



CADRE ÉTHIQUE

Hakomi Education Network (HEN)

Pour toi, à l'éloge des erreurs

*Aujourd'hui, j'ai accidentellement
écrit sur une époque
où nous pouvions être
en « pêche »*
l'un avec l'autre,
et une vision
de notre douce succulence
m'est venue.*

*Comment pourrions-nous
mûrir à point et juste au bon moment,
pour s'offrir notre
peau duveteuse et tendre, et mêler
notre chair rose et dense
à tous les autres fruits.*

*Ou tomber, non mangée,
pour nourrir le sol
et les oiseaux
et toutes les petites
vies invisibles
dont nous dépendons.
Savourant notre maturité
et notre putréfaction.*

*Comment notre for intérieur
nous fait avancer
alors qu'il se fend
et déverse ses
vies futures
sans savoir ce qui va se passer.
En faisant simplement confiance,
confiance à la vie.*

*Comme je nous souhaite à tous,
d'être en pêche.*

~Trudy Johnston

TABLE DES MATIÈRES

CADRE ÉTHIQUE HAKOMI – LES BASES	3
<i>Utilisation du cadre éthique</i>	3
LES PRINCIPES HAKOMI PRINCIPES PAR RAPPORT À L'ÉTHIQUE	5
<i>L'organicité</i>	5
<i>La pleine conscience</i>	5
<i>La non-violence</i>	5
<i>L'holisme et l'unité</i>	6
<i>La présence bienveillante</i>	6
ZONES DE PRÉOCCUPATION	7
<i>Confidentialité</i>	7
<i>Relations doubles</i>	7
<i>Relations entre les participants</i>	7
<i>Erreurs/pratiques préjudiciables</i>	8
<i>Intimité et contact</i>	8
PROCESSUS INITIAL INFORMEL	10
1. ORGANISATION D'UN DIALOGUE FACILITÉ	10
<i>Lignes directrices pour les conversations facilitées</i>	11
2. COMMUNIQUER LES FAITS VÉRIDIQUES	12
3. ÊTRE ENTENDU	12
4. REFORMULER CE QUI A ÉTÉ ENTENDU	12
5. RÉOLUTION ET CLÔTURE	12
6. RÉOLUTION ET RÉPARATION	12
PROCÉDURE FORMELLE DE GRIEF	13
LE PROCESSUS	13
<i>Réception d'une plainte</i>	13
<i>Enquête sur une plainte</i>	15
<i>Conclusions du comité éthique</i>	15
<i>Appels</i>	15
<i>Réconciliation/Conséquences</i>	16
<i>Liste partielle des possibles décisions du comité d'éthique</i>	16
<i>Soutien pour les participants</i>	17
ANNEXE I - DÉFINITIONS	18
ANNEXE II – ABUS DE POUVOIR	19
ANNEXE III - INTIMITÉ ET CONTACT	20
ANNEXE IV – AUTRES RÉSULTATS POSSIBLES	22
ANNEXE V – LOGIGRAMME DU PROCESSUS FORMEL D'UN GRIEF	23
ANNEXE VI – ÉCHÉANCIER DU PROCESSUS FORMEL D'UN GRIEF	24

CADRE ÉTHIQUE HAKOMI – LES BASES

Ce cadre éthique représente le désir qu'a la communauté Hakomi de créer et d'encourager un environnement sûr et soutenant qui favorise des thérapies et des formations efficaces.

Nous reconnaissons la richesse et le mystère des relations humaines et c'est pourquoi nous désirons créer un cadre dans l'esprit du Hakomi, qui cherche à répondre à la complexité des motivations humaines et à la puissance du non-conscient.

Ce qui suit est une approche à plusieurs niveaux qui permet aux personnes de disposer d'un cadre convenu pour soutenir un comportement éthique et pour aider la gestion de conflits. C'est un cadre qui permet à quiconque ressentant une inquiétude au sujet des actes d'autrui, d'avoir recours à un processus impliquant un comité de praticiens bénévoles formés et travaillant avec des lignes directrices en lien avec les principes du Hakomi.

Dans de nombreux cas, les praticiens certifiés en Hakomi (PCH) sont qualifiés dans une autre modalité et appartiennent de fait à une organisation professionnelle ayant déjà un cadre/une charte éthique qu'ils ont accepté de respecter. HEN transmettra toute plainte ou préoccupation émise à l'organisation concernée, et en informera le praticien.

S'incliner devant l'inévitable : être humain, vulnérable, sensible et responsable

Utilisation du cadre éthique

Contrairement à de nombreux « codes » traditionnels, ce cadre nous invite à développer notre propre sens de ce qu'est un comportement éthique et juste. Nous reconnaissons que cela demande du courage, de l'ouverture et, le plus souvent, le soutien d'un interlocuteur pour nous aider à démêler dans nos comportements ceux qui ne sont pas adéquats.

Cela implique une attitude mature qui place la responsabilité sur le praticien, plutôt que sur un ensemble de règles extérieures. Nous devons soupeser les principes qui peuvent parfois être en conflit (par exemple, avoir besoin de mettre son enseignement en pause par nécessité personnelle, même si cela n'est pas dans le meilleur intérêt des élèves) pour arriver à ce qui est le plus approprié dans la circonstance. En l'absence de « règles » spécifiques, nous devons rester attentifs aux inégalités de pouvoir que nous vivons dans nos relations, aux préférences et aux vulnérabilités personnelles, aux structures sociales qui divisent et aussi aux biais de nos tâches aveugles. Nous pouvons explorer cela grâce à nos propres pratiques, avec des amis ou des collègues expérimentés, ou avec une bonne supervision et en reconnaissant qu'il s'agit d'un apprentissage continu.

Ce cadre est là pour soutenir une meilleure pratique, de l'ouverture et de la transparence pour tous les participants, clients, élèves, praticiens, enseignants, et formateurs inclus. En plus de ce cadre, nous recommandons fortement que tous participants, PCH,

enseignants et formateurs (ECH/FCH) se familiarisent avec l'approche éthique du Dr Cedar Barstow. Il est recommandé de lire son livre *Right Use of Power : The Heart of Ethics*, et de suivre des cours RUP par internet ou de participer à une formation RUP. Il est aussi possible d'organiser des formations RUP localement.

<http://www.rightuseofpower.org>

Tout praticien certifié, enseignant ou formateur s'engage à étudier les principes d'une pratique éthique.

Hakomi est une méthode de découverte de soi assistée et en tant que tel nous attendons des ECH/FCH et des PCH qu'ils s'engagent dans une pratique continue de supervision et d'autoréflexion sur leur travail. Cela peut se faire par l'intermédiaire de praticiens Hakomi agissants comme « personnes de soutien » envers une autre équipe de formation, ou par l'entremise d'une plateforme virtuelle si la distance est un problème. Ce soutien s'inscrit pleinement dans l'esprit des principes et, à ce titre, est considéré comme une collaboration et un soutien pour aller de l'avant, et non comme une surveillance critique.

Ce cadre éthique reconnaît les principes clés qui se retrouvent parmi toutes les modalités thérapeutiques et qui décrivent toute relation thérapeutique efficace comme étant :

- non pathologisant,
- valorisant le client et son propre pouvoir,
- collaboratif,
- mettant l'accent sur les besoins du client, et non ceux du thérapeute,
- basé dans « l'utilisation » de la présence bienveillante et la pleine conscience, avec compassion,
- et qui favorise l'accès au cœur des choses.

Toutes les chartes thérapeutiques établissent qu'une relation qu'elle soit thérapeutique ou de formation, ne devrait en aucun cas être au bénéfice émotionnel ou social du praticien, mais qu'elle doit toujours respecter la dignité et l'égalité de traitement des clients/participants indépendamment de la race, du genre, de la sexualité, de la religion ou de l'âge.

Nous reconnaissons que même une bonne thérapie peut être imparfaite et que parfois nous ne pouvons pas aider. Nous invitons tout praticien ou participant à reconnaître que tout un chacun est faillible et vulnérable et que notre organisation intérieure n'est pas toujours au service d'une bonne pratique. Souvent, ce qui est difficile, ou qui se termine par un conflit entre des personnes, n'est pas intentionnel (et probablement inconscient). Néanmoins, nous encourageons chacun à faire face aux difficultés et plus particulièrement à être capable de reconnaître celles qui apparaissent du fait d'inégalités de pouvoir.

Chaque ECH/FCH a la responsabilité de reconnaître et d'accepter qu'il est dans une position de pouvoir et doit agir en conséquence, y compris dans la résolution des conflits qui émergent quand cela est possible. Bien que dans une relation, chaque partie soit responsable à 100 %, les PCH et les ECH/FCH ont une plus grande responsabilité et sont donc encouragés à appliquer le principe des 150 % (voir l'annexe I).

Nous devons être assez solides pour être un modèle d'humilité, d'humanité, de courage, d'ouverture d'esprit et de curiosité. Nous devons être capables d'autoréflexion et de ne pas être sur la défensive. Ce processus peut être exigeant, et aura probablement besoin d'un soutien important sous forme de supervision, d'aide de ses pairs, de thérapie personnelle et d'une pratique régulière de la présence bienveillante.

Les principes Hakomi en rapport à l'éthique

L'organicité

Tout ce qui se passe dans « la globalité » a sa place, rien n'arrive par « hasard ». Cependant faire confiance à cela ne veut pas dire que tout ce qui se passe est thérapeutique. Bien que des « erreurs » puissent devenir des opportunités thérapeutiques, les praticiens ont également besoin d'être humbles, courageux et assez ouverts pour explorer ce qui se passe quand par exemple, ils ont été trop et/ou de manière inappropriée attachés une idée, ou qu'ils ont été non thérapeutique ou maladroit dans leurs relations. Si un conflit émerge entre un participant/client et un PCH/FCH, c'est la personne dans la position de pouvoir, le PCH/FCH, qui a la responsabilité de gérer le conflit habilement. Il se peut que nous ne soyons pas d'accord avec la vision de l'autre personne. Nous devons être capables de voir au-delà de notre point de vue et de nous demander « Puis-je trouver et honorer cette parcelle de vérité dans l'expérience de l'autre? ».

La pleine conscience

L'interaction en pleine conscience étant essentielle à leur pratique, nous faisons confiance que les PCH/FCH restent vigilants et attentifs à leur impact dans la relation. Ce qui signifie également qu'ils soient conscients de leurs limites et qu'ils ne promettent pas aux clients plus qu'ils ne peuvent offrir. Nous nous efforçons de prendre en compte les défis de la vie quotidienne qui pourraient diminuer notre capacité à être un praticien efficace. Nous encourageons tous les praticiens à s'engager dans une pratique de la pleine conscience (de la manière qui leur convient) afin de nourrir et de vivifier leur propre pratique.

La non-violence

La non-violence est une interaction complexe et subtile entre mener ou suivre, et sur comment nous nous conduisons dans la relation thérapeutique. C'est un des principes fondamentaux de la méthode Hakomi qui a beaucoup de facettes et requiert du praticien compétence et flexibilité. L'aspiration ici est de toujours respecter l'intégrité du client et de ne pas pathologiser leur processus. Les thérapeutes sont invités à être conscients quand, par exemple, leur désir d'aider le client à changer prédomine plutôt que de

permettre au client de changer à son propre rythme, ou quand ils encouragent le client à devenir dépendant de l'expertise du thérapeute plutôt que de ses propres ressources.

Le Hakomi a plusieurs stratégies à appliquer dans le déroulé d'une séance thérapeutique. Il est également important que le PCH/FCH développe des compétences de non-violence dans ses relations avec les participants/clients, en général, et pas seulement dans le cadre de la formation ou de son cabinet.

Hakomi nous offre le luxe d'avoir des limites plus ouvertes avec les participants/clients que beaucoup d'autres méthodes. C'est pourquoi nous devons être d'autant plus attentifs aux bénéfices que nous retirons par le fait de socialiser avec les participants/clients, et être vigilants et responsables, avec constance et consistance, de la différence de pouvoir inhérente à ces relations sociales. La pratique de la non-violence dans ces relations, quelle que soit la forme qu'elles prennent, aide à nous assurer que nous ne nous comportons pas d'une manière qui pourrait causer du préjudice aux clients/élèves hors du cadre du cabinet ou de la salle de formation.

L'holisme et l'unité

Nous faisons partie du « champ » du client, et les clients font partie du « champ » du thérapeute.

L'aspiration ici est d'être capable d'ouverture, d'espace et de disponibilité dans cette interconnexion, et que de cette connexion va émerger des opportunités pour tous de grandir et de se développer en sagesse. Les praticiens et enseignants/formateurs doivent prendre les mesures appropriées en termes d'attention et de responsabilité afin que les clients et participants ne soient pas à la merci des besoins insatisfaits du thérapeute ou du PCH/FCH, par exemple, en termes d'intimité, d'estime, de statut ou de valeur.

La présence bienveillante

La qualité de la présence bienveillante est au cœur de la méthode Hakomi et reflète l'engagement qu'a le thérapeute de trouver quelque chose qui l'inspire dans chaque client. Quand un thérapeute trouve cela difficile il doit prendre conscience de ce qui l'en empêche et prendre les mesures nécessaires pour engendrer cela en lui ou si cela n'est pas possible de mettre un terme à la relation de façon appropriée. Ce genre de situation est un autre exemple de situation où le soutien entre pairs peut être d'un grand secours, pour réfléchir à notre propre façon d'organiser notre expérience et comment celle-ci influence notre état d'esprit en relation avec cette personne.

Ce qui est commun à toute thérapie, comme détaillé en page 2, associé aux principes Hakomi nous fournit une base solide sur laquelle s'appuyer pour prendre des décisions éthiques et gérer les conflits. Un dilemme éthique est un dilemme parce qu'il n'y a pas forcément une seule solution ou réponse juste. Ces directives offrent soutien et transparence au formateur/enseignant, praticien et client/participant pour leur permettre de déterminer les meilleures manières d'aller de l'avant, et d'identifier les possibles zones de préoccupation.

Tous les praticiens certifiés, enseignants ou formateurs ont lu et accepté de se conformer à ces directives.

Domaines de préoccupation

Il y a plusieurs sphères où nous devons être attentifs aux différentes dimensions par lesquelles le « préjudice ou dommage » peut avoir lieu.

Confidentialité

La formation Hakomi est un engagement qui nécessite l'utilisation de la pleine conscience et la révélation de matériel inconscient, ce qui met délibérément en grande vulnérabilité. Afin de créer une atmosphère de sécurité émotionnelle, nous pratiquons la confidentialité. Les formations Hakomi, tout comme dans les séances de thérapie individuelle, sont des cadres dans lesquels il y a beaucoup d'opportunités de guérison ou de réparation dans l'intimité profonde.

Relations doubles

Il existe fréquemment des relations doubles dans le cadre des formations Hakomi où les enseignants/formateurs/assistants peuvent être les thérapeutes ou superviseurs de participants ou d'assistants. Il peut y avoir beaucoup de richesse dans ces relations fluides quand l'égalité en tant qu'humains est reconnue.

Nous voulons reconnaître que les inégalités de pouvoir peuvent aussi exister et créer du préjudice si l'on n'en prend pas soin avec délicatesse. Personne ne devrait se sentir exploité par une autre pour le gain qu'il soit financier, émotionnel, sexuel, ou pour prendre soin du besoin d'approbation ou de statut de l'autre. Nous comprenons que ces indiscretions peuvent avoir lieu non intentionnellement, mais plutôt surgir du *matériel fondamental inconscient*. Comme praticien nous avons tous besoin de soutien pour faire face à la nature inconsciente de notre matériau constitutif, qui organise nos comportements dans les relations thérapeutiques. Pour cette raison, nous encourageons et attendons de toutes les personnes en position de pouvoir de faire de la supervision régulièrement et d'avoir du soutien pour rester sains en eux-mêmes et dans leur pratique.

Relations entre les participants

Nous encourageons les participants à être conscients que le contexte de formation peut être un cadre puissant pour évoquer des émotions et sentiments de forte intensité et peut remplir un manque ressenti dans « la vie quotidienne ». Les participants sont invités à rester attentifs, conscients et responsables avant de s'engager dans une relation intime avec un autre participant.

Les participants peuvent également avoir des relations conflictuelles entre eux et nous encourageons tous les participants à traiter les autres participants avec le même soin attentif qu'ils aimeraient pour eux-mêmes. Souvent les groupes ouverts n'ont pas de

règles ou de contrats spécifiques quant à la confidentialité, et c'est pourquoi le soin attentif et la prévenance doivent être encouragés et facilités.

Erreurs/pratiques préjudiciables

Tous participants et clients ont le droit de se sentir respectés, autonomes et valorisés. Les formateurs, enseignants, assistants et praticiens sont censés être compétents et respectueux de la vulnérabilité des participants/clients et les participants/clients peuvent s'attendre à être traités avec soin.

En tant qu'êtres humains, nous sommes tous sujets à des préjugés, conscients ou non. Il incombe aux PCH/FCH/E d'entreprendre un travail personnel pour examiner leurs propres préjugés, par exemple le privilège d'être blanc ou ce qui a rapport au sexisme. Cela peut être profondément exigeant ou même troublant. Nous avons la responsabilité d'offrir un modèle quant au travail concernant l'expression des injustices sociales, culturelles, sexuelles ou religieuses; et d'être capable de travailler avec les différents points de vue des étudiants et clients, avec attention et respect. En tant que praticiens responsables, nous entreprendrons toute formation/développement nécessaire pour travailler avec nos préjugés.

Il doit être reconnu que tout le monde puisse être maladroit ou faire involontairement une « erreur » sur la base son histoire personnelle. Nous connaissons tous des histoires où de tels incidents ont permis de grandir et d'apprendre, mais ce n'est pas toujours le cas. C'est pourquoi tous les praticiens doivent s'engager et avoir le courage d'explorer de tels problèmes avec les personnes concernées, d'accepter la nécessité d'un travail personnel pour comprendre le racisme systémique, l'oppression et les différences de pouvoir et d'obtenir du soutien/supervision quand c'est nécessaire.

Intimité et contact

Les cadres éthiques, y compris celui-ci, interdisent à juste titre toute relation sexuelle entre des personnes se trouvant dans une dynamique de pouvoir inégale (par exemple un professeur/formateur et un étudiant ou un praticien et un client), car la possibilité d'abus de pouvoir est trop grande. Nous devons également être attentifs à la dynamique entre les étudiants, car des différences de pouvoir existent également dans ce contexte.

Si, en tant que PCH/FCH/E, vous vous trouvez sur la limite ou l'avez dépassée, il est de votre responsabilité (principe des 150 %) de prendre responsabilité et de chercher une supervision afin qu'aucun tort ne soit fait. Si un préjudice a déjà été causé, le PCH/FCH/E doit être celui qui prend la responsabilité de la réparation et du travail personnel par le biais d'une supervision professionnelle et d'une thérapie personnelle. Si vous vous trouvez dans cette situation en tant qu'étudiant ou client, veuillez contacter dès que possible ce comité d'éthique ou tout autre organe de direction approprié à votre situation pour obtenir un soutien.

Il incombe toujours au praticien d'être conscient des enjeux, de reconnaître l'impact de ses propres antécédents, de sa situation actuelle, et de ses besoins, et de prendre les mesures appropriées à la situation (voir l'annexe III).

PROCESSUS INITIAL INFORMEL

Ceci a lieu sous forme de conversations facilitées, pour gérer des conflits et amorcer une guérison en suivant les principes du Hakomi. Les procédures et suggestions qui suivent visent à s'assurer que toute personne impliquée dans un conflit ait la chance d'être pleinement écoutée dans un environnement respectueux et dans la bienveillance qui émerge du savoir qu'il n'y a pas de différence fondamentale entre nous, et que la résolution peut nécessiter le partage de notre sagesse, de notre compassion et de notre courage. Nous reconnaissons que les personnes issues de cultures non occidentales peuvent avoir des moyens de résoudre les conflits qui diffèrent de ces lignes directrices. Nous respectons et honorons ces différences. Si vous venez d'une culture non occidentale et que vous êtes en conflit avec une personne de HEN, veuillez contacter le comité éthique de HEN afin de planifier un processus culturellement sensible et approprié pour résoudre le conflit.

Souvent, il est possible de répondre ou de résoudre en grande partie les conflits entre deux participants avec le soutien du formateur. Le premier pas est souvent celui où le formateur soutient les individus lors d'une rencontre et d'un échange mutuel. Si cela n'est pas suffisant pour résoudre la difficulté, alors le formateur peut rencontrer chaque personne en privé, être témoin, et proposer des possibilités de résolution.

Si le conflit se joue entre un participant et un PCH/FCH/E, le PCH/FCH/E peut parler en privé avec le participant et écouter/valider le point de vue du participant, et y chercher la part de vérité, même dans les cas où le formateur n'est pas d'accord avec le point de vue du participant. Si ce premier pas n'amène pas de résolution, nous proposons que le conflit soit entendu par des personnes du groupe de volontaires qui agiront comme témoins neutres et facilitateurs d'un dialogue entre les deux parties.

Organisation d'une conversation facilitée

Si vous êtes confronté à un conflit et que vous souhaitez engager une conversation facilitée, ou si vous êtes invité à assister à une conversation facilitée par une personne avec laquelle vous êtes en conflit, voici le cadre sur lequel vont s'appuyer les facilitateurs.

Si vous avez besoin d'une conversation facilitée, veuillez contacter une personne du comité éthique qui mettra en œuvre le processus de conversation facilitée. Afin de nous aider à faire une sélection juste des bénévoles pour vous soutenir, il vous sera certainement demandé si vous êtes en conflit d'intérêts avec un membre de HEN. Sachez qu'il s'agit de bénévoles bienveillants qui se soucient de vous et des autres personnes impliquées dans le conflit. Bien qu'ils se soient manifestés pour vous soutenir, il ne leur incombe pas de « résoudre » le conflit ni de traiter les plaintes concernant un prétendu « comportement contraire à l'éthique ».

Veuillez faire tout votre possible pour respecter le temps et les limites des animateurs, et honorer cette offre généreuse de la part des membres de HEN qui sont des PCH. Il

s'agit d'un service gratuit, mis en place pour vous accompagner dans votre étude de soi par rapport à votre rôle dans le conflit. L'intention est de s'aider mutuellement à développer de l'empathie pour soi-même et pour les autres, et de nous défaire de nos comportements malhabiles. L'intention d'une conversation facilitée est de découvrir quelque chose sur notre propre vulnérabilité et sur notre processus qui a peut-être besoin d'attention et qui est en quelque sorte connecté à ce conflit.

Les facilitateurs identifieront 3 plages horaires durant lesquelles ils pourront être disponibles pour faciliter une conversation. Il est de la responsabilité des personnes impliquées de trouver un moyen de s'intégrer dans l'une de ces trois disponibilités des facilitateurs. Si aucune des plages horaires n'est acceptée par les personnes en conflit dans un délai de 2 mois, les facilitateurs cesseront de proposer leurs services. Si les personnes en conflit souhaitent plus tard essayer à nouveau d'avoir une conversation facilitée, elles peuvent réessayer à un autre moment.

Chaque facilitateur s'engage à tenir jusqu'à quatre séances avec sa personne, comme suit :

1. Conversation en tête à tête entre le facilitateur et sa personne assignée;
2. Conversation facilitée entre les deux personnes en conflit, avec chaque facilitateur présent;
3. Les facilitateurs se réunissent pour considérer/explorer les responsabilités et suggérer des réparations ou des moyens de clore;
4. Conversation en tête à tête entre le facilitateur et sa personne assignée;
5. Conversation facilitée entre les deux personnes en conflit, avec chaque facilitateur présent.

À ce stade, si le processus semble toujours inachevé, il peut être répété après un délai de grâce de six mois. Il n'est pas garanti que les mêmes facilitateurs seront disponibles. Entre ces sessions, les facilitateurs feront séparément appel à un facilitateur externe, afin de bénéficier d'un soutien confidentiel en matière de supervision.

Lignes directrices pour les conversations facilitées

Une fois contacté, un membre de l'équipe éthique agit en tant que responsable du processus de facilitation en contactant les bénévoles appropriés afin de faciliter les conversations. Ces facilitateurs accompagneront la personne tout au long du processus de conversation facilitée. Cette personne peut être un simple témoin silencieux pour créer un esprit de calme et de présence, ou peut servir de médiateur direct pour veiller à ce que chaque personne ait la possibilité de parler sans interruption. Cette personne peut aussi souligner la différence entre une opinion et une interprétation, et les déclarations en direct sur la façon dont un événement ou un sentiment a été ou est réellement vécu. Tout facilitateur invité est une personne pour laquelle les deux parties ont du respect.

1. Communiquer les faits

Pour pouvoir écouter et être entendu, il est essentiel de différencier nos interprétations et opinions sur un événement, de la manière dont cet événement a été ou est personnellement vécu.

Cela signifie entre autres, de ne pas faire des affirmations généralisées, mais de s'en tenir aux particularités spécifiques à la situation actuelle et aux émotions ressenties. Il est extrêmement difficile d'avoir une compréhension mutuelle lorsque la discussion en reste à des interprétations et des généralisations.

2. Être entendu

Il est important que chacun ait la possibilité d'être pleinement entendu. Ce qui signifie que chacun aura l'occasion de raconter comment il se rappelle l'historique du conflit, d'exprimer ses sentiments en lien avec le conflit, et d'expliquer ses objectifs en vue de sa résolution. Il est préférable que ces propos ne soient ni défensifs ni critiques puisque ces deux attitudes tendent à exclure toute possibilité de compréhension mutuelle. Beaucoup de conflits émergent et se perpétuent par manque de compréhension mutuelle. Prendre volontairement et calmement le temps nécessaire pour s'écouter l'un l'autre est souvent tout ce qu'il faut pour que la réconciliation s'amorce.

3. Reformuler ce qui a été entendu

Pour s'assurer d'une compréhension mutuelle, il est utile que chaque partie reformule brièvement ce que l'autre a dit, en soulignant les points importants. L'autre partie dit alors si cette reformulation est complète et exacte, et corrige au besoin.

4. Résolution et clôture

Ceci est grandement facilité si toutes les personnes impliquées sont en mesure de réfléchir à la manière dont elles ont pu contribuer au conflit, puis de le communiquer à l'autre partie. Même lorsqu'une personne est principalement responsable, la réflexion sur soi-même et les excuses de chacun peuvent fournir un environnement plus sécurisant, plus confiant et plus compréhensif pour que chacun puisse être honnête.

5. Responsabilité et réparation

Demander à la/aux partie(s) lésée(s) si des mesures peuvent être prises pour aider à clore/réparer. « De quoi auriez-vous besoin pour vous aider à laisser derrière vous ce conflit ? » Étant donné qu'il est inévitable de causer du tort à autrui, nous devons examiner de manière réaliste comment nous pourrions réparer. Une fois que la personne qui a le plus de pouvoir aura entendu, validé et présenté ses excuses pour sa part dans le grief, elle prendra toutes les mesures raisonnables et possibles pour mettre en place les modifications dont elle tenue pour responsable. Cette responsabilité peut par exemple inclure: prendre des mesures pour contacter d'autres personnes afin de contenir/corriger une violation de la confidentialité; convenir d'un plan pour la manière de procéder à l'avenir; orienter vers un autre PCH/FCH/E de confiance; offrir d'être disponible à l'avenir si un problème supplémentaire survient; etc.

PROCÉDURE FORMELLE DE GRIEF

La plupart des situations qui nécessitent une procédure formelle de grief contiennent également des éléments de conflit interpersonnel. Il se peut qu'une procédure de grief ne soit pas efficace pour résoudre ces problèmes interpersonnels douloureux. Un "cadre éthique" et un "processus de gestion de conflits" peuvent être piégés entre l'action réparatrice qui oriente le travail thérapeutique et l'action punitive que souhaitent les parties lésées.

C'est pourquoi nous voulons reconnaître que le processus en soi peut ne pas satisfaire les besoins de toutes les parties et qu'en agissant selon les principes du Hakomi, le but principal, dans la plupart des cas, est réparateur et éducatif. L'intention est d'aller dans le sens de « Que pouvons-nous tous apprendre de cette situation? » et « Que pouvons-nous mettre en place pour que ce genre de tort ne se reproduise plus? ».

Le but premier du processus formel de grief est d'arriver à une décision concernant le problème spécifique ou la plainte déposée. Si l'objectif principal est la réconciliation, des procédures informelles et de médiation sont à préférer.

Quand un participant ou client identifie un problème qu'il ne peut pas résoudre par une procédure informelle, il peut contacter un des administrateurs sur le site internet du HEN et transmettre sa préoccupation.

<https://hakomieducationnetwork.net>

Le problème pourrait être, par exemple, lorsqu'une personne croit que le PCH ou FCH/E ou un participant s'est compromis dans une faute grave ou un comportement non éthique qui n'a pas été résolu de manière appropriée par les procédures informelles.

Le comité éthique se compose de PCH/FCH/E et d'étudiants seniors formés en Hakomi qui ont suivi une formation spécifique et se sont engagés dans une pratique éthique. Il y aura un minimum de 5 personnes à tout moment au sein du comité, afin d'assurer la disponibilité et la diversité concernant cette procédure en particulier.

Le processus

Réception d'une plainte

Quand l'actuel membre désigné du comité d'éthique reçoit une demande de la part d'une personne qui se questionne quant à une plainte formelle, le comité s'engage à répondre dans un délai de 5 jours ouvrables pour accuser réception et remettre une copie du cadre éthique. Les membres du comité éthique peuvent vivre dans différentes zones géographiques ou fuseaux horaires et le temps de réponse reflètera cette situation.

Les membres alors disponibles du comité d'éthique se réuniront et veilleront à ce qu'ils ne soient pas en lien avec les parties concernées, sans partis pris et sans conflits d'intérêts réels ou apparents. Un conflit d'intérêts inclut le fait d'être en relation intime avec une des personnes en conflit, ou tout potentiel de gain ou de perte en fonction de la décision, et/ou toute personne qui a préalablement été impliquée (par exemple, comme administrateur ou médiateur) dans une tentative de résolution du conflit.

Pour qu'une plainte officielle (formelle) puisse être déposée, la personne doit avoir au préalable et dans un délai de 10 jours, communiqué par écrit avec le comité et reçu accusé de réception de sa première demande. Puis, une fois la plainte rédigée et transmise, le comité en accusera réception par écrit dans un délai de 5 jours ouvrables. Présentement (en 2020/21), les plaintes doivent être reçues en anglais ou en espagnol. Si une traduction est nécessaire, nous travaillerons ensemble afin de rendre le processus le plus équitable possible.

Cette plainte écrite doit inclure :

- une déclaration claire qu'un grief ou plainte formelle est déposé,
- le nom de la personne ou des personnes dont le comportement fait l'objet de la plainte,
- une description du comportement allégué, suffisant pour permettre une décision du comité quant à savoir si la plainte est appropriée pour ouvrir une procédure formelle de grief,
- un historique des tentatives, s'il y a lieu, de résolution de cette plainte par des moyens normaux ou informels.

Jusqu'à l'acceptation de la plainte par le comité, toutes les informations relatives à la plainte resteront confidentielles au sein du comité, sauf en cas de divulgation prescrite par la loi.

Suite à la réception de la plainte, le comité l'examine dans un délai de 10 jours, et décide si une procédure de grief formelle est justifiée ou si d'autres canaux administratifs ou informels doivent être tentés à nouveau.

Lorsque les voies administratives normales ou informelles sont jugées épuisées ou inappropriées, une plainte formelle est acceptée lorsqu'au moins trois membres du comité conviennent que cela est justifié.

Les deux personnes concernées recevront une copie du cadre éthique et de la plainte soumise. Les deux parties devront accuser réception dans un délai de 3 jours. Au besoin, les membres du comité éthique peuvent demander des informations complémentaires aux parties impliquées dans la plainte, soit par écrit, soit en personne, ou par des moyens virtuels.

Enquête sur une plainte

Comme il se peut que le comité soit géographiquement dispersé, il programmera et veillera à ce que chaque partie puisse présenter sa compréhension du problème sous investigation. Les audiences se dérouleront dans un délai de 10 jours, dans l'esprit des principes du Hakomi.

Le comité peut interroger toutes les parties et demander des informations supplémentaires. Si nécessaire, d'autres audiences peuvent être programmées. Toutes les parties impliquées dans une plainte peuvent faire appel à une personne de confiance de leur choix pour les soutenir soit dans l'espace réel ou l'espace virtuel. Cette personne de soutien pourra faire des déclarations au cours de l'enquête si cela est souhaité.

Le comité peut demander à d'autres personnes de fournir des informations pertinentes pour la plainte. Ces informations peuvent être fournies en personne à l'audience ou par écrit. Toutes les parties auront l'entière et équitable opportunité de répondre à toutes les informations recueillies par le comité qu'elles soient orales, écrites, ou autres.

Le comité documentera les rencontres qui se tiendront de manière confidentielle pour toute la durée de la procédure. Une fois le processus terminé, toute la documentation relative au processus sera détruite, mais les conclusions seront conservées pendant 3 ans.

Conclusions du comité éthique

Quand les membres du comité seront convaincus de disposer des informations adéquates, ils se rencontreront pour faire le bilan et discuter. La décision du comité sera prise sous forme de consensus qui permettra à une personne de s'abstenir, c'est-à-dire de n'être pas d'accord avec la décision, mais en acceptant d'acquiescer. Le comité se réunira à nouveau avec les parties concernées dans un délai de 14 jours. À ce stade, le comité enverra une copie de ses conclusions écrites. Le comité est autorisé à résoudre un grief de toute manière qu'il juge approprié.

L'annexe IV de ce document est disponible au comité sous forme de liste partielle du type de décision qu'il peut prendre. Le comité a la responsabilité de s'assurer que toute décision/action requise sera appliquée. S'il y a lieu, le comité fera connaître ses conclusions à toute personne identifiée une fois le délai d'appel de 30 jours expiré.

Appels

L'une ou l'autre des parties a le droit de faire appel d'une action du comité éthique dans les 30 jours suivant la réception de la notification de décision du comité.

Les appels sont envoyés au comité éthique initial élargi à au moins une autre personne remplissant les critères pour en être membre. Ensemble, ils évalueront les conclusions et les arguments d'appels afin de décider si la décision du comité éthique doit être maintenue ou non, ou si un nouveau comité devrait être formé pour réentendre le cas. Cette évaluation ne prendra pas plus de 14 jours.

Normalement les appels ne seront accordés que s'il existe des preuves de partialité ou d'irrégularité dans la procédure, ou si de nouvelles informations non disponibles auparavant sont révélées. Si un second et différent comité d'éthique est nommé, ses conclusions et sa décision seront considérées comme finales.

Réconciliation/Conséquences

Une fois que le comité est arrivé à une décision, des exigences/suggestions seront communiquées aux participants. En tant que communauté qui accorde de la valeur à l'intention thérapeutique et adhère à la possibilité du changement ainsi qu'aux besoins d'intégrité et de pratique compétente, nous réalisons qu'il pourrait ne pas y avoir d'accord entre toutes les parties sur les moyens d'aller de l'avant.

Liste partielle des possibles décisions du comité d'éthique

Cette liste partielle de résolutions possibles est destinée à encourager l'ouverture d'esprit et la créativité des décisions du Comité.

1. Pas de problème identifié

Aucune action n'est prise, mais il est reconnu qu'un mal, voire un dommage, a été fait, et qu'une réparation est nécessaire - veuillez vous référer au processus informel. Lorsqu'une plainte est jugée légitime, le comité veut s'assurer que les mesures recommandées soient en rapport avec le degré de préoccupation.

2. Une préoccupation est identifiée

Discussion avec le défendeur de ce qu'il a besoin de faire/d'apprendre de cela, et de ce que le demandeur estime avoir besoin comme réparation. Les recommandations impliqueront toujours la connaissance de soi, la responsabilité personnelle et de la supervision. Les parties conviendront d'une autre date pour faire le point avec le PHC/FHC/E.

3. Un problème est identifié

Le comité s'entretiendra avec le défendeur concernant la suspension possible de sa pratique pendant une période déterminée alors qu'il effectue sa supervision et son travail personnel. Des mesures sont définies afin de s'assurer qu'il a compris et résolu ses enjeux. Les parties conviendront d'un calendrier approprié. Ils examineront également ce dont le demandeur a besoin pour obtenir réparation.

4. Un problème grave est identifié

Le comité estime que le défendeur représente un danger et est incapable de travailler de manière consciencieuse et éthique. Le comité fait part de son degré de préoccupation et de l'impossibilité de soutenir plus longtemps le travail du défendeur. Si le problème est extrême, le comité examinera si sa certification doit lui être retirée et/ou cette décision rendue publique. Cela pourrait être soit limité dans le temps, soit permanent.

Si la commission convient que le changement et l'apprentissage sont possibles, un plan peut être mis en place pour évaluer cet apprentissage et ce changement en vue d'une nouvelle certification, et convenir de dates pour l'évaluation du travail de réparation.

Nous voulons reconnaître qu'il s'agit d'une réponse forte en raison de l'impact considérable qu'elle aura sur la pratique du défendeur et nous voulons nous assurer que toutes les parties sont traitées avec compassion.

Soutien pour tous les participants

Nous reconnaissons que toute personne impliquée dans cette procédure peut la trouver pénible, exigeante, et éventuellement facteur déclenchant, catalyseur. Nous recommandons donc vivement à tous les participants d'avoir accès à leurs propres réseaux de soutien, en veillant bien entendu au respect de la confidentialité appropriée.

(Merci à la communauté Appamada pour son partage généreux de ses procédures éthiques.)

ANNEXE I - DÉFINITIONS

PCH - Praticien certifié en Hakomi

FCH/E - Formateur certifié en Hakomi/Enseignant

Les définitions suivantes sont directement issues de l'approche éthique de Cedar Barstow :

– Grand-pouvoir (Up-Power) – les personnes dans un rôle qui augmente leur pouvoir (PCH/FCH/Fs)

– Moindre-pouvoir (Down-Power) – les personnes dans un rôle qui diminue leur pouvoir (étudiants/clients)

Ces termes n'impliquent pas un manque de respect ou une absence de pouvoir, mais visent plutôt à nous aider à différencier la responsabilité de la vulnérabilité. Et bien sûr, chacun ressent des degrés variables de responsabilité et de vulnérabilité dans ces rôles respectifs.

Principe du 150 %

Alors que les deux parties sont responsables à 100 % du bien-être de la relation, la personne en position de haut pouvoir est encouragée à prendre 150 % de la responsabilité pour s'assurer que: les deux parties utilisent leur pouvoir consciemment et judicieusement, agissent de manière responsable et entreprennent de résoudre les situations difficiles. Le rôle de grand-pouvoir est axé sur la responsabilité et le rôle de moindre-pouvoir sur la vulnérabilité.

ANNEXE II – ABUS DE POUVOIR

Un abus de pouvoir sera moins visible à la personne qui a le rôle de grand-pouvoir et plus vu, ou ressenti, par celle qui en a le rôle de moindre pouvoir. Par conséquent, il est essentiel que tous les PCH/FCH/E soient conscients du pouvoir inhérent à leur rôle et assument la responsabilité de ce pouvoir.

Il existe une myriade de façons d’abuser de ce pouvoir, qui peut être préjudiciable et qui est spécifique à chaque contexte. Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des façons dont le pouvoir peut être utilisé/mal utilisé :

- pour nommer et définir (évaluations, décisions),
- dans la connaissance (expertise, compétence),
- dans les attentes, les exigences (tâches, règles, punitions),
- créées par le thérapeute (par exemple: langage, actions, limites, confiance),
- le différentiel de pouvoir inhérent.

ANNEXE III - INTIMITÉ ET CONTACT

L'intimité est une sorte de proximité, une familiarité qui est de nature personnelle ou privée. Dans le travail thérapeutique, l'intimité est l'un des aspects les plus curatifs de la relation et, en partie à cause de cela, l'un des plus difficiles.

Les formations Hakomi, ainsi que l'utilisation du Hakomi en thérapie individuelle, sont des cadres dans lesquels il existe de nombreuses possibilités d'intimité profonde guérissante ou réparatrice. Le Hakomi utilise le toucher et le contact appropriés pour aider un individu à vivre des expériences de guérison. Nous voulons reconnaître que pour certaines personnes, cela peut offrir un niveau d'intimité qui peut être déclencheur ou considéré comme séducteur.

Les principes du Hakomi et les capacités d'attention, de conscience de soi et de responsabilité aideront à prévenir les dommages. Cependant, nous voulons reconnaître que des actions malhabiles peuvent se produire et se produisent effectivement entre les participants, ainsi qu'entre les clients/participants et les formateurs, les enseignants et les praticiens. Le flou et le mauvais usage des contacts sexuels et de l'intimité sont une cause importante de plaintes, quelle que soit la modalité thérapeutique, et peuvent entraîner des préjudices graves. Nous devons être conscients de nos propres vulnérabilités et de celles de nos clients dans le cadre de cette relation complexe.

L'expérience d'une relation sécurisée et intime est souvent une expérience essentielle qui a fait défaut, tant pour l'étudiant/client que pour le PCH/FCH. De nombreuses sociétés confondent sexualité et intimité, et cela peut être le cas aussi pour certaines personnes en fonction de leur vécu personnel. En tant que mammifères humains, nous sommes tous soumis au désir et au besoin de validation et de considération. Il est reconnu que le fait d'être attirant pour une autre personne est un puissant stimulant de notre propre désir. Quelle que soit la façon dont nous nous considérons, en tant que PCH/FCH, (par exemple, heureux dans une relation, pas attirant, trop vieux, trop jeune, du mauvais sexe, etc.), les besoins profondément inconscients d'amour et d'intimité peuvent éclore dans le noir.

Dans un contexte de formation, nous sommes généralement dans un espace public qui contribue à la création de limites sûres ou claires autour du contact. Si nous pratiquons le principe de la non-violence, nous respecterons les limites des gens en ce qui concerne le contact et la proximité. Cependant, même dans cet espace public, nous pouvons être confus ou aveugles au fait que ce que nous offrons est mal compris ou que nous enfreignons une limite personnelle. Nous devons en permanence être très attentifs à la façon dont les actions et les paroles sont perçues, et pas seulement à la façon dont elles sont voulues, et cela est de la responsabilité du PCP/FCH.

Dans le cadre d'un travail individuel, nous devons être conscients de l'importance des courants de désir, de confusion et de besoin, en nous-mêmes et chez nos clients, et être suffisamment courageux et ouverts pour soumettre toute préoccupation à une

supervision. Franchir les obstacles pour clarifier ce qu'est l'intimité peut être une expérience de guérison profonde, mais nous ne devons pas nous leurrer en pensant que c'est ce que nous offrons continuellement. Toute relation ambiguë nécessite une prise de conscience claire, compatissante et consciente, ainsi qu'un soutien approprié et ouvert.

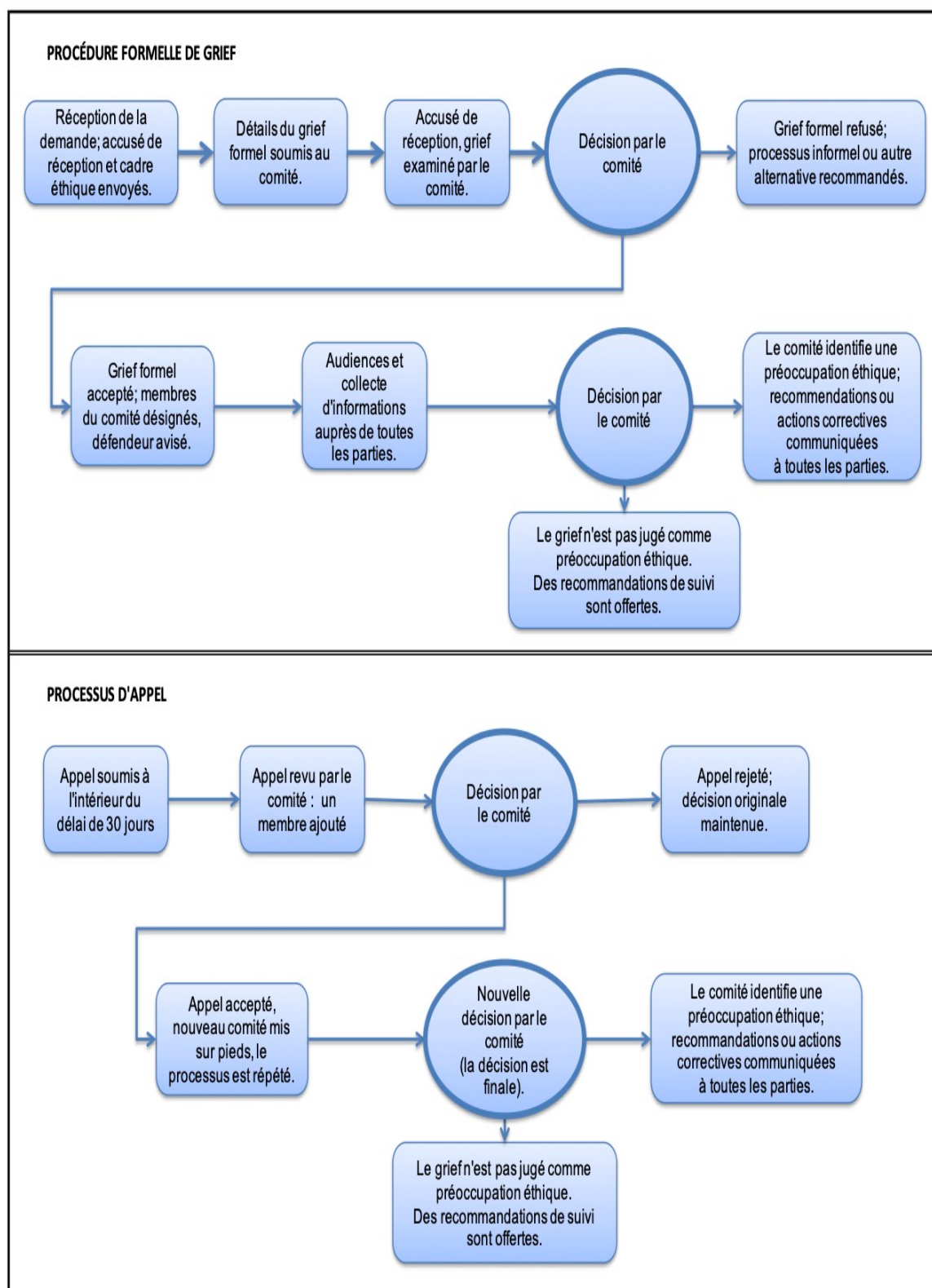
.

ANNEXE IV – AUTRES DÉNOUEMENTS POSSIBLES

Voici une liste des dénouements alternatifs que le comité se doit d'examiner :

1. Lorsqu'il est clair que la nature de la plainte est un différend interpersonnel, d'autres conversations informelles facilitées sont proposées pour résoudre le problème (en supposant que les parties concernées sont disposées à le faire).
2. Une conclusion d'absence de manquement à l'éthique tout en reconnaissant l'existence d'un problème qui doit être résolu ailleurs.
3. Des excuses en privé ou facilitées.
4. Réparation, dans la mesure du possible, au demandeur et/ou à la communauté.
5. Réunions de suivi avec des formateurs seniors et un engagement dans une réflexion personnelle et une supervision continues.
6. Thérapie individuelle ou participation à un programme de traitement (par exemple une cure de désintoxication, ou un programme en 12 étapes) spécifié par le comité.

ANNEXE V – LOGIGRAMME DU PROCESSUS FORMEL D'UN GRIEF



ANNEXE VI – ÉCHÉANCIER DU PROCESSUS FORMEL D'UN GRIEF

