La médiation internationale

27e Forum mondial UIA des centres de médiation : un grand succès à Milan, Italie

Fabienne VAN DER VLEUGEL

La médiation constitue une méthode efficace de résolution de conflits, si son initiation et sa mise œuvre sont gérées de façon adéquate. Sans nul doute, les chefs d'entreprises sont intéressés par cet outil qui respecte leur vision pragmatique et le souci de l'efficacité.

Au cours de la médiation, les parties en conflit – les « parties médiées » – ont l'opportunité de fixer elles-mêmes la solution définitive du conflit qui crispe leurs relations. C'est elles qui décident d'initier le processus, de le maintenir actif et de profiter de cette occasion qui leur est donnée, pour définir et construire de toutes pièces la solution exceptionnelle qui répond à leurs attentes et qui sera adaptée aux circonstances pour purger – définitivement – leur litige.

Il n'est pas nécessaire, pour qu'il y ait médiation, que la procédure judiciaire ait été entamée. Si la médiation est initiée en cours de procédure judiciaire, la poursuite de la procédure judiciaire n'est que suspendue, et les parties en conflit pourront reprendre, si elles le souhaitent, le chemin du Palais de Justice, pour confier au juge compétent le soin de trancher le litige. Ce sera toujours leur choix. Personne ne pourra les blâmer de préférer une solution judiciaire, publique, fixant une solution en droit, par rapport à une solution négociée confidentielle.

La pratique de la médiation est, par définition, internationale : les litiges frappent tout type de sociétés, quel que soit le lieu de leur siège social, et toute personne, quel que soit son lieu de vie.

Le thème de la médiation est, en outre, intergénérationnel : il bouscule la vision traditionnelle que l'on peut avoir de la gestion des litiges. Les parties médiées, en présence du médiateur – neutre, indépendant et impartial – se parlent, se concertent, et parviennent, de façon parfois surprenante et inattendue, à fixer leur solution, à purger les frictions les crispant, voire parfois à maintenir des relations professionnelles en adaptant et corrigeant d'une façon adéquate, et concertée, ce qui aura été identifié comme correspondant aux causes réelles ayant fait naître le conflit.

L'international et l'intergénérationnel : ce sont deux notions que le Forum mondial UIA des centres de médiation veille à combiner à chaque rencontre organisée.

Tous les 9 mois, le Forum mondial UIA des centres de médiation réunit des médiateurs, chefs d'entreprises, étudiants, professeurs, chercheurs, juges et avocats qui étudient leurs pratiques professionnelles respectives donnant un essor au développement de la médiation. Le Forum a déjà été organisé dans de multiples pays du continent européen, aux États-Unis, à Singapour, toujours avec un succès grandissant.

Le 27e Forum organisé à Milan, Italie, les 17 et 18 janvier 2020, a été auréolé d'un beau succès, avec presque 90 participants venant de 25 pays différents, et de tous les continents.

Marina Tavassi, présidente de la cour d'appel de Milan, Stefano Azzali, secrétaire général de la cour d'arbitrage de Milan, et Francesca Maria Zanasi, présidente de la commission des affaires internationales du Barreau de Milan ont aimablement participé à la séance solennelle d'ouverture, en partageant avec la salle leur enthousiasme de voir le Forum organisé en Italie.

Dès la 1re session, consacrée au développement de la médiation en Italie, la dynamique habituelle du Forum – professionnalisme, écoute, et participation – ont marqué la

Intégrer, au sein d'entreprises et d'organisations, un système de management de conflits internes, relève d'un réel changement de culture.

salle. Stefano Pavletic, médiateur CCPIT, Nicola Giudice, département médiation de la cour d'arbitrage de Milan, Angelo Santi, avocat médiateur de l'UNAM (Unione Nazionale Avvocati per la Mediazione) et Adriana Capozzoli, avocat et professeur à l'Université de Florence, ont résumé la façon avec laquelle la médiation a pu s'imposer en Italie, suite à la loi de 2010. Ainsi que Nicola Giudice le mentionnait d'une façon imagée : « [---] *nous ne sommes pas encore sur le sommet de la montagne, mais nous grimpons et nous y arriverons* [---] ». La phase expérimentale est passée : aujourd'hui, la médiation constitue réellement un service différent et alternatif, offrant des avantages indéniables de flexibilité, adapté aux besoins des parties, répondant aux exigences de confidentialité et de rapidité. En outre, osons l'affirmer : si le processus de médiation est reconnu et bien ancré, il peut, à long terme, améliorer la compétitivité du pays en attirant les investissements étrangers.

La 2e session consacrée aux approches innovantes en matière de médiation, a donné l'opportunité à Danielle Hutchinson, avocat médiateur Resolution Resources (Australie) d'expliquer le fonctionnement très innovateur de la plateforme MyDRHub : instrument permettant d'établir le diagnostic d'un conflit et les méthodes pour fixer des pistes de solution. Jill Goldson, médiateur en matière familiale (Nouvelle Zélande) a submergé toute la salle d'émotions intenses en exposant ses méthodes de travail impliquant la participation des enfants dans les processus de médiation qu'elle met en place, en leur permettant d'avoir la parole, d'exprimer leurs sentiments pour que les parents prennent conscience de l'impact que leurs propres disputes peuvent avoir sur leurs enfants. L'enfant parle et est entendu (Therapeutic Family Facilitation - TFF), dans un espace de confidentialité, pour fixer des solutions pérennes.

Brigitte Bouvier, BBMT Avocats, médiateur CEDR, et fondateur d'Avomarc a organisé la 3e session avec Christian Hausmann, avocat médiateur, sur un sujet fort attendu : le besoin de la médiation en Afrique, et la réponse apportée par l'OHADA. La volonté de légiférer est réelle, les décisions pour mettre en œuvre la médiation sont concrètes, mais la mise en œuvre du tout requiert du temps. Le texte date de novembre 2017, les délégations des 17 États Parties sont impliquées : le nombre réel de médiations à gérer ne peut qu'augmenter. Christian Hausmann, qui a participé à ces travaux, n'hésite pas à faire allusion à un système de médiation universelle – plus que de simple médiation conventionnelle. Les pays doivent collaborer pour initier et faire perdurer la prise de conscience de la nécessité d'organiser mieux et plus encore la médiation : permettre aux personnes de ne plus subir le litige, mais de tirer avantage de leurs conflits est tout un art.

Le 4e sujet du Forum a été consacré aux systèmes de *conflict management* avec d'autres éminents orateurs : Pete Swanson, Conflict Management and Prevention, Federal and Mediation and Conciliation Service (FMCS), Washington D.C., États-Unis ; Paul Latreille, Sheffield University Management School, UK ; Corina Bölsterli Maier, Coach et médiateur cbm Office for Mediation, Coaching and Supervision, Allemagne) et David Thaler, Senior Advisor, FMCS. Du point de vue américain, le médiateur est perçu comme étant un connecteur. Le FMCS, constitué en 1947, est une agence indépendante, dont les missions consistent à accompagner et aider pour assurer la mise en place de systèmes de *management* de conflits intégrés et adaptés, permettant l'identification des points provoquant des difficultés récurrentes, et la définition de mécanismes de prévention. La volonté de mettre en place de tels systèmes internes, participe sans aucun doute à la prise de conscience des avantages des processus de médiation et, en général, des méthodes alternatives de résolution des conflits. D'une façon générale, les systèmes de management de conflits permettent de légitimer des approches bien plus stratégiques, et non plus uniquement basées sur l'idée de simples négociations et transactions. Intégrer, au sein d'entreprises et d'organisations, un système de management de conflits internes, relève d'un réel changement de culture. En quelque sorte, les conflits sont positifs, s'ils sont correctement gérés. Ils peuvent aussi assurer la confrontation des idées et participer à l'amélioration d'une situation – le tout consiste à fixer un système bien calibré autorisant l'échange rationnel et construit des idées, et ne les étouffant pas. Un *challenge* permanent.

Dr Renate Dendorfer-Ditges, avocat arbitre médiateur Ditges Partnerschaft mbB et Galyna Yeromenko, avocat médiateur et fondateur de Ukrainian Mediation Center (UMC) nous ont éclairé sur les éventuels risques d'abus au cours du processus de médiation. La médiation requiert la bonne foi des parties médiées. Mais, comment interpréter le comportement de certaines personnes en cours de médiation. D'ailleurs, doit-on vraiment chercher à interpréter ? Le médiateur est-il là pour « moraliser » ? Les participants au Forum ont pu analyser des cas pratiques imaginés, en groupes de travail plus restreints, et échanger leurs points de vue. Il en est ressorti que, d'une façon générale, très peu de cas flagrants de mauvaise foi ont pu être identifiés. Les parties médiées réellement impliquées dans le processus de médiation veulent une solution et restent volontairement dans le processus. Certes, elles ont besoin de réflexion pour y arriver, elles analysent autrement une même situation avec le temps qui passe, et s'offrent une vision différente du conflit qu'elle commence à analyser avec un recul. Cela n'a rien à voir avec la mauvaise foi. L'évolution de ce comportement fait, justement, partie de la recherche de la solution.

Les centres de médiation doivent encore œuvrer pour que l'accompagnement délivré soit recherché plus spontanément par les parties médiées.

Le dernier sujet de la première journée du Forum a été consacré aux opportunités et obstacles pour la médiation en *business* et le *management* des conflits. Monique Van de Griendt, médiateur Dialogue BV (Pays-Bas) et Pasquale Orrico, avocat Arlenghi Agostini Avvocati and Mediator (Milan), ont animé ensemble cette session très interactive, et analysé les résultats d'une étude menée aux Pays-Bas, sur le développement de la médiation, en comparant ensuite avec la pratique en Italie : expertise du médiateur, qualité et coût du processus, rôle des avocats et des juges, efficacité.

La journée du samedi a commencé avec un sujet passionnant : les pratiques et bénéfices des systèmes de règlement des différends,

au sein des industries et sur les continents. Georges Hanot, médiateur et fondateur Con-Sent ADR, président de Belgian Supply Chain Initiative, Shirli Kirschner, dispute system designer, médiateur (Australie) et BC Thiruvengadam, avocat et médiateur Bangalore International Mediation, (Inde), nous ont éclairé sur ce sujet qui sort de l'ordinaire en nous faisant part de leurs diverses expériences personnelles. Le conflit n'est pas un problème en soi, s'il est perçu comme étant une opportunité d'amélioration du futur, et qu'il conduit à fixer des systèmes de solution permettant de mieux gérer les difficultés. BC Thiruvengadam a notamment décrit aux participants, images à l'appui, le système du Panchayath dans les villages en Inde, conduisant à la gestion des conflits locaux d'une façon non judiciaire et privée.

La session animée par l'exceptionnel Ross W Stoddard III, avocat médiateur (Texas, États-Unis) nous a tous empli d'une énergie positive et enthousiasmante. Ross avait intitulé sa session: « *Seeing the glass as half full not half-empty, use any impact of mediators' optimism during the mediators' process* », pour nous expliquer à quel point le comportement, l'attitude, la personnalité, les mots, le discours, le sourire, le regard du médiateur a un impact sur la gestion du conflit, le comportement des parties médiées, l'atmosphère des lieux. Le médiateur peut – et doit – veiller à ce que les choses soient perçues de façon positive pour aider les parties médiées à avancer, à restaurer et maintenir le dialogue, et à négocier en gardant une volonté constructive. Ross nous rappelle que « *Everything is linked on how you say it!* ». Tout peut dériver pour un moins que rien. Veillons à remplacer dans nos paroles le mot "difficulté" par "défi", le mot "mais" par "et".

Gérard Kuyper, associé Alterys, médiateur et président bMédiation (Belgique) a analysé et expliqué, dans une session fort bien construite et très pertinente, comment le médiateur peut améliorer – ou non – la qualité et la performance des négociateurs. De multiples clés alimentant le succès d'une médiation sont à la portée des médiateurs s'ils restent consciencieux et rigoureux dans leur travail d'accompagnement.

Au cours de la 4e session, David Lutran, avocat médiateur Lutran & Associés (Paris) ; Joséphine Hage Chahine, avocate

(Paris) ; Catherine Peulvé, avocat médiateur (Paris) et Ettore Maria Lombardi, avocat et professeur à l'Université de Florence, ont souhaité ensemble donner un éclairage sur la convention de Singapour, perçue comme étant un outil d'accélération du développement de la médiation internationale en droit des affaires. Le sujet est d'actualité et mérite qu'on s'y attarde. Nul doute que ce thème déclenche d'autres échanges et discussions dans des conférences à venir.

La 5e session à propos de la médiation en Chine et les récents développements qui y sont nés était tout aussi passionnante que toutes les autres sessions précédentes du Forum. Stefano Pavletic, Antonietta Marsaglia, médiateur CCPIT et Chun Wai Ling, chairman du Hong Kong Mediation Council ont, ensemble, donné un résumé instructif de la situation, en indiquant que le système de la médiation est suffisamment bien introduit à ce jour en Chine, pour qu'il puisse s'y ancrer petit à petit d'une façon efficace et pérenne. Le temps permettra de démontrer l'efficacité du processus. Les centres de médiation doivent encore œuvrer pour que l'accompagnement délivré soit recherché plus spontanément par les parties médiées.

Le dernier sujet du Forum, traité par Raffaella Maria Pileri, In Mediazione SRL, Roberta Regazzoni, cour d'arbitrage de Milan, Georges Hanot et Pasquale Orrico ont initié de multiples échanges et discussions avec les participants, qui ont pu de la sorte repartir avec des idées nouvelles pour construire leurs offres de services, améliorer la structure de leurs associations, peaufiner leurs stratégie de développement de la médiation dans leurs pays respectifs.

Ces 2 jours de Forum ont été, à nouveau, riches en débats, discussions, échanges, connexions, et ont participé aux enrichissements personnels, culturels, professionnels des participants.

La médiation reste un sujet d'actualité, une pratique en constant devenir, un outil pragmatique conduisant à des solutions « sur mesure » que les parties médiées peuvent fixer en tout type de matière et pour toute sorte de litige, qu'il soit de nature familial, commercial, industriel, lié au droit des affaires, au droit immobilier. Tous les 9 mois, le Forum aide à l'amélioration de vos techniques, dans un environnement professionnel et international.

Le prochain Forum aurait dû se tenir à Sydney en Australie, les 4 et 5 septembre 2020. En raison de la pandémie mondiale, il sera organisé virtuellement (voir article dans ce numéro du *Juriste International* en pages 11/13). Nous vous y attendons nombreux. Le programme, en cours de finalisation au moment de l'écriture du présent article, est particulièrement innovateur. Il s'agira aussi de profiter de cette 28e rencontre professionnelle de haut niveau pour sensibiliser les étudiants – nos futurs décideurs et chefs d'entreprises – sur le sujet de la médiation, pour entendre leur vision de l'avenir et leurs idées modernes sur la résolution des conflits.

Fabienne VAN DER VLEUGEL[1]
Présidente du Forum Mondial des Centres de Médiation de l'UIA
VDV Avocats (Meaux - New York)
Serris, France
fabienne@vdvavocats.com

1. Fabienne van der Vleugel est aussi Médiateur accrédité (IEAM, AMIDIF, bMed, MCIArb, CMCC), Professeur Associé à l'Université Gustave Eiffel (Meaux, France), et Conseiller en commerce extérieur.