

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Gestion des risques psychosociaux

(Résolution 2025-261)



Adoptée le 26 novembre 2025



Politique de gestion des risques psychosociaux

Numéro de politique: RH-014

Date d'entrée en vigueur: 26 novembre 2025

Révision prévue: 25 novembre 2026

Responsable: Direction des ressources humaines

1. Contexte et engagement

Le personnel de la MRC de Manicouagan est au cœur des activités de l'organisation. La présente Politique a pour fonction de soutenir cette affirmation et de souligner les actions entreprises pour mettre en place des conditions favorables à la santé physique et psychologique des personnes salariées sur un plan global et socialement responsable.

Par la présente Politique, la MRC de Manicouagan reconnaît que l'organisation du travail, les pratiques de gestion, les conditions d'emploi et les relations sociales doivent favoriser la santé tant physique que psychologique des personnes qui y œuvrent. Elle reconnaît également le droit au personnel de travailler dans un milieu de travail où l'on prend soin de leur intégrité psychique. Par conséquent, la MRC s'investit activement dans l'identification et la gestion des risques psychosociaux dans son environnement professionnel, vis-à-vis des personnes concernées par la présente politique.

La MRC s'engage à mettre en place des moyens de prévention et de gestion nécessaires en vue de favoriser un milieu de travail exempt de facteurs de risques psychosociaux susceptibles d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique.

La Politique s'appuie sur la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Elle est aussi en lien avec la Politique de prévention du harcèlement, d'incivilité et de violence en milieu de travail de la MRC de Manicouagan.

2. Objectifs

Conjointement à la Politique de prévention du harcèlement, d'incivilité et de violence en milieu de travail, les objectifs de la Politique de gestion des risques psychosociaux sont les suivants :

1. Assurer un milieu de travail favorisant une bonne santé ainsi qu'une bonne intégrité physique et psychique ;
 2. Prévenir et réduire les risques psychosociaux du travail et leurs impacts néfastes sur la santé psychologique et la santé physique des individus ;
 3. Assurer à toute personne le droit d'être considérée et traitée avec respect en toute équité ;
 4. Prévenir les situations à risque par la sensibilisation, l'information et la formation ;
 5. Assurer aux personnes que toute situation entraînant des lésions psychologiques sera traitée rapidement, dans la plus grande discréetion et qu'elles seront protégées de toutes représailles ;
 6. Prendre les mesures requises pour corriger les situations à risque ;
 7. Répondre aux responsabilités légales en matière de santé et de sécurité du travail, qui couvrent aussi la santé psychologique (LSST Article 51) ;
 8. Réduire les coûts de santé qui nuisent à la productivité : absentéisme, roulement de personnel, présentéisme, départs prématurés à la retraite, accidents de travail, etc.
-

3. Définitions

Les **risques psychosociaux du travail** sont définis comme des « facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées » (INSPQ, 2016).

Il existe plusieurs facteurs pouvant affecter l'intégrité physique et psychologique du personnel.

La CNESST considère ceux-ci comme étant les principaux risques psychosociaux :

- Le harcèlement au travail.
- La violence physique ou psychologique, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.
- L'exposition à des événements traumatisques.

Elle considère également ces composantes clés de l'organisation du travail comme des principaux facteurs de risque :

- La charge de travail.
- L'autonomie décisionnelle.
- La reconnaissance.
- Le soutien social du supérieur et des collègues.
- L'information et la communication.

Le harcèlement au travail : La *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement 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 salarié¹ et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.».

Pour plus d'information sur le harcèlement au travail, voir la *Politique de prévention du harcèlement, d'incivilité et de violence en milieu de travail*.

La violence physique ou psychologique : La violence en milieu de travail peut être physique ou psychologique, et comprend la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dans tous les secteurs d'activité, la violence peut survenir sur le lieu de travail, dans les circonstances ou à l'occasion du travail.

La violence peut être interne ou externe :

Violence interne : Elle se manifeste entre les membres du personnel provenant de tous les niveaux hiérarchiques d'une même organisation, y compris par le personnel d'encadrement.

¹ Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Violence externe: Elle peut s'exprimer entre les personnes salariées et toute autre personne présente dans le milieu de travail sans lien d'emploi avec celles-ci, comme un ou une client.e, un ou une visiteur.e ou un ou une fournisseur.e (CNESST, 2023).

Pour plus d'information sur la violence physique ou psychologique, voir la Politique de prévention du harcèlement, d'incivilité et de violence en milieu de travail.

L'exposition à des événements potentiellement traumatisques (ÉPT): Un événement qui présente une menace à la vie ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, comme :

- Une menace de mort.
- Une blessure grave.
- De la violence sexuelle.
- Un décès.

Une personne peut être exposée à un événement potentiellement traumatisique de différentes façons dans le contexte de son travail, par exemple :

- Être victime de l'événement.
- Être témoin de l'événement.
- Apprendre qu'un proche a été exposé à un ÉPT.
- Être exposé de manière répétée à des détails d'un ÉPT.

Les personnes exposées à ce type d'événements sont invitées à ouvrir un dialogue avec leur supérieur immédiat et à ne pas hésiter à contacter les ressources externes d'aide spécialisées (CNESST, 2023).

La charge de travail: La charge de travail réfère à la quantité de travail à accomplir, aux exigences intellectuelles requises et aux contraintes de temps à respecter dans la réalisation du travail. Elle comporte une dimension subjective : la charge de travail ressentie est aussi importante que la charge de travail demandée. Elle doit être abordée de façon globale en tenant compte de la complexité du travail réel, des demandes formelles et informelles qui sont faites aux personnes salariées, des ressources et des outils mis à la disposition de chacun pour réaliser le travail, du temps disponible et des imprévus que l'on ne peut pas toujours prévoir et qui ont un impact sur la charge de travail (INSPQ, 2021).

L'autonomie décisionnelle : L'autonomie décisionnelle fait référence à la possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et à la possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés. Un milieu de travail où l'autonomie décisionnelle est élevée se reflète par :

1. La possibilité et l'encouragement à utiliser sa créativité, à faire preuve d'initiative et à développer ses compétences pour réaliser de nouvelles tâches.
2. Une marge de manœuvre pour prendre des décisions de manière autonome, pour choisir ses méthodes de travail et contrôler le rythme de travail.
3. La participation du personnel aux décisions organisationnelles qui les concernent.
4. L'implication du personnel avant, pendant et après les changements organisationnels.

L'autonomie décisionnelle renvoie donc à la fois à la notion de contrôle, c'est-à-dire à la liberté de pouvoir décider comment effectuer son travail et d'influencer la façon dont les choses se passent dans le milieu, et à la notion d'accomplissement de soi, en référence à la possibilité d'utiliser sa créativité et d'apprendre des choses nouvelles (INSPQ, 2016).

La reconnaissance au travail : La reconnaissance au travail fait référence aux différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations, qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, d'équité, de sécurité d'emploi, ou encore, de perspective de promotion. La reconnaissance doit porter sur le travail (le faire) et non pas sur la personne (l'être). Les pratiques de reconnaissance doivent être authentiques pour que les personnes envers qui elles sont destinées en ressentent les effets positifs (INSPQ, 2021).

Le soutien social du ou de la supérieur.e et des collègues : Le soutien social du ou de la supérieur.e immédiat.e se traduit par des pratiques de gestion qui favorisent l'écoute, l'ouverture aux opinions et la disponibilité du ou de la supérieur.e immédiat.e pour son personnel. Cet indicateur fait référence à la capacité du ou de la supérieur.e immédiat.e à soutenir les personnes salariées de même que le degré de dignité, de politesse et de respect avec lesquels le personnel est traité par leur supérieur.e.

Le soutien social des collègues fait référence à l'esprit d'équipe, un degré de cohésion dans le groupe, de même qu'à l'assistance et à la collaboration de la part des collègues dans l'accomplissement des tâches (INSPQ, 2021).

L'information et la communication: —Lorsque trop peu d'information est transmise au personnel, un climat d'incertitude et de méfiance s'installe et il est fréquent de voir des rumeurs circuler. Une bonne diffusion de l'information, sur une base régulière, permet aux personnes d'avoir une information juste et de connaître d'avance l'évolution des changements susceptibles de modifier leur travail et de s'y préparer, de manière à en minimiser les impacts. La diffusion de l'information permet donc de diminuer l'incertitude et l'anxiété (INSPQ, 2022).

4. Rôles et responsabilités

La **Direction générale et directions de service** :

- Endosser la présente politique afin de démontrer l'engagement à identifier et à gérer les risques psychosociaux du travail.
- Soutenir l'application de la politique et sa diffusion à l'ensemble des personnes visées par la politique.
- Accueillir les préoccupations et les questions avec respect.
- Au besoin, initier des activités de sensibilisation et de prévention auprès de l'ensemble des personnes visées par la politique.
- S'assurer que le personnel connaît la politique et qu'il puisse s'y référer au besoin.
- S'assurer que les personnes appelées à intervenir reçoivent l'information et la formation nécessaires pour accomplir les rôles et responsabilités qui leur sont dévolus dans le cadre de la politique.
- Rappeler régulièrement au personnel l'existence de la politique et faire les suivis appropriés.
- Donner les moyens nécessaires à l'analyse des situations de travail (temps, sensibilisation ou formation, accès aux documents ou informations pouvant être utiles pour l'analyse).
- Être présent à certaines étapes clés de la démarche (préparation, définition du plan d'action, suivi, etc.).
- Assurer la confidentialité des informations soumises et traitées dans le cadre de la démarche de prévention.

- Mettre en œuvre des actions de prévention qui tiennent compte des résultats de l'analyse.
- Évaluer les actions de prévention apportées afin de vérifier les impacts positifs ou négatifs de celles-ci.
- Recueillir les situations problématiques soumises par le personnel.
- Intervenir rapidement pour prévenir et gérer les risques psychosociaux dès qu'une situation problématique est soulevée.

Le personnel :

- Agir avec respect et considération envers les personnes avec qui ils ou elles sont en contact au travail.
 - Présenter les situations problématiques rencontrées en matière de risques psychosociaux à leur gestionnaire.
 - Réagir s'ils ou elles sont victimes ou témoins d'une situation qui présente un risque pour la santé physique et mentale. S'il est possible d'intervenir immédiatement, il est important de le faire. Sinon le personnel a la responsabilité de signaler la situation à leur gestionnaire.
 - Participer au processus de prévention.
-

6. Confidentialité

La MRC respecte le droit à la confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la présente politique. Elle reconnaît que ces renseignements demeureront confidentiels dans la mesure où elle doit accomplir adéquatement les obligations ci-haut décrites.

7. Portée

Les personnes salariées de tous les niveaux, y compris la direction, sont responsables des initiatives de sécurité générales et de prévention de l'organisation. La participation entière et active de tout le personnel, tous les jours, est essentielle à la sécurité du personnel en milieu de travail.

8. Révision

Cette politique sera révisée annuellement par le Service des ressources humaines afin de s'assurer qu'elle demeure pertinente et équitable.

ANNEXE 1 – ACCUSÉ DE RÉCEPTION



ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Politique de gestion des risques psychosociaux

Je, soussigné(e), _____, reconnais avoir reçu un exemplaire de la Politique de gestion des risques psychosociaux en vigueur au sein de la MRC de Manicouagan.

Je déclare avoir pris connaissance des termes que la politique contient. Je comprends et m'engage à me conformer à la présente politique.

Signature

Date