



# Programme de formation des parajuristes

## Mémo 13 : INFLUENCER LA LOI

### Mécanismes alternatifs de règlement des litiges (MARL)

#### En tant que parajuriste, vous devez savoir :

- Les différents mécanismes de MARC et évaluer leur pertinence dans divers contextes.
- Comment les appliquer efficacement ?
- Quel est votre rôle spécifique dans ces différents processus ?

## ÉTAPE 1 : COMPRENDRE LES MÉCANISMES DES ADR

**Définition :** Le mode alternatif de résolution des conflits (MARC) fait référence à des mécanismes tels que la médiation, la négociation, la conciliation et l'arbitrage pour résoudre les conflits sans recourir à un litige judiciaire.

#### 3 main techniques

- **Négociation :** Dialogue pour trouver une solution mutuellement acceptable.
- **Médiation :** implique un tiers neutre qui facilite la résolution.
- **Arbitrage :** Un tiers impose une décision, qui peut être contraignante ou non contraignante.

#### Quand utiliser l'ADR ?

Dans les situations de conflit armé, de consolidation de la paix, de litiges fonciers et immobiliers, de droit de la famille et de conflits liés aux ressources. Également efficace dans les contextes où les institutions judiciaires officielles sont faibles, absentes ou suscitent la méfiance.

## ÉTAPE 2 : DEVENEZ UN PROFESSIONNEL DE LA RÉOLUTION DE CONFLITS

#### Rôles des parajuristes dans les mécanismes de règlement extrajudiciaire des litiges :

- **Facilitateur des processus ADR :** les parajuristes agissent comme intermédiaires, aidant les communautés à accéder à la justice par le biais de systèmes informels lorsque les tribunaux formels sont inaccessibles.
- **Connecteur :** Les parajuristes peuvent combler le fossé entre les institutions formelles et les systèmes informels en travaillant avec les anciens et les dirigeants communautaires.
- **Assistant médiateur :** ils peuvent aider les médiateurs en documentant les accords, en surveillant la conformité et en garantissant une participation équitable des groupes marginalisés.
- **Éducateur communautaire :** Les parajuristes sensibilisent les communautés aux options de règlement extrajudiciaire des différends (RED), en expliquant comment fonctionnent la médiation, la négociation et l'arbitrage et quand utiliser chacun d'eux.
- **Journaliste :** Les parajuristes peuvent signaler des schémas de conflits aux ONG et aux organismes gouvernementaux afin de plaider en faveur de solutions structurelles plus larges.

#### Équilibrer les avantages et les limites

- Les résultats des ADR ne sont pas toujours applicables sans le soutien d'une autorité plus large.
- Les déséquilibres de pouvoir pourraient conduire à des résolutions injustes.
- Risque de litiges récurrents si l'accord n'est pas clairement documenté ou suivi.
- Le recours aux anciens locaux garantit l'adhésion de la communauté.
- Proposer des actions de suivi, telles que la création d'accords communautaires et de mécanismes de référence en cas d'échec du MARC.

#### Pourquoi?

Améliore l'accessibilité, la pertinence culturelle et les résultats équitables.

Il est plus rapide et plus flexible que les systèmes judiciaires.

S'aligne sur les systèmes de justice informels ou coutumiers, renforçant ainsi la légitimité.

Réduit les coûts et garantit des résolutions plus rapides.

## Découvrez les principales responsabilités d'un professionnel de la résolution de conflits

- Les professionnels de la résolution de conflits aident les parties adverses à parvenir à un accord.
- Les professionnels de la résolution des conflits sont chargés de veiller à ce que le processus de résolution des conflits soit juste et équitable.
- Ils veillent à ce que les principes des droits de l'homme soient respectés tout au long du processus.
- Ils aident les parties à clarifier les problèmes entre elles.
- Ils ne prennent pas de décisions sur ces questions (c'est-à-dire qu'ils ne décident pas qui a raison ou tort).



- **Instaurer la confiance** : Assurez-vous que les membres de la communauté ont confiance en votre neutralité en faisant preuve de respect envers toutes les parties et toutes les pratiques culturelles.
- **Connaître le contexte** : comprendre la dynamique du pouvoir local, les lois coutumières et les pratiques existantes de résolution des conflits.
- **Soyez impartial** : restez toujours neutre et évitez de prendre parti lors des processus ADR.
- **Soyez sensible à la culture** : respectez toujours les traditions et les normes locales, en particulier lorsque vous travaillez avec des systèmes de justice informels ou coutumiers.
- **Promouvoir les droits de l'homme** : veiller à ce que les processus ADR respectent les droits humains fondamentaux et ne perpétuent pas la discrimination ou la violence.
- **Restez en sécurité** : travailler dans des zones de conflit comporte des risques. Priorisez votre sécurité et suivez les protocoles établis par votre organisation.
- **Connaître les voies d'orientation** : Soyez conscient des services ou des organisations (par exemple, l'aide juridique, le soutien psychosocial) qui peuvent aider les parties en conflit si le MARC échoue ou si un soutien supplémentaire est nécessaire.

## Limites pour les professionnels de la résolution des conflits

Une compétence importante du professionnel de la résolution de conflits est sa capacité à identifier les cas qu'il se sent capable de traiter. Il est irréaliste d'attendre d'un professionnel de la résolution de conflits qu'il résolve tous les cas qui lui sont soumis. De nombreuses bonnes raisons peuvent l'inciter à ne pas intervenir, même dans les cas qui relèvent de sa compétence juridique.

**Un professionnel de la résolution de conflits se retirera des cas qu'il juge trop complexes, trop « importants » ou trop « sérieux », ou qu'il sait dépasser ses compétences.**

► **Remarque** : Le rôle de professionnel de la résolution de conflits est complexe et combine de nombreuses compétences et aptitudes. N'importe qui peut devenir un professionnel de la résolution de conflits, à condition de posséder certaines qualités. Il faut notamment :

- Avoir une bonne connaissance des principes des droits de l'homme et du droit
- Comprendre et être capable d'adhérer aux meilleures pratiques en matière de résolution de conflits.

## Explorez les qualités personnelles du professionnel de la résolution de conflits

Un professionnel de la résolution de conflits doit être respectueux et respecté de tous.

- Inspirer confiance aux parties.
- Être capable de communiquer efficacement (tant en termes de langage que de compétences en communication).
- Adhérer à de bonnes valeurs (c'est-à-dire des valeurs respectées par la communauté).
- Ne pas être impliqué dans un conflit d'intérêts (c'est-à-dire ne pas être un membre de la famille de l'une des parties adverses).
- Avoir des compétences en médiation.
- Soyez motivé pour trouver une solution.
- Connaître leur rôle et leurs limites dans le processus.

## Lignes directrices clés

Le professionnel de la résolution des conflits doit adhérer aux principes suivants lors de la mise en œuvre du processus de résolution des conflits :

### Neutralité:

- Évitez toute discrimination fondée sur l'origine ethnique, la culture, la religion, le sexe, l'âge, le handicap ou l'état matrimonial.
- N'acceptez pas de cadeaux ou d'argent qui pourraient compromettre l'impartialité.
- Évitez de manifester de la colère ou des préjugés, même dans les cas impliquant la famille ou les amis.
- Aborder les conflits d'intérêts de manière transparente, en renvoyant les cas à d'autres lorsque l'impartialité ne peut être garantie.

### Approche non critique :

- Fondez vos décisions uniquement sur les faits présentés, en évitant les jugements personnels ou les préjugés.
- Ne préjugez pas des affaires et n'imposez pas vos convictions personnelles aux parties.

### Communication calme et impassible :

- Pratiquez l'écoute active et évitez de mal interpréter le comportement.
- Maintenez une attitude calme et constante tout au long du processus.
- Laissez aux parties le temps de réfléchir sans exercer de pression et soyez prêt à interrompre ou à mettre fin aux sessions si nécessaire.

## ÉTAPE 3 : NÉGOCIATION

**Définition** : La négociation implique des discussions directes entre des parties en conflit pour résoudre des problèmes et parvenir à une solution mutuellement acceptable. C'est souvent la méthode privilégiée pour résoudre les conflits en raison de sa simplicité et de son souci du compromis.

La plupart d'entre nous sommes confrontés à une négociation au quotidien. Les parajuristes sont souvent appelés à négocier pour le compte de leurs clients. Lors de négociations, les parties s'attendent généralement à des concessions.

### Qu'est-ce que cela signifie?

- Les parties doivent échanger des informations et s'efforcer de s'influencer mutuellement.
- Au fur et à mesure que les négociations progressent, chaque partie propose des changements à la position de l'autre et modifie la sienne.
- Ces échanges et ces concessions mutuelles sont essentiels pour parvenir à un accord. Si une partie fait plusieurs propositions rejetées et que la partie adverse ne propose aucune alternative, elle risque de rompre les négociations. En général, les parties ne souhaitent pas faire de concessions excessives si elles estiment que leurs interlocuteurs ne sont pas disposés à faire des compromis.
- Les parties doivent s'efforcer de parvenir à une solution qui tienne compte des exigences de chacun et qui, espérons-le, optimise le résultat pour chaque partie.



### Respect de la confidentialité :

- Protégez la confidentialité des informations partagées en toute confidentialité et assurez-vous qu'elles ne soient pas divulguées sans consentement.
- Les informations relatives à la médiation doivent rester privées, à moins que la personne ne choisisse de les partager elle-même.
- Limites de la confidentialité : La confidentialité peut être violée si les informations révèlent une menace directe pour la vie d'une personne.

### Pourquoi les négociations sont-elles la forme « idéale » de résolution des conflits ?

- C'est le moyen le plus simple et souvent le plus rapide de régler un différend.
- Il est probable que les parties elles-mêmes connaissent mieux leurs problèmes et leurs intérêts que quiconque. C'est pourquoi elles doivent être les mieux placées pour aborder leur problème et parvenir à un compromis.
- En outre, les négociations permettent le plus haut degré possible d'émancipation et d'autodétermination pour les parties concernées.
- Un accord ou une solution conclus après négociation est généralement plus satisfaisant pour les parties que lorsqu'ils sont déterminés par un tiers. C'est pourquoi les accords négociés ont tendance à durer plus longtemps.

### MESSAGE CLÉ

La négociation devrait être la première option des parties pour résoudre leur différend, et ce n'est qu'en cas d'échec qu'elles devraient recourir à d'autres formes de résolution des conflits.

## Rôle du parajuriste dans la négociation

### Rôles principaux

- **Négociateur/Défenseur** : Les parajuristes peuvent négocier au nom de personnes ou de communautés vulnérables pour garantir leurs droits ou leur accès aux services.
- **Conseiller** : Fournir des conseils aux communautés sur la manière d'aborder les négociations avec les autorités ou d'autres parties prenantes.

### Comment négocier ?

L'objectif principal d'un négociateur est d'obtenir le meilleur règlement possible pour lui-même, ou pour la personne ou le groupe qu'il représente. Renseignez-vous sur l'autre partie avant d'entamer les négociations.

- Savoir quelles questions poser.
- Comment créer l'atmosphère propice à une négociation réussie - si vous êtes trop agressif trop tôt dans la négociation, cela créera une atmosphère très tendue.
- Sachez quoi dire à l'autre personne ou au groupe - par exemple, vous ne devez pas donner trop de détails trop tôt dans la négociation, car cela donne à l'autre personne ou au groupe un avantage sur vous.
- Sachez quand faire des propositions à l'autre personne ou au groupe.
- Contrôlez votre attitude envers votre interlocuteur : différentes émotions, préjugés, valeurs et cultures peuvent influencer votre attitude envers lui. Cela peut rendre plus difficile une communication efficace avec lui.

### Préparez-vous à la négociation

- Analyser le contexte : Chaque problème a son propre contexte et sa propre histoire, qu'il est important de connaître et de reconnaître dans une négociation.
- Examinez le pouvoir et les positions que les parties auront dans la négociation que vous préparez.

Sachez quand vous retirer : si les négociations n'avancent pas, envisagez d'autres options telles que la médiation.



- **Soyez bien informé** : connaissez les faits de l'affaire et les droits légaux des parties concernées.
- **Définissez vos objectifs** : déterminez vos points clés et ce que vous souhaitez atteindre dans la négociation.
- **Soyez clair sur votre mandat** : en tant que parajuriste, vous représenterez une personne ou un groupe lors de négociations. Vous devez connaître votre mandat auprès de cette personne ou de ce groupe. Autrement dit, vous devez savoir exactement ce qu'elle souhaite et dans quelle mesure elle est disposée à faire des compromis.
- **Connaitre l'autre partie** : Vous devez disposer d'un maximum d'informations sur les membres de la partie avec laquelle vous négociez. Par exemple, vous devez connaître leurs intérêts et leurs besoins dans ce domaine, leurs forces, leurs faiblesses, leurs problèmes et les pressions qu'ils subissent.
- **Si nécessaire, sélectionnez une équipe** : Il est généralement préférable d'avoir plus d'une personne dans une équipe de négociation.
- **Préparez votre présentation** : organisez toutes les informations que vous avez recueillies dans un format logique afin qu'elles puissent être utilisées pendant la négociation.
- **Restez calme et posé** : maintenez une attitude professionnelle, même dans des situations tendues.
- **Recherchez des solutions gagnant-gagnant** : visez des accords qui profitent à toutes les parties.

## Phases clés de la négociation

- **PRÉPAREZ-VOUS** : Rassemblez les faits, définissez les objectifs et comprenez les intérêts des deux parties.
- **RENCONTRE DES PARTIES** - Discussion : Les parties se rencontrent et reconnaissent l'existence d'un problème. Chacune expose la raison (perçue) de la négociation.
- **EXPLORER LES PROBLÈMES** : La négociation se poursuit par des questions, et les parties exposent leurs besoins et leurs intérêts. Au cours de ces échanges, elles posent de nombreuses questions et identifient des points communs. Favorisez un dialogue ouvert et clarifiez les malentendus.
- **PHASE DE NÉGOCIATION** : Les parties passent à la phase de négociation, où elles commencent à rechercher des solutions ou des options pour résoudre le problème. Durant cette phase, les parties peuvent même commencer à se rapprocher et avoir le sentiment de collaborer pour résoudre un problème commun. La négociation n'exige pas toujours une agressivité mutuelle. Pour qu'une négociation aboutisse à un accord, l'une des parties doit montrer sa volonté d'avancer ou de faire des compromis. Explorez les options et proposez des compromis.
- **CONCLUSION DE L'ACCORD** : Les parties parviennent à un accord. À ce stade, vous devrez peut-être le présenter à la personne ou au groupe au nom duquel vous négociez. Si l'accord entre dans le cadre de votre mandat, vous pourrez alors conclure un accord définitif. Résumez les accords et assurez-vous que les prochaines étapes sont clairement définies.
- **RAPPORT AU GROUPE** : Vous devez toujours faire rapport à la personne ou au groupe que vous représentez pour lui dire quel a été le résultat de la négociation.
- **METTEZ L'ACCORD EN PRATIQUE** : Une fois que vous avez conclu un accord avec l'autre partie, assurez-vous qu'il est mis en œuvre

## ÉTAPE 4 : MÉDIATION

**Définition** : La médiation est un processus volontaire de résolution des conflits où un tiers neutre aide les parties en conflit à trouver une solution mutuellement acceptable. Moins conflictuelle qu'une procédure judiciaire formelle, elle privilégie la résolution des problèmes.

### Quatre caractéristiques essentielles :

- Orienté processus : les étapes comprennent l'identification des problèmes, l'exploration des options et la conclusion d'accords.
- Participation volontaire : garantit l'engagement des parties envers le résultat.
- Tiers neutre : Le médiateur facilite la communication mais n'impose pas de décisions.
- Accord mutuel : les résultats sont déterminés en collaboration par les parties.

### Le rôle du parajuriste dans la médiation

En tant que tiers neutre, les parajuristes guident les parties en conflit à travers un processus structuré pour parvenir à une solution mutuellement acceptable. Le médiateur peut contribuer à apaiser les tensions en encourageant un dialogue ouvert et une écoute active.

Le tiers, ou professionnel de la résolution des conflits, est responsable de :

- Faciliter la communication entre les parties,
- Aider les parties adverses à se concentrer sur les véritables problèmes du conflit, et
- Aider les parties à trouver un terrain d'entente, à négocier équitablement et, espérons-le, à parvenir à un accord.
- En termes simples, un médiateur/conciliateur est un expert en négociation qui aide les parties à négocier un accord qui répond à leurs besoins respectifs.

### Conflit d'intérêt ?

- Si vous pensez qu'il existe un conflit d'intérêts, vous devez en informer immédiatement les parties et les laisser décider si elles souhaitent choisir un autre professionnel de la résolution des conflits ou porter l'affaire à un autre niveau.
- Si le conflit d'intérêts est grave (le professionnel de la résolution des conflits a un intérêt substantiel dans l'issue de l'affaire ou est lié à l'une des parties), le professionnel doit

➤ Informer immédiatement les parties

**ET**

➤ N'acceptez pas le cas.

## Portée de la médiation

- Les médiateurs ne peuvent pas imposer des accords ; leur rôle est de faciliter des discussions constructives.
- Les parajuristes ne devraient intervenir que dans les affaires civiles.
- La médiation ne convient pas aux cas de violence conjugale, de violence sexuelle ou d'autres crimes graves.
- La médiation est inappropriée pour les litiges qui impliquent uniquement une interprétation juridique.

## Conditions d'une médiation efficace

- Les deux parties doivent s'engager volontairement dans le processus.
- Une dynamique de pouvoir égale entre les parties est essentielle à l'équité.

## Compétences clés d'un médiateur

- **Connaissances juridiques** : lois locales et nationales pertinentes, droits pertinents et cadre juridique de la médiation (s'il en existe un).
- **Connaissances et compétences en médiation** : compréhension du processus de médiation et des principes et techniques de médiation.
- **Compétences en communication** : capacité à expliquer le processus de médiation, capacité à expliquer les lois et les concepts juridiques d'une manière que les parties peuvent comprendre et compétences d'écoute active.
- **Empathie** : la capacité à établir un lien de confiance avec les parties impliquées et à considérer les situations à partir de leur cadre de référence.
- **Compétences en résolution de conflits** : capacité à identifier les intérêts et les besoins des parties impliquées ; capacité à faciliter des solutions mutuellement acceptables.



## Risques dans la médiation :

- Forcer les victimes à se rapprocher des auteurs peut causer du tort.
- La coercition pour conclure des accords inappropriés compromet le processus.
- **Concentrez-vous sur les intérêts plutôt que sur les positions** :
- Les positions peuvent paraître contradictoires, mais les intérêts sous-jacents peuvent souvent s'aligner.
- Les médiateurs devraient découvrir et prendre en compte les véritables intérêts des parties plutôt que de se concentrer uniquement sur les positions déclarées.

## Principes fondamentaux de la résolution des conflits

- Non-discrimination : Chaque individu est traité de manière égale, quel que soit son statut.
- Droit d'être entendu : les deux parties doivent avoir les mêmes chances d'exprimer leurs préoccupations.
- Transparence : Assurer la clarté des processus et des décisions.
- Sécurité : Créer un environnement sécurisé pour un dialogue ouvert.
- Libre choix : La participation doit être volontaire et éclairée.
- Participation volontaire : les parties doivent s'engager volontairement.
- Communication ouverte : Favoriser le dialogue pour encourager la compréhension mutuelle.
- Bonne foi : les deux parties doivent travailler sincèrement à des solutions équitables.



- **Préparez-vous soigneusement** : rassemblez des informations sur le différend avant de commencer le processus de médiation.
- **Établissez des règles de base** : assurez-vous que les deux parties acceptent une communication respectueuse et la confidentialité.
- **Encouragez la communication** : posez des questions ouvertes pour aider les parties en conflit à exprimer leurs points de vue et leurs préoccupations.
- **Concentrez-vous sur les intérêts, et non sur les positions** : Aidez les parties à se concentrer sur leurs besoins sous-jacents plutôt que sur des demandes rigides.

## Préparez-vous à la médiation

- **Analyser le contexte** : Chaque problème a son propre contexte et sa propre histoire, qu'il est important de connaître et de reconnaître dans une négociation.
- **Examinez le pouvoir et les positions** que les parties auront dans la négociation que vous préparez.

### Informations clés à partager avant les séances

- **Participation volontaire** : les parties doivent s'engager volontairement et peuvent choisir d'autres voies juridiques si elles le souhaitent.
- **Points forts et points faibles du processus** : mettre en évidence les avantages et les limites de la médiation.
- **Options alternatives** : L'arbitrage et les jugements des tribunaux restent des alternatives viables.
- **Rôle du médiateur** : faciliter les discussions, ne pas imposer de décisions.

### Considérations relatives au lieu et aux participants

Sélection du lieu :

- Choisissez un endroit neutre qui évite de favoriser un parti.
- Disposez les sièges de manière à favoriser l'équilibre et l'égalité de statut.

Sélection des participants :

- **Les dirigeants de haut niveau** : ils font preuve d'autorité mais peuvent être confrontés à un examen public.
- **Dirigeants de niveau intermédiaire** : Offrez de la flexibilité et des connexions à la base.
- **Groupes marginalisés** : inclure des représentants de la société civile, des femmes et des minorités

### Options de médiation

- Médiation conjointe : les deux parties s'engagent dans des discussions directes.
- Médiation navette : le médiateur communique séparément avec chaque partie.
  - **Avantages** : Réduit la tension émotionnelle, assure un espace sûr pour les parties vulnérables.
  - **Inconvénients** : Peut réduire la confiance et omettre des détails clés.

## Étapes clés d'une médiation

**Déclaration préliminaire du médiateur** : Se présenter, décrire le processus de médiation et établir des règles de base (par exemple, confidentialité, respect).

### Déclarations préliminaires des parties :

- Permettez à chaque partie de présenter son point de vue sans interruption.
- Clarifier les questions clés et établir une compréhension.

## Dynamique du pouvoir dans la résolution des conflits

### Principes clés :

- **Impartialité** : garantir l'égalité des chances de parole pour toutes les parties concernées.
- **Environnements sûrs** : Créez une sécurité émotionnelle et physique pour des discussions ouvertes.
- **Prise de conscience des déséquilibres** : utiliser des méthodes alternatives (par exemple, l'arbitrage) si la dynamique du pouvoir fait obstacle à la résolution.

**Impact du pouvoir** : La dynamique du pouvoir influence considérablement l'issue des négociations. Les stratégies et les conseils peuvent modifier involontairement l'équilibre des pouvoirs ; les professionnels doivent en être conscients.

**Sphères de pouvoir** : financier, politique, spirituel et social.

**Caractéristiques Pouvoir d'influence** : Sexe, âge, statut socioéconomique, origine ethnique et citoyenneté : Les groupes marginalisés peuvent être confrontés à des obstacles institutionnels.

**Facteurs influençant la dynamique du pouvoir** : distinctions sociales, influence institutionnelle, cadres idéologiques

### Clarification et examen du problème :

- Résumez les questions fondamentales et déplacez l'attention des positions (quoi) vers les intérêts (pourquoi).
- Utilisez des techniques telles que les questions ouvertes, l'écoute réflexive et la gestion des émotions.

### Phase de négociation :

- Identifier les intérêts communs, réfléchir à des solutions et évaluer la faisabilité des résultats proposés.
- Encouragez le compromis pour parvenir à une résolution « gagnant-gagnant ».

**Élaboration de l'accord** : s'assurer que les conditions sont claires, légales et culturellement acceptables tout en évitant la discrimination.

### Rédaction et finalisation de l'accord :

- Rédigez l'accord dans une langue mutuellement comprise.
- Obtenir des signatures et discuter des mécanismes de suivi pour surveiller la conformité.

## Étapes finales

- Expliquez les actions de suivi et les plans de mise en œuvre.
- Recueillir des commentaires sur le processus de médiation.
- Désignez des membres de confiance de la communauté ou de la famille pour aider à la mise en œuvre si nécessaire.

## ÉTAPE 5 : ARBITRAGE

**Définition** : L'arbitrage est un processus formel de résolution des litiges où un arbitre neutre entend l'affaire et rend une décision contraignante. L'arbitrage implique un tiers neutre qui entend les preuves et les arguments des parties en litige et rend une décision contraignante.

Étant donné qu'une tierce partie « statue » sur l'affaire (plutôt que de soutenir le processus dans lequel les parties adverses cherchent à parvenir à un accord), l'arbitrage est un type de résolution des conflits plus formel.

### La procédure devant un arbitre est similaire à celle devant un tribunal

- Les parties peuvent faire des déclarations liminaires,
- Présenter les documents et
- Interrogatoire des témoins (sous serment)
- Les parties peuvent produire des preuves et plaider leur cause
- Enfin, un arbitre ou un groupe d'arbitres rend une décision contraignante à la fin de l'audience.

### Avantages de l'arbitrage

- **Efficacité** : Résout les litiges plus rapidement qu'un litige.
- **Confidentialité** : Les procédures et les résultats restent privés.
- **Expertise** : Des arbitres dotés d'une expertise spécifique garantissent des décisions éclairées.

### Limites de l'arbitrage

- **Coûts** : Peut être élevé, en fonction des honoraires de l'arbitre.
- **Appel limité** : les décisions contraignantes réduisent les possibilités de révision.

### Choisir l'arbitrage comme processus de résolution des conflits

L'arbitrage est une procédure contradictoire de résolution des conflits.

- Il y a un gagnant et un perdant ; l'un est considéré comme ayant « raison » et l'autre comme ayant « tort ».
- Les partis espèrent généralement que leurs intérêts seront servis
- L'arbitrage n'est pas le meilleur mécanisme de résolution des litiges lorsque :

Les conflits peuvent être résolus par la négociation ou la médiation.

Les parties ont une relation personnelle ou professionnelle qui doit être préservée.

**Malgré des similitudes évidentes, il existe encore des différences entre l'arbitrage et le système formel.**

Les arbitres doivent toujours garder à l'esprit qu'une différence MAJEURE entre l'arbitrage et le système judiciaire formel réside dans le fait que l'autorité du professionnel du règlement des différends (arbitre) émane uniquement des parties et non d'un mandat formel. En cas d'arbitrage, les parties ont généralement le droit de déterminer le lieu de la procédure et peuvent choisir de la mener à huis clos.

Le professionnel de la résolution des conflits peut fortement recommander l'arbitrage dans les cas où il existe un déséquilibre de pouvoir important entre les deux parties opposées.

### Rôle de parajuriste

- **Soutien à l'arbitrage** : Bien que les parajuristes ne puissent pas servir d'arbitres, ils peuvent aider les communautés en préparant des preuves et en garantissant l'équité procédurale.
- **Conseiller juridique** : Guider les parties sur les implications des décisions d'arbitrage exécutoires et les aider à comprendre leurs droits.

### Étapes clés du processus d'arbitrage

**Déclaration préliminaire de l'arbitre** : L'arbitre prépare le terrain en expliquant le processus d'arbitrage et en définissant les rôles.

### Composants clés :

- Souligner le caractère contraignant de l'arbitrage et le caractère définitif de la décision.
- Clarifier la portée de l'arbitrage et les règles qui régiront le processus.
- Établir les attentes quant à la conduite des parties au cours de la procédure.

### Comment communiquer :

- Utilisez un langage clair et formel pour transmettre l'autorité et la neutralité.
- Expliquez le calendrier du processus d'arbitrage, y compris les délais de soumission des preuves et des audiences.

**Présentation des dossiers** : Chaque partie présente ses arguments, ses preuves et ses témoins pour étayer sa position.

### Aperçu du processus :

➤ **Déclarations d'ouverture** : Les deux parties exposent leurs revendications et leurs objectifs.

➤ **Présentation des preuves** : Des documents, des témoignages et d'autres éléments pertinents sont présentés.

➤ **Contre-interrogatoire** : les parties peuvent interroger les témoins de l'autre partie pour contester des preuves ou clarifier des détails.

**Rôle de l'arbitre** : veiller à ce que la procédure reste concentrée et respectueuse. Poser des questions de clarification pour comprendre les nuances de chaque argument.

➤ **Délibération** : L'arbitre examine toutes les preuves, évalue les arguments et détermine le résultat.

**Étapes de la délibération :**

- Évaluer la crédibilité des preuves et des témoins.
- Analyser les aspects juridiques et factuels du litige.
- Tenez compte des implications de la décision sur toutes les parties.

**Objectif de l'arbitre :**

Assurez-vous que la décision est conforme aux termes de la convention d'arbitrage et aux lois applicables.

➤ **Rendu de la décision** : L'arbitre annonce la décision finale, appelée **sentence arbitrale**.

**Contenu du prix :**

- Énoncez clairement la décision et la justification qui la sous-tend.
- Préciser les obligations de chaque partie et le calendrier de mise en œuvre.
- Inclure les recours ou les indemnisations, le cas échéant.

**Présentation:**

- Fournir la décision par écrit aux deux parties.
- Assurez-vous que le langage est précis pour éviter toute ambiguïté.

➤ **Exécution** : les sentences arbitrales peuvent nécessiter des étapes supplémentaires pour garantir leur conformité.

**Étapes de mise en application :**

- Les parties mettent en œuvre volontairement la décision si possible.
- Solliciter l'exécution par le tribunal si une partie ne se conforme pas.
- Répondre à toute contestation juridique de la sentence arbitrale.

**Un système hybride dans une situation particulière ? Le système « méd-arbitrage »**

La médiation-arbitrage combine médiation et arbitrage en un seul processus. Les parties tentent d'abord de résoudre leur conflit par la médiation, en privilégiant la collaboration et l'harmonie. En cas d'échec, le processus passe à l'arbitrage, où une décision contraignante est rendue par le médiateur (ou un arbitre distinct).

**Caractéristiques principales :**

- Processus double : commence par la médiation pour un accord volontaire et passe à l'arbitrage pour une décision finale si nécessaire.
- Résultat contraignant : garantit une résolution, que ce soit par accord mutuel ou par arbitrage.
- Continuité : La même partie neutre agit souvent à la fois comme médiateur et comme arbitre, bien qu'un arbitre distinct puisse être nommé.

**Meilleurs cas d'utilisation** : Med-Arb est idéal pour les contextes où les relations sont importantes mais où une résolution contraignante est nécessaire si la collaboration échoue.

- Conflits en milieu de travail : maintenir l'harmonie tout en assurant la résolution.
- Conflits familiaux ou communautaires : se concentrer sur les relations tout en garantissant des résultats.
- Litiges commerciaux complexes : équilibre entre collaboration et finalité.

**Avantages :**

Effacité : Gain de temps et d'argent par rapport aux processus séparés.

- Préservation des relations : encourage la collaboration avant de passer à l'arbitrage.
- Certitude : Garantit une résolution, évitant les litiges prolongés.

**Défis :**

Risque de partialité : un médiateur qui passe à l'arbitrage peut être influencé par des discussions antérieures.

- Pression pour parvenir à un accord : les parties peuvent se sentir obligées de s'entendre pendant la médiation pour éviter l'arbitrage.
- Problèmes de confidentialité : les informations partagées lors de la médiation peuvent avoir un impact sur les résultats de l'arbitrage.