



EDITO

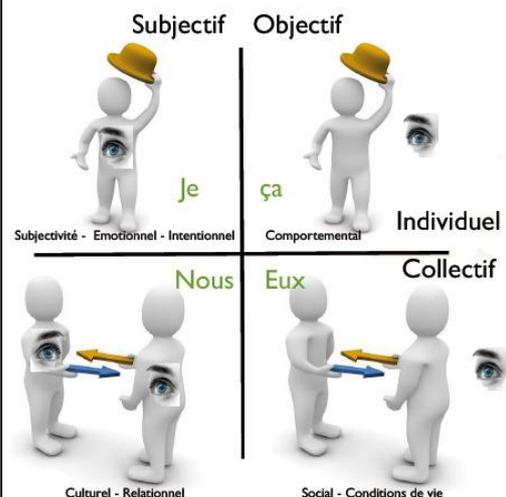
Voici dix ans déjà que nous agissons comme médiateurs pour défendre notre métier, protéger notre profession, assurer sa visibilité, la promouvoir auprès du public, des pouvoirs politiques belges et européens. Nos **objectifs visent à regrouper les médiateurs** (individu ou association) exerçant dans de multiples champs et d'assurer le développement professionnel de nos membres et leur défense professionnelle (ex : respect de la déontologie...).

Nos réalisations et collaborations professionnelles ont été multiples tant au niveau national qu'international; une charte reprenant les règles déontologiques essentielles ; un Pacte de solidarité, de transparence et de loyauté ; l'adhésion à une définition européenne de la médiation; le développement de nombreuses initiatives des services aux membres et service communication externe ex : interventions/supervisions; Newsletters; Assurance civile professionnelle; Promotion de la médiation ex: folder, dossiers, contacts avec la presse, avec diverses associations, ministères... ; sponsorship du DVD « Une manière de s'entendre, la médiation »..... ; Participation à la reconnaissance du profil professionnel des médiateurs (spécialisation en médiation en FWB) ; Présentation de 5 candidats tiers (effectifs ou suppléants – 4 Fr & 1 NL) au renouvellement de la Commission Fédérale de Médiation.

Nos projets sont multiples et la participation de tous et toutes est sollicitée pour : développer des services gratuits pour les membres, collaborer avec la Commission Fédérale de Médiation à l'élargissement de l'agrément des médiateurs autres que familiaux, sociaux, civils et commerciaux ; participer à l'élaboration d'un code de déontologie européen ; créer une nomenclature pour les médiateurs ; appartenance des médiateurs à une Commission Paritaire ; Approfondir les contacts internationaux, organiser des forums, conférences, formations continues....

Le nouveau Site www.ubmp-bupb.org voit le jour. Un annuaire sera mis en ligne. Les membres et non-membres peuvent l'enrichir.

Poursuivons nos travaux pour l'avenir de la profession. **Chacun de nous, là où nous sommes, nous pouvons œuvrer pour consolider les fondations de la médiation, défendre ses valeurs...**



Conseil de Direction

Présidente TIMMERMANS Joëlle
Vice-président RASE Philippe
Secrétaire de JAMBLINNE de MEUX - LAGASSE de LOCHT Véronique
Trésorière VAN DEN STEEN Hélène
Directeurs: GRAETZ Robert - HERMANS Sylvia - PIEL Ursule
SARITAS Sehriban – RUISI Maria – PEÑA Celia

SOMMAIRE

- Editorial : UBMP
- Mot de la présidence
- Agenda : Assemblée Générale, Conseils de Direction, Services communication, Services aux membres : Intervisions, nos réalisations et projets... Conférences
- Bibliothèque



PROCHAINES REUNIONS

Assemblée générale

26/02/14 de 19h à 22h30 – Namur

Conseil de Direction

4/02/2014 de 12 à 16h - Bxl
26/02/14 de 17h à 18h30 – Namur

« Service communication »

30/01/2014 à 20h - Bxl

« Services aux membres »

20/01/2014 – 9h30 à 12h - Bxl
17/03/2014 - 9h30 à 12h - Bxl

Intervisions

26/03/14 de 10 à 12h – Bxl
org. Bxl : Maison de la Famille
annoncez-vous au 02/539.34.43

14/05/14 de 10 à 12h - Namur
Org. Namur : Sehriban Saritas
Sehriban.saritas@ville.namur.be



Paraît 4 fois par an
Janv./Févr. – Avril/Mai -
Août/Sept. - Nov./Déc.





Le mot de la présidence

10^{ème} Newsletter

En 2003, naît notre Union Professionnelle rassemblant nos réalités plurielles dans les multiples champs de la médiation afin de rendre solidaire une profession d'une étonnante disparité avec, pourtant, une vision nouvelle hors du commun de transformation des conflits.

Nous voilà, en 2014, pour une 11^{ème} année de travail, forts de cet esprit et réunis pour la professionnalisation de notre secteur.

Aujourd'hui, quels sont les enjeux véritables de notre profession ?

Quelle en sont le paysage et les innovations **pour les 10 ans à venir** ?

Comment en tracer les **perspectives dans ce 21^{ème} siècle** à la fois riche et chaotique ?

2014 devient l'occasion de continuer à donner plus de visibilité à notre métier ... que ce soit en encourageant la qualité de la formation, en travaillant à la convergence de nos législations qui ont tendance à se superposer voire à se contredire, en travaillant à nos propres convergences dans le respect de la différence, pour

- échanger les informations entre nous et écrire ensemble la Newsletter,
- respecter éthique professionnelle et pacte de solidarité et de transparence,
- assurer notre développement professionnel ou encore,
- faire la promotion de la médiation auprès du public et des autres professions :
concocter un café, lunch, apéro autour d'un sujet qui nous tient à cœur ;
organiser intervisions, supervisions, soirées à thème, ateliers formatifs,
échanger nos pratiques...

Le tout pour « Réfléchir » à notre métier en l'illustrant d'actions concrètes.

Aujourd'hui, au moment de la passation de présidence, avec tout le conseil de direction et avec tous les membres actifs, je désire encourager tous les médiateurs, à continuer ce que Ginette Debuyck et moi-même avons commencé

« Écrire ensemble les lettres de noblesse de notre profession ».

Construisons notre avenir avec une vision claire pour les générations de médiateurs et de médiés futurs !

Affirmons une définition et des principes communs aux 4 coins du pays.

Refusons d'alimenter un contexte ambiant sectaire et nombriliste !

Soyons les artisans d'une véritable nouvelle culture.

Dans ce travail de longue haleine, il me reste personnellement à souhaiter :

objectivité et solidarité, sagesse et maturité, modestie et persévérance,
bienveillance et dialogue, force et concentration, fermeté et discernement.

Je désire terminer le mandat reçu en reprenant ici les mots de Marc Aurèle avec une des pensées écrites pour lui-même. Sa philosophie fondatrice résonne en moi comme une invitation :

« Que la force me soit donnée de supporter ce qui ne peut être changé,
le courage de changer ce qui peut l'être et surtout la sagesse de distinguer l'un de l'autre »



**« Service communication »**

Géraldine Taylor, Maryvonne Tuaux,
Roxane Labat, Laurence Bombaert,
Philippe Rase.... & ceux qui nous
rejoignent ponctuellement

REUNIONS :

30/01/2014 à 20h + Doodle prévu

c/° Maryvonne Tuaux

ECHOS DU SERVICE « COMMUNICATION »

1. Faire connaître & développer l'UBMP
2. Création de folders
3. Perspectives après les 10 ans de l'UBMP (9/10/2013)
4. Rencontres sur la/les médiation/s
5. Rencontres avec UCM, Associations Internationales....
6. Partenariats

Bienvenue aux bonnes volontés pour enrichir les initiatives.

ECHOS DU SERVICE « MEMBRES »**Sujets activement en chantier**

1. Remboursement partiel des frais de médiations auprès des mutuelles, des assurances (RC familiale et/ou Top global, Défense en justice)
2. Organisation des interventions
3. Statut du médiateur (indépendant/ employé/volontaire....) & Code de la profession
4. Questions liées à la TVA, fiscalités, sociales & juridiques....
5. Tarification des médiations (0 à 75€/personne).
6. Implications pratiques du « Pacte de solidarité »
7. Permanence « médiation » au Palais de justice ?

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

8. Mise en place d'un annuaire ;
9. Profil professionnel « Médiateur » approuvé par le Conseil Supérieur de l'Enseignement de Promotion Sociale – le 1/07/2011 (s/ site)
10. Diffusion de document sur l'Assistance judiciaire en médiation (s/ site)
11. Bibliothèque (s/ site)
12. Formations de nos membres ou toutes les formations (s/ site)

« Service Membres »

Responsable : Célia Peña
Véronique de Jamblinne, Sheriban
Saritas, Brunhilde Callewaert,
Anne Geelhand, Marilia de Lara,
Hélène van den Steen.... & ceux
qui nous rejoignent
ponctuellement

REUNIONS :

L. 17/03/2014 – 9h30 à 12h

c/° Centre Européen de Médiation
119 rue H. des Monnaies - 1060 Bxl

« Site »

Responsable : Philippe Rase
Véronique de Jamblinne,
Célia Peña,

REUNIONS :

06/02/2014 – 16h à 19h

UBMP- BUPB-BUPM: l'Union Belge des Médiateurs Professionnels est une Union professionnelle créée en 2003 et reconnue par le Conseil d'Etat en 2006. Elle regroupe des médiateurs exerçant dans des champs très variés, en pleine mutation. Elle a pour mission de promouvoir la médiation et d'assurer le développement de la profession. www.ubmp-bupb.org

**Pour participer à nos réunions « Services aux Membres, Communication & site »
Contactez le secrétariat via email**

Responsables : Newsletter : Hélène van den Steen ; **Interventions :** Sehriban Saritas

Les midis de la médiation : Robert Graetz & Hélène van den Steen

Site UBMP : Philippe Rase, Véronique de Jamblinne & Célia Peña

SPF économie (statut & code professionnel : Grégory Simon & Hélène van den Steen

Commission Fédérale de Médiation - 5 représentants :

Hélène van den Steen, Véronique de Jamblinne, Roxane Labat, Olivier Dulon, Célia Peña





Formation professionnelle continue

**Consultez notre site
pour les formations**

L'ESPACE-RENCONTRE

«UN SOUTIEN A LA PARENTALITE » Marilia de Lara, médiatrice agréée

L'Espace-Rencontre est un lieu neutre d'accueil et d'accompagnement de l'exercice des relations personnelles. Cet espace tiers propose le rétablissement de la relation entre l'enfant et son parent (père, mère), ses grands-parents, sa famille d'origine, sa famille d'accueil, quand la relation est menacée suite aux situations de ruptures familiales conflictuelles.

L'intervention de ce lieu de rencontre neutre est demandée lorsque le droit aux relations personnelles n'est plus exercé en conséquence de certaines raisons, à savoir:

- quand un parent se refuse à mettre l'enfant en contact avec l'autre parent /grand(s)-parent(s) ;
- quand le parent non hébergeant est suspecté, poursuivi ou condamné pour des maltraitances aux enfants ;
- quand les parents se sont séparés suite à des actes de violence conjugaux ou familiaux ;
- quand il y a des plaintes pour enlèvement d'enfants.

L'Espace-Rencontre ne se limite pas uniquement à un exercice pratique d'un « droit de visite » et à l'observation des familles sans aucune intervention. Au contraire, les médiateurs accompagnent les familles afin de privilégier la relation parent/enfant, d'écouter chacun dans ses craintes, ses peurs..., d'assurer la sécurité physique, psychologique de chacun et de veiller à l'évolution des rencontres de l'enfant avec chacun des parents.

L'Espace-Rencontre est un **lieu de passage** - de transit - pour la famille. Il permet de donner le temps nécessaire pour retrouver un nouvel équilibre dans une durée limitée à +/- 3 mois.

Les médiateurs effectuent des entretiens avec les différents membres de la famille où ils s'engagent à établir une relation de confiance nécessaire à une bonne collaboration future. Ce soutien et conséquent cheminement avec les parents favorisent une nouvelle prise de conscience de leur rôle parental.

Les parents sont invités à prendre conscience de l'importance de dépasser leur problème conjugal, pour se préoccuper de leur relation avec leurs enfants qui ont besoin de chacun d'eux.

L'Espace Rencontre de la Maison de la Famille joue un rôle important dans le soutien à la co-parentalité. L'écoute et le respect mutuel sont favorisés, les parents sont aidés et encouragés à séparer le conflit conjugal du conflit parental, à clarifier leurs rôles parentaux respectifs. Ceci permet aux enfants d'exercer leurs droits





à avoir des liens avec leur(s) parent/grands-parents et à retrouver une relation et une communication plus saines et harmonieuses.

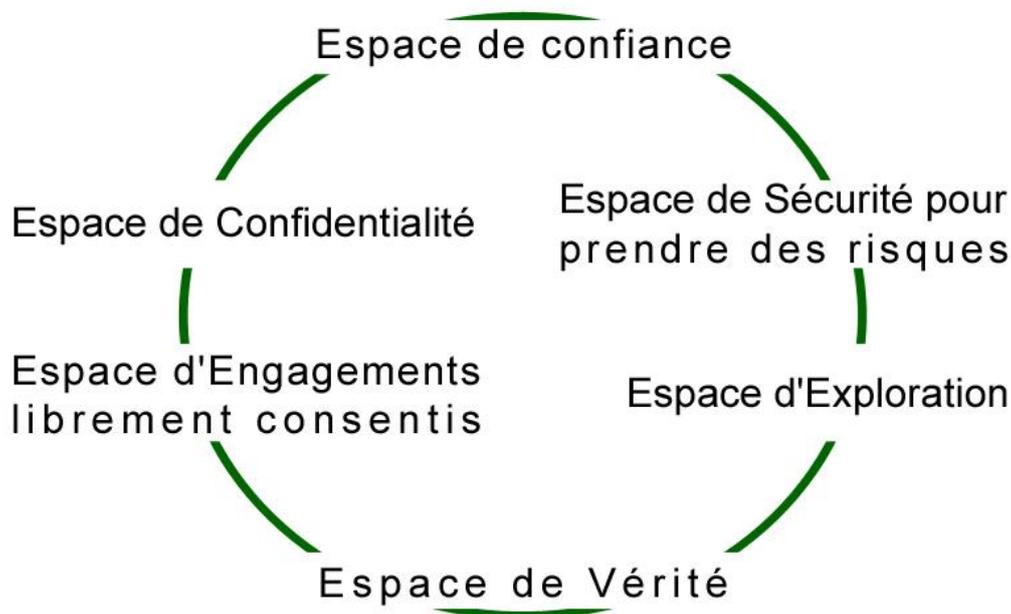
Il est évident que les conflits conjugaux ont une influence néfaste et préjudicielle auprès des enfants qui, en conséquence, sont souvent privés du contact d'un parent / grand(s) parent(s) et/ou d'un titulaire d'un droit aux relations personnelles. Et c'est dans ces situations où les lieux de visites supervisées apparaissent comme une alternative.

Les intervenants ont ainsi une opportunité unique d'aider ces parents à distinguer le rôle conjugal du rôle parental ; les amener à réfléchir sur la co-parentalité, à comment «être co-parents», «parents ensemble», **«parents tous les jours»**.

C'est une évidence mais il faut toujours rappeler aux parents que les enfants aiment leurs parents, que les enfants ont besoin de leurs deux parents.

L'enfant a besoin d'être reconnu comme sujet de droits – droit à la parole, droit à pouvoir entretenir des liens avec ses deux parents, droit à bénéficier toujours d'un support de ses deux parents,... droit à se développer d'une façon libre et harmonieuse.

En deux mots : l'enfant a le droit de recevoir l'amour de ses deux parents!



Celia Peña Concepcion
Médiatrice et formatrice
Directrice UBMP

J'aime me représenter le médiateur comme un chef d'orchestre.

Il encadre les musiciens et les guide vers une harmonie. En aucun cas, il ne prétend changer une guitare en piano, ni un trombone en violon. Il fait ressortir le meilleur de chaque instrument pour que l'ensemble puisse jouer une merveilleuse symphonie.

Chaque concert devient ainsi unique car l'ensemble, les musiciens et le chef d'orchestre, réécrit la partition tout au long des répétitions. La musique devient valeur commune.

Comme meneur ponctuel, le chef d'orchestre s'intéresse à chaque musicien et à son instrument et avance avec lui dans cette aventure.

Il tient compte de ses dons et de ses faiblesses, de son rythme et de sa participation.

Il sait que si chaque musicien est prêt, l'ensemble sera harmonieux.

Son oreille est formée à entendre l'un et le tout.

La confiance mutuelle qu'il véhicule permet à chaque artiste de participer à la représentation dans un esprit commun. Comme une seule voix.

Et en même temps chaque instrument garde intacte sa spécificité et sa grandeur.

Demandez aux chefs d'orchestre, ils vous diront que ce savoir faire ne s'improvise pas.

Une formation rigoureuse et continue s'impose.

Tout comme les chefs d'orchestres, les médiateurs **sont** des personnes formées.

Ils mettent leurs connaissances, leur savoir être et savoir-faire dans les domaines des relations, de la communication...au service d' « un mieux vivre ensemble ».

Parfois, si la situation le nécessite, ils deviennent jongleurs ...

Par leurs formations diverses, ils acquièrent une dextérité à manier une quantité infinie d'outils pour autant cependant qu'il les juge nécessaires et bons pour eux et au service de la situation (unique et ponctuelle)

Ils sont en mouvement perpétuel, à la recherche de l'essence de leur nature à travers leur vécu, leur ressenti, leurs expériences, leurs questionnements, leurs apprentissages.

Ils savent, c'est leur présupposé, que les individus sont identiques **et** uniques, semblables **et** différents. Paradoxe qu'il retrouve en lui.

Ils partent du principe que chacun a sa propre **carte de vie** et sa propre lecture. Ils apprennent à les lire, les décoder, les traduire, les interpréter et les rendre accessibles à chacun pour se connaître soi et connaître l'autre. Seule la reconnaissance de l'autre permet un dialogue ouvert et respectueux.

Ils se servent également de supervisions, de discussions de cas en intervision et de co-médiation. Pour s'améliorer dans cette démarche constructive, ils apprendront à élargir leur perception du monde.

Les médiateurs apprennent à ne pas s'appropriier l' « histoire » des médiés mais à sortir de leur propre contexte et à voyager dans le monde de l'autre.

Ils se positionnent en martiens pour sortir de leur propre culture.

Depuis leur tasse intergalactique, ils atterrissent dans chaque situation avec un regard presque « vierge » et dépourvu de presque tout préjugé.





21 janvier 2014 – Colloque à Paris



Les transformations de la société française constituent un enjeu majeur pour l'institution judiciaire. De profondes évolutions ont entraîné de fortes demandes de justice. Les traditions séculaires, la consécration de la loi, le strict respect de la procédure, ne suffisent plus aujourd'hui à fonder la confiance des citoyens dans la justice.

Par l'effet d'une réelle inflation législative, par des standards européens qui viennent bouleverser les législations pénales et civiles les mieux établies ainsi que les organisations judiciaires, par la procédure de la question prioritaire de constitutionnalité, la force de la loi est questionnée. Enfin, le respect des procédures n'est plus seulement un argument de légitimité puisqu'il n'est pas non plus un rempart contre les erreurs de jugement.

Comment répondre à ces enjeux ?

Les acteurs judiciaires y font face, intégrant progressivement de nouveaux contentieux, ajustant leur fonctionnement aux besoins des citoyens, faisant évoluer leurs pratiques professionnelles et leurs métiers, réussissant à statuer dans des délais raisonnables dans bien des domaines. Mais, ces efforts d'amélioration de la gestion et l'organisation du travail ont été trop ponctuels ou sectoriels. Tournés vers le traitement des contentieux de masse, délaissant la demande nouvelle des citoyens pour un traitement plus personnel, ces efforts n'ont pas permis de répondre pleinement à l'enjeu de modernisation de la justice et de son adaptation aux transformations de la société.

Le Président de la République, dans son allocution lors de l'audience solennelle de la Cour de cassation, le 18 janvier 2013, a fait de la justice de proximité une de ses priorités pour la Justice. D'abord une proximité géographique, permettant à la justice d'être au plus proche des citoyens et de leurs besoins ; ensuite, une proximité concrète permettant d'assurer au citoyen une réponse effective, efficace et efficiente à ses demandes ; enfin, une proximité personnelle, lui permettant de mieux comprendre le processus judiciaire et d'être l'acteur de ses droits.

C'est la raison pour laquelle Christiane Taubira, garde des sceaux, ministre de la justice a souhaité, au-delà de certaines mesures urgentes et immédiates nécessaires pour répondre à la difficile situation des juridictions, conduire plusieurs réflexions pour placer le citoyen au cœur des réformes de la Justice.

Quatre enceintes de travail réunissant praticiens de la justice et organisations professionnelles ont été mises en place :

- l'Institut des hautes études pour la Justice a été chargé de mener une réflexion ayant conduit à la publication en mai dernier du rapport « *La prudence et l'autorité, l'office du juge au XXIème siècle* » ;
- Pierre Delmas-Goyon, conseiller à la Cour de cassation, préside le groupe de travail sur les *magistrats du XXIe siècle* ;





- Didier Marshall, Premier Président de la cour d'appel de Montpellier, préside le groupe de travail sur les *juridictions du XXI^e siècle* ;
- Jean-Louis Nadal, procureur général honoraire près la Cour de cassation, préside la Commission pour la *modernisation du ministère publique*.

En s'appuyant sur l'ensemble de ces travaux, ainsi que sur le rapport d'information réalisé par Mme Virginie Klès et M. Yves Detraigne, sénateurs, la garde des sceaux, ministre de la justice a souhaité l'organisation d'un débat national permettant une réflexion et des échanges approfondis sur les moyens d'améliorer le service rendu aux citoyens et les conditions d'exercice de leurs missions par les professionnels de justice.

Cet évènement réunira à Paris tous les acteurs de la vie judiciaire : magistrats, fonctionnaires, avocats et professions juridiques, partenaires institutionnels et associatifs de la justice, représentants des usagers – ainsi que les milieux universitaires et de la recherche, les autorités politiques et administratives et l'ensemble de la société civile. Centrés sur les juridictions judiciaires, les débats permettront d'identifier également certaines problématiques partagées avec les juridictions administratives, qui seront elles aussi associées à cet évènement. Organisés en ateliers thématiques, les échanges permettront de débattre des différents thèmes abordés par les travaux préparatoires. Chaque thème sera introduit par la présentation d'expériences ou d'analyses françaises ou étrangères et fera l'objet d'un compte-rendu présenté en séance plénière qui identifiera les principaux points de convergence et de divergence résultant de ces débats.

Présentation des modes de gestion alternatives des conflits.

La négociation fait partie du quotidien, qu'il s'agisse de négocier des éléments de la vie courante, comme l'achat d'une voiture ou le choix du film à visionner avec son conjoint, ou de négocier des éléments plus complexes tels qu'une convention collective ou une entente de libre-échange interétatique.

D'ordinaire, l'image qu'ont les gens de la négociation se veut traditionnelle : les deux parties adoptent une position qu'elles maintiennent autant que possible dans l'espoir de voir l'autre partie faire des concessions. Plus il cède, plus je gagne! Or, il existe une façon de négocier différente qui transforme l'expérience de la négociation en une expérience enrichissante et positive pour les deux parties. Il s'agit de la négociation raisonnée, concept développé par l'universitaire William Ury et l'avocat Roger Fischer.

Ce type de négociation repose sur les quatre éléments fondamentaux suivants :

- Il faut traiter séparément les personnes et le différend;
- Il faut se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions;
- Il faut imaginer le plus de solutions possible, sans se censurer, avant de prendre une décision;
- Il faut exiger que la décision repose sur des critères objectifs dont les parties auront eu la chance de discuter.

Par opposition à la négociation sur positions, la négociation raisonnée est une façon de satisfaire les intérêts respectifs des parties. Il n'est pas question de faire des compromis ou des concessions, mais plutôt de trouver des solutions adaptées aux besoins et intérêts réels de chacun. Elle permet de maintenir ou améliorer les relations et permet la conclusion d'un accord judicieux et efficace qui aura des effets durables.

Enfin, la négociation raisonnée fait partie intégrante des modes de prévention et de règlement des différends. (sources : Institut de Médiation et d'Arbitrage du Québec).





La justice participative peut-elle changer le milieu juridique et relever le défi de l'accès à la justice?

Par : **Jean-François Roberge** LL.M., M.Sc., LL.D. professeur et directeur des programmes en prévention et règlement des différends, Faculté de droit, Université de Sherbrooke.
Membre du Conseil d'administration IMAQ. 8 septembre 2011

Qu'est-ce que la justice participative ?

La justice participative est une nouvelle vision de la justice qui possède le potentiel de réduire les contraintes (tels que les coûts et délais, etc.) et de rejoindre les attentes contemporaines des justiciables (tels qu'une plus grande implication dans les normes de référence pour définir le problème et dans le choix d'une solution adaptée) pour améliorer l'adaptabilité du système judiciaire et répondre au défi de l'accès à la justice. La justice participative est un cadre d'intervention fondé sur trois valeurs (respect, créativité, proactivité) actualisées dans les trois dimensions (interaction, contenu, processus) d'un mode de prévention et règlement des différends (PRD).

Comment devient-on un praticien en justice participative ?

Le praticien en PRD devra développer une pratique réflexive qui repose sur des postulats.

- Premièrement, le praticien en justice participative doit croire que les modes de PRD sont davantage qu'un art intuitif. Chacun des modes de PRD est une démarche d'intervention qui exige de poser le diagnostic d'une situation, d'établir les stratégies d'intervention, d'intervenir systématiquement et de réviser les stratégies si le changement visé n'est pas atteint. Le praticien sera alors conscient de l'existence d'un cadre d'intervention.
- Deuxièmement, le praticien en PRD doit reconnaître les trois dimensions essentielles et complémentaires de son intervention dans un processus de PRD (contenu, processus, interaction). Le praticien sera alors conscient de l'amplitude du cadre de son intervention.
- Troisièmement, le praticien en PRD doit orienter son intervention vers l'actualisation des trois valeurs fondamentales de la justice participative (respect, créativité, et proactivité). Le praticien sera alors conscient des valeurs de la justice participative et pourra promouvoir des services en justice participative dans l'espoir de relever les défis de l'accès à la justice.
- Quatrièmement, le praticien en PRD doit développer les compétences pratiques nécessaires à l'exercice de la justice participative. Le praticien doit aussi maîtriser les outils stratégiques de justice participative. Quelles sont les compétences principales de la justice participative ? Pour être compétent en justice participative, nous suggérons que le praticien doit développer les 12 compétences suivantes :
 - diagnostiquer les motivations de manière contextuelle;
 - choisir le mode de PRD approprié;
 - stimuler la collaboration;
 - maîtriser un processus intégratif;
 - reconnaître l'éthique de la négociation;
 - planifier et évaluer le succès en négociation;
 - reconnaître les limites au succès en négociation;
 - préparer une négociation intégrative;
 - pratiquer une négociation intégrative;
 - contourner les techniques compétitives de négociation;
 - développer la curiosité;
 - développer la créativité.





Comment la justice participative pourrait-elle changer le milieu juridique ?

La justice participative pourra répondre au défi de l'accès à la justice si le milieu juridique développe une nouvelle culture de la résolution de problème. La culture classique de règlement des différends du milieu juridique est une mentalité distributive fondée sur le mérite.

Ce mérite peut se définir comme étant le plus près possible de la réalité du « rapport de force » ou encore de la « vérité ». Dans le monde juridique, le rapport de force sera souvent lié au contexte dans lequel vivent les parties en présence alors que la vérité sera souvent liée à l'état du droit positif. La mentalité distributive est l'affrontement d'idées opposées vers le choix de l'idée qui possède le plus de mérite. La mentalité distributive implique la capacité de choisir la meilleure idée parmi les idées opposées ou de construire un compromis à partir des idées opposées.

Quelle est cette nouvelle culture de résolution de problème que devrait adopter le praticien en PRD pour mettre en action la justice participative et relever le défi de l'accès à la justice ?

Nous suggérons que le praticien doit adopter une mentalité intégrative de règlement des différends. La justice participative implique une pensée intégrative soit l'intégration d'idées opposées vers la création d'une nouvelle idée rassembleuse. La mentalité intégrative implique la capacité de résoudre constructivement la tension entre des idées opposées par la création d'une nouvelle idée qui contient des éléments des idées opposées tout en étant supérieure à chacune d'elle.

Pourquoi la mentalité intégrative est-elle cohérente avec la justice participative ?

D'abord parce qu'elles partagent les mêmes valeurs de respect, de créativité et de proactivité. La mentalité intégrative respecte les idées opposées. Elle résout la tension entre les idées opposées par la création d'une nouvelle idée supérieure. Elle implique les parties au cœur du processus de résolution des tensions entre les idées opposées. Ce sont les parties au différend qui devront créer une nouvelle idée rassembleuse qui respecte les idées opposées tout en leur étant supérieure.

Ensuite, la mentalité intégrative est cohérente avec la justice participative parce qu'elles sont inter-reliées en pratique. La mentalité intégrative est un état d'esprit alors que la justice participative est un cadre d'intervention. En pratique, le professionnel est dans un état d'esprit déterminé lorsqu'il pratique une intervention. Nous suggérons que c'est la mentalité intégrative, et non la mentalité distributive, qui est cohérente avec la mise en action de la justice participative parce qu'elles partagent les mêmes valeurs fondatrices.

Quelles sont les phases de changement nécessaires dans le milieu juridique pour relever le défi de l'accès à la justice ?

La justice participative est une réponse au défi de l'accès à la justice. Ce sont les juristes de même que les spécialistes de la prévention et du règlement des différends et plus largement tous les acteurs de la régulation sociale qui peuvent rendre cette offre de justice participative accessible aux citoyens. Pour relever le défi de l'accès à la justice par la justice participative, le milieu juridique doit changer sa culture distributive de règlement des différends.





Le milieu juridique devra développer une culture intégrative de règlement des différends cohérente avec les valeurs de respect, de créativité et de proactivité propres à la justice participative. Le milieu juridique devra évoluer à travers trois phases de changements : *Changer pour la justice participative*. Changer le milieu juridique par une nouvelle offre de justice à rendre au justiciable. Changer de mode de régulation sociale pour passer d'un mode autoritaire et hiérarchisé à un mode ouvert et intégratif. De la vérité selon une autorité à une vérité selon les parties. Changer les valeurs de l'intervention du juriste vers le respect, la créativité et la proactivité. Amener une réflexion sur les modes appropriés de prévention et règlement des différends.

Changer pour une mentalité intégrative de règlement des différends. Changer l'état d'esprit du juriste et du spécialiste en PRD pour qu'il voie autrement le problème à résoudre. Changer pour complexifier abstraitement et concrètement le processus de règlement des différends pour qu'il soit fidèle à la complexité de la réalité vécue par le justiciable. Changer pour stimuler la collaboration entre les parties plutôt que la rivalité. Changer pour créer les solutions mutuellement satisfaisantes qui intègrent les motivations fondamentales des parties et leur procure le sentiment de justice recherché.

Changer pour une pratique intégrative de la négociation. Changer les pratiques de régulation sociale pour permettre aux justiciables de construire leur réalité commune dans toute sa complexité. Changer la conception du succès des interactions entre les parties à un différend. Changer pour la négociation d'un règlement des différends conforme aux valeurs de respect des différences, de créativité des solutions et de proactivité des parties. Changer la préparation et la pratique de la négociation d'un différend pour stimuler la collaboration entre les parties, leur curiosité et leur créativité.

Quel est le rôle de l'IMAQ dans le développement de la justice participative ?

L'IMAQ et ses membres sont des spécialistes en PRD qui peuvent agir en leader dans le développement de la justice participative. Ils doivent s'assurer que ses pratiques soient cohérentes avec les valeurs d'intervention de la justice participative. En principe, tous les modes de PRD du continuum et toutes les pratiques ont le potentiel d'être qualifiés de justice participative. Par ailleurs, toutes les pratiques concrètes de ces modes de PRD ne peuvent être qualifiées de justice participative. Seules les pratiques qui promeuvent les valeurs du cadre d'intervention (respect-créativité, proactivité) de la justice participative dans toutes les dimensions d'un mode de PRD (contenu, processus, interaction) peuvent être qualifiées de justice participative. Les pratiques qui ne respectent pas le cadre d'intervention de la justice participative pourraient être adaptées à une situation problématique et tout aussi efficaces pour la régler. Toutefois, elles ne pourraient pas être qualifiées de justice participative puisqu'elles ne constituent pas une nouvelle offre de justice.

Par leur expertise reconnue en PRD, l'IMAQ et ses membres ont la responsabilité de porter la justice participative avec des mains *respectueuses, créatives et proactives*.





Un nouveau jugement en faveur de la médiation – Québec 9 décembre 2013

Par : **Jean H. Gagnon, Ad.E.**

Après un flottement de plusieurs années, la jurisprudence semble maintenant prendre décidément une direction favorable au caractère exécutoire d'une clause de médiation obligatoire.

La toute récente décision rendue le 31 juillet dernier par l'Honorable juge Robert Mongeon de la Cour supérieure du Québec dans l'affaire Ceriko Asselin Lombardi inc. c. La Société immobilière du Québec se situe bien dans cette tendance qui s'installe de plus en plus clairement au sein de nos tribunaux. Dans cette affaire, la défenderesse, la Société immobilière du Québec, soulevait, à l'encontre d'un recours pour frais additionnels en vertu d'un contrat de construction intenté par Ceriko Asselin Lombardi inc., un moyen préliminaire par lequel elle demandait la suspension de l'instance judiciaire afin qu'il soit procédé à un processus de médiation stipulé autant au contrat qu'au Règlement sur les contrats de construction des organismes publics (RRQ c. C-65, r.5).

La clause de médiation stipulée à l'article 51 du contrat conclu entre ces parties se lisait ainsi :
« NÉGOCIATION EN CAS DE DIFFÉREND

Le Gestionnaire de projet et l'Entrepreneur doivent tenter de régler à l'amiable toute difficulté pouvant survenir au regard du contrat selon les étapes et les modalités suivantes :

- a)** *en faisant appel à un cadre représentant le Gestionnaire de projet et à un dirigeant de l'Entrepreneur dans le but de résoudre tout ou partie des questions faisant l'objet de ce différend, et ce, dans un délai de soixante (60) jours suivant la réception de l'avis de différend de l'Entrepreneur, les parties peuvent convenir de prolonger cette période.*
- b)** *Si les négociations ne permettent pas de résoudre complètement le différend, le Gestionnaire de projet ou l'Entrepreneur peut, par l'envoi d'un avis écrit à l'autre partie dans un délai de dix (10) jours suivant la fin de l'étape précédente, exiger la médiation sur les questions non résolues. La médiation doit être complétée dans un délai de soixante (60) jours suivant la réception de l'avis à moins que les parties conviennent de prolonger cette période.*
En l'absence d'un avis de médiation dans le délai prévu au paragraphe b) ci-dessus, le processus de négociation est alors terminé. » (Soulignements ajoutés par le tribunal)

Constatant que cette clause qualifiait d'« *obligatoire* » le processus de règlement des différends y décrit (par l'usage de l'expression « *doivent tenter de régler* » au début de la clause), le juge Mongeon s'est déclaré en accord avec les raisonnements des juges Larouche et Godbout dans les décisions *Construction Socam Ltée c. Procureur général du Canada (2010 QCCS 1841)* et *Alarium inc. c. De La Rue International Ltd. et al. (2013 QCCS 505)* en y ajoutant le commentaire suivant : « *une action en justice ne peut être instituée avant que le processus de règlement des différends n'ait été enclenché et complété selon les termes de l'article 51 du contrat et de l'article 50 du Règlement et, si elle l'est, cette action doit alors être suspendue pour en permettre le déroulement.* »

Au chapitre de l'interprétation et de l'exécution d'une clause de médiation, l'Honorable juge Mongeon écrit aussi : « *Les principes de proportionnalité, couplés aux pouvoirs inhérents du Tribunal font en sorte que de telles dispositions contractuelles ou réglementaires se doivent d'être observées et les conditions de leur mise en application interprétées largement plutôt que restrictivement.* »

La Cour supérieure a donc accueilli le moyen préliminaire soumis par la Société immobilière du Québec, ordonné aux parties de se soumettre au processus de médiation prévu à leur contrat et ordonné la suspension de l'instance pour la durée de ce processus de médiation.

Tout comme cela s'est produit il y a quelques années (*voire décennies maintenant*) pour la convention d'arbitrage, la jurisprudence en matière de clause de médiation évolue de façon de plus en plus certaine dans le sens d'en assurer l'exécution dans la mesure où le caractère obligatoire de ce processus est clairement exprimé dans le contrat.





Réflexion sur l'éthique en médiation

Qu'est ce que l'éthique ?

De l'avis du groupe : Geoffroy de Rosmorduc – Marielle Schumacker – Véronique Deleuze – Serhiban Saritas – Saïda Hodaïbi – Maria RUISI (22/01/14 – Namur)

- C'est une notion large qui s'inscrit au cœur d'une pratique évolutive
- C'est la colonne vertébrale d'une profession
- Elle nécessite une vigilance de tous les instants
- La supervision et l'intervision sont indispensables
- Il faut sans cesse se remettre en question
- *C'est l'attachement à des valeurs et à des émotions propres à chacun d'entre nous, même si on partage une culture ou une identité commune*
- Elle implique le respect de la condition humaine
- Les valeurs et les émotions propres à chacun sont à respecter

L'éthique vue sous l'angle du portrait chinois (lecture analogique)

Si l'éthique était ... (représentations carte mentale du groupe)

- **Un pays ?**
Réponses : Belgique, Tanzanie, Citoyens du Monde, l'Irlande, le Cercle polaire, l'Etat fédéral du Canada, ...
- **Une forme géométrique ? Réponses :** Triangle, kaléidoscope, hexagone, rubik-cube, ...
- **Une profession ? Réponses :** Médiateur, bâtonnier, physicien-chercheur, ...
- **Une valeur ? Réponses :** Respect, droiture, intégrité, ...
- **Un élément du monde animal/végétal/minéral ?**
Réponses : Lion, singe, oiseau multicolore / arbre, bouleau, fleur blanche / émeraude, diamant, ...
- **Une habitation ?**
Réponses : Maison + jardin, yourte, son « chez soi », maison passive, gratte-ciel, maison à étages, ...
- **Une métaphore ? Réponses :** Un cheminement, un processus ...
- **Une œuvre d'art ? Réponses :** Tableau, une toile de Picasso, un miroir, l'« Ave Verum » de Mozart, le Penseur de Rodin, une toile de Mondrian, ...
- **Une émotion ?**
Réponses : Croyance en chacun, joie, sérénité, confiance en ce que l'on donne et ce que l'on reçoit, ...
- **Autres options ?**
Réponses : Le fil rouge de la condition humaine, la colonne vertébrale d'une profession ...





« **L'œuvre commune** » (représentation groupale)

L'éthique est représentée sous la forme graphique d'une marguerite : « *Marguerite de l'Éthique* » ...



Au centre : l'Éthique

Première corolle de pétales : Éthique = diamant, respect, droiture, joie, maison à étages, arbres, élévation, médiateur, sérénité, tableau de peinture, oiseau, ...

Seconde corolle de pétales : Éthique = kaléidoscope, idéal vers lequel tendre, authenticité, appui, soutien, condition humaine, confiance, accompagnement, cheminement, triade, colonne vertébrale, éloignement, pureté, ...

L'Éthique au quotidien dans la pratique du Médiateur

Situations vécues qui seront discutées ultérieurement :

1) **Situation interculturelle en milieu hospitalier** : Une dame irakienne a un rendez-vous chez le médecin ; la médiatrice l'aide pour la traduction d'un formulaire et l'introduit chez le médecin ; voyant que ce dernier est africain, cette dame a un mouvement de rejet ; la médiatrice est interpellée par ce comportement et en fait la remarque à cette dame. Éthique ?

2) **Champ familial : rupture sentimentale soudaine** : la médiatrice doit gérer ses propres émotions sans favoriser une partie. Éthique ?

3) **Médiation initiée par un juge** : Des parties à une médiation contestent le protocole de médiation ; la médiatrice en fait la remarque. Éthique ?

4) **Médiation en matière de logement** : Relations conflictuelles entre un propriétaire et un locataire handicapé sachant que le locataire est un ancien employé du propriétaire. La médiatrice est confrontée à son éthique ?

5) **Médiation commerciale** : un chef d'entreprise vend sa société et l'acheteur accepte que le vendeur reste à la tête de l'entreprise vendue, l'entreprise est menacée de faillite, rupture de confiance entre l'acheteur et le vendeur. Les parties ne comprennent pas. Le médiateur veut les mettre sur une piste. Est-ce éthique ?

D'autres témoignages où les médiateurs ont été confrontés à des situations où ils se sont interrogés sur l'éthique sont les bienvenus.

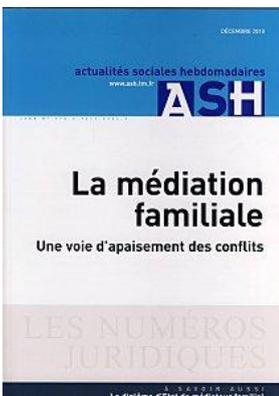




.... des ouvrages consacrés à la médiation... au conflit.....

SORTIR DES CONFLITS. Le conflit, c'est la vie !
Découvrez comment COMMUNIQUER SANS VIOLENCE
et grandir dans le conflit. Christophe Carré
Ed. Eyrolles - Collection : Eyrolles Pratique - 2013

Au quotidien, nous éprouvons des difficultés relationnelles : incompréhensions, désaccords, querelles sans conséquence ou hostilités violentes... Souvent, nous avons peur et les comportements que nous adoptons ne font qu'envenimer les choses. Pourquoi entrons-nous en conflit ? Comment communiquer sans violence ? Quels outils de dialogue privilégier ? Quelle attitude adopter ? Cet ouvrage répond à toutes ces questions pour vous aider à résoudre les différentes formes de conflits et à en sortir grandis.



LA MEDIATION FAMILIALE **Une voie d'apaisement des conflits**

La médiation familiale (bibliographie)

Sont abordés successivement les principes généraux de la médiation (définition, cadre d'exercice, médiation internationale), les modalités d'exercice, le cadre juridique, le financement des services, les conditions pour être médiateur.

Ecrit dans des termes accessibles à tout le monde, c'est un ouvrage clair et synthétique qui fait le tour complet de la question.

Éd. ASH (actualités sociales hebdomadaires) N° spécial, France

DES OUTILS POUR LA **MÉDIATION EN MILIEU SCOLAIRE**

Pour apprendre au quotidien à gérer les conflits
et à prévenir la violence

Sous la direction de Jean A. MIRIMANOFF

Disponible sur www.gemme.eu ou www.cimj.com

