

CTTJ MSRD 308B (Partie 3) (2019-03-19)

NORMALISATION DU VOCABULAIRE DU DROIT DES MSRD

DOSSIER D'ANALYSE

par Carine Trudel

Groupe conciliation/médiation (approches de médiation)

TERMES EN CAUSE

evaluative mediation

facilitative mediation

insight mediation

narrative mediation

transformative mediation

ANALYSE NOTIONNELLE

La médiation est un processus dans lequel une tierce partie neutre, qui n'a pas le pouvoir d'imposer une solution, aide autrui à résoudre notamment un différend.

But a bewildering variety of activities fall within the broad, generally-accepted definition of mediation – a process in which an impartial third party, who lacks authority to impose a solution, helps others resolve a dispute or plan a transaction.

(L. L. Riskin, « Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed » (1996) 1 Harv. Negot. L. Rev. 7 à la p. 8.)

Origine des approches

Il existe une multitude d'approches pour résoudre un différend. Chaque approche regroupe des praticiens de la médiation qui partagent une philosophie, des pensées, des orientations, des objectifs, des intérêts et un style similaires.

Elles font l'objet de plusieurs classements dans la littérature. Par exemple, ici, l'auteur du livre intitulé *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict* classe les approches en trois grandes « écoles » : les écoles axées sur le processus, les écoles axées sur les relations et les écoles axées sur la substance. Nous y retrouvons la *facilitative mediation* dans la première catégorie, la *transformative mediation* et la *narrative mediation* dans la deuxième catégorie et la *evaluative mediation* dans la troisième catégorie.

“Schools” of Mediation

In the past several decades, a number of “schools” of mediation have developed, especially in countries where mediation has become both a professional and academic field of practice. By “schools” I refer to a group of mediation practitioners whose philosophy, thought, orientations, goals, focus, and style of providing dispute resolution assistance generally are similar. Schools commonly have some of the same or similar origins or roots, common influences, or unifying beliefs, and their practitioners follow the teachings of people with a similar focus.

In general, the major “schools” more or less focus on and emphasize the same three orientations toward mediation and the assistance provided as identified in the section above — procedural, relationship, or substantive — although there is a significant degree of variety and overlap in how they suggest these should be addressed and handled. Following is a description of each of the major schools. However, it should be noted that very few practitioners practice a totally pure form of mediation as is sometimes advocated by the most devoted adherents and proponents of each “school,” who often argue that if you are not practicing mediation their way, you are not a mediator and not providing “real” or “true” mediation. Most mediators — while having a general orientation and focus grounded in one approach to practice over another — practice a blend of procedures (Currie, 2004; Riskin, 1996, and 2003; Stempel, 2000). They commonly vary the focus of assistance they provide, how elicitive or directive they are, and the levels of process, relationship, or substantive help provided depending on some of the factors described in the section above.

Process-Focused Schools

Facilitative Mediation. This school focuses on mediators providing primarily process assistance and is commonly called **facilitative mediation** (Mayer, 2004; Moore, 1986; Picard, 2002; Beer and Stief, 1998; Folberg and Taylor, 1984). Practitioners generally lean toward the orchestrator end or middle of the mediation action or direction continuum, and advocate that

mediators should focus principally on improving the process of negotiations while leaving the substantive focus and content as the exclusive domain of the parties (Stulberg, 1981b).

Procedurally oriented mediators define their role in this manner for a variety of reasons. First, they believe that the parties are often better informed about the substantive issues in dispute than any third party could ever be. They maintain that the best decision is one arrived at by the parties. Second, they believe that what the parties need is procedural help, not substantive advice or a decision by an outsider. Third, they hold that the parties' commitment to implement and adhere to a settlement will be enhanced if those parties make the substantive decisions themselves, as opposed to having a deal forged by the intervenor. Finally, they believe that a focus on the process and an impartial stance toward substance helps build trust between the intervenor and the disputants, decreases the risk to the parties of involving another party (the mediator) in the substance of the dispute, and makes the disputants more open to procedural assistance.

It should be noted that although **facilitative mediators** focus principally on improving disputants' negotiation process and ability to resolve disputes, they do not do this to the exclusion of a focus on improving parties' relationships or, on rare occasions, providing substantive ideas about potential approaches or frameworks for agreement or suggesting several options, but rarely a specific solution, for parties to consider.

Relationship-Focused Schools

A second major school of mediation focuses on procedures to improve and enhance mutual understanding, address psychological and relational issues, manage and work through emotions, improve interactions, and promote the establishment of positive and respectful relationships between or among disputing parties. There are a number of subschools with this focus — therapeutic mediation, **transformative mediation**, **narrative mediation**, and restorative justice mediation. In all of them, the mediator is generally an independent mediator.

[...]

Transformative Mediation. Originally developed and elaborated by Bush and Folger in *The Promise of Mediation* (1994) and others (Folger et al., 2010; Domenici and Littlejohn, 2001; Burgess, n.d.), this school advocates a mediation process in which

- A third party works with parties in conflict to help them change the quality of their conflict interaction from negative and destructive to positive and constructive as they explore and discuss their issues and possibilities for resolution
- The mediator's role is to help the parties make positive interactional shifts (empowerment and recognition shifts) by supporting the exercise of their capacities for strength and responsiveness through their deliberation, decision making, communication, perspective taking, and other party activities
- The mediator's primary goals are (1) to support empowerment shifts, by supporting — but never supplanting — each party's deliberation and decision-making at every point in the session where choices arise (regarding either process or outcome) and (2) to support recognition shifts by encouraging and supporting — but never forcing — each party's freely chosen efforts to achieve new understandings of the other's perspective (Bush and Folger, 2010, p. 31)

Originally developed to help disputants address family disputes and especially divorce (Bush and Pope, 2004; Simon, 2010), **transformative mediation** has now been applied in a number of other contexts and kinds of disputes — employee conflicts in the workplace (Bingham, 2010), with prisoners (Cuzzo, 2010), in schools (Hirshman, 2010), in multiparty disputes — and is being explored as a means to address ethno-political conflicts.

Transformative mediators are probably the least directive of all practitioners, with intermediaries being far on the elicitive end of the elicitive-directiveness/prescriptive

continuum. Practitioners are strongly admonished to avoid directive responses that set the agenda and direction of conversation for parties. Specifically they strive to avoid “trying to keep the parties ‘on track’ or ‘moving the discussion along,’” as it gets in the way of parties directing the conversation; “pointing out common ground,” because it may not help move parties toward agreement, or may hide differences that should be acknowledged, respected, and discussed; “probing for what the mediator believes are the real issues,” as the intervention disempowers the parties as the key decision makers from identifying the topics they think are of most importance on their own; “hypothesizing by the mediator about what is important to one of the parties, or what will be an acceptable settlement,” as it takes away the mediator’s focus to understand what is happening in the parties’ interactions; and finally, “filtering, controlling or managing strong emotions,” as it coopts parties’ control and choices of how they express themselves (Bush and Folger, 2010, pp. 47–48).

Transformative mediators are generally totally open to parties talking about whatever they believe or feel is important. Interventions are a result of the mediator following the parties’ lead. Practitioners give parties little if any advice regarding substance or process. They believe that giving advice hinders the parties’ and mediator’s goals of shifting from weakness to strength and empowerment and being autonomous decision makers. **Transformative mediators** also think that advice diminishes parties’ expertise and involves risks that the mediator will take sides or will be perceived by parties as taking sides.

It is important to note that transformational mediators believe that reaching an agreement or settlement may or may not be important, unless such an agreement is combined with a genuine change in the parties’ interactions.

Approaches, procedures, and skills commonly used by **transformative mediators** include being fully present with the parties, staying in the moment in their conversation, and engaging in “profound listening” without an agenda. Their focus for listening is on how parties are talking to each other, rather than what they are discussing. This focus enables the mediator to pick up clues and really understand what disputants are saying. Bush and Folger believe that this kind of listening “allows the mediator to maintain her focus on supporting interactional change, instead of being drawn into a focus on how to solve the specific problem being discussed. Listening for problems orients an intervener to addressing problems; listening to interactional distress orients her to supporting interactional change” (Bush and Folger, 2010, p. 37). These mediators believe that deep listening provides the support needed by the parties to make small steps and shift their patterns of interaction.

Additional procedures and skills used extensively by this school are reflective listening and summarizing, without reframing, which may minimize meaning, intent, or potential adverse impact. Practitioners also use questioning and checking-in with parties and asking how they would like to proceed. Other questioning is also used provided the mediator does not take parties in a direction that they have not decided upon themselves. Questions are also not used to gather information for the mediator; the goal is to get parties to share more information among themselves.

Narrative Mediation. This is another approach that focuses on parties’ relationships, but in the context of their individual and collective construction of social reality. The process initially borrowed some of its theoretical approach from narrative therapy (Billikopf-Encina, 2002, p. 100; Monk, 1997), but has expanded significantly beyond this foundation to address a range of interpersonal, intergroup, and broader political issues (Cobb, forthcoming; Cobb, 1994; Cobb, 1993; Winslade and Monk, 2000; Winslade and Monk, 2008; Monk and Winslade, 2013; Winslade, Monk, and Cotter, 1998).

Narrative mediation has been applied in a number of contexts and kinds of conflicts, including family disputes and divorce, employment and small business disputes, the resolution of intra and inter-ethnic differences between members of majority cultures and indigenous communities, restorative justice initiatives, and in multiparty and public disputes.

Narrative mediators place “the cultural world and the power relations at the center of the mediation process, rather than an afterthought on the outside” (CR Info, n.d.). Practitioners of the process believe that conflict arises because of people’s shared social and cultural experiences, broader social forces, and power relationships, rather than their inner drives or interests. Disputants become caught in a conflict cycle and incompatible positions because of their life experiences and socially and culturally constructed conflicting “stories” that each develops about their lives and related events. The competition between or domination of some parties’ stories over others is seen as influencing power relationships between them and keeping them enmeshed in a conflict.

Narrative mediation has three goals: “a) the creation of the relational conditions for the growth of an alternative story; b) building a story of relationship that is incompatible with the continuing dominance of the conflict; and c) opening space for people to make discursive shifts” (What Is Narrative Mediation?, n.d.). In **narrative mediation**, the mediator’s task is to assist people to overcome the divisiveness of a conflict by working with the stories in which the conflict is embedded rather than pursuing an objective reality. They assist parties to remove the constraints of unproductive stories that constrain and keep them in conflict and to develop new ones.

Intermediaries ask parties to engage in storytelling to elicit their views and perceptions of their situation, the conflict, and the basis for their feelings. The goal is to have a deep understanding of the personal and cultural narratives that have shaped the conflict and their views. Mediators also often focus on helping parties to identify the wider social forces that have shaped their individual perceptions of a situation and use this understanding to find common ground.

Once there is a common understanding of individual parties’ views of the conflict and the stories that have reinforced it — especially those that have left out actual or potential opportunities for cooperation, mutual respect, or understanding — the mediator helps parties to develop and create a new and common alternative story or narrative about their relationships and serves as a coauthor with them in its creation.

The new story explains their relationships and interactions in a new way that is incompatible with the dominance of the conflict and emphasizes the possibility of cooperation and agreement. The alternative story adds and connects together contradictory nonconflictual elements in parties’ relationships, provides alternative explanations for events or acts, and emphasizes past incidents of cooperation or understanding that parties may not have recognized or overlooked and the potential or actual collaboration that negates their stories of disagreement. These alternative explanations help develop small agreements on what has happened, encourage acts of kindness and generosity, and promote the resolution of larger differences (Linden, n.d.; CR Info, n.d.).

Narrative mediators help disputants detach and step back from their conflict and view it from a distance. A range of procedures are used to improve parties’ communications and discussions, and expand their understandings of both their views and how alternative views might be possible. One common technique is encouraging the externalization and discussion of views that would normally only be conducted privately in individual parties’ minds, and externalization of the conflict so that it is an external object that that influences the parties and is not identified solely with any one of those involved. This process enables disputants to discuss their differences, not cast blame or focus on their guilt, and clearly separate the people involved from the problem (CR Info, n.d.).

Another technique is deconstructive questioning and conversations, procedures to unpack both broader and specific elements of a conflict and participants’ conflict stories related to it, loosen the influence and impact of a prevailing or dominant way of thinking or viewing a situation, and encourage disputants to question their “taken-for-granted assumptions about ‘how things are’ so that they can be viewed from a new perspective” (CR Info, n.d.). Finally, **narrative mediators** use restorytelling, helping individuals or multiple disputants to visualize, explore,

and build potential new relational contexts for disputants' interactions and lay the groundwork for greater understanding and cooperation.

[...]

Substantively Focused Schools

The third major school of mediation involves a range of procedures in which the mediator provides some form of substantive assessment of issues in dispute or advice to involved parties. Commonly this involves a review and evaluation of disputants' issues, needs, or interests; their arguments for or against the merits of one another's cases; analysis of parties' Best Alternatives to a Negotiated Agreement; or general or specific advice on potential terms for understandings, settlements, agreements, or outcomes.

There are a number of subschools of this substantively oriented school. The actual number depends on the level of detail and kinds of advice or evaluations provided. We will discuss advisory mediation, **evaluative mediation**, and customary mediation.

[...]

Evaluative mediation. This specific kind of advisory mediation focuses on an assessment of legal issues and legal rights of parties. Intermediaries may be either independent or social status mediators. The procedure was originally developed in the United States in the 1980s, as courts began to order or refer legal disputes to either an early neutral evaluation process by a knowledgeable third party who conducted legal case assessments or mediation as means of promoting early settlement and avoiding lengthy and costly litigation (Lowry, 2004; Bickerman, 1996). Proponents of this school of mediation believe that without this input or information, disputants will not know their potential Best Alternatives to a Negotiated Agreement (BATNAs), cannot be truly informed decision makers, and may later suffer "buyer's remorse" from reaching an agreement that is found to be less than could have been attained from a judicial or arbitrated decision (Fisher and Ury, 2011). In addition, proponents argue that providing parties with reasonable and accurate information that aids in settlement can give them a sense of substantive and psychological closure to their dispute (Waldman, 1998) At various times in the process of **evaluative mediation**, parties may request, or the intermediary may informally or formally provide at his or her own initiative, substantive information deemed useful for promoting an agreement or settlement. This may include input on the meaning and implications of clear or unclear contracts; legal merits and strengths and weaknesses of parties' cases; past legal judgments or settlements of similar issues or cases; potential or likely decisions on issues in question that might be made by a judge, jury, or arbitrator; overall frameworks for settlements; potential bargaining ranges; specific recommendations for resolving individual issues; suggestions for links or trades of items valued differently by parties; compromise settlements; and proposals for package agreements (Freund, 2006, 2011; Little, 2007; Picker, 2003).

Evaluative mediators also commonly conduct reality testing with parties to uncover gaps in understanding, clarify weaknesses in arguments, identify where the law or past legal cases do not support a party's views, overcome irrational assessments, encourage more realistic appraisals of parties' cases, remind them of their underlying and long-term interests, and determine the potential benefits and costs of settling or not (Picker, 2003). Although the central focus of **evaluative mediators** is often narrowly defined to refer to legal merits, strengths and weaknesses of parties' legal cases, they may also help disputants develop solutions that meet broader interests or address relationship issues (Riskin, 1996). [Nous soulignons.]

(C. W. Moore, *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*, 4e éd., San Francisco (CA), John Wiley and Sons, 2014 aux pp. 46-52, 54-56.)

En 1994, le professeur Leonard L. Riskin a semé un débat en classifiant les styles de médiation des médiateurs selon un *facilitative-evaluative continuum*. Il opposait les médiateurs qui utilisent

des stratégies et des techniques pour évaluer les enjeux et qui dirigent l'issue de la médiation à ceux qui utilisent des croyances et des comportements pour faciliter la négociation.

B. The Mediator's Role: Goals and Assumptions Along The Facilitative-Evaluative Continuum

The second continuum describes the strategies and techniques that the mediator employs to achieve her goal of helping the parties address and resolve the problems at issue. At one end of this continuum are strategies and techniques that evaluate issues important to the dispute or transaction. At the extreme of this **evaluative end** of the continuum fall behaviors intended to direct some or all of the outcomes of the mediation. At the other end of the continuum are beliefs and behaviors that facilitate the parties' negotiation. At the extreme of this **facilitative end** is conduct intended simply to allow the parties to communicate with and understand one another. [Nous soulignons. Références omises.]

(L. L. Riskin, « Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed » (1996) 1 Harv. Negot. L. Rev. 7 aux pp. 23-24.)

Dans l'extrait suivant, Riskin s'exprimait en termes plus précis sur chacune des deux approches.

2. The Mediator Role Continuum

a. The **Evaluative Approach**. The **evaluative mediator**, by providing assessments, predictions, or direction, removes some of the decision-making burden from the parties and their lawyers. In some cases, this makes it easier for the parties to reach an agreement. Evaluations by the mediator can give a participant a better understanding of his "Best Alternative to a Negotiated Agreement" (BATNA), a feeling of vindication, or an enhanced ability to deal with his constituency. [...]

Moreover, these **evaluative techniques** decrease the extent of the parties' participation, and thereby may lower the participants' satisfaction with both the process and the outcome. Of course, such techniques also reduce opportunities for change and growth.

In addition, if the parties or lawyers know that the mediator will evaluate, they are less likely to be candid either with their counterparts or with the mediator. When a mediator asks such parties (in private caucus, for example) to analyze the strengths and weaknesses of their own case or to describe their situation and interests, they may be disinclined to respond honestly. Thus, the prospect that the mediator will render an evaluation can interfere with the parties' coming to understand fully their own and each other's positions and interests, and thereby render the process more adversarial.

b. The **Facilitative Approach**. On the one hand, the **facilitative approach** offers many advantages, particularly if the parties are capable of understanding both sides' interests or developing potential solutions. It can give them and their lawyers a greater feeling of participation and more control over the resolution of the case. They can fine-tune the problem-definition and any resulting agreement to suit their interests. The **facilitative approach** also offers greater potential for educating parties about their own and each other's position, interests, and situation. In this way, it can help parties improve their ability to work with others and to understand and improve themselves.

On the other hand, when participants are not sufficiently knowledgeable or capable of developing proposals or negotiating with one another, the **facilitative approach** holds certain risks. The participants might fail to recognize relevant issues or interests, to fully develop options, or to reach an agreement that is as "good" - by whatever standards - as they would reach with a more evaluative mediator. In addition, a poorly-conducted **facilitative approach** might waste a great deal of time if it does not respond to underlying interests either in the process or in the outcome. [Nous soulignons. Références omises.]

(L. L. Riskin, « Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed » (1996) 1 Harv. Negot. L. Rev. 7 aux pp. 44-46.)

La *evaluative mediation* est une approche axée sur les résultats, c'est un style plus interventionniste où le médiateur évalue les questions juridiques et les droits des parties et offre son avis aux parties et il les encadre pour qu'elles règlent leur différend, tandis que la *facilitative mediation* est une approche axée exclusivement sur le processus, c'est un style moins interventionniste où le médiateur facilite le processus de négociation des parties au différend et les aide à parvenir elles-mêmes à une entente.

I. INTRODUCTION

Conflict is an integral part of the human condition. As human beings with unique beginnings, experiences and histories, each of us sees the world from our own particular lens and becomes dissatisfied when others behave 'irrationally' in ways that do not meet our needs and expectations. Perhaps this is one of the reasons we will always need mediators to assist us with resolving disputes which inevitably arise when we become stuck in our positions. Regardless of the underlying reasons, mediators are critical to the resolution of many disputes today, and have been growing in popularity across North America for the past two decades.

Given the importance of mediators to the resolution of many human conflicts, it is no surprise that there has been a great deal of debate about the issue of mediators' styles. One of the most important and longstanding of these debates, that has been percolating for well over a decade, is the argument surrounding the legitimacy of two seemingly opposing styles of mediation -- "facilitative" and "evaluative". On one side of the debate are those who argue that by definition all "true" mediation is **facilitative**, and that **evaluative mediation** is an oxymoron. Evaluation, these theorists argue, may be a legitimate form of third party assisted conflict resolution, but it is certainly not the same as "mediation". On the other side of the debate are those who argue that many mediators do evaluate, and that is because many clients want and need a mediator's opinion and legal assessment of their dispute to assist them with a fair and speedy resolution.

The genesis of this debate was an influential article by the acclaimed academic scholar, Professor Leonard Riskin, first published in 1994, which placed mediator styles on a two-axis grid and implied that all mediation (and therefore mediators) could be categorized as one of two opposing mediation styles. In an attempt to shed light on what he saw as ambiguity in the practice of mediation, Riskin's evaluative-facilitative dichotomy classified mediators according to their tendency to focus exclusively on the process (a **facilitative mediation** style) by helping the parties to reach their own agreement, or the mediator's tendency to focus on the results/outcome by offering their opinion and moving the parties towards problem-solving and settlement (an **evaluative mediation** style). The grid further categorized these two opposing styles as either broad or narrow, depending on the mediator's tendency to focus narrowly on the obvious issues in dispute or encourage creative discussion to allow a broader focus on the underlying interests of the parties. [Nous soulignons. Références omises.]

(J. Kidner, « SPECIAL TOPIC: PERSPECTIVES ON ADR/MEDIATION: THE LIMITS OF MEDIATOR "LABELS": FALSE DEBATE BETWEEN "FACILITATIVE" VERSUS "EVALUATIVE" MEDIATOR STYLES » (2011) 30 R.A.J.S. Windsor 167 (QL).)

En ce qui concerne la *transformative mediation*, ce sont les auteurs Robert A. Barush Bush et Joseph P. Folger qui se sont exprimés les premiers sur ce concept dans l'ouvrage *The promise of mediation: responding to conflict through empowerment and recognition* qui a été publié en 1994. Voici le résumé sur la jaquette de ce livre :

Over the past three decades mediation has been increasingly used as an alternative process for resolving disputes. But as the field has grown and become institutionalized, mediators have come under increasing pressure to take a directive approach to practice in order to generate agreements and solve problems. The "**problem-solving" approach** – where reaching agreement is paramount - now characterizes the contemporary mediation movement. This

approach, say authors Robert A. Baruch Bush and Joseph P. Folger, neglects the most important dimension of the process: its potential to change the people themselves who are in the very midst of conflict – giving them both a greater sense of their own efficacy and a greater openness to others.

The Promise of Mediation explores the **transformative potential of mediation**, showing what that potential is, why it is important, and how it can be realized in practice. The authors present an alternative theoretical framework for understanding conflict and mediation, based on valuing both personal strength and compassion for others. They offer a highly concrete, case-illustrated introduction to the actual practice of **transformative mediation**, using a range of examples and two detailed case studies.

Drawing on their own experience and on a wide body of research, the authors offer those at all levels in the mediation field – practitioners, administrators, policy makers, and researchers – a new and useful perspective to help take stock of how mediation is currently practiced, assess what it can accomplish, and make choices about how to develop the process in the future. They present a powerful case that realizing the full promise of mediation means giving the **transformative approach** to mediation a central place in theory, policy, and practice.

(R. A. Barush Bush et J. P. Folger, *The promise of mediation: responding to conflict through empowerment and recognition*, 1^{ère} éd., San Fransisco (CA), Jossey-Bass, 1994 (GoogleBooks).)

Le but premier de la *transformative mediation* consiste non pas à conclure un règlement à tout prix, mais plutôt à opérer une transformation chez les parties en conflit tant sur le plan personnel (autodétermination) que sur le plan relationnel (ouverture aux autres). Autrement dit, en responsabilisant les parties et en les faisant prendre conscience des besoins, des intérêts, des valeurs et des points de vue de l'autre. L'objectif étant de se servir du conflit à des fins de croissance morale.

Across the mediation movement, mediation is generally understood (based on its previous use in the labor field) as an informal process in which a neutral third party with no power to impose a resolution helps the disputing parties try to reach a mutually acceptable settlement. This common formulation captures some of the major features of the process, especially its informality and consensuality. It also reflects the view that the most significant effect of the process is the production of a voluntary settlement of the dispute.

Beyond the level described by such conventional definitions, however, the mediation process contains within it a unique potential for **transforming people** – engendering moral growth – by helping them wrestle with difficult circumstances and bridge human differences, in the very midst of conflict. This **transformative potential stems from mediation's capacity to generate two important effects, empowerment and recognition**. In simplest terms, *empowerment means the restoration to individuals of a sense of their own value and strength and their own capacity to handle life's problems. Recognition means the evocation in individuals of acknowledgment and empathy for the situation and problems of others*. When both of these processes are held central in the practice of mediation, parties are helped to use conflicts as opportunities for moral growth, and the transformative potential of mediation is realized.

(R. A. Barush Bush et J. P. Folger, *The promise of mediation: responding to conflict through empowerment and recognition*, 1^{ère} éd., San Fransisco (CA), Jossey-Bass, 1994 à la p. 2 (GoogleBooks).)

Voici d'autres contextes définitoires sur cette approche.

The Transformative Model

In contrast to problem-solving, Bush and Folger articulated the transformative model of mediation. This model takes an essentially social/communicative view of human conflict.

According to this model, a conflict represents first and foremost a crisis in some human interaction - an interactional crisis with a somewhat common and predictable character. Specifically, the occurrence of conflict tends to destabilize the parties' experience of both self and other, so that the parties interact in ways that are both more vulnerable and more self-absorbed than they did before the conflict. Further, these negative dynamics often feed into each other on all sides as the parties interact, in a vicious circle that intensifies each party's sense of weakness and self-absorption. As a result, the interaction between the parties quickly degenerates and assumes a mutually destructive, alienating, and dehumanizing character. For most people, according to transformative theory, being caught in this kind of destructive interaction is the most significant negative impact of conflict.

However, the transformative model posits that, despite conflict's potentially destructive impacts on interaction, people have the capacity to change the quality of their interactions to reflect relative personal strength or self-confidence (the empowerment shift) and relative openness or responsiveness to the other (the recognition shift). Moreover, as these positive dynamics feed into each other, the interaction can regenerate and assume a constructive, connecting, and humanizing character. The model assumes that the transformation of the interaction itself is what matters most to parties in conflict - even more than settlement on favorable terms. Therefore, the model defines the mediator's goal as helping the parties to identify opportunities for empowerment and recognition shifts as they arise in the parties' conversation, to choose whether and how to act upon these opportunities, and thus to change their interaction from destructive to constructive. In transformative mediation, success is measured not by settlement *per se* but by party shifts toward personal strength, interpersonal responsiveness and constructive interaction. Effective practice is focused on supporting empowerment and recognition shifts, by allowing and encouraging party deliberation and decision-making, and inter-party perspective-taking, in various ways. The transformative framework is based on and reflects relational ideology, in which human beings are assumed to be fundamentally social - formed in and through their relations with other human beings, essentially connected to others, and motivated by a desire for both personal autonomy and constructive social interaction. [Nous soulignons. Références omises.]

(D. J. Della Noce, R. A. Baruch Bush et J. P. Folger, « Clarifying the Theoretical Underpinnings of Mediation: Implications for Practice and Policy », (2002) 3 Pepp. Disp. Resol. L.J. 39 aux pp. 50-51
<https://scholarlycommons.law.hofstra.edu/faculty_scholarship/163>.)

Transformative mediation is the newest concept of the three, named by Folger and Bush in their book *THE PROMISE OF MEDIATION* in 1994. Transformative mediation is based on the values of "empowerment" of each of the parties as much as possible, and "recognition" by each of the parties of the other parties' needs, interests, values and points of view. The potential for transformative mediation is that any or all parties or their relationships may be transformed during the mediation. Transformative mediators meet with parties together, since only they can give each other "recognition". [Nous soulignons.]

(Zena Zumeta, *Styles of Mediation: Facilitative, Evaluative, and Transformative Mediation*, en ligne : <<http://learn2mediate.com/resources/styles-of-mediation/>>.)

Voici la définition du terme *transformative mediation* dans le *Dictionary of Conflict Resolution*.

transformative mediation

Mediation in which disputants have the opportunity to increase their own capacity to work through their own problems and to understand the perspectives of others.

Articulation of this concept and the term are credited to Bush and Folger [1994], who promote the use of mediation to help individuals experience personal growth, find their personal strengths, think through their points of view, understand the need for and consequences of

decisions, and make and take responsibility for decisions. Such a mediation would generate empowerment (increase in personal capacity) and recognition (acknowledgment of and empathy toward the other) and become a transformative experience through which individuals increase their personal sense of power, capacity, and effectiveness while also reaching beyond their own perspective and interests to understand the other person's perspective.

Kolb and Kressel [1994, pp. 459, 466-79] refer to a transformative frame that mediators use that emphasizes a communicative orientation over the problem-solving orientation.

(D. H. Yarn, éd., *Dictionary of Conflict Resolution*, 1^{ère} éd., San Francisco (CA), Wiley, 2002, s.v. « transformative mediation ».)

Il semble que deux courants aient émergé dans la littérature depuis la publication du livre *The Promise of Mediation* des auteurs néo-zélandais Bush et Folger. L'un en faveur de la *transformative mediation* et l'autre en défaveur.

Since the publication of *The Promise of Mediation*, two bodies of literature have emerged: one that **rejects** the validity of Bush and Folger's analysis and its implications for mediation practice (e.g., Hoffman, 1999; Menkel-Meadow, 1995; Seul, 1999; Williams, 1998), and another that **accepts** Bush and Folger's analysis as a starting point for further clarification of ideological distinctions and their implications for practice (e.g., Antes, Hudson, Jorgensen & Moen, 1999; Antes & Saul, 2001; Della Noce, 1999, 2001a, 2001b; Fleischer, 1996; Folger & Bush, 1996; Fox, 1999; Grillo, 1996; Jorgensen, Moen, Antes, Hudson & Hendrikson, 2001; Moen, Hudson, Antes, Jorgensen & Hendrikson, 2001; Pope, 1996, 2001). The literature from the former group is built on the assumption that Bush and Folger's analysis is mistaken, while that of the latter group is built on the assumption that their analysis is correct.

(D. J. Della Noce, *Ideologically Based Patterns in the Discourse of Mediators: A Comparison of Problem-Solving and Transformative Practice*, thèse de doctorat en philosophie, Temple University, 2002, Ann Arbor, Mich.: UMI Dissertation Services, à la p. 5.)

Selon l'article intitulé *A View from Within: Reconceptualizing Mediator Interactions*, la littérature qualifie la *evaluative mediation*, la *facilitative mediation* et la *transformative mediation* comme étant les principales approches de médiation. La *narrative mediation* s'est ajoutée à cette liste en 2000.

III. MEDIATOR INTERVENTIONS

The mediator works within the framework of mediated negotiations. The nature of a mediator's interventions within this negotiation process depends on the mediator's vision of what mediation should be. Kolb and Kressel say it depends on whether the mediator views the dispute through a transformative or pragmatic lens: "...there is a tendency for practitioners to define their roles and structure their activities according to whether it is settlement they seek or a change in the ways the parties communicate with each other." Although different labels are attached to the various activities of mediators, the literature seems to support Kolb and Kressel's conclusion regarding the existence of two basic visions. Whether it is Bush and Folger's satisfaction and transformation stories, Merry and Silbey's bargaining and therapeutic strategies, Kressel and Pruitt's task-oriented and socio-emotional approaches, Alfini's "trashing, bashing and hashing it out" or Riskin's evaluative/directive and facilitative/elicitive orientations, there is a consistency in the underlying tenets of these models. Arguably, they reflect a dichotomy between two fundamental philosophies in mediation theory; that is, the importance of settlement or the need for improved communication. The approaches, although described differently, may be rooted in similar theories.

In addition to these dichotomous approaches, there are others suggesting a differentiated approach. For example, Kressel sees mediators attacking underlying or latent causes to conflict and in so doing, assist parties to address the conflict. This does not fall into a therapeutic approach to mediation says Kressel as the goal is to solve the problem by examining and

dealing with the root causes of conflict. Winslade, in focusing on discourse, sees disputants embedded within a social constructionist view of conflict, impacted by cultural influences. To move away from the conflict, parties are encouraged to change their stories of conflict; once they do so, they are able to create a new discursive reality with the other party that does not include their original conflict. Waldman suggests a three-fold mediation approach focussing on normative values and the extent to which norms are used in resolution. The norm generating model shies away from social or legal norms with parties creating new norms on which to base settlement; the norm educating model ensures parties are conversant with relevant norms affecting their dispute; and the norm advocating model presses for the incorporation of a particular norm during the decision-making process and for resolution.

From these characterizations, the literature has more recently developed a tripartite categorization based on the **facilitative** and **evaluative** dichotomy created by Riskin and the **transformative** approach of Bush and Folger. Some commentators seem to have fallen into a pattern of referring to these categories as primary approaches taken by mediators together with the additional reference to Winslade and Monk's **narrative mediation** introduced in 2000. Still others offer diverse labels such as Picard's **insight mediation** (blending **transformative**, **narrative** and **problem-solving approaches** to mediation to seek insight into the conflict which ostensibly leads to resolution), Perloff's quadrant system (positing **evaluative**, **facilitative**, **narrative** and **transformative** approaches within a quadrant alongside systemic and humanistic approaches), and McDermott and Obar, who together with Stempel, refer to **eclectic mediation** (eschewing a pure dichotomy of facilitative or evaluative mediation approaches). These latter commentaries suggest some combination of approaches, rejecting a rigid approach. [Nous soulignons. Références omises.]

(D. De Girolamo, « A View from Within: Reconceptualizing Mediator Interactions » (2012) 30:2 Windsor Y B Access Just 103 aux pp. 107-108 (CanLIIDocs 31).)

La *narrative mediation* a été élaborée par les auteurs John Winslade et Gerald Monk. Il s'agit d'une approche visant à encourager les parties en conflit à narrer leur histoire personnelle du conflit et à régler celui-ci grâce à une compréhension profonde du contexte des récits de chacune d'elles. Les jaquettes du livre *Narrative Mediation: A New Approach to Conflict Resolution* fournit un résumé de cette approche.

In this groundbreaking book, John Winslade and Gerald Monk – leaders in the narrative therapy movement-introduce an innovative conflict resolution paradigm that is a revolutionary departure from the traditional problem-solving, interest-based model of resolving disputes. The **narrative mediation** approach encourages the conflicting parties to tell their personal "story" of the conflict and reach resolution through a profound understanding of the context of their individual stories. The authors map out the theoretical foundations of this new approach to conflict resolution and show how to apply specific techniques for the practical application of narrative mediation to a wide-variety of conflict situations.

Most professionals trained to resolve conflicts ground their efforts in the theory that people are motivated by a desire to fulfill their personal interests. Mediators work to assist disputing parties by discovering a shared interest, which will motivate each party to resolve their conflicts. However, despite the widespread use of this traditional problem-solving, interest-based model of conflict resolution, incidents of violence, international hostilities, and legal disputes continue to escalate worldwide. In this book, John Winslade and Gerald Monk introduce **narrative mediation** – a new paradigm in the field of conflict resolution and a radical departure from the traditional interest-based, problem-solving approach to resolving disputes. Winslade and Monk reveal how this innovative approach, which seeks out the conflicting parties' individual stories, can be applied to create lasting resolution for a wide variety of conflicts. At the heart of **narrative mediation** lies the goal of developing a context for creating a relationship that is incompatible with conflict. This transformed relationship is built on stories of understanding, respect, and collaboration. Using actual scenarios from their

mediation practice, Winslade and Monk show how the mediation context is filled with strong cultural narratives influenced by ethnicity, gender, class, education, and financial status. The **narrative mediation** technique guides professionals and their clients to make sense of the complex social contexts that shape conflicts, and ultimately helps to create new possibilities for change. In accessible, everyday language, the authors reveal how to build a trusting relationship with the disputing parties, map the effects of the history of the conflict, construct new solution-bound narratives, and finally move toward consensus and resolution. Written for therapists, counselors, professional mediators, lawyers, students, and trainees in the field of dispute resolution, Narrative Med offers an innovative approach that opens a wealth of new possibilities for the resolution of personal, professional, and legal conflicts. [Nous soulignons.]

(W. John et M. Gerald, *Narrative mediation: A New Approach to Conflict Resolution*, San Francisco (CA), Jossey-Bass, 2000.)

La facilitative mediation, la evaluative mediation, la transformative mediation et la narrative mediation sont les quatre approches contemporaines principales en matière de médiation. Elles se différencient en matière d'ontologie, d'épistémologie, d'interaction et d'interventions du médiateur.

A. Acknowledging Contemporary Mediation Approaches

After surveying the opinions of 155 mediators over five years, I discovered surprisingly that a significant number (61) would simply prefer to ignore the existing contemporary brands and develop an empirically based alternative. Yet to ignore existing approaches would do the very thing the branding process has already done, i.e., to dismiss the alternatives. For this reason, it is important to recognize other contemporary approaches and acknowledge how they differ with respect to ontology, epistemology, interaction and mediator interventions. The four prominent contemporary approaches are facilitative/interest-based, evaluative, transformative and narrative (Bush and Folger, 1996; Jarrett, 2009; Riskin, 1994, 1996, 2003; Winslade and Monk, 2000). Each claims a different ontology and epistemology. From each flow the logical mediator interventions, strategies, and tactics. For the sake of convenience the focus is limited to these four, although one could conceivably use this schema for any mediation approach that comes along. See Figure 2.

By comparing and contrasting each, we can see why there is often tension and dissonance between them. The social world is framed differently in each. Moreover, mediators see their role differently in each. For facilitative/interest-based mediators the world is a modernist reality in which observations can reveal essential interests motivating legal positions (Fisher and Ury, 1981, Moore, 1996). For these mediators, revealing underlying interests diffuses disputes, producing interest-based solutions (Fisher and Ury, 1981, Moore, 1996). For evaluative mediators conflicts are resolvable through the application of precedent and previous authority through which one guides the parties (Levin, 2000-2001; Stark, 1997). Accordingly, providing evaluations to the parties is the best way to resolve disputes (Levin, 2000-2001; Stark, 1997). For transformative mediators the world is a humanist challenge in the face of which humans and communities can evolve morally (Bush and Folger, 1995). For this approach, encouraging in a non-directive way moments of mutual empowerment and recognition to encourage moral growth is the best-practice for mediators (Bush and Folger, 1995). For narrative mediators the world is socially constructed through language. Therefore narrative mediators strive to enter the language game leading parties from conflict saturated narratives to conflict-reduced narratives (Winslade and Monk; 2000). In sum, we may have put the cart before the horse. That is, each approach seems to have first established its own interaction rituals and corresponding method and then proceeded to map out a social world based on the requirements of the method. The chosen ritualized intervention becomes the social frame or world-view for any and every social conflict. A truly integral approach must surely work the other way around, first unpacking ontology and epistemology in a self-critical fashion before seeking methods that seek to address them. Only then will we effectively tackle conflict in all its complexity. [Nous soulignons.]

(B. Jarrett, « Integral Mediation », (2012) 21:1 Can. Arbit. and Med. J. 56 aux p. 58-59.)

Dans la pratique, un style de médiation n'exclut pas un autre.

No Style is Exclusive

Of course, these mediation styles are by no means mutually exclusive. Even if a mediation is almost entirely **facilitative**, there are likely to be occasions where the parties ask the mediator for an **evaluative** opinion on a particular subject. Similarly, a mediator who is seeking to facilitate communication will often draw on aspects of **transformative mediation** in order to assist the participants in understanding each other's perspectives, interests and positions. Meanwhile, every **evaluative or transformative mediator** is continually drawing on aspects of the **facilitative mediation** that forms the backbone of all forms of mediation.

(South Shore Divorce Mediation, *Comparing the 3 Major Styles of Mediation*, en ligne <https://madivorcemediators.com/comparing-the-3-major-styles-of-mediation/#no-style-is-exclusive>.)

Les styles de médiation servent à ordonner la pensée sur un sujet particulier et à faire ressortir comment les théories et les valeurs influencent le comportement des médiateurs.

Why Are Models Useful?

Systems and models can never replicate reality, because they systematize the real world in abstract form. However, they are useful in ordering our thinking about a particular topic and highlighting how theories and values influence mediator behavior. Mediator orientation — that is, mediators' worldviews, paradigms, behaviors, and the manner in which they conduct the process — has an impact on mediation dynamics. It can set an example for participant behavior, can influence the content of the agenda, and affect the range of outcome options that are considered at the mediation table (Menkel-Meadow, 1984). For mediators, models provide a framework for understanding where their own practice fits within the wider world of mediation and ADR, and how they may be able to enhance their own professional skills base. For legal and other professional advisors and their clients, models provide an orientation to the field and in particular to the range of approaches taken by mediators. A systematic approach helps mediation participants make smart choices about mediators. It also assists them in their preparation for mediation. In the context of mandatory mediation programs, courts and other referring bodies have a responsibility to inform mediation users about the dispute resolution processes to which they are being referred. Mediation models assist these bodies in clarifying the type of mediation they want to promote and conveying this message to consumers. [Nous soulignons. Références omises.]

(N. Alexander, « The Mediation Metamodel: Understanding Practice » (2008) 26:1 Conflict Resolution Quarterly 97 à la p. 98.)

Dans certains cas, une approche s'avère plus efficace qu'une autre. L'*evaluative mediation*, fondée sur la notion de conflit découlant d'un manquement à des règles, des lois, des politiques, est efficace lorsque le manquement est cerné. La *facilitative mediation*, fondée sur la notion de conflit découlant d'une frustration suscitée par des intérêts humains fondamentaux, est efficace lorsque les intérêts respectifs des parties sont précisés. La *transformative mediation*, fondée sur la notion de conflit social, est efficace lorsque les parties reconnaissent la valeur intrinsèque du renforcement des relations et de l'engagement dans une croissance morale personnelle. La *narrative mediation*, fondée sur la notion de conflit qui correspond essentiellement à une conception sociale qui se manifeste dans le récit de chaque partie, est efficace lorsque le différend porte sur des menaces à des valeurs sociales, convictions communes, l'identité sociale et une signification culturelle.

B. Struggle for Professional Identity

Almost all interviewees reported that mediators find themselves in a struggle for professional identity. Interviewees indicated that this struggle is due to the uncertainty of the market and the fact that the public is still relatively unaware of mediation practices, despite a plethora of emerging training programs and new mediation texts. Interviewees reported that this uncertainty produces an impetus toward labeling and branding of approaches, as a manifestation of mediator distinction. In order to reach potential clients, mediators have to convince them of the unique value they offer. It is likely that branding helps in this regard, providing a badge of professional identity.

Interviewees reported that espousing mediation approaches as unique brands appeals to distinct philosophical bases. Four such espoused approaches have emerged with varying degrees of prominence in the contemporary mediation marketplace. Each can be summarized briefly as follows. The first, **evaluative mediation**, is based on the notion that conflict arises when a particular set of identifiable rules, laws, standards, and/or policies are breached. Accordingly, the effective solution lies in offering the parties an evaluation of the nature and degree of the breach and the appropriate compensation required to resolve the matter. This method is most effective when the parties can readily identify objective standards or law that have been breached and the appropriate agreed-upon compensation within a settlement zone. Mediator knowledge in substantive aspects of the dispute is essential for this approach so that the mediator can provide the parties with an authoritative evaluation. The second approach, **facilitative mediation** (also known as problem-solving, interest-based, or Harvard-method mediation), originating at the Harvard Program on Negotiation, asserts that conflict results from the frustration of essential human interests. Acknowledging these interests and finding solutions that meet them is the most effective way to resolve social conflict. This method is most effective when the parties' respective interests are identifiable.

The third approach, **transformative mediation**, in the humanist tradition, asserts that social conflict is natural to the human condition and that mediators should encourage disputants to recognize and empower each other in their responses to conflict. Accordingly, the mediator's function is to encourage disputants, in those moments of authentic recognition and empowerment, to transform their respective perceptions of and responses to social conflict. This method is most effective when parties recognize the intrinsic value of strengthening ongoing relationships and engaging in personal moral growth.

The fourth approach, **narrative mediation**, emerged from narrative therapy to promote a post-structural philosophical perspective. Accordingly, conflict is essentially a social construction manifesting itself in the parties' respective narratives. **Narrative mediators** work to assist parties to deconstruct their respective conflict narratives and direct these parties to construct more workable shared narratives. This approach is most effective when the issues in dispute involve threats to social values, shared beliefs, social identity, and cultural meaning. [Nous soulignons. Références omises.]

(B. Jarrett, « The Future of Mediation: A Sociological Perspective » (2009) 1 J. Disp. Resol. 49 aux pp. 54-55.)

Parmi les autres approches qui existent, nous notons l'*insight mediation*. Il s'agit d'une approche élaborée au Canada à l'issue d'un projet de recherche conjoint initié en 2001 entre la D^{re} Cheryl A. Picard et le Dr Kenneth Melchin.

The Emergence of Insight Mediation

The practice of **insight mediation** emerged from a joint research project between Dr Kenneth Melchin, from Saint Paul University, and me that began in early 2001. [Nous soulignons.]

(C. A. Picard, *Practising Insight Mediation*, University of Toronto Press, 2016, à la p. 6.)

Ces auteurs se sont exprimés une première fois en 2007 sur cette approche en tentant de la positionner par rapport à la *narrative mediation* et à la *transformative mediation*. L'*insight*

mediation est née du principe que des praticiens expérimentés du domaine trouvaient que leur approche différait tellement des modèles de la *narrative mediation* et de la *transformative mediation*, qu'ils ont voulu revoir et décrire les particularités de leur pratique.

Introduction

Since the publication of *The Promise of Mediation* (Bush and Folger 1994) and *Narrative Mediation* (Winslade and Monk 2000), mediators in North America have devoted considerable effort toward understanding their own practices in relation to these two models. Often the result has been a clear identification with one or another model; but, in some cases, experienced mediators have found that their approach differs from both styles significantly enough to prompt them to examine and describe the distinctive features of their own practice. Researchers at Carleton University in Ottawa, Canada, have given the name **insight mediation** to the model of mediation that is taught and practiced there in an effort to articulate its principles in relation to both the **transformative** and **narrative approaches**.

The Promise of Mediation and *Narrative Mediation* have been recognized as the first significant efforts to articulate the theoretical underpinnings and distinct features of particular mediation styles. However, we believe that the invitation that these works have extended to the mediation community to develop a deeper understanding of mediation by situating mediation practices in relation to each other may constitute an even more important contribution. In this article, we accept this invitation by contrasting some of the key theoretical and practical elements of the **insight mediation model** with the **narrative and transformative approaches**. In addition, we describe four distinct strategies used by **insight mediators**: linking, de-linking, verification, and feelings as values. [...]

Transformative and narrative approaches to mediation have been positioned as alternatives to the interest-based approach that has dominated mediation practice, especially in business and legal matters. In the interest-based model of mediation, mediators focus on the problem itself and encourage parties to explore data and experiences related to the problem. Their approach to the problem is pragmatic. The result is that, when they probe for issues underlying the conflict, they tend to focus on information related to the problem itself, rather than on exploring broader issues related to the parties' identities and relationships.

In contrast, **transformative mediation** focuses on relationships and on parties' ability to achieve empowerment (the ability to make one's own decisions) and recognition (the ability to recognize others' experiences) through mediation. It has its roots in the moral development theories of social psychologist Carol Gilligan (Gilligan 1982), and its creators see conflict mediation as an opportunity for moral growth and development of the participants. The mediator is thus less interested in probing the conflict situation and is more interested in providing opportunities for parties to make decisions at every turn and in "recognizing opportunities for recognition in the parties' conversational cues and creating responses that support the development of empathy" (Della Noce 2001: 108). **Transformative practitioners** hold that conflicts and resolution processes offer people opportunities to stretch themselves, to develop themselves, and to work out new relationships based on the development of newfound potentials.

In **narrative mediation**, the construction of an alternate "story" or "narrative" is the mediator's prime focus. This model assumes that disputes are rooted in conflict-saturated stories that parties have developed through the course of their relationship. The mediator seeks to develop a better understanding of the narratives behind the conflict by helping parties jointly create an alternative narrative rooted in cooperation and mutual respect. Mediators look for the social, historical, cultural, and personal factors and assumptions that under the parties' relationship. By deconstructing interests and expectations rooted in conflict-saturated stories, they seek to make way for new narratives that enable the parties to relate to each other more respectfully and cooperatively.

Each model approaches the conflict differently. Interest-based models focus on the problem itself, with a pragmatic focus on settlement rather than on relationships. Transformative and narrative models encourage the deeper exploration of relationship issues by directing parties away from issues related to the presenting problem. **Transformative and narrative mediators** assume that probing for information about the problem keeps disputants locked in the conflict and that helping them achieve resolution requires a shift in focus away from the problem. [Nous soulignons. Références omises.]

(C. Picard et K. R. Melchin, « Insight Mediation: A Learning-Centered Mediation Model » (2007) 23:1 Negotiation J. aux pp. 35-37.)

L'*insight mediation* est fondée sur la théorie de l'insight du philosophe canadien Bernard J.F. Lonergan (*Insight: A Study of Human Understanding* (1957)). Sans rentrer dans tous les rouages de cette approche, nous comprenons que l'*insight mediation* est une expérience de type aha, un éclairage nouveau qui a une incidence tant sur le plan cognitif que sur le plan affectif des parties. Le terme *insight* est un terme emprunté au domaine de la psychologie, plus particulièrement à la Gestalt.

To help us understand what was going on in our mediations, we turned to the “**insight theory**” developed by Canadian philosopher Bernard Lonergan. We found a wealth of ideas that helped answer our questions. Based on Lonergan’s work, we also concluded that having a better understanding of how people learn and formulate their meanings is important for mediators. At the heart of what we came to call “**insight mediation**” are moments when parties begin to understand enough about each other that they cease regarding each other as a threat to cooperation and begin to believe they can either live with their differences or resolve them. This **insight** follows careful attention to the problem itself and then enables the learner to move beyond an understanding of the problem to an understanding about the underlying relationship. **Insight** transforms feelings, alters perspectives, and creates new possibilities for relationships.

[...]

Before examining further features of the **insight model**, we want to make clear that our purpose here is not to advocate for the superiority of **insight mediation**. Each model of mediation has its merits and its place — and in some situations, it may be appropriate to combine various elements. Rather, our purpose is to show how different underlying theories of mediation guide mediators to act in different ways at similar moments within a mediation. We hope to encourage mediators to draw from the range of mediation approaches to ensure that their mediation practices are flexible, creative, and appropriate for the nature of the dispute and for the parties involved.

Key Assumptions and Concepts of Insight Mediation

The **insight model of mediation** is based on four key assumptions:

1. People are both individual and social. We live in relationships with others, we want to understand each other, we share values, and we pursue interpersonal and social, as well as personal, interests.
2. People act not only on the basis of self-interest but also according to their values. Even if we cannot always articulate our values, we act to pursue them in our lives. Understanding our actions thus requires understanding our underlying values, and the feelings associated with them.
3. Conflicts arise from the values and the interests that underlie our actions. Consequently, dealing with conflicts requires understanding those values and interests and how they are at work in the conflict.
4. Developing **insight** about our values and interests can change how we experience conflict, which can shift the conflict situation from impasse to an attitude of openness to the concerns of

the other party and to the possibility of resolution. Insights, when they get to the root of things, are not merely intellectual, they are also affective. This emotional shift adjusts the participants' horizons and opens doors to collective action. **Insight mediators** probe for **insights** into what the conflict "means" to each party by discovering what each party cares about and how that can be interpreted as a threat by the other party.

Insight mediation draws from Lonergan's theory of "**insight**." The relevance of **insight** to problem solving is not new; it has also been used by Gestalt therapists. This contemporary psychological view holds that **insight** involves understanding and that **insight** moves individuals from "a state of relative confusion to one of comprehension" (Mayer 1995: 37). Lonergan and Gestalt therapists agree that **insight** is associated with the "A-ha" experience, in which the proverbial "light bulb goes on over one's head," and that the resulting insight has both cognitive and affective impacts. Consistent with social constructionist thinking and **narrative mediation**, **insight mediators** believe that the meanings that the parties attach to events are constructed and shaped by culture and society. **Insight theory**, however, takes a step beyond the social constructionists to say that the meanings are "about" something, that they are the individual's attempt to make sense of his or her experiences. This is why **insight mediators** believe that to understand the meanings, you need to probe the experiences themselves, the issues in dispute, in order to determine the meanings. According to **insight theory**, culture influences meaning but does not completely shape it — the individual also has agency in the process.

[...]

Types of Insight

Recall that insights are not merely cognitive; they are also affective; they change feelings. This is particularly important when disputants glean **insights** into what matters to another person. The other's interests do not suddenly become their own, but they can begin to understand why their counterparts have a particular concern and connect with it in ways they were unable to before, which can change the nature of the parties' relationship. These new **insights** can complement and correct prior perceptions, and form the basis for continued learning throughout the mediation and beyond.

Direct Insights

Lonergan described two kinds of insight: direct and inverse. Direct insights can occur dramatically, in those moments of discovery we call "A-ha! experiences" (or "Eureka moments," "epiphanies," or "moments of clarity"). They follow periods of confusion and often catch us unawares, and can leave us feeling surprised as confusion turns to comprehension.

These kinds of transformation in understanding can also occur gradually, but they are not predictable. Even when **insights** "sneak up" on us more slowly, the transition often leaves us with a feeling of having been transported or relocated. We can reconstruct the journey afterward, but in the confusion prior to **insight**, the path is not clear. The change can be so significant that we were unable to imagine it before it occurred, but once we gain the **insight**, it is difficult to remember what it was like without it. Whether the change occurs dramatically or gradually, it is total, affecting not only what we think but how we feel. **Direct insights** can open our minds and hearts to events, issues, and concerns that we might otherwise have missed. Insights are not merely intellectual; they are also affective.

Insight mediators devote much of their attention to probing for direct **insights**. They look for insights into what parties are feeling, what these feelings are about, what really matters to them and why. Experience shows that conflicts often arise when parties feel that the interests of the other pose a threat to their own. While these feelings of fear and threat are at the root of conflicts, usually, the parties have not identified the deeper interests and concerns or understood their role in the dispute. Getting **insights** into what their feelings are about helps parties clarify the values that are at the root of their actions, and this plays a key role in de-escalating conflicts. Learning why something matters to another person can help one make

sense of his or her behavior and put it in context. For example, discovering that long-term staff members resist the introduction of new computer software because in the past similar changes were accompanied by lay-offs, and not because they are truly reluctant to learn a new system, can help a manager make sense of their refusal to even discuss the idea.

Inverse Insights

The work of acquiring **direct insights** in conflict situations requires that mediators ask questions about assumptions and expectations, pay attention to parties' verbal and nonverbal communication, and have the confidence to explore the places where insights might be found. Mediators often find themselves exasperated with a client, exhausted from trying to understand him or her, only to stumble onto a seemingly unrelated issue or point that shifts the mediator to a new and more productive line of questioning. The mediator realizes that her first approach was leading down a dead-end street because it was built on false assumptions and expectations. Eventually, she may indeed arrive at a **new direct insight**. However, what makes this possible is the **inverse insight** that she has been barking up the wrong tree — she's been on the wrong track.

Major scientific advances have often been a result of **inverse insights**. Theorist Thomas Kuhn has described the importance of “paradigm shifts” to scientific advancements. These dramatic shifts in scientific theories usher in radical changes in the way scientific research is conducted. Among the most remarkable of these was the revolution in physics introduced in the Renaissance by Galileo Galilei and Sir Isaac Newton. Their discoveries introduced not only new ways of answering questions in physics, but they also introduced new ways of asking questions. They discovered that the old ways of asking questions needed to be abandoned if physical phenomena were to be explained properly.

Before Galileo and Newton, physics was dominated by questions rooted in “common sense” observations. For example, when we throw a ball into the air, we watch it leave our hand, rise in the air, eventually slow down, and fall to the earth. The most obvious explanation of this trajectory was that the ball begins at rest, our hand imparts a force, this force is dissipated through the motion of the ball, and it falls to earth when the force is spent. Given these notions, the logical line of questioning was to ask how a force is imparted by our arm, how much force is transferred to the ball, how it is dissipated through its trajectory, and how the precise trajectory can be explained by this dissipation. However, Galileo and Newton discovered that this entire line of questioning was mistaken. They took measurements and made calculations in an effort to answer these questions, but none of their calculations added up. Something was wrong, not simply with the answers, but with the questions.

What they discovered shocked the entire world. The ball's motion through the air does not involve the natural dissipation of force. In fact, the natural tendency of motion is not to dissipate but to continue on. The ball only slows down because other forces act upon it. If other forces did not intervene, the ball would continue in the direction and trajectory imparted by our throw — forever! What physics needed to explain was why the ball does not continue moving. They asked new questions that led them to investigate the forces of gravity and friction. Their **inverse insight** was that inertial motion is not a question that needs to be answered; it does not need to be explained. It is the ordinary, universal state of all things. Questions about the origin and dissipation of motion do not help explain physical motion; they are a dead-end street. Newton eventually developed a series of **new direct insights** into an explanatory theory of motion. What marked the shift was not a **direct insight**; however, it was the **inverse insight** that pronounced the earlier line of questioning to be faulty.

We see **inverse insights** at work, for example, when a divorcing couple starts working together to develop a parenting plan after the wife comes to understand that the husband does care about the welfare of their children and is not deliberately trying to make her life difficult. Another example would be two coworkers who start working as allies rather than opponents when it is discovered that for both of them the question is not if there will be change, because they both accept that a change is necessary, but how that change will be implemented.

[...]

In practical terms, the difference between **insight mediation** and narrative and transformative mediation models is that **insight mediation** takes disputing parties through an in-depth exploration of the presenting problem rather than around it. In this respect, it is closer to the interest-based approaches that tend to stay focused on problem solving. Where **insight mediation** differs from the problem-solving approaches is that **insight mediation** assumes that to solve the conflict adequately, parties cannot stay on the problem, rather they must move through it and beyond it to understand the deeper cares, concerns, values, interests, and feelings that underlie the problem. This is because **insight mediation** is a relationship-centered approach to conflict rather than a problem-centered approach. How mediators get to these deeper relationship issues is distinct. Narrative and transformative approaches get to them by steering disputants away from discussing the problem, while **insight mediation** does it by steering disputants toward and through the discussion of the problem.

[...]

Conclusion

Insight mediation differs from the **narrative and transformative models** based on its understanding of **insight**. **Insights** transform both our understanding and our feeling about our concerns, interests, and values, and they also transform our understanding of and our feelings about other people. **Insight mediators** explore the problem because they believe that **insights** into the problem transform understanding, valuing, and feeling, and that this transforms relationships. By “getting at” what matters and why, mediators can help disputants understand and acknowledge each other’s values and interests and can then explore if there are ways that both sets can be pursued without presenting a threat to the other. [Nous soulignons. Références omises.]

(C. Picard et K. R. Melchin, « Insight Mediation: A Learning-Centered Mediation Model » (2007) 23:1 Negotiation J. aux pp. 38, 39-41, 41-44, 50, 52.)

Application des approches en contexte canadien

Nous retrouvons les termes *facilitative mediation*, *evaluative mediation*, *transformative mediation*, *narrative mediation* dans la littérature canadienne et ces approches sont pratiquées au Canada.

En effet, selon l’article intitulé *Facilitative Mediation: The Classic Approach Retains Its Appeal* le Programme de médiation obligatoire de l’Ontario ressemble davantage à l’approche de la *facilitative mediation* plutôt qu’à l’approche de la *evaluative mediation*.

In this additional step in the civil litigation process in Ontario, the mediator is assigned a primarily "**facilitative**" role. This paper advances the position that mandatory mediation in Ontario was not designed as a process where a third party would offer an evaluation of the legal merits of a dispute. Instead, the goals of mandatory mediation are best achieved, and the parties know what to expect, when a mediator takes on the role of a neutral third party who **facilitates communication**, and takes an interest-based approach to problem-solving.

[...]

THE PROCESS: EVALUATIVE V. FACILITATIVE MEDIATION

In assisting parties to reach a mutually acceptable resolution of their dispute, mediators take many different approaches. One useful means of classifying these approaches or styles is to employ the now-classic construct of mediator orientations first advanced by Leonard L. Riskin in a 1996 article published in the Harvard Negotiation Law Review." Riskin defines mediation as "a process in which an impartial third party, who lacks authority to impose a solution, helps others resolve a dispute or plan a transaction." [...]

THE ROLE OF THE FACILITATIVE V. EVALUATIVE MEDIATOR

The **facilitative mediator**'s role is to assist disputing parties to make their own decisions and evaluate their own situations. **Facilitative mediation** is based on two guiding principles: firstly, that of self-determination of the parties with respect to resolution of their disputes and, secondly, that of the neutral third party facilitator who facilitates communication among the parties, promotes understanding of the issues, focuses the parties on their interests and seeks creative problem-solving, including creative solutions outside the legal normative box, in order to enable the parties to reach their own agreements and resolutions to their problems.

In contrast, the classic role of the **evaluator** is to make decisions and give opinions with respect to the merits and likely outcomes of disputes, using predetermined criteria to evaluate evidence and arguments presented by adverse parties. The **evaluative mediator**'s tasks include finding facts by properly weighing evidence, judging credibility and allocating burden of proof, determining and applying relevant law, rules or customs and rendering an opinion. The evaluator's tasks not only divert the mediator away from facilitation, but can also compromise a mediator's neutrality in actuality and/or in the eyes of the parties to the mediation by virtue of providing an evaluation or opinion of the case. [...]

THE ONTARIO MANDATORY MEDIATION PROGRAM: A FACILITATIVE APPROACH

In Ontario, the statutory framework for mandatory mediation, as well as the guiding principles to which mediators are expected to adhere while fulfilling their role, strongly suggest that **facilitative rather than evaluative mediation** is the approach to be applied in the court-connected mediation process.

Based on the provisions of Rule 24.1 of the Ontario Rules of Civil Procedure, the Canadian Bar Association-Ontario [now Ontario Bar Association] and the Law Society of Upper Canada Rules of Professional Conduct, it appears that mediation in Ontario was designed by the Rules Committee as a facilitative process. While these provisions do not appear to clearly prohibit **evaluative mediation** techniques, the overall tone of the guiding principles suggests a **facilitative orientation**.

[...]

MANDATORY MEDIATION IN ONTARIO: LESSONS FROM THE PAST AND SUGGESTIONS FOR THE FUTURE

Although we do not as yet have statistics that compare the rates of settlement between **facilitative and evaluative approaches** to mediation in Ontario, we do know that the **Mandatory Mediation Program** is leading to settlements. The 2003 Ontario Bar Admission Course materials state that in 1997, the pilot mediation project in Ottawa resulted in 66 percent of cases settling within 60 days after mediation. Similarly, Dr. Macfarlane, in her recent study, reports several results of the Hann, Barr, and Associates Evaluation of the Ontario Mandatory Mediation Program," which found that 41% of Ottawa mediations and 38% of Toronto mediations reported a full settlement within seven days of the mediation session. Also when partial reported settlements were added, the overall rate was 59% in Toronto, and 54% in Ottawa. While something in the process is clearly working to achieve settlements, it is not, at this juncture, possible to determine whether one mediator style is predominantly responsible for these settlement outcomes.

[...]

CONCLUSION

With all of the problematic aspects of an evaluative approach to mediation, it seems that the facilitative approach has earned its place as the preferred model for the Ontario Mandatory Mediation Program. It may well be that, in time, we will come to recognize that certain classes of cases are not well-suited to **facilitative mediation** and some element of an evaluation will

be employed in order to encourage settlement. It is submitted that evaluation should be offered as a separate form of dispute resolution, and should be clearly labelled, for example as "neutral evaluation", rather than as a hybrid form of 'evaluative' mediation, so that all parties know what to expect out of the process. This evaluative process should be subject to separate rules and guidelines within the context of court-connected dispute resolution.

Facilitative mediation responds to the needs and interests of the parties, and does require lawyers to give up some of the traditional control that they have had over the conduct of a civil action. The natural reaction of the lit[i]gator is to attempt to re-shape this new step in the civil litigation process to fit into a traditional adversarial model. It may well be that, with time, an array of dispute resolution processes will be established in Ontario. However, mediation should not be re-shaped into a more familiar and comfortable adversarial rights-based process before **facilitative mediation** has been given the opportunity to develop its own unique place in civil litigation in Ontario. [Nous soulignons. Références omises.]

(C. J. Brown, « Facilitative Mediation: The Classic Approach Retains Its Appeal » (2004) 4 Pepp. Disp. Resol. L.J. 279 aux pp. 279-280, 281, 283, 284, 292-293, 294-295.)

Dans un article de la Revue de droit d'Ottawa portant sur la responsabilité des médiateurs au Canada en contexte de *facilitative mediation*, l'auteur rappelle le concept de la *facilitative mediation* et le rôle des médiateurs en pareil contexte. Voici le contexte définitoire :

More and more Canadians are mediating. Are they making mistakes? What are mediator mistakes in the **facilitative mediation*** context? Do they constitute malpractice? If so, are mediators being held liable? Resoundingly, the answers appear to be "no". There is no real evidence in Canadian case law that mediators are making egregious mistakes. [...]

* **Facilitative mediation** refers to the process whereby a neutral third party (the mediator) guides or facilitates a conversation between competent adults who are voluntarily participating in a process of dispute resolution guided by consensus. **Facilitative mediators** do not provide their opinions or predictions in the mediation session, and the disputants retain full legal responsibility for any agreements reached. Moore's classic definition of (**facilitative**) **mediation** is also applicable: "[T]he intervention in a negotiation or a conflict of an acceptable third party who has limited or no authoritative decision-making power, but who assists the involved parties in voluntarily reaching a mutually acceptable settlement of issues in dispute." C. Moore, *The Mediation Process*, 2nd ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 1996) at 15.

(J. L. Schulz, « Mediator Liability in Canada: An Examination of Emerging American and Canadian Jurisprudence » (2001) 32:2 R. de d. d'Ottawa 269 à la p. 269 (CanLIIDocs 14).)

Ici, l'auteur, un avocat arbitre et médiateur de renom, donne son point de vue sur la *evaluative mediation* and *facilitative mediation* en rappelant leur notion respective.

Mandatory mediation

Mediation has been practised forever -- probably from the time humanity learned to communicate and began to engage in conflict. Before its recent popularity as part of the ADR movement, mediation had been an integral part of statutory schemes governing collective bargaining. In that context, mediation sometimes is called conciliation. I used to think that the difference between a mediator and a conciliator was that the former was more "high-powered" -- more activist. In today's jargon, the difference might be expressed as that between **evaluative and facilitative** -- the latter describing a conciliator.

[...]

Our system operates on the assumption that anyone who has taken forty hours of mediation training can be an effective mediator. This assumption is almost too silly for comment. In the labour field in Ontario, where mediation has been actively practised for more than fifty years, very few recognized mediators have emerged. Their relative paucity results from the fact that it

takes enormous skill, experience, and knowledge to mediate successfully. Contrary to the prevailing **facilitative approach**, experience and knowledge of the dispute's subject matter is essential. Few lawyers have the necessary combination of intelligence, bargaining know-how, subject-matter expertise, personality, people skills, and reputation. Lay gestalt therapists get more training than mediators and their work is not unlike a mediator's.

Effective mediators will always be a scarce resource. The failure to consider this reality destroyed the conciliation board process in Ontario fifty years ago. It initially enjoyed great success but failed through lack of sufficient personnel as resort to its use increased. Additionally, the "**facilitative style**" of mediation is only likely to work in cases that would settle without help. A **facilitative mediator** is different from an **evaluative mediator**. The latter has opinions and is not afraid to express these. The former may not have the qualifications to form an opinion but, in any event, would not express it. A **facilitative mediator** encourages organized and rational discussion, venting, exploring of "interests" -- non-legal reasons for settlement -- and allows the parties to find their own settlement, all in three hours.

Why lawyers should need a "**facilitative mediator**" is hard to understand. Can't we talk to each other without third-party help?

Why is **evaluative mediation** neither taught nor recommended? Cynical as this may seem, I believe it is because one has to know something about the subject matter of the dispute to evaluate. Mediation has turned into a huge industry for people who train mediators. Almost every week the Ontario Reports have five pages of ads for mediation training. **Facilitative mediation** is recommended by mediation trainers because if trainees needed to have subject-matter experience to mediate, many fewer lawyers would be interested in mediating. If, on the other hand, all one needs to know is process, anyone who has studied **facilitative mediation** theory can be a mediator. Once a mediator is accredited, if mediation is made mandatory, a potential career appears possible. I suppose there is no harm in lawyers taking these courses, but very few forty-hour wonders are going to make any money mediating.

The principal danger of **evaluative mediation** is the risk of polarization. Many years ago, I appeared before an experienced judge on a pre-trial. "Teplitsky," he said, "I read the pleadings, and you have a rotten case." I replied, "Judge, the case turns completely on credibility. How did you assess credibility based on the pleadings?" Stopped for a moment, he carried on: "How much do you want?" I said, "\$150,000." He asked opposing counsel (a very able lawyer, now himself a judge) how much he'd pay. After agreeing that the case did turn on credibility, counsel offered \$45,000. This apparently so shocked the pre-trial judge that he blurted out: "Well, I wouldn't pay more than \$25,000." At this point, cheekiness got the better of me (in any event, I knew him quite well), so I asked him, "Do you settle many cases with this approach?" I then offered him the opportunity to come and watch me mediate, if he wanted to learn how. Fortunately, shortly thereafter, in direct bargaining the case settled for \$125,000.

Evaluative mediation, of course, should not mean offering an early neutral evaluation. It means that, if necessary, the mediator will explore the correctness of party assumptions that are standing in the way of settlement. I call this "confronting the reality of your alternatives."

The danger of **facilitative mediation**, apart from the unlikelihood of success, is that it distances the mediator from the "quality" of the settlement. Indeed, the mediator has no responsibility for "fairness" in result and no commitment to justice, which in some measure at least depends on a result consonant with the probabilities of an adjudicated outcome. Although mediators in theory cannot force a settlement, in reality they have enormous power because a respected mediator wields enormous moral authority. The fun of mediation is exercising power where none exists. Adjudication is for me less interesting because an adjudicator has all the power. The challenge of adjudication, in part, is to avoid being overcome by the power. To inject into disputes mediators with power but no obligation to achieve justice is fundamentally flawed.

In contrast, an **evaluative mediator** must take responsibility for outcome. Expressing opinions carries with it the obligation to act competently, honestly, and in good faith. An **evaluative mediator** will not recommend settlements that are not within the reasonable range of a fair result. Anything else would be unethical.

We cannot be so driven by expediency that we ignore fairness and justice. There is the risk that **facilitative mediation** will identify, perhaps subconsciously, the weaker party, and facilitate a settlement that ignores justice.

Unfortunately, I experience this with some judges in settlement conferences. They want a deal; they are driven by statistics. They identify the party who most needs the deal and "persuade" that party to settle. The "quality" of the settlement may be poor. But how is it their fault, they would argue, they are only **facilitating**. Some (many, all) mediators would deny that they "**facilitate**" this way but, frankly, I do not believe them.

If lawyers "need" a mediator, it is because they "need" help with their case and with their clients. That help can only be provided by an **evaluative mediator**.

In any event, some of the **facilitative mediator's** "standard shtick" is value laden. The assertion that litigation is expensive is relevant only if one takes into account the probable recovery in relation to expense. The aphorism that a "bad settlement" is better than a "good lawsuit" expresses the risk that anything can happen in a courtroom. Nevertheless, one cannot evaluate settlements without implying normative risks for the particular case. Doomsday scenarios will make any settlement appear satisfactory.

What is disturbing about the injection of third-party neutrals in the cause of reducing delay and cost is what this says about lawyers and how we carry out our professional responsibilities. Obviously, we are not doing a very good job. One wonders how this is possible when we have the best law schools, the best professors, and the best students. We are also the only jurisdiction with mandatory articling and a bar admission course. How do we end up with lawyers who need so much help?

(M. Teplitsky, Q.C., « Excessive cost and delay: Is there a solution? » (2000) 19:2 Advocates' Soc. J. 5 (QL).)

Comme le rappelle la Cour Suprême de la Colombie-Britannique, la littérature canadienne sur les modes substitutifs de résolution des différends reconnaît l'approche de la *evaluative mediation*.

109 The literature on alternative dispute resolution also recognizes the validity of **evaluative mediation**:

Evaluative mediators rely on their expertise and experience to assess situations and reach conclusions about the relative merits of the arguments that are being presented to them.

Evaluative mediators are often retired judges or politicians, senior lawyers or accountants, or people who are respected and have a lot of experience in a particular field, such as information technology, engineering, or sports.

...

Evaluative mediation is non-binding in the sense that the disputants need not accept the mediator's evaluation of the merits of the case. They can conclude, as they often do, that the mediator has misconstrued the facts, misapplied the law, or just missed the point, and that they will be better off going to court and taking their chances with a judge.

If the disputants do not agree with the **evaluative mediator's** assessment, the mediator may attempt to persuade them of its accuracy. Some **evaluative mediators** try to bully disputants into agreeing. **Evaluative mediation** is therefore sometimes referred to as "muscle mediation".

Parties may choose **evaluative mediation** where they believe that the other party has an unrealistic assessment of the outcome of the case, and where they believe that the other party will be influenced by the opinion of the mediator. Also, some lawyers employ **evaluative**

mediation where they believe that their own client has an unrealistic assessment of the case, and is intransigent. ...

(Allan J. Stitt, *Alternative Dispute Resolution Practice Manual*, loose-leaf (consulted on July 18, 2013), (Toronto, Ont.: CCH Canadian Ltd., 2012) at para. 2010.

110 Both the Tribunal's rules and policies and the literature on alternative dispute resolution indicate that rights-based mediation -- with its focus on assessing the relative strengths and weaknesses of each party's case -- can be an appropriate way of conducting mediation. In my view there is nothing wrong with a mediator privately and candidly explaining to a party the mediator's views on the merits of the case and that party's prospects of success.

(*Gichuru c. Law Society of British Columbia*, [2013] B.C.J. No. 1629, 2013 BCSC 1325, 230 A.C.W.S. (3d) 1167, 286 C.R.R. (2d) 234, 55 B.C.L.R. (5th) 322, [2014] 4 W.W.R. 385, 2013 CarswellBC 2268 (QL).)

Dans le Halsbury, il n'est fait mention que des trois approches suivantes dans le domaine de la médiation : la *evaluative mediation*, la *facilitative mediation* et la *transformative mediation*. À moins de convention contraire, l'application d'une approche est souple, c'est-à-dire qu'un différend peut être résolu grâce à une seule approche ou à une combinaison des approches.

II. PRIVATE DISPUTE RESOLUTION

2. Mediation

(1) Definition

HDR-5 Nature of mediation. Mediation can be defined as “a collaborative and strictly confidential process in which parties contract with a neutral, referred to as a mediator, to assist them in settling their dispute”. The mediator does not decide the dispute, nor does the mediator impose a solution upon the parties. The mediator generally improves understanding and communication so that the parties can see their own way to a settlement of their dispute. In “**evaluative**” mediation, the mediator is asked to comment on the merits of the parties’ substantive positions, but makes no actual determination of those positions. In a “**facilitative**” mediation, on the other hand, the interests of the parties are emphasized over their legal positions and no comment on the merits is required of the mediator. In “**transformative**” mediation, the parties and the mediator work primarily to repair damaged commercial or personal relationships in the course of which the underlying dispute is resolved by agreement. There is no boundary between any of these mediation formats and unless the mediation agreement contractually restricts the mediator to one format, they may be used sequentially or in combination. Mediators have a wide scope to neutralize the effect of cognitive biases, provoke new thoughts, challenge parties’ perspectives and beliefs about their dispute, devise multi-dimensional settlement options unavailable to courts or arbitrators, and assist the parties in crafting a competent, durable settlement agreement. [Nous soulignons. Références omises.]

(D. W. Glaholt et M. Rotterdam, *Halsbury’s Laws of Canada – Alternative Dispute Resolution*, rééd. LexisNexis Canada, 2018 au HDR-5 Nature of mediation (QL).)

La *narrative mediation* a été enseigné à l’Université Waterloo en Ontario par John Winslade (co-fondateur de l’approche) dans le cadre du Conflict Management Certificate Program.

Narrative Mediation is based on social constructionist theory which holds that people organize their experiences in story form to make sense of their lives and relationships. Narrative mediators are interested in how the conflict story impacts on an individual’s life more than whether the story is factual. The conflict is externalised and space is made to look for exceptions to the dominant story. The conflict stands between the people, rather than something that is inside themselves. By diffusing anger and tension, it helps people separate themselves from conflict-saturated stories and gives them the opportunity to re-author relations in more peaceful, cooperative and respectful ways. A new story/reality is constructed.

Narrative Mediation provides an alternative relational position which can facilitate the resolution of conflict much more smoothly and effectively than in traditional problem-solving approaches.

In this 14-hour, 2-day workshop, in addition to having an opportunity to role play, you will learn:

- some commonly held assumptions that embroil people in conflict,
- some limitations and problems with interest-based, problem-solving mediation,
- the theories that underpin a narrative approach to resolving conflict,
- the practices that embody these theories,
- how to help people separate themselves from the divisiveness of a dispute,
- opening new possibilities in the tight corners of a conflict, and
- how to place the cultural worlds, and power relations within it, at the centre of the mediation process, rather than on the fringes of the process.

(Université Waterloo, *Conflict Management Certificate Program*, en ligne <https://uwaterloo.ca/conflict-management/workshops/all-workshops-offered/narrative-mediation>.)

Nous remarquons que cette approche est maintenant abordée avec d'autres approches dans le cadre du cours *The Art of Mindful Mediation*.

Key themes addressed in this workshop:

A mediation model that draws from a spectrum of existing mediation styles (**transformative, narrative, evaluative**, etc.) to intentionally shift with the needs of the clients;

(Université Waterloo, *Conflict Management Certificate Program*, en ligne <https://uwaterloo.ca/conflict-management/workshops/all-workshops-offered/art-mindful-mediation>.)

De plus, la *transformative mediation* fait actuellement l'objet d'un cours à part entière à la même université.

Using a combination of presentations, interactive exercises, role plays, and discussions, this 28-hour workshop explores the **transformative model of mediation** and offers practical mediation skills that support this approach. Transformative mediation helps cultivate positive changes in the way the parties view themselves, the other participant and their interaction. This approach is particularly effective when the parties feel either that the situation is hopeless or that the other party is unreasonable.

The sessions include:

- Understanding the structure and dynamics of conflict
- Conflict resolution styles
- Communication skills
- Mediation styles
- Transformative mediation
 - Empowerment and recognition
 - Key mediation tasks
 - Building the process

- Sharing perspectives
 - Developing clarity
 - Developing options
 - Making decision
- Role-plays
 - Issues in mediation
 - Conflict and culture
 - Power

(Université Waterloo, *Conflict Management Certificate Program*, en ligne <https://uwaterloo.ca/conflict-management/workshops/all-workshops-offered/transformative-mediation>.)

Dans l'extrait suivant trouvé sur le site Web de l'*Alberta Arbitration & Mediation Society*, il y est mentionné que plusieurs approches de médiation sont utilisées au Canada (dont la *facilitative mediation*, la *evaluative mediation*, la *transformative mediation* et la *narrative mediation*), mais que c'est la *facilitative mediation* qui est la plus couramment utilisée.

What is Mediation?

Mediation

Mediation is the non-adversarial intervention between conflicting parties to promote settlement, compromise and understanding. It is an informal, confidential and structured process to resolve disputes before they escalate to heightened hostilities such as litigation. The advantage to mediation is that the outcome remains in control of the parties, instead of the courts.

Settlements can often be reached within a few hours if mediation is used, saving large amounts of time and money. There are several mediation approaches used in Canada, including:

- **Interest-based or “facilitative” mediation**
- **Evaluative mediation**
- **Transformative mediation**
- **Narrative mediation**

The most commonly used is **facilitative mediation**, which focuses on the needs of all parties and creating agreed-upon criteria for acceptable solutions using those needs, prior to the generation of solutions.

(Alberta Arbitration & Mediation Society, *What is Mediation?*, en ligne http://www.aams.ab.ca/What_Is_Mediation.htm.)

L'*insight mediation* est enseignée et pratiquée à l'Université Carleton à Ottawa.

Insight Mediation

Using [the] insight approach to conflict, insight mediators understand conflict as an interactive learning process where conflict emerges from interpretative experiences of threat. This understanding assumes that for conflict to be resolved, parties must engage in a process of learning that forges new understandings of each other. Insight mediation practitioners understand their role as one of helping parties gain insight into the threats-to-cares and negative patterns of interaction that underlie and sustain the conflict.

Insight mediators use active listening and non-judgmental questions to engage conflicting parties in a dialogue about the nature of their conflict, their role in it, and how best to resolve it. Insight mediators presuppose that to solve the conflict parties must become aware of the interactions that created the conflict, and for this reason they not only seek to understand the interests and needs motivating parties' actions, but also the deeper level values that influence parties' responses and actions. Because these deeper level values are attached to strong beliefs about normative patterns of cooperation and judgments about issues of social justice and human rights, they often stay hidden in conflict as parties fear that their emotions and values will not be understood or respected. Through the generation of new insight, parties become empowered to move below the problem's surface to deal with the deeper level values relevant to the conflict.

At Carleton University, insight mediation has largely been practiced and researched in interpersonal and small group conflicts that have a relational more than transactional component. Its application to international conflict has recently become the subject of study at the School of Conflict Analysis and Resolution (S-CAR) at George Mason University in Washington DC. Academics at both S-CAR and Carleton are studying how the insight approach can be used in the analysis and resolution of large group and organizational conflict. [Nous soulignons.]

(Department of Law and Legal Studies, Graduate Diploma in Conflict Resolution, en ligne <<https://carleton.ca/law/future-students/gdcr/insight-mediation/>>.)

L'insight mediation est non seulement pratiquée par Cheryl Picard, mais également par d'autres praticiens canadiens dont le cabinet Neil Donnelly & Associates situé à Kingston en Ontario.

Welcome to the **Insight approach**, an advanced method for changing conflict situations and facilitating mediation sessions.

The **Insight approach** to conflict and mediation positions conflict as emanating from experiences of threat to deeply held values and beliefs that trigger individuals and groups to protect and defend. These responses are perceived by other's as threats to what they believe and value leading them to defend. When threat experiences continue, the resulting "defend patterns of interaction" sustain and escalate the conflict. To change these patterns, **Insight** practitioners facilitate learning conversations that expand what parties know about themselves and those with whom they are in conflict. The new insights generated reduce threat experiences and empower parties to work together to find more constructive ways of interacting.

This view of conflict differs from conflict being a struggle over claims to scarce resources, or the incompatibility of goals, positions, interests and needs, which has implications for how conflict practitioners intervene.

Insight practitioners take an interpretive approach that engages parties in learning more about themselves and the others involved in the conflict.

Being curious about threats and listening without judgement generates new insights about each other's intentions and responses. This expanded knowledge enables parties to engage in dialogue and decision-making to change their interactions so their differing views and values can co-exist without threat.

[...]

Insight Mediation

If conflict is to change, new insights that expand what parties currently know are required. Insights are generated from curious, non-judgmental listening and questioning focused on: 1) what parties think they know about each other's intents 2) how they are protecting what matters to them and 3) what led them to decide to interact in the way they have. Questions are structured to foster new interpretations, new meanings, and new connections that make space for parties to seek new ways of interacting. Learning more about oneself in relation to others

releases conflicting parties from the necessity of threat and the recurrent patterns of interaction that block their ability to craft non or at least less conflictual ways of interacting. Helping parties gain insights that transform conflicts through a framework for understanding how to break through closed-minds and move toward less threatening possibilities offers hope for changing a conflict riddled world.

The **insight approach** to conflict has been shown to be successful in workplace, family, church and neighbourhood conflicts

The power of the **Insight approach** lies in using a learning methodology to intervene in conflict rather than relying on negotiation and problem-solving practices. The depth of theoretical and reflexive foundations in the **Insight approach** enables conflict practitioners to identify what they are doing, and why, thus permitting the use of more varied, creative and flexible interventions than would be found in prescriptive-type conflict models. The **Insight approach** makes room for the power of curiosity and authentic engagement as drivers of change.

The **Insight approach** to conflict has been shown to be successful in workplace, family, church and neighbourhood conflicts, and by collaborative lawyers, financial planners and mental health professionals. Through **Insight** policing projects, a number of American police officers have been trained to use Insight skills when addressing violent retaliatory crimes. [Nous soulignons.]

(Dr Cheryl Picard, *Insight Approach to conflict and mediation*, en ligne <<http://insightapproach.ca/index.php>> et <<http://insightapproach.ca/insight.php>>)

3. Various Mediation Methodsoften called ‘Mediator Style’

You will see the term ‘Mediator Style’ to describe how different mediators mediate. That term, in my view is misleading and does not properly describe the differences between mediators. In my mind, style suggests personal mannerisms, dress code etc. and says nothing about what the mediator does in mediation.

That said, the subject of ‘the various kinds of mediation’ is an unsettled area in the field of mediation. Mediation practitioners use various terms to describe what I call ‘Mediation Methods’ and there is no consensus in the mediation community about standard terminology to use to describe various forms of mediation or mediation methods.

When I use the term ‘mediation method’ I am referring to the underlying philosophy or ideology that the mediator adopts in dispute resolution. That philosophy or ideology may change depending on the type of mediation case in question. Civil tort mediation will, for the most part, require a different mediation method or ideology than a workplace or family mediation as discussed in Section 2.above.

The consumer of mediation services should be able to understand what they are buying when they engage a mediator. You should know what dispute resolution ideologies the Mediator brings to their dispute and this is a challenge for most people who are buying mediation services. No doubt many consumers are unaware of the different mediation methodologies that exist.

It is not possible to explain here all the available Mediation Methods to the degree that the consumer will adequately understand their options. However incorporated in this website are resources for your use. After consulting these resources you will be equipped to ask informed questions of your prospective mediator and be better able to make an informed decision in the selection of a mediator.

Please see the ‘Mediation Methods Continuum’ following, that I have developed to provide you with a framework to understand the range of Methods of Mediation.

To better understand the 'Continuum' there are links to resources to explain further the methods of mediation listed

Following is the list of mediation methods incorporated in the 'Continuum'. As depicted on the 'Continuum' each of these methods is more focused on either 'settlement' of the dispute or 'relational' issues of the parties. A focus on 'settlement' is as the term suggests' a mediation method principally concerned with getting a settlement. If the parties to a dispute will not meet again there is little concern for ongoing relations. A focus on 'relational' means that the relationship between the parties in mediation is of great significance. The mediation method in such cases will address the need to maintain and/or repair the relationship.

a) Evaluative

Evaluative Mediators provide opinion and advice about how the case should be settled and may provide an assessment of the merits of each party's case or position. The evaluative mediator has no decision-making authority but tend to be directive.

b) Interest-based

This method of mediation has also been referred to as problem-solving mediation. It follows a linear approach to resolving disputes and is oriented to resolution and settlements. The keynote about this method is the focus on uncovering the underlying interests and needs that lay beneath the positions taken and claims made by the parties. Mediators using this method lead the parties through the steps of storytelling, issue identification, interests, options to resolution and settlement.

c) Solution Focused

Mediators using this method focus the parties on their hoped for future outcomes. This approach moves the parties away from diagnosis and review and discussion of the past, in the belief that these discussions tend to fix the parties in the past and stifle resolution.

Please see 'Links' for further information.

d) Integrated

Many mediators would rather not peg themselves as subscribing to a specific mediation method and would describe themselves as mediating using a variety of methods, as the situation requires. This would be the integrated approach.

For example if the mediator found that the parties could not move ahead using the solution focused method the mediator may adopt features of the interest-based approach as an alternative. While this may seem obvious, it is argued by some that a mediator should adhere to their mediation method if the method is to be truly successful.

Please see 'Links' for further information.

e) Party Directed

This method developed at the University of California is concerned with separate pre-mediation coaching of each disputing party about effective dispute resolution and preparing them for a constructive discussion in mediation. The mediator's role is coach and listener who then takes a hands off approach when the parties meet for their mediation discussion.

Please see 'Links' for further information.

f) **Insight**

The **Insight Mediator** sees mediation as an educational process for the disputing parties as the mediator assists the parties in understanding what is important to them in the dispute and understanding what is important to the other party. This is one element of **Insight Mediation**, one other being the focus on the 'future best hope' of each party.

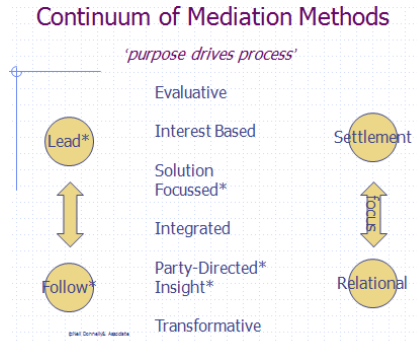
Please see 'Links' for further information.

g) Transformative

Transformative Mediation focuses on supporting the disputing parties with interventions that empower and give recognition to them. This method holds to the belief that parties, once so empowered and recognized, interact more effectively and are enabled to resolve their own differences.

Please see 'Links' for further information.

Please feel free to contact me if I can assist you in your assessment of the Mediation Methods.



Lead* v Follow*

'Lead' in this context refers to activities of the mediator that have the intent of moving the parties in a direction. 'Follow' in this context refers to activities of the mediator that follow the dialogue of the parties and are not intended to move the parties in a direction. Lead* or Follow* does not refer to the level of activity of the mediator. Nor can the level of activity be equated to the number of interventions. Active listening, for example, may not involve active intervention. [Nous soulignons.]

(Neil Donnelly and Associates, en ligne <<http://neildonnelly.ca/mediation/>>.)

Mentionnons que cette approche est non seulement pratiquée au Canada, mais ailleurs dans le monde, comme en Espagne et aux États-Unis.

This special issue of *Revista de Mediation* brings **Insight thinkers** together for the first time in one collection, expanding its discoveries beyond the borders of North America into Spain and the Spanish speaking world, and making new advances in the **Insight Approach** that push the boundaries of current thinking. Our hope is that mediators and conflict professionals from around the world can benefit from the unique perspective that the **Insight approach** brings to the field and use what is presented in this issue to further sustainable peacebuilding practice.

It has been roughly fifteen years since Cheryl Picard and Kenneth Melchin began to formulate **Insight Mediation** in an effort to capture for third party practitioners how we use our minds as we engage and disengage in conflict so that we can more reliably work to transform it. The intervening years have lead to the growth, evolution and refinement of the principles that underlie **Insight Mediation** into the broader, Insight approach to conflict analysis and resolution, which has become an explanatory framework for understanding and addressing conflicts that range from the interpersonal to the social and for intervening in innovative and context specific ways. [Nous soulignons.]

(M. Price, « Introduction » (2017) 10:2 *Revista de Mediación: An Insight Approach Special Issue 1* à la p. 1.)

Some might feel that I have improperly split a single varied mental concept of mediation into four distinct frameworks. Others may protest that I have improperly lumped together mediation

styles that should be kept quite distinct. This is particularly true for the fourth category; Understanding. Not only does that category include the Understanding model of Gary Friedman and Jack Himmelstein and the Transformative model of Robert Baruch Bush and Joseph Folger, it also includes such approaches as Narrative Mediation and **Insight Mediation**. Each of these models has features, goals, and operating assumptions that are different from the others.

(J. M. Hyman, « Four Ways of Looking at a Lawsuit: How Lawyers Can Use the Cognitive Frameworks of Mediation » (2010) 34 Wash. U. J. L. & Pol'y 11 à la p. 31.)

Du point de vue de la langue anglaise

Voici les définitions pertinentes (y compris les origines et les étymologies) des adjectifs *transformative*, *facilitative*, *evaluative* et *narrative* que nous avons repérés dans le *Oxford English Dictionary* pour nous aider dans la recherche des équivalents.

transformative, adj.

Etymology: <medieval Latin *transformātīvus* (Albertus Mag. a1280), < participial stem of Latin *transformāre* to **TRANSFORM v.**: see **-ATIVE suffix**. Compare French *transformatif* (neologism in Littré)

a. Having the faculty of transforming; fitted or tending to transform.

[...]

facilitative, adj.

Origin: Formed within English, by derivation. **Etymons:** **FACILITATE v.**, **-IVE suffix**.

Etymology: <**FACILITATE v.** + **-IVE suffix**. Compare earlier **FACILITATING adj.**

That has or is characterized by a tendency to facilitate something; that makes something easier or assists in bringing about a particular end or result; helpful, accommodating; conducive. Also with *of, to*.

narrative, adj.

Forms: 1ME **narratyf**, 16 **narratiue**, 16– **narrative**.

Origin: Of multiple origins. Partly a borrowing from French. Partly a borrowing from Latin. **Etymons:** French *narratif*; Latin *narrativus*.

Etymology: <Middle French *narratif* (mid 15th cent.; compare earlier *narratif*, noun: see ... **NARRATIVE n.**) and its etymon post-classical Latin *narrativus* suited to narration (4th – 5th centuries) <classical Latin *narrāt-*, past participial stem of *narrāre* **NARRATE v.** + **-īvus -IVE suffix**.

1. a. That narrates or recounts, that tells a story; of or concerned with narration; having the character or form of narration.

[...]

evaluative, adj.

Etymology: <**EVALUATE v.** + **-IVE suffix**.

Of, pertaining to, or tending to evaluation; appraisive, estimative.

Ce sont les verbes *transform*, *facilite*, *evaluate* et *narrate* qui forment la base de ces adjectifs.

transform, v.

Etymology: <Latin *transformāre*, <TRANS- *prefix* + *formāre* to form, <*forma* form. Compare French *transformer* (14th cent. in Godefroy *Compl.*), also Old French *tresformer*.

facilitate, v.

Forms: 15–16 **facillitate**, 15– **facilitate**, 16 **facilletate**.

Origin: Probably a borrowing from French, combined with an English element. **Etymons:** French *faciliter*, -ATE *suffix*³.

Etymology: Probably <Middle French, French *faciliter* to make easy (mid 15th cent.; <Italian *facilitare* (c1304) <*facilità* FACILITY *n.*) + -ATE *suffix*³. Compare post-classical Latin *facilitare* (from 14th cent. in British and continental sources), Catalan *facilitar* (a1575), Spanish *facilitar* (1535), Portuguese *facilitar* (1539). Compare slightly earlier FACILITE *v.* and slightly later FACILIZE *v.*

narrate, v.

Forms: 16 – **narrate**; *Sc.* pre-17 **narret**, pre-17 17– **narrate**, 17 **narrete**.

Origin: A borrowing from Latin. **Etymons:** Latin *narrāt-*, *narrāre*.

Etymology: <classical Latin *narrāt-*, past participial stem (compare -ATE *suffix*³) of *narrāre* to relate, recount, in post-classical Latin also to plead in a court of law (from c1220 in British sources), to recite the verdict of a jury (late 13th cent. in a British source), related to *gnārus* knowing, skilled (see IGNORE *v.*). Compare Italian *narrare* (late 13th cent.), Middle French, French *narrer* (late 14th cent.), Spanish *narrar* (1438), Portuguese *narrar*. Compare earlier NARRATION *n.*

evaluate, v.

Etymology: <French *évalu-er* (see EVALUATION *n.*) + -ATE *suffix*³.

Et ces verbes sont joints par le suffixe *-ive* ou sa variante *-ative*.

-ive, suffix

Forming adjectives (and nouns.) Formerly also *-if*, *-ife*; <French *-if*, feminine *-ive* (= Italian, Spanish *-ivo*): — Latin *īv-us*, a suffix added to the participial stem of verbs, as in *act-īvus* active, *pass-īvus* passive, *nātīv-us* of inborn kind; sometimes to the present stem, as *cad-īvus* falling, and to nouns as *tempest-īvus* seasonable. Few of these words came down in Old French, e.g. *naïf*, *naïve*: — Latin *nātīv-um*; but the suffix is largely used in the modern Romanic languages, and in English, to adapt Latin words in *-īvus*, or form words on Latin analogies, with the sense ‘having a tendency to, having the nature, character, or quality of, given to (some action)’. The meaning differs from that of participial adjectives in *-ing*, *-ant*, *-ent*, in implying a permanent or habitual quality or tendency:

cf. *ACTING adj.*, *ACTIVE adj.*, *ATTRACTING adj.*, *ATTRACTIVE adj.*, *COHERENT adj.*, *COHESIVE adj.*, *CONSEQUENT adj.*, *CONSECUTIVE adj.* From their derivation, the great majority of these end in *-sive* and *-tive*, and of these about one half in *-ATIVE suffix*, which tends consequently to become a living suffix, as in *talk-ative*, etc. A few are formed immediately on the verb stem, esp. where this ends in *s* (*c*) or *t*, thus easily passing muster among those formed on the participial stem; such are *amusive*, *coercive*, *conducive*, *crescive*, *forcive*, *piercive*, *adaptive*, *adoptive*, *denotive*, *humective*; a few are from nouns, as *massive*. In *costive*, the *-ive* is not a suffix.

Already in Latin many of these adjs. were used substantively; this precedent is freely followed in the modern languages and in English:
e.g. *adjective, captive, derivative, expletive, explosive, fugitive, indicative, incentive, invective, locomotive, missive, native, nominative, prerogative, sedative, subjunctive*.

In some words the final consonant of Old French *-if*, from *-īvus*, was lost in Middle English, leaving in modern English *-Y suffix*¹: e.g. *hasty, jolly, tardy*.

Adverbs from adjectives in *-ive* are formed in *-ively*; abstract nouns in *-iveness* and *-IVITY suffix*.

-ative, suffix

<French *-atif, -ative*, Latin *-ātīvus*, consisting of adj. suffix *-īvus* (see *-IVE suffix*) appended to participial stems in *-āt-* of verbs in *-āre*, e.g. *dēmonstrāre* to point out, *dēmonstrāt-īvus* ‘having the attribute or habit of pointing out, tending to point out.’ Only a few were used in Latin, but the analogy is extensively followed in the modern languages. In the majority of instances, as in *demonstrate, demonstrative*, adjectives in *-ative* belong to verbs in *-ate*; cases like *represent, -ative, affirm, -ative, figure, figurative*, in which the English vb. represents (through French) the present stem of the Latin, have afforded a formal analogy for *talk, talk-ative*.

A few adjs. of this class are moreover formed directly from nouns in *-TY suffix*¹, as if from an intervening verb in *-tate*, which does not exist; e.g. *AUTHORITY n.*, (**authoritate*), *authoritative*; so *qualitative, quantitative*.

Voici maintenant quelques définitions du terme *insight* répertoriées dans des dictionnaires spécialisés et généraux.

insight

n. 1. A clear and deep understanding of anything. 2. The sudden appearance of a solution to a problem. 3. A realization of some aspect or relationship in one’s own internal organization. 4. The capacity to understand one’s own or others’ mind and behavior.

(*The Cambridge Dictionary of Psychology*, edited by David Matsumoto, Cambridge University Press, 2009, s.v. « insight ».)

insight

1 Most generally, an act of apprehending or sensing intuitively the inner nature of something. There are several more specialized meanings. Two relate to personal insight:

2 In standard parlance, any self-awareness, self-knowledge or self-understanding.

3 In psychotherapy, the illumination or comprehension of one’s mental condition, which has previously escaped awareness. Note that a distinction is made here between intellectual insight, which is a kind of theoretical understanding of one’s condition or of the underlying psychodynamics of one’s actions but still leaves one alienated from the self, and emotional insight, which is regarded as the true, deep understanding. Classical psychoanalysis, for example, regards the intellectual form as a defence mechanism and the emotional form as the critical element of successful therapy.

Two additional meanings relate to situational or environmentally stimulated insights:

4 A novel, clear, compelling apprehension of the truth of something occurring without overt recourse to memories of past experiences.

5 Within GESTALT PSYCHOLOGY, the process by which problems are solved. In this sense, insight characterizes a sudden reorganization or restructuring of the pattern or significance of

events allowing one to grasp relationships relevant to the solution. Here, insight represents a kind of learning and is characterized in an all-or-none fashion. See also INTUITION.

(*The Penguin dictionary of psychology*, 4^e éd., 2009, s.v. « insight ».)

insight, n.¹

[...]

2. [...]

d. *Psychology*. In studies of behaviour and learning, the sudden perception of the solution to a problem or difficulty; applied to animals, giving an indication of their capacity for ideas and reasoning. In *Psychoanalysis*, perception of one's mental condition. Also attributive and in other combinations, as *insight-giving*, *insight-learning*, *insight therapy*.

[...]

(*Oxford English Dictionary*, 2019, s.v. « insight ».)

insight n.

1. Clear and deep understanding or perception.

2. The process by which the meaning or significance of a pattern or the solution of a problem suddenly becomes clear, often accompanied by a eureka moment or an aha experience. A famous and dramatic example is that of the ancient Greek mathematician and physicist Archimedes of Syracuse (?287–212 bc), who was asked by King Hiero II (308–216 bc) to determine whether his gold crown was alloyed with silver. Archimedes could not at first think how to perform such a test, but when getting into a bath that was full to its brim, he had an aha experience, realizing suddenly that a body heavier than water must displace its own volume of water when immersed, and that because silver is lighter than gold, a pound weight of gold/silver alloy must displace more water than a pound weight of gold, enabling the crown to be tested against a piece of pure gold of equal weight, whereupon (according to Vitruvius Pollio) he jumped out of the bath crying 'Eureka! Eureka!' (I've found it! I've found it!) and ran home naked to perform the experiment.

3. The capacity to understand oneself, especially the abnormal or pathological nature of aspects of one's behaviour or mental experience that result from a mental disorder; often used to distinguish neurosis, in which insight is typically present, from psychosis (1), in which it is typically absent. In psychoanalysis, conscious understanding of unconscious reasons for maladaptive behaviour is believed to be curative in itself. See also Anton's syndrome, interpretation (2), problem-solving stages.

(*A Dictionary of Psychology*, 4^e éd., 2015, s.v. « insight ».)

Le terme *insight mediation* est donc construit par la juxtaposition de deux substantifs. Cette structure est souvent utilisée pour exprimer des idées courantes ou la classification.

385 noun + noun (1): basic information

1 *milk chocolate*; *chocolate milk*

Many common ideas in English are expressed by **noun + noun** compounds. In this structure, the first noun modifies or describes the second, a little like an adjective. Compare:

- *milk chocolate* (a kind of chocolate)

chocolate milk (a kind of milk)

- *a horse race* (a kind of race)

a race horse (a kind of horse)

- *a book case* (a kind of case)

a mineral water (a kind of water)

[...]

386 noun + noun (2): advanced points

1 classifying expressions: *a sheepdog*

The **noun + noun** structure is mostly used to make ‘classifying’ expressions, which name a particular kind of using.

mountain plants (a special group of plants)

mineral water (a sort of water)

a sheepdog (a particular kind of dog)

[...]

(M. Swan, *Practical English Usage*, 3^e éd., New York, Oxford, 2005 aux pp. 357-358.)

ÉQUIVALENTS

Constats de l’usage

Pour ce qui est de l’équivalent *transformative mediation*, nous avons repéré plusieurs équivalents dans la littérature francophone. Ce terme a majoritairement été rendu en français par *médiation transformative*. Nous notons les emplois des termes *médiation transformatrice* et *médiation transformationnelle*.

D’abord, les écrits de Robert A. Baruch Bush et de Joseph P. Folger, cofondateurs de la *transformative mediation* et auteurs du livre *The Promise of Mediation*, ont été traduits en français. Le livre intitulé *La médiation transformative : une approche non directive du conflit*, paru en mai 2018, constitue la première édition en français de l’ouvrage de référence théorique et pratique de ce modèle de médiation en pleine expansion dans le monde anglo-saxon. Les traducteurs, avec la contribution de John-Peter Weldon, ont utilisé l’équivalent *transformative* pour rendre l’adjectif anglais de la même graphie dans le résumé du livre.

L’approche transformative met en avant la posture non directive du médiateur et son respect intégral de l’autodétermination des participants, ainsi que de l’expression de leurs ressentis et points de vue, en particulier lorsqu’ils sont aux prises avec la déstabilisation et la fermeture engendrées par le conflit. Ce livre présente les principes fondamentaux et concepts clés de la « transformation des interactions conflictuelles » : empowerment individuel et reconnaissance mutuelle. Il en décrit également avec précision les outils et leur utilisation dans des contextes d’intervention très différents.

(R.A. Barush Bush et J. P. FOLGER, *La médiation transformative : une approche non directive du conflit*, trad. par P. Chambert-Loir et O. Chambert-Loir, Toulouse, érès, 2018.)

Il va sans dire que John-Peter Weldon, pionnier de la médiation et coordonnateur de la traduction du livre précité, utilise le terme *médiation transformative* dans ses écrits. Nous reproduisons ici un extrait de son article intitulé *La médiation transformative au soutien de l’autodétermination des parties* qui est paru en 2012. Selon le site Web de l’auteur, il s’agit du premier article publié en français sur la médiation transformative dans une revue professionnelle, le *Journal d’arbitrage et de médiation du Canada*.

Les médiateurs qui adhèrent à l’approche transformative croient que ce dont les personnes en conflit ont le plus besoin, c’est d’être accompagnées par une personne qui les aide à mener un

type particulier de conversation dans laquelle chaque partie va graduellement pouvoir retrouver ses repères en reconquérant son autonomie personnelle (*empowerment shifts*) et en devenant plus attentive à la manière dont l'autre partie vit la dispute (*recognition shifts*). Au cours des 20 dernières années, la facilitation d'une meilleure communication entre les parties en conflit afin que puisse émerger une issue appropriée et durable a constitué la marque distinctive de la **médiation transformative**.

(J.-P. Weldon, « La médiation transformative au soutien de l'autodétermination des parties » (2012) 21:1 Can. Arbit. and Med. J. 37 aux pp. 37-38.)

Un réseau prônant l'approche transformative du conflit a été créé en octobre 2011 au Québec. Il s'agit du Réseau pour une approche transformative du conflit.

L'IMAQ attire l'attention de la communauté PRDiste sur la création du Réseau pour une **approche transformative du conflit**.

Six mois après la formation en **médiation transformative** donnée par Robert A. Baruch Bush et John Peter Weldon à Montréal, cinquante professionnels de divers domaines se sont rassemblés pour fonder le Réseau pour une **approche transformative du conflit**. Ce nouveau regroupement a rapidement attiré non seulement avocats-médiateurs, mais aussi :

arbitres;

conciliateurs;

directeurs et conseillers en ressources humaines;

gestionnaires patronaux et représentants syndicaux;

enquêteurs en harcèlement psychologique;

avocats collaboratifs etc...

Toutes ces personnes ont en commun d'avoir suivi une formation de base en **médiation transformative** et ont la volonté de développer une dimension **transformative** à leur pratique professionnelle.

[...]

La médiation transformative – rappel

La **médiation transformative**, cette approche « pas comme les autres » qui favorise chez chaque partie la reprise de possession de ses moyens (« Empowerment ») ainsi que le constat de l'existence d'un autre point de vue que le sien (« Recognition ») est encore peu connue au Québec.

(Institut de médiation et d'arbitrage du Québec, en ligne :

<http://imaq.org/2011/11/28/naissance-du-reseau-pour-une-approche-transformative-du-conflit/>.)

Dans le contexte qui suit, le terme *transformative mediation* a été traduit par *médiation transformatrice*.

3.2 Justice transformatrice

La justice transformatrice, une solution de rechange ambitieuse aux systèmes juridiques civil et pénal actuels, a pour objectif de transformer le système, les participants et leurs différends. Par rapport aux différends civils, la **médiation transformatrice** vise à transformer les perceptions réciproques des parties et de leurs différends (Bush et Folger, 1994). On dit que ce genre de médiation constitue une possibilité de développement moral pour les parties de même que de changement social au sens plus large. Ses objectifs sont l'autonomisation des parties et la reconnaissance mutuelle de leur situation et de leurs « qualités humaines communes » (Bush et Folger, 1994, p. 84-85). Dans le contexte pénal, la justice transformatrice remet en question la

conception selon laquelle la fonction du droit est de proposer des règles, des procédures et des institutions qui facilitent des interactions équitables et d'obtenir « justice » en contrôlant le comportement socialement inacceptable qui se manifeste dans le cadre d'un conflit. Selon un commentaire, « la force de la justice transformatrice [est] la possibilité de se servir de la substance d'un conflit pour examiner des options et mettre au point des réponses qui non seulement sont acceptables pour toutes les parties, mais favorisent le développement et le renforcement des relations entre tous les intéressés (Commission du droit du Canada, 1999). Le conflit devient un moyen grâce auquel les parties concernées et la société en général peuvent changer de façon appréciable et, en ce sens, il est potentiellement transformateur.

[...]

3.3 Justice réparatrice

[...]

3.3.2 Principes et caractéristiques de la justice réparatrice

[...]

La justice punitive, comme la justice réparatrice, vise à établir ou rétablir ce que Llewellyn et Howse (1998) appellent « l'équité sociale entre l'auteur et la victime d'un délit », mais elle le fait par le biais du châtiement. La justice réparatrice, quant à elle, « vise le problème du choix de pratiques pouvant, dans un certain contexte, atteindre l'objectif du rétablissement de l'équité sociale », et elle détermine la réponse au moyen d'un dialogue entre l'auteur du délit, la victime et la collectivité. On encourage les participants à reconnaître l'Autre dans son individualité, et non seulement au sein de catégories génériques d'auteurs et de victimes du délit (Hudson, dans Ashworth et Wasik, éd., 1998, p. 249). Nous mentionnons que cette reconnaissance de l'Autre est au [cœur] de la **médiation transformatrice** dans le contexte civil. La médiation offre aux parties une possibilité de croissance morale et de reconnaissance mutuelle de la situation de chacun (Bush et Folger, 1994, p. 81). Llewellyn et Howse (1998) croient que cette reconnaissance doit s'accompagner de la reconnaissance du fait que l'auteur du délit subit lui aussi un préjudice, et elle nécessite l'engagement de la part de la collectivité de ne pas le stigmatiser.

(P. Hughes et M. J. Mossman, « Repenser l'accès à la justice pénal au Canada : un examen critique des besoins, des réponses et des initiatives de justice réparatrice » (2001) Division de la recherche et de la statistique, ministère de la Justice Canada aux pp. 76-77, 82-83.)

Tout comme dans les traductions suivantes :

En Ontario, les médiateurs communautaires reçoivent une formation quelque peu différente. Le programme accorde la même attention aux compétences, à la diversité, à l'asymétrie des pouvoirs, à la compétence des médiateurs, à la sensibilisation aux réalités culturelles, à l'éthique et au processus de médiation. La différence réside dans la mise en valeur de la co-médiation et de l'utilisation des œuvres communes, avec un accent accordé à la **médiation transformatrice**, ce qui signifie que les médiateurs s'efforcent d'aider les participants à la médiation à mieux comprendre leur comportement et celui de l'autre partie en conflit, afin d'éviter à l'avenir les litiges semblables et de régler le différend en cours.

(M. Satterfield, « La co-médiation repensée » (2015) 24:2 Can. Arbit. and Med. J. 15 à la p. 19.)

Questions utiles au moment de retenir les services d'un médiateur

La médiation n'est pas une profession réglementée; n'importe qui peut exercer la profession de médiateur. Songez aux critères qui seraient importants pour choisir un professionnel capable de vous aider à régler votre différend. En plus de poser des questions à propos des titres et des coûts, demandez au médiateur la technique de médiation qu'il emploie, puisqu'il existe des

techniques différentes, notamment la médiation facilitative, la médiation évaluative et la médiation transformatrice.

Médiation facilitative : Chargé d'animer la discussion entre les parties, le médiateur les aide à explorer les questions en litige, leurs intérêts individuels et communs et les options de règlement possibles, sans donner d'opinions sur la décision que pourrait rendre un juge face à une requête contestée au tribunal ou à un procès.

Médiation évaluative : À la demande des parties, le médiateur donnera ses opinions sur les points forts et les points faibles des positions des parties et sur la décision que pourrait rendre un juge face à une requête contestée au tribunal ou à un procès.

Médiation transformatrice : Le médiateur aide les parties à transformer la relation qu'elles continuent d'entretenir entre elles afin de permettre l'adoption de méthodes plus efficaces pour étudier et régler les différends actuels et futurs.

(Gouvernement de l'Alberta, *Guide sur le rôle parental après la séparation (RPAS)*, (2018), traduction de *Parenting After Separation (PAS) parent's guide [2017]*, 140 p. à la p. 120, en ligne : <https://open.alberta.ca/dataset/48ab6206-2a8c-4c72-9014-bee46f0c3553/resource/3a39e520-ac4f-4755-a3c5-651c0d226581/download/25023-parenting-after-separation-guide-online-version-may-10-2018-fr.pdf>.)

Dans le contexte qui suit, l'auteur emploie l'adjectif français *transformationnelle* dans son article à propos de la dernière édition du livre *The Promise of Mediation. The Transformative Approach to Conflict*.

La première édition de ce volume date de 1994. Elle avait comme sous-titre *Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition*. Divisée en quatre sections, elle mettait l'accent sur l'**approche transformationnelle de la médiation**. La première section situait la médiation à la croisée des chemins ; la seconde focalisait sur l'**approche transformationnelle**; la troisième complétait par une discussion de cette pratique et la dernière situait la médiation dans un contexte plus large. Pour plusieurs commentateurs, ce volume était considéré comme remarquable sinon révolutionnaire.

[...]

La seconde section, traitant de l'**approche transformationnelle**, comportait également trois chapitres. Dans un premier temps, les auteurs discutaient de leur vision du conflit et de la médiation – à savoir changer les personnes, pas seulement les situations. Dans cette optique, les conflits ne devaient pas être perçus comme des problèmes mais comme des opportunités de croissance personnelle, d'une part en gérant les défis et les contraintes de la situation et, d'autre part, en approfondissant la dimension relationnelle. Tel que mentionné précédemment, les deux mots-clés de cette **transformation** sont l'habilitation et la reconnaissance.

Le chapitre suivant nous fournissait un exemple de ce processus. En fait, devant l'absence d'illustrations réelles, les auteurs ont utilisé un cas publié et l'ont repris étape par étape en indiquant ce qui aurait dû être fait pour rendre cette **médiation transformationnelle**. Il va sans dire toutefois que dans la vie réelle les interventions médiatrices suggérées auraient pu conduire à des réactions autres que celles anticipées par les auteurs.

[...]

L'édition révisée de 2005 est différente de la première. Bien qu'ils reprennent au départ les quatre perspectives de la médiation discutées précédemment, les auteurs, dans le reste du volume, se concentrent davantage sur leur approche en essayant de montrer les différences avec les autres modèles, d'affiner leur argumentation et de mieux définir la **médiation transformationnelle**. Alors, comme ils le rapportent, que la médiation est généralement définie comme un processus dans lequel un tiers neutre aide les parties à atteindre un accord mutuel sur certains ou sur tous les enjeux du conflit, et où son rôle consiste à établir les règles, clarifier les enjeux, dresser l'agenda, générer des options et ultimement persuader les parties

d'accepter les termes de l'accord, la **médiation transformationnelle** est, par contraste, un processus dans lequel un tiers travaille avec les parties en conflit pour les aider à changer la qualité de leurs interactions conflictuelles, les **transformant** de négatives et destructrices à positives et constructives en explorant et discutant des enjeux et des possibilités de règlement. Le rôle du médiateur est alors d'aider les parties à changer leur mode d'interaction vers l'habilitation et la reconnaissance à travers les délibérations, la communication, la prise de décision et les autres activités.

[...]

Comme les auteurs l'écrivent dans le dernier chapitre, adhérer à la démarche préconisée implique une certaine idéologie ou certaines croyances. La conviction, entre autres, que le conflit n'est pas négatif et qu'il peut être une occasion de croissance personnelle. La croyance également que la médiation puisse être réussie même sans règlement.

Somme toute, l'édition originale, de même que l'édition révisée, s'inscrivent dans la foulée de plus ou moins récentes publications sur la médiation qui se décrivent à peu près toutes comme des étapes majeures sinon révolutionnaires dans la pratique de la médiation (par exemple : *Narrative Mediation*, 2008; *Mediating Dangerously*, 2001; *The Making of a Mediator : Developing Artistry in Practice*, 2006...) À certains égards, on peut même y voir un effet de mode du jour, chaque modèle essayant de se distinguer des autres! Si chacun de ces écrits apporte des éléments de réflexion sur la médiation et outille les praticiens dans leur quotidien, aucun de ces ouvrages, incluant celui recensé, ne convainc de son universalisme ou de son utilité dans tous les types de conflits. Comment, par exemple, la **médiation transformationnelle** peut-elle être le processus approprié pour contribuer au règlement des multiples conflits internationaux observés? Même sans parler des conflits de telle envergure, comment la médiation préconisée peut être utile quand une partie en conflit est représentée par un mandaté? Cela dit, même si chaque démarche a ses limites, il n'en demeure pas moins que chacune apporte une certaine contribution et élargit la gamme des possibilités selon les circonstances, incluant la personnalité du médiateur.

(M. Lemelin, « À propos de l'ouvrage de Robert A. Baruch Bush et Joseph P. Folger, *The Promise of Mediation. The Transformative Approach to Conflict*, éd. rév., San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 2005, 287 p. », (2017) 2:28 *Négociations* 223 aux pp. 223, 224, 225-226.)

Ici, l'auteur emploie tant l'adjectif *transformative* que l'adjectif *transformationnelle*.

2.2 Les types de médiation

Quel type de médiation apparaît le plus adéquat dans le contexte d'un trouble de voisinage? À notre avis, la **médiation facilitante** ou la **médiation transformationnelle** sont les plus indiquées. La première est éviter la négociation sur positions et invite les parties à travailler en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts, plutôt qu'en fonction de leurs droits et de leurs positions. La **médiation transformationnelle** ou **transformative**, pour sa part, est davantage axée sur les parties et sur leur réconciliation. Elle vise à améliorer leur communication, dans un premier temps, et leur relation à moyen et à long terme. Elle s'intéresse aux facteurs liés au comportement, à la communication, aux émotions et aux relations interpersonnelles, tous les ingrédients d'un trouble de voisinage. Le rôle du médiateur est d'aider les parties en conflit à transformer la qualité de leur relation, en la faisant passer de négative et destructrice à positive et constructive. Un conflit qui perdure peut amener un voisin à se replier sur lui-même, à se sentir comme une victime et à voir l'autre comme la parfaite incarnation du mal. C'est ce modèle qu'il convient de détruire et de reconstruire, un peu à la manière d'une thérapie. L'objectif n'est pas tant d'en arriver à une entente, comme dans la **médiation facilitante**, mais de transformer le climat de communication entre les parties. Tout un défi!

Le type de médiation qu'on choisira variera en fonction de la nature et du degré de gravité du conflit de voisinage. Évidemment, la **médiation transformative** nécessite plus de temps et d'investissement de la part des parties. Dans les deux cas, l'objectif n'est pas de déclarer un

vainqueur, mais de rétablir autant que faire se peut l'harmonie entre les voisins, en même temps que de procurer un sentiment de justice dans la conception de la justice intégrative formulée par le professeur Jean-François Roberge.

Quel serait le forum de médiation approprié? Selon l'analyse de notre échantillon de jurisprudence, 25 % des poursuites pour trouble de voisinage seraient inscrites à la division des petites créances de la Cour du Québec.

Il y en a probablement plus, si on considère que les jugements de ce tribunal sont moins souvent publiés que ceux des autres instances. Ce tribunal offre un service gratuit de médiation rendu par des avocats et des notaires accrédités. La médiation que nous recommandons en l'espèce, qu'elle soit **facilitante ou transformationnelle**, ne saurait se faire ni par le juge président la Cour des petites créances, ni par la voie de son service de médiation. Elle nécessite trop de temps. Par là nous entendons qu'elle ne pourrait atteindre son objectif dans un espace-temps aussi court : quelques minutes ou la norme d'environ une heure qui est recommandée aux médiateurs participant à ce service public pour traiter un dossier. Pour les causes inscrites à la division régulière de la Cour du Québec ou à la Cour supérieure, il faut se rappeler que ces juridictions offrent un service gratuit de médiation judiciaire, appelée « conférence de règlement à l'amiable ». Cette médiation est conduite sous la gouverne d'un juge qui agit à titre de facilitateur, qui n'a aucun pouvoir d'adjudication et qui applique les principes de la médiation. Pour y avoir accès, il faut cependant avoir initié une action en justice et, bien sûr, que les deux parties y consentent. En principe, la médiation peut être demandée en tout temps au cours de l'instance. Le style de médiation qui y est pratiqué est plutôt de nature **facilitante**. [Nous soulignons. Références omises.]

(P.-C. Lafond, « La médiation comme solution aux troubles de voisinage » (2013) 3:2 Rev. d'arbit. et médiat. 13 aux pp. 28-30.)

Nous sommes d'ores et déjà d'avis que l'adjectif *transformationnelle* est plutôt l'équivalent de l'adjectif anglais *transformational* et qu'il ne convient pas pour rendre l'adjectif anglais *transformative*.

transformationnel, elle [trãsfõrmasjõnel] **adj.**

ÉTYM. V. 1960 ; de l'angl. *transformational*, dans *transformational grammar*, Chomsky.

◆ **Ling.** Qui relève des transformations (3.). *Cycle transformationnel. Grammaire transformationnelle* : ensemble des règles régissant les transformations.

◆ **Spécialt.** Qui concerne l'étape dite « transformation » (3., b), dans une grammaire générative « standard ». *Composante transformationnelle* (opposé à *composante syntagmatique*).

(*Le Grand Robert de la langue française*, 2017, s.v. « transformationnel ».)

Pour ce qui est de l'équivalent *facilitative mediation*, nous avons repéré plusieurs équivalents dans la littérature francophone. Ce terme a été majoritairement rendu en français par *médiation facilitative*. Nous notons un emploi marqué du terme *médiation facilitante* et quelques contextes où l'on emploie le terme *médiation facilitatrice*.

Dans un article sur la médiation transformative publié dans le Journal du Barreau en 2010, John Peter Weldon, rappelait l'évolution de la médiation au Québec par le recours aux approches suivantes : la *médiation évaluative*, la *médiation facilitative* et la *médiation transformative*.

Petite histoire de la médiation

Dans les années 1970, la médiation s'est fait d'abord connaître au Québec dans le milieu des relations de travail. On a eu alors principalement recours au **modèle évaluatif** de médiation. Me John Peter Weldon, avocat, médiateur et formateur, explique que la **médiation évaluative**

part du principe que des médiateurs experts dans les questions faisant l'objet du litige peuvent aider les parties à évaluer les forces et les faiblesses de leurs positions en droit, et ce dans le but de s'entendre. Selon ce modèle, c'est le médiateur qui contrôle la procédure à suivre et qui propose des solutions au règlement du différend. Les réunions privées, appelées caucus, entre le médiateur et une partie à la fois, sont un élément important de la médiation évaluative.

Dans les années 1980, la médiation a commencé à s'étendre à d'autres sphères de pratique au Québec, entre autres aux affaires familiales, civiles et commerciales. On opte cette fois pour le **modèle facilitatif**, rendu populaire par la parution en 1981 du livre *Getting to Yes*, de Fisher et Ury, du *Harvard Project on Negotiation*. La **médiation facilitative** part du principe selon lequel les personnes peuvent s'entendre et régler elles-mêmes leurs différends avec l'aide d'un tiers impartial qui joue un rôle actif en contrôlant le processus. Par processus, on entend notamment le respect d'étapes prédéterminées et l'établissement de règles de base pour régir la façon dont le problème sera résolu. Enfin, dans les années 1990, quelques praticiens de la médiation au Québec ont été interpellés par un modèle jugé plus approprié pour intervenir dans les conflits interpersonnels. Ils ont été inspirés en cela par l'**approche transformative** présentée dans l'ouvrage *The Promise of Mediation* de Bush et Folger, paru en 1994. Mais ce n'est qu'en 2005 qu'une deuxième édition revue et augmentée de cet ouvrage est venue véritablement concrétiser ce modèle de médiation moins directif et plus relationnel.

(J.-P. Weldon, « Médiation transformative : Une approche qui gagne à être connue » (2010) 42:9 Barreau 1 à la p. 3.)

La Revue d'arbitrage et de médiation s'est entretenue avec Me Marc Gold, homme d'affaires, avocat et professeur de droit autour des thèmes de l'arbitrage et de la médiation, notamment sur les limites de la théorie de la pratique de la médiation. Il s'est exprimé sur le sujet en parlant de la multitude d'approches qui existent, dont la *médiation transformative*, la *médiation narrative*, la *médiation évaluative* et la *médiation facilitative*. En ce qui concerne ces deux dernières approches, il a rappelé brièvement les notions que nous avons évoquées précédemment.

RAMJAM : Quelle est selon vous l'utilité de la théorie dans la pratique de la médiation?

On peut comprendre qu'un nouveau venu dans la littérature de la médiation se sente un peu étourdi par la multitude d'approches et de théories s'y rattachant, chacune prétendant être la meilleure, sinon la seule façon de pratiquer la médiation. Il y a l'approche dite de Harvard ou la médiation basée sur les intérêts, souvent désigné comme la médiation intégrative, la **médiation transformative**, la **médiation narrative**, la médiation humaniste-relationnel et ainsi de suite. En fait, la littérature se caractérise par différentes tentatives de classification des différentes approches de la médiation. Un auteur identifie six modèles de pratique de la médiation, tandis qu'un autre auteur énumère 13 adjectifs distincts mettant en lumière les différentes approches de la pratique.

Mais les débats ne s'arrêtent pas là. Au sein du modèle intégratif par exemple, il y a eu un débat féroce entre les partisans de la **médiation évaluative** et ceux de la **médiation facilitative**, le premier mettant l'accent sur le rôle du médiateur dans l'élaboration de la solution tandis que le second met l'accent sur le rôle des parties. Et même parmi ceux qui préfèrent l'**approche évaluative**, les auteurs ont identifié un éventail d'approches au sein de ce paradigme unique.

Face à tout cela, la tentation pourrait être forte de vouloir rejeter la valeur pratique de la théorie. Mais ce serait une erreur. Les théories de la médiation offrent une valeur considérable dans la pratique de la médiation, mais seulement quand on comprend son rôle et ses limites.

[...]

L'aspect théorique est également important pour bien comprendre la psychologie des parties à divers stades d'un différend. Il a été suggéré que les conflits peuvent dégénérer en cinq étapes, en commençant par des situations conflictuelles ordinaires où les parties agissent d'une façon

rationnelle dans leur intérêt personnel, en passant par une série d'étapes où les parties agissent de moins en moins rationnellement et enfin régressent vers des modèles plus émotionnels et infantiles. La pertinence de cela est que différentes stratégies sont appropriées pour différentes étapes et types de conflit. Un commentateur a suggéré que la médiation basée sur les intérêts, qu'elle soit **évaluative ou facilitative** peut être appropriée pour des conflits à un stade précoce où les objectifs de contenu sont dominants, tandis que la **médiation transformative ou narrative** sera mieux appropriée à de plus hauts niveaux de conflit où l'identité et les relations sont les vrais enjeux. [Nous soulignons. Références omises.]

(M.-C. Rigaud, « Entrevue avec l'homme d'affaires, avocat et professeur de droit Marc Gold », (2014) 4 :1 Rev. d'arbit. et médiation 1 aux pp. 10-11, 13.)

Dans le *JurisClasseur Québec*, les auteurs utilisent le terme *médiation facilitante*. Tout comme M^e Jean H. Gagnon, avocat, négociateur, médiateur et arbitre, l'a fait dans un de ses articles publiés sur le site Web de Droit-Inc.com.

JDPC-2.3 Locus Para 24. **Catégorisation des approches de médiation** – Il existe diverses approches de médiation, qui varient en fonction de critères tels que le but recherché par les parties, le degré et le type d'interventions du médiateur ou la façon dont le problème est abordé. Diverses catégorisations ont été faites pour distinguer ces approches, dont celle exposée dans les paragraphes suivants.

JDPC-2.3 Locus Para 25. **La médiation axée sur le règlement (aussi appelée distributive)** – Les parties règlent leur différend sur la base de leurs positions formelles et la négociation est principalement basée sur les rapports de force, en application de normes légales ou autres normes propres au domaine visé par le conflit.

JDPC-2.3 Locus Para 26. **La médiation évaluative** – Le médiateur, qui est souvent un expert dans le domaine concerné, est appelé à donner son opinion sur l'issue probable du différend et les parties considèrent cette opinion pour en arriver à un règlement.

JDPC-2.3 Locus Para 27. **La médiation facilitante (ou intégrative)** – Axée sur la résolution de problème et basée sur les principes de la négociation raisonnée, le médiateur guide les parties dans leur échange et les amène à considérer non seulement leurs positions juridiques, mais également leurs besoins et leurs intérêts respectifs, sur une base plus large.

JDPC-2.3 Locus Para 28. **La médiation transformative** – Axée sur l'interaction des parties, les interventions non directives du médiateur visent à renforcer chez chacune un sentiment de compétence personnelle qui permet de s'ouvrir progressivement à l'autre, la qualité transformée de l'interaction créant un climat propice à l'émergence de résultats durables. Les circonstances peuvent commander diverses interventions de la part du médiateur et le style de chaque professionnel peut varier. Les dispositions relatives au déroulement du processus devraient donc être interprétées de façon large et libérale afin de tenir compte de la flexibilité propre à la médiation, priorité devant être accordée à ce qui convient aux parties, selon l'entente intervenue entre elles et le médiateur. [Nous soulignons. Références omises.]

(N. Croteau, H. Rouleau et J.-P. WELDON, « Rôle et devoirs du médiateur » dans *JurisClasseur Québec*, coll. « Droit civil » vol. « Procédure civile I », 2^e éd., fasc. 2 – Médiation, Montréal, Lexis Nexis, à jour au 20 mars 2018 au JDPC-2.3 Locus Para 22 et ss. (QL).)

Une médiation sur mesure pour vous!

[...]

Mais il y a plus... vous pouvez aussi choisir le modèle de médiation.

La théorie de la médiation reconnaît trois grandes approches. Tout d'abord, la **médiation évaluative** dans laquelle le médiateur énonce, parfois avec une certaine vigueur, ses

commentaires et formule des suggestions quant à des avenues de règlement.

Il y a également la **médiation facilitante**, aussi appelée intégrative lors de laquelle le médiateur dirige le processus et les étapes de la médiation en n'intervenant pas, ou peu, sur la substance des échanges entre les parties et leurs procureurs).

Enfin, la **médiation transformative** dans laquelle le médiateur guide les parties dans leurs échanges en respectant leur libre choix, autant quant au processus de la médiation que quant à la substance de leurs échanges.

[...]

(J. H. Gagnon, *Une médiation sur mesure pour vous!*, Droit-inc., 2014-07-08 en ligne : <http://www.droit-inc.com/article13105>.)

Nous remarquons que dans l'édition printemps/été 2013 du Journal d'arbitrage et de médiation canadien, publication bilingue, le terme *facilitative mediation* a été traduit tantôt par *médiation facilitante*, tantôt par *médiation facilitative*.

La médiation axée sur les intérêts des parties

Au début des années 1980, le monde de la médiation a été fortement influencé par la publication de *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* (titre de la traduction française : Comment réussir une négociation). Les auteurs, Fisher et Ury, introduisaient la notion selon laquelle l'exploration des intérêts sous-jacents aux positions des parties permettrait de mieux définir les problèmes et de les résoudre afin de parvenir à des solutions mutuellement acceptables aux parties. Sans être universellement adoptée, la médiation axée sur les intérêts des parties s'est tout de même largement répandue, sous le nom de « **médiation facilitante** ». Cette approche postule que les médiateurs doivent guider les parties à travers une série d'étapes ou de phases précises de négociation dans le but de faciliter un règlement, dans un esprit de collaboration plutôt que de confrontation. Par l'application de certaines stratégies, par exemple « dissocier les personnes de leur problème », « se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur les positions des parties », « avoir recours à des critères objectifs », les médiateurs ont commencé à jouer un rôle plus directif, assumant en conséquence une plus large part de responsabilité dans la résolution de problèmes. Si plusieurs ont vu dans cette approche une façon efficace de mener une médiation, d'autres y ont vu une atteinte à l'autodétermination des parties.

[...]

Conclusion

À l'ère de l'information, les approches, dans quelque domaine que ce soit, évoluent en permanence et de nouvelles approches sont continuellement mises à la disposition du public. Ainsi, la **médiation facilitante** n'est plus ce qu'elle était dans les années 1980 et la médiation transformative a considérablement évolué depuis sa formulation initiale en 1994. D'autres approches de médiation ont été introduites depuis, et cette tendance va se poursuivre et probablement s'accélérer. Nous sommes d'avis que les médiateurs seront d'autant plus efficaces qu'ils pourront adopter l'approche de médiation qui correspond le plus à leur vision du conflit et de la nature humaine. Afin de protéger le droit des utilisateurs de choisir l'approche de médiation qu'ils jugent appropriée pour composer avec les conflits auxquels ils font face, les codes réglementant la pratique des médiateurs doivent s'ouvrir à l'évolution constante de la théorie et de la pratique de la médiation.

(J.-P. Weldon, J. P. Folger et R. A. Baruch Bush, « Qui exerce le pouvoir décisionnel en médiation? Reflet de la diversité des pratiques » (2013) 22 :1 Can. Arbit. and Med 83 aux pp. 83, 84.)

Note 8 : Une étude a montré que les résultats (et la satisfaction par rapport au processus) variaient considérablement selon que le plaignant était assisté ou non par un représentant légal pendant la médiation (souvent déterminé par son statut socioéconomique) : E. Patrick McDermott et Ruth Obar, « What's Going On in médiation: An Empirical Analysis of the Influence of a Mediator's Style on Party Satisfaction and Monetary Benefit », Harv. Negotiation L. Rev., vol. 9, p. 75 (Spring, 2004). Cette étude a également démontré que lorsque tous les critères sont les mêmes, un demandeur pourrait se satisfaire (c.-à-d. se contenter) d'une somme bien moins importante lorsque le médiateur a adopté une **approche facilitative** plutôt qu'évaluative. Bien sûr, dans la plupart des études menées à ce jour, l'échantillon est relativement restreint et la méthodologie demeure critiquable. Conséquemment, les conclusions sont dites provisoires (à la p. 108) : « Nos recherches sur ces questions sont loin d'être définitives. » Pour quelques discussions intéressantes sur l'importance de tenir compte de la culture dans l'élaboration des programmes de RED, voir : Jiaqi Liang, « The Enforcement of Mediation Settlement Agreements in China », Am. Rev. Int'l Arb., vol. 19, p. 489 (2008), Gary Soo, Yun Zhao et Dennis Cai, « Better Ways of Resolving Disputes in Hong Kong – Some Insights from the Lehman-Brothers Related Investment Product Dispute Mediation and Arbitration Scheme », J. Int'l Bus. & L., vol. 9, p. 137 (printemps 2010), Gil Marvel P. Tabucanon, James A. Wall fils, et Wan Yan, « Philippine Community Mediation, Katarungang Pambarangay », J. Disp. Resol., vol. 2, p. 501 (2008).

(Richard A. Feldman, « Évaluation du règlement extrajudiciaire des différends » (2013) 22:1 Can. Arbit. and Med 42 à la p. 50.)

Ici, l'auteur a utilisé le terme *médiation facilitatrice*.

LES RÈGLES DU JEU DE LA MÉDIATION

Compte tenu des divers modèles de médiation et des diverses approches du médiateur, il est parfois difficile d'isoler les caractéristiques uniques de la médiation. Chaque modèle de médiation exige des interventions différentes de la part du médiateur et modifie les comportements optimaux que chaque partie devrait adopter. Il existe trois modèles principaux de médiation, soit la médiation évaluative, la médiation facilitatrice et la médiation transformative. La **médiation évaluative** est un modèle interventionniste dans lequel l'arbitre conseille les parties en visant un règlement qu'il considère juste et équitable. Il y est important de présenter de bons arguments au médiateur puisque la coopération entre les parties est moins importante, et que le résultat de la médiation dépend de l'évaluation neutre du médiateur. Lors d'une **médiation facilitatrice**, le médiateur intervient au niveau du processus afin d'assurer un environnement plus favorable à la négociation. Ce modèle laisse une marge de manœuvre aux parties pour qu'elles puissent négocier elles-mêmes. La médiation transformative est quant à elle un modèle axé sur le processus visant à rectifier la crise de communication entre les parties afin de favoriser des interactions plus durables. En conséquence, les parties prenantes d'une médiation transformative doivent adopter des comportements plutôt coopératifs, et ce même hors du contexte de conflit. Ces descriptions, certes un peu sommaires, témoignent de la complexité de définir des paramètres de médiation applicables dans tous les modèles de médiation. En soi, la médiation se démarque d'abord par un processus confidentiel et sans préjudice aux parties en présence d'un médiateur. Ce processus encourage les parties à s'exprimer librement. Le rôle du médiateur est de faciliter les échanges entre les parties afin qu'elles puissent s'entendre sur une solution mutuellement satisfaisante. Selon Jean-Yves Brière, l'une des principales tâches du médiateur est de « faire comprendre aux parties que leur position n'est peut-être pas aussi solide et parfaite qu'elles le pensent et qu'elles ont intérêt à analyser le point de vue adverse. » Avec cet objectif en tête, le médiateur doit d'abord écouter les parties et parfois procéder de manière interrogative afin de clarifier leurs divergences et leurs positions. Outre la présence et l'attitude générale que devrait adopter le médiateur, la médiation est relativement sans forme et encourage l'expression libre des parties. [Nous soulignons. Références omises.]

(S. Lorteau, « La sagesse du législateur québécois et la médiation : comment la théorie des jeux » (2017) 26:1 Can. Arbit. and Med 25 aux pp. 25-26.)

Dans son plan de formation sur la médiation familiale offerte en 2019 par le Comité des organismes accréditeurs en médiation familiale, la Chambre des notaires du Québec utilise le terme *médiation facilitatrice*.

Formation complémentaire en médiation familiale – Processus

[...]

- Une question de style

- o Les différentes approches des médiateurs

- o **Médiation facilitatrice**, transformative, évaluative, directive, narrative

- o L'impact de la formation professionnelle d'origine : lorsque le naturel revient au galop

(Comité des organismes accréditeurs en médiation familiale, Formation complémentaire en médiation familiale – Processus, Chambre des notaires (Québec), en ligne <coamf.org/librairie/mfc-processus-2018-1.pdf>.)

Le terme *evaluative mediation* est majoritairement rendu dans la littérature francophone par *médiation évaluative*. Nous avons repéré un seul contexte dans le moteur de recherche Google où le terme *médiation évaluatrice* est employé.

Il est intéressant de présenter les conclusions de l'auteur Weldon (2001) qui s'est penché sur le style de communication du médiateur et le modèle de médiation qu'il privilégie. La base de sa réflexion est d'élaborer un lien entre les quatre modèles de médiation présentés par Boule et Kelly (1998) soit : évaluatif, axé sur le règlement, facilitant, transformationnel et les quatre styles de communication observés dans la population par Merrill et Reid (1981) soit : analytique, directif, expressif et aimable. L'auteur précise qu'il n'a pas établi statistiquement une corrélation entre un modèle de médiation et le style de communication du médiateur mais sur le plan conceptuel, il indique que nous pouvons faire un certain parallèle.

Ainsi, en conclusion de ses recherches et en considérant sa pratique professionnelle, il présente l'hypothèse que les regroupements suivants peuvent être réalisés entre les styles de communication du médiateur et le modèle de médiation utilisé par ce dernier : a) un médiateur analytique et la **médiation évaluatrice**, b) le médiateur directif et la médiation axée sur le règlement, c) le médiateur expressif et la médiation facilitante et d) le médiateur aimable et la médiation transformationnelle. Le tableau 5, basé sur le concept de Weldon (2001), exprime les particularités du style de communication du médiateur et le modèle de médiation s'y rattachant

(R. Cooke, *La confiance : au cœur des phases de médiation*, Essai de maîtrise en prévention et en règlement des différends, Université de Sherbrooke, 2006, en ligne :

<https://core.ac.uk/download/pdf/84404532.pdf>.)

Le terme *narrative mediation* est rendu dans la littérature francophone par *médiation narrative*.

Pour ce qui de la notion de *insight mediation*, nous n'avons pas relevé, pour l'heure, de contexte francophone qui en traite. Nous avons toutefois noté un texte, la biographie de Cheryl Picard sur le site Web du Centre Lonergan de l'Université Saint Paul, qui emprunte un détour pour exprimer le nom de l'approche en langue française.

Cheryl Picard (Ph.D.) est éducatrice, chercheuse et praticienne spécialisée en études de conflits. Son enseignement et ses travaux de recherche, ainsi que sa collaboration avec Ken Melchin, ont mené à **l'élaboration d'un modèle de médiation appelé *Insight Mediation***, un modèle axé sur l'apprentissage qui fait avancer la théorie et la pratique de la médiation au-delà des processus traditionnels fondés sur l'intérêt. Ces efforts ont atteint leur point culminant

dans un livre, avec Ken Melchin comme coauteur, paru en 2008 chez University of Toronto Press. Cheryl Picard est active aux niveaux local, national et international. Elle a siégé à un certain nombre de conseils professionnels, notamment à titre de membre fondatrice du conseil et première présidente de la *Neighbourhood Coalition for Conflict Resolution* (NCCR), un programme de résolution de conflits communautaire multiculturel à but non lucratif, qui s'adresse aux personnes vivant dans les communautés de logement social d'Ottawa. De plus, elle est active dans la promotion de projets de médiation et de résolution de conflits aux Bermudes et à Cuba, et elle a enseigné dans des universités partout dans le monde.

(Université Saint Paul, Centre Lonergan, en ligne : <https://ustpaul.ca/fr/centre-lonergan-biographies_482_281.htm>.)

Du point de vue de la langue française

Dans les constats d'usage francophones répertoriés, les praticiens, auteurs et commentateurs francophones du domaine semblent avoir naturellement calqué l'anglais par l'emploi des termes *médiation transformative*, *médiation facilitative*, *médiation évaluative* et *médiation narrative*. Bien que ces termes soient majoritairement présents dans la littérature francophone, nous remarquons également l'usage d'autres termes comme *médiation transformatrice*, *médiation facilitatrice*, *médiation facilitante* et *médiation évaluatrice*.

De prime abord, ces termes ne choquent pas. Toutefois, la médiation est-elle vraiment dans les circonstances transformative, facilitative, évaluative ou narrative? L'étude des notions en cause ne nous permet pas d'abonder dans ce sens. Dans le premier cas, c'est un ensemble de facteurs qui opéreront une transformation chez les parties aux prises avec un conflit, l'objectif en est un de croissance morale. Dans le deuxième cas, c'est une approche où le médiateur facilite le processus de négociation pour que les parties parviennent elles-mêmes à une entente. Dans le troisième cas, c'est une approche où le médiateur est consulté précisément pour évaluer une question juridique et son avis sert à régler le différend. Dans le quatrième cas, les parties au conflit sont encouragées à narrer leur histoire personnelle et elles parviennent à un règlement grâce à une compréhension profonde des récits de chacune des parties. Donc, dans chaque cas nous constatons une entorse à la logique. En dernière analyse, c'est le moyen qui est transformatif, facilitatif, évaluatif ou narratif. Le différend se règle grâce à une transformation, une facilitation, une évaluation et une narration. Les termes *approche transformative*, *approche facilitative*, *approche évaluative* et *approche narrative* se conçoivent déjà mieux.

Par ailleurs, nous retrouvons les entrées *approche intégrative*, *approche narrative*, *approche transformative* et *approche évaluative* dans le *Dictionnaire de la résolution amiable des différends*.

Approches/courants de la médiation/démarche(s) du tiers

Approaches/trends of mediation

Mediationsstile

Voir aussi : Conciliation

Introduction

En matière de prévention et de résolution des différends (→), tous domaines confondus, la démarche du tiers et l'approche suivie sont étroitement liées.

Dans la démarche du tiers il faut distinguer la question du processus (→) de celle du fond : le tiers peut être **directif ou facilitatif sur le processus**, et tantôt **non évaluatif ou évaluatif sur le fond**. Il en résulte quatre postures de base correspondant à plusieurs modes de résolution.

[...]

En matière de médiation (→), il existe aussi diverses approches ou courants possibles. Chaque médiateur (→), en fonction de sa formation, de son domaine d'intervention et de la spécificité du cas présent, adopte l'une ou l'autre des approches, voire mixe les approches. En effet, la catégorisation proposée ci-dessous ne doit pas masquer la réalité de la pratique des médiateurs qui se traduit par une grande plasticité. Fréquemment, un médiateur construira son intervention en empruntant des éléments de plusieurs approches et passera éventuellement d'un modèle à l'autre en cours de médiation. Ainsi, et contrairement à l'idée reçue, ce n'est pas le domaine d'intervention ou le type de conflit (p.ex. : familial/commercial/etc.) (→ Champ d'application) qui détermine un « modèle » ou une approche : toutes les approches se rencontrent et se pratiquent valablement dans les conflits du divorce, et la gestion des émotions (→) et de la communication (→) peut s'avérer en matière commerciale parfois plus importante que la recherche des intérêts (→).

Les principales approches sont les suivantes : l'approche intégrative, l'approche narrative, l'approche transformative et l'approche évaluative.

Bibliographie

Cl. Denis et al., Courants de la médiation familiale, Chronique sociale, Lyon, 2012 ; J. Faget, Médiations, les ateliers silencieux de la démocratie, Paris, Trajets Erès, 2010, pp. 109-138, en particulier la comparaison entre les modèles de médiation, pp. 128 et 129.

A. L'approche intégrative

Elle est assez fréquemment utilisée de nos jours en Belgique, en France et en Suisse, et dans de nombreux domaines. Elle se fonde en grande partie sur la négociation (→) raisonnée. Les parties ou médiateurs (→) sont invités par le médiateur à faire part de leurs besoins (→), de leurs intérêts et de leurs valeurs (→). Il clarifie leurs propos afin de réduire les écarts de perception et les aider à identifier les enjeux communs et les problématiques à résoudre. Il favorise une recherche de solutions dirigée vers l'atteinte de bénéfices mutuels. Le médiateur n'exerce aucune pression devant le choix des solutions possibles, l'autodétermination des personnes étant essentielle.

Bibliographie

Th. Beriault, « L'approche intégrative à la pratique de la médiation », Le médiateur professionnel en action et en mots, Paris, L'Harmattan, 2014, pp. 77 et s. ; R. Fisher, W. Ury et B. Patton, Comment réussir une négociation, Paris, Seuil, 1982 ; Th. Fiutak, G. Planes et Y. Colin, Le Médiateur dans l'arène, Réflexion sur l'art de la médiation, Paris, Trajets Erès, 2009 ; C. Smets-Gary et M. Becker, Médiation et techniques de négociation intégrative. Approche pratique en matière civile, commerciale et sociale, Bruxelles, Larcier, 2012.

B. L'approche narrative

Elle a pour objectif de mettre en place une collaboration et même un partenariat entre les médiateurs afin qu'ils saisissent mieux ce qui, derrière le conflit, se cache : ils racontent à tour de rôle leur histoire et ses effets dans une première étape ; ils apprennent à la déconstruire et à déconstruire leur position dans une deuxième étape ; et enfin ils sont invités à créer les conditions pour l'élaboration d'une histoire alternative permettant d'aboutir à un dialogue et à une collaboration entre eux. Le rôle du tiers est particulièrement développé dans la dernière phase.

Bibliographie

G. Monk, J. Winsdale et al., Narrative Therapy in Practice : the Archeology of Hope, San Francisco, Jossey Bank, 1997.

C. L'approche transformative

Elle vise la transformation de la relation entre les parties par l'exploration des contextes socio-culturels qui déterminent l'identité, la personnalité, les comportements, les valeurs et les intérêts des parties. Dans un premier temps, le conflit (→) est mis de côté pour s'attacher à explorer ce qui fonde la relation. Ainsi, l'accent est mis sur le changement des règles du jeu qui fondent la relation plutôt que sur le règlement du conflit. Le conflit pourra être ensuite revu et examiné à travers cette nouvelle construction et compréhension de la relation et des faits auxquels elle a donné lieu. Dans cette approche, le rôle du médiateur n'est pas directif. Il facilite la responsabilisation (→) (empowerment) des personnes et leur reconnaissance mutuelle. On rencontre la **médiation transformative** essentiellement dans le domaine familial.

Bibliographie

J.-P. Bonafe-Schmitt, « La dimension transformatrice de la médiation », Cahiers de la section des sciences de l'éducation, n° 127, Université de Genève, juin 2010 ; J. P. Folger, R. A. B. Bush et D. J. Della Noce, *Mediation : A Sourcebook – Resources for Conflict Intervention Practitioners and Programs*, Hempstead, Institute for the study of Conflict Transformation inc., 2010.

D. L'approche évaluative/distributive

Elle est souvent pratiquée dans les pays de common law par d'anciens magistrats, qui ont pour habitude à la fois de conduire le processus de manière directive (comme en procédure civile) et de s'intéresser, au fond, au litige (→), en appréciant – en évaluant – les chances de succès (the merits of the case) par rapport aux conclusions de chacune des parties. Il n'y a, mutatis mutandis, pas de différence entre cette pratique et celle de notre conciliation (→), un terme d'ailleurs devenu obsolète aux États-Unis. Elle est aussi renforcée par l'enseignement de l'Université de Harvard. Le tiers a un rôle de conseil et est amené à proposer des solutions.

L'approche distributive en est une variante, orientée vers un seul résultat : l'obtention d'un accord. Pour l'atteindre les parties se référeront essentiellement aux règles de droit et ne feront pas appel à l'équité. Le choix du médiateur se fera souvent en fonction de son expérience, de son statut et de son expertise du domaine concerné par le conflit plutôt qu'en fonction de sa connaissance des techniques de communication et de négociation.

Bibliographie

St. B. Goldberg, M. L. Shaw et J. M. Brett, « What Difference Does a Robe Make?, Comparing Mediators with and without Prior Judicial Experience », *Negotiation Journal*, Harvard, July 2009, pp. 277 et s.

Multiplicité (diversité) de la médiation

Mediation multiplicity

Mediationsvielfältigkeit

Voir aussi : Approches ; Organisation de la médiation ; Systèmes ; Unité de la médiation

La médiation (→) est à la fois une et multiple, ce caractère ambivalent pouvant contribuer au premier regard à rendre malaisée sa compréhension.

Elle est multiple par ses systèmes (→) ou modèles : judiciaires et non judiciaires et leurs variantes.

Elle l'est aussi par ses approches (→) : **intégrative, narrative, transformative**, etc. et par le rôle (la démarche) que peut y jouer le tiers : **facilitatif ou directif par rapport au processus (→) ; non évaluatif ou évaluatif par rapport au fond.**

Elle l'est encore par son organisation (→) : par un Règlement (→) ou par un contrat ad hoc, comme par exemple dans l'engagement initial en médiation (→).

Enfin elle l'est par ailleurs dans ses nombreux champs d'application (→). Dans les domaines juridiques où elle peut s'épanouir : au civil, au pénal (adultes et mineurs), ou dans une moindre mesure en matière administrative. Comme dans ses autres champs : géographique (de voisinage, en entreprise, à l'école, dans le quartier, etc.), ou social (en famille, au travail, en camps de vacances, en milieu hospitalier, etc.).

***Choix ou désignation du médiateur**

Choice or designation of mediator

Wahl oder bestimmung des mediators

[...]

Philosophie

Le libre choix du médiateur est une question essentielle.

Il est important que les parties soient conscientes de la portée de celui-ci.

La personnalité d'un médiateur est chaque fois différente, de même que son approche de la médiation : certains pratiquent la **médiation facilitative** (dans laquelle le médiateur est d'une stricte neutralité et s'interdit toute intervention active dans la solution du litige : il ne tranche pas, il ne donne pas de solution, ni d'avis, ni de conseil, ni d'idée), d'autres la **médiation évaluative** (le médiateur est plus interventionniste). Il existe donc plusieurs « écoles » ou approches de la médiation (→).

[...]

(Mirimanoff Jean, dir., *Dictionnaire de la résolution amiable des différends*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2015.)

Selon certains, les termes *médiation transformative*, *médiation facilitative*, *médiation évaluative* et *médiation narrative* (pour ne nommer que ceux-là) tombent sous le couvert du phénomène de l'adjectivité, soit l'emploi fautif de l'adjectif qualificatif comme adjectif de relation ou épithète de relation, habituellement sous l'influence de l'anglais.

adjectif qualificatif/complément du nom (adjectivité)

L'adjectivité, c'est l'emploi fautif de l'adjectif qualificatif comme adjectif de relation ou épithète de relation, habituellement sous l'influence de l'anglais.

L'adjectif de relation exprime un rapport d'appartenance ou de dépendance. Il est bien employé s'il y a un lien direct et logique avec le nom auquel il se rapporte :

délégation canadienne (la délégation est canadienne)

citoyen canadien (le citoyen est canadien)

Là où l'anglais a recours à des adjectifs de relation, le français emploie le plus souvent un complément du nom :

correspondant de guerre (et non : correspondant guerrier, calque de l'anglais *war correspondent*)

étudiant en médecine (et non : étudiant médical, calque de l'anglais *medical student*)

Dans ces exemples, l'adjectif n'est pas directement lié au nom. On ne dit pas correspondant guerrier parce que le correspondant n'est pas guerrier. Le français transforme difficilement un complément du nom en adjectif de relation.

Cas d'adjectivité à éviter

Voici quelques exemples de cas d'adjectivité à éviter :

Cas d'adjectivité à éviter		
Locutions correctes	Locutions à éviter	Locutions anglaises
atelier destiné aux francophones; donné aux francophones	atelier francophone	French workshop
avocat au criminel; avocat spécialisé en droit criminel; criminaliste	avocat criminel	criminal lawyer
clientèle des postes; client du service postal	clientèle postale	postal customer; postal patron
consul du Canada	consul canadien	Canadian consul
correspondant de guerre	correspondant guerrier	war correspondent
cuir de Russie	cuir russe	Russian leather
défaillance du système électrique	défaillance électrique	electrical failure
employé des postes	employé postal	postal employee
entreprise sans espoir	entreprise désespérée	hopeless undertaking
étudiant du programme d'enseignement coopératif; étudiant du programme d'alternance travail-études; étudiant coop	étudiant coopératif	coop student
étudiant en médecine	étudiant médical	medical student
ignorance d'une cause	ignorance causale	[sans objet]
ingénieur mécanicien; ingénieur en mécanique	ingénieur mécanique	mechanical engineer
journaliste en/des affaires criminelles; journaliste au criminel; journaliste criminologue; journaliste en criminologie; journaliste en droit criminel	journaliste criminel	criminal journalist

panne du système électrique; panne d'électricité	panne électrique	power blackout; power outage
salle des périodiques	salle périodique	periodical room
local technique	salle mécanique; chambre mécanique	mechanical room
silence de la direction/rédaction	silence éditorial	editorial silence
tapis de Perse	tapis perse	Persian carpet
témoignage d'un enfant	témoignage enfantin	child's evidence

Locutions admises avec l'adjectif de relation

Toutefois, certains cas d'adjectivité sont admis, étant donné leur usage très répandu. L'adjectivité se rencontre également beaucoup en langue technique et en médecine.

Avant d'employer l'adjectif de relation, il faut s'assurer que le syntagme est logique, ou qu'il est entré dans l'usage et attesté dans les dictionnaires.

Cas d'adjectivité admis.	
Locutions admises	Locutions anglaises
banque canadienne	Canadian bank
blessé grave; personne blessée grièvement	badly hurt
chancelier allemand	German chancellor
citoyen canadien	Canadian citizen
cœur humain	human heart
coma hépatique	hepatic coma
délégation canadienne	Canadian delegation
délit criminel; infraction criminelle	criminal offence
diplôme universitaire	university diploma
directeur financier	financial director
directeur régional	regional director
hôpital universitaire	university hospital

journaliste sportif; journaliste des sports	sports journalist
levure haute	top-fermenting yeast
pages éditoriales; pages de la rédaction	editorial pages
poteau électrique; poteau d'électricité	electric pole
revue féminine; revue masculine	woman's magazine, men's magazine
sirop d'érable québécois; sirop d'érable du Québec	Quebec maple syrup
ville industrielle	industrial city
vin français; vin de la France	French wine

[Nous soulignons.]

(*Clefs du français pratique*, s.v. « adjectif qualificatif/complément du nom (adjectivite) », en ligne <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2guides/guides/clefsfp/index-fra.html?lang=fra&letr=indx_catlog_a&page=9flmftnhW4pU.html>.)

DÉCRET MIGRATOIRE

[9 mars 2017 08:50](#), [1 Comment](#), [Andre Racicot](#)

Le **décret migratoire** du président américain nous arrive dans sa deuxième mouture. L'expression fait sourciller surtout pour le contenu raciste qu'elle suggère, mais semble acceptée par tous les rédacteurs.

Elle cache toutefois une petite faille. Posons-nous la question : un décret peut-il être migratoire? Idem pour le **code criminel**. Le code est-il vraiment criminel?

Et les fameux **délais judiciaires**. Tout d'abord ce ne sont pas des délais, mais bien des **retards**, *délai* étant un anglicisme qui semble indéracinable dans les médias. Ensuite, il serait préférable de parler des **retards de la justice**.

Quand on y réfléchit bien, ce genre de construction n'est pas tout à fait logique. On sent que l'emploi de l'adjectif est quelque peu forcé.

En fait, il faut distinguer l'**adjectif qualificatif** de l'**adjectif de relation**.

L'adjectif qualificatif

Il s'agit d'un adjectif qui exprime une **manière d'être** ou une **qualité de l'être**.

Une personne intelligente.

Un train rapide.

On peut **grader** un adjectif qualificatif.

Une personne très intelligente.

Un train assez rapide.

L'adjectif qualificatif peut être **antéposé** :

Une jolie maison.

On peut aussi le **séparer** par un autre adjectif qualificatif.

Une jolie petite maison

L'adjectif de relation

Il exprime plutôt un **rapport d'appartenance, de dépendance ou d'exclusion**. Les exemples sont multiples :

Un pain français.

Le voyage papal à Cuba.

Un centre sportif.

Gérald Filion, journaliste économique.

Jacques Duval, chroniqueur automobile.

Quelque chose cloche, manifestement. La baguette ne cause pas de politique, elle ne fait pas de raisonnements; le voyage n'est pas vraiment papal, le centre ne fait pas de sport, Gérald Filion ne fait pas économiser de l'argent à Radio-Canada, Jacques Duval n'a pas quatre roues.

De plus, impossible de graduer ces adjectifs.

Un pain plutôt français

Un centre particulièrement sportif

Pourquoi l'adjectivité?

L'adjectivité, c'est l'emploi abusif de l'adjectif. Le décret de Trump ne migre pas; il ne peut donc pas vraiment être qualifié de *migratoire*. Même chose pour la *clause dérogatoire*; la clause en question ne déroge pas de la Constitution : elle permet de s'y soustraire.

Malgré ces failles de logique, les adjectifs de relation se multiplient, pour la simple et bonne raison qu'ils sont utiles. Sans eux, il faudrait continuellement étoffer notre discours; les périphrases en alourdiraient la teneur.

Un bel exemple : que fait-on de Jacques Duval? *Un chroniqueur en matière d'automobiles?*

Le raccourci est tentant et les journalistes y recourent très souvent, tout comme la population en général. Pensons à **autobus scolaire, congé parental, crise cardiaque**, etc.

Certaines constructions sont toutefois douteuses : *l'accident a fait deux blessés graves*. La syntaxe en prend pour son rhume. Il faut reformuler. *Deux personnes ont été grièvement blessées.*

L'adjectivité est partout, on le voit avec le **décret migratoire**. Facile de le critiquer, plus difficile de le reformuler. Le professeur Charles LeBlanc de l'Université d'Ottawa suggère le **décret-loi sur l'immigration**. Verra-t-on un jour cette solution dans les médias? Les paris sont ouverts...

(André Racicot, « Décret migratoire » dans le blogue *Au cœur du français* publié le 9 mars 2017 à 8 h 50, en ligne <<http://andreracicot.ca/decret-migratoire/>>.)

Sommes-nous dans un cas d'adjectivité à éviter ou un cas d'adjectivité admis? La question se pose. Pour le moment, les syntagmes en usage ne nous apparaissent pas logiques.

La terminologie utilisée dans les écrits francophones calque-t-elle la littérature anglophone des États-Unis? Pendant que certains auteurs parlent d'adjectivité, d'autres auteurs parlent d'adjectifs en hypallage (plus précisément d'hypallage lexicalisée), qui consiste à qualifier les adjectifs qui

ne se rapportent pas pour le sens au substantif qu'ils accompagnent, mais à un autre apparenté qui lui est sous-entendu.

Les adjectifs en hypallage

À l'instar du grammairien René Georquin, nous empruntons au vocabulaire des figures de rhétorique le mot hypallage pour qualifier les adjectifs qui ne se rapportent pas pour le sens au substantif qu'ils accompagnent, mais à un autre apparenté qui lui est sous-entendu, tout en s'accordant avec le substantif qu'il accompagne. Ainsi on qualifie de « social » l'assisté qui bénéficie de l'assistance sociale. De fait l'assisté n'est pas social, c'est le régime dont il bénéficie qui l'est. Ce procédé est d'une très grande fréquence dans la presse écrite et parlée. Des expressions comme **chômeur partiel** (chômage partiel), **blessé grave** (blessure grave), **boucher chevalin** (viande chevaline), **soudeur autogène** (soudure autogène) sont si fréquentes qu'elles n'étonnent même plus. Ce procédé d'association substantif et adjectif par hypallage n'est pas nouveau. Une expression comme **place assise**, qui applique le même procédé, n'est certes pas nouvelle. Ce qui est nouveau, c'est la fréquence de son application tant dans la langue courante que dans les langues de spécialité. Encore ici, c'est le besoin de faire court qui est à la source de la vogue du procédé. Il semble bien difficile de condamner ces tours péremptoirement. Même s'ils font une entorse à la logique, ils permettent un raccourci fonctionnel de l'expression sans engendrer d'ambiguïté.

(R. Dubuc, *Une grammaire pour écrire*, 2^e éd., Montréal (Qc.) Linguatex, 2007 aux pp. 31-32.)

Hypallage, n.f. (du grec, lit. « échange ») – Le phénomène de l'**hypallage** se fonde sur un *décalage* entre rapports syntaxiques et rapports sémantiques. Il implique en particulier que dans une séquence du discours où, entre autres éléments, apparaissent deux noms, un adjectif (ou participe-adjectif) se rapporte syntaxiquement à l'un des noms et sémantiquement à l'autre. Ex. : on cite souvent ce vers de Victor Hugo : « Ce marchand accoudé sur son comptoir avide », où l'adjectif *avide* se rapporte syntaxiquement au nom *comptoir* mais sémantiquement au nom *marchand*, puisque ce n'est pas le comptoir qui est avide mais le marchand. Le principe est le même dans l'hypallage lexicalisée ou en voie de lexicalisation, mais le plus souvent l'un des deux noms y reste sous-entendu. Ex. : Dans *chaises musicales* ce ne sont pas les chaises qui sont musicales mais le *jeu*, dans *trapèze volant*; ce n'est pas le trapèze qui « vole » mais le *trapéziste*, dans *bal masqué*, ce n'est pas le bal qui est muni d'un masque mais les *danseurs* qui le sont, dans « **la chanterelle est la corde aiguë** », ce n'est pas la corde qui est aiguë, mais le son qu'elle rend, etc. Dans l'hypallage, il est souvent possible de considérer que l'adjectif subit, en fait, un glissement d'emploi.

(N. Tournier et J. Tournier, *Dictionnaire de lexicologie française*, Paris, Ellipses, 2009, aux pp. 176-177.)

Rappelons que nous avons recensé dans l'usage des tours construits tant avec le suffixe *-ative* que le suffixe *-atrice* pour ce qui est des approches fondées sur la transformation et la facilitation. Ainsi nous avons les termes *médiation transformative* et *médiation transformatrice* ainsi que *médiation facilitative* et *médiation facilitatrice*.

Les termes composés avec les adjectifs formés du suffixe *-if* (transformative et facilitative) se démarquent dans l'usage. Toutefois, les termes formés avec les adjectifs formés du suffixe *-trice* semblent également corrects du point de vue de la langue. Si nous comparons le sens des suffixes formés avec *-if*, *-ive* (et leurs variantes *-atif*, *-ative* ou *-tif*, *-tive*) avec celui des suffixes formés avec *-eur* (et leurs variantes *-ateur*, *-atrice* ou *-teur*, *-trice*), nous constatons qu'il n'y a aucune nuance marquée entre les deux dans le dictionnaire Usito.

-if, -ive [-if, -iv] ou -atif, -ative [-atif, -ativ] ou -itif, -itive [-itif, -itiv] ou -tif, -tive [-tif, -tiv]

1 Indique une qualité, une caractéristique.

Compréhensif, émotif, imaginatif, maladif, sportif.

2 Qui se rapporte à qqch., qui concerne qqch. *Administratif, corporatif, éducatif, préparatif.*

3 Indique l’accomplissement d’une action ou l’aptitude à accomplir une action.

Abrasif, adhésif, fixatif, fugitif, répétitif, rotatif.

Autres exemples de mots formés avec cet élément :

antiadhésif, appellatif, argumentatif, dénotatif, dépréciatif, extensif, formatif, illustratif, informatif, intrusif, liquidatif, mélioratif, participatif, perceptif, projectif, réflexif, résolutif, soustractif, tractif, transgressif.

ÉTYMOLOGIE

Élément suffixal, du latin *-ivus, -iva*.

-eur [-œʁ] ou -ateur [-atœʁ] ou -iteur [-itœʁ] ou -teur [-tœʁ]

REM. Lorsque la base du dérivé est le participe présent d’un verbe du 2^e groupe (*nourrir*), l’élément *-eur* prend la forme élargie *-isseur* (*nourrisseur*).

1 (personnes) **Indique que qqn est l’agent d’une action, exerce une activité ou occupe une fonction.** *Aviateur, compositeur.* **2** (choses) **Indique un lien avec une machine, un appareil, un instrument, etc.** *Calculatrice, perceuse, répondeur.*

II Indique une caractéristique liée à une personne ou à une chose.

Crâneur, pleureur, trompeur.

REM. On trouve aussi, au Québec, quelques féminins *-eure, -teure* (*ingénieure, entrepreneure, professeure, docteure, auteure*, etc.). En outre, *-eresse* est utilisé dans la formation du féminin de quelques mots; ces mots sont souvent archaïques (*chasserresse, vengeresse*) ou ils appartiennent au vocabulaire juridique (*défenderesse, demanderesse*).

Autres exemples de mots formés avec cet élément :

abatteur, aménageur, assainisseur, clignoteur, contestateur, dameuse, effilocheuse, égreneuse, enrouleuse, flaireur, galvaudeur, gaufreuse, goûteur, gouteur, intercepteur, mesureur, réconciliateur, repiqueuse, survolteur, vireur.

ÉTYMOLOGIE Élément suffixal, du latin *-ator/-atorem*, indiquant la fonction d’agent, *les formes en -ateur/-iteur étant des adaptations d’après le latin -ator/-itor*; la forme féminine *-euse* vient du suffixe adjectival *-eux/-euse*.

[Nous soulignons.]

(Usito (2013), dictionnaire général de la langue française sous la direction d’Hélène Cajolet-Laganière, de Pierre Martel et de Chantal-Édith Masson, et avec le concours de Louis Mercier [site Web]. Les Éditions Delisme.)

Il est intéressant de souligner l’article qui traite de la préférence accordée au suffixe *-tive* dans le Guide fédéral de jurilinguistique législative française. Précisons cependant que les adjectifs dont il est question dans cet article ne posent pas de problème d’adjectivité, car la loi apporte bel et bien une correction ou une modification à une loi ou à un règlement.

Il convient d’employer « loi corrective » et « loi modificative ».

La distinction précise de sens et d’emploi entre les adjectifs comportant le suffixe *-tif(-tive)* et ceux qui comportent le suffixe *-teur(-trice)* ne ressort pas toujours nettement de la consultation des ouvrages spécialisés (dictionnaires et grammaires) et des textes où on les rencontre.

Ainsi, on constate un certain flottement entre « correctif, -tive » et « correcteur, -trice », « modificatif, -tive » et « modificateur, -trice ».

On constate par ailleurs qu'en emploi substantivé masculin dans un champ sémantique comparable, l'usage s'est fixé sur le suffixe -tif. On dit par exemple des « correctifs », des « modificatifs », des « rectificatifs ».

Par souci d'uniformité, et compte tenu de l'usage relevé ci-dessus, il est décidé d'employer désormais ce suffixe dans les expressions suivantes : « loi corrective, loi modificative ».

(Groupe de jurilinguistique française, « Guide fédéral de jurilinguistique législative française », Direction des services législatifs, ministère de la Justice Canada, octobre 2006.)

Décision du comité

Bien que l'argumentation qui sous-tend l'hypallage lexicalisée se vaille, nous retenons l'argumentation qui sous-tend l'adjectivité.

Nous retenons donc les tours *médiation par la transformation*, *médiation par la facilitation*, *médiation par l'évaluation* et *médiation par la narration*. Ces termes ont l'avantage de fournir un éclairage sur le moyen préconisé dans le cadre de la médiation.

L'élément insight

Puisque nous n'avons relevé aucun contexte francophone sur la notion d'*insight mediation*, il nous apparaissait opportun de consulter les ouvrages francophones sur l'*insight theory* de Lonergan pour connaître l'équivalent français choisi pour rendre le terme insight.

Les œuvres maîtresses de Lonergan sont *Insight : A Study of Human Understanding* et *Understanding and being*, respectivement traduit de l'anglais par Pierrot Lambert (*L'insight : étude de la compréhension humaine*) et le deuxième par Jacques Beauchesne (*La compréhension et l'être*). Dans ses ouvrages, les traducteurs emploient l'équivalent français insight.

Dans l'ouvrage *L'insight : étude de la compréhension humaine*, Pierrot Lambert a jugé préférable de ne pas donner d'équivalent au terme insight. À cet égard, il a fourni une note du traducteur dans laquelle il souligne la richesse du terme insight et la place centrale qu'il occupe dans l'œuvre de Lonergan.

Le programme dont Bernard Lonergan jette ici les bases concerne la compréhension, source de la signification et dimension constitutive de la vie et des institutions humaines. L'analyse de la compréhension fait appel à une clef, fournie tant par la dynamique de la recherche scientifique que par le fonctionnement de l'intelligence au quotidien : *l'insight*.

L'insight est avènement à l'improviste de la réponse à un questionnement, le relâchement de la tension de la recherche marquant la satisfaction du désir de comprendre, la saisie d'une unité ou d'une intelligibilité dans les présentations des sens ou de l'imagination constituant le pivot entre l'image et le concept, entre le concret et l'abstrait. Il s'agit d'un acte familier, voire banal, mais dont la portée est considérable.

Étant donné la richesse de ce terme et la place centrale qu'il occupe dans l'œuvre de Lonergan, j'ai jugé préférable de ne pas lui donner d'équivalent. Ce terme est d'ailleurs utilisé déjà en français en un sens qui, à certains égards, s'apparente à la notion lonergannienne. [Nous soulignons.]

(B. Lonergan, *L'insight : étude de la compréhension humaine*, trad. par Pierrot Lambert, Montréal, Bellarmin, 1996, à la p. vii.)

Le terme *insight* est effectivement attesté dans les dictionnaires spécialisés et généraux.

Insight

Compréhension soudaine et intuitive d'une situation ou prise de conscience-éclair de la solution à un problème. Ce concept a été développé par Bühler et appliqué aux comportements de résolution de problème des singes par Köhler. Insight, expérience de type aha, = eureka ! Insight.

(GOULET, C. (2003). *Lexique de psychologie : Planète psy*, mise à jour le 19 février 2019 http://pagesped.cahuntsic.ca/sc_sociales/psy/introsite/lexique/definitions.html, s.v. « insight ».)

INSIGHT [insaj] n. m. (mot angl., « intuition »; v. 1950).

Psychol. Intuition du sujet qui se manifeste par une modification brusque dans le processus d'apprentissage et, en particulier, par la diminution du nombre d'erreurs commises.

(Le LEXIS - Le dictionnaire érudit de la langue française. © Larousse 2009 s.v. « insight ».)

INSIGHT

n.m.

Découverte soudaine de la solution d'un problème, de la nature d'une figure ou d'un objet perçu.

Ce terme est l'équivalent du terme allemand original *Einsicht* (« compréhension »), qui fut introduit par les chercheurs de la gestaltthéorie. Ceux-ci ont interprété le phénomène sous-jacent comme dû à une « restructuration » brusque de la façon de considérer la situation, une nouvelle Gestalt. Si, aujourd'hui, on ne retient plus guère l'idée de Gestalt intellectuelle non analysable, les notions de structure cognitive (analysable) et de restructuration du problème gardent toute leur force. J.-F. L. N.

(H. Bloch, R. Chemama, E. Dépret, et al., *Grand dictionnaire de la psychologie*, nouv. éd., Paris, Larousse, 1999, s.v. « insight », en ligne : <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb37057282s>.)

Insight → *Compréhension soudaine*

Compréhension soudaine

L'expression traduit de façon satisfaisante le terme anglais *insight* et le terme allemand *Einsicht* qui fut appliqué par W. Köhler en 1917 à la renégociation du champ* amenant à la solution, après des essais infructueux, le chimpanzé soumis à des problèmes* pratiques. La soudaineté n'est, en fait, pas une caractéristique essentielle de la compréhension*, mais plutôt de la reprise de l'activité observable d'exécution de la solution. Cette activité suit en effet une phase d'inactivité que l'observateur est tenté d'interpréter comme une réflexion. Rien ne permet d'inférer la rapidité de la compréhension, non plus d'ailleurs que la part que peuvent y jouer les représentations* mentales. Les observations de Köhler suggéraient néanmoins la présence chez le singe supérieur de tâtonnements intériorisés. M. Richelle

(R. Doron et F. Parot, dir., *Dictionnaire de psychologie*, 1^{re} éd., Paris, PUF, 2003, s.v. « Insight » et « Compréhension soudaine ».)

Le terme *insight* est employé comme substantif et n'est pas malléable comme dans la structure anglaise.

Les problèmes de l'*insight*

On distingue un autre emploi du mot compréhension, celui qui correspond aux expressions « j'ai compris cette explication », « je ne comprends pas ce problème », « il n'a rien compris à la leçon sur... », même si les situations ainsi caractérisées incluent parfois, d'autre part, de la

compréhension du langage. Le trait commun à ces situations est la réussite ou l'échec dans une activité d'intégration de connaissances nouvelles, ou de problèmes nouveaux, aux connaissances antérieures d'un individu. Se rapportent à cette question les processus impliqués dans la résolution de problèmes*, et qui donnent lieu le cas échéant au sentiment soudain d'avoir compris (→ **INSIGHT**), et aussi les difficultés découlant de l'assimilation de nouvelles connaissances en situation didactique. La liaison entre ce type de compréhension et la compréhension du langage est assurée par les travaux concernant l'assimilation de textes instructifs (à contenu didactique), qui ont commencé de façon relativement récente.

(H. Bloch, R. Chemama, E. Dépret, et al., *Grand dictionnaire de la psychologie*, nouv. éd., Paris, Larousse, 1999, s.v. « compréhension », en ligne : <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb37057282s>.)

Voici un contexte définitoire du terme **insight** du point de vue de la notion lonergannienne :

1. Identification de l'**insight**

(a) Pour identifier l'**insight**, on peut se référer au premier paragraphe de l'ouvrage où Lonergan donne l'exemple suivant.

Dans le roman policier idéal, le lecteur est mis en présence de tous les indices, mais il ne parvient pas à trouver la solution. Pourquoi? Il peut remarquer chacun des indices au fur et à mesure qu'ils se présentent; il peut les avoir tous en mémoire. Malgré tout, il demeure dans l'obscurité, car découvrir une solution va au-delà, c'est-à-dire que la découverte consiste dans cette activité différente de l'intelligence qui organise et unifie dans une seule perspective explicative l'ensemble des données.

Qu'est-ce qu'un **insight**? L'**insight** est le trait de lumière, le « déclic », en termes plus techniques, la saisie, la découverte d'une intelligibilité. Par lui, on découvre une explication, on saisit une unité possible. Il fait passer de l'obscurité à la lumière, du désordre à l'organisation, du tâtonnement à la simplicité de la solution; en d'autres termes, du niveau sensible à une explication d'ordre intelligible.

(b) Cette expérience, à vrai dire, se retrouve dans différents domaines, d'ordre théorique comme d'ordre très pratique.

Ainsi, on s'acharne sur un problème de mathématiques. On y repense, on a l'impression de tourner en rond. Puis finalement la lumière se fait, on a compris!

On est appelé à réparer un appareil électrique. On le démonte, on en étudie le mécanisme, on s'explique l[e] fonctionnement. On voit ainsi ce qui est défectueux. On est en mesure de le réparer.

L'expérience se retrouve dans l'analyse d'un texte. Un texte paraît obscur. On lit et relit un paragraphe, on reprend les choses dans son esprit, on se réfère à sa propre expérience, on se rappelle d'autres textes ou des idées du même ordre. Puis on saisit, on voit ce que l'auteur veut dire, on comprend le sens du paragraphe, l'idée exprimée. (On reprendra même pour s'assurer que c'est bien ce dont il s'agit!)

Mais cette expérience se retrouve également dans une conversation. A un moment donné, on ne comprend pas bien ce dont l'autre nous entretient et on lui demande : que veux-tu dire? Il s'explique, et on saisit ce dont il s'agit.

Elle se retrouve de même dans un cours. Les étudiants saisissent ou ne saisissent pas l'explication, ou la saisissent avec des degrés divers de rapidité. Et le bon professeur est celui qui sait disposer en bonne place les éléments de façon à amener les étudiants à comprendre, à faire l'**insight**.

Ces exemples permettent une première identification. Comme on le voit, l'**insight** est une activité relativement simple, courante, familière. Cette activité toutefois passe souvent inaperçue, car l'attention n'est pas spontanément tournée de ce côté. Elle arrive plus

fréquemment et plus rapidement chez certains que chez d'autres. Elle se retrouve en différents domaines : dans la vie de tous les jours, dans les mathématiques comme dans les sciences expérimentales, en philosophie et dans l'étude des textes.

Mais qu'est-ce qui est arrivé au lecteur qui a compris? Il a identifié l'activité en lui-même, il a fait lui-même un insight. Mieux encore, il vient de faire un insight dans l'insight, une saisie de la saisie. La chose est donc possible! Telle est la porte d'entrée dans l'analyse réflexive que Lonergan déploiera dans toute son ampleur. [Nous soulignons.]

(P. Robert, *Qu'est-ce qu'un insight?*, en ligne : <<http://francais.lonergan.org/insight.htm>>.)

Dans ce même article, l'auteur se penche sur la meilleure traduction du terme anglais *insight*.

Enfin, une note sur la traduction du terme **insight**, bien que le terme soit secondaire, l'essentiel étant identifier correctement l'expérience. La meilleure traduction est sans doute **saisie**, car elle permet cette identification (c'est d'ailleurs le terme retenu par les traducteurs de MT*). Employé en ce sens, il s'agit d'un néologisme créé à partir du verbe saisir qui désigne, entre autres, l'acte de comprendre (Voir Le Petit Robert). Le terme **intuition** pourrait être utilisé, en comprenant toutefois que l'expérience désignée n'est pas d'ordre sensible, de l'ordre de la perception, mais d'ordre intellectuel. L'employer de la sorte serait d'ailleurs lui faire subir le même déplacement de sens que Lonergan fait subir au terme **insight** qui signifie dans l'anglais courant une certaine pénétration, de la perspicacité. Il a pourtant contre lui le poids d'une longue tradition. Le terme plus ancien **intellection** (qu'on rencontre dans le Vocabulaire technique et critique de l[a] philosophie de Lalande pour désigner une activité de cet ordre) exprime très bien la chose : faire un **insight**, c'est comprendre, intelliger, faire une intellection... Enfin, le terme **compréhension**, plus général, risque de faire perdre la référence précieuse à une expérience relative précise. [Nous soulignons.]

*Nous comprenons que MT renvoie aux traducteurs de l'ouvrage *Pour une méthode en théologie*, Fides et Le Cerf, 1978 sous la direction de Louis Roy - Dominicain. Professeur de théologie et de philosophie : Boston College et Institut de pastorale de Montréal (en 2000).

(P. Robert, *Qu'est-ce qu'un insight?*, en ligne : <<http://francais.lonergan.org/insight.htm>>.)

Étant donné la nature et la richesse du terme *insight* et la place centrale qu'occupe ce terme dans le modèle de médiation de la professeure Cheryl Picard, fortement inspirée de la théorie de Lonergan, nous retenons l'élément *insight* et, par conséquent, la formule longue *médiation par l'insight*.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

evaluative mediation	médiation par l'évaluation (n.f.)
facilitative mediation	médiation par la facilitation (n.f.)
insight mediation	médiation par l'insight (n.f.)
narrative mediation	médiation par la narration (n.f.)
transformative mediation	médiation par la transformation (n.f.)