

Domaine : **Administration**

En vigueur le : 30 septembre 2019 (CF)

Référence : [ADM 2.7 Dépôt formel d'une plainte de discrimination et/ou de harcèlement en milieu de travail](#)

Révisée le :

*L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte.*

## PROCESSUS DE MÉDIATION

1. Dans la médiation, une tierce personne impartiale facilite les communications directes entre les parties, qui ont convenu volontairement d'avoir recours à ce processus. La médiation offre une occasion de régler des différends de manière respectueuse et d'envisager diverses options de règlement. Elle contribue en outre au rétablissement de la relation de travail entre les parties.
2. La médiation est volontaire; la personne plaignante ou l'intimé peut choisir en tout temps d'y mettre fin.
3. Même si une plainte formelle donne lieu à une enquête en vertu de la présente directive administrative, les parties peuvent en tout temps convenir de suspendre l'enquête pour tenter d'en arriver à un règlement au moyen de la médiation. Si le processus de médiation porte un résultat positif, seules les dispositions conclues entre les parties sont indiquées dans le rapport de l'enquêteur. Celle-ci n'aura lieu que si le Conseil convient de l'utiliser comme option pour le règlement du différend en question.
4. La médiation convient lorsque toutes les parties s'entendent sur le fait qu'il est possible et souhaitable d'en arriver à une solution acceptable pour elles. Une fois que les parties ont manifesté leur intérêt pour la médiation, la personne chargée de l'enquête informe la direction du Service des ressources humaines qui en collaboration avec les parties choisit une personne pour agir comme médiateur.
5. Le calendrier des séances de médiation doit être établi dans les plus brefs délais. Dans la mesure du possible, les séances doivent se tenir à des heures et dans des lieux qui sont pratiques pour le plaignant, l'intimé et le médiateur.
6. Lorsque les problèmes sont réglés grâce à la médiation, le plaignant et l'intimé signent un protocole d'entente indiquant les conditions de l'entente. Les superviseurs doivent s'assurer que les conditions convenues par les parties et acceptables au conseil d'administration sont bien remplies.
7. Une copie de l'entente est fournie à chacune des parties et à la direction du Service des ressources humaines.