



# Médiation du travail : une démarche éthique de résolution des conflits (y. c. harcèlements moral et sexuel)

*« La règle d'or du médiateur : bienveillant avec les personnes, neutre sur l'objet  
du conflit et garant du processus et des règles d'échanges. »*

SAMUEL PERRIARD, FSM

Chez Carpe Diem Solutions, nous sommes là pour vous aider à solutionner des conflits interpersonnels ou intergroupes qui peuvent survenir au sein de votre société. Nous garantissons neutralité, impartialité et indépendance. Parce que notre expertise s'inscrit dans le cadre d'une éthique et d'une déontologie exigeantes, elle est le meilleur gage du professionnalisme de nos interventions.

Pour un bénéfice réellement pérenne.

## DE QUOI S'AGIT-IL ?

La médiation est décrite comme « un mode alternatif de résolution des conflits ». Sa spécificité principale tient en ce que le tiers – le médiateur – n'est ni parti pris ni décisionnel : seules les parties déterminent, in fine, le contenu et les conditions de *leur* accord. Unique au regard des autres modes de règlement des conflits, cette liberté de décision est le meilleur gage de la validité et de la pérennité dudit accord.

Pour autant, il convient que le médiateur intervienne en qualité de tiers rigoureusement neutre : tout lien ou collusion d'intérêt avec l'une ou l'autre des parties rendrait le processus caduque.

Le défaut de neutralité explique pourquoi nombre de conflits que l'on croyait réglés par une médiation interne à l'entreprise reviennent finalement en cabinet.

Chez Carpe Diem Solutions, nous vous garantissons cette neutralité indispensable.

Le déroulement d'un processus de médiation est fonction du contexte et des parties concernées. Selon les cas, la compétence d'un juriste peut s'avérer nécessaire et celle des conseils peut également s'envisager conjointement. Un préalable indispensable : les parties acceptent de suspendre toute plainte ou procédure juridique pendant la durée de la médiation.

## LES ÉTAPES DU PROCESSUS

- Rencontres séparées des parties concernées
- Signatures conjointes d'une Convention ou « Contrat d'intervention »
- Séances communes (leur nombre dépend des enjeux et des dispositions des parties)
- Ratification conjointe de l'accord finalisant la résolution du / des conflit(s) et stipulant les solutions trouvées, les compensations éventuelles, les modalités d'application, etc.
- Suivi de l'application des éléments concrets de l'accord par le médiateur

## CONDITIONS GÉNÉRALES

Le lieu, la durée et les coûts du processus sont fixés d'entente avec le/les mandant/s.