

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Arbed Steel</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 1</b>

## **TABLE DES MATIERES**

1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE.....	2
1. OBJECTIFS.....	2
2. CHAMP D'APPLICATION .....	2
3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	3
4. DÉFINITIONS.....	4
5. FORMATION ET PRÉVENTION.....	6
6. SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES .....	7
7. SANCTIONS EN CAS DE VIOLATION .....	10
ANNEXE 1 - ACCUSÉ DE RÉCEPTION .....	11
ANNEXE 2 – EXEMPLES DE MANIFESTATIONS .....	12

<b>POLITIQUE</b> <b>RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Invesco Steel</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 2</b>

## 1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

Finkl Steel – Usine Sorel Forge (ci-après « la Compagnie ») reconnaît que tous ses employés ont droit à un environnement de travail exempt de harcèlement et de violences.

La Compagnie prendra tous les moyens raisonnables pour prévenir de telles conduites dans l'environnement de travail et les faire cesser lorsqu'elles seront portées à sa connaissance. De tels comportements peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

### 1. OBJECTIFS

La présente politique a pour but de promouvoir et assurer un milieu de travail sain et respectueux afin d'assurer la santé et la sécurité physique et psychologique des employés.

Elle a également pour but d'informer les employés, d'établir les rôles et responsabilités de chacun, de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser ces comportements, d'accompagner et de supporter les personnes qui en sont victimes et de mettre en place un mécanisme permettant de traiter les plaintes avec diligence de façon équitable et confidentielle.

Elle a également pour but d'assurer le respect des obligations législatives, notamment la *Loi sur les normes du travail* (LNT), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP) et la *Charte des droits et libertés de la personne*.

## 2. CHAMP D'APPLICATION

La politique s'applique toutes les personnes à l'emploi de la Compagnie ainsi que les sous-traitants, les fournisseurs de service et les employés de ceux-ci et vise toutes les situations décrites à la section 4 de la présente politique. Elle s'applique notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi : : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur, etc.
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 3</b>

### 3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

#### 3.1. Direction générale

3.1.1. Déployer les ressources nécessaires à l'application de la présente politique.

#### 3.2. Directeur des ressources humaines et SST

3.2.1. Assurer la gestion, l'application et le respect de la présente politique.

3.2.2. Déterminer les moyens de prévention raisonnables afin de rencontrer les objectifs de la présente politique.

3.2.3. Supporter les gestionnaires dans l'application de la politique.

3.2.4. Diriger les employés vers des ressources spécialisées pour du soutien.

3.2.5. Intervenir de façon informelle pour régler des situations problématiques.

3.2.6. Recevoir et traiter les plaintes ainsi que la nature de l'intervention à réaliser.

3.2.7. S'assurer de prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect de cette politique et de sanctionner, s'il y a lieu, par des mesures administratives ou disciplinaires pouvant mener au congédiement.

3.2.8. Informer et former tout le personnel de la présente politique.

3.2.9. Réviser, au besoin, la présente politique.

#### 3.3. Gestionnaires

3.3.1. Conscientiser les employés quant à la responsabilité de chacun à rendre leur milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement psychologique.

3.3.2. Faire preuve de vigilance, être à l'écoute et détecter les situations problématiques en lien avec la présente politique,

3.3.3. Prendre les mesures raisonnables pour y mettre fin et éviter qu'elles ne se reproduisent,

3.3.4. Informer la direction des ressources humaines des demandes ou des plaintes faites conformément à la présente politique.

#### 3.4. Employés

3.4.1. Traiter ses collègues d'une manière qui respecte nos différences individuelles.

3.4.2. Lorsque requis, participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir le harcèlement psychologique.

3.4.3. Respecter la confidentialité du processus.

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Swiss Steel</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 4</b>

3.4.4. Déclarer toute situation ou comportement dont il a été victime ou témoin et qui contreviennent à la présente politique.

### 3.5. Syndicat

3.5.1. Collaborer avec l'employeur dans le but de mettre fin à toute situation de discrimination ou de harcèlement manifesté à l'endroit d'un employé.

## 4. DÉFINITIONS

### 4.1. Discrimination

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »<sup>1</sup>

### 4.2. Harcèlement psychologique

« Il s'agit d'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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-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 pour l'employé. »<sup>2</sup>

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.).

### 4.3. Incivilité

L'incivilité réfère à des attitudes ou des gestes impolis, condescendants et allant à l'encontre des normes de respect établies socialement.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Publication Québec. (2024). Charte des droits et libertés de la personne. Repéré à : [Légis Québec \(gouv.qc.ca\)](https://legis.gouv.qc.ca)

<sup>2</sup> Publication Québec. (2024). Loi sur les normes du travail. Repéré à : [N-1.1 - Loi sur les normes du travail \(gouv.qc.ca\)](#)

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Inco Steel</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 5</b>

#### 4.4. Intimidation

« Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser »<sup>4</sup>

#### 4.5. Violence au travail

« Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable et par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail»<sup>5</sup>.

#### 4.6. Violence conjugale

« La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. [...] La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles, ainsi que les actes de domination sur le plan économique. [...] Elle peut être vécue dans une relation maritale, extramaritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie. »<sup>6</sup>

#### 4.7. Violence familiale

« La violence familiale est faite par une personne dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique, psychologique et économique. Elle comprend aussi des comportements abusifs ainsi que de la négligence. »<sup>7</sup>

#### 4.8. Violence à caractère sexuel

« Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre »<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J., & Nelson, F. (2017). Researching rudeness: the past, the present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299-313. Repéré à : [Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. \(apa.org\)](#)

<sup>4</sup> Publication Québec. (2024). Loi sur l'instruction publique. Repéré à : [i-13.3 - Loi sur l'instruction publique \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>5</sup> Organisation mondiale de la santé. (2003). Recueil de directives pratiques sur la violence au travail. P.4

<sup>6</sup> Gouvernement du Québec. (1995). Politique d'intervention en matière de violence conjugale. Repéré à : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000625/>

<sup>7</sup> CNEST. (2021). Violence familiale. Repéré à : [Politique d'intervention en matière de violence conjugale : Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale - Publications du ministère de la Santé et des Services sociaux \(gouv.qc.ca\)](#)

<sup>8</sup> Publication Québec. (2024). Loi sur la santé et la sécurité au travail. Repéré à [s-2.1 - Loi sur la santé et la sécurité du travail \(gouv.qc.ca\)](#)

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Member of the Linde Group</small>
Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail			PAGE 6

Des exemples de manifestations sont incluses à l'Annexe 2.

## 5. FORMATION ET PRÉVENTION

### 5.1. Information et formation

Tous les nouveaux employés seront informés de la politique en vigueur lors de la séance d'accueil, lors de leur embauche. Les employés seront sensibilisés annuellement par l'entremise d'une communication par courriel.

L'ensemble des employés seront formés sur le harcèlement et la violence en milieu de travail au moins une fois tous les trois ans par la suite.

La politique est disponible pour consultation sur le site intranet de la Compagnie.

### 5.2. Accès sécuritaire au lieu de travail

L'accès au lieu de travail est contrôlé avec un carte magnétique et des portes codées.

### 5.3. Évaluation du milieu de travail

Les risques de harcèlement et de violence dans le milieu de travail seront évalués par l'entremise d'un sondage organisationnel et les mesures préventives pour éliminer ou réduire ces risques seront adressés dans un plan d'action annuel.

### 5.4. Mesures de soutien

La Compagnie s'engage à offrir un *Programme d'aide aux employés* (PAE) et à documenter les organismes spécialisés de la région sur le site intranet. Les employés seront référés personnellement aux ressources d'aide et aux organismes spécialisés pertinents lorsque requis.

Lorsque requis, un plan de sécurité individuel sera élaboré avec l'employé, par exemples colliger et conserver les incidents, s'assurer que la victime et l'auteur de violence n'entrent pas en contact en milieu de travail, modifier le local ou l'horaire de travail, etc.

Toutes les mesures d'accommodement seront considérées pour répondre aux besoins de soutien et de consultation de la personne victime de violence, par exemple accorder un congé pour des rencontres durant les heures de travail, considérer la situation de violence dans les évaluations de l'assiduité ou de la performance, etc.

### 5.5. Statistiques

La Compagnie compilera et examinera les statistiques relatives aux consultations PAE, aux signalements et aux plaintes au sein de l'organisation afin de cibler les moyens de prévention appropriés.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>MEMBRE DU GROUPE SINDS STEEL</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 7</b>

Les employés qui quittent leur emploi seront rencontrés afin de connaître les raisons de leur départ. Les départs en lien avec les situations citées à la section 4 feront l'objet d'une enquête approfondie.

#### **5.6. Activités sociales tenues par l'employeur**

Lorsque des activités sociales seront organisées par la Compagnie, les employés seront sensibilisés au préalable des règles de bienséance à adopter.

### **6. SIGNALEMENT ET TRAITEMENT DES PLAINTES**

#### **6.1. Intervention individuelle**

L'objectif de l'intervention personnelle est de résoudre dès que possible toute situation ou tout conflit relevant de la présente politique, de façon juste et respectueuse, sans avoir à recourir à l'aide d'une tierce personne ou à la plainte formelle.

Certaines situations sont causées par des problèmes de communication. Des clarifications peuvent contribuer à résoudre les différends rapidement et à la satisfaction des parties. Les personnes concernées s'expliquent avec ouverture et respect afin d'éclaircir la situation.

L'une ou l'autre des parties peut demander l'aide de son supérieur, lequel tentera, dans les limites de ses responsabilités, de faciliter la communication entre les parties.

#### **6.2. Signalement et dépôt de la plainte**

En cas d'échec de l'intervention individuelle, l'employé doit communiquer avec son supérieur immédiat ou avec :

Sylvie Rei, ing., CRHA  
Directrice des ressources humaines et SST  
450-746-4034  
[srei@finkl.com](mailto:srei@finkl.com)

La personne qui est témoin d'une situation visée par la présente politique est aussi invitée à le signaler à la personne responsable mentionnée ci-dessus.

Toute plainte déposée à l'égard de la présente politique doit se faire à l'intérieur d'une période de deux ans suivant la dernière manifestation du harcèlement et/ou violences au travail.

Un formulaire de plainte et de signalement est disponible au département des ressources humaines et sur le site internet de la Compagnie. Cependant, une plainte ne sera pas déclarée irrecevable du seul fait que ce formulaire n'est pas utilisé.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Sines Steel</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 8</b>

### 6.3. Étude la de recevabilité

Dans les 30 jours suivant la réception de la plainte, l'étude de recevabilité est réalisée par le Directeur des ressources humaines ou, à sa demande, à un membre de son équipe. Les conclusions de l'étude de recevabilité seront fournies au plaignant.

À la suite d'une conclusion de non-recevabilité, il est entendu qu'il n'est pas approprié de poursuivre le processus vers l'étape suivante, mais de privilégier d'autres moyens de prise en charge de la situation (i.e. : une intervention de gestion, une rencontre volontaire de résolution de conflits, un moyen de prévention, etc.)

Dans certaines circonstances, l'étude de recevabilité pourrait être confiée à un enquêteur externe.

### 6.4. L'enquête

Dans le cadre de l'enquête, le Directeur des ressources humaines, ou l'intervenant et l'enquêteur nommés par celui-ci, doit :

- Traiter la plainte dans les plus brefs délais.
- Rencontrer la personne plaignante, toutes les personnes impliquées et la personne mise en cause pour recueillir leur version des faits.
- Rappeler aux parties leurs droits et responsabilités.
- Examiner la situation.
- Donner des renseignements/aide/conseils demandés.
- Discuter des procédures et proposer, si cela est approprié, une démarche informelle (intervention individuelle, médiation) ou une démarche formelle d'enquête;
- Veille à protéger, soutenir la présumée victime pendant le processus d'enquête.
- Préparer un rapport d'enquête contenant, entre autres, un résumé des faits recueillis et de la preuve obtenue par rapport à chacune des allégations

Le fait de donner en connaissance de cause des renseignements faux ou induisant en erreur lors d'une enquête constituent en soi une violation à cette politique rendant les auteurs passibles de mesures appropriées.

### 6.5. Conciliation/médiation

La conciliation et/ou médiation peut être offerte en tout temps durant la procédure du traitement d'une plainte. Le médiateur ne pourra en aucun temps devenir l'enquêteur ou représenter ni le plaignant, ni l'intimé et ni l'employeur à aucune des démarches relatives à la plainte.

POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 Finkl Steel <small>Membre du Groupe Sines Steel</small>
Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail			PAGE 9

### 6.6. Décision

Si l'enquête conclut que la plainte n'est pas fondée, la Compagnie dirige la personne plaignante vers un mécanisme de gestion des conflits plus approprié ou lui propose d'autres moyens pour régler la situation.

Si l'enquête conclut que la plainte est fondée, la Compagnie prend des mesures administratives, correctives ou disciplinaires appropriées compte tenu des circonstances et des conclusions de l'enquête.

Dans tous les cas, la Compagnie informe la personne plaignante et à la personne mise en cause des conclusions de l'enquête.

### 6.7. Confidentialité

L'employeur ne divulguera à personne le nom du plaignant ou celui de l'auteur allégué du harcèlement, ni aucun détail relatif à la plainte, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte, pour prendre des mesures disciplinaires reliées à celle-ci, ou si la loi l'exige. Quiconque a participé à l'étude de la plainte doit préserver le caractère confidentiel de toute l'information relative à celle-ci, sauf dans les cas énumérés ci-dessus.

Si après une enquête la Compagnie impose une mesure disciplinaire à un employé syndiqué en raison de la violation de la présente politique et que cette mesure est contestée par voie de grief, la Compagnie remettra au(x) représentant(s) du Syndicat dûment identifié(s), sur présentation du consentement écrit et spécifique de ou des employé(s) concerné(s) à une telle communication, une copie des réponses écrites données à la suite de l'enquête. Advenant une telle communication, le(s) représentant(s) du Syndicat ainsi identifié(s) est (sont) alors tenu(s) aux mêmes obligations que la Compagnie quant à la confidentialité des informations recueillies dans le cadre de l'enquête.

Les documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique ou de violence doivent être conservés pour une période d'au moins 2 ans.

### 6.8. Plaintes non fondées

Le dépôt d'une plainte faite de mauvaise foi et dans le seul but de nuire à autrui ne sera pas toléré et des mesures disciplinaires sévères seront imposées à la personne plaignante.

### 6.9. Plainte à la CNESST

Le processus de plainte à l'interne n'empêche pas le dépôt d'une plainte auprès des différentes instances légales.

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Simes Steel</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 10</b>

## 7. SANCTIONS EN CAS DE VIOLATION

Des mesures appropriées intérimaires ou autres d'ordre administratif ou disciplinaire, pouvant aller jusqu'au congédiement ou expulsion, seront prises à l'encontre de la personne qui se livre à des actes de harcèlement psychologique ou de violences de même qu'à la personne qui est témoin de la situation et qui ne réagit pas. Quiconque déroge à cette politique commet une grave violation.

Les sanctions peuvent être d'ordre disciplinaire ou administratif (ex. suspension, demande d'excuses officielles, avis disciplinaire, formation, rétrogradation, congédiement, résiliation de contrat, etc.).

Toute mesure de représailles contre un employé qui aurait porté plainte de bonne foi, aurait collaboré à une enquête ou aurait des liens avec une personne ayant porté plainte ou ayant été autrement impliqué dans une enquête, est interdite et constitue en soi une violation à cette politique rendant les auteurs passibles de mesures appropriées.



Louis-Philippe Lapierre-Boire  
Président Directeur général



Sylvie Rei  
Directrice, RH & SST

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>Date d'entrée en vigueur :</b>  1 <sup>er</sup> janvier 2019	<b>Date de la dernière mise à jour :</b>  1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Sorell Steel</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 11</b>

## ANNEXE 1 - ACCUSÉ DE RÉCEPTION

J'accuse réception de la politique ayant pour titre « *Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail* ».

Par le fait même, je déclare, par la présente, avoir lu cette politique et avoir bien compris son contenu. Je suis conscient(e) que toute entrave à cette politique peut occasionner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

<b>Nom de l'employé</b>	
<b>Signature de l'employé</b>	
<b>Date :</b>	

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	 <b>Finkl Steel</b> <small>Membre du Groupe Arcelor-Mittal</small>
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 12</b>

## ANNEXE 2 – EXEMPLES DE MANIFESTATIONS

### 1. Discrimination<sup>9</sup>

- Rappels répétés des origines d'une personne (même si elle est de nationalité canadienne) ou références méprisantes fréquentes à celles-ci.
- Commentaires sur l'apparence physique (ex. : cheveux) d'une personne et recommandations infondées.
- Comparaison avec d'autres personnes célèbres quant à leurs réalisations ou à leurs origines.
- Commentaires sur l'accent de la personne.
- Rétention volontaire d'informations liées au travail ou aux études envers une personne racisée.
- Exclusion d'une personne racisée de certaines activités sociales.
- Contrôles de performance plus fréquents d'une personne racisée.
- Remise en question constante des compétences ou connaissances d'une personne racisée.
- Manque d'ouverture aux idées proposées par une personne racisée.
- Propos ou gestes qui homogénéisent les personnes racisées à leur groupe ethnoculturel.
- Regards ou expressions non verbales dénotant la méfiance envers une personne racisée.

### 2. Harcèlement psychologique<sup>10</sup>

- Empêcher la personne de s'exprimer.
- Isoler la personne.
- Dévaloriser la personne.
- Discréditer la personne.
- Menacer ou agresser la personne.
- Humilier la personne.

Ce qui n'est pas du harcèlement :

- L'exercice normal des droits de gestion par un gestionnaire dans le cadre de la gestion de la performance.
- L'imposition de mesures disciplinaires.
- La répartition des tâches.

<sup>9</sup> Université de Montréal. (s.d.). Reconnaître les manifestations. Repéré à : [Reconnaître les manifestations - Bureau du respect de la personne - Université de Montréal \(umontreal.ca\)](#)

<sup>10</sup> CNESST. (2024). Harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Repéré à : [Harcèlement psychologique ou sexuel au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

<b>POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES</b>	Date d'entrée en vigueur : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Date de la dernière mise à jour : 1 <sup>er</sup> septembre 2024	
<b>Politique de prévention du harcèlement psychologique et des violences en milieu de travail</b>			<b>PAGE 13</b>

- Le stress inhérent aux conflits de personnalités et aux conditions de travail difficiles, par exemple en raison de l'accroissement de la charge de travail durant une période plus achalandée.

### 3. Intimidation<sup>11</sup>

- Exclure une personne du groupe.
- L'isoler, la rendre moins populaire en faisant courir une rumeur à son sujet.
- Révéler ses secrets, parler dans son dos ou écrire des méchancetés à son sujet.

### 4. Violence conjugale et familiale<sup>12</sup>

- Harcèlement par téléphone, courriels ou textos.
- Intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime.
- Communications de la personne violente auprès des collègues ou de l'employeur, etc.

### 5. Violence sexuelle<sup>13</sup>

- Faire des blagues à caractère sexuel, des commentaires sexistes ou misogynes.
- Commenter l'apparence d'une personne avec un sous-entendu;
- Placer des appels, envoyer des textos, des sextos ou des courriels à connotation sexuelle.
- Déshabiller quelqu'un du regard.
- Solliciter une personne avec insistance pour une sortie malgré son refus ou son silence.
- Proposer des privilèges en échange de faveurs sexuelles.
- Forcer quelqu'un à adopter des actes sexuels sur lui-même ou sur une autre personne.
- Faire des caresses, donner des baisers, faire des attouchements sexuels sur une personne contre son gré.
- Se tenir trop près d'une personne sans raison, la frôler, la coincer;
- Poser des questions ou faire des remarques importunes sur la vie sexuelle d'une personne.
- Faire allusion à ses propres activités sexuelles devant autrui.
- Intoxiquer quelqu'un dans le but de l'agresser sexuellement.

<sup>11</sup> Gouvernement du Québec. (2024). Définition de l'intimidation. Repéré à : [Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](https://www.gouvernement.qc.ca/fr/actualites/2024/01/01/definition-de-lintimidation)

<sup>12</sup> CNESST. (2021). Manifestation de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail. Repéré à : [Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/fr/actualites/2021/01/01/manifestation-de-la-violence-conjugale-familiale-ou-a-caractere-sexuel-en-milieu-de-travail)

<sup>13</sup> Université de Montréal. (s.d.). Identifier les manifestations. Repéré à : [Identifier les manifestations - Bureau du respect de la personne - Université de Montréal \(umontreal.ca\)](https://www.umontreal.ca/fr/actualites/2021/01/01/identifier-les-manifestations)