

ENTENTE DE COLLABORATION

ENTRE

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

ET

**LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ,
DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

CONCERNANT LEURS INTERVENTIONS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Déclaration d'intention des parties

Dans l'exercice de leur mission respective, les parties déclarent qu'elles entendent collaborer afin d'assurer le respect et le plein exercice des droits ainsi que des recours reconnus dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (chapitre C-12, ci-après « Charte ») et la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1, ci-après « LNT »).

Préambule

Attendu que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « la CDPDJ ») exerce les fonctions et les pouvoirs que lui attribue la Charte, notamment en matière de discrimination et de harcèlement en emploi;

Attendu que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « la CNESST ») exerce les fonctions que lui attribue la LNT, notamment en matière de harcèlement psychologique au travail, incluant le harcèlement sexuel et toute autre forme de harcèlement qui comporte une conduite à caractère discriminatoire;

Attendu que, dans certaines circonstances, en matière de harcèlement au travail, les deux organismes ont le pouvoir d'intervenir relativement à une même situation;

Attendu que la CDPDJ et la CNESST considèrent important que la personne plaignante soit informée, par tout moyen jugé approprié, des différents recours qui peuvent s'offrir à elle en matière de discrimination et de harcèlement au travail, en vertu de la Charte et de la LNT;

Attendu que l'article 123.6 de la LNT énonce que la CNESST transmet à la CDPDJ, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée, conformément à la LNT, en matière de harcèlement au travail;

Attendu que cet article prescrit que le délai de transmission de la plainte ne doit pas porter préjudice au salarié;

Attendu que la plainte est transmise à la CDPDJ à titre d'information, avec le consentement de la personne plaignante, et ne peut être considérée comme une plainte déposée auprès de la CDPDJ;

Attendu que, conformément aux articles 103 et 123.8 de la LNT, la CNESST ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité de la personne plaignante, sauf si celle-ci y consent;

Attendu que, conformément au processus établi par la CNESST lors du dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique, celle-ci fait d'abord l'objet d'une première analyse de recevabilité pour être ensuite soumise, le cas échéant, à une médiation puis, si celle-ci échoue ou est refusée par une partie, à une enquête et, selon l'issue de celle-ci, la CNESST défère la plainte au Tribunal administratif du travail (TAT);

Attendu que, à toutes ces étapes, une plainte pour harcèlement psychologique peut être identifiée par les intervenants au dossier comme étant une plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire;

Attendu que les divers intervenants de la CNESST dans le cadre des plaintes pour harcèlement psychologique doivent prendre en considération la notion de conduite à caractère discriminatoire;

Attendu que la CDPDJ, conformément à l'article 71 de la Charte, peut faire enquête de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination en emploi, incluant une situation de discrimination systémique concernant un milieu de travail en particulier ou un secteur d'emploi;

Attendu que le délai pour porter plainte devant la CNESST en matière de harcèlement psychologique est de deux ans à partir de la dernière manifestation, selon l'article 123.7 de la LNT;

Attendu que la CDPDJ peut agir en faveur de la victime si la plainte a été déposée plus de deux ans après le dernier fait pertinent qui y est rapporté, selon l'article 77 de la Charte;

Attendu que le TAT peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, tel que mentionné expressément à l'article 123.15 de la LNT;

Attendu que la CDPDJ peut cesser d'agir lorsque la personne plaignante a exercé personnellement un autre recours pour les mêmes faits, selon l'article 77 de la Charte;

Attendu que rien, dans la présente entente, ne peut être interprété comme restreignant les droits, fonctions et pouvoirs que la CDPDJ et la CNESST peuvent exercer en vertu de leur loi constitutive;

Le préambule fait partie de la présente entente.

En conséquence, la CDPDJ et la CNESST entendent collaborer à la réalisation de leur mission respective et, à cette fin, conviennent de ce qui suit :

1. Informations aux personnes plaignantes

- 1.1** La CNESST informe dès que possible, par tout moyen jugé approprié, la personne plaignante qui ne rencontre pas les conditions d'ouverture du recours en cas de harcèlement psychologique prévu à la LNT, des recours dont elle dispose auprès de la CDPDJ, en vertu de la Charte.
- 1.2** De la même manière, la CDPDJ informe la personne qui se croit victime de harcèlement discriminatoire au travail, du recours possible à la CNESST en matière de harcèlement psychologique, en vertu de la LNT lorsque :
 - a) la plainte ne peut être retenue en raison qu'elle n'est pas fondée sur l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte.
 - b) la CDPDJ le juge approprié pour tout autre motif.
- 1.3** Lors du dépôt auprès de la CNESST d'une plainte pour harcèlement psychologique qui rencontre les conditions d'ouverture de la LNT et qui paraît constituer une conduite à caractère discriminatoire au travail, la CNESST informe la personne plaignante du fait qu'elle peut aussi s'adresser à la CDPDJ. La CNESST continue de traiter la plainte, sauf si la personne désire la retirer.
- 1.4** Lors du dépôt d'une plainte recevable à la CDPDJ en cas de harcèlement discriminatoire au travail, celle-ci informe la personne plaignante du recours dont elle dispose à la CNESST en matière de harcèlement psychologique, en vertu de la LNT. La CDPDJ continue de traiter la plainte, sauf si la personne désire la retirer.

2. Plaintes concomitantes

Lorsque la CDPDJ ou la CNESST a connaissance du fait qu'une personne a déposé, auprès des deux organismes, pour les mêmes faits, une plainte pour harcèlement qui concerne une conduite à caractère discriminatoire, elle en avise dans les meilleurs délais l'autre organisme, avec le consentement de la personne plaignante.

3. Séances d'information

La CDPDJ offre de donner des séances d'information aux divers intervenants de la CNESST impliqués dans le cadre du traitement de plaintes pour harcèlement psychologique, afin de les informer sur les notions de discrimination et de harcèlement au sens de la Charte.

De la même manière, la CNESST offre de donner aux différents intervenants de la CDPDJ, des séances d'information portant sur son processus de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique au travail.

Ces séances d'information sont adaptées aux besoins des différents intervenants de chacun des organismes et se font selon les termes convenus entre les parties.

4. Échange de données

La CNESST se dote d'indicateurs permettant d'identifier les plaintes qui paraissent constituer du harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire au sens de la Charte.

Un portrait statistique des plaintes déposées à la CNESST, qui paraissent constituer du harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire, est transmis à la CDPDJ une fois par an, dès que les données annuelles sont disponibles. Ce portrait couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Il ne comprend aucune donnée nominative.

Les données transmises sont ventilées en fonction de l'âge, du sexe, de la répartition géographique des personnes plaignantes et du secteur d'activités de l'employeur. Le cas échéant, les données transmises identifient l'étape de traitement à laquelle le dossier de plainte a été finalisé.

5. Transmission des plaintes pour harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire

Lorsque l'enquête de la CNESST révèle la présence de harcèlement psychologique comportant une conduite à caractère discriminatoire et après avoir obtenu le consentement de la personne salariée, la CNESST transmet à la CDPDJ le formulaire de plainte, ainsi que sa décision de poursuivre ou non son intervention. Il appartient à la personne salariée de porter plainte auprès de la CDPDJ.

Ce formulaire de plainte, ainsi que la décision de la CNESST de poursuivre ou non son intervention, ne contiennent aucun renseignement pouvant révéler l'identité des témoins. Il est entendu que la CNESST ne transmet pas à la CDPDJ son rapport d'enquête.

6. Confidentialité

Chacune des parties s'engage à respecter la confidentialité des informations transmises à l'autre partie, conformément aux règles prescrites par la LNT, par la Charte et par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A-2.1)

Malgré le consentement de la personne plaignante, chacun des organismes s'assure que seul le personnel dont l'exercice des fonctions le requiert, ait accès à ces renseignements et informations et ne les utilise que pour l'accomplissement de ses tâches.

7. Représentants autorisés

La directrice de la Direction de la protection et de la défense des droits de la CDPDJ et la directrice du soutien et de l'optimisation de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT) de la CNESST assurent l'application de la présente entente.

8. Dispositions de mise en œuvre

La CDPDJ et la CNESST s'engagent à informer leur personnel respectif du contenu et de la portée pratique de la présente entente dans l'exercice de leurs fonctions.

9. Difficultés de relation et d'interprétation-différend

Toute difficulté soulevée dans le cours des relations des parties entre elles ainsi que toute difficulté d'application de la présente entente doivent être soumises conjointement à la directrice de la Direction de la protection et de la défense des droits de la CDPDJ et à la directrice du soutien et de l'optimisation de la VPNT.

En cas de mésentente ou de divergence d'interprétation, le différend est soumis, en dernier ressort, au vice-président ou à la vice-présidente de la CDPDJ responsable du mandat Charte et à la vice-présidente aux normes du travail de la CNESST.

10. Modification

Toute modification à la présente entente doit être constatée par écrit, signée par les parties et approuvée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

11. Révision

Les parties conviennent de réviser les dispositions de la présente entente et leur mise en œuvre deux ans après son entrée en vigueur.

Par la suite, elles conviennent de procéder à une révision tous les trois ans.

12. Avis

Tout avis ou communication doit être transmis par la poste ou par tout moyen électronique aux personnes suivantes :

Pour la CDPDJ :

Madame Michèle Moreau, directrice - michele.moreau@cdpdj.qc.ca
Direction de la protection et de la défense des droits
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

Pour la CNESST :

Madame Nathalie Bégin, directrice - nathalie.begin@cnesst.gouv.qc.ca
Direction du soutien et de l'optimisation
CNESST – Secteur Normes du travail
400, boul. Jean-Lesage, 7^e étage
Québec (Québec) G1K 7Z5

13. Approbation du ministre

Les parties déclarent que la présente entente a été approuvée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 12 avril 2019.

14. Entrée en vigueur

La présente entente entrera en vigueur le 20 juin 2019.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé, en deux exemplaires,

à Montréal

ce 23 avril 2019



PHILIPPE-ANDRÉ TESSIER
Président

Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

à Montréal

ce 16 Avril 2019



MANUELLE OUDAR

Présidente du conseil d'administration et chef
de la direction
Commission des normes, de l'équité, de la
santé et de la sécurité du travail