

ROLES AND RESPONSIBILITIES

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1. Cadets are expected to:
 - a. treat others with dignity and respect;
 - b. make every effort to resolve conflict at the lowest possible level through the use of ADR techniques such as a collaborative interest-based discussion with the other party;
 - c. seek assistance through a leader (i.e. a leader they are comfortable approaching, a senior cadet, etc.) to assist as a third-party in guiding them through a conversation using the collaborative ADR interest-based approach;
 - d. seek further assistance if the outcome is not satisfactory to the parties involved;
 - e. undertake cadet training in managing conflict; and
 - f. explore all conflict resolution options with a UCCMA or with a member of the chain of command.
 2. All adults working in support of the Canadian Cadet Organizations (CCO) are expected to:
 - a. undertake training in resolving conflict and remain current in policy and program delivery;
 - b. assess whether the “ADR First” concept is appropriate in each case of conflict or disagreement;
1. Les cadets sont tenus de :
 - a. traiter les autres avec dignité et respect;
 - b. s’efforcer de résoudre les conflits au niveau le plus bas possible, par le recours aux techniques du MARC, telles qu’une discussion collaborative basée sur les intérêts avec l’autre partie;
 - c. demander à un leader (c.-à-d. un leader en qui ils ont confiance, un cadet supérieur, etc.) de jouer le rôle de tierce partie et de faciliter une conversation faisant appel à une approche collaborative basée sur les intérêts (MARC);
 - d. demander de nouveau de l’aide si l’issue ne satisfait pas les parties en cause;
 - e. suivre l’instruction des cadets en matière de gestion des conflits; et
 - f. envisager toutes les méthodes de résolution des conflits avec un CGCUC ou avec un membre de la chaîne de commandement.
 2. Tous les adultes qui soutiennent les Organisations de cadets du Canada (OCC) ont la responsabilité de :
 - a. recevoir de la formation en résolution de conflits et se tenir informé des politiques et de l’exécution des programmes;
 - b. dans chaque cas de conflit ou de désaccord, déterminer s’il convient d’appliquer le principe « MARC d’abord »;

- c. take a leadership role and attempt to resolve the conflict at the lowest level as early as possible;
- d. use collaborative ADR interest-based conversations when conflict arises with a cadet;
- e. seek advice and guidance as required from the chain of command or the UCCMA;
- f. where required, provide the chain of command with the names of parties, a brief synopsis of the situation, and resolution attempts; and
- g. refer to DAOD 5046-0 - Alternative Dispute Resolution for conflicts that involve employees of the Department of National Defence and officers and non-commissioned members of the CF.

3. Commanding Officers and Commanders are expected to:

- a. appoint a member of their staff as UCCMA / DCCMA / RCCMA as applicable;
- b. clearly identify the UCCMA/DCCMA/RCCMA to all unit personnel;
- c. oversee CCMS awareness, and implementation;
- d. ensure that conflict management training is conducted and learning reinforcement for cadets takes place in accordance with implementation guidelines (once finalized as part of the CPU project);

- c. agir en tant que leader et tenter de résoudre le conflit au niveau le plus bas possible, dès que possible;
- d. avoir recours au MARC pour des conversations collaboratives basées sur les intérêts lorsqu'un conflit surgit avec un cadet;
- e. si nécessaire, demander conseil et encadrement auprès de la chaîne de commandement ou du CGCUC;
- f. au besoin, fournir à la chaîne de commandement les noms des parties en cause, un court résumé de la situation et de l'information sur les tentatives de résolution du conflit; et
- g. consulter la DOAD 5046-0, Mode alternatif de résolution des conflits, dans le cas des conflits impliquant les employés du ministère de la Défense nationale ainsi que les officiers et les militaires du rang des FC.

3. Les commandants sont tenus de :

- a. nommer un membre de leur personnel en tant que CGCUC/CGCDC/CGCRC, selon le cas;
- b. présenter clairement le CGCUC/CGCDC/CGCRC à tout le personnel de l'unité;
- c. superviser la sensibilisation au SGCC et son application;
- d. veiller à ce que la formation en gestion des conflits soit donnée et que le renforcement de l'apprentissage pour les cadets ait lieu en conformité avec les directives de mise en œuvre (lorsqu'elles auront été élaborées dans

- le cadre du projet de MJPC);
- e. review cases referred by the UCCMA/DCCMA/RCCMA; and
 - f. respond to UCCMA/DCCMA/RCCMA reported conflict situation trends with relevant learning reinforcement opportunities and/or with proposed changes to the related policy or training program.
4. UCCMAs/DCCMAs/RCCMAs report directly to their CO or Commander and in addition to the duties and responsibilities outlined in CATO 13-24 Annex D, are expected to:
- a. review conflict cases and provide third-party assistance as required or refer the case to the CO/Detachment Commander and/or higher level CCMA and/or DRC;
 - b. liaise with the local DRCs;
 - c. seek advice and guidance from the higher level CCMA as required; and
 - d. identify trends in conflict management cases and advise CO/Commander on possible learning reinforcement opportunities or proposed policy amendments.
5. D Cdts & JCR is responsible for:
- a. promoting the “ADR First” concept as the automatic approach in situations of conflict and disagreement at all levels. If this approach is inappropriate or not suitable, then the various rights-based systems for resolution are always
- e. examiner les dossiers transmis par le CGCUC/CGCDC/CGCRC ; et
- f. réagir aux tendances signalées par le CGCUC/CGCDC/CGCRC en ce qui a trait aux situations de conflit, en offrant des occasions de renforcement de l'apprentissage et/ou en proposant d'apporter des modifications aux politiques connexes ou au programme de formation.
4. Les CGCUC/CGCDC/CGCRC relèvent directement de leur commandant et, en plus de leurs rôles et responsabilités énoncés à l'annexe D de l'OAIC 13-24, ils doivent :
- a. examiner les cas de conflit et apporter l'aide d'une tierce partie, au besoin, ou confier le dossier au cmdt/commandant de détachement et/ou à un CGC de niveau supérieur et/ou au CRC;
 - b. établir des contacts avec les CRC locaux;
 - c. demander conseil et encadrement auprès du CGC de niveau supérieur, au besoin; et
 - d. cerner les tendances dans les cas de gestion de conflits et informer le commandant des occasions possibles de renforcement de l'apprentissage ou des modifications proposées aux politiques.
5. Le D Cad et RJC doit :
- a. favoriser le concept « MARC d'abord » en tant qu'approche systématique dans les cas de conflit et de désaccord à tous les niveaux. Si cette approche n'est pas appropriée ou ne convient pas, les différentes approches de résolution de

- available and accessible;
- b. modelling interest-based dialogue to sustain working relationships whenever possible;
- c. ensuring subject matter experts (SME) are available to provide guidance and advice on CCMS, policies and guidelines;
- d. overseeing the implementation of the CCMS, particularly from an awareness and preventative perspective;
- e. ensuring conflict management professional development and/or awareness opportunities are offered at a national level;
- f. reacting to trends in conflict management cases reported at a national level for the purpose of submitting suggested changes to the applicable OPI;
- g. redirecting complaints whose entry point is at the national level, to the appropriate OPI;
- h. appointing a SME responsible for ADR Interest-Based processes and for responding to enquiries relating to DAOD 5046-0;
- i. appointing a SME for Rights-Based processes (e.g., grievances), working in collaboration with the SME for the ADR Interest-based approach, when appropriate; and
- conflits basées sur les droits sont toujours disponibles et accessibles;
- b. dans la mesure du possible, donner l'exemple en utilisant le dialogue basé sur les intérêts dans le cadre des relations de travail;
- c. faire en sorte que des experts en la matière (EM) soient disponibles pour donner des avis et des conseils sur le SGCC, les politiques et les directives;
- d. superviser la mise en œuvre du SGCC, en particulier en ce qui a trait à la sensibilisation et à la prévention;
- e. faire en sorte qu'au niveau national, des possibilités de perfectionnement professionnel et/ou de sensibilisation en matière de gestion des conflits soient offertes;
- f. réagir aux tendances perçues dans les dossiers de gestion des conflits signalés à l'échelle nationale, afin de proposer au BPR concerné des modifications à apporter au programme d'instruction;
- g. réacheminer les plaintes présentées au niveau national aux BPR concernés;
- h. désigner l'EM qui sera responsable des processus basés sur les intérêts en matière de MARC et qui sera chargé de répondre aux demandes de renseignements concernant la DOAD 5046-0;
- i. désigner un EM responsable des processus basés sur les droits (p. ex. : griefs), qui travaillera en collaboration avec l'EM concernant l'approche basée sur les intérêts (MARC), s'il y a lieu; et

- j. appointing a National Human Rights Advisor for harassment issues, working in collaboration with the SME for the Interest-based approach, when appropriate.

- j. désigner un Conseiller en matière de droits de la personne au niveau national pour les cas de harcèlement, qui travaillera en collaboration avec l'EM concernant l'approche basée sur les intérêts, s'il y a lieu.