

Politique du ministre du Travail relative à la désignation d'un médiateur en matière de harcèlement psychologique

Contexte

Depuis le 1^{er} juin 2004, de nouvelles dispositions portant sur le harcèlement psychologique sont entrées en vigueur dans la *Loi sur les normes du travail*¹. Ces dispositions visent à permettre à tout salarié, syndiqué ou non syndiqué, incluant les cadres, de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et créent l'obligation pour l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.

Dans le cadre des recours prévus à la Loi, une demande peut être soumise au ministre du Travail afin qu'il désigne un médiateur pour entreprendre, avec le plaignant et l'employeur, une démarche susceptible de les aider à trouver une solution mutuellement satisfaisante.

Objectif

La présente politique vise à informer les salariés et les employeurs des situations, circonstances ou conditions qui peuvent donner ouverture à la désignation d'un médiateur par le ministre du Travail, en vertu des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique.

Clientèles visées

Tout salarié syndiqué ou non syndiqué, incluant un cadre, qui est domicilié ou résidant au Québec, quel que soit l'endroit où il exécute son travail, de même que tout employeur, autant du secteur privé que du secteur public, dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec.

Les services de médiation

La médiation est une démarche volontaire, orientée vers la recherche de solutions satisfaisantes pour toutes les parties. Le médiateur est un intervenant neutre qui, par ses attitudes, son expérience et son approche, établit avec les parties un plan de travail et fournit un cadre de discussion s'adaptant à la situation et visant à aider les parties à surmonter leurs difficultés et à trouver, par elles-mêmes, des solutions.

Conditions d'accès à des services de médiation

Les conditions d'admissibilité d'une demande de médiation auprès du ministre du Travail en matière de harcèlement psychologique sont les suivantes :

- 1) La plainte à la Commission des normes du travail ou le grief en matière de harcèlement psychologique doit avoir été déposé dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite reprochée.
- 2) La demande de services d'un médiateur désigné par le ministre doit être conjointe et confirmée par un écrit signé par les deux parties². Si le salarié est non syndiqué, la demande doit être soumise au ministre du Travail par la Commission des normes du travail, avec l'accord des parties.

¹ L.R.Q., c. N-1.1, articles 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16. Pour plus d'informations, consulter le site de la Commission des normes du travail, à l'adresse suivante : www.cnt.gouv.qc.ca

² Les parties peuvent utiliser le [formulaire prévu](#) à cette fin.

- 3) L'évaluation du bien-fondé de la plainte par la Commission des normes du travail devra être suffisamment avancée avant qu'un médiateur ne puisse être désigné par le ministre du Travail et, dans le cas d'un grief, celui-ci doit être rendu en état d'être soumis à un arbitre.
- 4) Le ministre du Travail ou son délégué ne désigne pas de médiateur s'il estime que la plainte est frivole, de mauvaise foi ou fondée sur d'autres motifs que celui du harcèlement psychologique.
- 5) Les parties à la médiation doivent s'engager à se conformer au processus d'intervention présenté par le médiateur.

Sur réception des demandes de médiation, le ministre ou son délégué peut désigner un médiateur, selon les ressources disponibles et en fonction des paramètres suivants :

- 1) Les demandes de médiation reçues seront traitées en fonction du degré d'urgence qu'elles comportent et des impacts anticipés d'une intervention d'un médiateur. Ainsi, les situations pour lesquelles une telle intervention est susceptible d'avoir un impact favorable, telles que le maintien d'un plaignant en emploi, le rétablissement de l'harmonie entre les parties ou l'amélioration d'un climat de travail très détérioré par la situation de harcèlement, pourraient être priorisées.
- 2) Les demandes de médiation seront traitées avec diligence et équité. Toutefois, des circonstances peuvent occasionner des délais entre la réception d'une demande et la désignation d'un médiateur, notamment si le volume de demandes excède la capacité des ressources disponibles d'y donner suite rapidement. Dans ces circonstances, les demandes seront traitées selon l'appréciation de leur degré relatif d'urgence et leur date de réception.
- 3) Si l'insuffisance des ressources entraîne des délais importants pour le traitement d'une demande déposée par des parties à une convention collective, le recours à un médiateur inscrit sur la liste des arbitres dressée en vertu de l'article 77 du *Code du travail* sera proposé et ce médiateur sera nommé pour donner suite à la demande de médiation, si les parties y consentent et à leurs frais.
- 4) Un médiateur peut en tout temps mettre fin à la médiation s'il estime qu'elle n'a pas raisonnablement de chances de succès.