

LA MÉDIATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL À LA CNESST

S'ENTENDRE À LA SUITE D'UN DIFFÉREND ENTRE UN TRAVAILLEUR OU UNE TRAVAILLEUSE ET UN EMPLOYEUR



QUI PEUT PORTER PLAINTE ?

Un travailleur ou une travailleuse peut soumettre une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) s'il ou si elle croit avoir fait l'objet d'un refus de réintégration dans un emploi, d'une mesure discriminatoire, de représailles ou d'une sanction (ex. : congédiement, suspension, déplacement) de la part de son employeur du fait qu'il ou qu'elle a :

- subi une lésion professionnelle ;
- exercé un droit reconnu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;
- exercé une fonction ou un droit reconnu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

DÉPÔT DE LA PLAINTE

Le travailleur ou la travailleuse doit présenter une plainte écrite à la CNESST dans les 30 jours suivant la sanction ou la mesure dont il ou elle a fait l'objet. Une copie de la plainte doit aussi être envoyée à son employeur. La CNESST met à sa disposition un formulaire qu'il ou elle peut utiliser à cette fin.

EXAMEN DE LA PLAINTE

La CNESST transmet la plainte à un médiateur-décideur, un interlocuteur impartial et indépendant qu'elle a nommé à ce titre. Ce dernier est chargé du dossier et en assure le traitement en favorisant la médiation.

LA MÉDIATION

La médiation est une démarche volontaire, simple, gratuite et confidentielle. Elle donne l'occasion au travailleur ou à la travailleuse et à son employeur de trouver eux-mêmes une solution mutuellement satisfaisante afin de résoudre leur conflit. Le rôle du médiateur-décideur consiste à soutenir les parties dans leur démarche de médiation en les rapprochant et en les aidant à trouver un terrain d'entente.

À DÉFAUT D'ENTENTE

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles sont convoquées à une audience. Le travailleur ou la travailleuse et l'employeur peuvent s'y présenter seuls ou se faire accompagner par la personne de leur choix : par exemple un avocat ou un représentant syndical ou patronal. Chaque partie donne sa version des faits et peut interroger l'autre ; elle peut aussi faire entendre des témoins et déposer des documents. Les parties doivent assumer les dépenses liées à l'audience ainsi que les honoraires de leur représentant, s'il y a lieu.

LA DÉCISION

À la suite de l'audience, le médiateur-décideur rend une décision par laquelle il accueille ou rejette la plainte du travailleur ou de la travailleuse. S'il accueille la plainte, le médiateur-décideur peut :

- annuler la sanction ;
- ordonner à l'employeur de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit du travailleur ou de la travailleuse ;
- ordonner à l'employeur de réintégrer le travailleur ou la travailleuse dans son emploi, dans un emploi équivalent ou dans un emploi convenable disponible avec tous ses droits et privilèges ;
- ordonner à l'employeur de payer à la travailleuse ou au travailleur le salaire et les avantages dont il a été privé.

La décision du médiateur-décideur est applicable même si elle est contestée par l'une des parties.

CONTESTATION DE LA DÉCISION

Le travailleur ou la travailleuse et l'employeur peuvent contester la décision du médiateur-décideur devant le Tribunal administratif du travail, au plus tard 60 jours suivant la réception de la décision.

? Pour joindre la CNESST, un seul numéro : **1 844 838-0808**