

Harassment Scenarios/ Scénarios de harcèlement

Scenario A-1

What does not constitute harassment:

You are the returning Chair of a Squadron Sponsoring Committee and the squadron has a new Commanding Officer. You meet the new CO over the summer and are told that the new CO sees many things about the way the squadron has operated that need to be changed. The CO tells you, "This year, there will be lots of changes so you and the rest of your SSC will need to be prepared as I get the squadron back on the right path." You feel bad because you thought that the squadron had operated well in the past and you understand the CO's remarks to imply that the squadron (and by extension) the committee have been performing poorly in the past. You are very concerned about the new CO's attitude and comments.

[Leaders of 2 parts of the team clearly have different ideas of what needs to be done but respectfully presenting different ideas doesn't represent harassment.]

Scénario A-1

Ce qui ne constitue pas un harcèlement :

Vous êtes le nouveau président du comité de parrainage d'un escadron et l'escadron a un nouveau commandant. Vous rencontrez le nouveau commandant au cours de l'été et on vous dit que le nouveau commandant voit beaucoup de choses dans la façon dont l'escadron a fonctionné qui doivent être changées. Le commandant vous dit : "Cette année, il y aura beaucoup de changements, alors vous et le reste de votre CSD devrez être prêts pendant que je remets l'escadron sur la bonne voie". Vous vous sentez mal parce que vous pensiez que l'escadron avait bien fonctionné dans le passé et vous comprenez que les remarques du commandant impliquent que l'escadron (et par extension le comité) a mal fonctionné dans le passé. Vous êtes très préoccupé par l'attitude et les commentaires du nouveau commandant.

[Les responsables de deux parties de l'équipe ont manifestement des idées différentes sur ce qui doit être fait, mais le fait de présenter respectueusement des idées différentes n'est pas un signe de harcèlement].

What may constitute harassment:

In a later encounter with the CO, you ask when the next Squadron staff meeting is planned and say that you look forward to attending as you've done in past years. The CO points out that staff meetings are open to staff only, that the CO sees having SSC members at staff meeting is part of the reason the squadron has had so many problems in the past; therefore, you are not be able to the meetings. You point out how the cadet movement is a partnership between the League and DND and that you believe by working together the SSC and the squadron staff can create a positive experience for the cadets and an efficiently operating unit. The CO replies, "Not on my watch!". Later, you contact the CO by e-mail citing various activities that require joint attention of the staff and committee members. You invite the CO to your next SSC meeting and suggest items you'd like to discuss at that meeting.

[Depending on whether the CO accepts the “partnership” notion and what response the CO provides to the invitation, it may indicate potential for harassment.]

Ce qui peut constituer un harcèlement :

Lors d'une rencontre ultérieure avec le commandant, vous demandez quand est prévue la prochaine réunion d'état-major de l'escadron et vous dites que vous avez hâte d'y assister, comme vous l'avez fait les années précédentes. Le commandant souligne que les réunions d'état-major sont ouvertes uniquement au personnel et qu'il considère que la présence de membres du CSD aux réunions d'état-major est l'une des raisons pour lesquelles l'escadron a connu tant de problèmes dans le passé ; par conséquent, vous ne pouvez pas assister aux réunions. Vous soulignez que le mouvement des cadets est un partenariat entre la Ligue et le MDN et que vous croyez qu'en travaillant ensemble, le CSD et le personnel de l'escadron peuvent créer une expérience positive pour les cadets et une unité qui fonctionne efficacement. Le commandant répond : "Pas sous ma surveillance !". Plus tard, vous contactez le commandant par courriel en mentionnant diverses activités qui requièrent l'attention conjointe du personnel et des membres du comité. Vous invitez le commandant à la prochaine réunion du CSD et lui suggérez des points dont vous aimeriez discuter lors de cette réunion.

[Selon que le commandant accepte ou non la notion de "partenariat" et selon la réponse qu'il donne à l'invitation, cela peut indiquer un risque de harcèlement].

What is harassment:

Soon you notice that members of the squadron staff no longer spend time talking with SSC members; you learn that the CO has directed them to avoid as much as possible contact with the SSC. The CO attends your next SSC meeting but provides no specific details about plans for the coming cadet year. Most of the suggestions offered by SSC members are rejected without reasons being provided; the most common response is, “We can’t do that.”. After about 15 minutes the CO announces another commitment and leaves the meeting. Later, when you meet with the CO and tell him of fundraising and other suggestions the committee generated after the CO’s departure from the meeting, you are told that the SSC should stay out of all of that since it’s the military staff who are in charge and civilians like the SSC members simply don’t have the background, knowledge, or skill to manage the programme.

[The CO seems to view civilians and SSC members as inferior and rejects input based on that perception rather than on the merits of the input. Since the League policy does not apply to DND members, the situation needs to be reported and elevated to higher levels.]

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Vous remarquez bientôt que les membres du personnel de l'escadron ne passent plus de temps à discuter avec les membres du CDN ; vous apprenez que le commandant leur a demandé d'éviter autant que possible tout contact avec le CDN. Le commandant assiste à la prochaine réunion du CSD, mais ne fournit aucun détail précis sur les plans pour l'année des cadets à venir. La plupart des suggestions proposées par les membres du CSD sont rejetées sans qu'aucune raison ne soit donnée ; la réponse la plus fréquente est : "Nous ne pouvons pas faire

cela". Après environ 15 minutes, le commandant annonce un autre engagement et quitte la réunion. Plus tard, lorsque vous rencontrez le commandant et que vous lui parlez de la collecte de fonds et des autres suggestions que le comité a formulées après le départ du commandant de la réunion, on vous dit que le CSD devrait rester en dehors de tout cela puisque c'est le personnel militaire qui est en charge et que les civils comme les membres du CSD n'ont tout simplement pas l'expérience, les connaissances ou les compétences nécessaires pour gérer le programme.

[Le commandant semble considérer les civils et les membres du CSD comme inférieurs et rejette les contributions sur la base de cette perception plutôt que sur les mérites de la contribution. Étant donné que la politique de la Ligue ne s'applique pas aux membres du MDN, la situation doit être signalée et portée à l'attention des échelons supérieurs].

Scenario A-2

What does not constitute harassment:

Staff from the provincial office send numerous messages to SSC officers pointing out the need to submit information and documents. These reminders are escalating to statements about deadlines being approached or missed. SSC members report being concerned about the mass of e-mail communication from the provincial office and claim to be unable to do their “real job” because of the volume of messages in their inboxes.

[Ensuring necessary information is provided in a timely manner is a legitimate management function.]

Scénario A-2

Ce qui ne constitue pas un harcèlement :

Le personnel du bureau provincial envoie de nombreux messages aux agents du CSE pour leur rappeler la nécessité de soumettre des informations et des documents. Ces rappels se transforment en déclarations sur les délais qui approchent ou qui ne sont pas respectés. Les membres du CSD se disent préoccupés par la masse de courriels envoyés par le bureau provincial et affirment être incapables de faire leur "vrai travail" en raison du volume de messages dans leurs boîtes de réception.

[Veiller à ce que les informations nécessaires soient fournies en temps utile est une fonction de gestion légitime].

What may constitute harassment:

Following the above messages from the provincial office, you become aware that similar messages are being sent to officers of many other committees in your region. As time passes, the messages escalate to, “This message is further to the 3 sent to you previously about the ??? reports. These reports are now 2 weeks overdue and require your immediate attention. Do you know how to complete the reports? If we do not receive your ??? reports by Monday of next week, we will take the following action”. Frustration and concern of SSC officers increases.

[Assuming the messages are polite, respectful and accurate, and assuming the follow-up action is a natural consequence of the failure to provide the reports (e.g., cancellation of insurance because of failure to provide inventory information), then these messages remain a legitimate management function.]

Ce qui peut constituer un harcèlement :

À la suite des messages susmentionnés provenant du bureau provincial, vous vous rendez compte que des messages similaires sont envoyés aux responsables de nombreux autres comités de votre région. Au fur et à mesure que le temps passe, les messages se multiplient : "Ce message fait suite aux trois messages qui vous ont été envoyés précédemment au sujet des rapports (?). Ces rapports ont maintenant deux semaines de retard et requièrent votre attention immédiate. Savez-vous comment compléter les rapports ? Si nous ne recevons pas vos rapports d'ici lundi prochain, nous prendrons les mesures suivantes :". La frustration et l'inquiétude des agents du CSE augmentent.

[Si les messages sont polis, respectueux et précis, et si l'action de suivi est une conséquence naturelle de la non-fourniture des rapports (par exemple, l'annulation d'une assurance en raison de la non-fourniture d'informations sur l'inventaire), ces messages restent une fonction de gestion légitime].

What is harassment:

On Friday of the following week, staff of the provincial office sends the following message to officers of all SSCs that are in arrears, "It seems you are not capable of providing the needed reports and information and meeting the obligations of your position. I also understand you are failing to complete other necessary actions for your committee. Your leadership for your committee is seriously in question. If you don't have anyone on your committee who is able to complete this simple work, perhaps you should remove some of your committee members to make room for competent individuals who are able to do this basic and simply but necessary work. It's amazing that someone on an SSC would behave so badly."

[The rude and degrading remarks can be an indication of harassment. The reference to "other actions" may indicate a reliance on gossip. The tone of the response may seem intimidating or threatening.]

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le vendredi de la semaine suivante, le personnel du bureau provincial envoie le message suivant aux responsables de tous les CSE en retard de paiement : "Il semble que vous ne soyez pas en mesure de fournir les rapports et les informations nécessaires et de respecter les obligations de votre poste. Je comprends également que vous ne parvenez pas à mener à bien d'autres actions nécessaires pour votre comité. Votre leadership au sein de votre commission est sérieusement remis en question. Si personne au sein de votre commission n'est capable d'effectuer ce travail simple, peut-être devriez-vous retirer certains membres de votre commission pour laisser la place à des personnes compétentes capables d'effectuer ce travail élémentaire et simple, mais nécessaire. Il est étonnant qu'un membre d'un CSD puisse se comporter aussi mal".

[Les remarques grossières et dégradantes peuvent être un indice de harcèlement. La référence à d'"autres actions" peut indiquer que l'on s'appuie sur des ragots. Le ton de la réponse peut sembler intimidant ou menaçant].

Scenario A-3

What does not constitute harassment:

You take your child to the first training night at a local air cadet squadron. As you chat with other parents, you learn about the Squadron Sponsoring Committee and offer your services. You meet the SSC Chair who welcomes you and introduces you to the Training Officer who happens to be standing nearby. To your dismay, the Training Officer is a supervisor from one of your former jobs – and the person you believe was the most responsible for you leaving that position. The Training Officer meets you cordially, welcomes you to the squadron and stepping aside so the two of you can speak privately says, “I sincerely trust that nothing from our past interactions will stop us from working together for the benefit of all the cadets and the squadron.” You agree that it should not, but the comment leaves you feeling uncomfortable.

[You take the comment as an “olive branch” and an indication that the Training Officer is prepared to start afresh; it isn’t necessarily a threat, even if it makes you uneasy.]

Scénario A-3

Ce qui ne constitue pas un harcèlement :

Vous emmenez votre enfant à la première soirée d'entraînement d'un escadron local de cadets de l'air. En discutant avec d'autres parents, vous apprenez l'existence du comité de parrainage de l'escadron et vous proposez vos services. Vous rencontrez le président du comité de parrainage de l'escadron qui vous souhaite la bienvenue et vous présente au responsable de la formation qui se trouve à proximité. À votre grand désarroi, le responsable de la formation est un superviseur de l'un de vos anciens emplois - et la personne qui, selon vous, est la plus responsable de votre départ de ce poste. Le responsable de la formation vous accueille cordialement, vous souhaite la bienvenue dans l'escadron et, s'écartant pour que vous puissiez parler en privé, vous dit : "J'espère sincèrement que rien de ce qui s'est passé dans le passé ne nous empêchera de travailler ensemble dans l'intérêt de tous les cadets et de l'escadron". Vous convenez que cela ne devrait pas être le cas, mais ce commentaire vous met mal à l'aise.

[Vous prenez ce commentaire comme un "rameau d'olivier" et une indication que le responsable de la formation est prêt à repartir à zéro ; il ne s'agit pas nécessairement d'une menace, même si cela vous met mal à l'aise].

What may constitute harassment:

You join the SSC and the Training Officer attends a committee meeting and mentions that the two of you have worked together in the past ... and expresses the hope that your relationship now will be better than in the past. No details were provided but you are concerned and nervous about what your fellow committee members might be thinking or assuming.

[Since this remark is the only public comment made, it doesn’t rise to the level of harassment; however, it could if it becomes the first of a series of such comments.]

Ce qui peut constituer un harcèlement :

Vous rejoignez le CSE et le responsable de la formation assiste à une réunion du comité et mentionne que vous avez tous deux travaillé ensemble dans le passé... et exprime l'espoir que votre relation sera meilleure aujourd'hui que par le passé. Aucun détail n'a été fourni, mais

vous êtes inquiet et nerveux à l'idée de ce que les autres membres du comité pourraient penser ou supposer.

[Cette remarque étant le seul commentaire public fait, elle n'atteint pas le niveau du harcèlement ; cependant, elle pourrait le devenir si elle devenait la première d'une série de commentaires de ce type].

What is harassment:

The Training Officer is a regular representative of the Squadron staff to the SSC. While being generally accepting of suggestions and comments made by other committee members, most of your suggestions are met with comments like "Well, in the past there were problems proceeding in that way; don't you recall that time when there were problems going that way?" You feel that the committee understands the comments to mean that when you worked together before, your ideas had caused problems. You feel belittled because your suggestions seem to be consistently rejected while similar suggestions from other committee members are accepted, or at least considered. You stop offering suggestions in committee meetings and take to discussing your ideas with members outside of meetings. Some other members present your ideas and the suggestions generally get accepted. You are convinced that the Training Officer is holding a grudge based on your past association and that rejections of your suggestions are based on the suggestion coming from you and not from the merit of the suggestion.

[Depending on how specific the references to your past association become, mentioning them in public may rise to the level of harassment. The continued refusal to accept your input when similar input from others is accepted may be belittling and demeaning and a cause of harassment. One would need to objectively assess your suggestions – if they actually are poor suggestions, rejecting them would not be harassment.]

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le responsable de la formation est un représentant régulier du personnel de l'escadron au sein du CSD. Bien qu'il accepte généralement les suggestions et les commentaires des autres membres du comité, la plupart de vos suggestions sont accueillies par des commentaires tels que "Eh bien, dans le passé, il y a eu des problèmes en procédant de cette façon ; ne vous souvenez-vous pas de cette époque où il y a eu des problèmes en procédant de cette façon ? Vous avez l'impression que le comité comprend ces commentaires comme signifiant que lorsque vous avez travaillé ensemble auparavant, vos idées ont causé des problèmes. Vous vous sentez rabaissé parce que vos suggestions semblent être systématiquement rejetées alors que des suggestions similaires émanant d'autres membres du comité sont acceptées, ou du moins prises en considération. Vous cessez de faire des suggestions lors des réunions du comité et commencez à discuter de vos idées avec les membres en dehors des réunions. D'autres membres présentent vos idées et celles-ci sont généralement acceptées. Vous êtes convaincu que le responsable de la formation est rancunier en raison de votre association passée et que le rejet de vos suggestions est dû au fait qu'elles viennent de vous et non à leur mérite.

[Selon le degré de spécificité des références à votre association passée, le fait de les mentionner en public peut être considéré comme un acte de harcèlement. Le refus persistant d'accepter votre contribution alors que des contributions similaires d'autres personnes sont acceptées peut être dépréciatif et humiliant et constituer une cause de harcèlement. Il faudrait évaluer objectivement vos suggestions - s'il s'agit en fait de mauvaises suggestions, les rejeter ne serait pas du harcèlement].

Scenario A-4 Difficult Meetings:

Not Harassment

As a parent of a Cadet that recently joined the unit, you signed up to be part of the sponsoring committee. You have not heard anything from anyone, and when you are at the closing parade, you hear other parents talking about a meeting that they went to earlier that night. When you ask the parents, they say they are new with the SSC too, they love these meetings as they learn what is going on and they can help. They tell you tonight was the second meeting this year. You are annoyed that you were not invited and you seek out the SSC Chair. The Chair says sorry, I maybe missed inviting you. Give me your e-mail address again.

[Although annoying that you were not include in the initial meetings, SSC roles are volunteer positions and it is not reasonable to hold individuals accountable for missing or forgetting to include your e-mail. They have asked you to provide it again and in good faith, you can assume this is a reasonable step to move forward]

Maybe Harassment

Two weeks following, you get an invitation to an SSC meeting and you attend. It appears that all the other people there know each other and are talking and joking. You feel excluded and nobody talks to you. When the meeting starts, you try to ask questions and contribute ideas, but you nobody listens to you and the Chair raises their voice to talk over you. You leave the meeting wondering what you should do next and decide to send an e-mail to the Chair with your fundraising idea.

[This could be harassment as you feel not included and if other individuals are also new and not being treated as you feel you are treated, this could be you singled out. Speak to the SSC Chair privately about how you are feeling and see what the response is.)

Is Harassment

You receive the meeting invitation for the next meeting, but the Chair has not responded to your e-mailed idea. Some others at the meeting suggest things and the Chair smiles and says, "great idea". You decide to bring the idea forward your fundraising idea and the chair's response is, "Don't you understand Cadets? That is so stupid. No, we will not do that." You try to offer other ideas, and repeatedly are rudely rebuffed for your thoughts in three meetings. You feel like quitting, but you joined to support a worthwhile program, so you decide to try to talk to the Chair. **Is this harassment? (Speaking in a belittling and demeaning way in a public forum)**

Scenario A-5 Delivering on Commitments:

You are a volunteer on an SSC and you commit to submitting an application for a parks permit for a big fundraiser the SSC is holding. The chair reminds you of the deadline and you say "no problem". The chair e-mail's you for an update a few days before the deadline and you are

annoyed they don't trust you to do what you committed to do. *(Not harassment – exercising reasonable management oversight due to importance of task)*

You are busy at work and leave the application submission to the due date. When you go to submit, your computer is not working properly and you are missing some information required and you miss the deadline. You tell the Chair what happened the following week and they have a meeting with you and express disappointment as the fundraiser must now be cancelled. They tell you they will no longer need your assistance on this project and sent a note out to the SSC saying, "Due to unforeseen circumstances, we are forced to cancel the Fundraiser scheduled for XXX date. We will do our best to reschedule and advise you of a new date".

At the next SSC meeting, the Chair says to the group of about 20 people at the meeting, "I just wanted to let you know that we had to cancel that fundraiser and will not be getting the \$15,000 we had budgeted because (Johnny/Suzy) totally screwed up and did not send in the application they promised to by the deadline. Their incompetence means we will not be holding our annual closing party and we will be running a deficit this year. It's volunteers like this that we DON'T need. I hope you (Johnny/Suzy) don't bother coming back to our meetings." **Is this harassment?**

Scenario A-6 Third Party Interactions:

You are on an SSC where the unit parades in a school facility. It's a new year and when you go into the facility, you notice the custodian is new and is near the entrance and is watching everyone come into the building. He is making some comments to Cadets but you are not sure what they are. When you walk by he says, "Hello, welcome, that colour shirt looks great on you". You say thank you and keep walking.

It's the second parade night of the year and you are in the hallway of the school between meetings. You see the custodian looking at some female Cadets that are near the washroom. You are not sure what he is looking at specifically, but it makes you uncomfortable. The custodian in the prior year was not around where the Cadets were parading and although he was always pleasant, he seemed to clean areas that were not in use during parade times and you usually only saw him at the end of the night waiting to start cleaning the areas in use as everyone was leaving.

You arrive on another parade night and you do not have a meeting. You see the custodian talking to some female Cadets and they look uncomfortable and are backing up away from him. The Cadets turn around and walk towards you. You say "good evening" and ask them if everything is ok and they tell you they feel like the custodian is always watching and following them and tonight he was asking them questions, like do they have a boyfriend and where do they go to school. **Is this harassment? (Custodian is stepping outside his role and this should at least be reported as a performance issue)**