

RÈGLEMENT

RÈGLEMENT SUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES PAR LA CHAMBRE DE DÉONTOLOGIE (CDD) DE LA COMMISSION DU SYSTÈME DE JURIDICTION

du 26 juin 2010 (état au 1^{er} janvier 2023)

Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

La version allemande fait foi.

RÈGLEMENT SUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES PAR LA CHAMBRE DE DÉONTOLOGIE (CDD) DE LA COMMISSION DU SYSTÈME DE JURIDICTION

TABLE DES MATIÈRES

1. Tâche et compétence	2
2. Organisation	2
3. Conditions de recevabilité de la procédure	3
4. Introduction de la procédure	3
5. Procédure principale	5
6. Principes de procédure	7
7. Décision	7
8. Disposition transitoires	10
9. Dispositions finales	10

Vu l'art. 32 al. 4 des statuts de la FSP, l'Assemblée des délégués de la Fédération des Psychologues Suisses (FSP) arrête le règlement suivant : ¹

1. Tâche et compétence

Art. 1 Tâche

La chambre de déontologie (CDD) de la commission du système de juridiction de la FSP statue en interne et en dernière instance sur le respect du code de déontologie par les membres de l'association.²

Art. 1 Compétence

1 La CDD intervient sur plainte, sur demande ou d'office, en cas de violation présumée du code de déontologie professionnelle de la FSP par un membre de la FSP. La CDD intervient également en cas de violation présumée par un membre de la FSP du code de déontologie d'une association affiliée, dans la mesure où l'association affiliée a conclu un contrat avec la FSP relatif à la compétence de la CDD pour connaître de telles plaintes.³

2 Le traitement d'une plainte par l'Office de médiation et sa transmission par l'ombuds(wo)man sont des conditions obligatoires pour une éventuelle évaluation ultérieure de la plainte par la CDD.⁴

3 La CDD intervient sans procédure de médiation préalable dans les cas suivants : ⁵

- a. d'office, lorsqu'un membre est soupçonné d'infractions graves ou continues au code de déontologie ;
- b. sur requête du Comité de la FSP, du comité d'une association affiliée à la FSP, d'une commission de la FSP, du Secrétariat général de la FSP ou sur dénonciation d'une autorité officielle.⁶

2. Organisation

Art. 3 Élection, composition, siège⁷

1 La CDD est composée de cinq à neuf membres⁸.

2 L'élection et la composition des membres sont régies par les statuts et le règlement interne. Le ou la vice-président-e peut ponctuellement désigner un-e autre avocat-e pour le ou la remplacer.

3 La commission doit être composée de façon à assurer une représentation équilibrée des sexes, des régions linguistiques (...) ainsi que des différentes disciplines de la psychologie (...).⁹

4 Le siège de la CDD correspond à celui du ou de la vice-président-e de la commission du système de juridiction.

5 (...) ¹⁰

¹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

² Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

³ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁴ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁶ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁷ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁸ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 27 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2013.

⁹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 27 juin 2015, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2015.

¹⁰ Abrogé selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

6 Les membres de la chambre sont tenus à la confidentialité pendant et après la durée de leur mandat.

3. Conditions de recevabilité de la procédure

Art. 4 Qualité pour déposer plainte, qualité de partie, prescription¹¹

1 Peuvent déposer plainte : les personnes qui ont été directement atteintes dans leurs intérêts protégés par l'éthique professionnelle, notamment dans leur personnalité, par l'infraction au code de déontologie. Les personnes concernées par la procédure de médiation peuvent en outre demander à la CDD de statuer sur les faits qui leur sont reprochés. Les détails sont régis par le règlement relatif à la procédure de médiation.

2 Seuls les membres de la FSP concernés par une plainte ont qualité de partie dans la procédure. L'ombuds(wo)man n'a pas qualité de partie dans la procédure.

3 Les entités légitimées à déposer une requête en vertu de l'art. 2, al. 3 let. b n'ont pas qualité de partie à la procédure devant la CDD et ne sont pas habilitées à déposer une requête en ce sens.

4 Les plaintes ne peuvent être portées devant la CDD que pendant un temps limité. Le droit de déposer plainte se prescrit après cinq ans à partir de la connaissance de tous les principaux aspects d'une infraction au code de déontologie ; en cas d'infractions d'une certaine durée, la prescription court dès le jour où les infractions ont cessé. Toutefois, si la personne poursuivie a commis simultanément un acte punissable par son comportement contraire au code de déontologie, le droit de déposer une plainte se prescrit, nonobstant les alinéas précédents, au plus tôt lorsque la prescription de l'action pénale est acquise. Si celle-ci ne s'applique pas suite à un jugement prononcé en première instance, le droit de déposer plainte se prescrit au plus tôt après trois ans à compter de la notification du jugement.

4. Introduction de la procédure

Art. 5 Bases procédurales¹²

1 Le dossier de la procédure de médiation constitue la base de la procédure de recours.

2 Pour les demandes selon l'art. 2, al. 3, le rapport écrit sert de base.

3 Le ou la vice-président-e peut alternativement fixer un délai à une plusieurs parties à la procédure pour déposer une motivation de la demande d'évaluation par la CDD.

4 La plainte respectivement la requête, ainsi que tous les autres éléments déposés, doivent être envoyés par courrier à l'adresse de la CDD. (...) Le document doit être désigné comme plainte ou requête, mentionner le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du ou de la plaignant-e, être daté et signé.¹³

5 Le document selon l'art. 5, al. 3 ou la demande selon l'art. 2 al. 3 doivent contenir :

1. les requêtes juridiques ;
2. un bref exposé des faits (au maximum 5 pages) ;
3. l'indication des moyens de preuve précisant l'emplacement des éléments correspondants du dossier (annexe x, page y, paragraphe z) ;

¹¹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

¹² Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023

¹³ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014.

4. la table des matières des moyens de preuve.

6 Si une personne partie prenante à la procédure n'a pas de domicile en Suisse, elle doit désigner une adresse de livraison en Suisse.

7 Si une tentative de notification par la BEK échoue, la décision est considérée comme valablement notifiée, pour autant que la notification ait été effectuée à la dernière adresse ou adresse de correspondance communiquée par la partie concernée dans la procédure en cours et que le ou la destinataire devait s'attendre à la notification.

Art. 6 Examen formel préalable¹⁴

1 À la réception de la plainte ou de la requête, resp. de l'annonce, le secrétariat de la CDD vérifie si les conditions formelles sont remplies et envoie aux personnes impliquées dans la procédure un accusé de réception écrit confirmant que la plainte lui est parvenue en temps utile.¹⁵

2 En cas de plainte incomplète ou présentant des irrégularités d'ordre formel, un délai supplémentaire est accordé au ou à la plaignant-e pour y remédier.¹⁶

3 Après avoir constaté que les critères formels sont remplis, le secrétariat de la CDD transmet le cas au ou à la vice-président-e.

Art. 7 Examen matériel préalable¹⁷

1 Le ou la vice-président-e examine le dossier de plainte afin d'établir si le code de déontologie a été violé.

2 Si les informations dont il ou elle dispose ne permettent pas d'exclure une violation du code de déontologie mais qu'au contraire certains éléments suspects indiquent une possible violation, il ou elle peut ordonner des compléments de preuve après avoir informé la présidente ou le président, ou en son absence, en concertation avec un membre de la chambre de déontologie. Il ou elle peut notamment

- interroger le ou la plaignant-e ;
- exiger du ou de la plaignant-e qu'il complète ou précise sa plainte dans un délai de 10 jours¹⁸ ;
- ordonner des expertises ;
- interroger des experts et expertes.¹⁹

3 Le ou la vice-président-e respectivement la CDD peut, dans la mesure du nécessaire et en concertation avec la présidence, demander l'assistance d'un-e expert-e indépendant-e à tout moment de la procédure.

Art. 8 Décision d'ouverture ou de rejet²⁰

1 Si le soupçon de l'existence d'une violation du code de déontologie se confirme au cours de l'examen préalable, une procédure est ouverte.

2 Après consultation de la présidence et du ou de la vice-président-e de la commission du système de juridiction, la CDD n'entre pas en matière sur la plainte, si :

- a. la plainte est manifestement infondée ;

¹⁴ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

¹⁵ Modèle BEK 1 : accusé de réception adressé à la personne ayant déposé la plainte

¹⁶ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014.

¹⁷ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

¹⁸ Modèle BEK 2.2 : Demande de précisions concernant la plainte

¹⁹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

²⁰ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

- b. la plainte est prescrite (cf. art. 4, al. 4) ;
- c. la plainte porte sur des faits qui ont déjà fait l'objet d'une décision de la CDD ;
- d. la plainte concerne des événements ou des personnes qui ne relèvent pas du champ de compétences de la CDD ;
- e. les exigences aux art. 5 et 6 ne sont pas respectées.

3 Le secrétariat de la CDD notifie au ou à la plaignant-e et au ou à la défendeur ou défenderesse son refus d'entrer en matière sur la plainte, en motivant brièvement sa décision²¹.

4 Si l'examen préalable révèle qu'il pourrait y avoir des faits pertinents passibles de sanctions disciplinaires ou pénales, la présidente ou le président peut en aviser les autorités compétentes.

5. Procédure principale

Art. 9 Organe décisionnel²²

1 La CDD statue sur les plaintes en comité de trois personnes. Le ou la vice-président-e fait toujours partie de la commission tripartite.

2 Le ou la vice-président-e dirige la procédure. Au besoin, le ou la vice-président-e peut, en accord avec le ou la président-e, confier la direction des procédures à un avocat.

3 Dans sa décision d'entrer en matière, le ou la président-e désigne, en accord avec le ou la vice-président-e, le rapporteur ou la rapportrice (membre de la commission responsable du cas) et attribue à celui-ci un autre membre en tant qu'assesseur-e. Dans la mesure du possible, il ou elle veille à désigner un membre de la CDD disposant des connaissances spécifiques du domaine sur lequel porte la plainte. Le ou la président-e veille également à une affectation équilibrée des ressources dans les procédures.

Art. 10 Révocation²³

1 Un membre de la CDD ne doit pas collaborer au traitement d'un cas et à la décision y relative s'il ou elle :

- 1. est personnellement touché-e par la décision ou y a un intérêt personnel ;
- 2. est proche d'une partie, entretient une relation commerciale ou a un lien de dépendance avec elle ;
- 3. si d'autres éléments permettent de supposer que le membre pourrait être entravé dans sa liberté de décision, de douter de son indépendance (p. ex. s'il ou si elle a participé au cas avant le dépôt de la plainte, ou si l'analyse objective des circonstances démontre l'apparence d'une partialité).
- 4. a agi en tant que ombuds(wo)man dans l'affaire en question.

2 Le ou la vice-président-e de la CDD statue définitivement sur les requêtes de révocation et de récusation. S'il ou elle est lui-même ou elle-même concerné-e, c'est le ou la président-e qui décide après l'avoir entendu-e.

3 Si un membre de la CDD fait l'objet d'une plainte ou si pour d'autres raisons, il n'est pas possible de constituer un comité de décision impartial, le comité nomme des membres extraordinaires de la CDD pour statuer sur la plainte. La direction de la procédure doit être confiée à un spécialiste titulaire d'un diplôme d'avocat.

²¹ Modèle BEK 4.1 : Non-entrée en matière sur recours

²² Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

²³ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

4 Si le ou la vice-président-e doit se récuser, le ou la président-e désigne un-e autre avocat-e pour agir en qualité de président-e suppléant-e.

Art. 11 Prise de position de la défenderesse resp. du défendeur²⁴

1 La défenderesse ou le défendeur est notifié-e de la décision d'ouverture de la procédure et enjoint-e de prendre position dans un délai de 30 jours sur les reproches qui lui sont faits par écrit, s'il n'a pas déjà eu l'occasion, conformément à l'art. 5 al. 3, de justifier sa demande d'évaluation par la CDD.

Art. 12 Administration des preuves après l'ouverture²⁵

1 La direction de la procédure décide, en collaboration avec un membre du corps décisionnel des preuves à recueillir pour établir les faits. Il ou elle peut recueillir ces preuves à tout moment de la procédure. Il ou elle peut notamment :

- demander au défendeur/à la défenderesse de présenter son dossier de formation continue ;
- examiner les moyens par lesquels le défendeur/la défenderesse se présente envers le grand public (annuaires, Internet/page d'accueil, presse, etc.) ;
- demander au défendeur/à la défenderesse la présentation de sa facturation relative à l'affaire en question ;
- ordonner des expertises ;
- interroger des experts et expertes²⁶.

1^a Au cas où une expertise est demandée ou des expert-es sont interrogé-es, le défendeur ou la défenderesse doit être libéré-e du secret professionnel. Si le plaignant ou la plaignante se refuse à le faire, on examinera la possibilité que l'expertise puisse être réalisée sur la base d'informations anonymisées.²⁷

2 L'organe décisionnel apprécie librement les preuves.²⁸

Art. 13 Débats²⁹

1 Après réception de la prise de position du défendeur ou de la défenderesse, les parties peuvent être conviées à une audience individuelle ou à un débat oral³⁰. L'audition ou les débats peuvent être conduits en ligne (online).

2 Le ou la vice-président-e décide de la tenue d'une audition ou d'une audience.

3 Les parties doivent assister personnellement à l'audition ou aux débats.

4 En cas d'absence non justifiée de l'une des parties, la procédure se poursuit sans elle.

5 Après avoir entendu les parties, la direction de la procédure peut tenter, en collaboration avec le rapporteur ou la rapportrice, de concilier les parties. Une éventuelle transaction doit être mise par écrit et immédiatement signée par les parties.

²⁴ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

²⁵ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

²⁶ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 27 juin 2015, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2015.

²⁷ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 27 juin 2015, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2015.

²⁸ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 27 juin 2015, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2015.

²⁹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

³⁰ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014. Modèle BEK 7.1/7.2 : Invitation à une audience individuelle ou à un débat oral

6 L'audience/le débat oral fait l'objet d'un procès-verbal³¹.

Art. 14 Suspension de la procédure de plainte³²

Si une procédure judiciaire en rapport direct avec la plainte est en cours, la direction de la procédure peut suspendre la procédure de plainte jusqu'à l'entrée en force de chose jugée de la décision rendue dans le cadre de la procédure étatique³³. Il/elle peut néanmoins reprendre la procédure à tout moment.³⁴

6. Principes de procédure

Art. 15 Confidentialité

1 Toutes les informations relatives à la procédure doivent être traitées de manière confidentielle.

2 Toutes les personnes qui ont accès à la procédure, doivent être rendues attentives à leur obligation de confidentialité.³⁵

Art. 16 Accès au dossier³⁶

1 La partie défenderesse à la procédure a le droit d'être entendues.³⁷

2 Elle a notamment le droit de consulter le dossier et de s'en faire délivrer copie pour autant qu'aucun intérêt prépondérant public ou privé ne s'y oppose.³⁸

Art. 17 Représentation dans la procédure

1 Une partie peut agir seule en procédure de plainte, pour autant qu'elle ait l'exercice des droits civils. Elle peut également se faire représenter par un-e avocat-e.

2 Le ou la recourant-e peut se faire accompagner, à ses propres frais, par un ou une spécialiste ou un ou une proche lors des débats oraux.³⁹

Art. 18 Langue des débats

La procédure de plainte est en principe menée en langue allemande ou française.⁴⁰

Art. 18a Procédures multiples⁴¹

Si plusieurs procédures de déontologie sont ouvertes contre une même personne, elles peuvent être réunies.

7. Décision

Art. 19 Décision⁴²

1 S'il apparaît suite à la procédure de plainte que le code de déontologie n'a pas été violé ou si une telle violation ne peut être prouvée, l'organe décisionnel rejette la plainte.

³¹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014. Modèle BEK 9 : Le procès-verbal est signé par les personnes entendues.

³² Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

³³ Modèle BEK 4.2 : Suspension de la procédure

³⁴ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014

³⁵ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

³⁶ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

³⁷ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014.

³⁸ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014.

³⁹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁴⁰ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014.

⁴¹ Introduit selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁴² Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

2 Si l'infraction au code de déontologie a pu être démontrée, la CDD ordonne une ou plusieurs sanctions ou mesures (cf. art. 20,).

3 Dans le cas d'une conciliation au sens de l'art. 13, al. 2, la CDD peut tenir compte de son résultat lors de la fixation d'une éventuelle sanction ou mesure (cf. art. 20, al. 7).

Art. 20 Sanctions et mesures⁴³

1 La CDD peut ordonner les sanctions et mesures suivantes :

- a. blâme ;⁴⁴
- b. amende jusqu'à 25'000 CHF ;
- c. exclusion de la FSP ;
- d. participation à des séminaires de formation continue ;
- e. participation à des séances de supervision ;
- f. réalisation d'une expérience thérapeutique personnelle.

2 Les sanctions et les mesures peuvent être cumulées.

3 En cas de soupçons d'infractions à des normes pénales ou relevant du droit de surveillance, le ou la président-e de la commission peut en outre informer les autorités pénales, respectivement de surveillance, compétentes.

4 La FSP affecte les fonds provenant des amendes à des buts liés à l'éthique professionnelle.

5 Lorsque l'organe décisionnel fixe les sanctions, il tient compte en particulier des critères suivants :

- la gravité de l'infraction ;
- la faute du défendeur ou de la défenderesse.

6 Sont des circonstances aggravantes :

- les infractions répétées ou continues au code de déontologie ;
- un refus de coopérer pendant la procédure ;
- les infractions commises pendant une procédure de plainte pour infraction au code de déontologie.

7 Sont des circonstances atténuantes :

- la volonté de réparer le dommage causé ;
- le fait que le défendeur ou la défenderesse soit disposé-e à ce que des mesures adéquates soient mises en place pour éviter de futures infractions et à respecter les recommandations et charges de la commission.

Art. 21 Notification de la décision⁴⁵⁴⁶

1 La décision est notifiée par écrit au défendeur ou à la défenderesse. Le ou la plaignant-e reçoit un simple dispositif.

2 Après l'entrée en force de la chose jugée, les modalités de notification sont les suivantes :

⁴³ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁴⁴ Modèle BEK 11: Exclusion d'un-e psychothérapeute de la FSP pour violation du code de déontologie.

⁴⁵ Modèle BEK 11: Envoi du jugement révisé aux ayants droit.

⁴⁶ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

- a) Le dispositif de la décision est envoyé à l'adresse du ou de la requérant-e, conformément à l'art. 2, al. 1, ainsi qu'aux autorités de surveillance compétentes, le cas échéant ;
- b) Les exclusions ordonnées sont notifiées au comité de la FSP et aux comités des associations affiliées dont le défendeur ou la défenderesse est membre ;
- c) Le département des finances est informé des conséquences financières et des frais de procédure.

Art. 22⁴⁷

(...)

Art. 23 Harmonisation de la pratique, base de données relative aux cas, publication des décisions

1 La CDD se réunit en séance plénière au moins deux fois par an.⁴⁸ Les décisions prises par les différents organes décisionnels pour harmoniser la pratique décisionnelle peuvent être discuter anonymement.⁴⁹

Le secrétariat de la CDD tient une base de données relative aux cas, que les membres de la CDD peuvent consulter.⁵⁰

2 La CDD peut publier les décisions sur le site web de la FSP et/ou sous une autre forme de publication appropriée, sous forme anonymisée, sauf si des intérêts prépondérants liés à la protection de la personnalité des personnes concernées s'y opposent.

Art. 24⁵¹

(...)

Art. 25 Classement et archivage

1 La CDD gère des archives séparées des dossiers en cours.

2 Après la clôture de la procédure, les dossiers des cas sont scellés par le ou la vice-président.e de la CDD et archivés pendant 20 ans. Au terme de cette période d'archivage, ils sont détruits.⁵²

3 (...) ⁵³

Art. 26 Frais de procédure⁵⁴

1 Les frais de procédure sont facturés aux parties en fonction de l'issue de la procédure. Ils se montent entre 500 et 5'000 CHF. Les frais liés aux prestations de tiers éventuellement fournies à la demande de la direction de la procédure (traduction, expertises, etc.) sont facturés en sus.

2 En cas d'insuffisance de moyens prouvé, les parties peuvent demander à bénéficier d'une procédure gratuite. Les frais d'assistance juridique sont à la charge des parties.

3 Dans certaines circonstances (par ex. recours tardif), une partie peut être obligée de payer une indemnité à l'autre partie pour les dépens.

⁴⁷ Abrogé selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁴⁸ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁴⁹ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵⁰ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵¹ Abrogé selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵² Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵³ Abrogé selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵⁴ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

4 Des avances sur frais peuvent être demandées.

5 (...) ⁵⁵

8. Disposition transitoires

(Introduit selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.)

Art. 27 Disposition transitoires du 25 juin 2022 ⁵⁶

Pour les procédures en cours au moment de l'entrée en vigueur des adaptations du règlement du 25 juin 2022, l'ancien droit de procédure s'applique jusqu'à la clôture devant l'instance concernée.

9. Dispositions finales

Art. 28 Entrée en vigueur ⁵⁷

Le présent règlement a été approuvé par l'Assemblée des délégués de la FSP le 26 juin 2010 et entre en vigueur au 1^{er} octobre 2010. Il remplace la section III du code de déontologie du 16 novembre 1991, révisé la dernière fois le 1^{er} juin 2002.

La modification décidée par l'AD le 22 juin 2013 entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2013.

Les modifications décidées par l'AD le 28 juin 2014 entreranno en vigueur le 1^{er} août 2014.

Les modifications décidées par l'AD le 27 juin 2015 entreranno en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

Les modifications décidées par l'AD le 25 juin 2022 entreranno en vigueur le 1^{er} janvier 2023. ⁵⁸

Il est applicable à tous les cas portés devant la CDD après son entrée en vigueur.

Définition des termes : par présidence et vice-présidence, on entend toujours la présidence et la vice-présidence de la commission du système de juridiction. Le secrétariat de la CDD correspond au secrétariat de la commission du système de juridiction. Ces précisions ont été omises afin de faciliter la lecture, mais elles découlent du nouvel art. 32b des statuts.

⁵⁵ Abrogé selon décision de l'AD du 28 juin 2014, en vigueur depuis le 1^{er} août 2014.

⁵⁶ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵⁷ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

⁵⁸ Nouvelle teneur selon décision de l'AD du 25 juin 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.