

Entente de bonne foi

(Tirée de Beauchamp, 1997, p.84)

Liste des principes directeurs de la collaboration :

- l'autorité établit un «contrat loyal» avec les parties qu'elles souhaitent associer à sa démarche
- la démarche de l'autorité est authentique: ses engagements et ses objectifs sont clairs en vue d'un règlement des litiges réels ou potentiels
- le processus de collaboration est itératif et interactif. Il suit un parcours prévisible et s'appuie sur une démarche d'apprentissage et de rétroaction continue entre l'autorité et les participants
- le processus de collaboration implique la reconnaissance de l'existence d'une sagesse et d'un savoir valables chez toutes les parties
- de part et d'autre, on accepte de s'inscrire dans un processus qui implique le partage des prérogatives et des pouvoirs
- les rôles et les responsabilités sont clairement définis et expliqués
- un échéancier est établi précisant les étapes clés du processus et les moments de prise de décision de telle sorte que les participants puissent exercer leur influence au bon moment
- si les oppositions sont irréductibles, l'autorité doit exercer son arbitrage

Des règles de conduite raisonnables dans la gestion des conflits:

1. Les données factuelles ne doivent pas être camouflées sous prétexte qu'elles seraient négatives ou ne favoriseraient pas la cause que l'on veut défendre
2. On évitera la dissimulation pour le simple plaisir de dissimuler
3. Nul ne doit chercher à retarder délibérément l'étude d'un dossier dans le but de faire échouer une négociation ou d'éviter un résultat non désiré
4. Les supercheries visant à mettre l'autre sur une mauvaise piste et faire valoir son propre point de vue ne doivent pas être utilisées
5. On évitera la fausse naïveté voisine du mensonge

6. On ne contestera pas la motivation de l'adversaire à moins de motifs sérieux
7. Les traits personnels ainsi que les habitudes d'un adversaire ne seront pas évoqués à moins que cela ne soit pertinent au dossier
8. À chaque fois que cela est possible, on donnera l'opportunité à un opposant de changer de position sans perdre la face
9. On s'opposera à l'extrémisme avec vigueur, voire avec émotion, mais non par la mise en place d'un autre extrémisme
10. On évitera le dogmatisme
11. Les notions complexes seront simplifiées autant que possible pour favoriser au maximum la communication et permettre aux gens sans expertise de les comprendre.
12. Pour parvenir à certaines conclusions techniques, on déploiera des efforts pour identifier et mettre entre parenthèses les considérations subjectives
13. Les données pertinentes seront dévoilées en temps opportun pour l'analyse et l'examen par les pairs, sans obligation légale et cela même aux plus farouches opposants
14. Une information professionnelle socialement utile ne sera pas retardée pour la simple poursuite d'avantages tactiques
15. On évitera autant que possible les savoirs purement hypothétiques, incertains ou inadéquats
16. On évitera les suppositions hâtives et les commentaires impromptus
17. Un intérêt personnel dans une solution, des liens personnels avec un proposeur, un biais, un préjudice, une inclination de quelque ordre que ce soit devront être révélés volontairement et normalement
18. On poursuivra l'exploration et la recherche selon l'importance des problèmes soulevés. Même si cela peut varier grandement selon la nature des questions abordées, l'effort déployé sera en proportion de la responsabilité globale de chacun dans le dossier
19. On doit toujours donner la première place à l'intégrité

Signature : _____

Date : _____