



Fédération NLPNL

La PNL pour apprendre, entreprendre et évoluer....

Charte de la Commission de Déontologie et Régulation

Préambule

La présente charte a pour vocation d'établir le cadre et les modalités de fonctionnement de la Commission de Déontologie et Régulation (ci-après « la Commission ») de la Fédération. La Commission a pour mission de veiller au respect du code déontologique, de l'engagement commun et de garantir, le respect, l'intégrité des échanges entre membres. Elle opère de manière autonome et indépendante vis-à-vis du comité de direction.

I. Composition et Indépendance

- **Sélection des membres**

La Commission est composée de profils complémentaires choisis pour leur intégrité et leur impartialité. Leur nomination s'effectue de manière transparente et démocratique, en impliquant l'ensemble des membres de la Fédération.

- **Mandat et autonomie**

Les membres sont nommés pour une durée déterminée d'une durée d'un an renouvelable. La Commission fonctionne de façon indépendante : ses décisions, une fois rendues, ne peuvent être remises en cause par le comité de direction.

- **Gestion des conflits d'intérêts**

Tout membre de la Commission confronté à un conflit d'intérêts – notamment lorsqu'il est partie prenante dans l'affaire traitée – devra se récuser de toute discussion ou vote relatif au dossier concerné. Ce principe s'applique également à toute situation susceptible d'engendrer un conflit d'intérêts, afin de garantir une impartialité totale.

- **II. Mandat et Objectifs**

- **Mission principale**

La Commission Déontologie et Régulation a pour mission de recevoir, examiner et instruire les plaintes ou signalements relatifs à des manquements au code de déontologie, au règlement intérieur ou aux statuts de la structure. Elle veille à faire respecter les valeurs d'éthique, de responsabilité et de bienveillance dans les pratiques professionnelles et les relations entre membres.

Ces trois grandes missions seront de recueillir les éléments concrets, de mener des médiations quand c'est possible et de prendre des décisions pour faire respecter le cadre.



Fédération NLPNL

La PNL pour apprendre, entreprendre et évoluer....

- **Rôle des membres de la Commission**

Chaque membre de la Commission, y compris son Président, est pleinement légitime et compétent pour contribuer activement à la mise en œuvre du processus de régulation. À ce titre, sur les 3 grandes missions, tous les membres peuvent être amenés à :

- conduire des entretiens ou des interviews,
- mener des enquêtes,
- recueillir des témoignages,
- demander tout élément ou document utile à l’instruction,
- rédiger des notes d’analyse ou de synthèse.
- accompagner des processus d’améliorations, de médiation et aider à la mise en place des changements attendus vis-à-vis des bénéficiaires.
- réorienter les personnes concernées sur d’autres missions et ou d’autres groupes de travail
- poser des limites ou recadrer si nécessaire,
- prendre des décisions de mise en retrait, d’exclusion temporaire ou définitive des adhérents dans le groupe concerné et ou la fédération.

Le Président de la Commission assure la coordination du processus, garantit le respect du cadre et du calendrier, anime les réunions et peut, en fonction de la situation, rendre un avis ou une décision finale. Toutefois, l’ensemble des membres agit en coresponsabilité et en concertation, dans le respect des principes de confidentialité, d’impartialité et d’équité.

- **Cadre d’intervention et modalités de saisine de la Commission**

La Commission Déontologie et Régulation peut être saisie, ou s’auto-saisir, en cas de signalement de comportements à risque ou de non-respect des engagements communs notamment :

- de l’engagement commun,
 - du Code de déontologie,
 - de l’article IV du Règlement intérieur,
 - de l’article 4 des Statuts.
- La saisine de la Commission peut être effectuée par :
 - tout adhérent ou membre d’une structure affiliée,
 - un organe de gouvernance (Conseil d’administration, Bureau...),
 - un organisme de formation agréé,
 - ou, dans certains cas, des personnes extérieures concernées par un comportement ou une situation mettant en cause un membre.



La PNL pour apprendre, entreprendre et évoluer....

- Dans un esprit de responsabilisation, il est recommandé, chaque fois que cela est possible, de privilégier d'abord une démarche de dialogue ou de médiation informelle. En cas d'échec ou d'impossibilité de cette résolution préalable, la saisine de la Commission peut alors être engagée.
- Toute saisine doit être formulée **par écrit**, de manière **claire, factuelle et argumentée**. Elle doit inclure :
 - l'identité du demandeur (sauf demande motivée d'anonymat),
 - les faits observés ou vécus,
 - le lien avec un manquement présumé au cadre commun (déontologie, règlement, statuts),
 - ainsi que, le cas échéant, les démarches déjà entreprises pour résoudre la situation.
- La demande est adressée au Président de la Commission ou transmise via une adresse dédiée (précisée dans les annexes), et fait l'objet d'un **accusé de réception**. La Commission se réserve le droit de ne pas donner suite à une demande manifestement abusive, insuffisamment motivée ou hors de son champ de compétence.

• Objectifs spécifiques

- **Investigation et vérification** : Recueillir et analyser des éléments factuels (documents, témoignages, enregistrements...) afin de confirmer les accusations.

Il est impératif que toute accusation, notamment en cas de propos inappropriés ou diffamatoires, soit étayée par des faits concrets et réels et non par de simples paroles accusatrices.

- **Écoute et médiation** : Offrir un espace d'expression collectif et individuel pour que chaque membre puisse exposer ses griefs et s'engager sur des changements concrets et valider lors des médiations.
- **Prise de décision** : Déterminer et appliquer des mesures disciplinaires adaptées (avertissement, exclusion temporaire ou définitive).

III. Modalités de Fonctionnement

• Procédure de dépôt des plaintes

- Mise en place d'un canal sécurisé et confidentiel pour le dépôt des plaintes.
- Communication claire et détaillée des étapes de traitement du dossier auprès de la personne plaignante.

• Organisation d'entretiens

- **Entretiens individuels** : Des entretiens confidentiels sont menés avec chaque personne impliquée afin de recueillir des éléments précis. Et valider ce qui peut être abordés en séance collective.



La PNL pour apprendre, entreprendre et évoluer....

- **Séance collective :**

Les personnes concernées sont réunies devant la Commission pour exposer leurs points de vue dans un cadre structuré, permettant de dégager les convergences et divergences dans les témoignages. Pour ensuite engager chacun, dans la mesure du possible vers une médiation.

- **Phase d'enquête**

La Commission procède à la collecte et à l'analyse des preuves fournies. Elle peut, le cas échéant, solliciter l'avis d'experts externes pour éclairer certains aspects techniques ou juridiques.

- **Délibération et vote**

La Commission se réunit pour examiner l'ensemble du dossier. Les membres concernés par un conflit d'intérêts se retirent des délibérations et du vote. La décision est prise à la majorité et fait l'objet d'un rapport motivé.

- **Notification et suivi**

Les décisions sont communiquées formellement aux parties concernées, ainsi qu'au comité de direction, tout en respectant strictement les règles de confidentialité. Un suivi est organisé pour assurer la mise en œuvre des mesures décidées.

IV. Exigences en Matière de Preuves et de Contenu des Accusations

- **Exigence de preuves concrètes**

Toute accusation – en particulier celles portant sur des propos inappropriés, diffamatoires ou tout comportement répréhensible – doit impérativement être accompagnée de faits concrets et vérifiables (documents, témoignages précis, enregistrements, etc.).

- **Procédure de vérification**

Avant d'initier toute procédure disciplinaire, la Commission demande à la personne qui accuse de fournir ces éléments probants. Les accusations non étayées ne donneront lieu à aucune action disciplinaire, garantissant ainsi l'équité et la protection de la réputation de chacun.

V. Engagement de Confidentialité

- **Obligation de confidentialité**

Chaque membre de la Commission s'engage à observer une stricte confidentialité concernant tous les faits, actes et informations dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions. Cette obligation demeure en vigueur de manière générale et permanente. Seule la commission pourrait communiquer une décision si elle était amenée à radier un membre.



Fédération NLPNL

La PNL pour apprendre, entreprendre et évoluer....

- **Sécurisation des données**

Tous les dossiers et éléments recueillis lors des enquêtes sont conservés de manière sécurisée et leur accès est limité aux seuls membres autorisés de la Commission.

VI. Pouvoirs et Garanties de Décision

- **Pouvoir décisionnel irrévocable**

La Commission dispose d'un pouvoir de décision autonome qui s'impose à toutes les instances, y compris le comité de direction. Une fois la décision rendue, celle-ci est définitive, sauf disposition spécifique prévoyant un recours interne bien défini.

- **Recours et contrôle externe**

Bien que la décision de la Commission soit finale, il peut être envisagé, dans un souci de transparence, de mettre en place un mécanisme de contrôle externe (par exemple, un comité de contrôle éthique indépendant) chargé d'évaluer périodiquement la qualité et l'efficacité de la Commission sans intervenir dans le processus décisionnel.

VII. Mise en Œuvre et Évolution

- **Rédaction et adoption de la charte**

La présente charte est élaborée, discutée et adoptée en concertation avec l'ensemble des parties prenantes de la Fédération.

- **Formation et sensibilisation**

Des sessions de formation régulières sont organisées pour les membres de la Commission afin de renforcer leurs compétences en gestion de conflits, en investigation éthique et en déontologie.

- **Évaluation périodique**

Un bilan régulier de l'activité de la Commission sera réalisé afin d'ajuster les procédures et d'assurer l'amélioration continue de son fonctionnement.

Conclusion

La Commission de Déontologie et Régulation, ainsi structurée, vise à instaurer un climat de confiance et de respect mutuel au sein de la Fédération. En garantissant une gestion équitable, transparente et rigoureuse des conflits, elle protège à la fois l'intégrité des membres et la crédibilité du code déontologique. Chaque membre est invité à respecter scrupuleusement ces principes pour contribuer à un environnement harmonieux et respectueux.

Fait à Paris le 29 avril 2025