

HARASSMENT IN THE WORKPLACE POLICY

1. SCOPE

The National Arts Centre wishes to engage at all times with artists and staff alike in an environment that surprises and delights. It is the NAC's priority to offer a safe and respectful workplace that is free from any form of harassment. There is simply no tolerance for any type of harassment at the NAC.

This policy applies to all employees and artists employed by The National Arts Centre Corporation (hereinafter the "Corporation"), as well as contractors, visiting artists and members of their companies, and members of the public. This policy also applies to job applicants.

No one has the right to harass anyone at work or in any situation related to employment. Likewise, no one must accept harassment at the Corporation.

This Policy applies to all behaviour that is in some way connected to work, including during off-site meetings, training and on business travel or trips.

2. DEFINITIONS

- 2.1 Harassment is any behaviour by an employee that is directed at and offensive to another employee, and which the employee knew, or ought reasonably to

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1. PORTÉE

Le Centre national des Arts désire offrir, tant aux artistes qu'à ses employés, un environnement qui les ravit et les enchante. La priorité du CNA est de garantir à tous et à toutes un milieu de travail sûr, respectueux et exempt de toute forme de harcèlement, quelle qu'elle soit. Aucune forme de harcèlement ne sera tolérée au CNA.

Cette politique s'applique à tous les membres du personnel et à tous les artistes employés par la Société du Centre national des Arts, ci-après désignée la « Société », ainsi qu'aux entrepreneurs, aux artistes invités et aux membres de leurs compagnies, aux membres du public et aux candidats à un poste.

Personne n'a le droit de harceler quiconque au travail ou dans toute situation liée à l'emploi. De même, aucun harcèlement ne doit être toléré au sein de la Société.

Cette politique vise tout comportement lié, d'une manière ou d'une autre, au travail, y compris pendant les réunions et les formations en dehors du lieu de travail, et pendant les voyages ou déplacements professionnels.

2. DÉFINITIONS

- 2.1 On entend par harcèlement tout comportement d'un membre du personnel envers un autre, comportement dont l'importunité était

have known, would be unwelcome. It comprises objectionable conduct, remarks, gestures and displays – made once or repeatedly – that demean, belittle, humiliate or embarrass another employee.

Without limiting the foregoing, the term harassment in this policy includes the meaning given to it within the *Canadian Human Rights Act*, i.e., harassment on the basis of the following prohibited grounds of discrimination: race, national or ethnic origin, colour, religion (including spiritual and religious beliefs), age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status (including common law and same sex marriages), family status, genetic characteristics, disability (real or perceived), and conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered, and any other prohibited ground of discrimination in the *Canadian Human Rights Act* as amended from time to time.

connue de l’auteur ou n’aurait pas dû lui échapper. Tout propos, geste ou exhibition répréhensible qui humilie, rabaisse ou embarrassé un employé ou une employée, constitue une manifestation de harcèlement, que ce soit fait de façon continue ou non.

Sans restreindre ce qui précède, le terme harcèlement a le sens qui lui est donné dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, c’est-à-dire le harcèlement qui peut être lié à l’un des motifs de distinction illicite suivants : la race, l’origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion (y compris les croyances spirituelles et religieuses), l’âge, le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité ou l’expression de genre, l’état matrimonial (y compris l’union de fait et le mariage entre personnes de même sexe), la situation familiale, les caractéristiques génétiques, la déficience (réelle ou perçue) ou l’état de personne graciée, et tout autre motif de distinction illicite donné dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et ses modifications successives.

2.2 Sexual harassment means any conduct, comment, gesture or contact of a sexual nature :

2.2.1 that is likely to cause offence or humiliation to any employee; or

2.2.2 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.

2.2 Le harcèlement sexuel s’entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

2.2.1 soit est de nature à offenser ou humilier un employé ou une employée; ou

2.2.2 soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci ou celle-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d’avancement à des conditions à caractère sexuel.

2.3 Harassment also includes abuse of authority, which means the improper use

2.3 Le harcèlement comprend également l’abus de pouvoir, qui signifie l’exercice

of power and authority inherent in the position held by one person to endanger another person's employment, that person's work performance or in any way interfere with or influence unfavourably the career of such a person. It includes such acts or misuses of power as intimidation, threats, blackmail and coercion. Abuse of authority also includes unjustly or unfairly favouring one employee to the disadvantage of another.

Notwithstanding the generality of the foregoing, the proper exercise of managerial responsibilities in areas such as counselling, performance appraisal, staff relations and the implementation of disciplinary actions do not constitute harassment and are not an abuse of authority.

2.4 'Employee' means any person employed or engaged by the Corporation and includes any person who volunteers their services to the Corporation (including members of the NAC Board of Trustees and the NAC Foundation Board of Directors). Employee shall also include artists under contract to the Corporation, contractors, visiting artists and touring staff.

The Corporation employs and deals with minors and the policy applies to the described conduct in relation to minors. A minor, a minor's parent or guardian, may lodge a complaint in accordance with this policy. In such an event, the complaint shall be forthwith reported to the Executive Director of Human Resources, who, in consultation with the Corporation's legal counsel, will review the necessity for reporting the complaint to the child welfare authorities or the police.

malséant de l'autorité ou du pouvoir inhérent à un poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de nuire ou d'influencer défavorablement sa carrière. Il comprend des actes tels que l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition. Il englobe également le favoritisme injuste et abusif à l'égard d'un membre du personnel au détriment d'un autre.

Nonobstant, la généralité de ce qui précède, l'exercice normal de l'autorité des personnes qui assument des responsabilités de gestion dans les domaines tels que le counselling, les évaluations de rendement, les relations de travail et l'application de mesures disciplinaires ne constituent pas du harcèlement et de l'abus de pouvoir.

2.4 Le terme « employé », employée ou membre du personnel signifie toute personne employée par la Société et inclut toute personne qui offre ses services bénévolement (y compris les membres du conseil d'administration du CNA et les membres du conseil d'administration de la Fondation du CNA). Le terme « employé » inclut également les artistes liés par contrat avec la Société, les entrepreneurs, les artistes invités et le personnel de tournée.

La Société emploie et transige avec des personnes mineures, et cette politique s'applique à celles-ci sans exception. Une personne mineure, son tuteur, sa tutrice ou ses parents, peut déposer une plainte en vertu de cette politique. Dans de pareils cas, la plainte sera faite immédiatement au directeur général des Ressources humaines qui, après consultation avec les conseillers ou les conseillères juridiques de la Société, examinera si la plainte doit être

rapportée à la police ou aux services d'aide à l'enfance.

3. POLICY

3.1 The Corporation is committed to providing employees with a work environment free of harassment where all employees are treated with respect and dignity, as defined by this policy, and to that end supports the following principles:

3.1.1 every employee of the Corporation is entitled to employment free of harassment;

3.1.2 the Corporation will make every reasonable effort to ensure that no employee is subject to harassment;

3.1.3 the Corporation will take such action as it deems appropriate against any person under the Corporation's direction who subjects any employee to harassment;

3.1.4 the Corporation will ensure that there will be no reprisals or retaliation against any employee who in good faith raises concerns or makes complaints of alleged, perceived or actual unlawful discrimination or harassment, or for cooperating in the investigation of such matters;

3.1.5 the Corporation will treat all harassment complaints seriously, whether they are made informally or formally;

3.1.6 the Corporation, with this policy, shall provide employees with a statement

3. POLITIQUE

3.1 La Société s'engage à pourvoir à tout le personnel un environnement de travail libre de tout harcèlement, tel que défini par la présente politique, et à cette fin adopte et appuie les principes suivants :

3.1.1 tout le personnel de la Société a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement;

3.1.2 la Société veillera, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun membre du personnel ne fasse l'objet de harcèlement;

3.1.3 la Société prendra les mesures qu'elle jugera appropriées contre toute personne, sous son autorité, qui aura fait subir à tout employé ou toute employée du harcèlement;

3.1.4 la Société s'assurera qu'il n'y ait aucune représailles à l'endroit de tout employé(e) qui, de bonne foi, soulève des inquiétudes ou formule des plaintes de discrimination ou de harcèlement illégal allégué, perçu ou réel, ou qui collabore à une enquête à ce sujet;

3.1.5 la Société prendra au sérieux toute plainte de harcèlement, qu'elle soit déposée de façon formelle ou informelle;

3.1.6 par cette politique, la Société donnera aux membres du personnel les renseignements nécessaires concernant le dépôt d'une plainte de harcèlement;

3.1.7 la Société gardera confidentiels les

- explaining how complaints of harassment may be brought to the attention of the Corporation;
- 3.1.7 the Corporation will not disclose the name of a complainant or a respondent, the evidence gathered during the investigative process or any other matter involving the complaint including the circumstances relating to the complaint to any person except where the disclosure is expressly provided for in this policy, is necessary for the purposes of investigating the complaint, taking disciplinary measures in relation thereto, or as may be required by law.
- 3.2 Each department within the Corporation shall:
- 3.2.1 provide a work environment free of harassment;
- 3.2.2 inform present and new employees of this policy, including their rights and responsibilities;
- 3.2.3 establish an efficient communication process with its employees in order to divulge any behaviour contrary to this policy and thus develop a suitable climate for the receipt of complaints;
- 3.2.4 ensure that the Executive Director of Human Resources is notified and in receipt of all documents pertaining to all complaints directly received by the Director of the department or the immediate supervisor of the complainant, and is notified of all measures taken, if any, concerning the complaint.
- noms du plaignant ou de la plaignante et du défendeur ou de la défenderesse et les circonstances entourant l'incident, les témoignages recueillis durant l'enquête ou toutes autres questions ou circonstances entourant la plainte sauf si la divulgation est exigée par la présente politique ou est rendue nécessaire pour les fins de l'enquête, pour imposer des mesures disciplinaires reliées à l'incident, ou si la loi le requiert.
- 3.2 Chaque service de la Société devra :
- 3.2.1 assurer à ses employés et employées un environnement de travail libre de tout harcèlement;
- 3.2.2 aviser les employés et les employées présents ou futurs de cette politique et de leurs droits et responsabilités;
- 3.2.3 établir un processus de communication efficace avec tout le personnel pour déceler tout comportement contraire à la présente politique et favoriser ainsi un climat propice à la réception de plaintes;
- 3.2.4 s'assurer que le directeur général des Ressources humaines soit avisé et reçoive les documents pertinents à toutes les plaintes reçues directement par le directeur ou la directrice du service ou le superviseur immédiat ou la superviseuse immédiate du plaignant ou de la plaignante, et

des mesures prises à l'égard de la plainte, s'il y a lieu.

4. RIGHTS AND RESPONSIBILITIES

4.1 Directors

It is the responsibility of directors and supervisors :

4.1.1 to take immediate action to end any harassment in the workplace of which they are aware, whether or not a complaint has been made; and

4.1.2 to co-operate with those responsible for investigating and adjudicating complaints.

4.2 Employees

Any employee who believes there is harassment in the workplace, should bring these concerns to the attention of his or her immediate supervisor or the Director of the department. Furthermore, employees are responsible for contributing to the maintenance of a positive work environment by refraining from behaviour that constitutes harassment, as defined by this policy.

4.3 Complainants

4.3.1 Persons with a complaint of harassment have the right:

- a) to file a complaint and obtain a prompt investigation of the complaint through the procedures established without fear of reprisal;
- b) to be represented and accompanied by a person of

4. DROITS ET RESPONSABILITÉS

4.1 Directeurs et directrices

Les directeurs, les directrices, les superviseurs et les superviseuses sont responsables :

4.1.1 de faire en sorte que cesse immédiatement tout harcèlement au travail dont ils connaissent l'existence, qu'une plainte ait été déposée ou non; et

4.1.2 de coopérer avec les personnes responsables de l'enquête et de l'arbitrage des plaintes.

4.2 Employés et employées

Tout membre du personnel qui croit être témoin de harcèlement au travail, devrait en aviser son superviseur immédiat, sa superviseuse immédiate, le directeur ou la directrice du service. De plus, les employés et les employées ont la responsabilité de contribuer au maintien d'un milieu de travail accueillant en évitant tout comportement qui constitue du harcèlement tel que défini dans la présente politique.

4.3 Plaignants et plaignantes

4.3.1 Toute personne qui se croit victime de harcèlement a le droit :

- a) de porter plainte et d'obtenir qu'on enquête sur l'incident dans les plus brefs délais selon les procédures établies, et ce sans crainte de représailles;
- b) d'être accompagnée ou représentée par la personne de son

- their choosing during the interviews related to the complaint; and
- c) to be kept informed of the steps being taken and the pertinent information obtained, as a result of the investigation.

4.3.2 It is the responsibility of persons with a complaint of harassment :

- a) to attempt to put an end to the alleged harassment by making known to the respondent immediately, if possible, their disapproval or unease and if unsuccessful or if they have been unwilling to register their objection, lodge a complaint in accordance with the procedures established by this policy;
- b) to document, if possible, the date, time and nature of the alleged harassment, whether it occurs on a one-time or continuous basis, including the names of possible witnesses;
- c) to co-operate with those responsible for investigating and adjudicating the complaint; and
- d) to refrain from discussing the fact that a complaint has been filed, or the allegations contained in the complaint except to their representative or as directed by the person responsible for investigating or adjudicating the complaint.

4.4 Respondents

4.4.1 Persons against whom a complaint of harassment has been filed have the right:

- a) to be informed as soon as possible that a complaint has

- choix durant toute l'entrevue concernant l'incident; et
- c) d'être informée, durant le processus, des mesures prises et des renseignements pertinents obtenus qui résulteraient de l'enquête.

4.3.2 La personne se croyant victime de harcèlement a la responsabilité :

- a) de tenter de mettre fin au harcèlement présumé en indiquant à la personne concernée sa désapprobation et son embarras et dans le cas où le présumé harcèlement continuerait, ou si la personne ne désirait pas indiquer sa désapprobation, la responsabilité de porter plainte selon les procédures établies par la présente politique;
- b) d'indiquer, dans la mesure du possible, l'heure, la date, la nature, la fréquence du harcèlement en question ainsi que le nom des témoins possibles;
- c) de collaborer avec les personnes responsables de l'enquête et de l'arbitrage de la plainte; et
- d) de ne pas discuter le fait qu'une plainte ait été déposée, ou les allégations contenues dans la plainte sauf avec ses représentants ou représentantes ou selon les directives des personnes responsables de l'enquête et de l'arbitrage de la plainte.

4.4 Défendeurs et défenderesses

4.4.1 La personne contre qui une plainte de harcèlement a été déposée a le droit :

- a) d'être avisée, dans les plus brefs délais, du dépôt d'une plainte;

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> b) been filed; b) to be provided with particulars of the allegations and be afforded the opportunity to respond to them; c) to be represented and accompanied by a representative of their choice during interviews related to the complaint that has been lodged against them; and d) to be informed of the steps taken and the pertinent information obtained, as a result of the investigation. | <ul style="list-style-type: none"> b) de connaître les détails de la plainte et le droit de répliquer; c) d'être accompagnée et représentée par un représentant ou une représentante de son choix lors d'entrevues concernant la plainte contre elle; et d) d'être avisée des mesures prises et des renseignements pertinents obtenus résultant de l'enquête. |
|---|--|

4.4.2 It is the responsibility of any person against whom a complaint of harassment has been filed :

- a) to provide particulars of the response to the allegations filed by the complainant when requested;
- b) to co-operate with those responsible for investigating and adjudicating the complaint;
- c) to refrain from discussing the fact that a complaint has been filed, or of the allegations contained in the complaint, except to their representative or as directed by the persons responsible for investigating or adjudicating the complaint; and
- d) to comply with any direction given by the Corporation as a remedial measure if the complaint is upheld.

4.4.2 La personne contre qui une plainte de harcèlement a été déposée a la responsabilité :

- a) de donner les détails pertinents concernant sa réplique aux allégations du plaignant ou de la plaignante lorsque requis;
- b) de coopérer avec les personnes responsables de l'enquête et de l'arbitrage de la plainte;
- c) de ne pas discuter le fait qu'une plainte ait été déposée, ou les allégations contenues dans la plainte sauf avec son représentant ou sa représentante ou selon les consignes des personnes responsables de l'enquête et de l'arbitrage de la plainte; et
- d) de respecter toutes consignes préconisées par la Société à titre de mesures correctives advenant que la plainte soit valide.

4.5 Investigators

The investigator shall conduct a thorough investigation in a sensitive, discrete and impartial manner.

4.5.1 The Executive Director of Human Resources of the Corporation shall be responsible

4.5 Enquêteurs et enquêteuses

L'enquêteur ou l'enquêteuse doit mener l'enquête de façon exhaustive discrète et impartiale.

4.5.1 Le directeur général des Ressources humaines de la Société a la responsabilité de faire

for investigating complaints of harassment or appointing a person to investigate such complaints. It is the responsibility of the person investigating an allegation of harassment to :

- a) inform the person against whom a complaint has been filed as soon as possible;
- b) inform all parties of their rights and responsibilities;
- c) attempt to resolve the complaint in a manner agreeable to the complainant and the respondent prior to conducting a formal investigation; and
- d) if unable to resolve the complaint in a manner agreeable to the complainant and the respondent, conduct a formal investigation, prepare a written report outlining the allegations, the response, the evidence of any witnesses, any recommendations and conclusions, which report shall be submitted to the Corporation. The complainant and the person against whom the complaint has been made shall be informed in writing of the conclusion reached by the investigator.

4.6 Monitoring

- 4.6.1 The Executive Director of Human Resources of the Corporation shall keep a confidential record of the number of complaints, the nature of complaints, the outcome of the investigation and the type of corrective action

enquête sur toute plainte de harcèlement qu'il reçoit ou de nommer une personne pour procéder à ladite enquête. La personne qui enquêtera sur la plainte aura les responsabilités suivantes :

- a) aviser dans les plus brefs délais la personne contre qui a été déposée la plainte;
- b) informer chaque partie de ses droits et responsabilités;
- c) tenter de régler la plainte de manière informelle à la satisfaction du plaignant ou de la plaignante et du défendeur ou de la défenderesse avant de procéder à une enquête formelle; et
- d) si la plainte ne peut être résolue à la satisfaction du plaignant ou de la plaignante et du défendeur ou de la défenderesse , procéder à une enquête formelle, préparer un rapport, lequel doit être soumis à la Société, détaillant les allégations, la réplique à ces allégations, les preuves recueillies auprès des témoins, toutes recommandations ou conclusions. Le plaignant ou la plaignante et la personne contre qui la plainte a été faite, seront informés par écrit, des conclusions de l'enquête.

4.6 Contrôle

- 4.6.1 Le directeur général des Ressources humaines de la Société devra garder confidentiels le nombre de plaintes reçues, leur nature, les résultats de l'enquête et le type de mesures correctives utilisé.

taken.

- 4.6.2 The Executive Director of Human Resources of the Corporation shall be responsible for ensuring that the policy and procedures are known, that all alleged incidents of harassment which are reported to the Corporation, in accordance with this policy, are investigated and that appropriate action is taken to discipline or counsel persons found to have been guilty of harassment.

- 4.6.2 Le directeur général des Ressources humaines de la Société sera responsable de faire connaître la politique et les procédures, de faire en sorte qu'une enquête soit menée sur toute plainte déposée à la Société en vertu de la présente politique et que des mesures appropriées soit prises pour réprimander ou conseiller la personne reconnue coupable de harcèlement.

5. PROCEDURE

5.1 Step 1 : A Complaint of Harassment

- 5.1.1 It is expected that victims of harassment will immediately make known to the respondent their disapproval or unease.
- 5.1.2 If this measure is unsuccessful in resolving the matter or if the circumstances are such that the complainant may lodge a complaint with the Executive Director of Human Resources. At this stage, the Executive Director of Human Resources, in consultation with the Director of the Department involved, will determine whether the complainant and the person complained against should be separated from each other for the period of the investigation. If the complaint involves the Executive Director of Human Resources, the complaint may be filed with the Chief Financial Officer who shall assume all of the responsibilities of the

5. PROCÉDURE

5.1 1^{re} étape : Première instance d'une plainte de harcèlement

- 5.1.1 On prend pour acquis que les victimes de harcèlement feront connaître à la personne concernée leur désapprobation et leur embarras.
- 5.1.2 Si cela ne suffit pas à résoudre le problème ou si les circonstances sont telles que le plaignant ou la plaignante ne peut utiliser cette mesure, le plaignant ou la plaignante pourra alors porter plainte auprès du directeur général des Ressources humaines. À cette étape, le directeur général des Ressources humaines, en consultation avec le directeur ou la directrice du service concerné, déterminera s'il est nécessaire de séparer, pour la durée de l'enquête, le plaignant ou la plaignante et la personne contre qui la plainte est logée. Si la plainte implique le directeur général des Ressources humaines, la plainte sera alors déposée auprès du chef des finances lequel

Executive Director of Human Resources under this policy with respect to the handling of the complaint.

5.1.3 Upon lodging a complaint, the complainant will be advised of, and if requested provided with, a copy of the Corporation's Harassment in the Workplace Policy and Procedures. The complainant will be advised to discuss neither the fact that complaint has been filed nor the substance of the complaint with anyone except the complainant's representative, if any, and any person investigating the complaint.

5.1.4 The investigator shall inform the respondent as soon as possible that a complaint has been received, and invite the person for a confidential interview. The respondent, if requested, will be provided with a copy of the Harassment in the Workplace Policy and Procedures and with the particulars of the complaint. The respondent shall be instructed to discuss neither the fact that a complaint with anyone except with his or her representative.

5.1.5 At this stage the investigator will :

a) do everything possible to keep confidential the identity of the parties and the nature of the

assumera toutes les responsabilités du directeur général des Ressources humaines, en vertu de la présente politique, en ce qui concerne la disposition de la plainte.

5.1.3 Lors du dépôt de la plainte, le plaignant ou la plaignante sera avisé, ou recevra copie sur demande, de la politique et procédures de la Société concernant le harcèlement en milieu de travail. Le plaignant ou la plaignante sera avisé de ne pas discuter du dépôt de la plainte ni des détails de l'incident avec quiconque sauf avec son représentant ou sa représentante, s'il y a lieu, ou toute personne faisant enquête sur ladite plainte.

5.1.4 L'enquêteur ou l'enquêtrice devra informer dans les plus brefs délais le défendeur ou la défenderesse du dépôt de la plainte à son sujet, et convoquera le défendeur ou la défenderesse à une entrevue confidentielle. Le défendeur ou la défenderesse, à sa demande, recevra une copie de la politique et procédure de la Société concernant le harcèlement en milieu de travail, ainsi que les détails de la plainte et copie de celle-ci. Le défendeur ou la défenderesse sera avisé de ne pas discuter du dépôt de la plainte ni de la teneur de la plainte avec quiconque sauf avec son représentant ou sa représentante, s'il y a lieu.

5.1.5 À cette étape, l'enquêteur ou l'enquêtrice :

a) gardera confidentielles l'identité des parties et la nature des allégations dans toute la mesure du possible;

- allegations;
- b) question or discuss the complaint with anyone who may have information to contribute toward resolution of the case; and
 - c) whenever appropriate and possible, the parties to the harassment complaint will be offered mediation prior to proceeding with a harassment investigation. Mediation is voluntary and confidential. It is intended to assist the parties to arrive at a mutually acceptable resolution to the harassment complaint. The mediator will be a neutral person, agreed upon by both parties. The mediator will not be involved in investigating the complaint. Each party to the complaint has the right to be accompanied and assisted during mediation sessions by a person of their choosing.
- b) interrogera ou discutera de la plainte avec toute personne concernée par le cas, et qui pourrait éventuellement faire avancer l'enquête;
 - c) offrira, lorsque cela est possible et opportun, des services de médiation aux parties concernées par la plainte de harcèlement, et ce, avant de procéder à l'enquête. La médiation est facultative et confidentielle. Elle vise à aider les parties à parvenir à une résolution mutuellement acceptable de la plainte pour harcèlement. Une personne neutre, acceptée par les deux parties, agira comme médiateur. Le médiateur ne participera pas à l'enquête sur la plainte. Chacune des parties concernées par la plainte a le droit d'être accompagnée et assistée par la personne de son choix pendant les séances de médiation.

5.2 Step 2 : Formal Investigation

5.2 2^e étape : Enquête formelle

- 5.2.1 The investigator shall interview the complainant, the respondent and any witnesses or other persons who may have evidence relevant to the complaint. Both the complainant and the respondent shall be provided with the conclusion obtained by the investigator and given the opportunity to respond to it.
 - 5.2.2 The investigator shall make a report of his or her finding to the Corporation as soon as possible
- 5.2.1 L'enquêteur ou l'enquêteuse interrogera le plaignant ou la plaignante, le défendeur ou la défenderesse, les témoins s'il y a lieu, et toute autre personne détenant de l'information pertinente à l'incident ou à la plainte. Tant le plaignant ou la plaignante que le défendeur ou la défenderesse pourront obtenir de l'enquêteur ou l'enquêteuse les informations pertinentes aux résultats de l'enquête et auront l'occasion de les commenter.
 - 5.2.2 L'enquêteur ou l'enquêteuse fera un rapport d'enquête à la Société dans les meilleurs délais possibles

after interviewing the parties and witnesses. If the allegations are found to be substantiated the investigator may recommend appropriate sanctions to the Corporation.

5.2.3 The appropriate criterion for a finding is ‘proof on a balance of probabilities’, except that, where the allegations constitute or approximate criminal conduct, the criminal standard of ‘proof beyond a reasonable doubt’, may be imposed.

5.2.4 The range of penalties include dismissal, suspension, apology, private or public reprimand or a combination thereof. The appropriateness of the penalty will depend upon the seriousness of the offence, the respondent’s attitude to the complaint and investigation, prior record, likelihood of repetition of the conduct complained of and any mitigating factors which exist.

après avoir entendu les parties et les témoins. Si les allégations se trouvent confirmées par le travail de l’enquêteur ou l’enquêtrice, celui-ci ou celle-ci pourra recommander des sanctions appropriées à la Société.

5.2.3 Les critères de décision appropriés reposent sur le principe de la ‘preuve selon la prépondérance des probabilités’, sauf dans les cas où les allégations portent à croire que l’incident constitue ou pourrait constituer un cas de conduite criminelle, on pourra alors utiliser le principe de la ‘preuve hors de tout doute raisonnable’.

5.2.4 L’éventail des sanctions peut inclure le congédiement, la suspension, la présentation d’excuses, une réprimande publique ou privée ou toute autre combinaison de sanctions. Le choix de sanctions appropriées dépendra de la gravité de l’incident, l’attitude de l’intimé ou l’intimée envers la plainte et l’enquête, son dossier antérieur, les possibilités qu’une telle conduite par le défendeur ou la défenderesse se reproduise, ainsi que toutes circonstances atténuantes qui pourraient exister.

5.3 Step 3 : External Recourse

In addition to the above internal procedures, employees who believe that they have been harassed have a right to seek redress at any time under provisions of the *Canadian Human Rights Act*.

5.3 3^e étape : Recours externe

En plus des procédures internes décrites ci-dessus, les employés et les employées qui s’estiment victimes de harcèlement pourront faire valoir leurs droits en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en tout temps.