

**POLITIQUE SUR LA PROMOTION DE LA CIVILITÉ ET LA PRÉVENTION DU
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL ET DE LA VIOLENCE**

FONDATION EN CŒUR

FÉVRIER 2026



Table des matières

| | |
|---|----|
| Table des matières | i |
| Préambule | 1 |
| 1. Objectifs généraux | 1 |
| 2. Définition(s)..... | 2 |
| 3. Principes directeurs et engagements..... | 4 |
| 4. Comportements attendus et responsabilités | 5 |
| 5. Traitement des situations de harcèlement et violence | 6 |
| Procédure..... | 6 |
| Enquête..... | 7 |
| Médiation | 8 |
| Décision de l'Enquêteur..... | 9 |
| 6. Comportements attendus et responsabilités | 9 |
| 7. Champs d'application | 10 |
| 8. Contexte législatif | 10 |
| 9. Application de la présente Politique | 11 |
| 10. Entrée en vigueur et révision..... | 11 |

Préambule

Depuis sa création, la Fondation En Cœur (ci-après la « **Fondation** ») place le respect de la dignité humaine et le bien-être de chaque personne au centre de ses priorités.

Consciente de l'impact qu'elle exerce auprès de ses bénéficiaires au Québec, la Fondation souhaite faire de la prévention du harcèlement et de la violence un de ses piliers fondamentaux. Elle désire adopter une approche proactive, contribuant ainsi à créer un environnement de travail et de collaboration exempt de comportements inappropriés, où chaque personne est traitée avec dignité, car la Fondation reconnaît que la sécurité psychologique et le bien-être de toutes les personnes impliquées dans sa mission sont essentiels à la réussite de celle-ci.

La Fondation s'engage donc à mettre en place des mécanismes clairs de prévention, de sensibilisation, de signalement et de traitement des situations de harcèlement ou de violence, et à fournir un environnement sûr à tous les acteurs de la Fondation afin qu'ils puissent accomplir leur travail, participer à des activités et interagir avec le public sans subir de harcèlement ou de la violence.

L'utilisation du masculin est adoptée dans le seul et unique but d'alléger la lecture de la présente Politique sur la promotion de la civilité et la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de la violence (ci-après la « **Politique** »).

1. Objectifs généraux

La présente Politique vise les objectifs suivants :

- Affirmer l'engagement de la Fondation à favoriser un environnement de respect où tous les acteurs de la Fondation sont traités avec dignité et respect, et à prévenir toute forme de harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire ;
- Mettre en place les mécanismes nécessaires à la prévention, au traitement diligent des plaintes et à la résolution des problèmes qui y sont liés ;
- Définir les responsabilités de chacun des instances et des personnes impliquées ;
- Obtenir l'engagement de l'ensemble des membres de la communauté de la Fondation pour prévenir et contrer le harcèlement ;

- Favoriser la réalisation du plein potentiel de la Fondation dans des conditions propices à l'atteinte optimale de ces objectifs.

2. Définition(s)

Aux fins de la présente Politique, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article.

« **Acteurs de la Fondation** » : ce terme regroupe l'ensemble des personnes travaillant avec la Fondation, c'est-à-dire les membres du conseil d'administration, le personnel, les bénévoles, les ambassadeurs, les porte-paroles, les partenaires, les membres du comité des jeunes philanthropes et les personnes consultantes.

« **Bénéficiaires** » : les enfants cardiaques congénitaux et leurs familles.

« **Civilité** » : ce terme est défini comme l'ensemble des comportements visant à maintenir les normes de respect habituelles dans le milieu de travail. Elle se manifeste par un ensemble de règles de conduite que tous les membres de la communauté de la Fondation doivent adopter pour garantir le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-être dans toutes les interactions au sein de la Fondation.

« **Communauté** » ou « **Membres de la communauté** » : ce terme regroupe tous les acteurs de la Fondation en plus ses bénéficiaires.

« **Harcèlement psychologique** » : la *Loi sur les normes du travail*¹ (ci-après « **LNT** ») définit le harcèlement psychologique comme suit :

« 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

¹ RLRQ, c. N-1.1.

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. »²

Cette définition inclut le harcèlement discriminatoire, qui survient lorsque les critères du harcèlement psychologique sont remplis, mais sont liés à l'un des motifs énoncés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*³ (ci-après « **Charte québécoise** ») ou à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁴ (ci-après « **Charte canadienne** »).

Cette définition inclut également le harcèlement sexuel (voir définition suivante). Ainsi, aux fins de la présente Politique, le terme « harcèlement » ou « harcèlement psychologique » inclus le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire.

Il convient de distinguer le harcèlement de situations telles que des conflits interpersonnels, du stress lié au travail, des contraintes professionnelles ou encore l'exercice normal des droits de gestion (comme la gestion de la présence au travail, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, la gestion de la charge de travail, ou l'évaluation du rendement).

« **Harcèlement sexuel** » : cette notion renvoie à tout comportement, propos, geste ou contact à connotation sexuelle qui :

- Est susceptible d'offenser, de blesser ou d'humilier une personne;
- Crée un climat de travail intimidant ou hostile;
- Ou, de manière raisonnable, peut être perçu comme conditionnant l'emploi, la formation ou l'avancement professionnel à une conduite ou à des faveurs de nature sexuelle.

Le harcèlement sexuel peut se manifester, qu'il s'agisse d'un acte isolé ou d'une conduite répétée, notamment dans les situations suivantes⁵ :

- Démonstrations d'intérêt sexuel insistantes et non désirées;

² Art. 81.18 LNT.

³ RLRQ, c. C-12.

⁴ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c. 11 (R.-U.)].

⁵ CNESST, « Harcèlement psychologique ou sexuel au travail », en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail>>; EDUCALOI, « Le harcèlement sexuel au travail », en ligne : <<https://educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-sexuel-au-travail/>>

- Avances ou invitations inappropriées (directes ou indirectes), promesses, menaces, propos intimidants ou toute allusion pouvant être interprétée comme une demande de faveurs sexuelles;
- Commentaires récurrents, plaisanteries, insinuations ou sarcasmes portant sur l'apparence physique, le sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne;
- Contacts physiques non sollicités, tels que des attouchements, pincements ou frôlements intentionnels;
- Affichage ou diffusion d'images à caractère sexuel explicite ou dégradant;
- Toute agression sexuelle ou imposition d'un contact intime non consenti.

Cette liste d'exemples constitue une liste non exhaustive.

« **Violence** » : celle-ci désigne tout comportement, parole, acte ou omission qui peut blesser, intimider, humilier, contrôler, exclure ou porter atteinte, de manière directe ou indirecte, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. Elle peut être exercée de façon ponctuelle ou répétée, de manière manifeste ou subtile, et inclut notamment les menaces, les agressions physiques, l'intimidation, les gestes coercitifs, les insultes, l'abus de pouvoir ou toute autre forme de comportement abusif⁶.

« **Violence en milieu de travail** » : ce type de violence peut être physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. La violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

3. Principes directeurs et engagements

La Fondation interdit toute forme de harcèlement et de violence au sein de son organisation et adopte une politique de tolérance zéro à cet égard. Elle s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer un environnement de travail sain, exempt de harcèlement et de violence, à prévenir de telles situations et, le cas échéant, à y mettre fin dès qu'elles sont portées à son attention.

⁶ CNESST, « Lexique », en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/lexique#V>>; ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, « Rapport mondial sur la violence et la santé », en ligne : <<https://www.who.int/fr/publications/i/item/9241545615>>

Tout comportement lié à une manifestation d'incivilité ou à du harcèlement pourra entraîner des mesures disciplinaires ou administratives, pouvant aller jusqu'au congédiement pour tous les acteurs de la Fondation ou à l'exclusion des activités de la Fondation pour les bénéficiaires.

Toute personne estimant être victime de harcèlement ou de violence peut déposer une plainte ou entamer une démarche en ce sens, sans crainte de représailles ou de préjudice.

Toute plainte liée à une situation de harcèlement ou de violence sera traitée de manière diligente et impartiale. Sauf si la plainte est résolue par une démarche informelle ou une médiation, une enquête formelle sera menée. L'ensemble des informations relatives à la plainte, y compris l'identité des personnes concernées, sera traité de façon confidentielle par toutes les parties impliquées, dans la mesure du possible. Toutefois, certains renseignements pourront être divulgués si cela s'avère nécessaire pour examiner la plainte, mener l'enquête ou appliquer des mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

4. Comportements attendus et responsabilités

La Fondation s'engage à prendre les mesures raisonnables suivantes :

- Fournir un environnement exempt de toute forme de harcèlement et d'incivilité, protégeant ainsi la dignité et l'intégrité psychologique et physique de tous les membres de la communauté de la Fondation;
- Rendre la Politique accessible à tous les acteurs de la Fondation, les bénéficiaires et le public, en la publiant sur son site Web et en la présentant à toute nouvelle personne lors de son embauche ou de sa prise de fonction au sein de la Fondation;

La Fondation privilégie une approche de résolution rapide et efficace des situations problématiques et met en place une procédure spécifique pour le traitement des plaintes, dans le but de rétablir sans délai un climat respectueux. À cet égard, la Fondation s'engage à :

- Prendre les mesures correctives appropriées à chaque situation;
- Agir de manière impartiale et rapide pour le traitement des plaintes en lien avec la présente Politique;
- Veiller à ce que tous les acteurs de la Fondation et les bénéficiaires comprennent et respectent la présente Politique;

- Promouvoir le respect mutuel entre tous les membres de la communauté de la Fondation;
- Offrir ou soutenir des activités de sensibilisation et de formation.

La Fondation demande à tous les acteurs de la Fondation de donner l'exemple et de s'assurer que la présente Politique soit connue et respectée, de sorte que les objectifs recherchés soient atteints. Tous les acteurs de la Fondation ont la responsabilité de respecter les comportements attendus selon la présente Politique. Il leur est strictement interdit d'adopter une conduite pouvant s'apparenter à du harcèlement, que ce soit envers d'autres acteurs de la Fondation, des bénéficiaires ou à l'égard du public. Chacun et chacune doit contribuer activement à maintenir un environnement exempt de harcèlement et de violence.

Lorsqu'un acteur de la Fondation est victime ou témoin d'un comportement inapproprié, il lui incombe d'intervenir de manière appropriée afin d'assurer l'application de la présente Politique.

Toute personne qui se croit victime d'un comportement visé par la présente Politique, doit, dans la mesure du possible, exprimer clairement sa désapprobation à l'auteur du comportement et lui demander d'y mettre fin immédiatement.

Si le comportement persiste malgré cet avertissement, ou si la personne concernée ne se sent pas en mesure d'interpeller directement l'auteur, elle doit signaler la situation, dès que possible au président du conseil d'administration.

Les acteurs de la Fondation sont tenus d'agir de bonne foi lorsqu'ils utilisent cette Politique ou déposent une plainte en vertu de celle-ci. Aucune forme de représailles ne sera tolérée à l'encontre de la personne ayant dénoncé un manquement ou ayant exercé ses droits conformément à cette Politique.

5. Traitement des situations de harcèlement et violence

Procédure

La Fondation demande que les plaintes soient déposées dans un délai raisonnable et dans les vingt-quatre (24) mois de l'incident ou des incidents qui les ont provoquées, conformément à l'article 123.7 LNT.

Les plaintes doivent être adressées au président du conseil d'administration, sous forme écrite. Même en l'absence d'une plainte écrite, le président du conseil d'administration peut en tout temps lancer une procédure d'enquête s'il a des motifs raisonnables de croire qu'une situation de harcèlement existe.

Une plainte doit contenir des allégations spécifiques, le nom de la personne ou des personnes faisant l'objet de la plainte, une description datée de l'incident ou des incidents et, s'il y a lieu, les noms des témoins.

Le président du conseil d'administration qui reçoit la plainte présumera de la bonne foi du plaignant et assurera un traitement discret de la plainte. Le conseil d'administration peut refuser de poursuivre l'investigation de la plainte dans les circonstances suivantes, auquel cas il en informe la personne plaignante par écrit :

- S'il juge que la requête de la personne ne s'appuie pas sur des motifs raisonnables ou s'il juge la personne comme étant de mauvaise foi;
- S'il juge que la démarche initiée par la personne plaignante est abusive ou manifestement mal fondée.

Une plainte est considérée comme abusive, indépendamment de l'intention de la personne plaignante, lorsque celle-ci est manifestement dénuée de fondement, frivole ou vexatoire.

Toute plainte fautive, trompeuse ou faite dans le but de causer un préjudice à autrui pourra faire l'objet de mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la fin de la relation avec la Fondation.

À toutes les étapes du traitement d'une plainte, le président du conseil d'administration tient les autres membres du conseil d'administration informés de tout fait nouveau ou de toute décision prise en lien avec cette plainte.

Le conseil d'administration a le devoir de traiter la situation ou la plainte comme une affaire sérieuse et dans la mesure du possible, avec confidentialité.

Toute plainte écrite sera détruite après avoir été numérisée, la version numérique étant conservée par le conseil d'administration.

Enquête

Le conseil d'administration doit s'assurer qu'une enquête soit lancée dès qu'une plainte est déposée et que cette enquête ne dure pas plus de deux (2) mois. À cette fin, le conseil d'administration est responsable de confier à une personne

compétente et objective le mandat de mener une enquête. Ce mandat peut être confié à un enquêteur interne ou externe, selon les circonstances (ci-après « **l'Enquêteur** »).

L'Enquêteur doit :

- commencer son enquête dans un délai raisonnable;
- rencontrer les parties, obtenir les noms des témoins et rencontrer ces derniers;
- obtenir des déclarations écrites et signées des parties et des témoins;
- honorer le droit d'être entendu de la personne faisant l'objet d'une plainte;
- préparer un rapport d'enquête contenant un résumé des allégations et de la preuve, une analyse de la preuve et une conclusion, à savoir si la plainte est fondée en partie ou en entier, ou est simplement vexatoire.

L'Enquêteur peut, en tout temps, faire appel à des conseillers externes pour soutenir son travail.

L'enquête se déroule dans la plus grande confidentialité possible, et les renseignements personnels des témoins, des autres acteurs de la Fondation et des autres bénéficiaires ne seront utilisés qu'aux fins de collecte d'informations complémentaires lorsque cela s'avère nécessaire.

Tant la personne se disant victime de harcèlement que la ou les personnes visées par la plainte sont traitées avec équité. Elles sont tenues informées de l'évolution du dossier et des décisions prises en lien avec la gestion de la situation.

L'Enquêteur peut mettre fin à l'examen d'une plainte à tout moment du processus s'il apparaît que celle-ci est abusive.

Médiation

Avec le consentement des parties, l'Enquêteur peut proposer, à tout moment, une rencontre de médiation dans le but de résoudre, de manière informelle, la situation alléguée de harcèlement.

Si une entente est conclue, les parties signent un document résumant les termes du règlement, sans en préciser les détails, sauf entente contraire. Lorsque la mise en œuvre de cette entente requiert l'intervention de la Fondation, celle-ci y prend part au moment de la signature et doit y donner son accord.

Ce document demeure confidentiel, sauf si les parties conviennent d'en partager le

contenu. Toutefois, s'il en résulte l'imposition d'une mesure disciplinaire, il est versé au dossier de la personne visée et pourra être pris en compte en cas de récidive.

Décision de l'Enquêteur

Avant le dépôt du rapport d'enquête, l'Enquêteur peut, en tout temps, recommander la mise en place de mesures préventives afin d'assurer la protection de la personne plaignante ou de mettre fin à toute situation de harcèlement ou de violence qui persisterait pendant le déroulement de l'enquête.

Une fois le rapport déposé, la Fondation informe les parties concernées, dans les plus brefs délais, de la décision de maintenir ou de rejeter la plainte. Si la plainte est jugée fondée, le président du conseil d'administration détermine les mesures correctives à adopter, incluant, le cas échéant, les sanctions disciplinaires ou les mesures administratives jugées appropriées.

6. Comportements attendus et responsabilités

Dans toutes ses sphères d'activités, la Fondation ne tolère aucun comportement pouvant porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne, notamment lorsque de tels comportements sont fondés sur des motifs de discrimination tels que l'âge, la condition sociale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou tout autre motif décrit dans la Charte québécoise ou la Charte canadienne.

Pour assurer la mise en application des principes directeurs et des engagements prévus à la présente Politique, la Fondation requiert que chacun des membres de sa communauté adopte les comportements suivants :

- Respecter l'ensemble des membres de la communauté de la Fondation dans toute leur diversité;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des besoins des autres membres de la communauté de la Fondation et savoir s'adapter aux réalités de chacun;
- Remettre en question le *statu quo* de façon constructive et positive, questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas

favorables à l'équité, la diversité et l'inclusion.

La Fondation ne tolérera aucun acte de harcèlement ou de violence à l'égard d'un membre de sa communauté. La Fondation exige donc que tous les membres de sa communauté adoptent à l'égard des autres membres de la communauté de la Fondation et du public un comportement exempt de toute forme de harcèlement et de violence. Il appartient ainsi à l'ensemble de la communauté de la Fondation d'assumer une responsabilité de prévention et de signaler toute forme de harcèlement ou de violence prévue dans la présente Politique.

7. Champs d'application

La présente Politique s'applique à l'ensemble de la communauté de la Fondation et à tout autre membre du public en général.

La Fondation s'engage également à mettre en œuvre la présente Politique à tous les niveaux de sa structure organisationnelle.

La présente Politique s'applique à tous les incidents liés au travail et aux activités de la Fondation, qu'ils surviennent sur les lieux habituels de travail ou en dehors de ceux-ci, que ce soit pendant les heures normales de travail ou en dehors de celles-ci, dans le contexte, par exemple de conférences, de réunions, de réceptions ou d'activités sociales, lorsque ces activités sont organisées par la Fondation. La présente Politique s'applique également aux communications par courriel et par l'entremise des réseaux sociaux.

8. Contexte législatif

La présente Politique complète les dispositions législatives relatives aux droits et libertés des personnes, telles que :

- La Charte québécoise ;
- La Charte canadienne;
- Le *Code civil du Québec*⁷;

⁷ RLRQ, c. CCQ-1991.

- La *Loi sur les normes du travail*⁸, et notamment les dispositions concernant le harcèlement psychologique;
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*⁹;
- La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁰.

Elle ne limite pas l'application des règlements internes, des politiques ou des droits de gestion de la Fondation.

9. Application de la présente Politique

La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée au conseil d'administration de la Fondation. Ce conseil d'administration devra également veiller à la formation continue de tous les acteurs de la Fondation et procédera à des évaluations régulières des pratiques et des services de la Fondation.

10. Entrée en vigueur et révision

La présente Politique a été adoptée par le Conseil d'administration de la Fondation le 25 février 2026, pour une entrée en vigueur le même jour.

La Fondation s'engage également à réviser la présente Politique au moins une fois tous les cinq (5) ans.

⁸ Voir préc., note 1.

⁹ RLRQ, c. S-2.1.

¹⁰ RLRQ, c. A-3.001.