, notamment en matière de contentieux, en France, la médiation peine à s'imposer dans la culture de l'entreprise.

De nombreux efforts doivent encore être effectués par l'ensemble des acteurs de la médiation afin d'informer sur la médiation, de convaincre de son utilité au sein de l'entreprise. Les décideurs et managers doivent également œuvrer en ce sens en ayant le courage de la proposer, de faire œuvre de pédagogie afin que le juge ne soit plus le prescripteur de la majorité des médiations. L'entreprise a beaucoup à gagner en recourant plus fréquemment à la médiation. Rappelons que celle-ci préserve la confidentialité des affaires, représente un coût moindre par rapport à une procédure judiciaire, tout en optimisant le temps consacrés aux litiges auxquels sont confrontés les entreprises.

La médiation est un outil efficace pour les dirigeants et managers soucieux de parvenir à la résolution des contentieux du monde des affaires de façon efficace et optimale.

Publié par Alicia MUSADI à 13:15 <http://hemamediation.blogspot.fr/2018/03/la-mediation-effraie-telle-les.html>

MEDIATIONS OBLIGATOIRES - EXPÉRIMENTATIONS - FRANCE

- 2012-2013 **Expérimentation de médiation avait été faite dans les tribunaux d'Arras et de Bordeaux** pour 18 mois.

http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/PresentationHCF_SADJAV.pdf;

- Mise en place dans certains TGI de **convention** entre associations de médiation, médiateurs libéraux et le TGI pour la gestion de dossiers envoyés en médiation ;

- La loi du 18/11/2016 (art.7), modernisation de la justice au XXIe siècle, a instauré, à titre expérimental, une tentative de **médiation familiale « obligatoire »** à peine d'irrecevabilité - dans 11 tribunaux pour une expérimentation de 3 ans.

<https://www.syme.eu/articles/22415-avec-la-tmfpo-la-justice-met-la-mediation-familiale-a-l-honneur>

<http://www.justice.gouv.fr/le-ministere-de-la-justice-10017/direction-des-services-judiciaires-10022/la-tentative-de-mediation-familiale-prealable-obligatoire-tmfpo-30991.html>

http://leparticulier.lefigaro.fr/jcms/p1_1632484/la-mediation-familiale-est-rendue-obligatoire-dans-11-tribunaux

- Décret n° 2018-101 du 16/02/2018 & Arrêté du 6/03/2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en **matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux**.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/2/16/JUSC1722999D/jo/texte>

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=798DEEAB449A3C857A481709EF2382BC.tplgr35s_2?cidTexte=JORFTEXT000036681532&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036681426

- Arrêté du 1/03/2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de **litiges dans l'éducation nationale**.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C9CCD1D8FDED44B4703F9FD5C1438D.tplgr34s_1?cidTexte=JORFTEXT000036681520&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036681426

Arrêté du 2/03/2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de **litiges de la fonction publique territoriale**

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C9CCD1D8FDED44B4703F9FD5C1438D.tplgr34s_1?cidTexte=JORFTEXT000036681526&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000036681426

Liste de médiateurs auprès des Cours d'appel

- Le décret n° 2017-1457 du 9/10/2017 relatif à la liste des médiateurs auprès de la cour d'appel (publication 11/10/2017). En application de la loi n° 2016-1547 du 18/11/2016 (art.8) visant la modernisation de la justice du XXIe siècle modifiant la loi n° 95-125 du 8/02/1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, notamment son art.22-1A, aux termes duquel chaque cour d'appel établit, pour l'information des juges, une liste des médiateurs.

<http://www.justice.gouv.fr/le-ministere-de-la-justice-10017/liste-des-mediateurs-aupres-de-la-cour-dappel-31322.html>

Articles de réflexion :

<https://www.dalloz-actualite.fr/flash/mediation-familiale-s-ouvre-aux-professions-juridiques-reglementees#.Wtj9aC5ubRb>

<https://www.lextimes.fr/actualites/mediation/une-formation-validee-par-le-cnb-refusee-par-le-fifp>

FAKE NEWS - SUR TWITTER, LE FAUX PLUS FORT QUE LE VRAI

<http://huet.blog.lemonde.fr/2018/03/08/sur-twitter-le-faux-plus-fort-que-le-vrai/>

Sur Twitter, le faux va plus vite, plus loin, plus fort que le vrai. Un peu comme les sportifs dopés aux JO. Propos de comptoir ? Humeur de technophobe tétanisé par un ordi ? Prof de français exaspéré de voir ses élèves sur leurs portables pendant son cours ? Nenni. Démonstration savante (1), publiée dans la dernière livraison de la revue Science, l'une des revues les plus cotées dans les labos et qui consacre d'habitude ses pages à la physique, la chimie, la biologie ou les géosciences. Mais rarement aux sciences sociales. Or, elle en fait même sa Une en titrant : «comment le mensonge se propage; sur le média social, les fausses nouvelles écrasent la vérité».

Pour aller plus loin d'autres liens : vidéo et article

<https://www.publicsenat.fr/article/politique/lutte-contre-les-fake-news-un-combat-perdu-d-avance-79781>

La nouvelle truquée (ou fake news) est perverse. D'abord, parce qu'elle reprend les codes traditionnels du journalisme. Elle se donne les apparences d'une nouvelle ordinaire et avérée, dans l'intention de tromper. Ensuite, parce qu'elle se formule en termes irréfutables, donc se dispense de toute démonstration. Selon le philosophe français Raphaël Enthoven, «comment voulez-vous réfuter ce qui n'est pas démontré?» Un déni ne suffit pas.

<https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/Fake-news-un-combat-perdu-d-avance/story/26599850>

THINK TANKS DEFINITION, REFLEXIONS

Un observatoire en Belgique : <https://www.offt.eu/think-tanks/generalites/>

Une définition : http://www.toupie.org/Dictionnaire/Think_tank.htm

Qui sont-ils ? <https://www.franceculture.fr/emissions/pixel-13-14/quoi-servent-les-think-tanks>

Laboratoire d'idées, cercle de réflexion, lieu de débat ou plateforme d'ambitions personnelles, le think tank investit de plus en plus la société. Ils sont aujourd'hui environ une centaine. Politique, écologique, numérique ou encore industriel.

En France, de plus en plus de Français les (re)connaissent. D'après un sondage de mars dernier d'Ipsos, le plus connu, Terra Nova, proche du PS, bénéficie ainsi de 36% de notoriété. Soit 8% de plus par rapport à novembre 2011. Mais beaucoup ignorent encore leurs fonctions, voire même leur définition.

LES THINK-TANKS SERVENT-ILS A QUELQUE CHOSE ?

<https://www.eliott-markus.com/wilo/les-think-tanks-servent-ils-quelque-chose/>

Les think tanks, ces réservoirs à idées que l'on connaît mal / LE CERCLE/POINT DE VUE - Derrière l'appellation think tank se cachent une myriade d'acteurs sur lesquels on sait peu de chose.

En savoir plus sur <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-176484-le-regne-des-think-tanks-2133562.php#TdQxBvx0evkUDB8Z.99>

Idees, propagation, réseaux, groupes de recherche et influence http://www.huyghe.fr/actu_446.htm

LA MEDIATION DE VOISINAGE, AUSSI DANS LE PRINTEMPS...

Jeu 16/03/2017 - 11:07 Burenbemiddeling

Le 21 mars le printemps commence et la nature s'éveille. Les premières fleurs apparaissent. Peu à peu des signes de vie se décèlent dans les haies et les arbres diffusent leurs pollen. Dehors, les voisins font un brin de causette et les enfants jouent dans les rues. Temps de sortir de votre maison et d'aller leur dire bonjour.

Malheureusement, les contacts entre voisins ne sont pas toujours une promenade de santé. Il y a des conflits entre voisins dans chaque ville, chaque village, chaque rue. Les voisins n'osent pas dire ce qui les irrite, ce qui les contrarie. Ainsi les problèmes persistent et les conflits peuvent escalader.

<http://www.policelocale.be/5401/fr/actualites/553-ook-burenbemiddeling-in-de-lente>

Ook burenbemiddeling in de lente...

Op 21 maart start de lente en ontwaakt de natuur uit haar lange winterslaap. De eerste bloemen komen tevoorschijn. Hagen komen weer tot leven en bomen verspreiden hun stuifmeel. Buren en spelende kinderen kunnen op straat terug plezier maken. Het is dus tijd om terug buiten te komen en de buren te begroeten.

Jammer genoeg is het contact tussen buren niet altijd rozengeur. Burenconflicten komen voor in elke stad, in elk dorp, in elke straat. Buren durven met elkaar niet praten over de kleine ergernissen en problemen. Het probleem lost daarmee niet op waardoor conflicten kunnen escaleren.

BURENBEMIDDELING KAN JE HELPEN!

Neem contact op met de dienst burenbemiddeling van je gemeente of bij de provincie Vlaams-Brabant via:

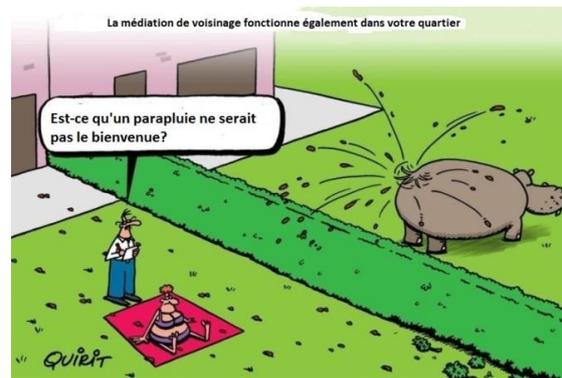
Burenbemiddeling@vlaamsbrabant.be of tel. 016-26 78 40 of 41 (tijdens de kantooruren) (zie ook:

www.vlaamsbrabant.be/burenbemiddeling)

In het algemeen kiezen de meeste ondernemers om de partij waarmee ze in conflict zijn voor de rechter te dagen. Unizo heeft eind verleden jaar een enquête uitgevoerd waaruit blijkt dat ondernemers bij toekomstige conflicten voor bemiddeling zouden kiezen ipv onmiddellijk naar de rechtbank te stappen. Ze beseffen dat het grootste voordeel is dat ze na afloop nog samen kunnen werken met de 'tegenpartij' die veelal een klant of een leverancier is. Bovendien kunnen de conflicten veel sneller en goedkoper opgelost geraken via de bemiddeling dan voor een rechtbank. Het is net over die dure en lange procedures bij rechtszaken dat wordt geklaagd in het Unizo onderzoek. De bemiddeling is alsnog veel te weinig gekend bij de ondernemers weten ze nu bij Unizo. Ze hebben een gratis e-boekje ter beschikking gesteld voor hun leden: hoe een conflict buiten de rechtbank oplossen'. Daarin geven ze praktische tips en uitleg. Do 16.03.2017 - 11:07



ou encore



INFOS - NEWS - INFOS - SITE - INFOS - NEWS - INFOS - SITE - INFOS

Bienvenue à Intermédiés : Une nouvelle revue est apparue dans le monde de la médiation. <http://intermedies-mediation.com/>



Partant du constat qu'il n'existe pas de revue papier spécialisée en France et dans la francophonie sur l'actualité de la médiation et de tous les modes alternatifs de gestion des conflits, l'objectif est de fournir à tous les médiateurs, étudiants, centres de formation, juristes, et plus généralement à tous ceux qui s'intéressent aux processus de règlement des différends, une revue semestrielle spécialisée indépendante, traitant chaque thème abordé avec rigueur, humour et humanité.

Concept original qui combine une revue spécialisée dans la médiation et les MARD (Modes Alternatifs de Résolution des Différends) et un magazine composé de rubriques variées telles que : psycho, portraits, outils de gestion des conflits, bien-être et loisirs (lectures, sorties...). **Trois numéros sont déjà parus.**

N°1 Médiation scolaire



N°2 Médiation et entreprise



N°3 Justice et modes amiables



<http://www.yapaka.be/> [yapaka.be](http://www.yapaka.be)

Sur ce site, vous trouverez des informations, des livres, des vidéos, formations ...



<https://lautrementedit.net/page/homepage>

Nous sommes des professionnels actifs dans le soutien et l'accompagnement à la parentalité, l'éducation à l'empathie et le processus de développement personnel

<http://www.ramjam.ca/fr/>

La Revue d'arbitrage et de médiation est la première revue bilingue avec comité de lecture au Canada entièrement consacrée aux modes de prévention et de règlement des différends.



<http://www.couplesfamilles.be/index.php>



L'asbl « Couples et Familles » a pour objectifs de réaliser et proposer des outils qui permettent aux personnes de mieux vivre leurs relations, leur vie de couple et de famille. Elle tient à favoriser l'éclosion d'une société où chacun peut construire des relations épanouissantes basées sur les valeurs d'égalité, d'autonomie et de solidarité.

L'observatoire <http://www.revueobservatoire.be/Apercu-des-numeros>



Les lignes de force de la revue l'Observatoire :

La revue L'Observatoire aborde le **Social au sens large** ou dit autrement le Social est l'angle d'approche de L'Observatoire quel que soit le sujet qu'elle observe : la santé, le logement, l'égalité des genres, la parentalité, l'immigration, la violence, l'école, l'emploi, la justice, etc. Chaque numéro comprend un **dossier thématique** de minimum 60 pages, une **rubrique Coup d'œil** qui accueille des articles, qui sont proposés ou choisis par la rédaction, indépendamment du thème du dossier ainsi que **des brèves** qui donnent un aperçu d'événements, manifestations, publications, études réalisés dans le champ du Social.

Le sujet, le thème du dossier est choisi et traité **en toute indépendance**, avec le souci de proposer un **éclairage pluriel** de celui-ci de manière à permettre aux (futurs) professionnels d'en retirer une compréhension multidimensionnelle.

Cet éclairage est donné au travers de **contributions variées** tant au niveau de l'approche (philosophique, sociologique, anthropologique, psychologique, juridique, sociale, économique, criminologique, méthodologique, vécue, etc.) qu'au niveau du langage ou du style (article de fond, interview, témoignage). L'Observatoire a pour rôle de **susciter les contributions**, d'encourager les prises de plume et de parole, de proposer un accompagnement dans l'écriture ou la réécriture si besoin, de faire des aménagements pour la lisibilité, etc. Voici quelques exemples :



numéros : n°94 - La confiance au cœur du travail social



n°93 - L'accroche



n°92 - Quand les pairs deviennent ressources



n°91 - Les préjugés ne sont pas inoffensifs

Ouvrages consacrés à la médiation... au conflit.....à la communication...

LA MEDIATION EN PRATIQUE : HUIT CLES POUR REUSSIR - Samuel Perriard

Comment gérer les conflits ? Comment éviter les disputes fracassantes, les casseroles qui volent, les assiettes qui cassent, toute forme de violence morale et physique ? Comment résoudre ce qui paraît violent, cristallisé et insolvable ? À ces questions, l'auteur apporte un élément de réponse : avec la médiation, l'on peut trouver des solutions, car ce qui importe n'est pas le conflit en tant que tel mais la manière dont on l'exploite. Ce petit ouvrage se veut pratique, simple d'accès et généraliste. Il invite chacun à réfléchir sur la méthode qu'il emploie quand il est médiateur « informel » entre ses voisins, ses enfants ou ses collègues. Il vous aidera à dépasser vos peurs pour gérer un conflit et réussir vos conciliations grâce à huit clés qui ont prouvé leur efficacité : 1. Soyez neutre, bienveillant, garant du processus et des échanges. 2. Préparez-vous, c'est tout cela de gagné ! 3. Posez un cadre rassurant, étape par étape. 4. Cherchez et découvrez les besoins cachés. 5. Mutualisez, pour un partage commun de la situation. 6. Faites créer de multiples options. 7. Faites comparer, puis accordez. 8. Soyez un as de la communication. Samuel Perriard est médiateur professionnel, formateur et intervenant en milieu universitaire et social. www.concertation.ch Ed. Jouvence, 2010

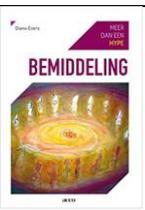


La Médiation au Travail de Georges Potriquet - <https://www.medias-mediations.fr/flash-info-m%C3%A9diation/>

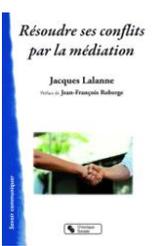
Le monde du travail est souvent traversé par des conflits, interpersonnels ou collectifs, entre salariés, entre le salarié et son entreprise ou son administration... Comment la médiation s'y développe-t-elle ? Par quelles voies entre-t-elle dans cet univers aux rapports codifiés ? Comment fonctionne-t-elle ? Qui peut y faire appel ? Qui peut la recommander ? Dans ce livre d'enquête, reposant sur de nombreux exemples concrets, l'auteur explore les multiples voies empruntées par la médiation, du recours ponctuel à un médiateur externe jusqu'à l'instauration de médiateurs internes, en passant par les médiations proposées par les magistrats. Un ouvrage de référence pour tous ceux salariés, dirigeants, élus du personnel, juristes et conseils à qui ce mode amiable peut offrir, demain, l'issue de conflits apparemment inextricables. Préfacé par : Benoît Holleaux, conseiller à la cour d'appel de Paris, référent médiation pour les chambres sociales et par Jean-Claude Delgènes, fondateur et directeur général du cabinet conseil en prévention des risques et qualité de vie au travail Technologia. Ed. Médias & Médiations, 2017

Bemiddeling: meer dan een hype? de Diana Evers

"Conflicten dragen in zich een paradox: ze lijken ons van elkaar te scheiden, maar houden ons verbonden, zij het op een destructieve wijze. Zolang we met elkaar strijden willen we iets van elkaar. Conflicten bieden een kans tot echte verbinding. Bemiddeling nodigt ons uit om ondanks en dankzij onze onderlinge verschillen ons unieke zelf te zijn en te blijven in onze relaties met elkaar." (p 15) Bemiddeling gaat over anders omgaan met verschillen. Deze visie helpt ons om verschillen niet als tegenstellingen te zien en om uit de valkuil van het of-of denken te blijven. Het daagt ons uit om het anders zijn van de ander niet als een bedreiging te ervaren. Acco C.V., Uitgeverij; 28/10/2016

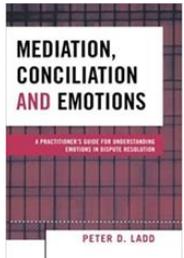


 <p>The New Handshake Online Dispute Resolution and the Future of Consumer Protection</p> <p>AMY J. SCHMIDTZ AND COLIN RULE</p>	<p>The New Handshake: Online Dispute Resolution and the Future of Consumer Protection Amy J Schmitz & Colin Rule American Bar Association 07/03/2018</p> <p>The New Handshake: Online Dispute Resolution and the Future of Consumer Protection focuses on resolving disputes arising from online transactions. This groundbreaking book proposes a design to provide fast and fair resolutions for low-dollar claims, such as those in most B2C transactions. This revolutionary system is designed to operate independently of the courts, thereby eliminating procedural complexities and choice of law concerns. Furthermore, it can be integrated directly into the websites where transactions take place. It provides consumers with free access to remedies, while saving businesses from costs and complexities of court. The New Handshake aims to rebuild trust in the B2C marketplace, and to provide a blueprint for the future of online consumer protection.</p> <p>This book is an essential resource for online merchants, payment providers, customer service professionals, lawyers, judges, law and business students, consumer advocates, policy makers and ODR systems designers.</p>
--	---

<p>Résoudre des conflits par la médiation – Jacques Lalanne - Jean-Francois Roberge (Préface)</p> <p>Les conflits sont beaucoup plus faciles à régler en présence d'une personne neutre et expérimentée en communication et résolution de problème. Dans les cas légers, un ami ou un collègue peut aider ; dans les situations plus délicates, l'aide d'un médiateur professionnel reste le meilleur choix. La médiation familiale a civilisé les démarches de divorce et établi des relations familiales fondées sur le respect et la coopération. Les mêmes qualités et les mêmes techniques s'appliquent pour aider à régler des différends entre conjoints, associés, partenaires, voisins, copropriétaires, concitoyens, membres d'une équipe, d'une association, d'une famille. Que vous soyez un participant ou un médiateur, cet ouvrage vous guidera pour réussir votre médiation. En s'appuyant sur ses décennies d'expérience, l'auteur vous indique les étapes à franchir, les interventions à faire à chaque étape et même les phrases-clés à employer dans chaque circonstance. Vous parviendrez ainsi à un règlement satisfaisant pour tous grâce à cette approche constructive et efficace.</p> <p>Ed. Chronique sociale 2018</p>	
---	---

	<p>LE KIT DU MEDIATEUR – Gabrielle Planès, Dominique Weber, Jérôme Karaban (Illustrations)</p> <p>Pratiquer la médiation, donc agir comme médiateur est une subtile alchimie entre l'être (valeurs, moralité et posture du médiateur), son savoir (expertise du médiateur) et son savoir-faire (capacité du médiateur à choisir la meilleure stratégie selon les personnes et les situations). Ce « kit du médiateur » se veut pratique, à la fois boîte à outils et mode d'emploi, indispensables à l'acquisition du « savoir y faire ». Les conseils et recommandations aideront le médiateur, novice ou confirmé, à exercer son art avec confiance. Préface de Thomas Fiutak.</p> <p>Éd. Médias & Médiations, 2017</p>
--	--

<p>OUTILS ET PRATIQUE DE LA MEDIATION - DENOUEUR ET PREVENIR LES CONFLITS DANS ET HORS LES MURS Marie José Gava, Jean-Luc Chavanis</p> <p>Principalement axé sur la médiation au travail, ce manuel, livre une méthodologie adaptable à toutes les situations de médiation (familiale, de voisinage, scolaire, médiation interne au sein de l'entreprise, etc.) et aborde les quatre formes de médiation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • curative (quand le conflit a éclaté) • préventive (pour repérer en amont les signes de tension et prévenir les risques psychosociaux) • rénovatrice (pour recréer du lien social à la suite de tensions) • créatrice (pour créer notamment de la convivialité et du lien social, facteur de qualité de vie au travail). <p>L'ouvrage détaille plusieurs méthodes (méthode des 7 C ; méthode D.CO.D adaptée aux équipes) dont une méthode pilote de médiation hors les murs, les tensions se désamorçant plus facilement dans la nature. Résolument pratique, enrichi d'avis d'experts et de retours d'expérience, il propose des fiches mémo, un carnet d'entraînement, des guides d'entretien, un jeu de cartes créatif et des conseils clés. 2014</p>	
--	---

	<p>MEDIATION, CONCILIATION, AND EMOTIONS: A PRACTITIONER'S GUIDE FOR UNDERSTANDING EMOTIONS IN DISPUTE RESOLUTION – Peter D. Ladd (Auteur)</p> <p>Emotions impact any practitioner of dispute resolution; yet, there are very few programs with courses that explore the emotional side of disputes. In Mediation, Conciliation, and Emotions, Peter Ladd outlines the emotions found in disputes and how these emotions function in dispute resolution. The book is divided into two parts: emotions and mediation, and emotions and conciliation. These parts examine the phenomenon of mediation, how to control emotions during mediation sessions, and how different disputes require different modes of emotional reconciliation. Mediation, Conciliation, and Emotions offers practical advice and information about the role of emotions in dispute resolution. It is an indispensable tool for practitioners of dispute resolution. Author Peter Ladd has developed a computer program which simplifies scoring of the "Emotional Climate Inventory" offered in the book's Appendix. This program can be accessed via St. Lawrence University Graduate School of Education's website at www.stlawu.edu/education</p>
---	--

<p>LE CONTE CHAUD ET DOUX DES CHAUDODOUX Par Claude Steiner</p> <p><i>En ce temps-là, tout le monde vivait très heureux et échangeait d'inépuisables chaudoudoux, jusqu'au jour où la sorcière Belzépha conçut un plan diabolique.... Paris, interEditions, 2004</i></p> <p>Conte à raconter... Moment magique à partager.... Idées à exploiter ...</p> <p>Autour des relations entre soi et les autres.... mots « gentils » - mots qui tuent....</p>	
--	---