

Osez la médiation face au harcèlement au travail – une voie sécurisée

Par sandra Gallissot

Une autre manière d'envisager les allégations de harcèlement au travail

L'efficacité du recours à la médiation

Existe-t-il une incompatibilité entre le harcèlement moral et la médiation ?

L'amiable n'est pas l'aimable

Bienvenue aux personnalités différentes !

Une violence passée n'empêche pas une médiation

Quand la médiation n'est pas toujours recommandée

En quoi la médiation constitue-t-elle une opportunité sécurisée pour accueillir la plainte dans ses dimensions multiples ?

Le différend n'est pas un accident de parcours

Une plainte n'est pas anormale et jamais anodine

Médiation et enquêtes peuvent être complémentaires

Comment la médiation parvient-elle à réguler les pratiques de travail ?

Mettre en œuvre le recours à la médiation

Comment initier une procédure de médiation ?

L'entretien de recueil d'intention

Démarche pour déclencher une médiation selon l'article L.1152-6 du Code du travail

Choisir le médiateur et établir une convention

Peut-on organiser une médiation avec un salarié en arrêt de travail ?

Conditions pour un dialogue constructif hors de l'entreprise

Modalités pratiques pour une médiation hors de l'entreprise

Les précautions du médiateur en présence d'un salarié en situation de vulnérabilité

Associer la médecine du travail au recours à la médiation

L'après tumulte de la plainte harcèlement : retisser un avenir commun

Prévoir la médiation restaurative du collectif de travail

Articuler enquête disciplinaire harcèlement et médiation