

La médiation – Choses à faire et à ne pas faire

Qu'est-ce que la médiation?

Intervention informelle dirigée par un tiers neutre visant à résoudre un problème de harcèlement au travail

Aussi connue sous les termes de conciliation ou d'arbitrage

Comment la médiation peut-elle être utile?

En évitant une escalade d'une situation et le dépôt d'une plainte formelle

En donnant à la victime survivante la possibilité de s'exprimer sur ses expériences

Choses à faire

En apprendre plus sur...

- les avantages et les inconvénients de la médiation et les circonstances dans lesquelles elle est la plus efficace
- les autres formes de justice réparatrice
- les déséquilibres de pouvoir entre les victimes et les personnes qui leur causent du tort
 - y compris les déséquilibres existant avant les gestes de harcèlement et ceux qui se précisent au fur et à mesure que ce harcèlement progresse
- les préjudices provenant des systèmes d'oppression intersectionnels basés sur le racisme, le sexisme, l'homophobie et la transphobie

Utiliser lorsque...

- une situation en est à ses débuts
- la personne lésée ne pense pas que le comportement visé est menaçant

Il faut s'assurer que...

- des procédures sont mises en place afin d'éviter les représailles et des répercussions de la participation à une médiation, en particulier si l'auteur du harcèlement est un supérieur hiérarchique,
- la protection de la vie privée est maintenue et les conditions dans lesquelles elle n'est pas garantie sont communiquées
- les animatrices ou animateurs sont neutres et ont reçu une formation approfondie
- toutes les parties sont bien préparées
- c'est une approche tenant compte des traumatismes et de la violence (TVIA)
- les besoins des personnes survivantes sont prioritaires

Choses à ne pas faire

- Faire appel à la médiation en cas de cumul des traumatismes et des préjudices subis par une victime, car cette méthode pourrait alors aggraver la situation
- Forcer une victime à participer à une médiation
- Utiliser lorsqu'il y a des intentions malveillantes de la part du responsable du harcèlement

Pour de plus amples renseignements, lire le rapport de recherche *Pratiques exemplaires et prometteuses pour mettre fin au harcèlement et à la violence fondés sur le genre sur les lieux de travail : Une approche multidimensionnelle* pouvant être consulté sur le site <https://www.itsnotpartofthejob.ca/fr>

Berlingieri, 2015; Coker 2016; Hart, 2012; Hubert, 2003; Keashly et Nowell, 2011; McMahon et coll., 2022; Namie et Namie, 2011; Vartia et coll., 2003