



# RAPPORT ANNUEL 2024-2025



**Commission disciplinaire et de  
règlement des plaintes**



## Contenu

|      |  |    |
|------|--|----|
| I.   | Préliminaire.....  | 3  |
| A.   | À propos des tâches de la Commission de discipline .....   | 3  |
| B.   | Membres.....   | 3  |
| C.   | Nombre de plaintes et de décisions en 2024 et en 2025 (jusqu'au 30 juin 2025) ..                                   | 4  |
| II.  | Modifications du règlement de procédure.....   | 5  |
| A.   | Les modifications apportées aux règlement de procédure en 2025.....  | 5  |
| B.   | Présentation schématique des règles de procédure .....   | 6  |
| III. | Procédures sur plaintes.....   | 16 |
| A.   | Éléments procéduraux .....   | 16 |
| B.   | Fin de la médiation .....  | 17 |
| C.   | Contestations d'honoraires.....  | 17 |
| D.   | Avant la décision (art.4 Code de déontologie) -Signature du protocole (art. 9, §1 et 2, Code de déontologie) ..... | 18 |
| E.   | Compétence et neutralité.....  | 18 |
| F.   | Indépendance, impartialité et neutralité (art. 1723/1 C.J. et art. 8, § 1er, code de déontologie).....             | 20 |
| IV.  | Les avis donnés par la Commission de discipline .....  | 20 |
| A.   | Éléments procéduraux – Nature de la médiation .....  | 20 |
| B.   | Publicité et dignité.....  | 24 |
| C.   | Premiers contacts (art.4 Code de déontologie) et neutralité .....  | 25 |
| D.   | Confidentialité.....   | 27 |
| V.   | Propositions pour l'avenir.....  | 33 |



# I. Préliminaire

## A. À propos des tâches de la Commission de discipline

La Commission de régulation disciplinaire et de traitement des plaintes (ci-après dénommée Commission de discipline) est l'une des commissions permanentes de la Commission fédérale de médiation.

Elle est chargée de la discipline des médiateurs et du traitement des plaintes contre les médiateurs et contre les institutions dispensant une formation à la médiation, et donne des avis préjudiciels en cas de litiges concernant les honoraires des médiateurs. Les principaux éléments de ces décisions sont présentés ci-après dans la troisième partie du présent rapport.

Dans le cadre du mandat confié à la Commission fédérale de médiation par l'article 1727, §2, alinéa 12°, du Code judiciaire. « prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir la bonne pratique de la médiation, et en particulier pour explorer et soutenir de nouvelles méthodes et pratiques de médiation et d'autres formes de résolution des conflits », elle donne également des avis au Bureau au sujet des aspects déontologiques de l'exercice de ces méthodes et pratiques.

Elle répond également aux questions des Médiateurs agréés. La Commission disciplinaire et de traitement des plaintes n'apporte pas de réponses aux questions relatives à des situations particulières, sauf dans les cas où une affaire est formellement pendante devant elle, par exemple à la suite de l'introduction d'une plainte. Elle est toutefois compétente pour répondre à des questions d'ordre général auxquelles une réponse peut être utile à la bonne compréhension du code de déontologie. Le résumé de ces réponses se trouve dans la partie IV du présent rapport.

## B. Membres

La Commission de discipline est composée de dix membres, d'un président, d'un vice-président, de quatre assesseurs effectifs et de quatre assesseurs suppléants. En 2024 et 2025, les membres seront les suivants :

Président Dirk De Meulemeester

Vice-Président Laurent Tonnus

Assesseurs effectifs Ivan Verougstraete, Sabine de Bauw, Pierre Motyl, Dominique Aarts

Assesseurs adjoints Maria Leentje Hozee, Wim Meuwissen, Michel Forges, Fabien Hans



À l'exception du Président et du Vice-Président, les membres et membres suppléants de la Commission de discipline ne sont pas membres de l'Assemblée générale ou du Bureau de la Commission fédérale de médiation afin de préserver l'indépendance de l'organe disciplinaire .

## **C. Nombre de plaintes et de décisions en 2024 et en 2025 (jusqu'au 30 juin 2025)**

En 2024, 5 plaintes en néerlandais ont été déposées. Cela n'inclut pas les plaintes qui n'ont pas donné lieu à une procédure formelle.

En 2025, 5 plaintes ont été déposées qui ont donné lieu à une procédure formelle.

Au cours de ces deux années, deux plaintes ont également été introduites en Français.

Des plaintes ou des questions qui n'ont pas donné lieu à une procédure formelle ne sont pas incluses dans ce nombre.



## II. Modifications du règlement de procédure

### A. Les modifications apportées au règlement de procédure en 2025

Les modifications apportées au règlement par décision de l'assemblée générale du 22 janvier 2025 sont les suivantes :

Une version antérieure du règlement de procédure prévoyait que le débat devant la Commission de discipline devait être enregistré. Cette mesure n'a pas apporté de valeur ajoutée au débat et a été abandonnée. En outre, une version antérieure du règlement prévoyait également que le procès-verbal de l'audience serait transmis aux parties pour observations. Cette règle ralentissait considérablement la procédure et n'offrirait aucune valeur ajoutée. Elle a été supprimée. Comme cela se fait lors d'une session ordinaire d'un tribunal, un rapport succinct est rédigé et conservé au secrétariat où il peut être consulté par les parties.

Le nouveau texte de l'article 17/1 du règlement est libellé comme suit : <sup>1</sup>

Article 17/1. . .La Commission établit le procès-verbal de chaque audience ou, en cas de procédure écrite, de l'audience à laquelle l'affaire a été prise en délibéré.

Le procès-verbal contient les noms des membres qui ont traité l'affaire ainsi que les noms et qualités des comparants. Il relate de de façon concise ce dont il a été traité à l'audience.

---

<sup>1</sup> Le texte précédent se lisait comme suit : . Article 17/1 .La Commission établit le procès-verbal de chaque audience ou, en cas de procédure écrite, de l'audience à laquelle l'affaire a été prise en délibéré.

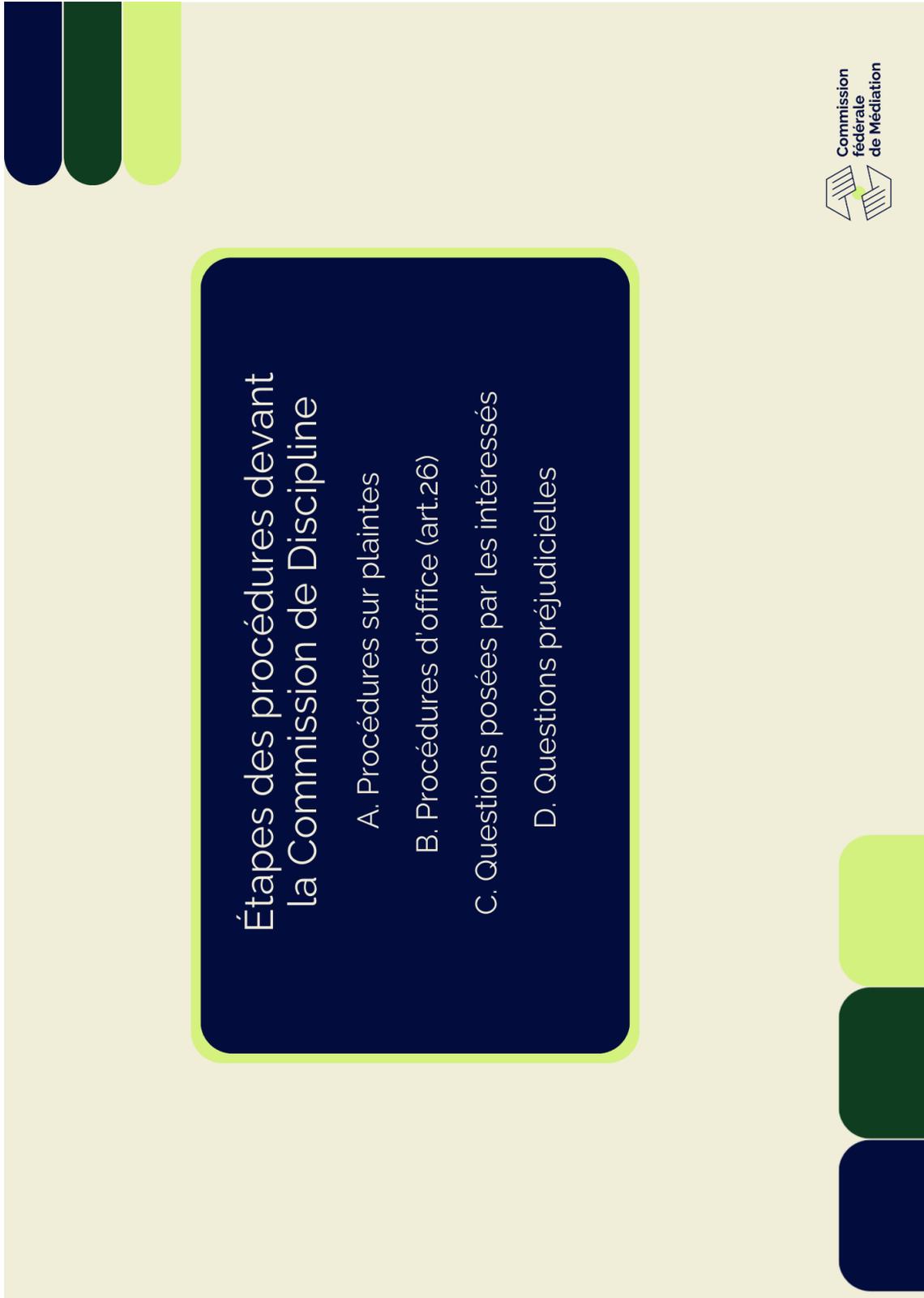
Le procès-verbal contient les noms des membres qui ont traité l'affaire ainsi que les noms et qualités des comparants. Il relate de de façon concise ce dont il a été traité à l'audience.

Hormis les cas où la procédure écrite a été suivie et n'a pas fait l'objet de questions posées par la Commission, les débats font, sous l'autorité du président, l'objet d'un enregistrement sonore ou audiovisuel. En cas d'impossibilité d'enregistrer les débats, le membre du collège désigné par le président fait une brève relation des moyens développés par les comparants.

Le procès-verbal est signé par le président. Le procès-verbal contient un lien permettant aux comparants d'accéder au procès-verbal et à l'enregistrement des débats pendant un délai d'un mois à dater de la notification de la décision. Il est notifié avec la décision.



## B. Présentation schématique des règles de procédure

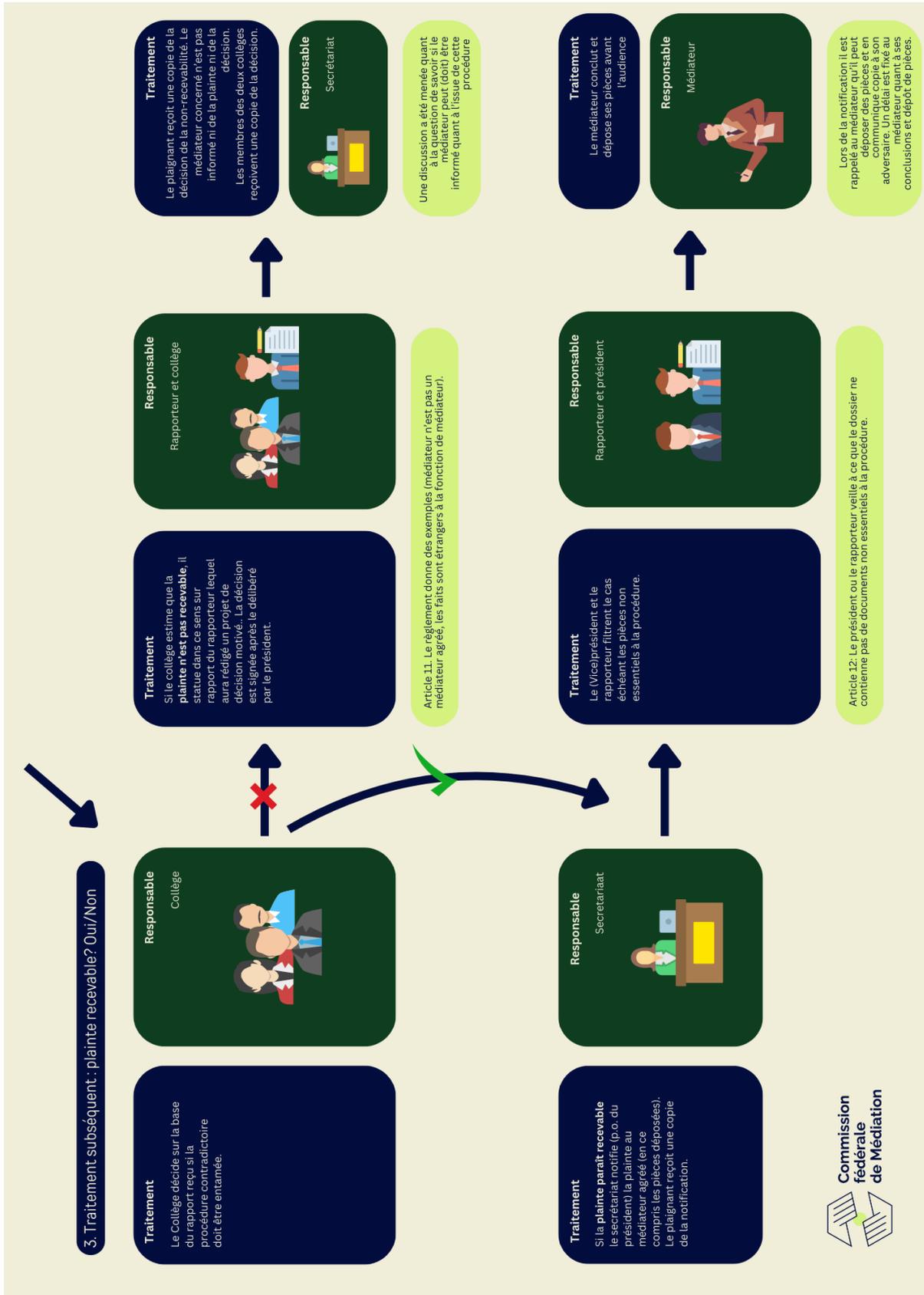


Commission  
fédérale  
de Médiation

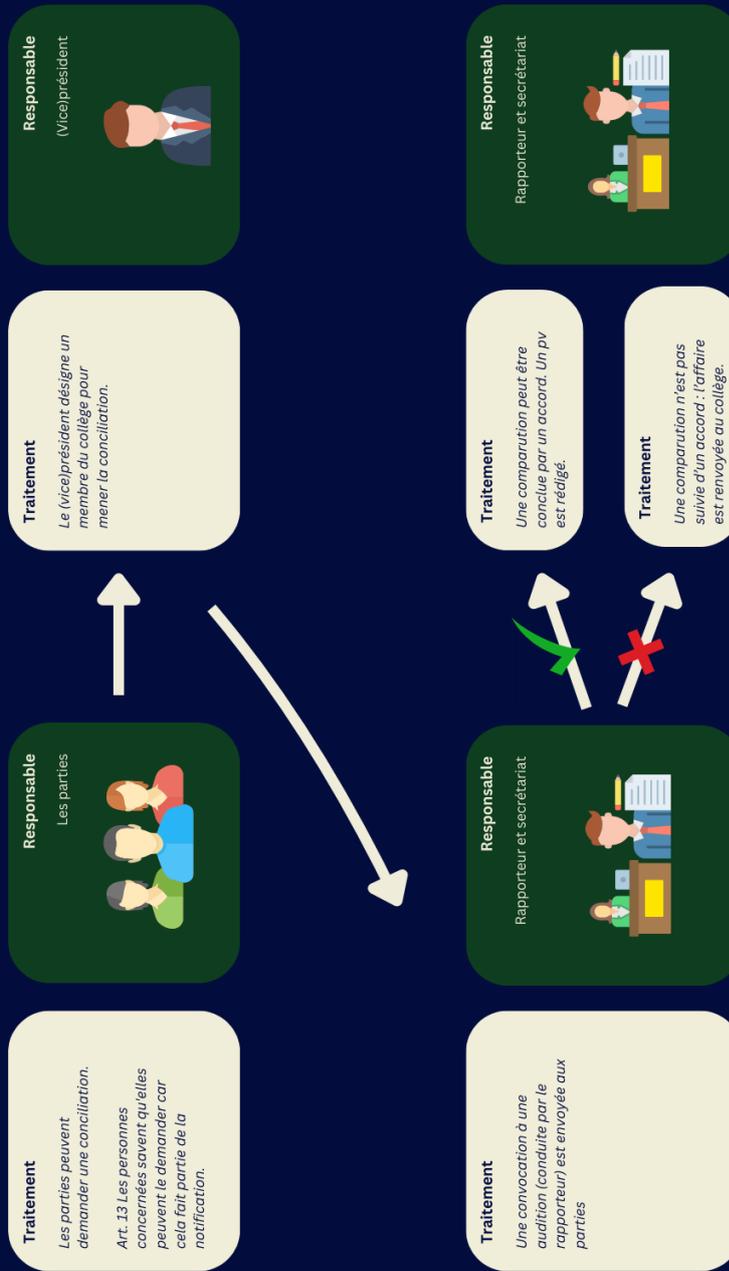
Étapes des procédures devant  
la Commission de Discipline

- A. Procédures sur plaintes
- B. Procédures d'office (art.26)
- C. Questions posées par les intéressés
- D. Questions préjudicielles





#### 4. Conciliation. Cette conciliation n'est PAS une médiation.



5. Procédure écrite



**Traitement**

*Demande d'une des deux parties*

**Responsable**

*Les parties*



**Traitement**

*La Commission décide de procéder à une procédure écrite. Le secrétariat consulte le plaignant et s'assure de l'assentiment du médiateur.*

**Responsable**

*Secrétariat*



*Cette option est proposée une fois la notification effectuée. Elle se fait généralement à la demande de l'avocat du défendeur. Le collège en décide souverainement (l'accord de la partie adverse n'est pas requis). Le secrétariat se renseigne auprès des deux parties. La procédure est réglée en détail par l'article 14/1.*

**Traitement**

*Le collège fixe la date ultime pour le dépôt des pièces*

**Responsable**

*Collège (de facto : secrétariat sur instruction du président)*



**Traitement**

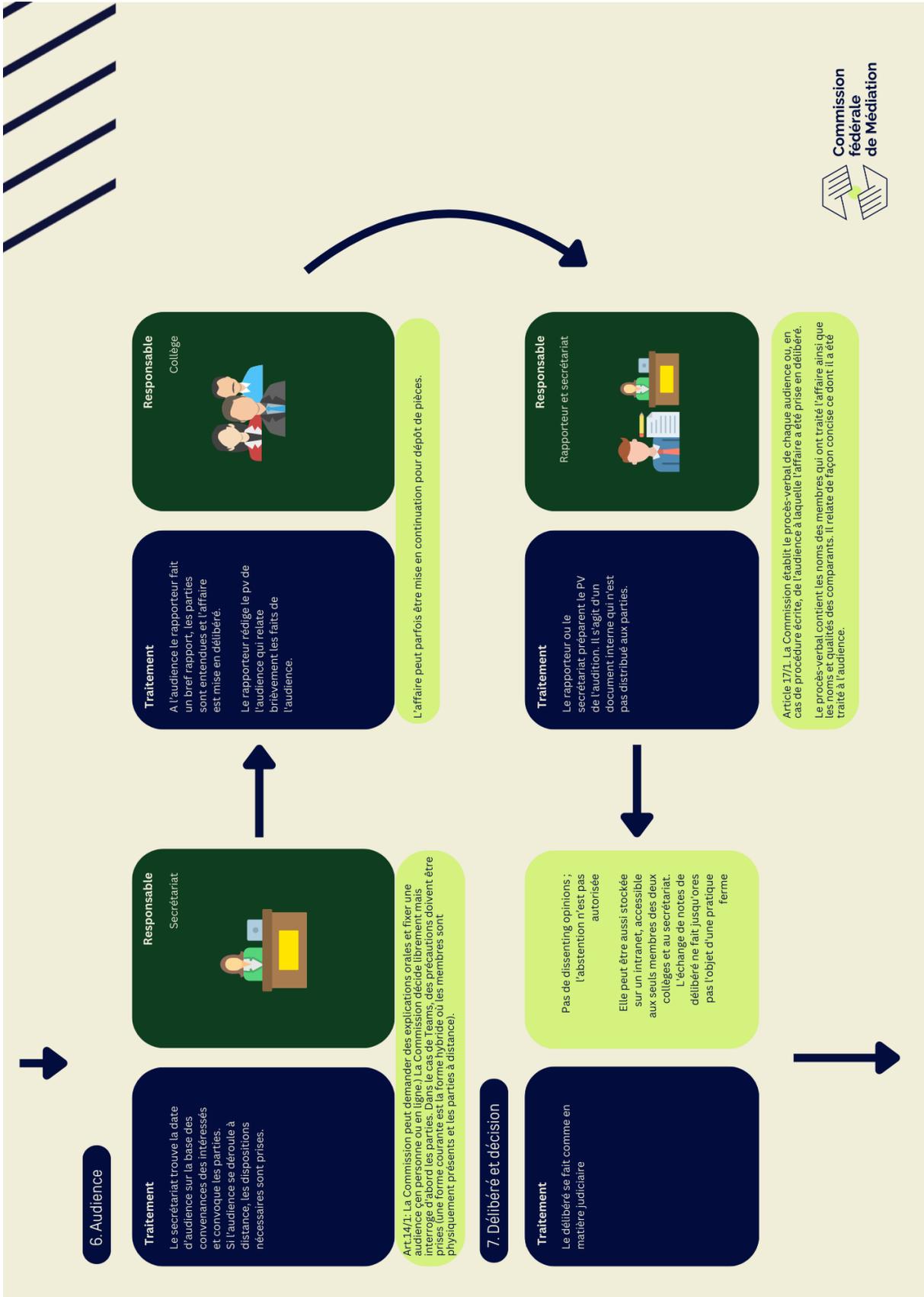
*L'affaire est prise en délibéré et le rapporteur rédige un projet de décision.*

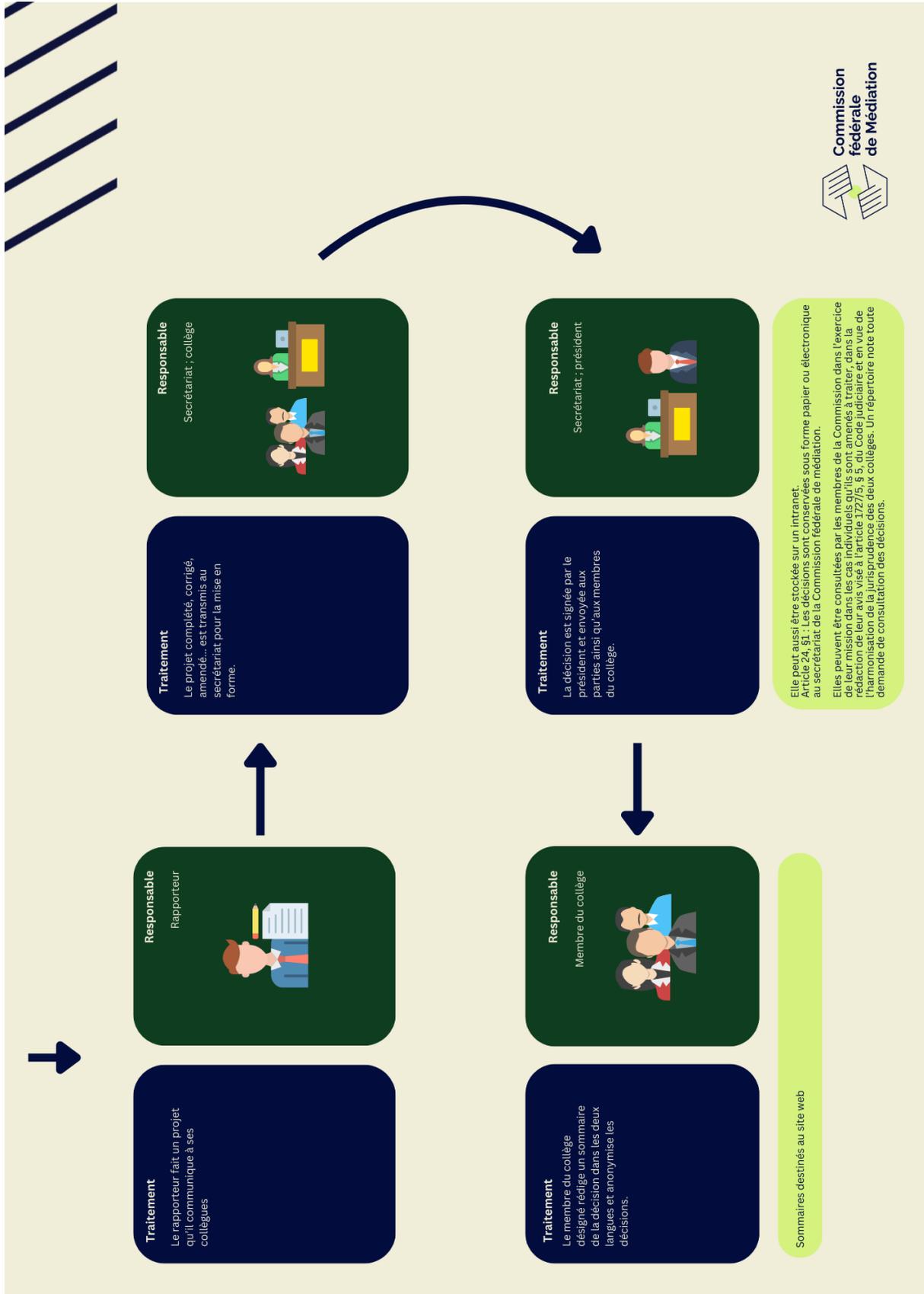
**Responsable**

*Rapporteur, collègue et le rapporteur rédige un projet de décision.*

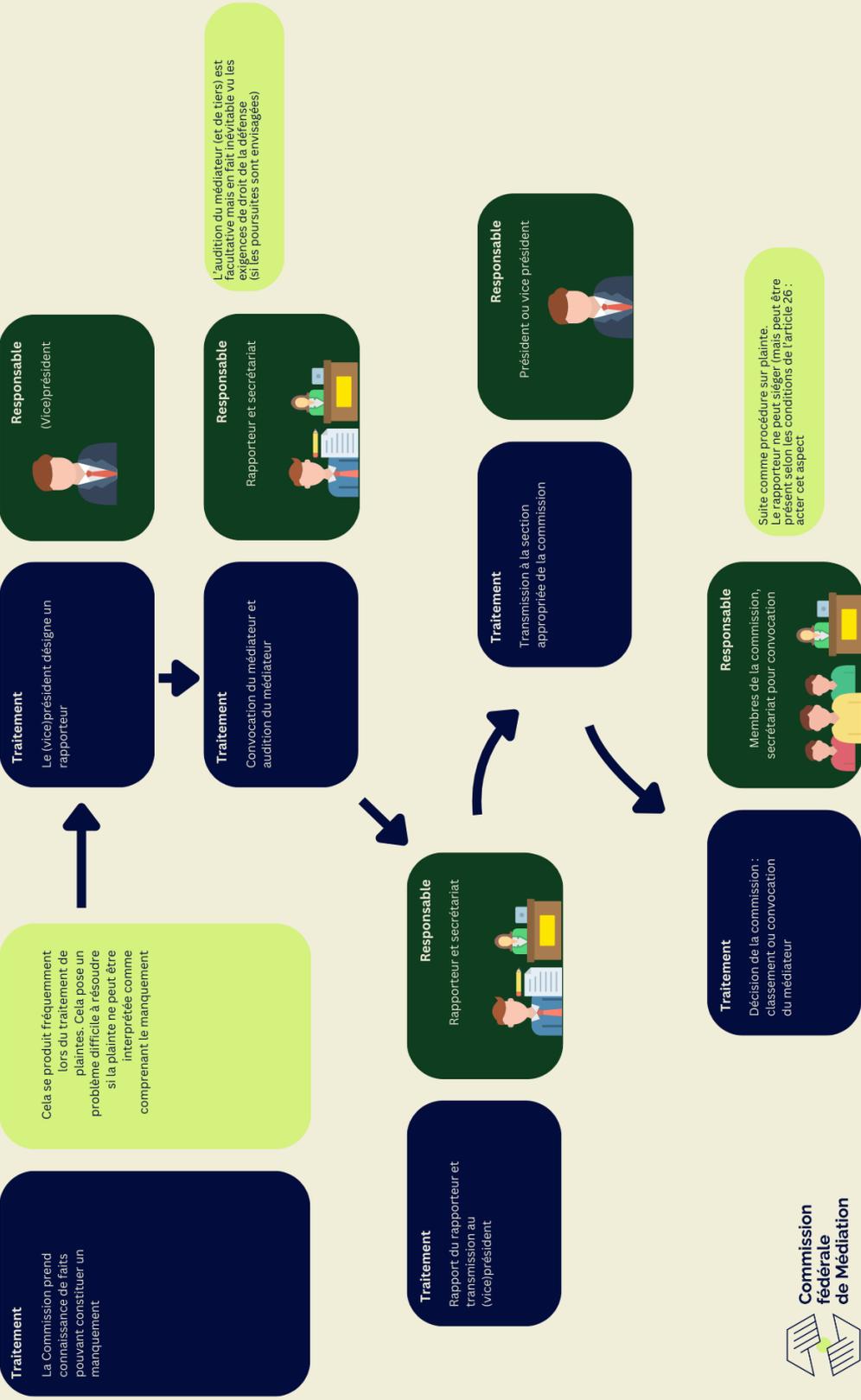


*Art.14/1: La Commission peut demander des précisions orales et fixer une audience en présentiel ou à distance*

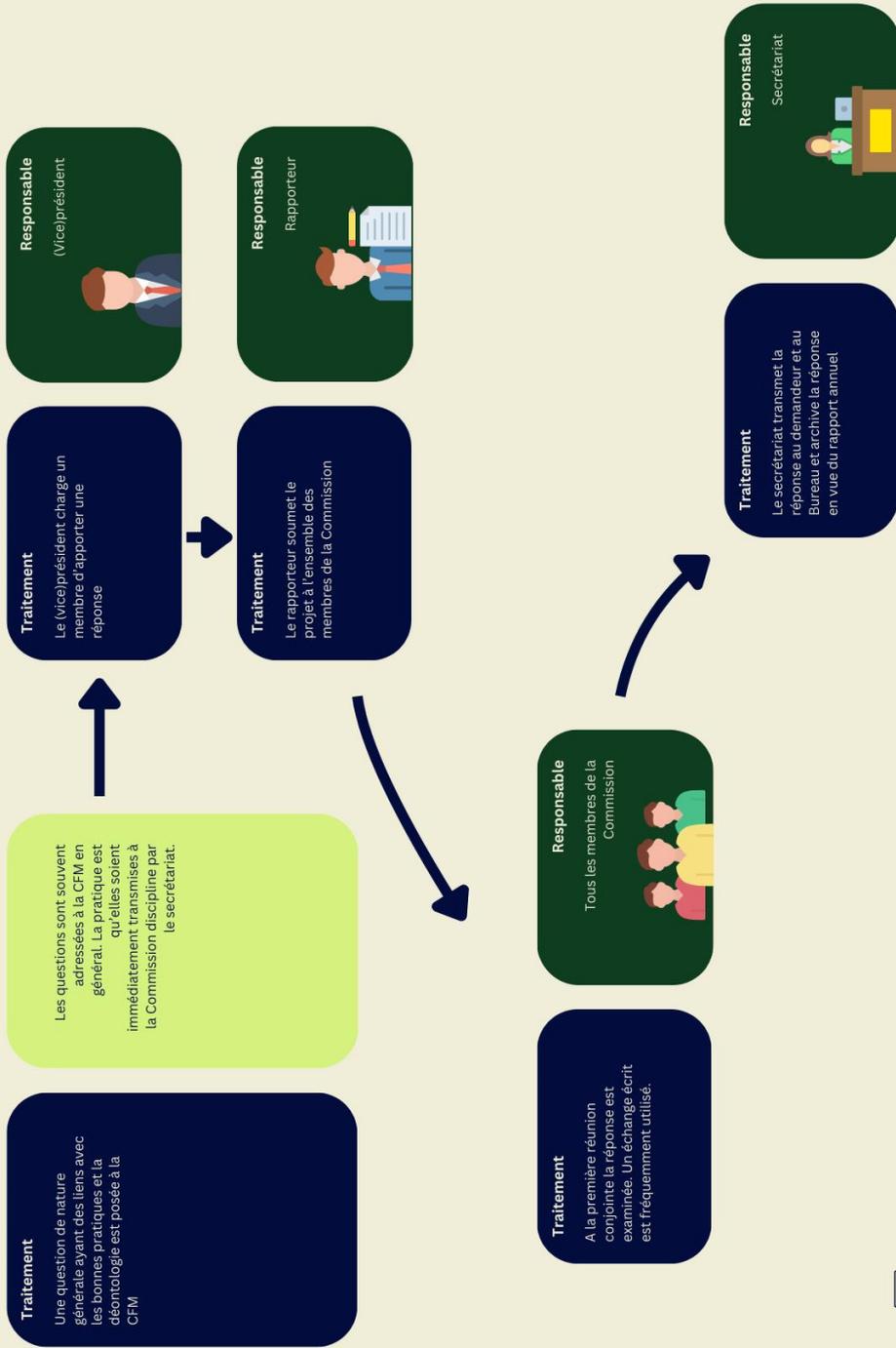




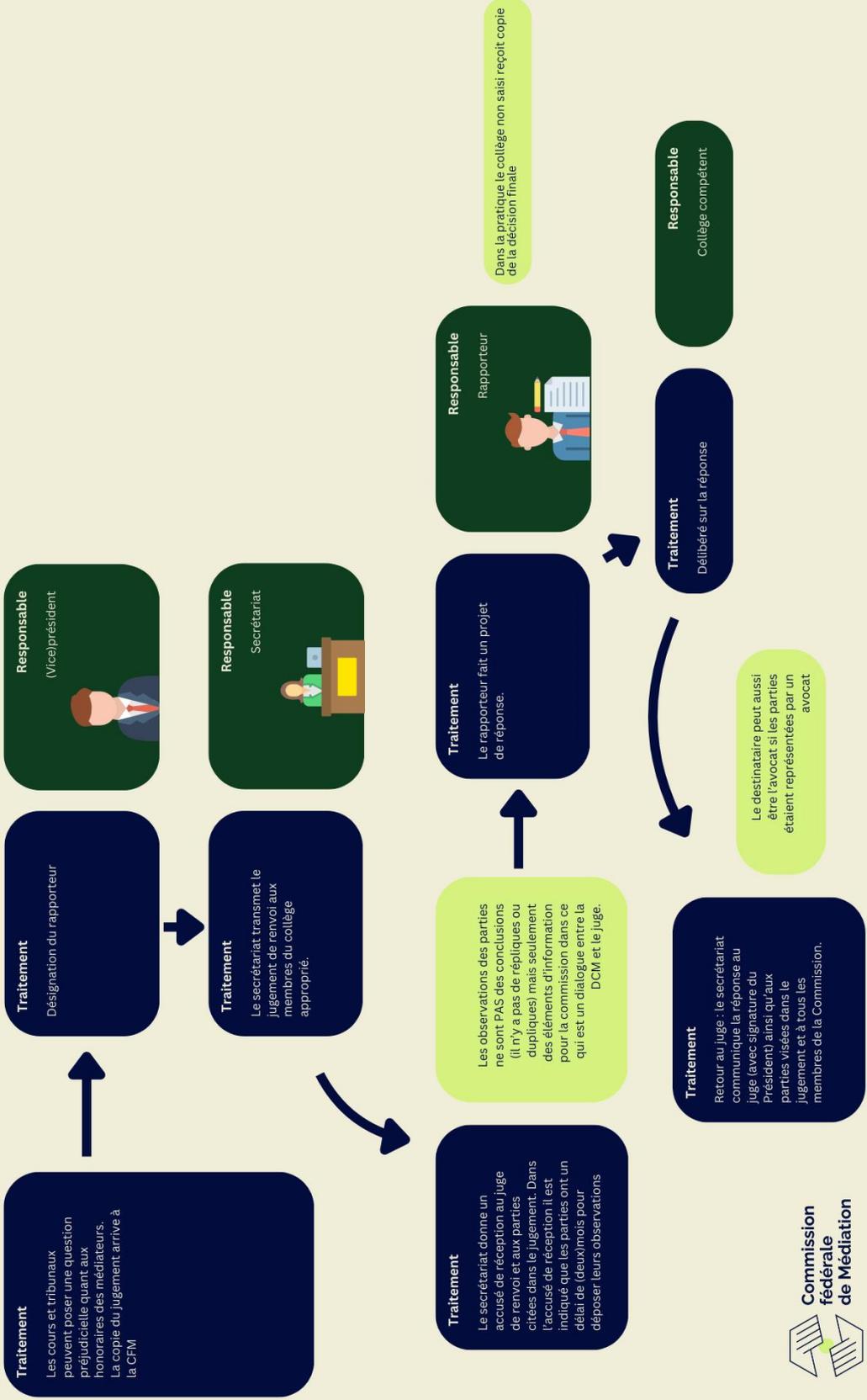
## B. Procédures d'office (art.26)



## C. Questions posées par les intéressés



## D. Questions préjudicielles





## III. Procédures sur plaintes

### A. Éléments procéduraux

1. Dans une décision du 23 avril 2025, la commission disciplinaire a décidé qu'une réclamation était manifestement irrecevable en se fondant sur l'article 11 du règlement de procédure, qui dispose que « *Le collège compétent peut décider que la plainte est manifestement irrecevable et que la procédure ne peut pas être entamée.* ».

Le règlement énumère un certain nombre de cas dans lesquels cela peut se produire. La Commission de discipline décide que ces motifs ne sont pas exhaustifs et, après un examen concis des plaintes, décide que la plainte est manifestement non sérieuse (« C'est manifestement le cas par rapport aux deux faits reprochés au médiateur »).

2. Une affaire avait été portée devant la Commission de discipline dans une certaine composition qui ne pouvait plus statuer dans la même composition après la fin du mandat de certains membres de la Commission de discipline. La nouvelle Commission a repris sa décision *ab ovo* (affaire 2024/1).

3. Dans la même affaire (2024/1), les parties ont convenu que l'audience se déroulerait en ligne. Le jour de l'audience en ligne, seul le médiateur (accompagné de son avocat) s'est présenté en ligne, alors que le plaignant n'avait envoyé une conclusion par courrier électronique que quelques jours avant l'audience indiquant que, contrairement aux attentes, il ne comparait pas à distance. L'affaire a été traitée sans objection par le médiateur qui avait pris connaissance de la conclusion de la plaignante quelques jours plus tôt.

4. Les plaintes sont recevables même si les faits allégués ont été commis en dehors du processus de médiation. Dans l'affaire 2024/2, il a été décidé ce qui suit. « *Le fait qu'une médiation n'aurait jamais été engagée n'empêche pas la plainte d'être recevable. L'existence d'un manquement déontologique peut être prouvée même si un tel manquement est commis en dehors du cadre d'une médiation effective ou formellement initiée.* ».

5. Une plainte contre un médiateur qui était auparavant un médiateur agréé mais qui n'était plus agréé au moment de la plainte, n'est pas recevable. C'est ce qui a été décidé dans l'affaire 2024/3 : *En vertu de l'article 11 du règlement de procédure, le collège peut décider qu'une plainte est manifestement irrecevable. Le collège peut en décider ainsi quand une plainte n'est pas dirigée contre un médiateur agréé. Il ressort des documents présentés par le plaignant que celui-ci est entré en contact avec (x), qui a la qualification de médiateur agréé, dans le cadre d'un dossier dans lequel le plaignant et une SRL (y) étaient impliqués. La plaignante déclare qu'elle croyait agir en tant que médiatrice et qu'elle a donc été contrariée lorsqu'elle a été assignée par la SRL (y)*



représentée par ledit (x). Au moment où la plaignante a déposé sa plainte, x n'était plus un médiateur agréé. Son inscription en tant que médiateur agréé a été radiée (...) Sur le site web de son cabinet d'avocats, son nom ne mentionne pas qu'il est médiateur agréé.

6. Dans l'affaire 2024/4, la Commission confirme sa jurisprudence constante qu'elle n'a pas le pouvoir d'ordonner au médiateur de rembourser des honoraires ou de lui ordonner de payer des dommages et intérêts. Cette incompétence n'entraîne pas l'irrecevabilité de la demande : la demande reste recevable et la commission de discipline examine la demande et, le cas échéant, la rejette au motif qu'elle n'est pas compétente pour statuer sur une telle demande.

## B. Fin de la médiation

Dans l'affaire 2024/2, il a été décidé ce qui suit : Les parties à une médiation peuvent mettre fin à une médiation à tout moment. S'ils en informent le médiateur, celui-ci doit également prendre les mesures nécessaires pour clôturer la médiation. Insister afin de continuer la médiation contre la volonté de l'une des parties n'est pas compatible avec la dignité et l'intégrité de la profession.

En l'espèce, il était reproché au médiateur d'avoir pris contact avec l'autre partie après la fin de la médiation afin de confirmer la fin du trajet et, de surcroît, sans qu'il n'ait eu un comportement actif, d'être resté en copie de la correspondance ultérieure dans cette affaire. La plainte a été rejetée, la Commission estimant que la preuve n'était pas fournie d'une insistance déplacée du médiateur.

## C. Contestations d'honoraires

L'article 14, §2, du Code de déontologie dispose :

*§ 2. Le médiateur dont les honoraires et frais sont contestés, informe son client de la possibilité de soumettre la contestation pour avis à la Commission disciplinaire et de traitement des plaintes, ainsi que des autres procédures de règlement des litiges (médiation, arbitrage, procédure judiciaire).*

*Le médiateur dont les honoraires et/ou les frais restent impayés envoie une mise en demeure à son client avant de le citer à comparaître.*

Dans une décision du 24 avril 2024, la Commission a constaté qu'un médiateur agréé n'avait pas informé le client de cette possibilité de soumettre la contestation d'honoraires à la Commission. L'affaire avait été portée devant la Commission dans le cadre d'une demande de décision préjudicielle d'un juge de paix, tandis qu'une plainte à la Commission avait également été déposée par le client dans la même affaire. La nature particulière de ce cas explique que la Commission a constaté le manquement et en a informé le tribunal sans pour autant sanctionner le médiateur.



## D. Avant la décision (art.4 Code de déontologie) -Signature du protocole (art. 9, §1 et 2, Code de déontologie)

### 1. Pertinence de la médiation (art. 4 Code de déontologie)

Cet article dispose : § 1er. Lors d'une première prise de contact, le médiateur veillera à évaluer la pertinence d'entreprendre une médiation tout en ne recueillant que les informations nécessaires pour lui permettre de se faire une idée générale de la nature du litige.

Avant d'entamer la médiation, le médiateur doit évaluer la pertinence de celle-ci. Cela a été précisé dans l'affaire 2025/2. Dans cette affaire, la Commission a conclu, suivant en cela le soutien du médiateur, qu'il était impossible pour ce dernier d'obtenir les renseignements nécessaires pour évaluer la pertinence d'une médiation avant qu'elle ne puisse effectivement commencer la médiation.

### 2. Le protocole

L'article 9, §2, du Code de déontologie dispose : § 2. *Le protocole devra être finalisé et signé au plus tard au commencement de la médiation, afin de garantir le respect du processus et d'offrir une sécurité juridique aux parties.*

Dans ce litige en droit de la famille (affaire 2025/2), il y a eu beaucoup de discussions et négociations préalables entre des parties très hostiles l'une envers l'autre. Aucun protocole n'a été signé. Selon la Commission, les circonstances décrites par le médiateur ne sont pas de nature à justifier le fait que, malgré l'obligation légale, aucun protocole n'ait été présenté et signé. Au contraire, le médiateur a déclaré que des accords ont effectivement été conclus sur le déroulement de la médiation de sorte que la rédaction et la signature d'un protocole ne semblait pas impossible.

La Commission de discipline décide ainsi, au cas par cas, s'il est possible ou non de signer un protocole. Le principe est clair : un protocole doit être signé comme la loi l'impose. Il y a des cas où l'absence d'un protocole ou sa signature tardive est excusable ou justifié.

### 3. Ouverture de la procédure.

Dans l'affaire 2024/2, la Commission de discipline a précisé ce qu'il faut entendre par l'ouverture de la procédure. Ces données montrent que les parties ont bien franchi les premières étapes d'un processus de médiation. Le fait qu'aucun protocole n'ait été signé lors de la première réunion de médiation, mais qu'il ait été reporté à une deuxième réunion, n'est pas déterminant pour juger si le processus de médiation a commencé ou non. Lors de la première réunion, les règles de la médiation ont été expliquées et il y a eu une clarification supplémentaire des problèmes de rachat de la maison familiale, qui fait partie d'une réunion de médiation normale. Il n'est donc pas absolument nécessaire de signer un protocole dès le premier contact, même si le processus de médiation a déjà débuté.

## E. Compétence et neutralité



## 1. Des médiateurs qualifiés.

Dans l'affaire 2024/5, les clients ont fait valoir que le médiateur d'un divorce par consentement mutuel n'avait pas la compétence nécessaire. Les parties avaient un niveau de formation très élevé. La Commission a statué comme suit.

Le médiateur devra disposer des compétences nécessaires sur la base de son expérience et/ou de sa formation, pour gérer ce que requiert un litige particulier. Toutefois, il appartient aux parties de fournir au médiateur les informations nécessaires qui lui permettent de remplir sa mission.

À cet égard, il ressort des annexes du divorce par consentement mutuel que le médiateur a fait des simulations fiscales et en a conféré avec les parties. L'éventuelle possibilité que la solution choisie par les parties n'ait pas été la meilleure sur le plan économique ou fiscal ne constitue pas une preuve de l'incompétence du médiateur.

## 2. Un médiateur compétent sans être un conseiller

Dans l'affaire 2024/4, le plaignant a également accusé le médiateur d'incompétence.

La Commission a décidé ce qui suit :

*Un médiateur ne peut accepter de mener une médiation que si sa neutralité, son indépendance et son impartialité ne peuvent être mises en doute. La neutralité ne permet pas de donner aux parties un avis susceptible d'avoir une incidence sur la solution du différend qui les oppose (art.8, Code de déontologie). Conformément à l'article 10 du Code de déontologie, le médiateur veille à se positionner dans son rôle spécifique, qui n'est pas celui d'un expert, d'un arbitre, d'un conseiller juridique, d'un juge ou d'un thérapeute.*

*À cet égard, il apparaît que, sur la base des informations fournies par les parties en instance de divorce (...), le médiateur a élaboré un document de travail exposant les principales options sur lesquelles les parties devaient prendre position. Au cours d'une réunion de conciliation (...) les options possibles ont été discutées et une explication a été donnée sur les documents manquants. Le médiateur a ensuite rédigé un document de travail amélioré et complété que les parties ont pu compléter sur la base de la mise en balance des intérêts qu'elles ont pu faire.*

*Cela ne permet pas de conclure que le médiateur a donné des conseils sur la voie à suivre. Il a résumé les options existantes de manière structurée sur la base des documents fournis, sans influencer les parties. On ne peut en déduire que le médiateur a manqué à son devoir de neutralité.*

En outre, la Commission note que le médiateur avait demandé aux parties de lui présenter des documents indispensables pour clarifier le différend entre les parties. L'interprétation de la question dans un contexte juridique n'était pas, dans les circonstances, un manque de neutralité ou d'impartialité. La Commission relève en outre que, par cette explication, le médiateur a fourni aux deux parties un outil susceptible d'ouvrir la voie à une solution à leur différend.



Dans ce cas, la Commission examine si les informations fournies étaient correctes et considère à cet égard que le fait qu'un notaire ait eu un point de vue différent de celui du médiateur à un stade ultérieur de la procédure ne prouve pas que ce dernier ait commis une erreur.

Dans cette affaire il a aussi été question de, l'obligation fondée sur l'article 11 du code de déontologie de prendre en compte les intérêts des deux parties. La commission rejette cette plainte pour des raisons factuelles.

## **F. Indépendance, impartialité et neutralité (art. 1723/1 C.J. et art. 8, § 1er, code de déontologie)**

Dans l'affaire 2025/2, la Commission a examiné les notions d'impartialité et de neutralité. Dans cette affaire, un médiateur avait averti les parties des conséquences négatives de l'abandon du processus de médiation.

L'article 1723/1 exige que le médiateur soit un tiers indépendant, neutre et impartial qui facilite la communication et cherche à inciter les parties à trouver elles-mêmes une solution. L'article 8, §1er, du Code de déontologie stipule que la neutralité ne permet pas de donner aux parties un avis susceptible d'avoir une incidence sur la solution du différend qui les oppose.

Par neutralité, on entend en particulier que le médiateur ne peut pas entraver de manière significative la possibilité pour les parties d'élaborer elles-mêmes une solution. La menace que le refus d'une partie de participer à la médiation ou de coopérer à celle-ci aurait des conséquences négatives pour cette partie est contraire à l'autonomie des parties telle qu'exigée par la loi. Une communication dans laquelle le médiateur communique les points de vue d'une partie à l'autre d'une manière trompeuse et fautive est également susceptible d'avoir un impact négatif sur la résolution du litige.

# **IV. Les avis donnés par la Commission de discipline**

## **A. Éléments procéduraux – Nature de la médiation**

### **1. Points de contact**

a. Une question a été posée quant à qui un médiateur agréé devrait s'adresser lorsqu'il se pose des questions relatives à son mandat. Dans certaines professions, c'est une évidence (par exemple, une chambre de notaires, un bâtonnier).



La Commission de discipline a donné la réponse suivante. Le président du Bureau, qui est également le président de la Commission fédérale de médiation, représente la Commission fédérale et est donc l'organe compétent pour recueillir de telles questions. Les questions relatives à l'exercice du mandat peuvent être adressées au Président, qui en saisit le Bureau ou la commission compétente, le cas échéant. Les questions adressées au secrétariat de la CFM seront également transmises aux organes appropriés.

b. Un médiateur a été agressé physiquement lors d'une séance de médiation. Il a demandé à la CFM s'il existait une cellule ou un point de contact spécifique au sein de la CFM vers lequel les médiateurs pouvaient se tourner après de tels incidents lorsqu'un soutien était nécessaire ou s'il existait une procédure formelle pour signaler de tels incidents.

La Commission a répondu qu'il n'y avait pas d'assistance ou de suivi pour l'instant, mais qu'elle recommanderait que la formation des futurs médiateurs agréés prenne en compte la meilleure gestion de tels incidents.

## **2. Compétence de la Commission- Nature spécifique de la médiation- Impartialité et neutralité**

### **a. La médiation n'est pas la seule voie**

La médiation peut également être utile dans le cadre d'autres processus visant à concilier les parties. Mais chaque processus a sa propre nature.

La question suivante a été posée à la Commission de discipline

*Un employé a récemment déposé une plainte auprès du service de prévention externe (conseiller en prévention du bien-être psychosocial) contre un cadre pour discrimination et harcèlement sans violence. Cette procédure est toujours en cours.*

*Entre-temps, l'employé a indiqué qu'il souhaitait également entamer un processus de médiation avec son supérieur. Le travailleur indique qu'il souhaite initier un trajet de médiation avec son supérieur. Est-ce que les deux procédures peuvent coexister?*

La Commission a donné la réponse suivante.

En vertu de l'article 1724 du Code judiciaire, les litiges de nature patrimoniale, y compris ceux impliquant une personne morale de droit public, peuvent faire l'objet d'une médiation. Un litige entre un employeur et un salarié à propos de la relation de travail entre un dirigeant et un salarié a un caractère de droit patrimonial au sens de l'article 1724.

Rien n'empêche un dirigeant et un employé de recourir à la médiation afin de favoriser la résolution du différend. Peu importe qu'une partie (un employé) accuse l'autre partie (un dirigeant) d'avoir commis des infractions dans l'exécution d'un contrat de travail ou de service pouvant entraîner des sanctions civiles ou pénales pour discrimination et harcèlement.



La législation sociale belge (et européenne) contient des dispositions très étendues en matière de bien-être au travail. Des dispositions légales ou conventionnelles complètent la protection juridique formelle des employés. Le Code du bien-être au travail (arrêté royal du 28 avril 2017) est un ensemble typique de règles destinées à garantir que l'employeur offre une protection correcte au travailleur. Des services de prévention externes peuvent être sollicités pour tenter de parvenir à une solution qui peut agréer la victime.

Le processus des services de prévention externes diffère considérablement du processus de médiation.

Tout d'abord, l'objectif est très différent. Dans le cadre de la prévention du travail, une solution ponctuelle est recherchée à court terme à un litige lequel empêche la bonne exécution d'un contrat de travail. La spécificité d'un contrat de travail caractérisée par le rapport d'autorité et la responsabilité de l'employeur en matière de bien-être au travail est centrale à cet égard.

Le conseiller en prévention ne doit pas être « neutre » au sens du code de déontologie. Sa tâche consiste à rechercher activement une interprétation concrète et juridiquement correcte de la responsabilité de l'employeur, ce qui inclut certainement la suggestion de solutions susceptibles de mettre fin à un conflit de travail.

Il agira de manière autonome, c'est-à-dire indépendamment des instructions de l'employeur, mais son indépendance sera de nature moins confirmée que celle d'un médiateur agréé.

En outre, il convient de noter que la coopération entre l'employé et l'employeur dans ce cadre est obligatoire dans certaines limites : le processus n'est pas entièrement volontaire.

Le but d'un processus de médiation est principalement de rétablir la relation entre les personnes et d'amener les parties à **trouver une solution par le biais du processus de médiation lui-même** qui non seulement met fin à certaines pratiques répréhensibles, mais établit également une relation plus approfondie et équilibrée. Le fait que, dans le cas des deux parties, l'une soit responsable du bien-être de l'employé, et l'autre l'employé qui a droit à la protection, est importante pour une bonne compréhension du différend, mais n'est pas la question principale dans une telle médiation. Le processus est entièrement volontaire, sinon aucun accord approfondi ne serait possible.

La technique de la médiation est donc d'une nature différente de celle utilisée dans les procédures de droit du travail pour protéger le salarié. Il peut être utilisé comme outil complémentaire par les parties concernées ainsi que comme outil principal pour résoudre une relation de travail perturbée.

### ***b. La compétence générale des médiateurs***

Une partie a demandé si elle pouvait faire appel à un médiateur agréé d'une autre région que la sienne. La Commission rappelle que les citoyens, les entreprises et les



autorités peuvent faire appel à un médiateur de leur choix, même s'il réside ou est établi dans une autre région. Les médiateurs accrédités sont libres d'exercer leurs services sur l'ensemble du territoire national sans aucune restriction.

Cette liberté s'applique lorsque le médiateur est nommé par un juge : ce dernier est libre de désigner un médiateur qui réside en dehors de sa juridiction ou qui parle une autre langue.

Cela s'applique également dans toute l'Union européenne, mais dans certains pays, une inscription dans un registre sera parfois demandée qui peut constituer un obstacle au libre exercice de la profession.

### **c. La médiation n'est pas limitée aux décisions susceptibles d'exécution forcée**

*Une organisation de médiateurs a posé la question suivante :*

*Pour qu'un processus de médiation soit considéré comme une médiation au sens de l'article 1723/1 du Code judiciaire est-il requis que la solution envisagée du conflit soit passible d'exécution forcée ? Ou l'article 1723/1 doit-il être interprété dans ce sens qu'une médiation qui tend à la solution d'un conflit par la voie d'un accord non susceptible d'exécution forcée peut aussi être considérée comme une médiation au sens de l'article 1723/1 ? Si la réponse est positive une telle médiation menée par un médiateur agréé serait soumise aux règles légales et déontologiques qui s'imposent à ce médiateur (à l'exception de règles non pertinentes telles celles relatives à la prescription).*

La Commission a répondu comme suit.

L'article 1723/1 du Code civil décrit la médiation dans les termes suivants: La médiation est un processus confidentiel et structuré de concertation volontaire entre parties en conflit qui se déroule avec le concours d'un tiers indépendant, neutre et impartial qui facilite la communication et tente de conduire les parties à élaborer elles-mêmes une solution.

Cette description ne comporte pas de restriction concernant l'objectif à atteindre par la résolution du litige sauf ceci : il faut un conflit auquel les parties entendent apporter une solution.

La question qui a été soulevée concerne la portée de l'article 1724, 2, du Code judiciaire ( 2° les différends de nature non patrimoniale susceptibles d'être réglés par transaction, en ce compris les différends impliquant une personne morale de droit public). Cette disposition indiquerait-elle indirectement que les seuls conflits susceptibles d'être soumis à la médiation seraient ceux qui pourraient être réglés par transaction, ce qui impliquerait que des médiations visant essentiellement le rétablissement des liens entre personnes ne seraient pas soumis aux règles déontologiques applicables aux médiations susceptibles d'aboutir à une homologation.

La disposition de l'article 1724, sub 2°, était destinée à l'origine, à étendre le domaine de la médiation à des conflits qui étaient à l'origine exclus de la médiation et à les inclure dans la sphère de la réglementation mais dans certaines limites (susceptibles d'être réglés par transaction).



Il ne faut pas déduire de tout ceci que des solutions non susceptibles d'exécution forcée seraient nécessairement exclues. Il suffit que les parties veulent mettre fin à un litige existant ou éviter un litige futur. Il n'est pas requis que les parties, lorsqu'elles conviennent d'un protocole, entendent que la médiation aboutisse à une décision susceptible d'exécution forcée. Les matières visées à l'article 1724, 3°, ne connaissent d'ailleurs pas cette limite et une interprétation trop stricte des conditions de la médiation constituerait une différenciation heurtant le principe de l'égalité.

L'homologation n'est qu'une opportunité et non un critère essentiel de la médiation. Ceci vaut dans pratiquement tous les Etats européens (voir HOPT et STEFFEK, *Mediation*, Mohr Siebeck 2008, p.13). La médiation est un processus volontaire dont les confins sont déterminés principalement par la volonté des parties. Le principe de l'autonomie des parties vu en lien avec la large définition donnée par l'article 1723/1 empêchent de voir dans l'article 1724, 2°, un obstacle à un processus de médiation auquel s'applique le code de déontologie **au seul motif** que la solution ne serait pas susceptible d'exécution forcée par le juge.

Il convient d'observer que de tels conflits peuvent trouver une solution par d'autres méthodes que la médiation au sens propre. Le médiateur agréé veillera à ce qu'il n'y ait pas de malentendu quant à la nature du processus suivi.

## B. Publicité et dignité

Un (candidat) médiateur agréé qui avait l'intention de démarrer une activité de médiation familiale dans le cadre d'une profession supplémentaire a demandé quel type de message publicitaire il pouvait utiliser : un flyer, des lettres aux tribunaux, aux médecins, etc.

Les dispositions pertinentes du Code de déontologie sont les suivantes : **L'article 2** du Code de déontologie dispose. *Les dispositions contenues dans le présent code ont pour objectifs d'assurer la protection du public et de garantir la qualité des services fournis par les porteurs du titre de médiateur agréé.*

*Dans le cadre de son activité professionnelle, le médiateur agréé ne peut poser aucun acte qui puisse mettre en péril la dignité ou l'intégrité de la profession. Le code ne tend pas à sanctionner des faits qui ne concernent pas l'activité professionnelle du médiateur ou ne peuvent avoir de répercussions sur celle-ci.*

*Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent code.*

L'article 15 du Code de déontologie dispose :

**Art. 15.** *Le médiateur ne peut se faire connaître et proposer ses services que de manière professionnelle et digne. Il veillera notamment à ce que ses messages publicitaires soient parfaitement véridiques et vérifiables*

La Commission de discipline a donné la réponse suivante.

Le Code de déontologie comporte des dispositions pouvant guider le médiateur dans ses actions de type publicitaires. L'article 15 du Code prévoit que: " *Le médiateur ne peut se faire connaître et proposer ses services que de manière*



professionnelle et digne. Il veillera notamment à ce que ses messages publicitaires soient parfaitement véridiques et vérifiables”.

Le Code de déontologie n'a pas entendu règlementer en détails les modalités de la publicité autorisée, ces modalités étant de nature à évoluer dans le temps. Il est toutefois rappelé qu'aux termes de l'article 2 du Code. *” Les dispositions contenues dans le présent code ont pour objectifs d'assurer la protection du public et de garantir la qualité des services fournis par les porteurs du titre de médiateur agréé. Les dispositions contenues dans le présent code ont pour objectifs d'assurer la protection du public et de garantir la qualité des services fournis par les porteurs du titre de médiateur agréé. Dans le cadre de son activité professionnelle, le médiateur agréé ne peut poser aucun acte qui puisse mettre en péril la dignité ou l'intégrité de la profession”.* Les pratiques publicitaires ne peuvent ébranler la confiance que doit avoir le public envers les médiateurs agréés. Une publicité mensongère, hyperbolique ou dénigrante serait notamment prohibée.

La commission attire l'attention sur les problèmes pouvant naître des publicités faites à l'initiative de groupes de praticiens comportant notamment des médiateurs agréés. La référence faite dans le message publicitaire à l'appartenance à un groupe composé d'un ou plusieurs médiateurs agréés aux côtés d'autres professionnels ne peut suggérer que ce groupe, assure, indépendamment des personnes qui le composent, des services de médiation telle que l'entend le Code de déontologie. Le médiateur agréé veillera à ce que son rôle spécifique soit mis en évidence et que le groupe auquel il est associé n'utilise pas de façon abusive la qualité de médiateur agréé d'un de ses membres.

## C. Premiers contacts (art.4 Code de déontologie) et neutralité

### 1. Premiers contacts unilatéraux

Une question a été posée sur les premiers contacts établis au début d'une médiation. La question était de savoir si certains contacts unilatéraux intervenus au début de la médiation pouvaient mettre en question l'impartialité du médiateur. La disposition pertinente du Code de déontologie est la suivante . L'article 4 du Code de déontologie dispose :

*§ 1er. Lors d'une première prise de contact, le médiateur veillera à évaluer la pertinence d'entreprendre une médiation tout en ne recueillant que les informations nécessaires pour lui permettre de se faire une idée générale de la nature du litige.*

*Le médiateur veillera à ne formuler aucun commentaire qui puisse être interprété comme un conseil donné à la partie qui prend contact avec lui.*



*§ 2. Les médiateurs qui exercent également une autre profession, réglementée ou non, seront particulièrement attentifs à éviter toute confusion des rôles.*

*§ 3. Au terme d'un premier contact, si celui-ci a eu lieu avec une seule des parties, le médiateur devra s'assurer de l'accord des autres parties quant au recours à la médiation et au choix du médiateur. Cet accord devra être confirmé par écrit et porté à la connaissance de toutes les parties concernées.*

La Commission a répondu ceci sur la base de cette disposition :-

Concernant la question de savoir si un médiateur peut avoir un premier contact exclusivement avec l'une des parties, il faut préciser en quoi consiste le premier contact.

Le Code de déontologie n'exclut pas que le contact initial se fasse avec une seule des parties. L'article 4, §3, du Code de déontologie précise " *Au terme d'un premier contact, si celui-ci a eu lieu avec une seule des parties, le médiateur devra s'assurer de l'accord des autres parties quant au recours à la médiation et au choix du médiateur. Cet accord devra être confirmé par écrit et porté à la connaissance de toutes les parties concernées*" .

Ainsi qu'il est énoncé dans le Rapport annuel 2023 de la Commission de discipline, " *.. Ce qui importe, quel que soit le type de médiation, est que le processus soit réellement volontaire et donc qu'il soit clair que l'adhésion de principe et le choix du médiateur ne soient pas imposés à un des médiés. La disposition du code(art.4, §3) tend à éviter, quel que soit le type de médiation, que ne se développe de façon prématurée un dialogue entre le médiateur et une seule des parties et que le choix du médiateur ou du processus soit le fait d'une seule des parties qui aurait ainsi mis l'autre partie devant un fait accompli. Le médiateur devra s'assurer du caractère librement consenti du processus*".

Le Code de déontologie veille donc à ce que la partie qui n'a pas participé au premier contact soit dûment informée de sorte qu'elle pourra décider en pleine connaissance de cause si elle participe ou non au processus. La médiation est toujours un processus volontaire auquel, en principe, personne n'est tenu de se soumettre. En tous les cas, le médiateur agréé ne pourra donner aucun conseil à l'une ou l'autre des parties, que ce soit à l'occasion du premier contact ou ultérieurement, et ce eu égard à l'exigence de neutralité.

**2.. Secret professionnel en cas de médiation non entamée** La Commission a reçu la question suivante d'un médiateur." J'ai reçu une demande d'une partie pour entamer une médiation extrajudiciaire. J'ai demandé à l'autre partie si elle aimerait participer à cette médiation. L'autre partie n'a pas répondu à ma demande et maintenant la partie qui avait demandé la médiation demande de



fournir un certificat attestant que l'autre partie avait refusé d'entamer la médiation”.

La Commission estime qu'il serait inapproprié de délivrer un tel certificat. Tout d'abord, l'obligation de garder le secret professionnel consiste à ne pas faire savoir à des tiers qu'une médiation a été planifiée par une partie. Tout au plus, un médiateur pourrait-il confirmer ou infirmer qu'il y a une médiation en cours. En outre, la neutralité exigée du médiateur l'empêche également de prendre une position qui pourrait être utilisée par une partie au début de la procédure judiciaire. Un tel certificat pourrait, par exemple, être utile à l'appui de l'affirmation qu'une partie a un comportement raisonnable (et pas téméraire ou vexatoire).

## D. Confidentialité

### 1. Attestations sollicitées quand la médiation a pris fin

Un médiateur a demandé comment un médiateur devrait réagir lorsque, après la fin d'une médiation, une partie demande au médiateur la confirmation de certaines données.

La Commission a répondu ce qui suit : Les séances de médiation sont strictement confidentielles. Le médiateur est soumis au secret professionnel tel que prévu à l'article 458 du Code pénal belge. Cela implique que les avocats et les autres professionnels présents sont également soumis au secret professionnel dans ce contexte. Cela signifie que tout ce qui est dit, écrit ou échangé lors de la médiation (documents, courriels, etc.) ne peut pas être utilisé dans des procédures judiciaires, administratives ou arbitrales et n'a jamais valeur de preuve, sauf accord exprès de toutes les parties de renoncer à cette confidentialité. La confidentialité s'applique à toutes les personnes présentes : les parties, le médiateur, leurs avocats et les parties concernées. La renonciation à la confidentialité ou au secret professionnel n'est possible qu'avec le consentement de toutes les parties concernées. La confidentialité est totale pour tout ce qui est échangé dans le cadre de la médiation, à l'exception des exceptions à la confidentialité, à savoir : - Le protocole de médiation (document qui organise le déroulement de la médiation et établit les règles entre les parties et le médiateur) - La convention de médiation signée par les parties - Le document constatant l'échec de la médiation, rédigé par le médiateur. »

### 2. Tiers impliqués dans la médiation

La Commission a été interrogée sur les répercussions de la participation d'un tiers sur la confidentialité. La réponse a été la suivante.:

- a. l'information de tiers non impliqués dans le processus.



Un conflit oppose deux membres d'une famille concernant l'administration d'une société. L'un détient une participation de contrôle, l'autre est un actionnaire minoritaire. Un enfant de l'actionnaire minoritaire est le gestionnaire de la société.

Une procédure judiciaire a été entamée impliquant d'une part l'actionnaire minoritaire, d'autre part l'actionnaire majoritaire et l'enfant de l'actionnaire minoritaire. Une médiation est ordonnée par le juge, impliquant toutes les parties à la cause

Le processus de médiation est entamé. Les actionnaires conviennent dans le protocole de médiation qu'ils signent avec le médiateur que le processus de médiation se déroulera sans participation du gestionnaire de la société. Le processus de médiation est entamé de la sorte et, en cours de médiation le médiateur se pose la question de savoir s'il n'est pas indiqué d'impliquer le gestionnaire de la société dans la poursuite de la médiation ou, à tout le moins, de l'informer au sujet du processus.

En principe le protocole de médiation précise quelles sont les parties à la médiation, même si la médiation est ordonnée dans un cadre impliquant d'autres parties que celles mentionnées au protocole. La qualité de tiers à la médiation est fonction de qui a signé le protocole et de ce qui est prévu quant à la confidentialité entre médiés qui peuvent de commun accord la lever. Il reviendra au juge de statuer quant aux droits de la partie qui a été exclue du processus de médiation, en principe quand l'affaire lui reviendra après la clôture de la médiation.

Rien n'empêche les parties de lever la confidentialité de la médiation à l'égard de la gestionnaire ou encore de l'autoriser à participer au processus de médiation, mais cela relève de la libre volonté des médiés. Une partie peut en outre saisir le juge de renvoi concernant les difficultés nées lors du processus. Et, bien entendu le médiateur pourra, sans pour autant se muer en défenseur des intérêts d'une partie exclue du processus, attirer l'attention des parties sur les éléments pouvant mettre en péril l'exécution d'un accord entre parties.

Faute de l'accord des parties sur une modification du protocole, le médiateur doit considérer que la partie qui a été exclue de la médiation ne peut bénéficier d'information quant au contenu confidentiel de la médiation. Dans ce cas, cette partie est un tiers à la médiation et donc le principe de confidentialité ne permet pas au médiateur de l'informer ni de l'avertir de ce qui s'est dit lors des réunions de médiation. Le médiateur peut – dans certaines circonstances, devra- mettre fin à son mandat notamment s'il perçoit que l'exclusion d'un tiers dans un accord de médiation peut mettre en péril les droits de ce tiers.

#### b. Généralisation du cas

Les éléments exposés ci-dessus sont l'expression d'une règle plus générale.

Lorsqu'une médiation extrajudiciaire ou judiciaire est entamée, il arrive fréquemment que le médiateur et les médiés réalisent que la participation d'un



tiers est nécessaire. Le cas se produit fréquemment lorsqu'un des médiés fait l'objet d'une procédure collective (par exemple, réorganisation judiciaire, faillite, règlement collectif de dettes). Il appartiendra au médiateur d'avoir égard à la nécessité de veiller à ce qu'un accord soit susceptible d'avoir un effet utile et donc, le cas échéant d'aménager le protocole de médiation. Rien n'oblige dans un tel cas le tiers (par exemple un curateur) d'intervenir, ce qui pourra entraîner l'impossibilité ou l'échec d'une médiation.

c. Le cas particulier du mandat de l'avocat

Quand un avocat est le conseil à la fois d'une partie impliquée dans la médiation et d'une partie qui en a été exclue, il est tenu à une double obligation tant de secret que de confidentialité en sa qualité d'avocat participant à la médiation mais aussi dans le cadre de son mandat d'avocat. Cette situation peut dans nombre de cas, l'amener à se déporter de son assistance à une des parties s'il risque de violer les obligations nées du respect de la confidentialité. Le médiateur peut rappeler les obligations nées du secret mais il ne lui appartient pas de dicter à l'avocat un comportement donné.

Le médiateur ne pourrait, en outre imposer aux parties de faire intervenir la partie absente sous la menace de ne pas poursuivre la médiation, sauf s'il indique de façon transparente à toutes les parties que la viabilité de la médiation n'est pas suffisamment assurée en l'absence d'un tiers ou qu'un tiers pourrait subir un grave préjudice en présence ou en l'absence d'un accord entre médiés.

### **3.Obligations de fraternité professionnelle et de confidentialité**

Un médiateur agréé fait partie du pool de médiateurs dans les procédures de recours devant le "Raad voor vergunningsbetwistingen"(Conseil du contentieux des permis). Elle pose la question suivante : « *En tant que médiatrice, puis-je organiser une introduction dans un cadre judiciaire sans avoir à le faire avec toutes les parties en même temps et avant la signature du protocole (à condition, bien sûr, de transparence) ? Les avocats ont-ils le droit de répondre à mes questions pratiques sans avoir à mettre leur confrère en copie ? Le batonnier semble faire pression pour qu'il n'y ait aucun contact avant de signer le protocole. Comment voyez-vous cela ?* »

La réponse de la Commission est la suivante.

a.La question a été posée dans le cadre des conciliations ordonnées par le Raad voor vergunningsbetwistingen. Au cours de ces médiations, le greffier du Raad voor vergunningsbetwistingen fournit au médiateur potentiel les noms des parties et une brève description du dossier. Le médiateur saisi décide de l'acceptation ou non de la mission et informe le greffe de son acceptation. Après son consentement, le médiateur auquel il est adressé recevra un procès-verbal de nomination dans lequel les noms des parties sont indiqués sans autres coordonnées. Il a accès au dossier à partir de ce moment.



Aux termes de la décision procédurale du Raad voor vergunningsbetwistingen: « Après avoir reçu le mandat de médiation et le dossier administratif et dès que cela s'avère utile, le médiateur invite les parties dans un délai qu'il détermine. »

La question se pose de savoir quels contacts le médiateur peut avoir avec les avocats ou les parties dans cette phase et si tous ses contacts doivent être contradictoires ou si des arrangements pratiques avec une partie seule ou son avocat peuvent être pris par le médiateur-avocat. .

b.L'article 100 du Code de déontologie de l'OVB dispose :

*Dans la procédure contradictoire, l'avocat n'a jamais de contact unilatéral direct ou indirect avec la personne qui a une fonction d'enquête, de médiation ou de décision dans ces procédures, à moins que la procédure contradictoire ne le permette expressément. Il transmet simultanément les lettres, documents, pièces ou conclusions qu'il leur adresse, à l'adversaire ou à la partie adverse qui n'a pas d'avocat.*

c. Les règles déontologiques qui régissent la médiation sont les règles qui doivent être observées dans le cadre de la médiation. Le rapport annuel 2022 de la Commission de discipline dispose :

*« La commission a également été interrogée sur le degré de hiérarchie entre le code de déontologie du médiateur agréé et les codes de déontologie des professions libérales (thérapeutes divers, commissaires aux comptes et comptables, etc.).*

*La question posée à la commission portait sur des situations où il est possible d'interagir entre l'intérêt public, des lois spécifiques et des codes professionnels pertinents.*

*La réponse du Comité est que, dans de telles situations concrètes, il faut se référer en premier lieu au cadre constitutionnel et juridique, puisque les normes de la loi priment sur les normes établies dans le cadre déontologique. Il est même vrai que les normes déontologiques devraient être interprétées selon les normes existantes (européennes, nationales).*

*En ce qui concerne le code de déontologie du médiateur accrédité et celui des autres associations professionnelles, il serait erroné de parler de hiérarchie. Sur le papier, la situation est assez claire : le médiateur qui exercerait également une autre fonction réglementée reconnue applique le code de déontologie du médiateur accrédité dans les limites de l'exercice de la médiation, pour le reste il doit continuer à respecter ses propres obligations déontologiques.*

*Il est exceptionnel - mais pas impossible - que les règles déontologiques soient incompatibles. La réponse du comité se réfère aux situations dans lesquelles une infraction peut consister simultanément en une violation des obligations fondées sur plusieurs codes déontologiques, ou au cas où des obligations apparemment incompatibles sont imposées au médiateur qui est également*



*titulaire d'une profession réglementée. Dans la majorité des cas, le conflit ne sera qu'apparent, mais le Comité convient que le problème nécessitera parfois une approche nuancée (...),*

Ainsi, le médiateur accrédité doit également tenir compte des règles de déontologie qui régissent sa profession dans la mesure où ces règles sont conciliables avec les règles régissant la médiation pour laquelle il a été désigné. Si les règles déontologiques d'une profession particulière sont en conflit avec les règles déontologiques régissant une certaine médiation reconnue, le praticien professionnel n'appliquera les règles déontologiques de sa profession qu'en conséquence.

- d. Obligations déontologiques du médiateur agréé avant le début ou au début de sa mission.

Le médiateur agréé doit respecter les règles suivantes au début de sa mission.

Le code de déontologie reconnaît formellement qu'un premier contact peut avoir lieu avec l'une des parties (art.4, §3). Le Code ajoute que, dans un tel cas, le médiateur doit s'assurer que l'autre partie est d'accord sur la nomination et le choix du médiateur. Cela s'applique aussi bien si le médiateur prend l'initiative du contact que s'il est sollicité par une partie.

Selon le code de déontologie, le médiateur doit indiquer aux parties lors des discussions préalables ou au plus tard lors de la première rencontre qu'elles doivent signer un protocole de médiation (art.9, §1er, code de déontologie). Les discussions préliminaires en question ne sont pas nécessairement contradictoires.

La préparation du processus de médiation à la suite de la désignation du médiateur par l'autorité publique doit être déterminée à la fois par les exigences de la de transparence et celles de la gestion efficace de la mission confiée.

Il n'est pas nécessaire de traiter les problèmes d'ordre du jour, d'échanger des coordonnées, de recueillir des informations sur la représentation des parties, de fournir des informations sur l'aide juridictionnelle et de communiquer des données de manière semblable à l'égard de toutes les parties.

La communication unilatérale ne doit pas donner l'impression d'un manque d'impartialité. Il faut éviter une séance préalable avec une partie qui va à la racine du problème ou qui peut créer une apparence. Les informations sur les aspects substantiels du litige ne sont pas autorisées.

- e. Exceptions

Cependant, le code de déontologie n'exclut pas la possibilité que le processus se déroule en grande partie par le biais d'une communication unilatérale (voir le rapport annuel 2023). Si les parties s'entendent sans équivoque d'emblée qu'il s'agira d'un processus de caucus, le médiateur doit accepter ce type de processus



et respecter l'obligation de confidentialité accrue. La volonté des parties sera formellement exprimée dans le protocole s'impose au médiateur.

f. Le devoir déontologique du médiateur-avocat agréé

La directive de l'OVB mentionnée ci-dessus n'est pas en conflit avec cela, mais doit être interprétée lorsqu'elle est appliquée à une médiation reconnue. Elle ne doit pas empêcher l'efficacité de la médiation ordonnée par le juge.

Dans le cas spécifique esquissé par l'auteur de la question, le médiateur peut prendre unilatéralement les contacts nécessaires à l'organisation de la médiation ordonnée par le Raad voor vergunningenbetwistingen. Une explication donnée à l'une des parties sur les droits et obligations généraux au cours de la médiation – quel que soit le cas – peut être autorisée, à condition qu'elle ne donne pas l'apparence d'une partialité et qu'elle soit nécessaire à la tenue de la médiation.



## V. Propositions pour l'avenir

La Commission de discipline souhaite progresser dans la simplification de la procédure. Elle examinera les moyens de répondre plus rapidement aux plaintes sans méconnaître le principe du contradictoire.

De plus, d'éventuelles modifications du code de déontologie pourraient être étudiées pour mieux répondre aux exigences de la pratique.