

POLITIQUE SUR LE RESPECT ET L'INTÉGRITÉ DES PERSONNES

Direction des services administratifs et secrétariat général
Adoptée par le Conseil d'administration le 10 décembre 2004
Résolution CA-276-1708

Table des matières

1. PRÉAMBULE.....	1
2. ÉNONCÉ	1
3. OBJECTIFS	2
4. CHAMP D'APPLICATION	2
5. DÉFINITIONS.....	2
6. MOYENS MIS EN PLACE POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT.....	3
7. MOYENS MIS À LA DISPOSITION D'UNE PERSONNE CROYANT ÊTRE VICTIME DE HARCÈLEMENT	3
8. NOMINATION ET MANDAT DE L'ENQUÊTEUR	5
9. MESURES DE SOUTIEN ET DE CORRECTION.....	6
10. PLAINTES NON FONDÉES.....	6
11. RESPONSABILITÉS DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	7
12. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	7
ANNEXE A : LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....	8
ANNEXE B : LE CODE CIVIL DU QUÉBEC	11
ANNEXE C : LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	15
ANNEXE D : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL.....	18

1. PRÉAMBULE

La présente politique vise à déterminer les moyens que l'École nationale d'administration publique (ENAP) entend se donner pour s'assurer du respect et de l'intégrité des personnes et pour prévenir ou faire cesser le harcèlement sous toutes ses formes. Elle énonce également les principes que l'ENAP entend promouvoir afin de permettre aux membres de sa communauté de se prémunir contre toutes formes de harcèlement.

Plusieurs dispositions législatives encadrent les droits et obligations relatifs au harcèlement et permettent de situer les responsabilités des individus et de l'ENAP en ces matières, notamment, la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, (annexe A), le *Code civil du Québec*, (annexe B), la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, (annexe C) et la *Loi sur les normes du travail*, (annexe D).

L'ENAP s'engage par cette politique à tout mettre en œuvre pour favoriser un milieu de travail et d'études qui garantisse le respect et l'intégrité des personnes et qui soit exempt de harcèlement sous toutes ses formes. La politique engage également toute la communauté de l'ENAP face aux pratiques pouvant mener au harcèlement.

Cette politique fait également état du traitement des plaintes, de la confidentialité des renseignements et de l'interdiction de représailles à l'endroit des personnes qui formulent des plaintes dans la mesure où elles sont fondées. Elle traite enfin du traitement des plaintes non fondées.

2. ÉNONCÉ

- 2.1 L'ENAP désavoue tout ce qui met en péril le respect et l'intégrité des personnes et toutes formes de harcèlement qu'elle considère comme une violation des droits de la personne.
- 2.2 L'ENAP affirme que la création et le maintien d'un milieu de travail, d'études et de formation qui garantisse le respect et l'intégrité des personnes et soit exempt de harcèlement est l'affaire de tous.
- 2.3 L'ENAP reconnaît que la modification de certains comportements exige une perspective préventive et non seulement punitive. Qui dit prévention dit éducation, information et conscientisation.
- 2.4 L'ENAP reconnaît aux personnes le droit d'être protégées, aidées et défendues par des mécanismes d'aide et de recours appropriés.
- 2.5 L'ENAP s'assure que toutes les personnes en cause soient traitées en toute équité.
- 2.6 L'ENAP s'engage à ce que tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées soient traités confidentiellement.

- 2.7 L'ENAP reconnaît que toute personne croyant être victime de harcèlement peut présenter une demande d'intervention ou déposer une plainte et, à toute étape de la présente politique, retirer sa demande d'intervention ou de plainte. Un tel retrait ne peut toutefois empêcher l'ENAP de prendre les mesures qu'elle juge appropriées compte tenu de son analyse de la situation.

3. OBJECTIFS

- 3.1 Faire la promotion du respect et de l'intégrité des personnes en maintenant un environnement exempt de toute forme de harcèlement.
- 3.2 Favoriser la sensibilisation, l'information et la formation du personnel de l'ENAP pour prévenir le harcèlement.
- 3.3 Offrir le soutien nécessaire aux personnes victimes de harcèlement en établissant des mécanismes d'aide et de recours en cette matière.
- 3.4 Veiller à la protection du plaignant ou de la plaignante par la mise en place de mesures correctives adéquates.

4. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'ENAP de même qu'aux personnes qui y poursuivent des études créditées ou qui assistent à des activités de formation non créditée. Elle s'applique également aux tiers, tels que fournisseurs, clients et visiteurs, qui sont en lien avec l'ENAP.

5. DÉFINITIONS

5.1 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, d'études ou de formation néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

5.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non voulu qui consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles, et qui a pour effet de compromettre son droit à des

conditions de travail, d'études ou de formation justes et raisonnables ou son droit à la dignité.

6. MOYENS MIS EN PLACE POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT

- 6.1 L'École s'engage à diffuser l'information pertinente à toute la communauté quant aux définitions de toute forme de harcèlement, aux moyens mis en place pour les contrer et au traitement des plaintes.
- 6.2 L'École s'engage à diffuser les lois et règlements relatifs au harcèlement sous toutes ses formes. Ces lois et règlements sont annexés à la présente politique.
- 6.3 L'École s'engage à organiser des sessions de formation à l'intention de l'ensemble du personnel concernant la présente politique
- 6.4 La présente politique sera disponible sur le site de l'École.

7. MOYENS MIS À LA DISPOSITION D'UNE PERSONNE CROYANT ÊTRE VICTIME DE HARCÈLEMENT

- 7.1 Une personne croyant être victime de harcèlement et la ou les personnes visées par la plainte peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix tout au long du cheminement du dossier.
- 7.2 La personne plaignante a le droit d'être entendue.
- 7.3 La ou les personnes visées par la plainte doivent être informées du contenu de la plainte et ont le droit d'être entendues.
- 7.4 Les mécanismes de traitement et de suivi des plaintes sont fondés sur la médiation et, le cas échéant, sur des mesures de sanctions proportionnelles aux situations.

Demande d'intervention

- 7.5 Toute personne qui se croit victime de harcèlement et qui souhaite dénoncer la situation doit s'adresser au responsable de son unité administrative pour en discuter. Si la personne concernée est étudiante, celle-ci doit s'adresser au registraire.
- 7.6 La personne qui se croit victime de harcèlement peut exceptionnellement s'adresser directement au directeur des services administratifs et secrétaire général ou à son mandataire, si elle estime avoir des motifs valables pour ne pas s'adresser au responsable de son unité administrative, ou au registraire pour les étudiants, notamment dans le cas où ces personnes seraient visées par la situation dénoncée.

- 7.7 Le responsable de l'unité administrative ou le registraire qui reçoit communication de la situation reprochée doit, dans les plus brefs délais, accompagner la personne qui sollicite son assistance dans la recherche de solutions eu égard à la situation reprochée. Il dispose de vingt (20) jours ouvrables pour mettre en œuvre, le cas échéant, les mesures appropriées pour que soit corrigée la situation. Il informe le directeur des services administratifs et secrétaire général, ou son mandataire, de la démarche entreprise. Dans les cas où des étudiants sont en cause, l'information est transmise également au directeur de l'enseignement et de la recherche.
- 7.8 Si, de l'avis de la personne qui se croit lésée, la situation n'est pas corrigée, cette personne peut déposer une plainte formelle conformément aux modalités exposées ci-dessous ou décider de ne pas procéder plus avant en vertu de la présente politique.

Dépôt et traitement d'une plainte formelle

- 7.9 Toute plainte formelle doit être soumise par écrit au directeur des services administratifs et secrétaire général au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la situation dénoncée.
- 7.10 Toute plainte doit :
- Être datée;
 - Identifier la ou les personnes faisant l'objet de la plainte;
 - Préciser la date, l'heure et l'endroit relatifs aux événements à l'origine de la plainte;
 - Décrire, de la façon la plus complète possible, les faits reprochés et jugés susceptibles de constituer un manquement au respect ou à l'intégrité de la personne plaignante;
 - Être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents incluant une liste de témoins;
 - Être signée par la personne plaignante;
- 7.11 Le directeur des services administratifs et secrétaire général ou son mandataire doit intervenir dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte formelle, pour aider les parties en cause à régler le conflit, en recourant notamment à une médiation. La personne plaignante peut accepter ou refuser cette intervention.
- 7.12 Advenant le refus de la personne plaignante ou l'échec de l'intervention proposée par le directeur des services administratifs et secrétaire général ou son mandataire, celui-ci doit transmettre la plainte à un enquêteur externe, nommé en vertu de la présente politique, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables du refus ou de l'échec de l'intervention proposée et s'assurer de l'enclenchement du processus d'enquête.

Le mandat de l'enquêteur est prévu à l'article 8 de la présente politique.

- 7.13 Le directeur des services administratifs et secrétaire général, ou son mandataire, informe la ou les personnes visées par la plainte ainsi que le responsable de l'unité administrative concernée ou le registraire de même que le directeur de l'enseignement et de la recherche, si la personne plaignante est un étudiant, que la plainte a été transmise à un enquêteur.
- 7.14 Après rencontre de la personne plaignante, l'enquêteur détermine si la plainte est recevable. Si la plainte est jugée non recevable, l'enquêteur en avise les personnes concernées et communique à la personne plaignante, par écrit, les motifs de la non recevabilité. Le dossier est alors clos.
- 7.15 Si la plainte est jugée recevable, l'enquêteur doit rencontrer la ou les personnes visées par la plainte pour discuter de l'objet de la plainte. Il doit être permis à la ou aux personnes de répondre à chacune des allégations. S'il y a lieu, l'enquêteur pourra rencontrer la ou les personnes ayant elles-mêmes été témoins des faits reprochés.
- 7.16 L'enquêteur désigné produit un rapport incluant les allégations de la personne plaignante ainsi que la réponse de la personne ou des personnes visées par la plainte. Le rapport doit comprendre un bref résumé des preuves pertinentes et les conclusions de son enquête.
- 7.17 Le rapport est confidentiel et doit être communiqué uniquement au directeur des services administratifs et secrétaire général ou son mandataire. La personne plaignante et la ou les personnes visées par la plainte sont informées par écrit des conclusions du rapport d'enquête. Le contenu du rapport est protégé par les dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Le responsable de l'unité administrative concerné ou le registraire, de même que le directeur de l'enseignement et de la recherche, dans le cas des étudiants, est ou sont également informé(s) des conclusions du rapport.
- 7.18 La détermination et l'application des sanctions relèvent de l'ENAP.

8. NOMINATION ET MANDAT DE L'ENQUÊTEUR

- 8.1 L'enquêteur externe est choisi et nommé par le directeur des services administratifs et secrétaire général à partir d'une liste de personnes compétentes soumise à la consultation des syndicats et association de personnel et approuvée par le Comité exécutif.
- 8.2 Le mandat de l'enquêteur externe est de :
- Déterminer la recevabilité de la plainte;
 - Recommander la mise en place, s'il y a lieu, de mesures visant à protéger la personne plaignante;

- Mener l'enquête;
- Évaluer le bien-fondé de la plainte;
- Produire un rapport qui sera déposé au directeur des services administratifs et secrétaire général, dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables suivant sa nomination.

8.3 En tout temps durant son enquête, l'enquêteur peut recommander une médiation.

9. MESURES DE SOUTIEN ET DE CORRECTION

À l'égard de la victime

9.1 L'ENAP apporte son soutien afin que la personne plaignante retrouve un climat de travail, d'études ou de formation serein et propice à assurer le respect et la protection de son intégrité. Au cours du processus d'enquête, l'ENAP peut mettre en place des mesures préventives temporaires en vue de protéger la victime de harcèlement.

À l'égard de la ou des personnes qui en ont harcelé une autre

9.2 La ou les personnes qui en ont harcelé une autre sont passibles de sanctions, selon la gravité des actes reprochés. De plus, le cas échéant, l'ENAP apporte son soutien afin qu'elle ou elles adoptent des comportements conformes à la présente politique.

10. PLAINTES NON FONDÉES

Plaintes déposées de bonne foi

10.1 Si, de bonne foi, une personne dépose une plainte de harcèlement dont le bien-fondé n'est pas confirmé par les éléments de preuves recueillis dans le cadre de l'enquête, cette plainte sera rejetée sans qu'il en soit fait mention dans le dossier de la ou des personnes accusées de manquement au respect ou à l'intégrité d'une personne. Dès lors qu'elle l'a déposée de bonne foi, la personne à l'origine de la plainte ne subit aucune sanction et il n'est pas fait mention de la plainte dans son dossier.

Plaintes entachées de mauvaise foi

10.2 Dans le cas où la plainte a été déposée de mauvaise foi, en d'autres termes, si la personne qui l'a déposée savait qu'elle était sans aucun fondement et l'a déposée dans l'intention de nuire, cette personne fait l'objet de sanctions et l'incident est inscrit à son dossier. De plus, elle se verra réclamer les frais encourus par l'ENAP relatifs au traitement de la plainte.

11. RESPONSABILITÉS DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

11.1 Le directeur des services administratifs et secrétaire général

- Est chargé de l'application de la présente politique et le Conseil d'administration lui délègue l'autorité d'entreprendre toute action pour en assurer le respect;
- Informe la communauté de l'ENAP de la présente politique et fait des rappels périodiques;
- Est responsable de l'implantation et de la mise à jour de la présente politique;
- Délègue la responsabilité de l'application de la présente politique aux responsables des unités administratives et au registraire lorsque des étudiants sont en cause;
- Soutient les personnes concernées dans la résolution des conflits portés à son attention;
- Soutient l'ensemble de la communauté de l'ENAP dans l'application de la présente politique ;
- Fait annuellement rapport de l'application de la présente politique au Conseil d'administration.

11.2 Les responsables des unités administratives et le registraire

- Sont responsables de l'application de la présente politique dans leur unité administrative respective, et auprès des étudiants dans le cas du registraire;
- Sont tenus d'agir rapidement et de prendre les mesures préventives et correctrices nécessaires pour mettre fin à toute forme de harcèlement dont ils ont connaissance.

11.3 La communauté de l'ENAP (personnel et étudiants)

- A la responsabilité de collaborer à la création et au maintien d'un milieu de travail, d'études et de formation empreint de respect et exempt de toute forme de harcèlement en conformité avec les objectifs de la présente politique.

12. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration de l'ENAP.

ANNEXE A : LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

PARTIE I LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

CHAPITRE I LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

[Droit à la vie.]

1. Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à liberté de sa personne.

[Personnalité juridique.]

Il possède également la personnalité juridique.

1975, c. 6, a. 1; 1982, c. 61, a. 1.

[Sauvegarde de la dignité.]

4. Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

1975, c. 6, a. 4.

[Respect de la vie privée.]

5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

1975, c. 6, a. 5.

CHAPITRE I.1 DROIT A L'ÉGALITÉ DANS LA RECONNAISSANCE ET L'EXERCICE DES DROITS ET LIBERTÉS

[Discrimination interdite.]

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

[Motif de discrimination.]

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

1975, c. 6, a. 10; 1977, c. 6, a. 1; 1978, c. 7, a. 112; 1982, c. 61, a. 3.

[Harcèlement interdit.]

10.1 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

1982, c. 61, a. 4.

CHAPITRE V DISPOSITIONS SPÉCIALES ET INTERPRÉTATIVES

[Réparation de préjudice pour atteinte illicite à un droit.]

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

[Dommages-intérêts punitifs.]

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs.

1975, c. 6, a. 49 ; 1999, c. 40, a. 47.

[Règlement des plaintes.]

50. La Charte doit être interprétée de manière à ne pas supprimer ou restreindre la jouissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne qui n'y est pas inscrit.

1975, c. 6, a. 50

[Portée de disposition non augmentée.]

51. La Charte ne doit pas être interprétée de manière à augmenter, restreindre ou modifier la portée d'une disposition de la loi, sauf dans la mesure prévue par l'article 52.

1975, c. 6, a. 51.

[Dérogation interdite.]

52. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.

1975, c. 6, a. 52; 1982, c. 61, a. 16.

[Doute d'interprétation.]

53. Si un doute surgit dans l'interprétation d'une disposition de la loi, il est tranché dans le sens indiqué par la Charte.

1975, c. 6, a. 53.

[Couronne liée.]

54. La Charte lie l'État.

1975, c. 6, a. 54. ; 1999, c. 40, a. 47.

[Matières visées.]

55. La Charte vise les matières qui sont de la compétence législative du Québec.

1975, c. 6, a. 55.

ANNEXE B : LE CODE CIVIL DU QUÉBEC

PARTIE 1 : LES « PERSONNES PHYSIQUES »

La réforme du droit des personnes met l'accent sur les principes de la « bonne foi » et du « respect des droits fondamentaux » de la personne. Ainsi, d'entrée de jeu, le nouveau Code prévoit que l'exercice des droits civils est soumis aux exigences de la bonne foi.¹⁶

Le nouveau Code incorpore également certains principes relatifs aux droits et libertés de la personne. Par exemple, le droit à l'intégrité de sa personne emporte désormais, de façon non-équivoque, le droit de consentir ou de refuser des soins et le choix pris par une personne, quel qu'il soit, devra être respecté¹⁷. Le consentement ne sera toutefois pas requis s'il ne peut être obtenu ou s'il s'agit d'une urgence.

Par ailleurs, le Code attache une importance accrue au principe du respect de la vie privée. Ainsi, le Code encadre la constitution de dossiers contenant des données sur une personne en spécifiant qu'un tel dossier doit avoir un objet déterminé et qu'il ne peut être constitué que pour un intérêt sérieux et légitime. Le Code prévoit de plus qu'une personne peut prendre connaissance du dossier qui la concerne et le faire corriger si elle y dénote des irrégularités. La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (L.Q. 1993, c. 17) est venue compléter ces dispositions. Le domaine touchant le registre des états civils, largement inspiré du système français, représente également une innovation du Code. Les trois changements importants suivants en matière de personnes physiques ont retenu notre attention :

TITRE DEUXIÈME

DE CERTAINS DROITS DE LA PERSONNALITÉ

CHAPITRE PREMIER

DE L'INTÉGRITÉ DE LA PERSONNE

10. Toute personne est inviolable et a droit à son intégrité.

Sauf dans les cas prévus par la loi, nul ne peut lui porter atteinte sans son consentement libre et éclairé.

1991, c. 64, a. 10.

SECTION I

DES SOINS

11. Nul ne peut être soumis sans son consentement à des soins, quelle qu'en soit la nature, qu'il s'agisse d'examen, de prélèvements, de traitements ou de toute autre intervention.

Si l'intéressé est inapte à donner ou à refuser son consentement à des soins, une personne autorisée par la loi ou par un mandat donné en prévision de son inaptitude peut le remplacer.

1991, c. 64, a. 11.

12. Celui qui consent à des soins pour autrui ou qui les refuse est tenu d'agir dans le seul intérêt de cette personne en tenant compte, dans la mesure du possible, des volontés que cette dernière a pu manifester.

S'il exprime un consentement, il doit s'assurer que les soins seront bénéfiques, malgré la gravité et la permanence de certains de leurs effets, qu'ils sont opportuns dans les circonstances et que les risques présentés ne sont pas hors de proportion avec le bienfait qu'on en espère.

1991, c. 64, a. 12.

13. En cas d'urgence, le consentement aux soins médicaux n'est pas nécessaire lorsque la vie de la personne est en danger ou son intégrité menacée et que son consentement ne peut être obtenu en temps utile.

Il est toutefois nécessaire lorsque les soins sont inusités ou devenus inutiles ou que leurs conséquences pourraient être intolérables pour la personne.

1991, c. 64, a. 13.

14. Le consentement aux soins requis par l'état de santé du mineur est donné par le titulaire de l'autorité parentale ou par le tuteur.

Le mineur de 14 ans et plus peut, néanmoins, consentir seul à ces soins. Si son état exige qu'il demeure dans un établissement de santé ou de services sociaux pendant plus de 12 heures, le titulaire de l'autorité parentale ou le tuteur doit être informé de ce fait.

1991, c. 64, a. 14.

15. Lorsque l'inaptitude d'un majeur à consentir aux soins requis par son état de santé est constatée, le consentement est donné par le mandataire, le tuteur ou le curateur. Si le majeur n'est pas ainsi représenté, le consentement est donné par le conjoint, qu'il soit marié, en union civile ou en union de fait, ou, à défaut de conjoint ou en cas d'empêchement de celui-ci, par un proche parent ou par une personne qui démontre pour le majeur un intérêt particulier.

1991, c. 64, a. 15; 2002, c. 6, a. 1.

16. L'autorisation du tribunal est nécessaire en cas d'empêchement ou de refus injustifié de celui qui peut consentir à des soins requis par l'état de santé d'un mineur ou d'un majeur inapte à donner son consentement; elle l'est également si le majeur inapte à consentir refuse catégoriquement de recevoir les soins, à moins qu'il ne s'agisse de soins d'hygiène ou d'un cas d'urgence.

Elle est, enfin, nécessaire pour soumettre un mineur âgé de 14 ans et plus à des soins qu'il refuse, à moins qu'il n'y ait urgence et que sa vie ne soit en danger ou son intégrité menacée, auquel cas le consentement du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur suffit.

1991, c. 64, a. 16.

17. Le mineur de 14 ans et plus peut consentir seul aux soins non requis par l'état de santé; le consentement du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur est cependant nécessaire si les soins présentent un risque sérieux pour la santé du mineur et peuvent lui causer des effets graves et permanents.

1991, c. 64, a. 17.

18. Lorsque la personne est âgée de moins de 14 ans ou qu'elle est inapte à consentir, le consentement aux soins qui ne sont pas requis par son état de santé est donné par le titulaire de l'autorité parentale, le mandataire, le tuteur ou le curateur; l'autorisation du tribunal est en outre nécessaire si les soins présentent un risque sérieux pour la santé ou s'ils peuvent causer des effets graves et permanents.

1991, c. 64, a. 18.

19. Une personne majeure, apte à consentir, peut aliéner entre vifs une partie de son corps pourvu que le risque couru ne soit pas hors de proportion avec le bienfait qu'on peut raisonnablement en espérer.

Un mineur ou un majeur inapte ne peut aliéner une partie de son corps que si celle-ci est susceptible de régénération et qu'il n'en résulte pas un risque sérieux pour sa santé, avec le consentement du titulaire de l'autorité parentale, du mandataire, tuteur ou curateur, et l'autorisation du tribunal.

1991, c. 64, a. 19.

20. Une personne majeure, apte à consentir, peut se soumettre à une expérimentation pourvu que le risque couru ne soit pas hors de proportion avec le bienfait qu'on peut raisonnablement en espérer.

1991, c. 64, a. 20.

21. Un mineur ou un majeur inapte ne peut être soumis à une expérimentation qui comporte un risque sérieux pour sa santé ou à laquelle il s'oppose alors qu'il en comprend la nature et les conséquences.

Il ne peut, en outre, être soumis à une expérimentation qu'à la condition que celle-ci laisse espérer, si elle ne vise que lui, un bienfait pour sa santé ou, si elle vise un groupe, des résultats qui seraient bénéfiques aux personnes possédant les mêmes caractéristiques d'âge, de maladie ou de handicap que les membres du groupe. Une telle expérimentation doit s'inscrire dans un projet de recherche approuvé et suivi par un comité d'éthique. Les comités d'éthique compétents sont institués par le ministre de la Santé et des Services sociaux ou désignés par lui parmi les comités d'éthique de la recherche existants; le ministre en définit la composition et les conditions de fonctionnement qui sont publiées à la Gazette officielle du Québec.

Le consentement à l'expérimentation est donné, pour le mineur, par le titulaire de l'autorité parentale ou le tuteur, et, pour le majeur inapte, par le mandataire, le tuteur ou le curateur. Lorsque l'inaptitude du majeur est subite et que l'expérimentation, dans la mesure où elle doit être effectuée rapidement après l'apparition de l'état qui y donne lieu, ne permet pas d'attribuer au majeur un représentant légal en temps utile, le consentement est donné par la personne habilitée à consentir aux soins requis par le majeur; il appartient au comité d'éthique compétent de déterminer, lors de l'examen d'un projet de recherche, si l'expérimentation remplit une telle condition.

Ne constituent pas des expérimentations les soins qui, selon le comité d'éthique, sont des soins innovateurs requis par l'état de santé de la personne qui y est soumise.

1991, c. 64, a. 21; 1998, c. 32, a. 1.

22. Une partie du corps, qu'il s'agisse d'organes, de tissus ou d'autres substances, prélevée sur une personne dans le cadre de soins qui lui sont prodigués, peut être utilisée aux fins de recherche, avec le consentement de la personne concernée ou de celle habilitée à consentir pour elle.

1991, c. 64, a. 22.

23. Le tribunal appelé à statuer sur une demande d'autorisation relative à des soins ou à l'aliénation d'une partie du corps, prend l'avis d'experts, du titulaire de l'autorité parentale, du

mandataire, du tuteur ou du curateur et du conseil de tutelle; il peut aussi prendre l'avis de toute personne qui manifeste un intérêt particulier pour la personne concernée par la demande.

Il est aussi tenu, sauf impossibilité, de recueillir l'avis de cette personne et, à moins qu'il ne s'agisse de soins requis par son état de santé, de respecter son refus.

1991, c. 64, a. 23; 1998, c. 32, a. 2.

24. Le consentement aux soins qui ne sont pas requis par l'état de santé, à l'aliénation d'une partie du corps ou à une expérimentation doit être donné par écrit.

Il peut toujours être révoqué, même verbalement.

1991, c. 64, a. 24.

25. L'aliénation que fait une personne d'une partie ou de produits de son corps doit être gratuite; elle ne peut être répétée si elle présente un risque pour la santé.

L'expérimentation ne peut donner lieu à aucune contrepartie financière hormis le versement d'une indemnité en compensation des pertes et des contraintes subies.

1991, c. 64, a. 25.

ANNEXE C : LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CHAPITRE II

CHAMP D'APPLICATION

Objet de la loi.

2. La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Participation du travailleur et des employeurs.

Elle établit les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, ainsi que des employeurs et de leurs associations à la réalisation de cet objet.

1979, c. 63, a. 2.

Moyens et équipements de protection.

3. La mise à la disposition des travailleurs de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

1979, c. 63, a. 3.

SECTION I

LE TRAVAILLEUR

§ 1. — *Droits généraux*

Conditions de travail.

9. Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

1979, c. 63, a. 9.

Droits.

SECTION II

L'EMPLOYEUR

§ 1. — *Droits généraux*

Droits de l'employeur.

50. L'employeur a notamment le droit, conformément à la présente loi et aux règlements, à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

1979, c. 63, a. 50.

§ 2. — *Obligations générales*

Obligations de l'employeur.

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, la régie régionale et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel cléricaux nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

1979, c. 63, a. 51; 1992, c. 21, a. 303; 2001, c. 60, a. 167.

10. Le travailleur a notamment le droit conformément à la présente loi et aux règlements:

1° à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, particulièrement en relation avec son travail et son milieu de travail, et de recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés;

2° de bénéficier de services de santé préventifs et curatifs en fonction des risques auxquels il peut être exposé et de recevoir son salaire pendant qu'il se soumet à un examen de santé en cours d'emploi exigé pour l'application de la présente loi et des règlements.

1979, c. 63, a. 10.

Personnes visées.

11. Les personnes visées dans les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot «travailleur» à l'article 1 jouissent des droits accordés au travailleur par les articles 9, 10 et 32 à 48.

1979, c. 63, a. 11.

ANNEXE D : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définition.

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Conduite grave.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

2002, c. 80, a. 47.

Droit du salarié.

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoir de l'employeur.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

2002, c. 80, a. 47.

Convention collective.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Médiation.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Salariés non régis par une convention collective.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Membres et dirigeants d'organismes.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2002, c. 80, a. 47.

SECTION II.1

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Plainte à la Commission.

123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

2002, c. 80, a. 68.

Délai.

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68.

Enquête par la Commission.

123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Dispositions applicables.

Les articles 103 à 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68.

Refus de la Commission.

123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

Médiation.

123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

2002, c. 80, a. 68.

Contrat de travail.

123.11. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68.

Commission des relations du travail.

123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

Représentation.

123.13. La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

Dispositions applicables.

123.14. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

2002, c. 80, a. 68.

Décisions.

123.15. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

2002, c. 80, a. 68.

Lésion professionnelle.

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les

accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lésion professionnelle.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

2002, c. 80, a. 68.