

## RESPONSIBILITIES AND RIGHTS

1. In support of the overall objective for a harassment free environment, all cadets and adult supervisors have a responsibility to:

- a. refrain from conduct that could constitute harassment;
- b. as appropriate, correct and/or report any possible harassment they witness or become aware of;
- c. report to the chain of command any suspected or known criminal infraction;
- d. take action when they believe they are being subjected to harassment;
- e. encourage and support others to take action in similar circumstances; and
- f. seek, at any time, general advice or information on harassment issues from his/her supervisor, UCCMA, DCCMA, RCCMA.

2. Administrative or disciplinary measures, whichever apply, may be carried out against any CF member, CI and cadet who were aware of a situation of harassment but who wilfully or negligently failed to take appropriate action.

## SUPERVISOR RESPONSIBILITIES

3. An adult supervisor plays a critical role in fostering the positive environment the CCO requires. An adult supervisor has a responsibility to:

- a. be familiar with and apply the Harassment Prevention and

## RESPONSABILITÉS ET DROITS

1. Pour créer un environnement exempt de harcèlement, tous les cadets et les superviseurs adultes ont la responsabilité de :

- a. s'abstenir de toute conduite qui pourrait constituer une forme de harcèlement;
- b. si possible, corriger ou signaler toute forme de harcèlement dont ils sont témoins ou dont ils apprennent l'existence;
- c. signaler à la chaîne de commandement toute infraction criminelle présumée ou réelle;
- d. réagir s'ils pensent être victimes de harcèlement;
- e. encourager et aider les autres à réagir dans des circonstances similaires; et
- f. obtenir, à tout moment, des avis ou des renseignements généraux en matière de harcèlement auprès de leur superviseur, du CGCUC, CGCDC et CGCRC.

2. Des mesures administratives ou disciplinaires, selon le cas, peuvent être prises envers tout membre des FC, IC et cadet qui étaient au courant d'un cas de harcèlement mais qui n'ont pas voulu ou qui ont négligé de prendre les mesures appropriées.

## RESPONSABILITÉS DU SUPERVISEUR

3. Un superviseur adulte joue un rôle clé dans la promotion de l'environnement sain dont les OCC ont besoin. Il doit :

- a. bien connaître et appliquer la politique sur la prévention et la

- |  |  |
|--|--|
| Resolution Policy;   | résolution du harcèlement;   |
| b. demonstrate appropriate behaviour;  | b. se conduire comme il faut;  |
| c. ensure subordinates are aware of their responsibilities and rights;   | c. voir à ce que ses subalternes connaissent leurs responsabilités et leurs droits;  |
| d. intervene in alleged harassment and/or conflict situations at an early stage, whether or not a complaint has been made;                           | d. intervenir rapidement dans les affaires présumées de harcèlement ou les situations de conflit, qu'une plainte ait été formulée ou non;                |
| e. seek advice in responding to an alleged harassment and/or conflict situation if required;   | e. demander de l'aide au besoin dans la résolution d'un cas de harcèlement présumé et/ou d'une situation conflictuelle;                                  |
| f. gather facts from those involved in the complaint when directed by the CO/OIC;  | f. recueillir les faits des personnes impliquées dans la plainte sur demande du cmdt ou de l'O Resp;   |
| g. ensure that efforts are made to resolve complaints through an appropriate ADR process whenever possible;  | g. voir à ce que des efforts soient faits pour régler les plaintes au moyen d'une technique du MARC chaque fois que cela est possible;                   |
| h. ensure that individuals involved in a complaint are treated fairly;   | h. s'assurer que les personnes concernées par une plainte sont traitées équitablement;   |
| i. treat all information regarding the complaint and resolution process in accordance with National Defence Security Instructions;                   | i. traiter tous les renseignements relatifs à la plainte et au processus de règlement conformément aux Instructions de sécurité de la Défense nationale; |
| j. assist the CO/OIC to ensure that appropriate actions are taken to address a situation and steps are taken to re-establish a positive environment; | j. aider le cmdt ou l'O Resp à s'assurer que les mesures voulues sont prises pour corriger une situation et rétablir un environnement sain;              |
| k. assist the CO/OIC to ensure that the situation is not recurring or escalating; and  | k. aider le cmdt ou l'O Resp à voir à ce que la situation ne se reproduise ou ne s'envenime pas; et  |

1. complete the incident report form if required.

1. remplir au besoin le rapport d'incident.

#### **CO/OIC RESPONSIBILITIES**

#### **RESPONSABILITÉS DU CMDT OU O RESP**

4. A CO/OIC has overall managerial and leadership responsibility for ensuring that a harassment free environment is provided to every cadet and adult supervisor. In addition to the supervisor's responsibilities, a CO/OIC has a responsibility to:

4. Du fait de ses responsabilités générales en matière de gestion et de direction, le cmdt ou O Resp doit s'assurer qu'un environnement exempt de harcèlement est offert à tous les cadets et superviseurs adultes. En plus d'assumer les responsabilités d'un superviseur, le cmdt ou O Resp a la responsabilité de:

- a. oversee harassment prevention and resolution, including the provision of Positive Social Relations for Youth training;
- b. appoint a qualified UCCMA and ensure the UCCMA is available to assist in resolving harassment incidents;
- c. clearly identify the UCCMA to everyone;
- d. ensure that appropriate guidance, support and training in carrying out responsibilities under this policy is provided;
- e. ensure that sufficient information has been gathered to determine an appropriate course of action;
- f. determine whether the complainant and the respondent should be physically and/or hierarchically separated from each other for the period of the resolution;

- a. superviser la prévention et la résolution du harcèlement, incluant la formation sur les relations sociales positives pour la jeunesse;
- b. nommer un CGCUC qualifié et de s'assurer que le CGCUC peut aider à régler des incidents de harcèlement;
- c. s'assurer que tous savent qui est le CGCUC;
- d. s'assurer de fournir la direction, le soutien et la formation dans l'accomplissement des responsabilités selon cette politique;
- e. s'assurer qu'on a réuni assez de renseignements pour déterminer la conduite à tenir;
- f. voir si le plaignant et le mis en cause devraient être séparés concrètement ou hiérarchiquement l'un de l'autre pendant la période de règlement;

- g. refer incidents that may require an administrative investigation to the Detachment/Region;

NOTE

The CO RCSU or delegates have the authority to convene administrative investigations where required.

- h. ensure that appropriate actions are taken to address a situation and steps are taken to re-establish a positive environment; and
- i. monitor to ensure that the situation is not recurring or escalating and be alert to the possibility of retaliation against individuals involved in a harassment complaint.

**UNIT CADET CONFLICT  
MANAGEMENT ADVISOR  
RESPONSIBILITIES**

5. The UCCMA reports directly to the CO/OIC and is an integral component in the education and promotion of a positive harassment free environment. As an advisor to the CO/OIC, the UCCMA has a responsibility to:

- a. provide information and advice to CO/OIC, cadets and adult supervisors based on this policy when requested;
- b. coordinate the delivery of the Positive Social Relations for Youth training modules in accordance with current policy;

- g. soumettre au détachement ou à la région les incidents qui pourraient nécessiter une enquête administrative;

NOTA

Le cmdt de l'URSC ou ses représentants ont le pouvoir d'exiger la tenue d'une enquête administrative, au besoin.

- h. voir à ce que les mesures voulues soient prises pour corriger une situation et rétablir un environnement sain; et
- i. assurer un suivi pour éviter que la situation ne se reproduira ou ne s'envenimera pas et être attentifs à la possibilité que des représailles soient exercées contre des personnes concernées par une plainte de harcèlement.

**RESPONSABILITÉS DU CONSEILLER  
EN GESTION DES CONFLITS DE  
L'UNITÉ DE CADETS**

5. Le CGCUC relève directement du cmdt ou de l'O Resp et joue un rôle clé en matière d'éducation et dans la promotion d'un environnement sain et exempt de harcèlement. En qualité de conseiller du cmdt ou de l'O Resp, le CGCUC doit :

- a. offrir sur demande au cmdt ou O Resp, aux cadets et aux superviseurs adultes des renseignements et des avis basés sur cette politique;
- b. coordonner l'enseignement des modules de formation en relations sociales positives pour la jeunesse selon la politique en vigueur;

- c. provide advice to the CO/OIC in determining an appropriate course of action;
- d. maintain separate files on harassment incidents; and
- e. seek advice and guidance from the DCCMA/RCCMA as required.

- c. conseiller le cmdt ou l'O Resp sur la conduite à tenir;
- d. tenir des dossiers distincts sur les incidents de harcèlement; et
- e. demander au besoin des avis et des directives au CGCDC/CGCRC.

### **DETACHMENT CADET CONFLICT MANAGEMENT ADVISOR RESPONSIBILITIES**

6. The DCCMA reports directly to the Detachment CO and provides support and advice to the Detachment CO and UCCMAs on matters related to harassment. In addition to the UCCMA responsibilities, the DCCMA has a responsibility to:

- a. coordinate resources within the detachment area of responsibility;
- b. liaise with the local DRC;
- c. liaise with and advise the UCCMAs on policy and procedural issues;
- d. ensure that required Corps/Squadron reports and returns are received;
- e. if requested, prepare and forward annual statistical reports to the RCCMA; and
- f. liaise with the RCCMA.

7. The DCCMA shall have successfully completed a CF Harassment Advisor (HA) course and should as a minimum attend the Resolving Conflict Effectively Course through a DRC.

### **RESPONSABILITÉS DU CONSEILLER EN GESTION DES CONFLITS DU DÉTACHEMENT DE CADETS**

6. Le CGCDC relève directement du cmdt du détachement et appuie et conseille le cmdt du détachement et les CGCUC sur les sujets reliés au harcèlement. En plus d'assumer les responsabilités du CGCUC, le CGCDC doit :

- a. assurer la coordination des ressources qui relèvent de la compétence du détachement;
- b. assurer la liaison avec le CRC local;
- c. assurer la liaison avec les CGCUC et les conseiller sur des questions de politique et de procédure;
- d. s'assurer que les déclarations et les rapports requis des corps et escadrons sont reçus;
- e. sur demande, préparer des rapports statistiques annuels et les acheminer au CGCRC; et
- f. assurer la liaison avec le CGCRC.

7. Le CGCDC doit avoir réussi un cours de conseiller en matière de harcèlement (CH) des FC et devrait au minimum participer au cours Résoudre les conflits efficacement offert par un CRC.

**REGION CADET CONFLICT  
MANAGEMENT ADVISOR  
RESPONSIBILITIES**

8. The RCCMA reports directly to the RCSU CO and provides support and advice to the RCSU CO, DCCMAs and CSTC CMAs on matters related to harassment. In addition to the DCCMA responsibilities, the RCCMA has a responsibility to:

- a. coordinate resources within the Region area of responsibility;
- b. liaise with and advise DCCMAs and CSTC CMAs on policy and procedural issues;
- c. ensure that required Detachment/ CSTC reports and returns are received;
- d. review and maintain all documentation regarding harassment complaints in the Region;
- e. liaise with the DRCs; and
- f. liaise with the NCPC.

9. The RCCMA shall have successfully completed a CF HA course and should as a minimum attend the Resolving Conflict Effectively Course through a DRC.

**NATIONAL COMMON PROGRAMS  
COORDINATOR RESPONSIBILITIES**

10. The NCPC provides support and advice to D Cdts & JCR and RCCMAs on matters related to harassment. The NCPC has a responsibility to:

- a. advise D Cdts & JCR and their staff

**RESPONSABILITÉS DU CONSEILLER  
EN GESTION DES CONFLITS DE LA  
RÉGION DE CADETS**

8. Le CGCRC relève directement du cmdt de l'URSC et appuie et conseille le cmdt de l'URSC, les CGCDC et les CGC des CIEC sur des sujets reliés au harcèlement. En plus d'assumer les responsabilités du CGCDC, le CGCRC doit :

- a. assurer la coordination des ressources qui relèvent de la compétence de la région;
- b. assurer la liaison avec les CGCDC et les CGC des CIEC et les conseiller sur des questions de politique et de procédure;
- c. s'assurer que les déclarations et les rapports requis des détachements et des CIEC sont reçus;
- d. examiner et garder tous les documents concernant des plaintes de harcèlement dans la région;
- e. assurer la liaison avec les CRC; et
- f. assurer la liaison avec le CNPC.

9. Le CGCRC doit avoir réussi un cours de CH des FC et devrait au minimum participer au cours Résoudre les conflits efficacement offert par un CRC.

**RESPONSABILITÉS DU  
COORDONATEUR NATIONAL DES  
PROGRAMMES COMMUNS**

10. Le CNPC appuie et conseille le D Cad & RJC et les CGCRC en matière de harcèlement. Il doit :

- a. conseiller le D Cad & RCJ et son

- |   |   |
|---|---|
| on policy and procedural issues;  | personnel sur des questions de politique et de procédure;   |
| b. liaise with and advise the RCCMAs on policy and procedural issues; and | b. assurer la liaison avec les CGCRC et les conseiller sur des questions de politique et de procédure; et |
| c. maintain the currency of the policy.                                   | c. s'assurer que cette politique soit maintenue à jour.   |

### **COMPLAINANT RESPONSIBILITIES AND RIGHTS**

### **RESPONSABILITÉS ET DROITS DU PLAIGNANT**

- |  |   |
|--|---|
| 11. The complainant has the responsibility to:   | 11. Le plaignant a la responsabilité de :   |
| a. consider ADR at any time during the resolution process;   | a. recourir si possible au MARC à une étape ou une autre du processus de résolution;  |
| b. where possible and appropriate approach the perceived respondent and request that the inappropriate behaviour cease;  | b. lorsque possible et approprié, aborder le mis en cause prétendu et de lui demander de changer de comportement;   |
| c. if required, address the matter with his/her immediate supervisor or with the UCCMA or higher authority if the supervisor is the respondent;  | c. s'adresser, au besoin, à son superviseur ou sinon au CGCUC ou à une autorité supérieure si le superviseur est le mis en cause;   |
| d. clearly state the allegations of their complaint, providing sufficient details of the incident(s) involved, such as time, place and participants, to facilitate assessment and resolution of the complaint; | d. énoncer clairement ses allégations, en donnant des précisions suffisantes au sujet de l'incident (heure, lieu, participants, etc.) pour permettre l'évaluation et le règlement de la plainte;            |
| e. participate in a cooperative manner in the resolution process;  | e. participer au processus de règlement dans un esprit de coopération;  |
| f. understand that discussion of a complaint with persons not responsible for its resolution can be detrimental to achieving a resolution and to rebuilding relationships; and                                 | f. comprendre que le fait de parler d'une plainte avec des personnes qui n'ont pas la responsabilité d'y remédier risque de compromettre un éventuel règlement et le rétablissement de bonnes relations; et |
| g. minimize unnecessary contact with respondent(s) and treat all parties   | g. réduire autant que possible les contacts inutiles avec le mis en cause   |

with mutual respect.

et de faire preuve de respect envers toutes les parties.

12. The complainant has the right to:
- a. request an appropriate ADR process to resolve their complaint;
  - b. be treated fairly;
  - c. submit a complaint and have it reviewed in a prompt, sensitive and impartial manner, without fear of embarrassment or reprisal;
  - d. have the complaint excluded from personnel files; and
  - e. be notified of the outcome of the complaint, subject to the provisions of the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*.

12. Le plaignant est en droit de :
- a. demander un processus relié au MARC pour résoudre leur plainte;
  - b. être traité équitablement;
  - c. présenter une plainte et d'obtenir qu'elle soit examinée avec célérité, discrétion et impartialité, sans crainte d'embarras ou de représailles;
  - d. exiger que la plainte ne se retrouve pas dans son dossier personnel; et
  - e. être avisé de l'issue de sa plainte, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

### **RESPONDENT RESPONSIBILITIES AND RIGHTS**

### **RESPONSABILITÉS ET DROITS DU MIS EN CAUSE**

13. The respondent has the responsibility to:
- a. consider ADR at any time during the resolution process;
  - b. cease immediately any improper behaviour when requested to do so;
  - c. participate in a cooperative manner in the resolution process;
  - d. understand that discussion of a complaint with persons not responsible for its resolution can be detrimental to achieving a resolution and to rebuilding relationships; and
  - e. minimize unnecessary contact with

13. Le mis en cause a la responsabilité de :
- a. recourir si possible au MARC à une étape ou une autre du processus de résolution;
  - b. mettre fin à tout comportement inapproprié dès qu'on le lui demande;
  - c. participer au processus de règlement dans un esprit de coopération;
  - d. comprendre que le fait de parler d'une plainte avec des personnes qui n'ont pas la responsabilité d'y remédier risque de compromettre un éventuel règlement et le rétablissement de bonnes relations; et
  - e. réduire autant que possible les



complainant(s) and treat all parties with mutual respect.

contacts inutiles avec le plaignant et de faire preuve de respect envers toutes les parties.

14. The respondent has the right to:

- a. request an appropriate ADR process to resolve the complaint;
- b. be treated fairly;
- c. be notified promptly that a complaint has been made against them;
- d. be informed of the allegations;
- e. respond to the allegations and have their response considered in the resolution process;
- f. have the complaint excluded from personnel files if the complaint is not founded; and
- g. obtain information related to the review of the complaint, subject to the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*.

14. Le mis en cause est en droit de :

- a. demander un processus relié au MARC pour résoudre la plainte;
- b. être traité équitablement;
- c. être avisé promptement qu'une plainte a été formulée à son endroit;
- d. être informé de la teneur des allégations;
- e. répondre aux allégations et d'obtenir qu'on en tienne compte dans le processus de résolution;
- f. exiger que la plainte ne se retrouve pas dans son dossier si elle n'était pas fondée; et
- g. obtenir des renseignements au sujet de l'examen de la plainte, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.