

# CIMFA Newsletter



Centre International pour la Médiation dans les Forces Armées - [www.icmaf.ch](http://www.icmaf.ch)  
Octobre 2022 Volume 1, Numéro 2

## DANS CE NUMÉRO

Les activités du CIMFA

Le Projet 'Armed Forces Mediation 2022'

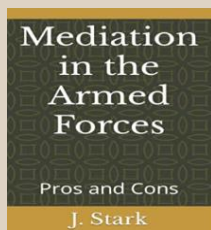
De l'intérêt de promouvoir la médiation : un exemple parmi d'autres

Le mot de la Présidente

Conférence du 11 Octobre 2022 à Marseille

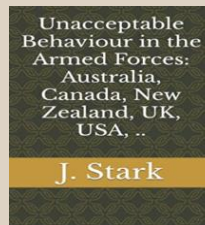
## Les activités du CIMFA

Au cours du 1er semestre 2022, le CIMFA a participé à diverses actions orientées vers la promotion de la médiation dans les Forces Armées.



La publication de l'ouvrage 'Mediation in the Armed Forces : Pros and Cons' permet aux Etats de comprendre les raisons de promouvoir et de développer la médiation dans le milieu militaire.

On y trouve une présentation de la médiation appliquée dans divers domaines de la vie civile et dans les Forces Armées, ainsi que des exemples illustrant ses avantages par rapport à d'autres modes de résolution des conflits interpersonnels. Les inconvénients allégués parfois par les autorités militaires contre l'introduction de la médiation sont aussi identifiés, ce qui permet au lecteur d'avoir une vision complète du sujet.



Le CIMFA a publié la deuxième édition de l'ouvrage 'Unacceptable Behaviour in the Armed Forces'.

La première évoquait les plaintes de personnels militaires dans cinq Etats – Australie, Canada, Nouvelle-Zélande, Grande-Bretagne et Etats-Unis d'Amérique – sur une période de 20 ans, et leur traitement par les autorités civiles et militaires.

La deuxième édition apporte au lecteur une actualisation jusqu'à l'été 2022 ainsi qu'une présentation étendue à d'autres Etats – Autriche, Belgique, Finlande, France, Irlande, Israël et Suède. 900 références sont rapportées de manière à disposer d'un large spectre des comportements inacceptables au sein des Forces Armées et leur traitement par les autorités.

## Le Projet 'Armed Forces Mediation 2022'

Les contacts pris par le CIMFA avec les représentants des services de médiation dans les Forces Armées de certains Etats ont mis en évidence la nécessité de clarifier les types de conflits accessibles à la médiation, de même que les processus utilisés par eux.

Une étude a donc été proposée aux volontaires et a démarré en juillet 2022 pour mieux comprendre, documenter et rendre accessible aux participants les informations recueillies et analysées.

Un pré-rapport sera établi à la fin de l'année 2022 et un rapport final sera partagé avec les participants au printemps 2023 lors d'une rencontre organisée à Genève.

L'étude reste ouverte aux représentants d'Etats intéressés. Pour plus d'informations, veuillez contacter : [president@icmaf.ch](mailto:president@icmaf.ch)

### De l'intérêt de promouvoir la médiation : un exemple parmi d'autres

Les faits ci-après exposés sont réels. L'anonymat des personnes concernées s'explique par respect de leur vie privée.

Tom (nom d'emprunt) était caporal-chef dans l'armée de Terre d'un Etat ayant mis en place la médiation quelques années auparavant, y compris dans les Forces Armées. Bien noté, apprécié par ses chefs, il avait acquis de l'expérience et reçu des formations qualifiantes pendant ses 10 années de service. Les relations avec ses camarades étaient bonnes.

Au cours d'une mission de surveillance dans un lieu civil exposé à de sérieux risques d'actes terroristes, éloigné de son régiment, Tom s'est trouvé employé à une journée d'instruction avec quelques subordonnés sous les ordres d'un sergent venant d'une autre compagnie du même régiment.

Des tensions ont commencé à se manifester, le sergent donnant des ordres à Tom en le nommant par un diminutif devant ses subordonnés. Tom lui a demandé, à plusieurs reprises poliment de l'appeler par son grade et son nom, en vain. C'est dans ce contexte que la fin de la mission a été marquée par des violences commises par le sergent sur Tom qui n'acceptait plus ce qu'il considérait être une humiliation.

En présence des subordonnés de Tom, le sergent lui a intimé un ordre critiquant sa pédagogie et a

usé, une fois de plus, du diminutif reproché. Tom a réagi en haussant la voix, ce qui a provoqué immédiatement les insultes et les coups du chef dans sa direction, l'obligeant ainsi à en donner lui-même pour se défendre. Tom a dû se rendre à l'hôpital le plus proche, par ses propres moyens, où le médecin a diagnostiqué une fracture des os du nez et un traumatisme crânien.

L'ensemble des subordonnés, craignant le sergent semble-t-il, ont établi des comptes-rendus de ce conflit à la hiérarchie indiquant que Tom était fautif car il avait porté, le premier, un coup au sergent. Au retour de la mission, le colonel du régiment a sanctionné les deux militaires de plusieurs jours d'arrêt. Ceux-ci n'ont plus été en contact par la suite.

Quelques semaines plus tard, habité d'un fort sentiment d'injustice doublé de la conviction d'avoir perdu la face devant ses subordonnés, démotivé dans son engagement, Tom a consulté un psychiatre militaire qui l'a placé en arrêt maladie. Le médecin a constaté l'existence de ce qu'il a qualifié d'anxiété, de trouble dépressif et de désadaptation à la vie militaire.

Tom n'a plus repris le service. Les congés maladie auxquels il a eu droit en application de la législation ont été renouvelés pendant 2 ans par le psychiatre militaire qui, à l'issue de chaque consultation périodique, lui a prescrit des

médicaments jusqu'à sa réforme pour inaptitude médicale.

Conclusion 1 : Les Forces Armées de l'Etat concerné se sont retrouvées avec un caporal-chef non opérationnel pour elles pendant deux ans mais comptabilisé dans leurs effectifs.

Conclusion 2 : Tom qui avait incorporé l'Armée par vocation et envisageait d'y rester longtemps, a perdu la confiance dans ses chefs et la motivation dans son engagement à servir au point d'envisager un retour à la vie civile.

Conclusion 3 : L'Etat a payé le recrutement, la formation, les soldes et avantages de Tom, ses congés maladie, sa prise en charge médicale et sa pension militaire d'invalidité.

Ce récit témoigne du départ précoce de l'institution militaire d'un personnel en raison d'un conflit interpersonnel non résolu, en tous les cas, non pris en considération.

Il est certain que punir le caporal-chef et le sergent comme l'a fait leur colonel était justifié au regard d'obligations liées au statut militaire tels que la discipline, la stricte exécution des ordres et le respect des chefs. Mais cette vision restrictive des relations humaines, que l'on sait oh combien complexes parfois !, a coûté à l'Etat.

Si le colonel avait été informé et formé à la médiation dans les Forces Armées, il aurait cherché au moins à rétablir le dialogue entre le caporal-chef et le sergent, dans la perspective qu'un jour peut-être ces deux hommes se retrouveraient en mission dans une zone à risque où la confiance entre personnes doit être totale.

La médiation ne peut pas se développer dans les Forces Armées si, à tous les niveaux de la hiérarchie, son utilité n'a pas été comprise par les chefs.

## Le mot de la Présidente

La réussite d'une opération militaire dépend des décisions prises au plus haut niveau de la hiérarchie militaire et des ordres transmis aux divers maillons de la chaîne de commandement, de haut en bas. Chacun (colonels, lieutenants, sergents, ... simples soldats) sait ce qu'il doit faire pour atteindre l'objectif fixé. Laisser dans l'ignorance un seul ou plusieurs échelons compromet la mission.

Une approche similaire est nécessaire pour conduire un changement d'organisation et de fonctionnement dans les Forces Armées, par exemple, pour introduire, promouvoir et développer la médiation — un moyen rapide et peu coûteux de résoudre les conflits interpersonnels opposant les militaires entre eux.

A tous les niveaux de la hiérarchie, les chefs doivent être informés de l'intérêt de prendre rapidement en considération un conflit interpersonnel au sein d'une unité, pour tenter de le résoudre, afin de maintenir la motivation des hommes et des femmes et leur confiance dans l'institution.

En revanche, si les chefs ne sont pas au courant de l'existence de la médiation, le militaire, épuisé psychologiquement par son problème, se confiera probablement au médecin militaire, ce qui conduira à une « médicalisation » du conflit. Ce médecin, par son écoute et la prise en charge médicale qu'il proposera, contribuera à diminuer le stress de son patient, par exemple par une mise à distance du conflit. Cela peut commencer par des périodes d'arrêts maladie / congés maladie successifs et finir par une réforme pour inaptitude médicale. Pour plusieurs raisons, cette « médicalisation » n'est pas toujours la meilleure réponse au besoin individuel de résolution d'un conflit interpersonnel.

D'abord elle est coûteuse pour l'Etat, ensuite elle fait perdre aux Forces Armées la possibilité d'employer un militaire expérimenté et opérationnel. Or, recruter et former un remplaçant conduit à des coûts supplémentaires pour le budget. Enfin, la réforme pour inaptitude médicale laisse un goût amer au personnel concerné qui, dégoûté de cette fin impensable au moment de son incorporation, fera plus tard, de

retour dans la vie civile, une mauvaise publicité pour l'institution militaire. Afin d'éviter ces conséquences regrettables, les chefs doivent comprendre l'utilité de la médiation et l'intérêt de l'introduire, la promouvoir et la développer à tous

les niveaux de la hiérarchie militaire en informant chacun de ses responsabilités.

**Jasna STARK**

### **Conférence du 11 Octobre 2022 à Marseille**

La médiation fonctionne depuis 40 ans dans la vie civile et est devenue obligatoire dans certains domaines de l'activité humaine. Qu'en est-il dans les Forces Armées en France ? La question est pertinente eu égard des difficultés de recrutement auprès de la jeunesse contemporaine et de la prise en considération de la santé mentale des militaires par l'Etat.

Dans ce contexte, le CIMFA a participé à la Semaine internationale de la médiation en organisant une conférence débat le 11 octobre 2022 à Marseille sur les enjeux sanitaire et budgétaire de la médiation applicable dans les Forces Armées. Des professionnels de divers domaines ont apporté leur éclairage sur les conséquences d'un conflit interpersonnel non pris en considération ou non-résolu.

Le Professeur Alain JUNOD, psychiatre et ancien chef de service de psychiatrie de l'Hôpital d'Instruction des Armées LAVERAN à Marseille, a notamment rappelé que FREUD s'était déjà intéressé au retentissement de la vie en communauté, dans le milieu militaire, sur les militaires. Puis, il a évoqué de façon pertinente l'effondrement, sur le plan psychiatrique, de certains personnels exposés parfois à des situations conflictuelles dans les relations avec leurs camarades ou leurs chefs.

Madame Janine STERN a partagé l'apport positif de sa formation récente à la médiation, laquelle n'existait pas du temps où elle exerçait ses fonctions de juge d'instruction, puis de procureur de la République auprès de l'ancien Tribunal aux Armées à Paris. Elle a convenu de la pertinence du recours à la médiation, utilisée dans un esprit de justice restauratrice pour mieux réparer les préjudices des victimes de certaines infractions.

Madame Josiane MAGNAN, conseillère et chargée de mission auprès du Premier Président de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, a exposé l'évolution du développement de la médiation mise en œuvre dans les contentieux de nature civile par les tribunaux et les cours d'appel, démontrant que ce mode de résolution se révélait efficace même si le changement était long à venir en raison de la culture des justiciables fondée sur le réflexe de saisine des juridictions.

Madame Jasna Mila STARK, avocate au Barreau de Marseille et présidente du CIMFA, a souligné la nécessité, au plus haut niveau de la hiérarchie militaire, de faire comprendre que la médiation venait en appui du commandement militaire et en aucun cas pour fragiliser celui-ci. Les échanges avec la salle ont permis d'observer qu'en France, la médiation reste largement méconnue du personnel militaire, d'autant que certains d'entre eux semblent confondre la mission de médiation avec celle d'inspection dont sont en charge les six inspecteurs généraux médiateurs, depuis le décret du 30 mars 2015 ayant institué le médiateur dans les Forces Armées.

Cette conférence débat, destinée à un public ciblé, intéressé par la prévention des risques psycho-sociaux tels que le *burn out* ainsi que par la médiation comme processus de résolution des conflits interpersonnels dans les Forces Armées, a démontré la pertinence d'y associer des acteurs de milieux professionnels divers : médecins, militaires, médiateurs, juges, fonctionnaires, avocats. La présence de Madame Rosalia FERNANDEZ ALAYA, présidente du Groupement européen des magistrats pour la médiation, témoigne aussi de l'intérêt porté à la médiation par des représentants d'Etats étrangers.