

Code professionnel INTERPRET pour la médiation interculturelle

Le présent code professionnel a été validé par le Comité d'INTERPRET et entre en vigueur le 1^{er} avril 2024. Il remplace le code professionnel du 11 juin 2015.

Introduction

Le code professionnel INTERPRET pour la médiation interculturelle décrit la position éthique et la mission sociale de la médiation interculturelle. Il explique les principes d'éthique professionnelle sur lesquels est fondée cette activité. Il se réfère à la médiation interculturelle dans les domaines de la formation, de la santé et du social.

Le code professionnel sert à assurer la qualité de la médiation interculturelle et l'intégrité de la profession.

Le code professionnel est un outil essentiel pour les médiateur·rice·s interculturel·le·s.

Il s'adresse également aux formateur·rice·s, aux employeur·euse·s, aux mandant·e·s et utilisateur·rice·s des prestations de service.

Clarification des termes

La médiation interculturelle désigne :

- la transmission transculturelle consciente,
- basée sur une expérience personnelle d'intégration,
- de savoirs, de compétences et d'informations,
- entre personnes vivant dans des réalités différentes.

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s connaissent la langue et les structures en Suisse et dans les pays de référence. Ils·elles disposent de compétences dans les domaines de la communication transculturelle, de la compréhension du rôle et de l'éthique, ainsi que du traitement des informations. S'y ajoutent aussi des compétences pour des situations spécifiques, relatives par exemple à l'information, l'animation, l'accompagnement ou l'accès à des personnes/familles spécifiques.

Des désignations telles que « personne clé », « aide à l'intégration » ou autres se réfèrent en partie à des activités similaires, dans la transmission d'informations à bas seuil. Ces dernières sont souvent effectuées dans le cadre d'un engagement au sein de la société civile. INTERPRET recommande de s'orienter également au code professionnel pour la médiation interculturelle dans ce domaine bas seuil.

Mission sociale

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s promeuvent la compréhension mutuelle dans une société marquée par la migration et visant l'intégration et la participation.

Ils·elles agissent souvent sur mandat des autorités, de services spécialisés et d'institutions ou dans le cadre de projets. Jusqu'à un certain degré, ils·elles assument une responsabilité (partielle) relative aux contenus et aux processus, avec les objectifs suivants :

- permettre un accès sans discrimination et conforme à l'équité des chances des personnes issues de la migration aux offres et aux prestations de service publiques ;
- assurer le flux d'informations et créer les conditions pour une compréhension mutuelle et une collaboration réussie ;
- renforcer l'autonomie des personnes issues de la migration et soutenir les efforts visant l'intégration, la participation et l'inclusion.

Position éthique fondamentale

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s considèrent l'être humain dans sa globalité et reconnaissent sa dignité inaliénable, sans distinction de langue, d'ethnie, de culture, de nationalité, d'identité sexuelle, d'âge, de religion, de position sociale, d'état civil, de convictions politiques, de couleur de peau, d'orientation sexuelle ou d'état de santé.

Ils·elles sont ouvert·e·s à l'égard de personnes ayant des valeurs et des normes différentes et travaillent selon les principes de l'équité des chances et de la non-discrimination.

Principes d'éthique professionnelle

Multipartialité

La multipartialité signifie prendre en compte et laisser la place aux perspectives de toutes les personnes impliquées. Les médiateur·rice·s interculturel·le·s gardent un équilibre entre distance professionnelle et empathie adapté au contexte d'intervention à l'égard de toutes les personnes impliquées. Ils·elles ne se laissent accaparer par aucune partie et promeuvent une culture de la communication constructive.

Par leur activité, ils·elles contribuent à une action aussi autodéterminée que possible des personnes participant à l'entretien.

Intégrité

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s agissent de manière responsable et professionnelle. Ils·elles ne tirent pas profit de leur position et n'acceptent pas de faveurs.

Devoir de confidentialité

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s respectent la confidentialité, avant, pendant et après un mandat. Cela signifie qu'ils·elles ne doivent divulguer à des tiers ni le contenu de l'entretien ni des indications sur les personnes impliquées ou leurs proches, sans avoir obtenu l'accord des personnes concernées.

A l'égard de l'instance ayant donné le mandat, les médiateur·rice·s interculturel·le·s sont libéré·e·s du secret professionnel, puisque l'instance est soumise de son côté au devoir de confidentialité.

Conscience du rôle

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s ont conscience de leur rôle et s'assurent qu'il soit compris par toutes les personnes impliquées.

Ils·elles ont conscience des possibilités et des limites offertes par leur(s) rôle(s) et réagissent de manière adéquate aux perturbations.

Transparence

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s déclarent toutes les relations avec les personnes impliquées, lors de l'acceptation du mandat.

Ils·elles refusent le mandat, lorsqu'ils·elles ont un intérêt personnel dans la situation, en raison de liens de parenté ou autres. Ils·elles informent les personnes impliquées si d'autres facteurs qui peuvent influencer la suite du travail surviennent au cours du mandat.

Professionalisme

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s clarifient l'objet et le but d'un mandat au préalable, et n'acceptent que les mandats qu'ils·elles se sentent à même d'assumer, au niveau personnel et professionnel. Ils·elles se préparent à un mandat, au niveau thématique et linguistique.

Ils·elles veillent à ce que les conditions-cadres leur permettent d'assumer leur tâche de manière satisfaisante.

Ils·elles contribuent à une clarification, en cas de malentendus évidents ou supposés. Ils·elles identifient la discrimination ou lorsque des comportements, malentendus et problèmes sont expliqués uniquement par des différences culturelles, en négligeant les autres motifs possibles (importance démesurée donnée à la culture, culturalisation).

Ils·elles demandent de l'aide et une discussion suffisamment tôt si des changements ou des difficultés apparaissent durant un mandat.

Ils·elles interrompent ou mettent fin à un mandat lorsque les conditions-cadres nécessaires pour mener à bien leur tâche de manière professionnelle ne sont plus données ou quand ils·elles ne sont plus en mesure d'assumer leur rôle de manière professionnelle.

Réflexion et hygiène mentale

Durant et après un mandat, les médiateur·rice·s interculturel·le·s s'efforcent d'obtenir un feedback sur la prestation fournie et évaluent leur mandat.

Ils·elles prennent les mesures nécessaires pour préserver leur santé et pour gérer les interventions chargées émotionnellement (p. ex. supervision).

Formation continue

Les médiateur·rice·s interculturel·le·s mettent à jour et développent régulièrement leurs compétences et connaissances linguistiques, spécialisées et méthodologiques, par le biais de formations continues formelles et informelles.