



Table des matières

1. Contexte.....	2
2. Portée.....	2
3. Définitions.....	2
4. Principes directeurs.....	3
5. Objectifs.....	3
6. Signalement.....	3
7. Intervention.....	4
8. Prévention et plan d'action.....	4
9. Suivi et évaluation.....	5
10. Rôles et responsabilités.....	5
11. Références.....	5
12. Entrée en vigueur et mise à jour.....	5
Annexe 1 — RISQUES PSYCHOSOCIAUX À PRÉVENIR.....	6
Annexe 2 — FACTEURS ORGANISATIONNELS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX À SURVEILLER.....	6
Annexe 3 — ENGAGEMENT DE RESPECTER LA POLITIQUE.....	10

1. Contexte

Culture Côte-Nord (CCN) réalise sa mission grâce à une équipe compétente et passionnée sur la base des valeurs de reconnaissance, solidarité et créativité.

La présente politique vise à assurer un environnement de travail sain, sécuritaire, respectueux et inclusif, conforme à la *Loi sur les normes du travail* et à la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*.

2. Portée

Cette politique s'applique :

- À l'ensemble du personnel et aux administratrices et administrateurs de CCN ainsi qu'à toute personne œuvrant sous l'égide de CCN, que ce soit de façon contractuelle, bénévole ou en partenariat
- À tous les niveaux hiérarchiques
- Dans tous les lieux et les contextes liés au travail où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur implication (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales ou événements organisés par l'organisme ou ses partenaires, communications électroniques ou téléphoniques)

3. Définitions

3.1. *Harcèlement psychologique ou sexuel*¹

Une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- rendent le milieu de travail néfaste pour la personne

Harcèlement sexuel : propos ou gestes à connotation sexuelle non désirés ou inappropriés.

Harcèlement discriminatoire : propos ou gestes liés à l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la [Charte des droits et libertés de la personne \(art. 10\)](#)

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

3.2. *Risques psychosociaux*

Les risques psychosociaux incluent le harcèlement au travail ainsi que la violence en milieu de travail, conjugale ou familiale, et à caractère sexuel ainsi que l'exposition à un événement potentiellement dramatique (voir annexe 1). Des facteurs organisationnels peuvent aussi nuire à la santé psychologique, au climat ou à la sécurité (annexe 2).

¹ [Loi sur les normes du travail](#), section V.2, article 81.18

3.3. Notification de genre

Le genre masculin est utilisé dans la présente politique comme genre neutre dans le but d'alléger le texte.

4. Principes directeurs

La culture de gestion horizontale et d'amélioration continue en vigueur exige respect, bienveillance, confiance et collaboration de la part de tout le personnel et des administrateurs. Elle demande aussi une implication du personnel dans les mesures de prévention et d'identification des risques

CCN n'admet aucune forme de harcèlement ou de violence de quiconque, qu'importe le contexte ou le lieu. Tout manquement entraînera des mesures appropriées, proportionnelles à la gravité des faits. Les accusations mensongères dans le but de nuire feront également l'objet de mesures disciplinaires.

5. Objectifs

CCN s'engage à offrir un milieu de travail sain, sécuritaire, respectueux et inclusif. La présente politique et son plan d'action visent à :

- Promouvoir une culture de respect, de collaboration et de bienveillance
- Identifier et réduire les risques psychosociaux
- Prévenir le harcèlement psychologique et la violence
- Établir un processus clair d'intervention et de suivi en cas de signalement

6. Signalement

Toute personne qui estime vivre une situation de harcèlement, de violence ou de détresse liée à un risque psychosocial peut en faire le **signalement** verbalement ou par écrit.

Lorsque cela est possible, elle devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin (se référer à l'[article 11.2 de la Politique RH-01](#)). Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées afin que soient identifiés les comportements problématiques et l'intervention à faire. La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

Un signalement ou une plainte peut être formulé verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Aucunes représailles ne seront tolérées envers une personne ayant déposé une plainte ou fait un signalement.

Personnes désignées

- Direction générale : reçoit et traite les plaintes et signalements.
- Si la direction est visée, la présidence du conseil d'administration agit comme personne de référence et mandate un intervenant externe.

7. Intervention

CCN s'engage à :

- prendre en charge toute plainte dans les plus brefs délais ;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins ;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec bienveillance, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert ;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement ;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation ;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe ;
- informer les personnes concernées de la conclusion de cette démarche ;
- conserver toutes les preuves matérielles pendant deux ans et les détruire par la suite si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables ;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.
- Ajuster les mesures de prévention pour éviter la récurrence.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne subira de préjudice ou ne fera l'objet de représailles de la part de l'employeur.

La politique ne limite en rien les recours prévus à la [CNESST](#) ou à d'autres instances compétentes. Notez que pour être recevable par la CNESST, la plainte doit être déposée dans les 2 années suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement.

8. Prévention et plan d'action

La prévention s'appuie sur un plan d'action triennal comprenant :

- la diffusion de la politique sur le site internet de CCN ;
- le suivi de l'engagement des personnes visées à respecter la politique
- l'intégration des facteurs organisationnels des risques psychosociaux lors de l'établissement ou la révision des politiques de CCN lorsqu'approprié ;
- des mécanismes de rétroaction continue incluant des discussions régulières sur le climat de travail, l'intégration des facteurs de risques psychosociaux dans l'outil d'évaluation du personnel et une veille active afin d'ajuster les actions visant à prévenir les risques psychosociaux ;
- la formation requise à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du plan d'action.

9. Suivi et évaluation

- Engagement écrit du respect de la politique par les membres du personnel et du conseil d'administration ainsi que des contractuels ;
- Révision triennale du plan d'action et ajustement des moyens selon les résultats ;
- Révision complète de la politique tous les cinq ans ou selon toute modification législative ;
- Reddition de comptes au conseil d'administration par la direction générale.

10. Rôles et responsabilités

Il appartient à tout le personnel, aux personnes œuvrant au sein du conseil d'administration ou d'un comité, aux contractuels ainsi qu'à tous les membres adhérant à CCN d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le *conseil d'administration* veille à la conformité légale et à la mise à jour des pratiques, en ce sens il :

- adopte la politique
- révisé la politique tous les cinq ans ou selon toute modification législative
- s'assure que tous les administrateurs s'engagent par écrit à respecter la politique
- assure la reddition de comptes de la direction générale

La *direction générale* met en œuvre la politique, en ce sens elle :

- s'assure de la diffusion de la politique, dont la transmission à chaque employé
- élabore avec le personnel et met en œuvre un plan d'action triennal
- favorise un environnement de travail limitant les facteurs de risques psychosociaux
- Interviens rapidement en cas de signalement ou de plainte

L'ensemble du *personnel* respecte la politique, en ce sens il :

- prenne connaissance de la politique et s'engage par écrit à la respecter
- contribue à un milieu exempt de harcèlement
- participe aux mécanismes de prévention
- signale sans délai toute situation problématique
- collabore à l'élaboration et la réalisation du plan d'action

Les *contractants* s'engagent par écrit à respecter la politique.

11. Références

- [Risques psychosociaux liés au travail](#)
- [Aide à la rédaction d'une politique](#)
- [Modèle de politique](#)
- [Loi sur les normes du travail](#)
- [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail :](#)

12. Entrée en vigueur et mise à jour

La politique entre en vigueur dès son adoption ou sa révision.
Elle est révisée tous les 5 ans.

Date d'adoption : 25-11-24	Date de révision :
----------------------------	--------------------

CCN — POLITIQUE DE PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES PLAINTES
HARCÈLEMENT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Annexe 1 — RISQUES PSYCHOSOCIAUX À PRÉVENIR

Risque	Description
Harcèlement au travail	Comportements vexatoires ou répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne et créant un climat hostile.
Violence en milieu de travail	Actes, menaces ou comportements susceptibles de causer un préjudice physique ou psychologique.
Violence conjugale ou familiale	Situation externe pouvant compromettre la sécurité ou le bien-être d'une personne au travail.
Violence à caractère sexuel	Propos ou gestes à connotation sexuelle non désirés ou offensants.
Exposition à un événement potentiellement traumatique	Expérience soudaine, intense ou choquante ayant des effets sur la santé mentale.

Annexe 2 — FACTEURS ORGANISATIONNELS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX À SURVEILLER

Type	Description	Composantes	Facteurs de risque
Charge de travail	La quantité et la complexité des tâches à accomplir dans un contexte donné. Une charge élevée résulte d'un déséquilibre entre les exigences imposées et les ressources offertes pour y répondre. Une surcharge peut créer du stress, du surmenage, une démobilitation.	Quantité • D'objectifs • De tâches • De réunions • D'interruptions • D'imprévus • De temps Complexité • Réalisme des objectifs et des priorités • Précision et clarté des demandes • Processus décisionnel • Disponibilité des informations • Compétence et connaissance • Possibilité de soutien • Marque de reconnaissance	• Une surcharge de travail due à une intensité ou à une complexité trop élevée des tâches, sans possibilité de récupération ni d'ajustement • Une inadéquation entre les attentes et les moyens disponibles pour accomplir le travail, amplifiant le sentiment de surcharge

CCN — POLITIQUE DE PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES PLAINTES
HARCÈLEMENT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Type	Description	Composantes	Facteurs de risque
Autonomie décisionnelle	La possibilité pour la travailleuse ou le travailleur de prendre des décisions au sujet de son travail. Elle encourage l'initiative, l'utilisation de la créativité et le développement des habiletés. Elle contribue à la satisfaction au travail et à la mobilisation du personnel pour le développement de l'organisation.	Prise de décision - Liberté d'organiser son travail - Choix des méthodes de travail - Contrôle sur le rythme de travail - Autogestion Accomplissement de soi - Faire preuve de créativité - Variation des tâches - Faire des apprentissages - Prendre des initiatives - Développer ses habiletés	- Un environnement instable et désorganisé, rendant difficiles la gestion du temps et la priorisation des tâches. - Un manque de participation et de latitude décisionnelle engendre un sentiment d'impuissance, diminue la motivation et nuit à l'engagement - Un style de gestion autoritaire et un contrôle excessif minent la confiance, la créativité et le climat de travail. - L'absence de flexibilité horaire limite la conciliation travail-vie personnelle et accentue le stress.

Type	Description	Composantes	Facteurs de risque
Soutien au travail	L'esprit d'équipe, la cohésion, la collaboration entre collègues et gestionnaires, afin que chacun puisse réaliser ses tâches dans un climat d'aide mutuelle et de confiance. Cela a un impact direct sur la qualité du travail, le stress, la santé et la performance de l'équipe.	Soutien opérationnel - Outils, ressources, conseils Soutien informationnel - Clarté des attentes, rôles, responsabilités - Partage de l'information nécessaire et écoute active Soutien émotionnel - Écoute et respect - Cohésion du groupe - Intégration sociale - Entraide	- Manque d'aide ou moyens (temps, budget, informations) insuffisants pour accomplir tâches impacte l'atteinte des objectifs - Rejet du blâme sur le personnel entraîne peur de signaler les problèmes ou pistes d'amélioration - Absence d'information claire ou d'écoute active nourrit incertitude et freine coordination - Relations irrespectueuses ou indifférentes minent la confiance et cohésion

Type	Description	Composantes	Facteurs de risque
Justice organisationnelle	La perception d'équité des politiques, décisions, relations et répartitions des ressources au sein du milieu de travail. Elle est favorisée par un climat fondé sur la transparence, la reconnaissance, la communication et le respect. Une perception de manque fragilise la motivation, la confiance, la cohésion.	Justice procédurale • Prise de décision transparente, impartiale, équitable dans le respect des politiques, et lois • Qualité des interactions (respect, politesse, dignité, absence de préjugé) Justice distributive • Partage équitable des ressources, avantages, marques de reconnaissance et sanctions Justice informationnelle • Qualité et cohérence des communications Justice relationnelle • Respect, politesse, dignité et bienveillance	• Les procédures ou décisions manquent d'équité ou de transparence • La manière dont les personnes sont traitées • La perception d'un traitement inégal ou d'une répartition injuste des avantages, de la reconnaissance ou des sanctions. • Une information biaisée ou inégale crée des tensions et mine la crédibilité de la direction. • La présence de préjugés

Type	Description	Composantes	Facteurs de risque
Reconnaissance au travail	La valorisation équitable des efforts, des compétences et des contributions des personnes. Elle a un impact sur l'engagement, la motivation et la santé mentale.	Sociale • Marque de respect, d'estime • Rétroactions positives • Considération des efforts • Appréciation des résultats Organisationnelle • Sécurité d'emploi² • Perspective de promotion ⁴ • Modèle de gestion horizontal et basé sur l'amélioration continue • Opportunité de développement des compétences • Attribution de nouvelles responsabilités Économique • Salaire juste selon compétences, expérience, effort et résultat • Avantages liés à l'emploi	• L'absence de rétroaction constructive, des interactions peu valorisantes ou teintées de jugement, et un manque d'occasions d'échanges avec la direction. • Une sous-évaluation des compétences, un manque de possibilités d'avancement ou un déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance accordée. • Les iniquités ou l'absence de récompenses proportionnelles à l'effort contribuent à un sentiment d'injustice et de démotivation.

² Ces deux composantes ne peuvent être offertes dans le contexte actuel de l'organisation

**CCN — POLITIQUE DE PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES PLAINTES
HARCÈLEMENT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Annexe 3 — ENGAGEMENT DE RESPECTER LA POLITIQUE

J'ai reçu la politique de **prévention et traitement des plaintes – harcèlement et risques psychosociaux** de Culture Côte-Nord adopté par le conseil d'administration le 24 novembre 2025.

J'ai lu et compris les dispositions de ce document. J'en saisis le sens et la portée et j'adhère aux principes et aux valeurs qui y sont mentionnés.

J'accepte de me conformer à la politique.

J'ai signé à,	
Le	
Signature	
Prénom et nom	
Fonction	