

# MÉDIATION

La médiation est un processus qui permet aux parties de résoudre les différends en milieu de travail avec l'aide d'une tierce partie impartiale. La médiation n'a pas pour but de déterminer qui a raison ou qui a tort, mais plutôt de parvenir à un règlement mutuellement satisfaisant du grief en cause. La médiation peut parvenir à des solutions créatives, acceptables aux deux parties, ce qui n'est pas toujours le cas dans un processus formel.

La médiation est un processus informel. On peut donc y avoir recours à n'importe quelle étape de la négociation collective, de la procédure de règlement des griefs ou des plaintes.

Le médiateur ne décide pas du dénouement. Les parties parlent du différend. Avec l'aide du médiateur, elles cherchent un règlement qu'elles peuvent toutes deux accepter et dont elles peuvent s'accommoder. Il n'y a pas de procès-verbal des procédures, et le médiateur ne présente pas de rapports. Lorsqu'un différend est réglé par voie de médiation, les parties signent habituellement un protocole qui énonce les détails de ce qui a été convenu.

Contrairement aux procédures formelles, la médiation peut aborder les questions et les intérêts qui entourent et sous-tendent la question en litige. Les problèmes peuvent être examinés dans une perspective plus vaste.

Pour être efficace, la médiation se fie à la bonne volonté des parties, de s'efforcer de régler leur différend. C'est donc un processus volontaire. Les participants devraient aborder une séance de médiation l'esprit ouvert et être disposés à explorer les façons de régler le différend. Si une partie, ou les deux, aborde la médiation sans avoir l'intention de modifier une position prédéterminée, la médiation fera perdre du temps à tout le monde. Si une partie n'est pas disposée à reconsidérer et à modifier sa position dans un différend, il est préférable de passer directement à la procédure formelle.

*(Mars 2006)*