

UN CONFLIT SOCIAL ? OPTEZ POUR LA MÉDIATION

La médiation est une méthode de résolution confidentielle et volontaire pour toute personne impliquée dans un conflit social.

La médiation peut avoir lieu avant, pendant et après la procédure judiciaire. Le médiateur ne donne pas son avis et ne prend pas de décision. Il facilite une solution gagnant-gagnant décidée par les parties.



Médiation sociale

Elle s'applique à l'ensemble des litiges ayant trait au monde du travail :

- › Salaire
- › Changement de fonction
- › Durée de travail
- › Conditions de travail
- › Relations de travail
- › Promotions
- › Évaluation
- › Harcèlement moral au travail
- › Discrimination
- › Licenciement

Trouvez un médiateur :



Questions fréquemment posées



Comment cela fonctionne-t-il ?

Les parties prennent les décisions ensemble avec le médiateur. Elles négocient des pistes de solutions pour parvenir à un accord ou décident d'arrêter la médiation quand elles le souhaitent. Les coûts sont partagés entre elles.



Quelle est la valeur d'un accord de médiation ?

Vu la nature du processus de médiation, un accord est très souvent respecté et appliqué, mais à défaut peut être confirmé par le tribunal.



Où trouver un médiateur agréé ?

La liste des médiateurs agréés se trouve sur le [site internet www.cfm-fbc.be](http://www.cfm-fbc.be).

ATOUTS DE LA MÉDIATION SOCIALE

La médiation sociale présente de nombreux avantages par rapport à la justice traditionnelle.

Ce dépliant énumère les avantages les plus importants.

QUI PREND L'INITIATIVE D'UNE MÉDIATION ?

Les parties personnellement, en vertu d'une clause de médiation dans le contrat, ou le juge à la demande d'une partie ou même d'office.



Travailleurs

- Meilleure maîtrise des coûts et des délais par rapport à une procédure judiciaire
- Rapidité
- Participation active et concrète à la résolution du problème
- Confidentialité stricte



Magistrats

- Réduction de la charge de travail pour les tribunaux
- Participation active des parties
- Optimisation de la gestion du temps
- Davantage de solutions possibles avec maintien du contrôle lors de l'homologation



Employeurs

- Solution rapide et précise
- Meilleure maîtrise des coûts par rapport à un procès
- Meilleur climat social
- Davantage de confidentialité et de respect envers l'image de l'organisation



Syndicats

- Moins de frais de procédure
- Solution efficace et efficace pour les membres
- Accompagnement de la personne syndiquée durant la médiation



Avocats

- Davantage de solutions possibles
- Contribution à la régularité juridique de l'accord
- Possibilité de fixer les honoraires sur la base du service exécuté plutôt que sur la base du temps de travail fourni

Chaque partie est libre de se faire assister pendant la médiation par un conseiller juridique ou autre (avocat, syndicat, notaire, psychologue, fiscaliste ou autre expert).