

Le **Groupe Financier Sarkissian** s'engage à offrir un milieu de travail et de prestation de services sain, sécuritaire, professionnel et respectueux. Tout employé, représentant, gestionnaire, client et partenaire d'affaires a le droit d'être traité avec dignité, équité et respect mutuel.

Conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1, art. 81.18 à 81.20) du Québec, à la *Charte des droits et libertés de la personne*, ainsi qu'à la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (Projet de loi 42), le Groupe Financier Sarkissian a adopté la présente politique obligatoire afin de prévenir, contrer et éliminer toute forme de harcèlement et de violence.

1. OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

La présente politique a pour but d'affirmer la position de tolérance zéro de l'Entreprise à l'égard du harcèlement psychologique, du harcèlement sexuel, du harcèlement discriminatoire et de la violence à caractère sexuel, d'en définir les conduites interdites et d'établir des procédures claires de plainte, d'enquête et de règlement.

Champ d'application : Cette politique s'applique à l'ensemble des employés, dirigeants, gestionnaires, courtiers indépendants, représentants, contractuels, candidats à un emploi, stagiaires et tiers (y compris les clients et fournisseurs). Elle s'applique durant les heures de travail, dans les bureaux de l'entreprise (4226 Boul Saint-Jean, DDO), en situation de télétravail, lors des déplacements professionnels, lors des activités sociales liées à l'entreprise, ainsi que dans l'ensemble des communications électroniques (courriels, messageries instantanées, réseaux sociaux et téléphone).

2. DÉFINITIONS LÉGALES ET CONDUITES INTERDITES

Selon l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* (Québec), le **harcèlement psychologique** se définit comme :

« 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. »

Conduite grave unique : Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Formes de harcèlement interdites :

- **Harcèlement psychologique :** Humiliation, insultes, intimidation, menaces, dénigrement public, isolement injustifié, critiques abusives, rumeurs malveillantes, cyberintimidation ou sabotage délibéré du travail.
- **Harcèlement sexuel et violence à caractère sexuel :** Tout comportement, propos, allusion, geste ou contact non désiré à connotation sexuelle, sollicitation de faveurs sexuelles, remarques désobligeantes sur l'apparence physique, remarques sexistes, transmission de messages/images explicites, ou agression sexuelle.
- **Harcèlement discriminatoire :** Toute conduite vexatoire fondée sur l'un des motifs protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (race, couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale ou handicap).
- **Harcèlement par des tiers :** Comportements inappropriés, hostiles ou abusifs émanant de clients, fournisseurs ou visiteurs à l'endroit du personnel, de même que tout comportement inacceptable de représentants envers la clientèle.

3. DROIT DE GESTION VS HARCELEMENT

Le harcèlement psychologique doit être distingué de l'exercice légitime du droit de gérance. Les interventions administratives normales menées de manière professionnelle et respectueuse — telles que l'évaluation du rendement,

l'attribution des tâches, les changements organisationnels, les rétroactions constructives ou les mesures disciplinaires justifiées — ne constituent pas du harcèlement.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- 1 **L'Entreprise et la direction** : S'engagent à offrir un milieu exempt de harcèlement, à prendre tous les moyens raisonnables pour le prévenir, à agir avec diligence dès qu'une situation est portée à leur connaissance et à assurer un traitement confidentiel et impartial des dossiers.
- 2 **Les employés et représentants** : Doivent adopter une conduite respectueuse en tout temps, s'abstenir de toute forme de harcèlement, contribuer à un climat sain et collaborer pleinement à toute démarche d'enquête.
- 3 **Le responsable désigné** : Le directeur de la conformité agit à titre de Responsable désigné en matière de harcèlement et de protection des renseignements personnels, chargé de recevoir les signalements, de coordonner les enquêtes et de veiller aux mesures correctives.

5. COORDONNÉES DU RESPONSABLE DÉSIGNÉ

Toute personne croyant être victime, témoin ou faisant l'objet d'une situation de harcèlement peut communiquer directement avec le responsable désigné :

Responsable désigné à la conformité et au traitement des plaintes

Bedros Sarkissian

Groupe Financier Sarkissian

4226 Boul Saint-Jean, Dollard-des-Ormeaux, QC H9G 1X5

Courriel : ComplaintResolution@SFG.ca / bedros@sfg.ca

Téléphone : (514) 620-4226 poste 0

6. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES ET ENQUÊTE

Tout signalement ou plainte fera l'objet d'un traitement rapide, rigoureux, impartial et sous le sceau de la stricte confidentialité.

Étape 1 : Démarche informelle (Optionnelle)

Si la personne se sent à l'aise et en sécurité de le faire, elle peut signifier clairement à la personne en cause que son comportement est non désiré et doit cesser immédiatement. Si cette démarche est impossible ou n'y met pas fin, une plainte formelle doit être déposée.

Étape 2 : Dépôt d'une plainte formelle

La plainte formelle doit être soumise par écrit au responsable désigné à l'aide du formulaire ci-joint ou par courriel. Elle doit préciser les dates, lieux, description détaillée des incidents, noms des témoins et tout élément de preuve (courriels, messages, notes).

Étape 3 : Enquête impartiale

Dès la réception de la plainte :

- Un accusé de réception est transmis dans les **cinq (5) jours ouvrables**.
- Le responsable désigné (ou un enquêteur externe indépendant si requis) mène une enquête impartiale en rencontrant la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins pertinents.
- L'équité procédurale et le respect des droits de chaque partie sont rigoureusement appliqués.

Étape 4 : Conclusions et Mesures correctives

Au terme de l'enquête, un résumé des conclusions est communiqué aux parties. Si la plainte est fondée, des mesures correctives et disciplinaires appropriées sont appliquées sans délai. Celles-ci peuvent aller de la formation obligatoire, de la

réprimande formelle, de la suspension, jusqu'au congédiement/résiliation de contrat pour motif valable ou la rupture des relations commerciales.

7. CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Confidentialité stricte : L'ensemble des documents, témoignages et renseignements relatifs à un dossier de harcèlement demeure strictement confidentiel et n'est communiqué qu'aux personnes devant obligatoirement en avoir connaissance pour les fins de l'enquête et de la résolution.

Interdiction formelle de représailles : Toute forme de représailles, menace, sanction ou mesure discriminatoire à l'endroit d'une personne qui dépose une plainte de bonne foi, signale un manquement ou participe comme témoin à une enquête est formellement interdite et entraînera des mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au congédiement.

8. RECOURS EXTERNES AU QUÉBEC

La présente politique interne ne restreint en rien le droit de toute personne d'exercer les recours légaux prévus par les lois québécoises, notamment :

- **CNESST** (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) : Une plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* doit généralement être déposée dans les **deux (2) ans** suivant la dernière manifestation de harcèlement. Site Web : www.cnesst.gouv.qc.ca | Tél : 1-844-838-0808.
- **CDPDJ** (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) en matière de discrimination.
- **Service de police local / SPVM** : Dans les situations impliquant des infractions criminelles, menaces ou voies de fait/agressions sexuelles.

FORMULAIRE CONFIDENTIEL DE SIGNALEMENT DE HARCÈLEMENT

Groupe Financier Sarkissian — Strictement Confidentiel

Nom complet du plaignant / de la plaignante :

Rôle / Département (ou Client/Partenaire) :

Téléphone :

Courriel :

Nom et titre de la personne visée par la plainte :

Description détaillée des incidents (Dates, lieux, contexte et comportements observés) :

Témoins / Éléments de preuve à l'appui (Courriels, messages, documents) :

Signature :

Date (AAAA-MM-JJ) :