



Politique de prévention du harcèlement au travail de la Fondation Madeli-Aide pour l'éducation

(Approuvée par le Conseil d'administration le 13 août 2026)

Déclaration d'engagement

La Fondation Madeli-aide pour l'éducation (la Fondation) s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire où la dignité et le respect sont prioritaires et est exempt de :

- Harcèlement, qu'il soit psychologique, sexuel ou discriminatoire
- Violence qu'elle soit physique, psychologique ou découlant d'une situation de violence conjugale ou familiale.

1) OBJECTIFS

Objectif principal

Le harcèlement et la violence sous toutes formes ne seront en aucun cas tolérés par la Fondation. Celle-ci entend donc faire respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de toute attitude ou de tout comportement risquant de détériorer le milieu de travail.

Cette politique vise de plus à :

- Informer, sensibiliser et responsabiliser le personnel de la Fondation au phénomène du harcèlement et de la violence en milieu de travail ou découlant d'une situation de violence conjugale ou familiale
- Privilégier la prévention pour contrer le harcèlement et la violence, ainsi qu'un processus favorisant une démarche de règlement libre et volontaire entre les personnes concernées permettant de traiter avec diligence les situations de harcèlement ou de violence potentielles ou avérées
- Fournir le soutien nécessaire aux personnes qui croient subir une forme de harcèlement ou de violence
- Encourager toute personne qui est témoin d'une situation de harcèlement ou de violence à se sentir interpellée par cette situation et à aider la personne en cause en l'invitant à se prévaloir des mécanismes prévus à la présente politique
- Veiller à ce que toute personne se prévalant de la politique ne subisse aucun préjudice ni aucune mesure de représailles, la bonne foi de toute personne plaignante étant présumée
- Affirmer que l'exercice des droits et le déroulement des processus visés par la politique doivent être empreints de discrétion et de réserve et être traités confidentiellement
- Reconnaître le droit à la personne plaignante de poursuivre ou de mettre fin, à tout moment, de façon libre et volontaire, au processus de traitement d'une situation de harcèlement ou de violence

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de La Fondation Madeli-aide pour l'éducation, à tous les employés, bénévoles, membres du CA, de comités et d'équipes, clients et fournisseurs, sur le lieu de travail ou en lien avec lui.

La présente politique vise également les communications transmises ou reçues par tout moyen, technologique ou autre, dans un contexte de travail (ex. : médias sociaux, courriels, textos, affichage, lettres).

Droit de gestion

Les gestionnaires dans l'exercice normal de leurs responsabilités ont le droit d'exercer leur autorité, pourvu qu'ils le fassent de façon respectueuse ; ils ont le droit de fixer des objectifs, de déterminer les conditions de travail et les mécanismes de contrôle, d'attribuer des tâches, d'évaluer le rendement et d'imposer des mesures disciplinaires, de donner des conseils et de faire respecter les politiques de la Fondation ; ils ont le droit d'instaurer toute mesure nécessaire au bon fonctionnement de la Fondation.

3) DÉFINITIONS

La *Loi sur les normes du travail* 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu la personne visée, telle qu'établi à l'article 2 ci-haut.

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement psychologique, il inclut aussi:

Le **harcèlement sexuel** qui est une forme de harcèlement se manifestant notamment par des paroles, des gestes, et des actes non désirés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail néfaste.

Le **harcèlement discriminatoire** fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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.

¹



Violence

La violence peut être physique ou psychologique ou découler d'une situation de violence conjugale ou familiale. Elles sont définies ainsi :

Violence physique

Usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personnes, qui peut entraîner un préjudice physique, sexuel ou psychologique.

Violence psychologique

Actions et conduites répétées ou non, dirigées contre une ou plusieurs personnes. Ces comportements non désirés par la victime, peuvent être commis délibérément ou inconsciemment, mais entraînent manifestement de l'humiliation, une offense ou de la détresse.

4) COMPORTEMENTS INTERDITS

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation
- Menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

Exemples de comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :

- Sollicitation insistante
- Regards, contacts physiques
- Insultes sexistes, propos grossiers
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle

5) RÔLES ET RESPONSABILITÉS

L'application de la politique repose sur une responsabilité partagée.

- **Organisation (Direction générale/administrateurs) :** Prévenir, traiter les plaintes rapidement et confidentiellement.
- **Personnel/Bénévoles/Administrateurs/ :** Adopter un comportement respectueux, signaler les incidents.

Les personnes désignées par l'employeur pour recevoir et prendre en charge les plaintes et les signalements sont les suivantes : Présidence ou Direction générale. Ces personnes doivent principalement :

- Informer le personnel sur la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- Recevoir les plaintes et les signalements;



- Évaluer chaque demande et recommander les actions ou les interventions appropriées (ex. : rencontres individuelles, médiation, enquête), en fonction du contexte;
- Déterminer qui sera la personne compétente qui sera chargée de l'intervention : [Identifier les possibilités, par exemple : personne désignée elle-même, autre intervenant interne ou intervenant externe];
- Faire les suivis afin d'assurer que les personnes concernées sont adéquatement soutenues et que l'intervention a permis d'obtenir les effets souhaités.

Dans le cas où ni l'un ni l'autre ne peuvent agir, une administratrice ou un administrateur du conseil d'administration pourra être interpellé.e directement.

6) PROCESSUS DE SIGNALEMENT ET DE PLAINTÉ PRISE EN CHARGE DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Toute personne de l'organisation qui estime vivre du harcèlement lié à son travail ou à son implication auprès de la Fondation peut déposer une plainte afin que la Fondation puisse prendre les actions requises pour corriger la situation.

Tout personne qui est témoin de comportements ou de conduites s'apparentant à du harcèlement ou à risque de le devenir, peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de l'employeur.

Un signalement ou une plainte peuvent être formulés verbalement ou par écrit. Les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour faciliter une prise en charge rapide et diligente.

7) ENQUÊTE ET MESURES

- Enquête confidentielle, menée en interne ou par un tiers externe.
- Si le harcèlement est avéré, des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement/exclusion seront prises.

Engagement général et de divulgation limitée

L'employeur s'engage à traiter tout signalement, plainte, renseignement et document reçu avec la plus grande discrétion. Les informations ne sont divulguées qu'aux personnes strictement nécessaires pour les besoins du processus de prise en charge ou de l'enquête, ou si la loi l'exige.

Confidentialité pour les intervenants et témoins

Toute personne impliquée dans le traitement d'une plainte (gestionnaire, enquêteur, intervenant) et toute personne appelée à témoigner sont tenues au devoir de confidentialité. Il leur est formellement interdit de discuter de l'affaire ou de divulguer quelque renseignement ou document que ce soit.



Protection des documents et dossiers d'enquête

Tous les documents reçus, rédigés ou obtenus dans le cadre d'un signalement ou d'une enquête (notes, rapports, preuves) sont conservés dans un dossier confidentiel et sécurisé. L'accès à ces dossiers est strictement limité au personnel désigné pour l'application de la présente politique.

Conservation des documents et dossiers d'enquête

Les documents faits et obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, doivent être conservés pendant au moins deux ans

8) NON-REPRÉSAILLES

Il est interdit de prendre des représailles contre une personne ayant porté plainte ou témoigné. Aucune mesure de représailles, qu'elle soit disciplinaire, administrative ou sociale, ne sera tolérée à l'endroit d'une personne ayant porté plainte, effectué un signalement, ou ayant collaboré de bonne foi au traitement d'une situation de harcèlement (témoin, enquête, etc.).

Ce modèle est inspiré des documents de la [CNESST](#) et de la Commission canadienne des droits de la personne.

Approuvée par le Conseil d'administration le 13 août 2026



Annexe 1

Informations et guide de la CNESST

Cette politique de prévention et de traitement du harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail est obligatoire pour **toutes les organisations, y compris les petites OBNL et fondations**, à compter du 6 octobre 2025. La Loi 27 (modernisant le régime de SST) exige que chaque employeur intègre une politique de prévention du harcèlement et des risques psychosociaux dans son programme de prévention, peu importe sa taille. Elle doit être remise aux nouveaux employés et rendue facilement accessible à l'ensemble du personnel afin que chacun en prenne connaissance. À titre d'exemple, elle peut être diffusée en ligne, remise lors de l'embauche ou affichée dans un endroit bien visible dans l'entreprise.

L'employeur a la responsabilité de mettre en place cette politique et de s'assurer qu'elle soit appliquée. Les travailleuses et les travailleurs, de leur côté, ont aussi un rôle à jouer pour contribuer à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. La prévention repose sur la collaboration de toutes et tous.

Ci-après, plusieurs ressources et outils utiles de la CNESST :

[Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

[Aide à la rédaction d'une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

[Affiche – Harcèlement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

[Harcèlement psychologique ou sexuel au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

[Les conséquences du harcèlement psychologique ou sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

[Quoi faire si vous êtes témoin de harcèlement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)