

| | |
|--|--|
| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|--|--|

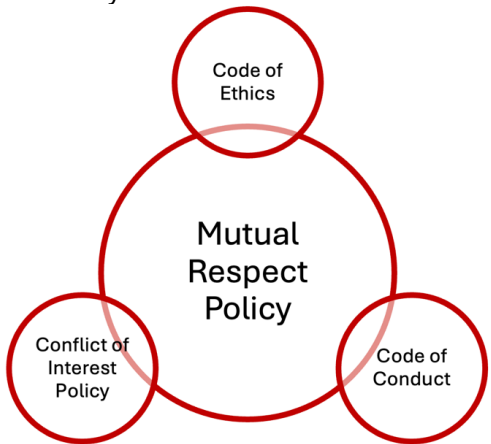
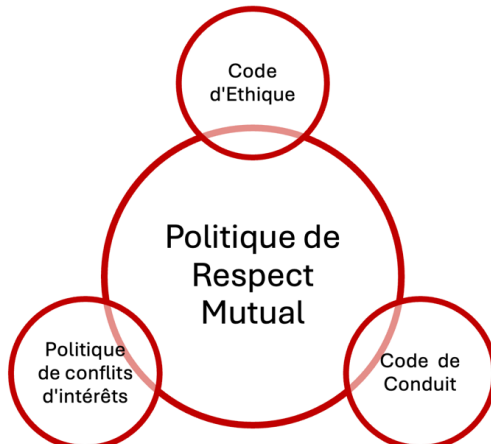
| | |
|--|--|
| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources humaines – Politique de respect mutuel |
| Board Approval Date: 2025-06-25 | Approuvé par le conseil le : 2025-06-25 |
| Most Recent Amendment Date: n/a | Dernier amendement le : n/a |
| Date of Creation: 2017-05-17 | Date de création : 2017-05-17 |
| Policy No: HR - 001 | Politique N° : RH - 001 |

| | |
|--|---|
| Administrative Responsibility: National Human Resources Chair Approver: CSP Board of Directors Scope: Compliance with this Policy extends to all members, patrols, zones, divisions, directors, staff, and volunteers | Responsabilité administrative : Président, présidente du comité des ressources humaines national Approbation : Conseil d'administration de la PCS Étendue : Le respect de cette politique s'étend à toutes les membres, patrouilles, zones, divisions, directeurs, employés et bénévoles |
|--|---|

| | |
|--|---|
| Purpose: The purpose of the Mutual Respect Policy ("MRP") is to promote a healthy and respectful working environment for all members and staff of the Canadian Ski Patrol (CSP), ensuring that all interactions are based on mutual respect, trust, and professionalism. The Policy aims to foster positive relationships within the CSP, protecting members, clients, and the public. | But: La politique de respect mutuel (« PRM ») a pour but de promouvoir un environnement de travail sain et respectueux pour tous les membres et le personnel de la Patrouille canadienne de ski (PCS), en veillant à ce que toutes les interactions soient fondées sur le respect mutuel, la confiance et le professionnalisme. La politique vise à favoriser des relations positives au sein de la PCS, en protégeant les membres, les clients et le public. |
|--|---|

| | |
|---|---|
| Key Terms and Definitions: <ul style="list-style-type: none"> • Mutually respectful CSP workplace: A work and volunteer environment where all members and employees are treated fairly, difference is acknowledged and valued, communication is open and civil, conflict is addressed early, and there is a culture of respect and cooperation. • Discrimination: Discrimination is an action, Policy, practice, or decision that has a negative effect on an individual or group and is related to certain personal characteristics such as race, age, disability, gender, religious beliefs, family status, or sexual orientation, or on the basis of any other ground of discrimination set out in federal or provincial | Lexique et définitions: <ul style="list-style-type: none"> • Un lieu de travail PCS mutuellement respectueux : Un environnement de travail et de bénévolat où tous les membres et les employés sont traités équitablement, où les différences sont reconnues et valorisées, où la communication est ouverte et courtoise, où les conflits sont abordés rapidement et où il existe une culture du respect et de coopération. • Discrimination : La discrimination est une action, une politique, une pratique ou une décision qui a un effet négatif sur un individu ou un groupe et qui est liée à certaines caractéristiques personnelles telles que la race, l'âge, le handicap, le genre, les croyances religieuses, la situation de famille ou l'orientation sexuelle, ou à tout autre motif de discrimination prévu par les lois fédérales ou provinciales sur les droits de |
|---|---|

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|---|--|
| <p>human rights laws in Canada. The behaviour may or may not be intentional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harassment: a form of discrimination that involves a single or repeated incident of objectionable or unwelcome conduct, comment, bullying, or action intended to intimidate, offend, degrade or humiliate a particular person or group. • MRP Complaint: A formal complaint filed under the Mutual Respect Policy, alleging a breach of the Policy. • Reporter: A person or group who files an MRP Complaint. • Respondent: A person or group accused of breaching the MRP. • Parties: The Reporter, Respondent and witnesses involved in the MRP Complaint. • Investigator: A designated person(s) responsible for gathering information and providing recommendations for resolution. • Reviewers: Zone or Division HR coordinators or executive leaders who may assist in reviewing the case. • National HR Chair: The individual responsible for accepting appeals beyond the Division level. | <p>l'homme au Canada. Le comportement peut être intentionnel ou non.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement: une forme de discrimination qui implique un incident unique ou répété de comportement, de commentaire, d'intimidation ou d'action répréhensible ou importune visant à intimider, offenser, dégrader ou humilier une personne ou un groupe particulier. • Plainte PRM: Une plainte formelle déposée dans le cadre de la politique de respect mutuel, alléguant une violation de la politique. • Déclarant: personne ou groupe qui dépose une plainte PRM. • Intimé: Une personne ou un groupe accusé d'avoir enfreint la PRM. • Les parties: Le déclarant, le défendeur et les témoins impliqués dans la plainte PRM. • Enquêteur: Personne ou personnes désignées chargées de recueillir des informations et de formuler des recommandations en vue d'une résolution. • Examineurs: Les coordonnateurs des RH de la zone ou de la division ou les dirigeants exécutifs qui peuvent participer à l'examen du cas. • Présidente, président, du comité national des RH: La personne responsable d'autoriser un appel au-delà du niveau de la division. |
| <p>Scope:</p> <p>By their active participation in the CSP, all members and employees agree to uphold this Policy and treat all other members and employees of the CSP with respect and dignity. This includes being proactive when witnessing incidences of disrespectful behaviour and reporting incidences of discrimination and harassment.</p> | <p>Étendue:</p> <p>Par leur participation active à la PCS, tous les membres et employés acceptent de respecter cette politique et de traiter tous les autres membres et employés de la PCS avec respect et dignité. Ils doivent notamment se montrer proactifs lorsqu'ils sont témoins de comportements irrespectueux et signaler les cas de discrimination et de harcèlement.</p> |
| <p>Policy:</p> <p>The Canadian Ski Patrol is committed to creating an inclusive and healthy workplace where members and employees are valued and treated with dignity and respect. Members and</p> | <p>Politique:</p> <p>La Patrouille canadienne de ski s'engage à créer un milieu de travail inclusif et sain où les membres et les employés sont valorisés et traités avec dignité et respect. Les membres et les employés de la PCS feront la</p> |

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|---|--|
| <p>employees of the CSP will promote respectful attitudes and encourage the formation of healthy, productive relationships. Members and employees also agree to refrain from actions and behaviours that might constitute disrespect, discrimination or harassment. Please note, exercising supervisory or managerial authority such as implementing performance management, giving direction or instruction, establishing operational changes and executing disciplinary measures do not constitute a breach of the Mutual Respect Policy.</p> | <p>promotion d'attitudes respectueuses et encourageront la formation de relations saines et productives. Les membres et les employés acceptent également de s'abstenir d'actions et de comportements susceptibles de constituer un manque de respect, une discrimination ou du harcèlement. Veuillez noter que l'exercice d'une autorité de supervision ou de gestion, telle que la mise en œuvre de la gestion des performances, la fourniture de directives ou d'instructions, la mise en place de changements opérationnels et l'exécution de mesures disciplinaires, ne constitue pas une violation de la politique de respect mutuel.</p> |
| <p>Framework</p> <p>The Mutual Respect Policy incorporates our Code of Ethics, Code of Conduct, and Confidentiality Policies:</p>  <p>MRP establishes a framework for reporting and addressing complaints related to behaviours that do not meet the standards of mutual respect expected by the CSP. These behaviors may include, but are not limited to, harassment, discrimination, bullying, or other forms of disrespectful conduct.</p> | <p>Cadre</p> <p>La politique de respect mutuel intègre nos politiques relatives au code d'éthique, au code de conduite et à la confidentialité:</p>  <p>La PRM établit un cadre pour le signalement et le traitement des plaintes liées à des comportements qui ne respectent pas les normes de respect mutuel attendues par la PCS. Ces comportements peuvent inclure, sans s'y limiter, le harcèlement, la discrimination, l'intimidation ou d'autres formes de conduite irrespectueuse.</p> |
| <p>Zero tolerance</p> <p>The CSP is committed to fostering and supporting a respectful workplace for all members and employees. Discrimination and harassment will not be tolerated by the CSP.</p> | <p>Tolérance zéro</p> <p>La PCS s'engage à favoriser et à soutenir un milieu de travail respectueux pour tous ses membres et ses employés. La discrimination et le harcèlement ne seront pas tolérés par la PCS.</p> |
| <p>Non-Retaliation</p> | <p>Pas de représailles</p> |

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|---|--|
| <p>Retaliation against anyone who has made a complaint or has participated in an investigation under this Policy will not be tolerated. Retaliation will result in disciplinary action up to and including revocation of membership in the CSP.</p> | <p>Les représailles à l'encontre de toute personne ayant déposé une plainte ou participé à une enquête dans le cadre de la présente politique ne seront pas tolérées. Les représailles entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la révocation de l'adhésion du membre de la PCS.</p> |
| <p><i>Communication, education, and revisions</i></p> <p>The CSP will communicate this Policy to all members and employees and will educate them on how to uphold this Policy to foster and encourage respect within the CSP proactively. The CSP will review this Policy periodically and communicate any changes to all members and employees.</p> <p>The English and French versions of by-laws, regulations, resolutions and policies shall be equally authoritative. In the case of disparity between the English and French texts, the board, its governance committee or other designate shall determine which version should prevail in accordance with the most likely intent at the time such by-laws, regulations, resolutions and policies were adopted and shall have full authority to amend the other version accordingly.</p> | <p><i>Communication, éducation et réexamens</i></p> <p>La PCS communiquera cette politique à tous ses membres et employés et les informera sur la manière de la respecter afin de favoriser et d'encourager de manière proactive le respect au sein de la PCS. La PCS repassera périodiquement en revue cette politique et communiquera tout changement à l'ensemble de ses membres et de ses employés.</p> <p>Les versions anglaise et française des statuts, règlements, résolutions et politiques font également foi. En cas de disparité entre la version anglaise et la version française, le conseil d'administration, son comité de gouvernance ou toute autre entité désignée détermine la version qui doit prévaloir selon l'intention la plus plausible au moment de l'adoption des statuts, règlements, résolutions et politiques, et dispose de la pleine autorité pour modifier l'autre version en conséquence.</p> |
| <p><i>Informal Resolution First</i></p> <p>Any employee or member of the CSP who has experienced or witnessed disrespectful behaviour, bullying, discrimination or harassment within the CSP should take proactive steps to address the behaviour. Being proactive will encourage the behaviour to end or stop before it becomes repetitive or systemic.</p> <p>Proactive, informal resolution methods can be used to address an apparent breach of the Mutual Respect Policy. Informal methods include directly and respectfully bringing the matter to the attention of the person responsible for the conduct. The person responsible for the conduct may be unaware that their conduct is offensive, and</p> | <p><i>Méthode de résolution informelle primée</i></p> <p>Tout employé ou membre de la PCS qui a été victime ou témoin d'un comportement irrespectueux, d'une discrimination, de l'intimidation ou d'un harcèlement au sein de la PCS doit prendre des mesures proactives pour remédier à ce comportement. La proactivité encouragera le comportement à cesser ou à s'arrêter avant qu'il ne devienne répétitif ou systémique.</p> <p>Des méthodes de résolution proactives et informelles peuvent être utilisées pour remédier à une violation apparente de la politique de respect mutuel. Les méthodes informelles consistent à porter directement et respectueusement la question à l'attention de la personne responsable du comportement. La personne responsable du comportement peut ne pas être consciente que son comportement est offensant et une</p> |

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|--|--|
| <p>a simple statement that the conduct is unwelcome may prevent its repetition. Please refer to the Routes to Resolution Flowchart for details.</p> <p>Informal resolution methods are strongly encouraged; however, they are not mandatory. For example, if power and status disparities exist, it may be impractical to use informal resolution methods.</p> | <p>simple déclaration indiquant que le comportement n'est pas le bienvenu peut empêcher qu'il se reproduise. Pour plus de détails, veuillez vous référer au Diagramme des voies de résolution.</p> <p>Les méthodes de résolution informelles sont fortement encouragées, mais ne sont pas obligatoires. Par exemple, s'il existe des disparités de pouvoir et de statut, il peut s'avérer peu pratique de recourir à des méthodes de résolution informelles.</p> |
| <p><i>MRP Complaint Form</i></p> <p>When a member or employee of the CSP chooses not to use informal resolution methods to resolve the conflict, or they are not satisfied with the results of the informal methods, a formal written complaint in the form of an MRP Complaint Form may be made and submitted to your Patrol Leader, Zone President, Division President, or National HR Chair. Please note that the expectation is that any Mutual Respect Policy breach is resolved at the level closest to the incident. As such, the majority of complaints will be submitted to your Patrol Leader (or direct supervisor when a CSP employee is involved).</p> | <p><i>Formulaire de plainte PRM</i></p> <p>Lorsqu'un membre ou un employé de la PCS choisit de ne pas recourir à des méthodes de résolution informelles pour résoudre le conflit, ou s'il n'est pas satisfait des résultats des méthodes informelles, il peut déposer une plainte écrite officielle sous la forme du Formulaire de plainte PRM et la soumettre à son chef de patrouille, au président de zone, au président de division ou au président du comité national des ressources humaines. Veuillez noter que l'on s'attend à ce que tout manquement à la politique de respect mutuel soit résolu au niveau le plus proche de l'incident. Ainsi, la majorité des plaintes seront soumises à votre chef de patrouille (ou au supérieur immédiat lorsqu'il s'agit d'un employé de la PCS).</p> |
| <p><u>Investigative process:</u></p> | <p><u>Processus d'enquête:</u></p> |
| <p>In support of fostering a mutually respectful work and volunteer environment, the CSP has established a process for receiving, investigating, and addressing complaints of disrespectful behaviour, discrimination, bullying, and harassment. This Policy supports all parties involved in the incident by ensuring a fair, measured, and objective approach to the investigative approach, from fact-finding to final decision-making. Where possible, the CSP prefers to educate, rather than alienate, individuals found to be in violation of the Mutual Respect Policy.</p> | <p>Afin de favoriser un environnement de travail et de bénévolat mutuellement respectueux, la PCS a mis en place une procédure de réception, d'enquête et de traitement des plaintes pour comportement irrespectueux, discrimination et harcèlement. Cette politique soutient toutes les parties concernées par l'incident en garantissant une approche équitable, mesurée et objective de l'enquête, de l'établissement des faits à la prise de décision finale. Dans la mesure du possible, la PCS préfère éduquer plutôt qu'aliéner les personnes reconnues coupables d'avoir enfreint la politique de respect mutuel.</p> <p>Une enquête est menée lorsque la PCS reçoit un Formulaire de plainte PRM, Le président national du</p> |

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|---|--|
| <p>When the CSP receives an MRP Complaint Form, an investigation will be conducted. If directed to the CSP Human Resources Chair, the Chair will determine who will conduct the investigation. This may be the Patrol leader, a member of zone executive, a member of division executive, the National HR Chair, or an external agency.</p> <p>All individuals tasked with investigating an alleged Mutual Respect Policy breach will receive training (either in person or via e-learning) on the proper investigative process.</p> | <p>comité des RH de la PCS déterminera qui mènera l'enquête. Il peut s'agir du chef de patrouille, d'un membre de l'exécutif de zone, d'un membre de l'exécutif de division, du président du comité national des RH ou d'une agence externe.</p> <p>Toutes les personnes chargées d'enquêter sur une violation présumée de la politique de respect mutuel recevront une formation (soit en personne, soit par le biais de l'apprentissage en ligne) sur la procédure d'enquête appropriée.</p> |
| <p><i>The investigative steps</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Receive Complaint: Complaints may be submitted in verbal or written form and can be reported by the individual involved or by a third party. The identity of the Reporter will be disclosed to the Respondent to ensure fairness. Gather Information: The Investigator collects relevant documents and media, and interviews individuals involved, including Reporters, Respondents, and witnesses. Analyze Information: The Investigator considers if the MRP terms have been breached, assesses the severity of the behaviour, and determines if laws (e.g., Human Rights, Criminal, etc.) may have been violated. Determine Route for Resolution: Based on the analysis, the Investigator will determine the most appropriate route for resolution. This may include informal discussions, additional formal investigations or referral to an appropriate external authority. | <p><i>Les étapes de l'enquête</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Recevoir la plainte: Les plaintes peuvent être soumises sous forme verbale ou écrite et peuvent être signalées par la personne concernée ou par un tiers. L'identité du déclarant sera révélée à l'intimé afin de garantir l'équité. Collecte d'informations: L'enquêteur recueille les documents les médias pertinents et interroge les personnes concernées, y compris les déclarants, les intimés et les témoins. Analyser les informations: L'enquêteur examine si les conditions du PRM ont été enfreintes et évalue la gravité du comportement, et détermine si des lois (p. ex. celles des droits de l'homme, les lois pénales, etc.) ont été violées. Déterminer la voie de résolution: Sur la base de cette analyse, l'enquêteur déterminera la voie de résolution la plus appropriée. Il peut s'agir de discussions informelles, d'enquêtes formelles supplémentaires ou d'un renvoi à une autorité externe appropriée. |
| <p><i>Routes to Resolution</i></p> <p>The CSP follows a structured approach for resolving MRP complaints:</p> | <p><i>Les voies de résolution</i></p> <p>La PCS suit une approche structurée pour résoudre les plaintes PRM:</p> |

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Route A: Informal resolution where the persons involved discuss the issue directly, provided the relationships are positive and the behaviour is recent. • Route B: Local CSP leadership facilitates a conversation between parties if previous attempts to resolve through Route A were unsuccessful. • Route C: A mediated discussion led by an impartial third party from the local CSP leadership when efforts through A and B fail. • Route D: A formal investigation conducted by a Divisional HR Coordinator for serious allegations or when previous routes have been ineffective. • Route E: Appeal process for disputing the findings of a Route D investigation, handled by the next level of authority. | <ul style="list-style-type: none"> • Voie A: résolution informelle où les personnes concernées discutent directement du problème si les relations sont cordiales et si le comportement inapproprié est récent. • Voie B: les responsables locaux de la PCS « facilitent » un entretien entre les parties si les tentatives précédentes de résolution par la voie A ont été infructueuses. • Voie C: une discussion avec médiation menée par une tierce partie impartiale des responsables locaux de la PCS lorsque les tentatives par les voies A et B ont échoué. • Voie D: Enquête formelle menée par le coordonnateur divisionnaire des RH en cas d'allégations graves ou lorsque les voies précédentes ont été inefficaces. • Voie E: Une procédure d'appel pour contester les conclusions d'une enquête de la voie D, gérée par le prochain niveau d'autorité. |
| <p><i>Confidentiality</i></p> <p>All investigations are confidential, and information must be protected to maintain the integrity of the process. All parties involved will sign a confidentiality agreement, and sensitive details will be shared on a need-to-know basis. MRP Complaint details may be shared by the assigned Investigator with other parties involved in the investigation and CSP leadership to ensure a thorough and unbiased process.</p> | <p><i>Confidentialité</i></p> <p>Toutes les enquêtes sont confidentielles et les informations doivent être protégées afin de préserver l'intégrité du processus. Toutes les parties concernées signeront une entente de non-divulgence et les informations de nature confidentielle seront communiquées seulement, et seulement si, elles doivent l'être.</p> <p>Les détails de la plainte PRM peuvent être communiqués par l'enquêteur désigné aux autres parties impliquées dans l'enquête et à la direction de la PCS afin de garantir une procédure complète et impartiale.</p> |
| <p><i>Conflict of Interest</i></p> <p>Investigators must avoid any conflict of interest that could influence the impartiality of the investigation. If a potential conflict arises, the Investigator must recuse themselves from the process. To do so, a conversation with the National HR Chair is required and the details of the potential conflict disclosed. Please note that there is a relatively small group of long-serving members. Simply having a personal relationship</p> | <p><i>Conflit d'intérêts</i></p> <p>Les enquêteurs doivent éviter tout conflit d'intérêts susceptible d'influer sur l'impartialité de l'enquête. En cas de conflit potentiel, l'enquêteur doit se récuser. Pour ce faire, il doit s'entretenir avec le président du comité national des RH et divulguer les détails du conflit potentiel. Veuillez noter qu'il existe un groupe relativement restreint de membres de longue date. Le simple fait d'avoir une relation personnelle avec une</p> |

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|--|---|
| with someone or having known them for a long time does not constitute a conflict of interest. | personne ou de la connaître depuis longtemps ne constitue pas un conflit d'intérêts. |
| <p><i>Mitigating Circumstances</i></p> <p>Certain mitigating circumstances, such as documented mental health conditions, may affect how a situation is handled. Investigators will ask the parties involved in the investigation about any such circumstances. These circumstances will be considered in determining actions or disciplinary measures.</p> | <p><i>Circonstances atténuantes</i></p> <p>Certaines circonstances atténuantes, telles que des troubles mentaux avérés, peuvent influencer sur le traitement d'une situation. Les enquêteurs interrogeront les parties impliquées dans l'enquête sur ces circonstances. Ces circonstances seront prises en compte pour déterminer les actions ou les mesures disciplinaires.</p> |
| <p><i>Progressive Discipline</i></p> <p>The MRP emphasizes a progressive discipline approach where individuals are given opportunities to correct their behaviour. Disciplinary actions may include suspensions or removals from CSP activities, depending on the severity of the offense. Please see Disciplinary Matrix for further detail.</p> | <p><i>Approche disciplinaire progressive</i></p> <p>La PRM met l'accent sur une approche disciplinaire progressive dans le cadre de laquelle les individus ont la possibilité de corriger leur comportement. Les mesures disciplinaires peuvent inclure des suspensions ou des retraits des activités de la PCS, en fonction de la gravité de l'infraction. Pour plus de détails, voir la Matrice de discipline progressive.</p> |
| <p><i>Human Rights and Legal Violations</i></p> <p>Depending on the nature and severity of the alleged breach of the Mutual Respect Policy, the investigative process may proceed directly to Route D and may involve external agencies as necessary (e.g., police, RCMP).</p> | <p><i>Violations des droits de l'homme et juridiques</i></p> <p>En fonction de la nature et de la gravité de l'infraction présumée à la politique de respect mutuel, la procédure d'enquête peut passer directement à la voie D et faire intervenir des organismes extérieurs si nécessaire (par exemple, la police, la GRC, etc.).</p> |
| <p><i>Documentation and Administration</i></p> <p>All MRP complaints and investigations will be documented, with certain records stored securely. A scalable approach is used, with some cases requiring minimal documentation and others needing extensive records.</p> <p>The Reporter and Respondent will be provided with an Investigation Outcome letter after the investigation. The Investigation Report will be kept confidential to protect the privacy of all parties involved in the investigative process.</p> | <p><i>Documentation et administration</i></p> <p>Toutes les plaintes PRM et enquêtes sont documentées et certains dossiers sont conservés en toute sécurité. Une approche modulable est utilisée, certains cas nécessitant une documentation minimale et d'autres des dossiers complets.</p> <p>Le déclarant et l'intimé recevront une lettre sur les résultats de l'enquête à la fin de celle-ci. Le rapport d'enquête restera confidentiel afin de protéger la vie privée de toutes les parties impliquées dans le processus d'enquête.</p> |
| <u>Appeals process:</u> | <u>Processus d'appel:</u> |

| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|--|---|
| <p>Respondents have the right to appeal the outcome of an MRP investigation. Appeals must be submitted to the next level of authority within thirty (30) days of the receipt of the investigation outcome letter. Appeals will be considered if there are errors in fact or process (i.e. not because a participant is unhappy with the outcome of the investigative process).</p> | <p>Les intimés ont le droit de faire appel du résultat d'une enquête de la PRM. Les appels doivent être soumis au prochain niveau d'autorité dans les trente (30) jours suivant la réception de la lettre sur les résultats de l'enquête. Les appels seront accordés s'il y a des erreurs de fait ou de procédure (c'est-à-dire pas parce qu'un participant est mécontent du résultat de la procédure d'enquête).</p> |
| <p><u>Appendices</u></p> <p>The following appendices also form part of this Policy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appendix A: <u>Other Legally Required Definitions</u> | <p><u>Annexes</u></p> <p>Les annexes suivantes font également partie de cette politique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annexe A: <u>Autres définitions requises par la loi</u> |

| | |
|--|--|
| Human Resources – Mutual Respect Policy | Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <u>Appendix A - Other Legally Required Definitions</u> | <u>Annexe A : Autres définitions requises par la loi</u> <i>(NdT. Traduction libre)</i> |
| <p><i>British Columbia</i></p> <p>WorkSafe BC Prevention Manual Policy D3-115-2 defines bullying and harassment as including any inappropriate conduct or comment by a person towards a worker that the person knew or reasonably ought to have known would cause that worker to be humiliated or intimidated. Bullying and harassment exclude any reasonable action taken by an employer or supervisor relating to the management and direction of workers or the place of employment.</p> <p><i>Alberta</i></p> <p>The Alberta Bill 30: An Act to Protect the Health and Well-Being of Working Albertans defines harassment as any single incident or repeated incidents of objectionable or unwelcome conduct, comment, bullying or action by a person that the person knows or ought reasonably to know will or would cause offence or humiliation to a worker, or adversely affects the worker's health and safety, and includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conduct, comment, bullying or action because of race, religious beliefs, • colour, physical disability, mental disability, age, ancestry, place of origin, marital status, source of income, family status, gender, gender identity, gender expression and sexual orientation, and • A sexual solicitation or advance but excludes any reasonable conduct of an employer or supervisor in respect of the management of workers or a work site. • Bill 30 also requires the establishment of a joint work site health and safety committee, which, for the purposes of this Policy, is established with the CSP national human resources chair. <p><i>Ontario</i></p> <p>The Ontario Occupational Health and Safety Act requires that this Policy also define workplace sexual harassment as including engaging in a course of vexatious comment or conduct against a worker in a workplace because of sex, sexual orientation, gender identity or gender expression, where the course of comment or conduct is known or ought reasonably to be known to be unwelcome. It also includes</p> | <p><i>British Columbia</i></p> <p>La politique D3-115-2 du manuel de prévention de WorkSafe BC définit l'intimidation et le harcèlement comme tout comportement ou commentaire inapproprié d'une personne à l'égard d'un travailleur, dont cette personne savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il aurait pour effet d'humilier ou d'intimider ce travailleur. L'intimidation et le harcèlement excluent toute mesure raisonnable prise par un employeur ou un superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail.</p> <p><i>Alberta</i></p> <p>Le projet de loi 30 de l'Alberta (An Act to Protect the Health and Well-Being of Working Albertans) définit le harcèlement comme un incident unique ou des incidents répétés d'une conduite, d'un commentaire, d'une intimidation ou d'une action répréhensible ou importune de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elle offensera ou humiliera un travailleur, ou qu'elle affectera négativement la santé et la sécurité de ce travailleur et comprends:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la conduite, le commentaire, l'intimidation ou action en raison de la race, des croyances religieuses, • la couleur, le handicap physique, le handicap mental, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état civil, la source de revenus, la situation familiale, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle, et • une sollicitation ou une avance sexuelle, mais exclut tout comportement raisonnable de la part d'un employeur ou d'un superviseur en ce qui concerne la gestion des travailleurs ou d'un lieu de travail. • Le projet de loi 30 exige également la création d'un comité mixte de santé et de sécurité sur le lieu de travail, qui, aux fins de la présente politique, est établi avec le président du comité national des RH de la PCS. <p><i>Ontario</i></p> <p>La loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario exige que cette politique définisse également le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme le fait de faire des commentaires ou d'adopter des comportements vexatoires à l'encontre d'un travailleur sur un lieu de travail en raison de son genre, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle ou de son expression sexuelle, en sachant ou en devant raisonnablement</p> |

Human Resources – Mutual Respect Policy

Ressources Humaines – Politique de Respect Mutuel

making a sexual solicitation or advance where the person making the solicitation or advance is in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the worker, and the person knows or ought reasonably to know that the solicitation or advance is unwelcome.

Prince Edward Island

The Prince Edward Island Employment Standards Act defines sexual harassment as meaning any conduct, comment, gesture or contact of a sexual nature that is likely to cause offence or humiliation to any employee; or that might, on reasonable grounds, be perceived by that employee as placing a condition of a sexual nature on employment or on any opportunity for training or promotion.

savoir que ces commentaires ou comportements ne sont pas les bienvenus. Il s'agit également d'une sollicitation ou d'une avance à caractère sexuel lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance n'est pas la bienvenue.

Prince Edward Island

La loi sur les normes d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard (Prince Edward Island Employment Standards Act) définit le harcèlement sexuel comme tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier un salarié, ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par ce salarié comme imposant une condition de nature sexuelle à son emploi ou à toute possibilité de formation ou de promotion.