



CODE DE DÉONTOLOGIE ICF

Le code de déontologie ICF comprend cinq (5) parties principales.

1. INTRODUCTION
2. DEFINITIONS CLÉS
3. VALEURS FONDAMENTALES ET PRINCIPES ÉTHIQUES ICF
4. NORMES ÉTHIQUES
5. ENGAGEMENT

1. INTRODUCTION

Le Code de déontologie de l'ICF décrit les valeurs fondamentales de l'International Coach Federation (Valeurs fondamentales de l'ICF), ainsi que les principes éthiques et les normes de comportement éthique pour tous les professionnels de l'ICF (voir les définitions). Le respect de ces normes éthiques de comportement de l'ICF est la première des compétences clés de coaching de l'ICF (Compétences clés de l'ICF). Cela veut dire « *Fait preuve d'éthique dans sa pratique Définition : Comprend et applique de façon cohérente l'éthique et les normes du coaching.* »

Le code de déontologie de l'ICF sert à défendre l'intégrité de l'ICF et de la profession de coaching dans le monde entier en :

- Établissant des normes de conduite conformes aux valeurs fondamentales et aux principes éthiques de l'ICF
- Guidant la réflexion éthique, l'enseignement et la prise de décisions
- Déterminant et préservant les normes des coaches ICF à travers le processus de Contrôle de Conduite Ethique (*Ethical Conduct Review ECR*)
- Fournissant les bases de la formation à l'éthique de l'ICF dans les programmes accrédités par l'ICF

Le Code de déontologie de l'ICF s'applique lorsque les professionnels ICF font état de leur adhésion à l'ICF en tant que tels, dans tout type d'interaction liée au coaching. Et cela, quelle que soit la façon dont la relation de coaching (voir les définitions) a été établie. Ce Code énonce les obligations éthiques des professionnels ICF dans leurs différents rôles de coach, superviseur de coach, mentor coach, coach formateur ou en formation, ou qui exercent des fonctions de direction au sein de l'ICF, ainsi que le personnel de soutien (voir définitions).

Bien que le processus de Contrôle de Conduite Ethique (ECR) ne s'applique qu'aux professionnels ICF, comme l'Engagement déontologique, le personnel d'ICF s'engage également à se conduire de façon éthique et à respecter les valeurs fondamentales et principes éthiques qui sous-tendent ce Code de déontologie de l'ICF.

Travailler de façon éthique amène inévitablement les coaches ICF à faire face à des situations demandant de répondre à des questions imprévues, de résoudre un dilemme ou des problèmes.

Ce Code de déontologie vise à soutenir les professionnels tenus à son respect en les orientant vers l'ensemble de facteurs éthiques qu'il peut être nécessaire de prendre en compte, et en les aidant à identifier les différentes façons d'aborder le comportement éthique.

Les professionnels d'ICF qui s'engagent à respecter le Code de déontologie déploient tous leurs efforts pour être des individus éthiques, même si cela implique de prendre des décisions difficiles ou d'agir avec courage.

2. DÉFINITIONS CLÉS

- « Client » - la personne ou l'équipe / le groupe coaché, le coach mentoré ou supervisé, ou le coach ou étudiant en formation.
- « Coaching » - établir un partenariat avec les clients dans un processus créatif et stimulant qui les inspire pour leur permettre de maximiser leur potentiel personnel et professionnel.
- « Relation de coaching » : une relation établie par le professionnel ICF et le(s) client(s) / commanditaire (s) en vertu d'un accord ou d'un contrat définissant les responsabilités et les attentes de chaque partie.
- « Code » - Code de déontologie de l'ICF
- « Confidentialité » - protection de toute information obtenue lors de la mission de coaching, à moins que le consentement à la divulgation ne soit donné.
- « Conflit d'intérêts » - une situation dans laquelle un professionnel ICF est impliqué dans de multiples intérêts dans lesquels servir un intérêt pourrait aller à l'encontre ou être en conflit avec un autre. Cela peut être de nature financière, personnelle ou autre.
- « Égalité » - une situation dans laquelle toutes les personnes vivent l'expérience de l'inclusion, l'accès aux ressources et aux opportunités, sans distinction de race, origine ethnique, nationalité, couleur, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, âge, religion, statut d'immigré, handicap mental ou physique et tout autre critère de différenciation.
- « Professionnel ICF » - personnes qui déclarent leur statut de membre ou détenteur d'accréditation ICF, y compris, à titre d'exemple, coach, superviseur de coachs, coach mentor, formateur de coachs et étudiant en coaching.
- « Personnel ICF » - le personnel ICF recruté par la société de gestion, qui fournit des services professionnels de gestion et d'administration pour le compte d'ICF.
- « Coach interne » - une personne qui est employée dans une organisation et fournit du coaching à temps partiel ou à temps plein aux employés de cette organisation.
- « Commanditaire » - l'entité (y compris ses représentants) qui finance et / ou organise, ou définit les prestations de coaching qui doivent être fournis.
- « Fonction support » : toute personne travaillant avec un coach ICF
- « Égalité systémique » - égalité des sexes, égalité raciale et autres formes d'égalité institutionnalisées dans l'éthique, les valeurs fondamentales, les politiques, les structures et les cultures des communautés, des organisations, des nations et de la société.

3. VALEURS FONDAMENTALES ET PRINCIPES ÉTHIQUES ICF

Le Code de déontologie de l'ICF se base sur les valeurs fondamentales d'ICF [lien : [link](#)] et les actions qui en découlent. Toutes les valeurs ont le même degré d'importance et se renforcent mutuellement. Ces valeurs sont ambitieuses et doivent servir à comprendre et interpréter les normes. Tous les professionnels ICF se doivent de mettre en avant et diffuser ces valeurs dans toutes leurs interactions.

4. NORMES ÉTHIQUES

Les normes éthiques qui suivent s'appliquent aux activités professionnelles de tout professionnel ICF :

Section I - Responsabilité vis à vis des clients

En tant que professionnel ICF :

1. J'explique et je m'assure que, avant ou lors de la première réunion, mes clients de coaching et mes commanditaires comprennent la nature et la valeur potentielle du coaching, la nature de la confidentialité et ses limites, les modalités financières et tout autre terme du contrat de coaching.
2. Je définis, avec mes clients et mes commanditaires, un accord / contrat portant sur les rôles, les responsabilités et les droits de toutes les parties concernées avant le début de la prestation de coaching.
3. J'observe les plus stricts niveaux de confidentialité avec toutes les parties, comme convenu ci-dessus. Je connais et accepte de respecter toutes les lois applicables en matière de données personnelles et communications.
4. Je comprends clairement la manière dont les informations sont échangées entre les parties concernées pendant les interactions de coaching.
5. Je comprends clairement, avec les clients et les commanditaires ou les parties prenantes, les conditions dans lesquelles les informations ne seront pas gardées confidentielles (par exemple, activité illégale, si prévu par la loi, suite à une ordonnance judiciaire ou à une assignation à comparaître valide ; risque imminent ou potentiel de danger pour soi-même ou pour les autres, etc.). Si je crois raisonnablement que l'une des circonstances ci-dessus se produit, je pourrais devoir en informer les autorités compétentes.
6. En tant que coach interne, je gère les conflits d'intérêts, potentiels ou existants, avec mes clients et commanditaires par des accords de coaching et d'un dialogue continu comprenant la définition des rôles organisationnels, des responsabilités, des relations, des dossiers, la confidentialité et les autres exigences en matière de rapports.
7. J'entretiens, garde et détruis tous les dossiers, y compris les fichiers et communications électroniques créés au cours de mes interactions professionnelles, de manière à préserver la confidentialité, la sécurité et la vie privée en conformité avec les lois et accords en vigueur. De plus, je cherche à utiliser correctement les outils technologiques émergents et en développement qui sont utilisés dans les prestations de coaching (prestations de coaching assisté par la technologie) et à être conscient des différentes normes éthiques qui s'y rattachent.
8. Je demeure attentif aux signes d'un changement dans la prestation de coaching. Si tel est le cas, je modifie la prestation ou encourage le (s) client (s) / commanditaire (s) à rechercher un autre coach, un autre professionnel ou une autre ressource.
9. Je respecte le droit de toutes les parties de mettre fin à la relation de coaching à tout moment, quelle qu'en soit la raison, pendant le processus de coaching, sous réserve des dispositions du contrat.

10. Je suis sensible aux conséquences de la multiplicité des contrats et des relations avec le même client et le même commanditaire simultanément, afin d'éviter les situations de conflit d'intérêts.

11. Je connais et je gère activement toute différence de pouvoir ou de statut entre le Client et moi-même qui pourrait être causée par des problèmes culturels, relationnels, psychologiques ou contextuels.

12. J'informe mes clients d'éventuelles indemnités et autres avantages dont je pourrais bénéficier pour avoir dirigé mes clients vers des tiers.

13. Je garantis une qualité constante du coaching, quel que soit le montant ou la forme de rémunération convenue.

Section II – Responsabilité vis-à-vis de la pratique du métier

En tant que professionnel ICF :

14. Je me conforme au Code de déontologie de l'ICF dans toutes mes interactions. Si je me rends compte que je commets une possible violation du code de déontologie ou si j'identifie un comportement contraire à l'éthique chez un autre professionnel ICF, je soulève respectueusement le problème avec les personnes concernées. Si cela ne suffit pas à résoudre le problème, j'en réfère à une autorité officielle (ICF Global, par exemple).

15. J'exige que tout le personnel des fonctions supports adhère au Code de déontologie de l'ICF.

16. Je m'engage à l'excellence par le biais d'actions de développement continu personnel, professionnel et éthique.

17. J'ai conscience de mes limites personnelles ou des circonstances susceptibles de me placer en conflit, d'interférer, ou d'altérer mes prestations ou mes relations professionnelles. Je solliciterai un soutien externe afin de déterminer les mesures à adopter. Si nécessaire, je rechercherai rapidement un appui professionnel pertinent, voire je suspendrai ou terminerai ma prestation de coaching.

18. Je résous tout conflit d'intérêts, existant ou potentiel, en abordant le problème avec les parties concernées, en recherchant l'assistance d'un professionnel, ou en suspendant temporairement ou définitivement la relation professionnelle.

19. Je respecte la vie privée des membres ICF et utilise les informations de contact du membre ICF (adresses e-mail, numéros de téléphone, etc.) uniquement après en avoir été autorisé(e) par ICF ou par le membre ICF concerné.

Section III – Responsabilité vis-à-vis du professionnalisme

En tant que professionnel ICF :

20. Je décris avec précision mes diplômes de coaching, mon niveau de compétence, mon expertise, mon expérience, ma formation et mes Certifications ICF.

21. Je fais des déclarations verbales et écrites exactes et précises sur ce que je propose en tant que professionnel ICF, ce qui est proposé par ICF, sur le coaching professionnel et la valeur potentielle du coaching.

22. Je communique et sensibilise ceux qui pourraient avoir besoin d'être informés des responsabilités éthiques définies par ce Code.

23. J'assume la responsabilité d'être conscient et de fixer des limites claires, appropriées et adaptées à la culture concernant les interactions, physiques ou autres.

24. Je n'ai pas de relation sexuelle ou sentimentale avec le (s) client (s) ou le (s) commanditaire (s). Je veillerai toujours à ce que le niveau d'intimité soit approprié pour la

relation de coaching. Je prendrai les mesures qui s'imposent pour résoudre le problème ou résilier l'engagement.

Section IV - Responsabilité vis-à-vis de la société

En tant que professionnel ICF :

25. J'évite toute discrimination en préservant l'équité et l'égalité dans toutes les activités et les opérations, tout en respectant les règles et les pratiques culturelles locales. Cela comprend, sans être limitatif, la discrimination fondée sur l'âge, la race, l'expression de genre, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine nationale, un handicap ou statut militaire.

26. Je reconnais et respecte les contributions et la propriété intellectuelle d'autrui, réclamant uniquement la propriété de mes propres travaux. Je suis conscient que toute violation de cette règle pourrait m'exposer à un dédommagement demandé en justice par un tiers.

27. Je suis honnête et respecte les normes scientifiques reconnues, les directives applicables en la matière et les limites de ma compétence lorsque je conduis ou donne une communication sur une recherche.

28. Je suis conscient de l'influence que moi-même et mes clients exerçons sur la société. J'adhère à la philosophie « faire le bien » par opposition à « éviter le mal ».

5. L'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE DU PROFESSIONNEL ICF :

En tant que professionnel ICF, conformément aux règles du code de déontologie de l'ICF, je reconnais et accepte d'honorer mes obligations éthiques et juridiques envers mes clients, les commanditaires, mes collègues et envers le public en général.

En cas de violation d'une partie quelconque du Code de déontologie de l'ICF, j'accepte que l'ICF, à sa seule discrétion, puisse m'en tenir responsable. En outre, j'accepte que ma responsabilité envers l'ICF pour toute infraction puisse inclure des sanctions, telles qu'une obligation de formation complémentaire de coaching ou toute autre formation, ou bien la perte de mon statut de membre ICF et/ou de mes Certifications ICF.

Pour plus d'informations sur le processus de Contrôle de Conduite Ethique, ou pour les liens en cas de réclamation, veuillez cliquer sur le bouton ci-dessous.

Adopté par le Conseil d'administration d'ICF Global en septembre 2019



SDM-FSM

Schweizerischer Dachverband Mediation
Fédération Suisse des Associations de Médiation
Federazione Svizzera delle Associazioni di Mediazione

Règles déontologiques pour les médiatrices et médiateurs FSM

du 22 avril 2008

I. Préambule

II. La médiatrice, le médiateur

- Art. 1 Qualification
- Art. 2 Indépendance, transparence et renoncement à représentation ultérieure
- Art. 3 Impartialité (multipartialité) et équité
- Art. 4 Confidentialité et information de tiers

III. Le processus de médiation

- Art. 5 Contrat de médiation
- Art. 6 Caractère volontaire
- Art. 7 Devoir d'information et limites
- Art. 8 Importance du droit et contrôle de l'équité
- Art. 9 Garantie du libre choix de la médiatrice / du médiateur
- Art. 10 Respect des règles déontologiques
 - Art. 10.1 Membres d'associations affiliées à la FSM
 - Art. 10.2 Médiatrice / médiateur habilités à porter le titre FSM

IV. Dispositions finales

- Art. 11 Domaine d'application
- Art. 12 Entrée en vigueur

I. Préambule

Par « médiation », nous entendons ci-après un processus volontaire de traitement des conflits dans lequel un tiers extérieur dûment formé (la médiatrice ou le médiateur) assiste les personnes en conflit afin qu'elles trouvent un accord à l'amiable. En tant que tiers impartial, la médiatrice / le médiateur favorise l'élaboration d'une solution, s'engage de la même manière pour toutes les parties en présence. Il n'est lié au processus par aucun intérêt personnel, fait en sorte que la médiation se déroule de manière équitable, transparente et efficiente et n'a pas de pouvoir de décision en rapport avec l'objet du conflit.

II. La médiatrice, le médiateur

Art. 1 Qualification

¹ La médiatrice / le médiateur a la capacité d'établir une relation de proximité (empathie) avec les participants tout en gardant la distance nécessaire par rapport au conflit. Il / elle respecte les différents systèmes de valeurs et visions du monde.

² La médiatrice / le médiateur dispose d'une formation adaptée à sa pratique de médiation et s'engage à une formation continue régulière, ainsi qu'à une réflexion sur son propre travail par supervision et / ou intervision.

Art. 2 Indépendance, transparence et renoncement à représentation ultérieure

¹ La médiation suppose l'indépendance de la médiatrice / du médiateur. Ces derniers abordent ouvertement la question d'éventuels conflits d'intérêts, ainsi que des circonstances qui pourraient porter atteinte à leur indépendance et à leur neutralité. Ce sont les parties qui décident si un motif mettant en danger l'indépendance existe.

² La transparence constitue un autre présupposé de la médiation. La médiatrice ou le médiateur informe les participants qu'elle ou il n'acceptera aucun autre mandat, pas plus que, après la fin de la médiation, elle ou il n'acceptera de représenter l'une ou l'autre des parties dans le cas traité en médiation.

Art. 3 Impartialité (multipartialité) et équité

¹ La médiatrice ou le médiateur adopte envers les participants au conflit une attitude impartiale (multipartiale), exempte de préjugés.

² La médiatrice ou le médiateur garantit un déroulement équitable du processus et soutient les participants à la médiation de manière à ce qu'ils parviennent à trouver une solution à leur conflit que chacun d'eux considère comme équitable.

³ La médiatrice / le médiateur demande aux participants de faire connaître toutes les informations pertinentes en leur possession.

Art. 4 Confidentialité et information de tiers

¹ La médiation se base fondamentalement sur la confidentialité des informations apportées au cours du processus. Les participants au conflit s'accordent sur la façon de traiter cette confidentialité et de communiquer vers l'extérieur.

² La médiatrice / le médiateur s'interdit de divulguer toute information sur l'identité des participants ainsi que sur l'ensemble des contenus de la médiation. Lorsque le mandant ne participe pas au processus, il s'agit de convenir avec les participants quels sont les contenus qui, le cas échéant, peuvent être portés à sa connaissance.

³ La médiatrice / le médiateur ne peut servir de témoin à aucune des personnes participant au conflit dans le cadre d'une éventuelle procédure judiciaire.

III. Le processus de médiation

Art. 5 Contrat de médiation

¹ Participants, objet du conflit, buts et règles de la médiation sont à convenir au cours de l'établissement d'un contrat de médiation (appelé aussi consentement à la médiation). Il est recommandé de conclure ce contrat au début de la médiation, par écrit.

² Le contrat de médiation devrait, en règle générale, contenir les points suivants:

1. description des thèmes et des personnes participant à la médiation
2. rôle de la médiatrice / du médiateur, des participants au conflit et des autres participants au processus
3. principe de l'autonomie de la décision des participants au conflit et de leur responsabilité
4. indépendance et impartialité (multipartialité) de la médiatrice ou du médiateur
5. obligation de la médiatrice ou du médiateur de porter à connaissance tout conflit d'intérêts existant
6. confidentialité relative au contenu et au déroulement de la médiation
7. coûts de la médiation et leur répartition
8. droit de chaque participant d'interrompre la médiation en tout temps
9. renoncement à la voie judiciaire – ou interruption du processus s'il a déjà été enclenché.

Art. 6 Caractère volontaire

¹ La participation au processus de médiation est en principe volontaire. Peuvent faire exception des situations de lien contractuel ou prévues par des dispositions légales.

² La médiation peut être interrompue en tout temps autant par les participants que par le médiateur / la médiatrice.



SDM-FSM

Schweizerischer Dachverband Mediation
Fédération Suisse des Associations de Médiation
Federazione Svizzera delle Associazioni di Mediazione

Art. 7 Devoir d'information et limites

¹ Le médiateur / la médiatrice examine avec les participants si la médiation est bien la méthode adéquate pour leur situation et explique quels en sont les risques et limites.

² Si des personnes en conflit se trouvant dans une relation hiérarchique ou de dépendance souhaitent commencer une médiation, le médiateur / la médiatrice thématise cette situation, ainsi que les conséquences qui peuvent en découler, et convient avec les participants de la façon de prendre en compte les enjeux de pouvoir.

³ La médiatrice / le médiateur devrait, en règle générale, préciser les points suivants:

1. différences et similitudes entre la médiation et les autres modes de gestion des conflits, ainsi que les chances et les risques qui en découlent
2. déroulement du processus de médiation
3. place des questions d'ordre juridique dans la médiation
4. possibilité de consulter un conseil juridique et contrôle de l'équité conformément à l'article 8 ci-dessous
5. possibilité de s'adjoindre des experts externes et définition de leur rôle.

Art. 8 Importance du droit et contrôle de l'équité

¹ Les solutions choisies doivent tenir compte en premier lieu du sentiment d'équité des personnes concernées, ainsi que de leur besoin de réparation. Ces solutions ne doivent pas contrevenir aux dispositions légales impératives.

² La médiatrice ou le médiateur discute avec les participants au conflit de la possibilité de soumettre l'accord avant sa signature à des experts extérieurs.

³ Si toutes les personnes l'acceptent, des mandataires peuvent participer aux séances de médiation.

Art. 9 Garantie du libre choix de la médiatrice / du médiateur

¹ La médiatrice / le médiateur s'engage à garantir le libre choix de la médiatrice ou du médiateur par les participants, dans la mesure où ce choix n'est pas opéré par le mandat de la médiation et que celui-ci ne participe pas à la médiation.

² Des arrangements qui excluent à l'avance le libre choix de la médiatrice / du médiateur ne sont pas autorisés.



SDM-FSM

Schweizerischer Dachverband Mediation
Fédération Suisse des Associations de Médiation
Federazione Svizzera delle Associazioni di Mediazione

Art. 10 Respect des règles déontologiques

Art. 10.1 Membres d'associations affiliées à la FSM

¹ Les organisations membres de la FSM invitent leurs membres qui pratiquent la médiation à respecter ces règles déontologiques.

² En cas de non respect, l'organisation membre de la FSM admoneste son membre concerné et peut l'exclure en cas de récidive.

Art. 10.2 Médiatrice / médiateur habilités à porter le titre FSM

¹ La médiatrice / le médiateur déposant une demande de reconnaissance auprès de la FSM s'engage par écrit à respecter ces règles déontologiques.

² A la demande de personnes ayant rencontré des difficultés de tout ordre dans le cadre d'une médiation en cours ou achevée, l'Ombudsman FSM tente de concilier les parties. Les médiatrices et médiateurs FSM sont tenus d'informer leurs clients sur l'existence de l'Ombudsman et/ou de leur remettre la «fiche informative sur l'ombudsman destinée aux personnes faisant appel à la médiation». La médiatrice/ le médiateur concerné par une plainte en est informé(e).

³ L'autorisation de porter le titre de «médiateur / médiatrice FSM» est retirée, après avertissement écrit, en cas de grave manquement aux règles déontologiques de la FSM ou lorsque la preuve de formations continues adéquates conformément au règlement sur la reconnaissance n'est pas apportée, malgré un avertissement écrit et/ou la fixation d'un délai pour s'exécuter.

IV. Dispositions finales

Art. 11 Domaine d'application

Les présentes règles déontologiques s'appliquent à toutes les personnes pratiquant la médiation membres d'une organisation affiliée à la FSM ou reconnues par la FSM.

Art. 12 Entrée en vigueur

Les présentes règles déontologiques ont été adoptées par l'Assemblée des délégués du 22.04.2008 et sont entrées en vigueur le 01.07.2008. Le Comité de la FSM les a adaptées au processus de stratégie et de développement de l'organisation à sa séance du 10.05.2016.