



Défense nationale National Defence



Rapport d'étape des

# FORCES ARMÉES CANADIENNES

sur la lutte contre  
les comportements sexuels inappropriés

28 avril 2017

Couvrant la période allant de juillet 2016 à mars 2017

Canada 

# Forces armées canadiennes

## Troisième rapport d'étape sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés

---

### Table des matières

#### Sommaire

#### Introduction et aperçu de la période visée par le rapport

#### Activités et initiatives institutionnelles

##### Soutien amélioré aux victimes

Analyse des besoins des victimes

Services de soutien aux victimes

- Soutien par les pairs
- Équipes de liaison d'aide aux victimes
- Élargissement des options de signalement

Stratégie de mobilisation des victimes

Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle

Services de santé des Forces canadiennes

Aumôniers

##### Grand Prévôt des Forces canadiennes et Police militaire

Enquêtes sur les infractions criminelles d'ordre sexuel

Équipes spécialisées d'intervention en matière d'infraction sexuelle

Comprendre l'ampleur

Formation de la Police militaire

Examen des cas jugés non fondés

##### Compétence du système de justice militaire et l'inconduite sexuelle

Enquêtes sur les infractions d'ordre sexuel

Compétence sur les infractions d'ordre sexuel

Mesures législatives

- *Projet de loi C-15, Loi visant à renforcer la justice militaire pour la défense du Canada*

Autres initiatives de justice militaire

- Révision globale du système des cours martiales
- Outil de gestion des cas et base de données de justice militaire

##### Recherche et collecte de données en cours

Sondage sur le taux de prévalence

Sondage « À vous la parole » des Forces armées canadiennes

Autres initiatives de recherche

##### Information sur les incidents et suivi

#### Système de suivi et d'analyse des comportements sexuels dommageables et inappropriés des FAC

#### Transformation du mécanisme de gestion des plaintes des FAC – Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GIPC)

#### Politique

#### Examens administratifs et libération des FAC

## **Formation et éducation**

Cours sur le maintien et le soutien de la paix  
Formation sur l'intervention des témoins  
Atelier Respect dans les FAC  
Application mobile Respect dans les FAC  
Intégration de l'opération HONOUR aux programmes, aux qualifications et aux normes

## **Initiatives de formation des commandements environnementaux**

Marine royale canadienne  
Armée canadienne  
Aviation royale canadienne

## **Programmes institutionnels**

Diversité et inclusion  
Harcèlement et discrimination  
Recrutement, maintien en poste et représentation des femmes  
Conférence internationale sur le genre

## **Évaluations des commandants**

Marine royale canadienne  
Armée canadienne  
Aviation royale canadienne  
Commandement du personnel militaire

## **Communautés et milieux de travail respectueux**

### **Conclusion**

### **Annexes**

- Annexe A : Sommaire des accomplissements et des initiatives
- Annexe B : Sommaire des statistiques sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés pour l'année financière 2016-2017
- Annexe C : Sommaire des infractions d'ordre sexuel dans le système de justice militaire pour l'année financière 2016-2017
- Annexe D : La Stratégie des FAC pour lutter contre les comportements sexuels dommageables et inappropriés
- Annexe E : Mise en œuvre des recommandations de la REE
- Annexe F : Sommaires mensuels des statistiques sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés de janvier, février et mars 2017

# Forces armées canadiennes

## Troisième rapport d'étape sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés

---

### Sommaire

Au cours de la période de neuf mois visée par ce rapport, les FAC ont mis en place des mesures sans précédent pour améliorer le soutien offert aux victimes; mettre sur pied des programmes de prévention; mettre à jour des politiques; améliorer l'expertise en la matière des personnes qui fournissent de l'appui et de l'aide aux victimes; intégrer les concepts de l'opération HONOUR dans tous les niveaux de formation et d'instruction; tenir les dirigeants responsables de leur intervention et de leurs actions; et habiliter tous les membres des FAC et les amener à prendre les mesures requises pour traiter des enjeux liés à la violence sexuelle et au harcèlement et pour les éliminer. (Veuillez vous référer à l'annexe A pour un sommaire des accomplissements et des initiatives)

Il existe de nombreux indicateurs positifs au sein des Forces armées canadiennes (FAC) démontrant que l'opération HONOUR a un impact positif sur le niveau de sensibilisation des membres à propos des comportements sexuels dommageables et inappropriés ainsi que l'impacte sur les individus et sur l'institution. Les membres des FAC ont une meilleure compréhension du rôle essentiel des témoins incluant l'importance d'une réponse immédiate, du support nécessaire ainsi que par une augmentation du nombre de plaintes et de la confiance accordée à la chaîne de commandement, à la police militaire et à la justice militaire.

Bien qu'ils donnent à réfléchir, les résultats du sondage sur les inconduites sexuelles de Statistique Canada (StatCan) ont fourni aux FAC les premières données portant précisément sur l'inconduite sexuelle. Ceci a permis de mieux comprendre l'ampleur de l'enjeu et les aspects précis sur lesquels il faut se pencher, et de mieux cibler nos efforts pour éliminer les comportements sexuels dommageables et inappropriés au sein des FAC. Il convient de noter que le sondage de Statistique Canada a également révélé que l'opération HONOUR prend racine et produit des effets positifs. Plus de 80 % des militaires croient que leurs dirigeants traiteront de manière efficace les cas de comportement sexuel dommageable et inapproprié.

Les victimes se manifestent, sachant qu'elles recevront les soins et le soutien dont elles ont besoin. Les recrues sont informées de la norme de conduite attendue d'elles et des conséquences en cas de transgression avant même de s'enrôler dans les FAC. Les dirigeants sont tenus responsables et nous prenons des mesures pour exclure des postes de commandement, de leadership, de supervision ou d'instruction ceux qui y manquent. De plus, les membres qui sont reconnus coupables d'infractions liées à l'inconduite sexuelle sont libérés des FAC.

Au cours des derniers mois, nous avons lancé de nouvelles initiatives d'éducation et d'instruction plus complètes afin de sensibiliser davantage nos militaires et d'augmenter la prévention. La formation sur l'intervention des témoins au niveau de l'unité et le programme Respect dans les FAC aident les membres des FAC à reconnaître l'inconduite et le harcèlement sexuel et à y réagir de manière décisive quand ils en sont témoins. Des ateliers ont été conçus pour favoriser un changement durable dans les attitudes et les comportements, axés sur l'instauration d'une ambiance et d'une culture de respect qui concordent avec les valeurs et les principes éthiques des FAC.

Nos nouveaux programmes de formation interactifs montrent le rôle qu'ont les témoins et les leaders dans la perpétuation de l'inconduite et du harcèlement sexuel s'ils n'interviennent pas et le pouvoir qu'ils ont pour faire cesser les comportements sexuels dommageables et inappropriés et pour appuyer leurs collègues des FAC. Nos produits et nos programmes démontrent pourquoi il est crucial pour les témoins de comportement sexuel dommageable ou de harcèlement de dénoncer ces comportements au lieu d'y consentir implicitement par leur silence.

Le Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS) continue de jouer un rôle important pour aider les membres des FAC affectés par un comportement sexuel dommageable et inapproprié ainsi que la chaîne de commandement qui recherche du soutien pour mieux supporter les victimes. Nous élargissons les services de soutien aux victimes pour venir en aide aux membres des FAC affectés par des comportements sexuels dommageables et inappropriés afin d'en atténuer les effets. Pour ce faire, nous fournissons d'autres options de signalement, nous conseillons les victimes et nous les défendons pendant les procédures de signalement, d'enquêtes et de poursuite judiciaire; nous leur fournissons un réseau de soutien et d'entraide.

Bien qu'elle n'était que ponctuelle au départ, la mobilisation des victimes s'est poursuivie par la suite de manière informelle dans toute l'organisation; elle peut maintenant être officialisée, de manière à dépasser la simple consultation, pour permettre d'approfondir la collaboration, l'influence, les conseils et l'aide concernant l'augmentation du soutien aux victimes, la prévention, les interventions ainsi que le changement de culture dans les FAC.

Jusqu'en avril 2016, les FAC ne disposaient pas de méthode unique pour recueillir l'information sur les incidents et pour pleinement évaluer l'ampleur du problème des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC parce qu'il n'existait pas de système de signalement ou de suivi standardisé. Depuis, nous avons adopté un format de suivi mensuel qui permet à l'organisation de faire le suivi des occurrences d'incidents de comportements sexuels dommageables et inappropriés et d'analyser les progrès de l'opération HONOUR. Ce système sera bientôt remplacé par un système automatisé de gestion de l'information, le système de suivi et d'analyse des comportements sexuels dommageables et inappropriés des FAC.

Entretemps, nous continuons de mettre à jour et d'améliorer notre capacité de saisir les données liées aux incidents, aux signalements ainsi qu'aux mesures administratives et disciplinaires. Le tableau ci-dessous est un résumé des métriques en relation avec les CSDI pour la dernière année financière 1 avril 2016 au 31 mars 2017 (voir l'annexe B pour plus d'information):

Nombre d'incidents d'inconduite sexuelle signalés à la Police militaire	288
Nombre d'incidents jugés fondés par les enquêteurs de la Police militaire	267
Nombre de chefs d'accusation déposés jusqu'à ce jour	64
Nombre de procès sommaires et de cours martiales	30
Nombre de verdicts de culpabilité	27
Nombre d'incidents de comportement sexuel dommageable et inapproprié signalés au niveau de l'unité à travers des rapports mensuels	504
<b>Répartition des 504 Incidents</b>	
CSDI (farces, langage dénigrant, images)	281
Harcèlement sexuel	74
Inconduite sexuelle (sans répartition plus détaillée)	66
Agression sexuelle	47
Voyeurisme	7
Interférence sexuelle	7
Exposition indécente	6
Exploitation sexuelle	5
Abus d'autorité	4
Pornographie juvénile	3
Nombre des 504 cas d'incidents reliés aux CSDI qui furent référés à une autre autorité pour une continuité de l'enquête au-delà de l'unité	221
Nombre de personnes assujetties à des mesures administratives <sup>1</sup> par l'unité jusqu'à ce jour	180
Nombre d'avis d'intention de recommander la libération émis jusqu'à ce jour	117
Nombre de militaires libérés des FAC pour inconduite sexuelle jusqu'à ce jour	24

<sup>1</sup> Les actions administratives ne sont pas des sanctions punitives en vertu du Code de discipline de service. Les actions administratives sont destinées à répondre à la conduite d'un membre des FAC ou à une déficience de performance. Ils peuvent fonctionner de manière indépendante ou l'une peut compléter l'autre.

Les mesures administratives imposées pour les cas dans le rapport de la chaîne de commandement peuvent inclure des mesures correctives telles qu'une orientation initiale, un avertissement enregistré et une orientation et une probation. En plus des mesures correctives, les actions administratives peuvent inclure:

- retrait des fonctions de supervision ou d'instruction
- transfert professionnel;
- transfert entre sous-composantes;
- Affectation;
- une offre de conditions de service dans tous les cas où une offre n'a pas été faite par les autorités de la CAF;
- retour de rang inférieur; ou
- libération ou recommandation de libération, selon le cas.

Pour la première fois, nous avons un sommaire cumulatif annuel des incidents et des mesures prises pour l'année dernière, d'avril 2016 au 31 mars 2017. Ce résumé figure à l'annexe C du présent rapport d'étape. À compter du sommaire mensuel de janvier 2017, des rapports mensuels sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés sont diffusés de manière électronique sur les sites Web internet et intranet<sup>2</sup> de l'opération HONOUR.

Comme pour toutes les autres opérations, des nouvelles de l'opération HONOUR sont données pendant l'exposé hebdomadaire opérationnel du CEMD, afin d'informer et de mobiliser le leadership sénior au sujet des initiatives, progrès et points décisionnels.

Le système de Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) est maintenant fonctionnel dans quatre bases. Ce système simplifié et intégré de gestion des plaintes et des conflits répond aux besoins des membres des FAC et de la chaîne de commandement et ceux-ci lui font confiance. Ce mécanisme donne suite aux recommandations du rapport Deschamps de simplifier la plainte de harcèlement et le processus de résolution des conflits.

Les efforts de recrutement ont eu beaucoup de succès à augmenter le nombre de femmes dans les FAC. Non seulement le pourcentage de femmes recrues a-t-il connu une croissance considérable, passant de 13 % à 17 % de 2015-2016 à 2016-2017, mais le pourcentage global de femmes dans les FAC a augmenté de 0,3 %, la première croissance positive dans plus d'une décennie. Nous prévoyons que ce pourcentage continuera de s'améliorer à la suite des stratégies et des initiatives conçues l'an dernier et du lancement des nouvelles publicités.

Le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) et la Police militaire continuent de faire des progrès substantiels dans l'amélioration des interventions de la Police militaire en matière d'infraction d'ordre sexuel et de comportement sexuel inapproprié. De la structure organisationnelle à l'instruction, en passant par des changements aux politiques et les nouvelles initiatives d'examen des nouveaux dossiers, la Police militaire demeure résolue à mener des enquêtes indépendantes et objectives et à faire en sorte que les victimes reçoivent les soins professionnels et le soutien dont elles ont besoin. Dans ce but, le GPFC continuera de travailler à améliorer le perfectionnement professionnel et le maintien en poste de spécialistes d'expérience dans le Service national d'enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC), afin de créer une plus grande capacité à comprendre l'ampleur des infractions d'ordre sexuel qui sont signalées à la Police militaire, de mettre en œuvre de l'instruction professionnelle moderne cohérente avec les meilleures pratiques, et d'établir un plus haut niveau de confiance par la mise en œuvre d'un modèle d'examen externe qui préservera la confidentialité.

Pendant la période visée par le rapport, le GPFC s'est concentré sur la mise sur pied de l'Équipe d'intervention en cas d'infraction sexuelle (EIS), à comprendre la portée des infractions d'ordre sexuel qui sont signalées à la Police militaire, à poursuivre la formation en matière d'enquête sur les agressions sexuelles et d'entrevue avec les victimes, et à mener un examen ciblé des cas précédemment jugés non fondés. Alors que cet examen se poursuit, un recensement préliminaire a permis de découvrir 166 cas non fondés de la Police militaire entre 2010 et 2016. Nous avons également déterminé qu'entre 2010 et 2015, le taux de cas non fondés de la Police militaire s'élevait à 28,89 %. Dans la période 2015-2016 qui a suivi la publication du rapport Deschamps, ce taux a chuté à 14,57 %, et a continué de diminuer en 2016-2017, où le taux global de cas non fondés d'inconduite sexuelle s'établit à 7,29 % et d'agression sexuelle à 6,8 %.

En mai 2016, le JAG a ordonné un examen exhaustif du système des cours martiales. L'examen vise à effectuer une analyse juridique et une analyse des politiques juridiques de tous les aspects du système des cours martiales des FAC ainsi qu'à élaborer et à analyser, lorsque cela est approprié, les options en vue d'améliorer l'efficacité, l'efficience et la légitimité du système, puis d'analyser si des

---

<sup>2</sup> <http://forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien/statistiques-mensuelles.page>

changements apportés à des fonctions du système sont nécessaires. En termes de comportement sexuel dommageable et inapproprié, l'examen portera sur l'ensemble des infractions d'ordre sexuel afin de déterminer s'il faut mettre à jour des infractions militaires, ou en ajouter de nouvelles, et évaluera la pertinence des dispositions actuelles concernant la détermination de la peine et le besoin d'ajouter des mesures afin de protéger les droits ou les intérêts des victimes. L'équipe d'examen doit produire un rapport complet qui doit être envoyé au JAG au plus tard en juillet 2017.

Les FAC s'engagent à accroître la diversité et à promouvoir l'inclusion parmi leur personnel, parce que l'expérience pendant les opérations a montré que la diversité améliore l'efficacité opérationnelle. La stratégie des FAC sur la diversité a été approuvée en mai 2016 et elle forme le cadre qui dirige, promeut et protège le respect et la dignité de tous les membres des FAC. Elle est assortie d'un plan d'action a été approuvé en janvier 2017. Le plan de diversité des FAC comprend le concept d'inclusion avec une nouvelle recherche et de nouveaux renseignements sur les membres des FAC qui sont lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, allosexuels ou qui questionnent leur sexualité (LGBTQ+) et le développement d'un réseau national de soutien LGBTQ+ dans les FAC.

Six des dix recommandations provenant du rapport de Mme Deschamps on déjà été complétées et les quatre autres sont en chemin d'être complétées et mis en place suivant le développement des capacités et de l'expertise du CIIS qui évolue continuellement et de notre travail au niveau des politiques qui seront complétées au courant de la prochaine année.

Alors que nous commençons la prochaine étape de l'opération HONOUR, au moyen de l'information recueillie par le sondage de Statistique Canada et en tirant profit de l'expérience accumulée au cours des 18 derniers mois, nous continuerons de travailler avec des experts internes et externes en la matière et avec des partenaires pour prendre des mesures additionnelles concrètes pour éliminer les comportements sexuels dommageables et inappropriés. Engendrer les changements aux normes culturelles qui sont nécessaires pour mener à bien la mission de l'opération HONOUR nécessite également un engagement sur une gamme d'enjeux plus généraux à travers notre organisation ainsi que des changements au niveau de nos doctrines et politiques.

Nous travaillons étroitement avec d'autres ministères sur des initiatives liées à la diversité et à l'inclusion, à la santé mentale et aux mieux-être, à la violence fondée sur le genre, à la violence en milieu de travail et au harcèlement sexuel. De plus, nous continuons de bénéficier de l'expérience de nos alliés et des experts canadiens qui ont fait partie de notre plan de mobilisation des intervenants clés et des consultations. Par ailleurs, nous avons un plan de recherche exhaustif sur une période de cinq ans afin d'effectuer des analyses documentaires et des recherches sur des sujets clés liés au comportement sexuel dommageable et inapproprié de même que pour mesurer le rendement, l'efficacité et les effets de notre stratégie.

Le changement est possible; nous sommes témoins d'un changement positif dans l'ensemble de l'institution. Mais pour réellement faire une différence, pour vraiment éliminer la violence sexuelle et le harcèlement, nous devons intervenir pour tous les types de comportements dans les FAC et renforcer l'éthos militaire qui distingue la profession des armes des autres professions. Ce n'est pas quelque chose qui peut être mis en œuvre par un seul groupe; il faut le mettre en place ensemble, des centres de recrutement aux établissements d'instruction, de l'unité aux quartiers généraux nationaux, et des membres les moins gradés aux plus hauts gradés. L'attitude et le comportement de toute une vie prennent forme à un jeune âge. Pour qu'un changement systémique et générationnel survienne, il est important que les jeunes apprennent les comportements respectueux dès le départ.

Nous apportons ces idées aux membres des FAC en mettant à jour le Programme de formation des recrues pour aider les nouveaux membres des FAC à comprendre les causes profondes de l'inégalité des sexes, et — dès le début — à savoir ce que sont les relations saines et le consentement ainsi que le comportement approprié dans les FAC.

Pour les recrues des FAC, leur première expérience de formation dans le cours d'instruction élémentaire de recrues ou d'officier marque un jalon important dans leur vie. Lorsque les recrues font leur entrée dans une nouvelle formation des FAC, dans l'un des collèges militaires, à l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes ou dans l'un des autres établissements d'instruction élémentaire puis dans leur première unité, nous savons que bien trop souvent, pour s'adapter à leur nouvel environnement, les recrues doivent affronter une culture sexualisée ou survivre à une expérience de harcèlement ou de violence sexuelle.

C'est la raison pour laquelle nous formons et nous encourageons les témoins à dénoncer les incidents; les professionnels des soins de la santé, les conseillers au CIIS, la chaîne de commandement, la police et les procureurs militaires à mieux soutenir les victimes; les instructeurs, les dirigeants, les équipes de commandement et les superviseurs à amorcer et à encourager un changement parmi les générations à l'égard des attitudes concernant le consentement et les relations personnelles saines, dans les milieux de travail et dans les installations militaires pour assurer la sécurité des membres des FAC.

Les comportements sexuels dommageables et inappropriés de quelque type que ce soit sont absolument inacceptables, et nous prenons des mesures définitives axées sur les quatre lignes d'effort principales : la **compréhension**, le **soutien**, l'**intervention** et la **prévention**. Nous comprenons bien que certains restent encore dubitatifs quant aux efforts des FAC. Cependant, l'institution s'est engagée à long terme, et les mesures prises sont bien plus complètes que jamais. Les FAC continueront à aller de l'avant, à l'aide de notre stratégie et notre plan d'action fondés sur la recherche et l'expérience, pour créer une institution où personne ne craint la violence ou le harcèlement sexuels et n'est ni menacé ni touché par ceux-ci.

Le changement culturel que nous cherchons à effectuer ne se produira pas du jour au lendemain. Il requiert la participation entière de chaque membre. Nous commençons tout juste à voir les résultats et les effets des programmes que nous avons instaurés ainsi que le changement culturel produit par l'opération HONOUR, qui même s'ils sont en bonne voie, prendront des années à instiller et à s'enraciner. Cependant, ce changement se fait sentir partout dans l'organisation et les membres sont influencés individuellement. Par ailleurs, selon les résultats du sondage de Statistique Canada, il y a une confiance accrue dans le soutien offert aux victimes ainsi que dans les mesures prises par la chaîne de commandement et une meilleure compréhension quant à l'importance et au besoin d'apporter un changement culturel. Il s'agit là d'indicateurs positifs qui laissent entendre que nous faisons des progrès et que notre influence se traduit par un changement positif et nécessaire.

Cependant, il est temps de faire le point sur notre travail sur l'opération HONOUR, d'évaluer nos actions et nos initiatives et de veiller à ce que nous disposions non seulement des programmes, des politiques, de la recherche et des initiatives, mais le cadre réglementaire institutionnel pour assurer que le changement culturel souhaité imprègne et engage l'institution entière et la profession des armes. Pour ce faire, nous allons au-delà de l'utilisation des «ordres» et élargissons le travail de l'Opération HONOUR et le changement de culture souhaité, grâce à un plan stratégique plus complet qui fournit un cadre institutionnel et une vision à long terme. Cela débutera par la reconfiguration et le réalignement de l'équipe d'intervention stratégique des FAC en matière d'inconduite sexuelle afin d'assurer une fonction durable et une organisation permanente au sein des FAC. Parallèlement, le travail débutera sur le développement d'une approche plus délibérée pour soutenir le changement de culture au-delà de l'élimination des inconduites sexuelles à celui qui actualise et renforce les principes fondamentaux de *Servir avec Honneur* et intègre toutes nos autres initiatives sur la diversité, l'inclusivité, la santé et le bien-être pour nous assurer d'avoir une culture de respect et de dignité qui valorise nos membres, les soutient et les soignent.



## Introduction et aperçu de la période visée par le rapport<sup>3</sup>

La stratégie originale qui a été élaborée pour régler le problème du comportement sexuel inapproprié dans les FAC consiste en quatre principales lignes d'effort, conçues pour **comprendre** la totalité du problème des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC; **soutenir** les personnes victimes de comportement sexuel dommageable et inapproprié; et pour **intervenir** efficacement aux incidents de ce genre et les **prévenir**. Cette stratégie, présentée à l'annexe D, aide les FAC à bien progresser. Elle a été adaptée pour concorder à l'information issue de nos recherches, y compris au moyen du sondage de Statistique Canada et de notre expérience à ce jour.

Dans cette stratégie, nous reconnaissons que pour régler le problème des comportements sexuels inappropriés dans toute l'organisation, les FAC doivent être conscientes du problème et le **comprendre** pleinement. Notre degré de compréhension de l'ampleur et de la complexité du problème augmente; les résultats du sondage de Statistique Canada y contribuent pour beaucoup.

L'une des priorités initiales des FAC consistait à mieux **soutenir** les victimes de comportements sexuels inappropriés, avec efficacité et sensibilité. Ainsi, l'opération HONOUR avait comme objectif immédiat d'améliorer le soutien offert aux membres des FAC affectés par un comportement sexuel inapproprié. Nous continuons d'élargir les options de soutien non seulement pour les victimes, mais également pour les personnes qui doivent les soutenir, grâce à des ressources spécifiques destinées à la chaîne de commandement. Les options élargies de soutien aux victimes comprennent du soutien par les pairs, de la liaison d'aide aux victimes, et d'autres options en matière de signalement.

Bien qu'il soit manifestement important de comprendre l'ampleur et la complexité des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC et de soutenir les victimes, il est également important pour les FAC d'**intervenir** en cas d'incident de comportement inapproprié de manière prompt, efficace et équitable. Par conséquent, le troisième aspect de la stratégie vise à améliorer l'intervention d'ensemble des FAC en cas d'incident de comportement sexuel inapproprié, à encourager le signalement des incidents de ce genre et à s'occuper de manière décisive des personnes qui trompent la confiance des membres des FAC envers ces personnes et l'organisation.

La quatrième ligne d'effort de la stratégie consiste à **prévenir** à long terme les incidents de comportements sexuels inappropriés par l'instauration d'une culture des FAC axée sur la dignité et le respect. Nous avons insisté sur cet aspect pendant la période visée par le rapport. Cet effort aidera à soutenir la vision des FAC, à rehausser le professionnalisme et à maintenir la culture de dignité et de respect conforme aux plus hautes normes de conduite.

Alors que le rapport Deschamps a servi de catalyseur essentiel aux Forces armées canadiennes (FAC) pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre un plan d'intervention pour éliminer l'inconduite sexuelle, il leur était essentiel de mieux connaître la prévalence et le type de comportements sexuels inappropriés dans l'institution. Dans ce but, les FAC ont mandaté Statistique Canada pour mener un sondage exhaustif auprès des membres des FAC, afin de recueillir de l'information sur la prévalence de l'inconduite sexuelle, le signalement des comportements sexuels dommageables et inappropriés, et la conscientisation des membres à l'égard des politiques, des programmes et des mécanismes de soutien associés. Les résultats du sondage de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle dans les FAC ont été publiés le 28 novembre 2016. Ils indiquent une prévalence élevée et constante de la violence sexuelle et des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans l'année précédente.<sup>4</sup> Les tendances dans les résultats s'alignaient sur les constatations du rapport Deschamps. (Voir l'annexe E pour une mise à jour sur les recommandations de Mme Deschamps)

---

<sup>3</sup> La période de rapport a été prolongée au-delà de la période normale de six mois pour permettre l'analyse et l'étude des résultats du sondage de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle qui ont été publiés en novembre 2016. Le présent rapport couvre la période de juillet 2016 à mars 2017 et comprend des statistiques pour toute l'année financière.

<sup>4</sup> Questions du sondage de Statistique Canada portant sur l'année précédant le sondage, la période couvre d'avril-juin 2015 à avril-juin 2016, principalement avant l'opération HONOUR.

Sachant que le sondage a été mené au début de l'opération HONOUR et en couvrait les premières étapes, et clairement, malgré une sensibilisation accrue à l'égard du problème et des initiatives de l'opération HONOUR que le sondage a révélée, ces mesures n'ont pas empêché des incidents d'avoir lieu, surtout des incidents d'attouchements non désirés et des commentaires, des plaisanteries et des propos inappropriés dans le milieu de travail.

Les données du sondage ont été extrêmement utiles pour nous aider à mieux cibler notre réponse dans les domaines de préoccupation clé des membres des FAC, notamment la réticence à signaler un incident; la crainte de représailles; la grande prévalence des attouchements, des plaisanteries et des commentaires inappropriés; les comportements choquants et discriminatoires; les taux plus élevés d'incidents parmi les membres les plus jeunes et les réservistes de classe A; les incidents liés à la consommation d'alcool et de drogue; la sensibilisation à l'égard des mécanismes de soutien et le recours à ces derniers; et l'identification des auteurs de comportements sexuels inappropriés les plus probables à l'endroit des hommes et des femmes.

D'après les tendances dans les résultats du sondage, nous avons présenté une gamme complète de formation et d'éducation pour nos membres qui ciblera les efforts pour plus précisément mobiliser et informer les militaires du rang subalternes et les officiers subalternes, particulièrement ceux qui ont 25 ans ou moins, afin de leur inculquer les valeurs, les comportements et les normes de conduite institutionnels pendant leur transition à la profession des armes. En plus de mettre un accent accru sur l'instruction initiale des nouvelles recrues, nous avons apporté des changements à l'éducation et à la formation à tous les grades pour améliorer la compréhension des membres de l'ampleur et de l'effet des comportements sexuels dommageables et inappropriés ainsi que du rôle qu'ils ont à jouer pour confronter, faire cesser et éliminer ces comportements et changer la culture des FAC.<sup>5</sup>

Bien que le signalement des incidents ait augmenté, et que la majorité des membres des FAC estiment que la chaîne de commandement prendra les mesures appropriées, certaines victimes demeurent réticentes à dénoncer les incidents parce qu'elles craignent des représailles, particulièrement si l'auteur de l'acte est un supérieur ou un membre de leur chaîne de commandement. La menace et la crainte de représailles, réelles ou perçues, peuvent nuire grandement au signalement des inconduites sexuelles, à l'efficacité du système de justice militaire et à la capacité des victimes d'obtenir le soutien et l'aide dont elles ont besoin. À mesure que nous élargissons notre aide et notre soutien aux victimes, et qu'elles font le choix difficile de signaler les agressions et le harcèlement sexuel, les FAC demeurent résolues à éliminer les comportements de représailles; à améliorer les ressources pour les personnes qui dénoncent les incidents; et à fournir des outils pour les commandants, les superviseurs, les intervenants, les personnes chargées du soutien et les pairs, dans le but de prévenir les représailles contre les personnes qui signalent les incidents et intervenir au besoin. Faire cesser les représailles est un point crucial pour lutter efficacement contre les comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC et les éliminer.

Le soutien à la chaîne de commandement pendant qu'elle traite des cas de comportement sexuel dommageable et inapproprié, soutient les victimes et prend des mesures décisives selon ses responsabilités continue d'être un élément essentiel pour instaurer un changement culturel. Les commandants de tous les niveaux continuent de démontrer une vigilance et une diligence accrues par la destitution de membres de leur poste d'autorité en raison d'un incident de comportement sexuel dommageable et inapproprié, et par la prise de mesures disciplinaires ou administratives requises, pouvant aller jusqu'à la libération des FAC. Toutefois, pour bâtir la confiance et instaurer un changement culturel au-delà de la simple punition des contrevenants, il faut élaborer des mécanismes pour former

---

<sup>5</sup> Ce qu'une personne considère comme choquant, ne l'est peut-être pas pour une autre. Beaucoup de personnes ne sont pas conscientes des comportements qui constituent du harcèlement sexuel ou un comportement sexuel dommageable et inapproprié. Ainsi, des membres victimes d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié, surtout du harcèlement sexuel, ou ceux qui en sont témoins peuvent ne pas reconnaître ce comportement à ce titre. Le signalement devient alors une question liée à la perception et à la sensibilisation. Il s'agit d'une des raisons pour lesquelles les FAC mettent en oeuvre de nouveaux programmes d'éducation et de sensibilisation et augmentent les ressources à l'égard de la reconnaissance des comportements sexuels dommageables et inappropriés, du rôle des témoins et de la chaîne de commandement, et des répercussions négatives sur la vie professionnelle et personnelle des victimes, peu importe la manière dont les personnes perçoivent l'expérience.

et réhabiliter les membres des FAC qui n'adoptent pas les comportements attendus Parallèlement, nous devons de reconnaître et de renforcer les comportements modèles et exemplaires chez les membres des FAC pour que les autres membres puissent les émuler.

Finalement, il faut assurer un suivi et une surveillance continus dans toutes les organisations et dans tous les commandements. À cette fin, à compter de janvier 2017, les rapports mensuels (voir annexe F) sont publiés sur les sites Web interne et externe de l'opération HONOUR, et ils font régulièrement partie de l'exposé opérationnel du chef d'état-major de la défense (CEMD) pour informer et mobiliser les leaders de toute l'institution.

Le chemin vers le changement culturel demeure ardu, mais grâce aux résultats du sondage et à notre recherche interne et à notre mesure du rendement continu, les FAC disposent maintenant des données utiles et des informations très précises non seulement pour renforcer les efforts de l'opération HONOUR pour éliminer les comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC, mais aussi pour répondre aux difficultés et aux préoccupations précises des membres des FAC.

## **Activités et initiatives organisationnelles**

Les changements de comportement et d'attitude que l'opération HONOUR vise à produire restent impossibles si on ne commence pas par mettre en place les conditions fondamentales nécessaires au niveau institutionnel pour encourager le changement de culture, accroître le soutien aux victimes, mesurer la performance et l'efficacité, ainsi que faire preuve de diligence et de vigilance.

Les efforts déployés par les FAC au cours de la période visée portaient principalement sur la mise en place d'une éducation et d'une formation améliorées intégrant les principes et les sujets de l'opération HONOUR, ainsi que sur l'amélioration continue des services aux victimes grâce aux travaux du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) et de la Police militaire, auxquels s'ajoutent les initiatives du Directeur – Poursuites militaires. On a également adopté de nouvelles initiatives dans le but d'améliorer le suivi, la préparation des rapports et la mesure du rendement, et ce, non seulement au niveau de l'opération HONOUR, mais dans le cadre des efforts continus qui sont déployés à la grandeur des FAC et du ministère de la Défense nationale. Les initiatives de prévention ont aussi été mises en place dans le cadre des programmes d'éducation et de formation, ainsi que des mesures administratives, incluant la libération des militaires trouvés coupables d'inconduite sexuelle.

## **Renforcement du soutien aux victimes**

Lorsqu'une victime de violence sexuelle ou de harcèlement utilise les services, une réponse attentive et appropriée de la part des fournisseurs de services est essentielle à son rétablissement et à sa guérison – et ce, peu importe la façon dont elle fait appel à l'aide. Lorsqu'une personne est victime d'inconduite sexuelle, elle peut avoir besoin de l'aide et du soutien de sources internes ou externes variées, incluant sur les plans médical, émotionnel et juridique. Cette personne ne souhaite peut-être pas ou n'est peut-être pas capable d'accéder aux services de soutien des FAC et il s'écoule parfois un temps énorme après l'incident avant qu'elle ne demande de l'aide ou un soutien, sans compter qu'elle pourrait ne pas souhaiter remplir une déclaration. Au Canada, à peine 33 agressions sexuelles sur 1 000 sont signalées à la police et seulement trois mènent à une condamnation<sup>6</sup>. Le sondage de Statistiques Canada sur l'inconduite sexuelle au sein des FAC a révélé que la majorité des victimes des FAC tentent de résoudre leurs problèmes sans l'aide de personne, mais plusieurs demandent maintenant de l'aide avec une confiance et une foi de plus en plus grandes à l'endroit du système des FAC<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Enquête social générale de Statistique Canada sur la victimisation (2014) et Perrault (2015)

<sup>7</sup> Selon les résultats de l'Enquête de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle, dans la CAF, 23% des victimes ont signalé leurs agressions sexuelles à une personne d'autorité (soit 230 sur 1000). Les victimes des formes d'agression sexuelle les plus sérieuses, considérées comme «attaques sexuelles» par Statistique Canada, étaient plus susceptibles de signaler l'agression à une personne d'autorité (35%).

Le Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS) continue de jouer un rôle important pour aider les membres des FAC affectés par un comportement sexuel dommageable et inapproprié, ainsi que la chaîne de commandement. Toutefois, soutenir les victimes est une très grande responsabilité assumée par de nombreux éléments de l'organisation, y compris la chaîne de commandement, le Groupe des Services de santé des Forces canadiennes, le Grand Prévôt des Forces canadiennes, le Directeur - Poursuites militaires, les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes et l'aumônier général. Chacune de ces organisations augmente le soutien aux victimes grâce à de nouvelles initiatives<sup>8</sup> qui ont des répercussions positives sur les services de soutien aux victimes et pour le signalement. Nous avons souligné leur importance dans les services de soutien aux victimes qui suivent.

Le Directeur – Poursuites militaires et le Grand Prévôt des Forces canadiennes continuent d'agir indépendamment de l'opération HONOUR dans le but de mieux éduquer et former les procureurs militaires et les policiers militaires pour ainsi mener les enquêtes rapidement et de manière efficace et, lorsqu'approprié, afin de poursuivre comme il se doit les cas d'agression sexuelle et répondre aux besoins des survivants.

## **Analyse des besoins des victimes**

À l'automne 2016, l'Équipe d'intervention stratégique des FAC sur l'inconduite sexuelle (EISF-IS) en coopération avec les membres du Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle, ainsi que les principaux intervenants internes et externes, se sont penchés sur le soutien essentiel aux victimes et sur les besoins des victimes dans le but d'identifier les écarts au niveau de la prestation des services dans l'ensemble des FAC en lien avec des comportements sexuels dommageables et inappropriés. Les efforts visaient principalement à optimiser l'efficacité au sein du MDN et des FAC, de sorte qu'on a mené une analyse comparative des services actuels au sein des organisations, incluant leurs rôles et leurs mandats. Enfin, l'équipe a comparé plusieurs organismes de l'extérieur (Nations alliées, les secteurs public et privé au Canada) afin de déterminer si le MDN et les FAC peuvent tirer des leçons de ces programmes dans le but de combler ainsi les lacunes ou pour obtenir un aperçu intéressant.

Parmi les principaux critères dont on a déterminé qu'ils représentent la base de l'analyse, mentionnons la disponibilité et l'accessibilité des services, la confidentialité, l'anonymat, ainsi que le soutien spécialisé à trois niveaux – soit les services nécessaires pour venir en aide aux membres des FAC; les services nécessaires pour aider la chaîne de commandement à traiter les cas de comportement sexuel dommageable et inapproprié, ainsi que le soutien à l'ensemble de l'institution.

Même si plusieurs initiatives de soutien aux victimes sont présentement disponibles ou mises en œuvre à la grandeur des FAC, l'analyse des besoins a révélé que le soutien aux victimes de comportement

---

<sup>8</sup> Le soutien aux victimes a été amélioré grâce aux actions suivantes:

- a. Assurer que les services de conseil, les lignes d'aide et les ressources de soutien qui existent actuellement dans l'ensemble des FAC sont coordonnés et intégrés;
- b. Offrir les services dans les deux langues officielles;
- c. Renforcer les liens des FAC avec les survivants, les experts en la matière et les praticiens;
- d. Formation pour les travailleurs de première ligne dans le soutien des victimes et les services de santé, les aumôniers, la police militaire et les procureurs militaires pour aider à améliorer les réponses à ceux qui subissent des actes de violences sexuelles et aider les pairs et les membres de la Chaîne de commandement à intervenir en toute sécurité s'ils sont témoins d'actes de violences sexuelles ou de personnes à risque;
- e. Formation pour le service aux victimes, les soins de santé et la police militaire dans le cadre de soins liés aux traumatismes;
- f. Améliorations à la formation de la police militaire pour s'assurer que la police militaire comprend la victimisation et réagit de façon compatissante et appropriée avec les survivants d'agression sexuelle;
- g. Une formation améliorée pour les instructeurs des recrues et les membres plus jeunes des FAC pour s'assurer que ceux qui travaillent avec ces populations plus vulnérables sont équipés pour détecter et répondre à la violence sexuelle et au harcèlement;
- h. Élaboration de matériel d'éducation et de formation pour aider les membres des FAC à comprendre les causes profondes et les impacts négatifs de la violence sexuelle et du harcèlement et le spectre des comportements sexuels nuisibles et inappropriés; et
- i. Élaboration du plan et acquisition de la technologie pour étendre les heures d'exploitation du CIIS afin de s'assurer que les membres des FAC auront un accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux les conseillers de partout au Canada et dans le monde.

sexuel dommageable et inapproprié présente toujours de nombreuses lacunes et que le soutien aux victimes dépend des mesures suivantes :

- a. L'accès à un soutien spécialisé, 24 heures par jour, 7 jours par semaine
- b. La protection de l'anonymat et de la vie privée des victimes;
- c. Un soutien spécialisé aux victimes masculines et LGBTQ+ des comportements sexuels dommageables et inappropriés, en plus du soutien aux victimes féminines;
- d. La continuité des services de soutien aux victimes;
- e. La facilitation de l'accès aux services d'aide aux victimes et d'accompagnement par les praticiens;
- f. L'accès aux programmes de soutien par les pairs;
- g. Des options additionnelles de signalement pour les victimes sans enclencher toutefois une enquête immédiate;
- h. Des protocoles de soutien uniformisés pour les opérations internationales;
- i. Des protocoles uniformisés dans l'ensemble des FAC en ce qui concerne la collecte de preuves auprès des victimes;
- j. Des conseils et un encadrement centralisés et uniformes au niveau de la chaîne de commandement dans les cas de comportements sexuels dommageables et inappropriés.

L'EISF-IS a entrepris de diriger une équipe spéciale constituée d'intervenants essentiels afin d'élaborer des mécanismes qui permettront de combler les lacunes actuelles par les moyens suivants :

- a. Élaborer des options en matière de programme de soutien par les pairs;
- b. Élaborer des options en ce qui concerne une équipe de liaison d'aide aux victimes;
- c. Élaborer des options additionnelles en matière de signalement qui n'enclenchent pas une enquête immédiate contre la volonté des victimes;
- d. Assurer un accès uniformisé pour prêter main-forte au personnel déployé dans le cadre d'opérations;
- e. Collaborer avec les Services de santé des Forces canadiennes afin d'examiner la possibilité d'uniformiser les trousseaux d'examen consécutif à une agression sexuelle adaptées aux FAC;
- f. Entreprendre une analyse holistique des services de soutien des FAC (Programme d'aide aux membres des FAC, Ligne d'information familiale, Services de santé des FAC, Centres de ressources pour les familles de militaires, etc.) conjointement avec le CIIS afin de déterminer les points de synergie et d'efficacité pour assurer la prestation uniforme et la continuité des soins.

Le CIIS offrira sous peu un accès 24 heures par jour et 7 jours par semaine au soutien spécialisé à l'intention des victimes de comportement sexuel dommageable et inapproprié et continuera d'accroître son expertise dans le domaine du soutien aux victimes mâles et LGBTQA+ de tels comportements. De plus, le Centre continuera de s'efforcer d'améliorer la prestation de conseils et d'un encadrement centralisés et uniformes à la chaîne de commandement relatifs aux comportements sexuels dommageables et inappropriés en s'assurant d'établir et d'entretenir des liens essentiels avec les spécialistes et les experts en la matière des FAC. De plus, en partenariat avec le Commandement des opérations interarmées du Canada (COIC) et le Commandement des Forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN), le CIIS assurera l'accès aux services pour tous les militaires en déploiement.

L'analyse des tendances demeure un rôle essentiel pour le CIIS. Alors que son indépendance à l'égard des FAC lui permet de recueillir des données de façon anonyme auprès des victimes, il peut conseiller les FAC quant aux tendances relatives aux déclarations sur les obstacles que doivent surmonter les victimes souhaitant faire un signalement (SNEFC, Police militaire et chaîne de commandement), en plus d'aider l'institution à identifier les lacunes – apparentes et confirmées - au niveau des services aux

victimes, ce qui permettra aux FAC de mettre en place un service de soutien de manière plus efficace et directement en cas de besoin.

## **Services d'aide aux victimes**

Les survivants des épisodes de violence sexuelle présentent des besoins complexes. Dans les cas graves, une victime pourrait devoir bénéficier de soins d'urgence, d'intervention en cas de crise, de consultation à la suite d'un traumatisme, en plus de faire l'objet d'un processus de collecte d'éléments de preuves médico-légales et d'un suivi médical. Nous savons que la tâche qui consiste à répondre à ces besoins incombe souvent aux spécialistes, mais nous savons également que nous avons tous un rôle à jouer dans le soutien aux victimes.

En réaction à l'analyse des besoins, nous assistons à l'apparition de services d'aide aux victimes sous forme de portefeuilles de programmes pour venir en aide aux membres des FAC qui ont souffert d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié. Le service d'aide aux victimes répond aux objectifs de l'opération HONOUR et réagira en mettant en place des mesures d'intervention, de soutien et de prévention pour atténuer les impacts des comportements sexuels dommageables et inappropriés.

La priorité initiale des efforts consiste à élaborer des options dans les trois secteurs, ainsi que d'éventuels programmes : Soutien par les pairs, liaison d'aide aux victimes et autres options en matière de signalement. Un examen des pratiques exemplaires des organismes externes et chez nos alliés nous a procuré un excellent contexte en plus d'avoir jeté les bases nécessaires à l'élaboration de services améliorés de soutien aux victimes au sein des FAC pour répondre ainsi aux besoins des victimes et de l'organisation.

## **Soutien par les pairs**

Un des aspects fondamentaux d'un soutien continu aux victimes d'un traumatisme sexuel ou d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié consiste dans ce qu'il se répercute au-delà du soutien des premiers intervenants et des conseillers et jusque dans les groupes de soutien, dont principalement ceux qui sont animés par les pairs. L'expérience des FAC en matière de soutien sur le plan de la santé mentale aux membres souffrant de blessures liées au stress opérationnel, comme un trouble de stress post-traumatique (TSPT), a démontré l'importance de tels groupes. L'analyse des besoins des victimes a confirmé la nécessité d'un programme de soutien par les pairs pour les victimes de comportement sexuel dommageable et inapproprié, alors que les FAC ont déjà terminé la recherche sur les modèles efficaces et les cadres possibles<sup>9</sup>. Sur un plan interne, les discussions avec le personnel de soutien social aux blessés de stress opérationnel (SSBSO) dans le but de revoir leur modèle actuel de prestation et les leçons retenues ont révélé que le SSBSO vient présentement en aide aux victimes de comportement sexuel dommageable et inapproprié, puisqu'il n'existe aucun programme de soutien par les pairs spécifique à ce genre de comportement. Même si la situation n'est pas idéale, parce que le SSBSO est davantage axé sur les problèmes de santé mentale en général, on a réservé un accueil favorable aux victimes de comportement sexuel dommageable et inapproprié et on les a intégrées aux groupes. Cependant, le SSBSO fonctionne présentement à plein rendement et si l'on devait s'éloigner du centre d'intérêt original, on devrait faire appel à une expertise additionnelle et à des ressources supplémentaires afin que les FAC puissent ainsi élaborer un programme de soutien par les pairs plus spécifique pour répondre aux besoins des victimes de comportement sexuel dommageable et inapproprié et de ceux qui leur viennent en aide.

Un coordonnateur national du programme possédant de l'expérience et de l'expertise dans ce domaine élabore présentement des options et un plan de mise en œuvre d'un réseau de soutien par les pairs

---

<sup>9</sup> Il existe des modèles ayant connu du succès pour les groupes de soutien par les pairs, à la fois internes et externes au FAC, qui ont fourni des exemples pour encadrer cette exigence et commencer une approche par étapes répondant à un besoin immédiat grâce à une plateforme électronique et à un programme plus structuré.

dans le but d'offrir un environnement sûr aux victimes et aux survivants d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié où ils pourront faire appel à l'aide de gens qui ont vécu des expériences comparables au sein des FAC.

## **Programme de liaison d'aide aux victimes**

L'intervention d'experts en la matière à toutes les étapes du soutien aux victimes, incluant la responsabilité des efforts de défense au nom des victimes dans le cadre des processus de plainte et d'enquête faisait partie des recommandations de la responsable de l'examen externe (REE).

La mise sur pied d'un Programme de liaison d'aide aux victimes nous assurerait que les victimes d'inconduite sexuelle pourront bénéficier du soutien d'un personnel ayant suivi une formation spécifique au fur et à mesure que leur cas évolue dans le système de soins de santé civil ou militaire ou de la police militaire, ainsi que dans le processus judiciaire.

À l'heure actuelle, les victimes d'agression sexuelle au sein des FAC doivent se débrouiller elles-mêmes dans le réseau médical et le système de justice complexes tout en apprenant à composer avec le traumatisme vécu, puisqu'il n'existe aucun programme unique et complet de défense et d'aide destiné aux victimes des FAC pouvant les aider à suivre ou à traverser les nombreuses étapes suivant le signalement.

Un Programme de liaison d'aide aux victimes réalisé avec l'aide des FAC reposerait sur l'éventail actuel des services de soutien offerts aux victimes d'agression sexuelle par l'entremise du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) et du Directeur des poursuites militaires, ainsi que de Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP).

Ce type de programme a démontré qu'il produit un effet positif et considérable sur les résultats des victimes d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié, améliorant ainsi davantage l'aide et le soutien aux victimes et répondant à l'une des recommandations de la responsable de l'examen externe.

## **Accroître les options en matière de signalement**

Notre recherche et celle qu'ont réalisée d'autres pays et organisations révèlent clairement qu'il existe de nombreux obstacles véritables ou apparents au signalement et qu'il est important d'offrir le plus grand nombre d'options possibles pour encourager les victimes et les gens qui ont assisté à un comportement sexuel dommageable et inapproprié à le signaler.

À l'heure actuelle, deux options s'offrent aux victimes d'agression sexuelle, soit signaler l'agression à la police et demander qu'on recueille des preuves médico-légales aux fins d'analyse ou décider de ne pas signaler l'agression. À l'heure actuelle dans les FAC, la collecte de preuves médico-légales (sur la victime) n'est possible que si celle-ci dépose officiellement une plainte dans les 72 heures suivant l'agression. Il n'est un secret pour personne que le traumatisme d'une agression sexuelle peut faire en sorte que les victimes auront énormément de difficulté à prendre une décision aussi importante à l'intérieur de ce délai et cette pression pourrait très bien rendre le traumatisme encore plus éprouvant.

Si la victime ne signale pas l'agression aux FAC, elle peut se rendre dans un hôpital civil local et demander qu'on lui administre une trousse d'examen consécutif à une agression sexuelle. Cependant, si l'on refuse l'intervention de la police, la trousse sera conservée pour un temps limité conformément à la réglementation provinciale.

Certains de nos alliés et plusieurs provinces et territoires du Canada (Ontario, Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique et Yukon) ont adopté d'autres options en matière de signalement afin d'atténuer les obstacles dont on sait qu'ils influencent les victimes lorsque vient le temps de décider de signaler ou non un cas d'agression sexuelle. Ce qu'on a qualifié, dans le rapport de la REE, de « signalements

restreints et non restreints » d'après le modèle des alliés, mais qu'on qualifie également de « troisième option de signalement » au Canada offre à la victime la possibilité de recueillir des preuves de manière anonyme sans nécessairement enclencher une enquête policière, mais tout en se réservant le droit de déposer une plainte officielle lorsqu'elle aura eu le temps d'explorer toutes les options qui s'offrent à elle. La troisième option de signalement offre un choix à ce niveau aux victimes d'agression sexuelle qui vivent cet épisode à la fois difficile et traumatisant sans mettre en péril les besoins en ce qui a trait à la collecte d'éléments de preuve. On a d'ailleurs constaté que cette façon de faire entraîne une augmentation du nombre de signalements et peut se traduire par une augmentation du nombre de poursuites couronnées de succès.

Il existe d'autres manières possibles d'accroître et de faciliter les signalements, dont le signalement en ligne et le contact initial, comme on le fait dans certains établissements d'enseignement, ainsi qu'au sein de l'armée américaine.

L'augmentation du nombre d'options de signalement apporterait chez les victimes un sentiment d'autonomisation, puisqu'elles pourraient alors prendre une série de décisions de moindre importance à un moment très stressant, de sorte que les options facultatives additionnelles réduiraient non seulement la résistance au signalement, mais elles augmenteraient la possibilité de recueillir, au sujet des infractions sexuelles et des prédateurs sexuels, des renseignements utiles qu'on perdrait autrement si aucune plainte n'était déposée officiellement.

### **Stratégie de mobilisation des victimes / survivants**

Un des principaux aspects du processus d'examen externe concernait la mobilisation des victimes et l'audition de leurs expériences, de leurs défis, ainsi que des impacts très personnels d'une inconduite sexuelle et ce afin d'apprendre d'eux. Ces perspectives ont été déterminantes afin de favoriser la compréhension au sein des FAC et essentielles pour concevoir et mesurer l'efficacité de la réponse des FAC. Bien qu'elle n'était que ponctuelle au départ, la mobilisation des victimes s'est poursuivie par la suite de manière informelle dans toute l'organisation; elle peut maintenant être officialisée, de manière à dépasser la simple consultation, pour permettre d'approfondir la collaboration, l'influence, les conseils et l'aide concernant l'augmentation du soutien aux victimes, la prévention, les interventions ainsi que le changement de culture dans les FAC<sup>10</sup>.

Les femmes et les hommes victimes d'une inconduite sexuelle ayant entraîné des impacts sur les plans physiques, mental et émotionnel voient d'un angle unique les circonstances qui ont entraîné leur victimisation et leur revictimisation par ce système qui était censé leur venir en aide, ainsi que les façons dont nous pouvons nous améliorer par nos efforts. Leur point de vue joue un rôle de premier plan lorsque vient le temps de modifier la culture, alors qu'il fera partie de la réponse immédiate et à long terme des FAC.

Les groupes de défense des victimes et les individus qui les représentent et qui sont eux-mêmes des survivants ont donné généreusement leur temps de manière formelle et informelle afin de collaborer aux initiatives qui ont été associées à ce jour à l'opération HONOUR. Certaines bases et certaines escadres sont entrées en relation avec des survivants afin d'accroître les occasions d'apprentissage pour les militaires. Certains survivants ont même rencontré des membres de la chaîne de commandement, dont le chef d'état-major de la Défense.

Les points de vue et l'expérience inestimables dont ils nous ont fait profiter ont joué un rôle de premier plan et font qu'on invite maintenant les groupes de soutien et de défense, ainsi que les individus qu'ils représentent à s'engager de manière plus officielle, alors que l'intention et le résultat espéré sont clairement définis afin de reconnaître les contributions inestimables des survivants.

---

<sup>10</sup> Les niveaux d'engagement associés aux thèmes **d'information**, de **consultation**, **d'implication**, de **collaboration** et **d'habiliter** proviennent d'un « modèle de participation publique » qui a été adapté et appliqué par les organisations et les gouvernements au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Nouvelle-Zélande et en Australie entre autres. Les niveaux, leurs objectifs et les types d'activités qui leur sont associés sont les suivants et cela constituera la base de notre stratégie qui est en cours d'élaboration et de mise en œuvre ce printemps.

Une mobilisation accrue aidera les FAC à être plus attentifs aux victimes et aux survivants et à se laisser guider par eux dans le but d'améliorer et de créer des solutions, de relever les défis et de combler les manques à gagner du passé, de développer les services de soutien aux victimes, et finalement assurer que les services de soutien aux victimes et les programmes de prévention sont alignés sur les besoins de la victime.

## **Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle**

Le Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS) a été mis sur pied en réaction aux recommandations de la responsable de l'examen externe, qui révélait la nécessité de créer un centre indépendant à l'extérieur de la chaîne de commandement des FAC. Les efforts déployés par le CIIS à ce jour étaient axés sur la prestation d'un soutien confidentiel et anonyme sans exiger ou provoquer de signalement officiel à la police ou à la chaîne de commandement. Le protocole de confidentialité permet aux individus qui entrent en contact avec le CIIS d'obtenir l'information, le soutien et la validation nécessaires qui les autorisent à entreprendre l'étape suivante. Pour certains, cela peut signifier qu'ils trouvent une oreille attentive pour la première fois et qu'ils obtiennent ainsi l'information sur la façon d'accéder aux services de soutien officiels dans leur secteur et, pour ceux qui décident d'aller de l'avant, de déposer une plainte officielle.

La réussite du Centre a reposé sur l'intégration de l'officier de liaison de la Police militaire (OLPM). Une étroite collaboration entre le CIIS et l'OLPM a permis aux membres des FAC de sortir de l'ombre et de signaler en toute confiance les cas de comportement sexuel dommageable et inapproprié. Cette pratique cadre correspond en tout point à la constatation de la REE selon laquelle un pourcentage élevé des cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle ne sont pas signalés. Les gens qui ont déclaré qu'ils ne seraient probablement jamais sortis de l'ombre sans l'aide du CIIS témoignent de la valeur de ce partenariat. Cela comprend ces gens qui se sont manifestés pour la première fois avec bravoure quelques décennies après l'incident et qui, dans un cas récent, a donné lieu à des accusations portées 35 années plus tard.

Un autre élément important du modèle de prestation des services du CIIS concernait la capacité des membres des FAC de participer à des interactions illimitées avec l'équipe du CIIS. Par ces interactions, les membres acquièrent la confiance en soi qui leur permet de prendre des décisions informées répondant ainsi idéalement à leurs besoins individuels et pouvant les amener à procéder à un signalement.

La mise en œuvre d'un système plus raffiné de gestion des cas et plus de 20 mois d'activités ont permis au CIIS d'accroître sa capacité d'extraire des renseignements cumulatifs pertinents sur les tendances et les enjeux, contribuant ainsi de manière plus substantielle aux efforts déployés dans le cadre de l'opération HONOUR. Le CIIS peut jouer et joue effectivement un rôle important en améliorant la connaissance de l'institution sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés, contribuant ainsi à la définition de changements appropriés entre les différentes institutions<sup>11</sup>. Alors que les Forces armées canadiennes reçoivent du CIIS des rapports réguliers quant au nombre et à la nature des appels, la chaîne de commandement des FAC n'a aucunement accès aux renseignements confidentiels contenus dans la base de données. Le système de gestion des cas assure la confidentialité des appelants comme le prévoit la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

L'objectif suivant du CIIS est d'offrir ses services 24 heures par jour et 7 jours par semaine. Le modèle opérationnel qu'on a récemment élaboré et approuvé sera mis en œuvre à l'été 2017 et représentera une interface fluide qui permettra aux membres des FAC de rejoindre un conseiller du CIIS en tout temps, peu importe où ils se trouvent sur la planète. L'approche sera ajustée au fur et à mesure de l'analyse de l'utilisation et des tendances, alors qu'on procédera à son évaluation après une année.

---

<sup>11</sup> Récemment, le CIIS a pu contribuer à l'examen exhaustif de la cour martiale, ordonné par le juge-avocat général, en fournissant une analyse de tendance sur les expériences que les membres ont eues en interagissant avec le système de justice.

Alors que ces efforts sont en cours, le CIIS s'efforce d'assumer un rôle accru en améliorant le soutien aux victimes comme le prévoyaient les recommandations de la REE. Une étroite collaboration au niveau de la mise sur pied de services améliorés de soutien aux victimes, de même qu'une participation continue de l'EISF-IS, du GICP, du JAG, du GPFC, ainsi que d'autres organisations connexes seront essentielles à la mise en œuvre réussie des recommandations en ce qui concerne un centre d'excellence.

## **Services de santé des Forces canadiennes**

Le Groupe des Services de santé des Forces canadiennes (SSFC) a revu sa politique médicale sur la Gestion médicale des inconduites sexuelles dans laquelle on retrouve maintenant une orientation plus claire sur la prestation des soins médicaux aux victimes d'inconduite sexuelle. Les médecins-chefs de la base doivent maintenant s'occuper des questions et des incidents impliquant des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans un contexte médical au cours des rencontres et des communications de routine entre les médecins et les fournisseurs de soins de santé.

Au cours de l'activité Causer pour la cause de Bell qui avait lieu le 25 janvier 2017, un groupe de discussion s'est réuni après la diffusion en direct du Comité sur la santé mentale d'Ottawa, alors que l'information sur les ressources portait, entre autres, sur les initiatives de l'opération HONOUR. Les SSFC poursuivent leur collaboration avec le CIIS afin de dispenser un soutien et des conseils sur les soins aux victimes et les auteurs des crimes, ainsi que pour assurer un échange d'information entre le CIIS et les professionnels de la santé.

Le Centre d'instruction des Services de santé des Forces canadiennes a redoublé d'efforts dans le cadre de l'opération HONOUR au cours de cette période de déclaration. Tous les membres du personnel et les stagiaires doivent maintenant remplir un formulaire d'accusé de réception pour les membres des FAC confirmant qu'ils comprennent les politiques relatives à toute « conduite impliquant une inconduite sexuelle, le harcèlement ou l'abus d'alcool ou de substances ». Le commandant et l'adjudant-chef du Centre d'instruction se rencontrent chaque fois lors du premier cours afin de présenter leurs attentes en lien avec ces questions importantes. En décembre 2016, un total de 27 cours avaient fait l'objet d'un exposé. De plus, les leçons apprises lors d'incidents d'inconduite sexuelle ont suscité énormément de discussions chez les principaux membres de l'état-major et ont servi de base à un exercice de simulation portant sur les considérations d'ordre pratique en réponse aux patients qui nous confient des problèmes en lien avec un traumatisme de nature sexuelle. Le Centre a accordé une importance toute particulière aux considérations initiales touchant la sécurité et la protection des victimes, ainsi qu'aux préoccupations sur le plan de la santé mentale, sur les gens qu'on doit rejoindre, sur les options en matière de ressources aux victimes, sur les mesures à prendre et même sur les « choses qu'il faut dire » et, ce qui est tout aussi important, sur les « choses qu'il ne faut pas dire ». Le Centre a produit un aide-mémoire et présenté des directives utiles à l'état-major au cours de cet exercice de simulation.

Lors du suivi d'un incident, nous avons déterminé que le travail à cet égard avait donné lieu à des mesures appropriées et à un soutien concluant pour le militaire. Les preuves anecdotiques significatives nous portent à croire que les initiatives ont un effet positif; que les exercices de simulation, combinés à l'attention proactive et soutenue à tous les niveaux des dirigeants du Centre d'instruction, hausse la confiance des stagiaires et de l'état-major à l'endroit des dirigeants, augmentant ainsi le nombre de signalements.

## **Aumônier général**

L'aumônier général a présenté deux programmes qui sont directement liés à l'opération HONOUR, soit le Programme des sentinelles et une nouvelle stratégie sur la santé et le bien-être spirituels dans le contexte d'un changement de culture. Les aumôniers jouent un rôle de premier plan, puisqu'ils peuvent servir de témoins tout en ayant l'œil ouvert sur les environnements des FAC et les militaires des FAC.

Ils sont capables d'influencer le moral et la force spirituelle des militaires dans leur combat qui vise à éradiquer les comportements sexuels dommageables et inappropriés au sein des FAC.

La mise sur pied d'une série de séminaires de formation continus dans le cadre du Programme des sentinelles et consacrés à l'abus sexuel représente un exemple concret d'un projet innovateur. En fait, un nouvel atelier de formation sur les soins et la réponse aux victimes de harcèlement sexuel fait intégralement partie de l'opération HONOUR. Nous assumons la responsabilité absolue qui consiste à prendre soin avec compassion de nos membres, dont tout particulièrement les victimes. Nous avons tous le pouvoir d'être de véritables leaders du changement. C'est d'ailleurs le genre de contribution qu'apporte un soldat qui joue le rôle de « sentinelle ».

Les aumôniers des FAC ont collaboré de près avec la Marine royale canadienne à l'élaboration d'un mécanisme leur permettant d'apporter un soutien à distance aux membres des FAC à bord des navires en mer, puisqu'il n'est pas toujours possible de déployer un aumônier à bord de chaque navire. Le Service de l'aumônerie royale canadienne a pris le virage décisif qui consiste à susciter un changement de culture durable. Cette nouvelle orientation se reflète dans l'élaboration du nouveau cadre stratégique intitulé *Un appel à servir 2.0* à partir de la nouvelle stratégie sur la santé et le bien-être spirituels de nos membres au sein des FAC. Cette nouvelle stratégie repose sur la promotion du bien-être et sur la préparation spirituelle du personnel des FAC, ainsi que des membres de leurs familles au travail et à la vie dans un environnement militaire.

## **Grand Prévôt des Forces canadiennes et Police militaire**

Le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) a continué d'insister sur un certain nombre de mesures importantes visant à améliorer les services de soutien aux victimes, comme en témoignent les deux rapports d'étape précédents. Le GPFC priorise les efforts visant à s'assurer que la Police militaire adopte une approche professionnelle, impartiale et objective lors des enquêtes impliquant des infractions de nature sexuelle. Pendant la période visée par le rapport, le GPFC s'est concentré sur la mise sur pied de l'Équipe d'intervention en cas d'infraction sexuelle (EIS), comprenant ainsi la portée des infractions d'ordre sexuel qui sont signalées à la Police militaire des FAC, poursuivant la formation en matière d'enquête sur les agressions sexuelles et d'entrevue avec les victimes, et réalisant un examen ciblé des cas précédemment jugés non fondés.

### **Enquête sur les infractions criminelles d'ordre sexuel**

Les FAC prennent très au sérieux toutes les allégations portant sur toutes les formes d'inconduites sexuelles commises par leur personnel et, dans tous les cas, des enquêtes sont menées pour déterminer les faits, analyser la preuve et, le cas échéant, porter les accusations appropriées. L'enquête sur les allégations d'agression sexuelle et d'autres types d'infraction criminelles de nature sexuelle fait appel à des compétences uniques de la part d'un enquêteur afin d'extirper l'information nécessaire du plaignant tout en faisant preuve de politesse, de sensibilité et de respect. Pour s'assurer que de telles enquêtes se déroulent de manière uniforme partout au Canada, le GPFC a demandé que toutes les infractions sexuelles de nature criminelle fassent l'objet d'une enquête par les membres du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC)<sup>12</sup>. Pour mettre cette directive en œuvre, on a créé au SNEFC 18 nouveaux postes d'enquêteur au sein de la Police militaire (soit trois postes par région) afin de mettre sur pied l'Équipe d'intervention en cas d'infraction sexuelle, dont la tâche consiste à enquêter sur toutes les plaintes d'infractions d'ordre sexuel. Les membres du SNEFC

---

<sup>12</sup> Voir 2120 (Coord politiques), QG Gp PM FC – GPA – Avis pol police 11/2015 daté 20 juil 2015 - Enquête des offenses criminelles à caractère sexuel.

jouissent du pouvoir de porter des accusations<sup>13</sup>, de sorte qu'ils peuvent accuser d'une telle infraction quiconque est régi par le Code de discipline militaire<sup>14</sup>.

Le GPFC a déterminé que toutes les allégations d'infraction à caractère sexuel doivent être traitées également, quelle que soit la gravité apparente des allégations. De plus, les infractions d'ordre sexuel (ainsi que toute autre infraction alléguée à l'endroit de la personne) se verront accorder la priorité avant les autres prétendues infractions (comme les infractions en lien avec la propriété), ce qui permettra d'assurer que l'enquête à leur sujet se déroulera le plus rapidement possible.

## **Équipe d'intervention en cas d'infraction sexuelle**

En septembre 2016, le GPFC mettait sur pied l'Équipe d'intervention en cas d'infraction sexuelle (EIS) dans le cadre des efforts du SNEFC visant à mettre sur pied et à entretenir un groupe d'enquêteurs d'expérience en matière d'agressions sexuelles. L'EIS s'occupe avant tout d'enquêter sur les infractions d'ordre sexuel qui touchant la communauté des FAC, incluant les agressions sexuelles, en plus d'assurer que les victimes bénéficient d'un soutien du début à la fin des enquêtes. L'EIS a pour mission de contribuer aux principes éthiques, aux valeurs et à l'efficacité opérationnelle des FAC en enquêtant sur les infractions d'ordre sexuel dans l'ensemble des FAC et du MDN. Pour y parvenir, l'EIS s'assure que les victimes sont informées des services de soutien disponibles par l'entremise de facilitateurs et d'intervenants clés, comme l'EISF-IS, le CIIS, le Centre de ressources pour les familles des militaires (CRFM), ainsi que différents organismes provinciaux et locaux de soutien aux victimes.

L'intention du Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) consiste à miser sur les connaissances accrues qu'on est présentement en train d'acquérir au sein de la police militaire et à favoriser le perfectionnement professionnel et l'expérience en améliorant la formation, le maintien en poste, l'expérience pratique, ainsi que la supervision. Le GPFC contribuera ainsi à assurer le bien-fondé des procédures, à accroître le soutien offert aux victimes et à améliorer la gestion des dossiers pour ainsi réduire les délais au niveau des enquêtes. Depuis sa mise sur pied en septembre 2016, l'équipe a trouvé tous ses membres et a entrepris une formation spécialisée portant, par exemple, sur les entrevues au sujet des traumatismes. Au cours de la prochaine année, le GPFC entend intégrer les techniques d'entrevue axées sur les traumatismes lors de toutes les enquêtes de l'EIS et créer une structure de gestion du personnel favorisant le perfectionnement et le maintien en poste des éléments possédant une expérience d'enquête au sein du SNEFC. Pour ce faire, le GPFC a déjà entrepris des efforts dans le but de procéder à une analyse professionnelle plus tard en 2017 et d'établir des structures plus flexibles pour les grades afin d'éviter de perdre l'expérience en raison des processus habituels de gestion des carrières au sein des FAC.

## **Compréhension de l'ampleur du problème**

Le GPFC continue d'accroître la capacité de la Police militaire d'analyser les données afin de mieux comprendre l'ampleur des infractions de nature sexuelle signalées à la police militaire. Alors qu'on n'a toujours pas procédé aux mises à jour du Logiciel de gestion des documents de la Police militaire, ces mises à jour demeurent une priorité pour le GPFC. D'ici à ce qu'on termine ces mises à jour, le GPFC prépare des sommaires trimestriels qui permettront de mieux comprendre l'ampleur de la question en plus de fournir des statistiques destinées aux résumés mensuels consacrés aux comportements sexuels dommageables et inappropriés.

---

<sup>13</sup> Voir l'article 107.02 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces armées canadiennes

<sup>14</sup> Cette autorité demeure en contraste avec les autres membres de la police militaire, qui sont limités à faire des recommandations d'accusations aux membres de la chaîne de commandement.

## **Instruction de la police militaire**

À l'École de la Police militaire des Forces canadiennes (EPMFC), les éventuels membres de la Police militaire qui suivent la formation initiale et les superviseurs de la Police militaire qui retournent à la formation avancée reçoivent maintenant une instruction portant sur l'appui aux victimes d'infractions d'ordre sexuel. À titre de membres de la Police militaire aux premières lignes, ces membres représentent souvent le premier point de contact avec la police et le système de justice. Pour cette raison, l'EPMFC a donc désigné des scénarios de formation spécifiques aux premiers intervenants qui visent principalement à déterminer les besoins des victimes et à leur offrir le soutien nécessaire, incluant le besoin de recueillir des éléments de preuve. Cette formation permettra à la Police militaire de renforcer la confiance chez les victimes avant que n'arrivent les enquêteurs du SNEFC et de l'EIIS.

En septembre 2016, le SNEFC tenait à l'intention de tous ses membres un atelier sur les enquêtes portant sur les agressions sexuelles. Les deux journées d'instruction ont commencé par une formation consacrée aux agressions sexuelles accompagnées de traumatismes donnée par l'Association internationale des chefs de police (AICP) et axée sur l'intervention face aux survivants d'agression sexuelle tout en tenant les contrevenants responsables et en améliorant les processus d'enquête. Par la suite, Russel Strand de la USAMPS (United States Army Military Police School) a prononcé une allocution sur l'art d'interviewer les personnes traumatisées. Quoiqu'axée sur les infractions de nature sexuelle, cette formation a profité à tous les enquêteurs du SNEFC et non seulement aux membres affectés à l'EIIS. L'atelier a également permis au GPFC et au commandant du SNEFC de décrire directement les attentes imposées aux enquêteurs qui doivent traiter avec les victimes et traiter les cas impliquant des infractions de nature sexuelle.

Enfin, le GPFC continue de miser sur les possibilités de formation axées sur la collaboration en compagnie de nos partenaires civils et militaires dans le domaine de l'application de la loi. Les enquêteurs du SNEFC ont suivi le cours d'enquête du Groupe d'assistance spéciale aux victimes, ainsi que la formation destinée aux enquêteurs canadiens sur les agressions sexuelles. Le GPFC a également conclu un partenariat avec le Collège de police de l'Ontario afin d'offrir le cours aux enquêteurs ontariens sur les agressions sexuelles à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes (EPMFC), soit à une classe mixte composée d'enquêteurs de la Police militaire et de la police civile. Ce partenariat facilitera l'accès à cette formation pour la Police militaire tout en consolidant les relations avec nos partenaires dans le domaine de l'application de la loi.

## **Examens des cas non fondés**

Dans une récente série de rapports des médias, on a souligné les taux de cas d'agressions sexuelles jugées non fondées par les organismes de police dans l'ensemble du pays. Dans ces rapports, on insiste sur la perception selon laquelle la police ne croit pas les victimes ou, dans certains cas, blâme les victimes lorsqu'elles viennent relater leur expérience et on précise que cette incrédulité s'exprimait alors qu'on qualifiait les cas de non fondés. Cependant, les ordres actuels de la Police militaire interdisent une telle approche. Conformément au Manuel de l'utilisateur du Programme de déclaration uniforme de la criminalité fondé sur l'affaire du Centre canadien de la statistique juridique, les règlements de la Police militaire prévoient qu'un cas doit être qualifié de non fondé uniquement lorsque l'enquête découle sur une conclusion selon laquelle on n'a pas violé ou tenté de violer la loi<sup>15</sup>.

À la lumière de ce rapport, plusieurs services de police ont demandé qu'on réexamine les cas non fondés d'agression sexuelle. Le 6 février 2017, le GPFC a ordonné au SNEFC de revoir tous les cas d'agression sexuelle non fondés afin de garantir que ces dossiers avaient été traités correctement. Alors que cette révision se poursuit, un examen préliminaire a permis de recenser 166 cas non fondés au sein de la Police militaire entre 2010 et 2016. Nous avons également déterminé qu'entre 2010 et 2015,

---

<sup>15</sup> Un exemple de cas qui serait jugé non fondé serait lorsque signalé par un tiers, incluant la chaîne de commandement, et au cours de l'enquête duquel prétendu contact sexuel, ce dernier avait été perçu erronément par d'autres ou n'avait pas eu lieu.

avant la publication du rapport de l'Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes, le taux de cas non fondés de la Police militaire s'élevait à 28,89 %. Dans la période 2015-2016 qui a suivi le rapport, ce taux a chuté à 14,57 %, et a continué de diminuer en 2016-2017, où le taux global de cas non fondés d'inconduite sexuelle s'établissait à 7,29 % et d'agression sexuelle à 6,8 %.

Comme nous l'avons souligné précédemment, le GPFC a émis en 2015 la directive selon laquelle toutes les enquêtes portant sur des agressions sexuelles devaient être confiées au SNEFC. La diminution du nombre de cas jugés non fondés nous porte à croire que les mesures prises par la Police militaire pour améliorer le traitement des cas d'agression sexuelle suivant la publication de l'Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes ont eu un effet positif pour les victimes. Pour consolider davantage cette approche, le GPFC a demandé en mars 2017 que seul le commandant du SNEFC soit autorisé à qualifier un cas d'agression sexuelle de non fondé. Ce changement à la politique fait en sorte que cette décision cruciale est prise de la manière la plus cohérente qui soit et uniquement par un dirigeant supérieur.

À l'avenir, le GPFC a demandé à son personnel d'élaborer un modèle d'examen externe de cas semblable au « modèle de Philadelphie » auquel on fait souvent référence. Même si les efforts visant à mettre sur pied un tel modèle viennent à peine de débuter, le GPFC a pour but d'élaborer un examen indépendant et externe des cas d'agression sexuelle non fondés au cours duquel les intervenants passeraient en revue tous les dossiers du cas en question. Ces revues auraient pour but d'aider la Police militaire à s'assurer qu'on applique les pratiques exemplaires dans ce domaine, qu'on adapte la formation de manière à combler les lacunes observées, que les cas font l'objet d'un traitement approprié et que les victimes signalent les cas en toute confiance à la Police militaire. Avant de procéder à la mise en œuvre, un élément important consiste à s'assurer qu'on règle les questions de confidentialité et de protection des renseignements personnels et que la confidentialité des victimes ne s'en trouve aucunement compromise.

Le GPFC et la Police militaire continuent de réaliser des progrès substantiels dans l'amélioration des interventions de la Police militaire en matière d'infraction d'ordre sexuel et de comportement sexuel inapproprié. De la structure organisationnelle à l'instruction, en passant par des changements aux politiques et les nouvelles initiatives d'examen des nouveaux dossiers, la Police militaire demeure résolue à mener des enquêtes indépendantes et objectives et à faire en sorte que les victimes reçoivent les soins professionnels et le soutien dont elles ont besoin. Dans ce but, le GPFC continuera de travailler à améliorer le perfectionnement professionnel et le maintien en poste de spécialistes d'expérience dans le SNEFC, afin de créer une plus grande capacité à comprendre l'ampleur des infractions d'ordre sexuel qui sont signalées à la Police militaire, de mettre en œuvre de l'instruction professionnelle moderne cohérente avec les pratiques exemplaires et de créer un effet d'entraînement par la mise en œuvre d'un modèle d'examen externe qui préservera la confidentialité. La confiance des victimes à l'endroit de la Police militaire est de la plus haute importance.

L'Examen externe a permis de cerner la confidentialité de l'information comme une préoccupation essentielle qui affecte la décision des victimes à signaler un incident de sorte que le GPFC entreprendra des efforts pour voir à ce que l'information sensible recueillie dans le cours des enquêtes soit protégée d'une divulgation inutile et inappropriée. Le GPFC s'est fixé comme but de donner à toutes les victimes et à tous les témoins de comportement sexuel inapproprié la confiance nécessaire pour s'adresser à la Police militaire afin de signaler un incident.

## **Compétence du système de justice militaire et l'inconduite sexuelle**

Dans le cadre de l'opération HONOUR, un certain nombre d'initiatives ont été entreprises par le commandement afin de répondre à de tels comportements et de les prévenir. De plus, notre système de justice militaire contribue de façon importante à la prise en charge des individus qui sont présumés avoir commis des infractions d'ordre sexuel ainsi qu'au soutien des victimes d'inconduite sexuelle.

Le système de justice militaire du Canada fait partie intégrante du système de justice canadien. Il est assujéti et conforme à la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte). Le Parlement a créé le système de justice militaire dans le Code de discipline militaire (CDM), qui figure à la partie III de la *Loi sur la défense nationale* (LDN). Le système de justice militaire vise à assurer le maintien de « la discipline, de la bonne organisation et du moral ». Comme l'a indiqué la Cour suprême du Canada, ce système existe en partie du fait que « [l]e recours aux tribunaux criminels ordinaires, en règle générale, serait insuffisant pour satisfaire aux besoins particuliers des Forces armées sur le plan de la discipline<sup>16</sup>. »

De nombreuses décisions du plus haut tribunal du Canada ont confirmé la constitutionnalité d'un système de justice militaire distinct. Au fil des ans, le système a été modifié et amélioré grâce à des décisions judiciaires et des changements législatifs et stratégiques, dont bon nombre étaient fondées sur des recommandations formulées par des juges en chef à la retraite ayant procédé à une évaluation indépendante du système. Dans sa décision la plus récente au sujet de la justice militaire, la Cour suprême du Canada a statué à l'unanimité que l'objectif du système de justice militaire consistant à assurer le maintien de la discipline, de la bonne organisation et du moral est rationnellement lié à la prise en charge des actes criminels commis par des membres des forces militaires, même dans les cas où ces actes n'ont pas été commis dans un contexte militaire (p. ex., pendant que les membres n'étaient pas en service, en uniforme ou à une base militaire).

Le CDM s'applique aux membres de la Force régulière en toute circonstance et à n'importe quel endroit dans le monde, et aux membres de la Force de réserve dans des circonstances précises, comme lorsqu'ils sont en service, en uniforme ou dans un établissement de défense. Le CDM établit un ensemble d'« infractions d'ordre militaire », parmi lesquelles figurent des infractions strictement militaires (p. ex., s'absenter sans permission et désobéir à un ordre légitime), ainsi que les infractions contrevenant à la loi du Parlement (comme une agression sexuelle contrevenant au *Code criminel*). Dans certains cas, un comportement sexuel dommageable et inapproprié constituera une infraction en vertu du CDM, parce qu'il s'agit d'une infraction strictement militaire (p. ex., une conduite déshonorante ou préjudiciable au bon ordre et à la discipline) ou parce qu'il est punissable en vertu du *Code criminel* (p. ex., une agression sexuelle).

Pour assurer la prise en charge des infractions d'ordre militaire, la LDN définit les responsabilités de certains acteurs du système de justice militaire, dont les commandants, le Juge-avocat général (JAG), le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC), le Directeur – Service d'avocats de la défense (DSAD), le Directeur – Poursuites militaires (DPM) et les juges militaires.

Le système de justice militaire continuera à être l'un des outils à la disposition des FAC pour répondre à ses besoins uniques en matière de discipline, d'efficacité et de moral, y compris dans le domaine des comportements sexuels dommageables et inappropriés. Cette exigence fondamentale pour maintenir la discipline dans les FAC a longtemps été reconnue. Cependant, certains membres du public canadien ont une idée inexacte selon laquelle le système de justice militaire canadien ne respecte pas l'équité ou la justice pour atteindre ses objectifs. En effet, les fins de la discipline et de la justice ne sont pas mutuellement exclusives.

Les Canadiens s'attendent à ce que les membres des FAC soient disciplinés pour accomplir leurs missions, ce qui nécessite un schéma d'obéissance instillé, une volonté de mettre d'autres intérêts avant les nôtres, le respect et l'obéissance envers l'autorité légitime. Le système de justice militaire continuera de répondre aux besoins uniques des FAC - y compris en poursuivant des infractions liées aux services qui n'existent pas ou ne seraient pas poursuivies devant les tribunaux civils - parce que toute faute inappropriée et dommageable peut sérieusement compromettre la discipline et le moral dans les FAC.

---

<sup>16</sup> *R v Généreux*, [1992] 1 R.C.S. 259.

Tous les canadiens peuvent avoir une confiance totale dans le système de justice militaire canadien. Le ministre de la Défense nationale (MND) et le CEMD ont exprimé leur confiance dans le système et appuient sans équivoque l'approche du JAG pour améliorer de manière proactive et responsable ce système, le cas échéant. Comme tout autre système de justice, le système de justice militaire du Canada doit continuer à évoluer en harmonie avec les exigences de la constitution canadienne et des valeurs canadiennes. Les FAC se sont engagées à veiller à ce que les besoins et les perspectives des victimes d'inconduite sexuelle soient pris en compte dans le système de justice militaire, mais tous les membres des FAC doivent également continuer à se concentrer sur les mécanismes de soutien plus larges aux victimes. Le MDN et le CEMD appuient l'examen de la cour martiale dirigé par le JAG, qui pourrait servir à proposer des recommandations pour mettre en œuvre un soutien des victimes encore plus fort dans le système de justice militaire.

## **Enquêtes sur les infractions d'ordre sexuel**

Au sein du système de justice militaire, seules les cours martiales peuvent juger les infractions graves, comme les agressions sexuelles; les accusations liées à des infractions mineures peuvent être jugées par voie de procès sommaires instruits par des membres de la chaîne de commandement de la personne accusée<sup>17</sup>.

Les accusations portées en vertu du CDM sont présentées à la cour martiale par des procureurs militaires, avec l'autorisation du DPM. Les procureurs militaires sont des avocats (membres d'un barreau provincial), qui prennent des décisions en toute indépendance par rapport à la chaîne de commandement des FAC, selon les mêmes principes directeurs que ceux utilisés par les autres procureurs au Canada<sup>18</sup>. En plus d'être tenus d'afficher le même niveau de professionnalisme que leurs homologues civils, les procureurs militaires font connaître les obstacles qui s'avèrent uniques aux opérations militaires et aux activités connexes.

Lorsque des accusations sont renvoyées au DPM, les procureurs militaires chargés du dossier doivent procéder à une évaluation juridique de la preuve pour déterminer si elle s'avère suffisante pour donner une chance raisonnable d'obtenir une condamnation en cour. Si la preuve s'avère suffisamment forte, les procureurs doivent déterminer s'il est dans l'intérêt public qu'on aille de l'avant avec la poursuite. Dans le cadre de leur évaluation de l'intérêt public, les procureurs militaires tiennent compte de facteurs comme l'incidence sur le maintien du bon ordre et de la discipline dans les FAC, l'opinion de la victime, la gravité ou la banalité de l'infraction présumée, l'incidence probable sur la confiance du public, sur la discipline au sein des forces militaires ou sur l'administration de la justice militaire, le nombre d'occurrences de l'infraction présumée dans l'unité ou l'ensemble de la collectivité militaire et la nécessité d'un effet dissuasif général et particulier.

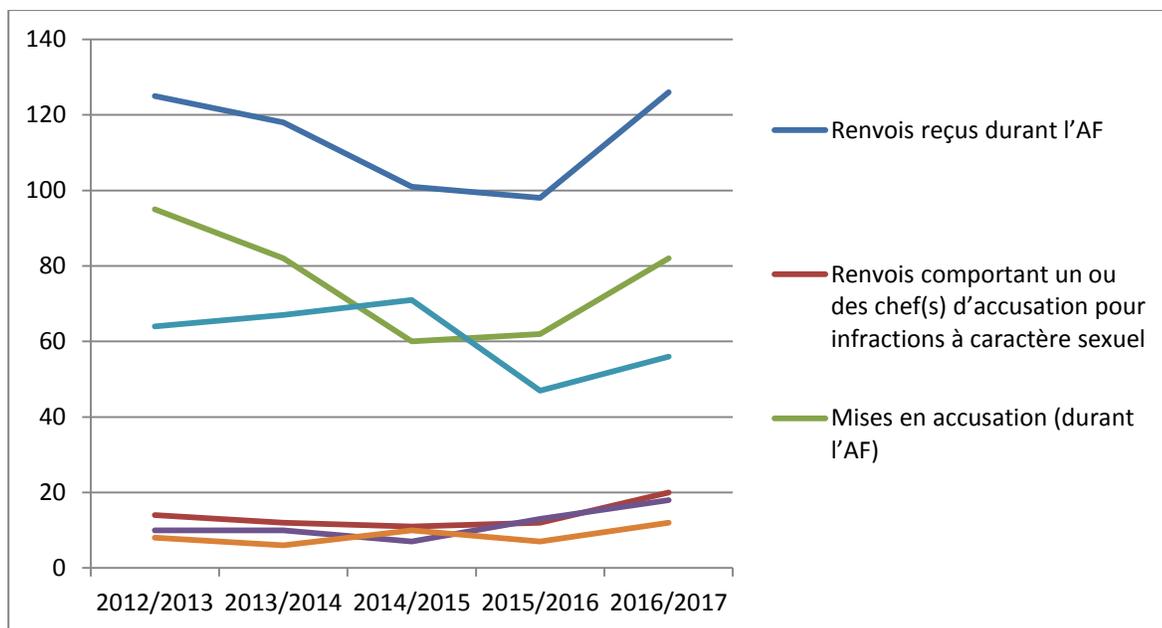
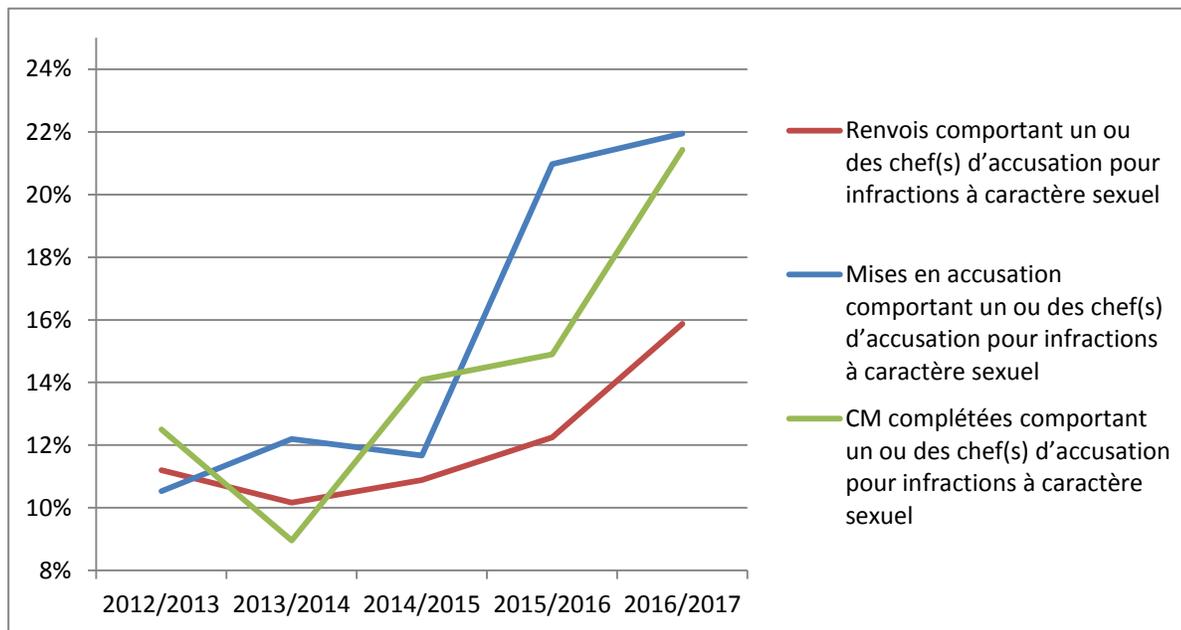
Les procureurs militaires ont tenu compte de l'ampleur du problème posé par les infractions liées à l'inconduite sexuelle, comme le souligne le rapport Deschamps, problème que l'opération HONOUR vise à corriger. La prise en compte de cette réalité par les procureurs militaires, dans l'intérêt public, cadre parfaitement avec les déclarations de la Cour suprême du Canada sur la façon appropriée dont les procureurs doivent exercer leur jugement et prendre des décisions en fonction des répercussions sociales globales de celles-ci. D'une manière conforme à l'engagement du CEMD à éradiquer les comportements sexuels dommageables et inappropriés par le biais d'Opération HONOUR, les procureurs militaires reconnaissent le degré élevé d'intérêt de la communauté militaire qui existe actuellement dans tous les cas d'infractions d'inconduite sexuelle, et ils tiennent grandement compte de cet intérêt lorsqu'ils prennent des décisions concernant les poursuites.

---

<sup>17</sup> Les cours martiales sont présidées par des juges militaires dont l'indépendance par rapport à la chaîne de commandement est entérinée dans la LDN, conformément à la Charte et tel que confirmé par la Cour d'appel de la cour martiale (une cour d'appel composée de juges civils) et la Cour suprême du Canada.

<sup>18</sup> En fait, bon nombre de procureurs militaires sont des membres de la Force de réserve qui sont également procureurs dans la sphère civile, au sein de divers services des poursuites fédérales et provinciales, aux quatre coins du Canada.

Comme l'illustrent les graphiques ci-dessous, de 2012 à 2015, les accusations liées à des infractions d'ordre sexuel représentaient moins de 12 % des cas transmis au DPM et environ 12 % des cas renvoyés à la cour martiale par ce dernier, et 9 à 14 % des cours martiales complétées étaient liées à ce type d'infraction : elles représentent maintenant 16 % des cas transmis au DPM et 22 % des cas renvoyés par ce dernier à la cour martiale, et près de 22 % des cours martiales complétées sont liées à ce type d'infractions<sup>19</sup>.



<sup>19</sup> Cette modification pourrait s'expliquer en partie par la qualité accrue des enquêtes sur ces questions et l'appréciation par les procureurs militaires de l'intérêt public dans la poursuite d'infractions de nature sexuelle, y compris les infractions qui auraient pu être considérées comme relativement mineures lorsqu'elles étaient isolées, à l'extérieur d'un contexte sociétal plus large.

Le Parlement a prévu des dispositions afin que les systèmes de justice civile et militaire se partagent la compétence des infractions criminelles d'ordre sexuel qui surviennent au Canada. En plus de tenir compte de la gravité du cas et de l'intérêt public de donner suite à l'accusation, les procureurs doivent déterminer le système de justice qui sera le mieux à même de prendre en charge le cas, entre le système militaire et le système civil. Dans bien des cas, ils effectuent cette évaluation conjointement avec des enquêteurs de la police militaire et de la police civile et des services des poursuites civiles, en tenant compte du point de vue des victimes.

Lorsqu'on leur confie un cas mettant en présence des infractions liées à l'inconduite sexuelle, les procureurs militaires doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'il soit pris en charge par l'autorité compétente (militaire ou civile) la plus appropriée et à ce que les préoccupations des victimes soient sollicitées, prises en compte et traitées<sup>20</sup>. La décision à savoir si un cas doit être confié au système de justice militaire ou civil est prise au cas par cas et exige de tenir compte d'un certain nombre de facteurs, dont :

- a. le point de vue de la victime;
- b. l'intérêt des collectivités militaire et civile dans l'affaire, qui est déterminé par des facteurs tels que l'endroit où l'infraction présumée s'est produite ou la question de savoir si l'accusé était en service à ce moment;
- c. la question de savoir si l'accusé, la victime ou les deux sont des membres des FAC;
- d. la question de savoir si l'affaire a fait l'objet d'une enquête militaire ou civile;
- e. l'opinion de l'organisme d'enquête;
- f. des questions d'ordre géographique, comme l'endroit où se trouvent les témoins requis.

Lorsqu'ils fournissent des conseils juridiques à savoir si des accusations devraient être portées ou non et à quelle autorité compétente elles doivent être présentées, les procureurs doivent tenir compte du point de vue de la victime de l'infraction présumée. Certaines préoccupations exprimées par la victime pourront être traitées plus efficacement si on les confie au système de justice militaire, et d'autres si on les soumet à la compétence des autorités civiles. Plus précisément, les procureurs doivent tenir compte du point de vue de la victime à l'égard de questions comme :

- a. l'urgence d'en arriver à un règlement;
- b. les préoccupations liées à la sécurité au sujet d'éventuelles représailles du suspect ou d'autres personnes;
- c. les préoccupations liées aux conditions imposées au suspect au terme de sa garde à vue<sup>8</sup>;
- d. l'accès aux services d'aide aux victimes;
- e. les traumatismes physiques ou mentaux résultant de l'infraction présumée;
- f. les traumatismes physiques ou mentaux résultant de la participation aux procédures judiciaires;
- g. les besoins de tous les enfants ou autres personnes à charge touchés par l'infraction présumée<sup>21</sup>.

Si le procureur détermine que les renseignements contenus dans le rapport d'enquête ne précisent pas suffisamment les préférences de la victime quant à l'autorité compétente, le procureur doit faire un suivi auprès de l'enquêteur et demander des renseignements complémentaires. Une fois l'autorité compétente choisie, il faut informer la victime de la décision prise et du raisonnement connexe.

---

<sup>20</sup> Voir la politique du directeur des poursuites militaires sur les infractions à l'inconduite sexuelle: <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-juridiques/infractions-sexuelles.page>

Tout au long de l'enquête sur les infractions liées à l'inconduite sexuelle et de l'examen de celles-ci en cour martiale, les procureurs militaires doivent se montrer sensibles à la situation des victimes de ces infractions. Ils doivent :

- a. s'assurer que la victime reçoit des renseignements en temps opportun tout au long de la procédure en cour martiale;
- b. maximiser la sécurité et le confort de la victime tout au long de la procédure en cour martiale (en la tenant au courant et en prenant toute autre mesure appropriée dans les circonstances);
- c. tenir compte du point de vue de la victime au sujet d'une éventuelle poursuite et de l'incidence que la décision d'intenter une poursuite ou non pourrait avoir sur celle-ci;
- d. demander une peine qui traduit le nombre, la gravité et l'ignominie de ces infractions d'ordre militaire, parmi les autres facteurs pertinents à la détermination de la peine<sup>22</sup>.

Dans certains cas, les autorités des FAC peuvent porter des accusations et tenir un procès pour une conduite qui ne constitue pas une infraction en vertu du *Code criminel* et qui ne sera pas prise en charge par des tribunaux civils. Par exemple, tenir des propos inappropriés de nature sexuelle envers autrui ne constitue pas une infraction en vertu du *Code criminel*. Un tel acte peut toutefois mener à une accusation de conduite préjudiciable au bon ordre et à la discipline en vertu du CDM; le cas échéant, le contrevenant aura un casier judiciaire s'il est reconnu coupable par la cour, et il risque, comme peine, de se voir imposer une amende, d'être renvoyé des FAC, ou même d'être détenu ou emprisonné. Dans certaines situations, en présence de compétences militaires et civiles concurrentes, des cas qui n'auraient pas nécessairement mené à des accusations dans le système civil ou qui auraient été réaffectés ou réglés par des engagements à ne pas troubler l'ordre public de façon à éviter l'ouverture d'un casier judiciaire, comme un cas d'agression sexuelle dans le cadre duquel on a touché les fesses de la victime en public à une fête, sont transmis à la cour martiale. Dans bien des cas, cette même conduite sera jugée par une cour martiale dans le système de justice militaire, puisqu'elle a une incidence plus grave sur la discipline et le moral. Il s'agit de l'une des raisons pour lesquelles un système de justice militaire distinct, composés de juges et de procureurs militaires indépendants, existe et continue de servir le public.

## Mesures législatives

### **Projet de loi C15 : *Loi visant à renforcer la justice militaire pour la défense du Canada***

Le projet de loi C-15 a reçu la sanction royale le 19 juin 2013. Il s'agit de la réponse législative du gouvernement aux recommandations formulées par l'ancien juge en chef du Canada, le très honorable Antonio Lamer, dans son rapport indépendant de 2003 sur les dispositions et la mise en œuvre du projet de loi C-25. Cette mesure législative constitue la modification la plus importante à la *Loi sur la défense nationale* depuis 1998.

Le projet de loi C-15 améliore plus avant divers aspects du système de justice militaire; entre autres choses, il donne encore plus d'indépendance aux juges militaires, établit expressément les objectifs et les principes de la détermination de la peine et prévoit de nouvelles peines. Cependant, certaines dispositions du projet de loi C-15, une fois en vigueur, accorderont aux victimes d'infractions d'ordre militaire des droits procéduraux précis, comme le droit de faire des déclarations à l'étape de la détermination de la peine devant une cour martiale, et permettront aux cours martiales de rendre une ordonnance de dédommagement semblable à ce que prévoit le *Code criminel*.

Les déclarations de la victime permettent aux victimes d'infractions, tout particulièrement celles qui ont subi des préjudices financiers et émotionnels importants, de faire entendre leur voix dans le cadre du processus de détermination de la peine. Les dispositions correspondantes du projet de loi C-15

obligeront une cour martiale à tenir compte des déclarations présentées par une victime dans le cadre des délibérations ou de toute autre manière jugée appropriée par cette même cour.

Les ordonnances de dédommagement, appliquées par le procureur ou par la cour martiale, permettront à la cour martiale d'imposer une ordonnance de dédommagement à un contrevenant si ce dernier a causé des dommages ou la perte d'un bien ou des préjudices physiques ou psychologiques. Une disposition distincte est prévue à cet égard dans le cas où il y a lésion corporelle ou menace de lésions corporelles à l'endroit d'une personne qui, au moment de l'infraction, était l'époux, le conjoint, l'enfant ou tout autre membre de la famille du contrevenant. Cette disposition permet aux victimes d'infractions d'ordre militaire d'obtenir un dédommagement sans recourir à un tribunal civil.

Certaines dispositions du projet de loi C-15 sont entrées en vigueur le 19 juin 2013 et le 18 octobre 2013. Le bureau du JAG et le ministère de la Justice sont en train de rédiger un ensemble de règlements complexes visant la mise en œuvre des dispositions restantes du projet de loi C-15. Le gouverneur en conseil décidera à quel moment ces dispositions concernant les droits des victimes entreront en vigueur.

## **Autres initiatives de justice militaire**

### **Révision globale du système des cours martiales**

En mai 2016, le JAG a ordonné un examen exhaustif du système des cours martiales. Cet examen vise à procéder à une analyse juridique et politique de tous les aspects du système des cours martiales des FAC et, le cas échéant, à élaborer et analyser des solutions qui permettraient d'accroître son efficacité, son efficience ou sa légitimité, puis à déterminer si des changements à des éléments de celui-ci s'avèrent nécessaires ou souhaitables à cette fin. En termes de comportement sexuel dommageable et inapproprié, l'examen portera sur l'ensemble des infractions d'ordre sexuel afin de déterminer s'il faut mettre à jour des infractions d'ordre militaire, ou en ajouter de nouvelles, et évaluera la pertinence des dispositions actuelles concernant la détermination de la peine et le besoin d'ajouter des mesures afin de protéger les droits ou les intérêts des victimes.

De plus, le JAG a exigé que toutes les solutions visant à accroître l'efficacité, l'efficience ou la légitimité du système des cours martiales étudiées par l'équipe soient conformes aux efforts déployés par les autres autorités des FAC à l'appui de l'opération HONOUR<sup>23</sup>.

L'équipe d'examen doit produire un rapport complet qui doit être envoyé au JAG au plus tard en juillet 2017.

### **Outil de gestion des cas et base de données de justice militaire**

Afin d'aider la chaîne de commandement à accéder à des renseignements à jour sur les types d'inconduites faisant l'objet d'enquête et la façon dont les plaintes sont traitées, le bureau du JAG étudie la possibilité d'élaborer un outil de gestion des cas et une base de données de justice militaire. Cet outil de gestion des cas et cette base de données de justice militaire consisteraient en un système électronique visant à assurer le suivi des dossiers de justice militaire depuis le signalement d'une infraction présumée jusqu'à l'enquête connexe, au dépôt d'accusations, à la décision de première instance et à l'examen dans le cadre d'un procès mené par voie sommaire ou en cour martiale.

Dans le cas des comportements sexuels dommageables et inappropriés, l'outil et la base de données fourniraient des renseignements à jour à l'égard d'un large éventail de points de données, dont :

---

<sup>23</sup> Tous les membres de l'équipe d'évaluation ont terminé une formation à propos de l'analyse comparative entre les sexes et connaissent bien le rapport Deschamps et à la fois les ordres du CEMD et JAG relatives à l'Opération HONOUR.

- a. le nombre d'enquêtes en cours sur des cas d'inconduite sexuelle;
- b. le nombre et le type d'accusations d'inconduite sexuelle;
- c. le nombre de procès sommaires et cours martiales tenus à l'égard d'accusations d'inconduite sexuelle;
- d. les conclusions tirées et les sentences prononcées dans le cadre des procès menés;
- e. le grade, le sexe, l'unité et l'élément des accusés/contrevenants et des plaignants/victimes;
- f. le temps écoulé entre la réception d'une plainte et le dépôt des accusations (le cas échéant);
- g. le temps écoulé avant qu'une accusation soit traitée en cour.

## **Recherche et collecte de données en cours**

### **Enquête sur le taux de prévalence**

Le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SIS FAC) mené par Statistique Canada visait à recueillir des renseignements sur le taux de prévalence de l'inconduite sexuelle dans les FAC, le signalement des comportements sexuels dommageables et inappropriés et la connaissance des membres des politiques, des programmes et des mécanismes de soutien connexes. Dans la foulée du SIS FAC, d'autres enquêtes sur le taux de prévalence sont menées afin de recueillir des renseignements auprès de groupes dont la situation est unique (p. ex., du fait de différences quant au milieu de travail, aux responsabilités, à l'expérience, à l'emploi, à l'instruction et au perfectionnement professionnel)<sup>24</sup>.

En menant des sondages personnalisés, nous pourrions mieux déterminer les points problématiques et établir des stratégies de prévention et d'information qui sont adaptées à des environnements, des groupes ou un modèle d'emploi précis. Voici certaines des sondages menées :

- a. Le Collège militaire royal du Canada (CMRC) a mené un sondage interne en mars 2017; l'analyse des données et la production des rapports connexes sont en cours.
- b. Le Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets (SAIOC) a mené une enquête du 2 novembre au 3 avril; l'analyse des données est en cours.
- c. L'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes (ELRFC) mène une enquête depuis le 28 novembre et toutes les recrues peuvent répondre au questionnaire connexe pendant la dernière semaine de leur formation; l'analyse des données débutera en juin.
- d. On mène actuellement une enquête auprès des membres de la Force régulière qui suivent la formation professionnelle initiale; la collecte des données a débuté à la fin du mois de janvier 2017 et se poursuivra dans les prochains mois.

De plus, les réponses des membres de la Première réserve au SIS FAC ont été analysées et transmises par le Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM). On procédera à une analyse par classe de service dans les prochains mois.

### **Sondage « À vous la parole » des Forces armées canadiennes**

Les FAC font des sondages « À vous la parole » pour connaître l'opinion de leurs membres à propos de divers sujet d'intérêt se rapportant aux problématiques humaines. Jusqu'à récemment, ces sondages étaient réservés uniquement aux membres de la Force régulière, mais depuis peu, les membres de la Force de réserve peuvent également y participer. Le sondage réalisé à l'automne 2016 comprenait des questions précises concernant l'opération HONOUR, le CIIS et l'intervention d'un témoin. Les résultats

---

<sup>24</sup> À titre d'exemple, généralement, les membres qui suivent la formation professionnelle de base ou initiale ne sont dans les FAC que depuis quelques mois, ce qui fait que bon nombre des questions du sondage sur l'inconduite sexuelle dans les FAC liées à l'expérience et à la connaissance n'auraient pas été pertinentes dans leur cas.

seront dévoilés à la fin d'avril 2017 et ils viendront compléter les résultats du sondage de Statistique Canada.

## Autres initiatives de recherche

Les FAC poursuivent l'examen de la documentation et font des recherches sur des sujets clés concernant les comportements sexuels dommageables et inappropriés ainsi que sur d'autres sujets d'intérêt. Le DGRAPM est le principal coordonnateur des recherches et des analyses internes, mais les FAC profitent également des recherches faites par nos alliées, les organisations civiles et les centres de recherche du gouvernement du Canada.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de certaines recherches présentement en cours :

- a. **Aide aux victimes** : comprend deux projets principaux. Le premier projet porte sur l'évaluation et l'examen des pratiques exemplaires (le rapport sera publié sous peu), le second projet est une analyse qualitative qui consiste à interroger des victimes et des praticiens du domaine de la santé (par exemple, des infirmières et des travailleurs sociaux au service des FAC) sur les défis vécus et les pratiques en place (le projet est encore à l'étape de la délimitation de l'étendue). En outre, en collaboration avec le Médecin général, une analyse a été menée pour déterminer la prévalence, les circonstances et les corrélats en matière de santé mentale chez les victimes de traumatismes sexuels d'ordre militaire.
- b. **Changement de culture** : Les effets d'un changement de culture et la capacité de réaliser ces changements notamment par la socialisation, la langue et les médias sociaux et le changement.
  - i. Les projets de socialisation comprennent : une analyse des organisations dominées par les hommes visant à examiner les indicateurs de risque et les contextes à risque élevé (le rapport a été reçu); les concepts en matière de comportements professionnels et éthiques et leurs impacts (rapport à paraître); une étude qualitative axée sur les processus de socialisation et d'endoctrinement des nouveaux membres (officiers/MR) des FAC (début du projet au printemps 2017).
  - ii. Langue : un examen de l'impact de la langue sur la culture et un projet expérimental qui permettra de tester la théorie de la déshumanisation en matière de propension à perpétrer (rapport à paraître).
  - iii. Le rapport concernant les médias sociaux a été remis. Se reporter ci-dessous pour en savoir plus.
  - iv. Changement : le rapport paraîtra sous peu.
- c. **Médias sociaux** : Cet examen de la documentation offre un examen complet de l'impact des médias sociaux sur le professionnalisme, la conduite et le comportement et met l'accent sur l'inconduite sexuelle dans un contexte militaire. L'analyse comparative entre les sexes (ACS+) a été utilisée comme cadre d'orientation pour mener cette revue de la littérature. Plus particulièrement, la revue a été axée sur les répercussions associées à l'utilisation des médias sociaux fondées sur le genre, le sexe et la diversité. Plus précisément :
  - i. Pour résumer et comparer les recherches sur le rôle des médias sociaux dans la création de conditions propices aux comportements inappropriés dans les organisations militaires et non militaires,
  - ii. Pour résumer et comparer les recherches sur le rôle des médias sociaux dans le renforcement des valeurs qui contribuent au professionnalisme, à la conduite et au comportement dans les organisations militaires et non militaires,
  - iii. Pour résumer et comparer la recherche sur les impacts des médias sociaux sur les cas d'inconduite sexuelle dans les organisations militaires et non militaires,
  - iv. Pour identifier des stratégies et des pratiques exemplaires permettant d'atténuer les risques associés aux médias sociaux. L'examen met en évidence les caractéristiques

uniques associées aux médias sociaux (par exemple, l'anonymat perçu, le manque de rétroaction faciale) qui favorisent l'émergence de l'inconduite individuelle dans un environnement en ligne.

L'examen met en évidence les caractéristiques uniques associées aux médias sociaux (par exemple, l'anonymat perçu, le manque de rétroaction faciale) qui favorisent l'émergence de l'inconduite individuelle dans un environnement en ligne. En particulier, des études précédentes ont mis l'accent sur le harcèlement et les comportements discriminatoires en ligne à l'égard des femmes.

Grâce à la revue de la littérature et aux pratiques exemplaires identifiées, plusieurs recommandations ont été formulées. Plus précisément :

- i. Tout d'abord, en ce qui concerne les politiques en matière de médias sociaux, il est recommandé qu'elles définissent clairement ce qui constitue un comportement inapproprié en ligne, et qu'elles définissent les principaux termes (à savoir, sexisme)<sup>25</sup>. En outre, il est recommandé que les politiques en matière de médias sociaux proposent des liens avec d'autres documents d'orientation (par exemple, des politiques sur le harcèlement sexuel en général, des directives en matière d'éthique) et qu'elles expliquent comment interpréter ces documents dans un environnement en ligne.
- ii. Deuxièmement, en ce qui concerne la socialisation, il est recommandé de mettre en œuvre le plus tôt possible une instruction régulière pour les membres des FAC sur les médias sociaux (par exemple, au début de l'instruction de base), et de veiller à ce que les échanges informels entre les membres des FAC ne viennent miner l'instruction régulière<sup>26</sup>. Ces conversations informelles pourraient être atténuées par les dirigeants et la culture. Grâce à leurs comportements appropriés, les dirigeants deviennent des modèles pour les pairs et les subordonnés et jouent un rôle déterminant en matière de socialisation<sup>27</sup>.
- iii. Troisièmement, il est recommandé de créer et de maintenir une culture fondée sur le respect et l'inclusion, et de ne tolérer d'aucune façon le harcèlement sexuel. Finalement, il est recommandé de s'assurer que les protocoles en matière de mesures disciplinaires soient clairement énoncés de sorte que tous les membres des FAC sachent ce qui constitue un comportement inapproprié en ligne et connaissent les conséquences associées à ces comportements.

Les résultats de la recherche sur les pratiques exemplaires sont limités du fait que les données proviennent principalement de la profession médicale. Compte tenu de ce biais, il est recommandé que les prochaines recherches portent sur les pratiques exemplaires en matière de médias sociaux et de professionnalisme dans un contexte militaire. De plus, l'efficacité des politiques et de l'instruction en matière de médias sociaux n'a pas été démontrée<sup>28</sup>.

Malgré l'intérêt général en matière de harcèlement sexuel et de discrimination en ligne, peu de recherches empiriques étudient spécifiquement ces comportements dans un contexte organisationnel. En conséquence, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour étudier le rôle des facteurs organisationnels (par exemple, la culture) en lien avec l'émergence de l'inconduite individuelle, ou inversement, la promotion de l'inclusion et du respect. Une

---

<sup>25</sup> Lieber, 2011

<sup>26</sup> Coe et al., 2011; Treem & Leonardi, 2012

<sup>27</sup> Gibbons, 2010

<sup>28</sup> Les organisations peuvent généralement justifier leurs politiques, mais la plupart ne disposent pas de données solides pour démontrer leur efficacité. Ainsi, les prochaines recherches devraient avoir pour objectif de déterminer quantitativement l'efficacité des initiatives se rapportant aux médias sociaux. Une piste de solution serait de suivre les taux d'incidents de harcèlement sexuel signalés ou le ratio d'employés ayant signalé un incident de harcèlement sexuel pour une période donnée. La présente revue de la littérature soutient également le besoin de nouvelles recherches en matière de pratiques exemplaires fondées sur des données probantes visant à promouvoir les avantages associés à l'utilisation des médias sociaux au sein des organisations.

discussion est en cours et des recommandations seront proposées en vue de créer une culture inclusive sur les médias sociaux.

- d. **Enjeux liés au leadership.** Deux projets distincts permettront d'étudier ces enjeux. Le premier repose sur une revue et une analyse des pratiques exemplaires et des stratégies permettant de remettre en question les hypothèses soutenues par les différentes directions et autorités (rapport attendu le mois prochain). Le deuxième est un projet de recherche qualitative qui demandera la participation des directeurs de grades ciblés, en commençant par les militaires du rang supérieur. Ils devront identifier les défis en matière d'inconduite sexuelle et les obstacles à l'atténuation et la résolution du problème (début de la collecte de données – juin 2017).
- e. **Effet des témoins.** Revue de la littérature scientifique et analyse de l'effet témoin, y compris le signalement par un tiers et l'intervention d'un témoin (rapport attendu sous peu). Un projet de recherche expérimentale actuellement à l'étape de la définition de la portée et de l'élaboration permettra de mesurer l'effet des stratégies en matière de messagerie.
- f. **Évaluation des effets de l'opération HONOUR sur la réduction des incidents liés aux comportements sexuels inappropriés dans les FAC.** Ce projet fera appel à des groupes de discussion pour évaluer la culture et le climat actuel à la suite des initiatives mises en place pendant l'opération HONOUR. Dans sa phase initiale de planification, le projet permettra de cerner les secteurs souffrant de lacunes et de formuler des recommandations pour améliorer la situation. Si le financement est approuvé, ce projet commencera à l'automne 2017.

## Cueillette de renseignements et suivi des incidents

En avril 2016, nous avons établi un cadre intégré d'information et de rapport pour aider à faire le suivi des incidents, des enquêtes, des mesures et des résultats. Les rapports issus de ces mécanismes sont diffusés de manière régulière pendant l'exposé hebdomadaire opérationnel du CEMD afin d'informer et de mobiliser les dirigeants dans toute l'organisation. Depuis janvier 2017, des rapports mensuels sont également disponibles en ligne sur les sites Internet et Intranet de l'opération HONOUR.

Une compilation des rapports mensuels pour la période allant du 16 avril au 17 mars est jointe à l'annexe du présent rapport.

## Systeme de suivi et d'analyse des comportements sexuels dommageables et inappropriés des FAC

Avant l'opération HONOUR, les FAC ne disposaient d'aucune méthode normalisée pour évaluer pleinement l'ampleur du problème relatif aux comportements sexuels dommageables et inappropriés. En effet, il n'y avait pas de système de production de rapport et de suivi centralisé permettant de compiler les données des systèmes d'enregistrement des plaintes et des rapports provenant du GPFC, du JAG et du DMP. Depuis avril 2016, les FAC ont adopté un format de suivi mensuel qui permet à l'organisation de faire le suivi des occurrences d'incidents de comportements sexuels dommageables et inappropriés et d'analyser les progrès de l'opération HONOUR. Ce système sera bientôt remplacé par un système automatisé de gestion de l'information; le système de suivi et d'analyse des comportements sexuels dommageables et inappropriés des FAC. En partenariat avec une équipe de développement du Sous-ministre adjoint (Gestion de l'information) nous avons construit un outil de capture de données intégrée et sécurisée dédié aux incidents de comportements sexuels dommageables et inappropriés. Cet outil comprend des fonctionnalités avancées de production de rapports de veille qui vise à réunir dans un même entrepôt de données toutes les données connexes

provenant de sources et d'organisations<sup>29</sup> distinctes. Cette capacité permettra d'améliorer le suivi, l'analyse et la production de rapport en matière de comportements sexuels dommageables et inappropriés jusqu'à l'élimination éventuelle de ces comportements, de mesurer les tendances et d'évaluer l'efficacité des mesures prises au sein de l'organisation et de renforcer le cadre de production de rapport pour éclairer la prise de décision.

Les travaux sur le nouveau système progressent au rythme prévu et devraient être achevés en juin 2017. La capacité de production de rapports sera optimale dès septembre 2017.

## **Transformation du mécanisme de gestion des plaintes des FAC – Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GIPC)**

Le Directeur général - Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) participe directement à l'opération HONOUR, notamment avec la Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GIPC)<sup>30</sup>, laquelle va fournir un système simplifié et intégré de gestion des plaintes et des conflits répondant aux besoins des membres des FAC et de la chaîne de commandement. Ce mécanisme donne suite aux recommandations du rapport Deschamps de simplifier le processus de plainte de harcèlement et de résolution des conflits.

Les conflits survenant dans le milieu de travail ont des incidences directes sur l'ambiance de travail, sur l'efficacité opérationnelle et sur le maintien en poste de l'effectif. En prodiguant le plus tôt possible des conseils de qualité aux membres des FAC et à la chaîne de commandement, nous parviendrons à un meilleur équilibre entre une approche fondée sur les intérêts et une approche fondée sur les droits, ce qui réduira le nombre de griefs, ainsi que la tendance à recourir à des moyens extérieurs.

Durant la seconde moitié de 2016, les nouvelles initiatives ci-après, en lien avec la transformation, la simplification et l'amélioration du mécanisme de gestion des plaintes, ont été mises en œuvre :

- a. des bureaux prototypes offrant des services de gestion des plaintes (SGP) de type GIPC ont été officiellement ouverts à Montréal, à Valcartier, à Kingston et à Borden le 20 octobre 2016. Plus de 187 plaintes ont été enregistrées par ces SGP au cours des cinq premiers mois d'activité. La majorité de ces plaintes ont été réglées à l'amiable, en offrant des conseils spécialisés et en établissant une approche collaborative entre la chaîne de commandement et les membres des FAC. Au total, 17 incidents impliquant des comportements sexuels dommageables et inappropriés ont été enregistrés et signalés à la chaîne de commandement concernée, ou au CIIS si la situation l'exigeait.
- b. Tous les agents des SGP ont été formés par représentant du CIIS pour gérer les incidents impliquant une inconduite sexuelle.
- c. Des protocoles ont été mis en place entre la GIPC et le CIIS afin de faciliter le transfert des fichiers et le renvoi des dossiers sensibles.
- d. Un protocole a été mis en place avec le Sous-ministre adjoint (Services d'examen) (SMA[Svc Ex]) et le Directeur – Enquête et examens spéciaux (DESS) pour valider la capacité d'enquêtes centralisées. Quatre enquêtes spécifiques pour harcèlement ont été transmises au DESS en 2016.
- e. Une directive de mise en œuvre portant sur le transfert de capacités entre composants a été soumise en mars 2017 afin de synchroniser le transfert des capacités ayant trait aux modes

---

<sup>29</sup> Le développement du système de suivi a également fourni des solutions pour d'autres organisations dans les FAC nécessitant une gestion améliorée de la base de données et la gestion des cas. En développant une solution de gestion de données commune et sécurisée, nous pourrions consolider les exigences, minimiser les efforts doubles et minimiser les frais généraux d'entrée des utilisateurs grâce à des interfaces électroniques personnalisées.

<sup>30</sup> Les caractéristiques du système de gestion intégré comprendront de nouveaux outils / fonctionnalités: un portail unique, des conseils dédiés à la résolution de conflits de haute qualité, des fichiers électroniques, un système de suivi unique, de nouvelles capacités d'enquête et une prise de conscience de la situation intégrée.

alternatifs de résolution de conflits, aux droits de la personne et au harcèlement du Chef du personnel militaire au GIPC par l'entremise du vice-chef d'état-major de la défense.

## Réalisations des bureaux SGP Prototype pour la période du (1 novembre 2016 au 31 mars 2017)

*187 cas enregistrés dans les 5 premiers mois d'opération	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les bureaux SGP sont efficacement utilisés par la C de C et les membres des FAC</li> <li>• Perçu comme un service à guichet unique par la C de C et les membres des FAC</li> <li>• Les requêtes proviennent aussi des bases autres que celles où le prototype de GIPC est offert</li> </ul>
*40% des problèmes ont été résolus informellement entre la C de C et le militaire concerné	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une résolution rapide et efficace affecte directement l'efficacité opérationnelle, la qualité de l'environnement de travail et la rétention</li> <li>• Le SGP a joué un rôle positif dans la prévention de l'enregistrement d'environ 29 plaintes fondées sur le droit</li> <li>• Le SGP a désamorcé 5 situations critiques où les membres des FAC étaient prêts à utiliser des mécanismes externes</li> </ul>
*33% des requêtes proviennent de la C de C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SGP a fourni assistance et conseils à la C de C sur des cas complexes, permettant ainsi d'éviter des erreurs procédurales coûteuses</li> <li>• Selon les conseils du SGP, 6 griefs enregistrés ont été réglés de façon informelle et retirés du processus</li> <li>• Accès facile à une capacité d'enquête transparente/ impartiale (DEES, DSEI) – DEES gère présentement quatre cas</li> </ul>
*17 cas directement reliés à l'opération HONOUR ont été référés à la C de C ou au CIIS/SMRC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournit un mécanisme supplémentaire à la signalisation des RI/HSB</li> <li>• Des protocoles ont été établis avec le CIIS/SMRC pour le renvoi de cas</li> </ul>
Augmentation de l'évaluation de situation/SA pour les unités et le commandement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rapport local et le rapport stratégique mensuel fournissent une image complète</li> <li>• Une visibilité accrue permet à la C de C de jouer un rôle proactif dans la résolution des plaintes</li> <li>• Le système de suivi informelle fonctionne, le développement d'un système permanent pour la COT/POC est en cours</li> </ul>
*Plus de 50 activités de sensibilisation locale effectuées par les SGP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SGP aide à l'éducation, à la sensibilisation et à la formation en matière de règlement des plaintes et des conflits</li> <li>• Le SGP joue un rôle clé dans la démythification de la résolution des plaintes tout en aidant la C de C</li> <li>• Plus de 1173 visites sur le site d'auto-assistance</li> </ul>

Des discussions sont en cours entre l'EISF-IS, la GIPC et le CIIS afin de synchroniser les initiatives telles que l'obligation d'avoir un expert en matière de harcèlement sexuel au sein des FAC et la nécessité d'un système de GI/TI modernisé pour la gestion des plaintes, incluant un site Web en libre-service (portail unique), un système de gestion des cas à l'échelle locale, des fichiers électroniques, un système d'enregistrement et de suivi unique et un rapport stratégique mensuel automatique. Ce système devrait avoir les répercussions positives suivantes :

- faciliter la résolution hâtive et locale des plaintes par la chaîne de commandement;
- effectuer le suivi des fichiers électroniques pour tout leur cycle de vie, de l'enregistrement à l'archivage;
- communiquer efficacement avec les autorités techniques au sujet des problèmes complexes;
- formuler des conseils en matière de harcèlement et participer aux enquêtes;
- renseigner les membres des FAC sur les mécanismes internes pertinents;
- offrir un accès facilité afin de permettre la participation de la chaîne de commandement;
- sonner l'alerte concernant tout problème systémique potentiel;
- comprendre les principes de justice naturelle et d'équité procédurale.

La GIPC garantit l'effet voulu et constitue une ressource centrale vers laquelle se tourner pour tous les membres des FAC en situation de conflit ou aux prises avec des comportements sexuels dommageables et inappropriés. De par la présence d'experts ayant des compétences dans l'ensemble du spectre des conflits et des plaintes, y compris le harcèlement sexuel, cette approche centralisée permet aux FAC de régler rapidement les problèmes de manière proactive et localisée grâce à une expertise pertinente, des conseils cohérents et des mesures concrètes.

## Politique

La première des toutes nouvelles Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) en lien avec les comportements sexuels dommageables et inappropriés, laquelle porte sur la prévention et la résolution du harcèlement (DOAD 5012-0) et s'adressant tant aux militaires qu'au personnel civil du ministère de la Défense nationale, a été publiée en décembre 2016. Cette directive modernise la prévention et la résolution des cas de harcèlement en sensibilisant les membres du personnel, en encourageant la résolution rapide des problèmes et en consignand des résultats mesurables. Ces mesures contribuent à offrir un lieu de travail dans lequel ni les employés civils ni les militaires n'ont à souffrir de harcèlement et de discrimination.

L'étape suivante dans le processus de transformation du concept en politique, puis en stratégie, et enfin en plans, consistait à élaborer une stratégie de prévention du harcèlement ainsi que des lignes directrices en matière de prévention et de résolution du harcèlement pour le ministère et les FAC. L'instruction sur la prévention et la résolution du harcèlement sera mise en œuvre au printemps. L'élaboration de plans annuels de prévention du harcèlement et d'améliorations aux enquêtes sur le harcèlement, au suivi, à la résolution et aux programmes connexes se poursuit par l'entremise du travail de la GIPC, de l'opération HONOUR ainsi que de toutes les initiatives civiles en milieu de travail associées.

La norme de qualification pour le cours de conseiller en harcèlement fait actuellement l'objet d'une révision par le groupe d'instruction de soutien des FAC, et la responsabilité de la qualification sera transférée à la GIPC, une fois sa mise en œuvre terminée.

Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes continuent de participer à l'examen général des mises à jour des politiques et des programmes du gouvernement du Canada sur la diversité, le harcèlement, la violence au travail, la violence sexospécifique, la violence familiale, le respect sur le lieu de travail, la santé et le mieux-être et l'analyse comparative entre les sexes plus. L'organisation maintient son engagement à collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne sur des questions d'élaboration de politiques et de formation.

## Examens administratifs et libération des FAC

Les ordres et les attentes du chef d'état-major de la défense (CEMD) ont été clairement exprimés dès le début de l'opération HONOUR. Ceux qui ont choisi de ne pas suivre les ordres ou de ne pas se conformer à l'intention de l'opération HONOUR ont fait face et continueront de faire face à des mesures disciplinaires et à des procédures administratives, lesquelles se traduisent par diverses actions disciplinaires et administratives, y compris la libération des FAC.

Bien que des politiques des FAC contiennent déjà des directives à l'égard des processus et des procédures liées à l'envoi d'un avis d'intention visant à recommander la libération et un examen administratif<sup>31</sup> dans le cas de ceux dont la conduite a été jugée inacceptable, en décembre 2016, le CEMD a fourni des directives aux FAC qui rendent obligatoire l'envoi, aux membres reconnus coupables d'une infraction d'ordre sexuel ou d'une infraction criminelle qui constitue une inconduite sexuelle, d'un avis d'intention visant à recommander la libération si l'incident s'est produit après le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cet avis est suivi d'un examen administratif professionnel du Directeur – Administration (Carrières militaires). Dans le cadre de cet examen, le Directeur – Administration (Carrières militaires) évalue et recommande des mesures administratives, qui peuvent aller jusqu'à la libération des FAC<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> Les examens administratifs sont effectués conformément à la DOAD 5019-2 (Examen administratif) et à la DOAD 5019-5 (Inconduites sexuelles et troubles sexuels) pour tous les cas d'inconduite sexuelle afin d'assurer la cohérence de l'approche, tout en garantissant l'équité procédurale dans l'application des mesures administratives.

<sup>32</sup> Entre le 1<sup>er</sup> jan 16 et le 31 déc 16, 40 membres des FAC ont fait l'objet d'examens administratifs pour les incidents d'inconduite sexuelle et de ceux-ci, 26 décisions ont été rendues avec 24 libérations des FAC et deux personnes retenues avec conseil et probation.

## Formation et éducation

La formation et l'éducation sont des éléments essentiels pour qu'une institution puisse créer et maintenir des normes élevées en matière de rendement et de conduite. Instaurer avec succès des changements organisationnels exige différentes initiatives qui produisent des effets immédiats sur le comportement ainsi que des activités à long terme qui entraînent une évolution culturelle durable. La stratégie et le cadre d'éducation et de formation de l'opération HONOUR tirent profit du système existant de perfectionnement professionnel des FAC afin d'incorporer de nombreuses interventions sur le rendement adaptées à des groupes cibles précis afin de maximiser le rendement.

Entre octobre 2015 et janvier 2016, une évaluation des besoins de formation pour tous les programmes d'éducation et de formation des FAC en lien avec les comportements sexuels dommageables et inappropriés a été effectuée afin de cerner les lacunes et de recommander des changements afin d'assurer une approche complète et globale de l'éducation et de la formation pour permettre le changement de culture au sein des FAC et l'atteinte de la mission de l'opération HONOUR. Les solutions de soutien ciblées et harmonisées en matière d'éducation, de formation et de rendement sont maintenant intégrées systématiquement dans les cours des FAC tout au long de la carrière d'un militaire.

À partir de l'analyse des besoins de formation, un cadre stratégique d'instruction et d'éducation a été développé en collaboration avec les responsables de l'instruction environnementale afin de guider la mise en œuvre et la surveillance stratégique de toutes les activités de perfectionnement professionnel et d'instruction individuelle et d'éducation (II et E) connexes au sein des FAC. Des exigences précises de haut niveau ont été cernées et incluses dans l'ordre d'opération du CEMD et les ordres subséquents. Conformément à ces ordres, l'EISF-IS a mis en œuvre ou créé les produits et programmes d'éducation et de formation suivants au cours de la période de ce rapport, ou y a été affecté :

- a. L'élaboration et la mise en œuvre d'une trousse de formation sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés au niveau de l'unité;
- b. L'élaboration et la mise en œuvre d'une trousse de formation sur l'intervention des témoins au niveau de l'unité;
- c. L'élaboration et la mise en œuvre de l'atelier Respect dans les FAC pour l'ensemble des FAC;
- d. L'élaboration et la mise en œuvre de l'application mobile Respect dans les FAC.

Nota : Les deux trousse de formation au niveau de l'unité visent à encourager les dirigeants à avoir une discussion avec leurs subordonnés sur ce que sont les comportements sexuels dommageables et inappropriés, la façon de prévenir ces comportements et comment appuyer les victimes. Ces produits sont disponibles en ligne sur le site Web de l'opération HONOUR et sont accessibles à tous les militaires. Tous les responsables de l'instruction ont incorporé ces trousse de formation comme trousse de formation autonomes au niveau de l'unité, en plus de les adapter comme contenu essentiel des cours d'instruction individuelle et d'éducation existants.

Les initiatives d'éducation et de formation de l'opération HONOUR développées et mises en œuvre par l'EISF-IS conjointement avec les responsables de l'instruction fournissent une approche uniforme, harmonisée et complète qui assure que tous les membres des FAC sont formés de manière progressive,

---

Au cours des trois premiers mois de cette année, suite à la directive du CEMD en rapport avec les avis d'intention de recommander la libération émis pour infractions liées à l'inconduite sexuelle, 77 dossiers ont été ouverts et sont en cours de révision, en attendant la décision.

de l'instruction élémentaire des FAC jusqu'aux cours de formation professionnelle avancés<sup>33</sup>. Le plan est fondé sur la stratégie d'éducation et de formation pour tous les responsables de l'instruction qui fournit la structure pour l'approche globale du développement et de la mise en œuvre de l'instruction sur l'opération HONOUR. Bien qu'il reste du travail à faire afin de terminer le développement des produits et de programmes de formation identifiés pour l'opération HONOUR, la stratégie et le plan globaux sont en place pour que tous les responsables de l'instruction puissent cibler et diriger les efforts requis.

En plus de l'instruction sur l'opération HONOUR en lien avec les comportements sexuels dommageables et inappropriés, la formation ACS+ a été lancée dans l'ensemble des FAC, et de nouvelles trousse de formation ont été mises en œuvre conformément à la directive sur les femmes, la paix et la sécurité, et on tient compte des considérations sexospécifiques pour les opérations et l'instruction sur le soutien et le maintien de la paix, conformément à ce qui suit.

### **Cours sur le maintien et le soutien de la paix**

Les ordres du commandant et le formulaire à l'arrivée sont expliqués par l'officier du cours et signés par tous les stagiaires (des FAC, d'autres ministères et de forces militaires étrangères), les instructeurs et le personnel supplémentaire. Il prévoit que le harcèlement sexuel n'est pas toléré sur les lieux de travail, que tous les membres des FAC ont l'ordre de ne pas soumettre le personnel au milieu de travail à du harcèlement, et que tous les membres des FAC ont l'ordre d'intervenir et de signaler un tel comportement.

Le cours de l'expert militaire des Nations Unies sur les missions et l'instruction individuelle préalable au déploiement comprennent des leçons théoriques ainsi que des scénarios évalués dans le cadre d'un exercice en campagne. Bien qu'ils ne portent pas strictement sur l'opération HONOUR, les scénarios portent sur les enjeux en matière de genre, la paix et la sécurité, l'exploitation et la violence sexuelle, les enfants vivant dans des zones touchées par les conflits, la violence sexuelle liée aux conflits et tout autre enjeu pertinent ou similaire lié aux droits de la personne.

### **Formation sur l'intervention des témoins**

La formation des FAC sur l'intervention des témoins au niveau de l'unité aide les membres des FAC à reconnaître l'inconduite et le harcèlement sexuel et à y réagir de manière décisive quand ils en sont témoins. Ce programme interactif montre le rôle qu'ont les témoins et les leaders dans la perpétuation de la violence et du harcèlement sexuels s'ils n'interviennent pas et le pouvoir qu'ils ont pour faire cesser les comportements sexuels dommageables et inappropriés et pour appuyer leurs collègues des FAC. Il démontre pourquoi il est crucial pour les témoins de comportements sexuels dommageables et inappropriés et de harcèlement de dénoncer ces comportements au lieu de garder le silence.

Comme le tableau suivant le démontre, 100 % des membres de l'équipe de commandement dans l'ensemble des commandements ont suivi la formation, et la participation des membres des FAC continue à un rythme exceptionnel.

---

<sup>33</sup> Cette approche tire profit d'un programme de perfectionnement professionnel équilibré afin de renforcer les comportements appropriés en fonction de l'éthique et des valeurs des FAC, qui sont par la suite renforcés davantage au niveau de l'unité.

**Formation sur l'intervention des témoins**  
**Taux de participation en date du 31 mars 2017**

Commandement	Pourcentage de participation des QG et des équipes de commandement	Pourcentage de participation de l'ensemble du personnel de N1
Armée canadienne	100 %	88 %
Marine royale du Canada	100 %	72 %
Aviation royale du Canada	100 %	94 %
Commandement du personnel militaire	100 %	73 %
Commandement des opérations interarmées du Canada	100 %	95 %
Commandement - Forces d'opérations spéciales du Canada	100 %	67 %
Commandement du renseignement des Forces canadiennes	100 %	96 %

### **Atelier Respect dans les FAC**

L'EISF-IS, en collaboration avec le Directeur – Protection de la santé de la Force et en partenariat avec les programmes de soutien du personnel (PSP) et de promotion de la santé, a élaboré un atelier d'une journée intitulé « Respect dans les FAC ». L'atelier a été conçu afin de favoriser un changement durable dans les attitudes et les comportements axés sur l'instauration d'un climat et d'une culture de respect qui concordent avec les valeurs et les principes éthiques des Forces armées canadiennes.

Le programme pilote a été lancé à cinq emplacements des FAC et, au cours de la période de janvier à mars 2017. Dix-sept ateliers ont été offerts à Halifax, Gagetown, Bagotville, Ottawa et Kingston. Les commentaires des participants ont été extrêmement positifs; 90 % des participants recommandent l'atelier aux autres membres des FAC. L'évaluation a souligné l'efficacité des stratégies d'instruction choisies et les connaissances approfondies du contenu de la part des animateurs.

Le programme pilote a été un succès et l'EISF-IS, en collaboration avec tous les intervenants, s'assure présentement que les ressources nécessaires sont en place pour offrir des ateliers Respect dans les FAC dans l'ensemble des FAC par l'entremise du PSP et dans le cadre du programme « Énergiser les Forces ».

### **Application mobile Le Respect dans les FAC**

L'application mobile des FAC portant sur l'opération HONOUR est dans les dernières étapes de développement et d'essais. Elle sera lancée en juin 2017. L'application « Respect dans les FAC » permettra aux membres des FAC de tous les grades de prévenir les comportements sexuels inappropriés et d'intervenir en toute connaissance de cause. L'application gratuite pourra être téléchargée sur les appareils mobiles. Elle comprend des outils téléchargeables, de l'information éducative et des ressources pour appuyer toutes les personnes qui doivent gérer un incident de comportement sexuel dommageable et inapproprié. Elle a été conçue pour compléter les initiatives en cours de sensibilisation, de soutien, de formation, d'éducation, d'intervention et de prévention associées à l'opération HONOUR<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Voici certaines fonctions importantes de l'application:

1. Prestation de soutien aux utilisateurs des FAC au pays ou à l'étranger;
2. Accès aux ressources de soutien géo référencées (poste de police, hôpital, centre de crise, CIIS, etc.);
3. Directions GPS à partir de la position actuelle;
4. Capacité d'appeler une ressource et de lui envoyer un courriel directement à partir de l'application;
5. Capacité d'accéder au site Web de la ressource directement à partir de l'application;

## Intégration de l'opération HONOUR aux programmes, aux qualifications et aux normes

Les établissements d'instruction (EI) de la Génération du personnel militaire (GENPERSMIL) ont travaillé assidûment afin d'intégrer les concepts et les sujets de l'opération HONOUR aux activités de formation et d'éducation en lien avec les programmes de formation militaire professionnelle commune des FAC.

Afin d'approfondir les programmes de sensibilisation initiaux de l'opération HONOUR et de fournir de l'orientation et de l'information plus adaptées au personnel et aux instructeurs des établissements d'instruction, de nouvelles directives et formations de sensibilisation ont été offertes à tout le personnel de formation et aux instructeurs pour s'assurer qu'ils sont en mesure de reconnaître l'intimidation et de prendre les mesures appropriées dans l'environnement de formation des FAC. Les stagiaires de partout dans les FAC reçoivent une séance d'orientation qui porte sur les « comportements appropriés » et leur devoir de signaler tout comportement inapproprié dont ils sont témoins.

La réussite du cours ACS+ a été ajoutée comme préalable pour suivre les cours de perfectionnement professionnel des militaires du rang pour les périodes de perfectionnement (PP) 2 à 4 et comme élément des cours de perfectionnement professionnel des officiers de PP 2. Du contenu connexe a également été intégré dans les cours de PP 3 et 4 au Collège des Forces canadiennes.

Tous les établissements d'instruction ont pris des mesures afin d'incorporer les objectifs de l'opération HONOUR à l'instruction et à l'orientation fournies à leur personnel d'enseignement (militaire et civil), et l'opération HONOUR a été intégrée aux programmes de formation militaire professionnelle commune des FAC à différents niveaux à l'aide de différentes approches en fonction du programme et du public cible :

- a. Séances d'information sur l'opération HONOUR offertes à tous les stagiaires dans le cadre des procédures normales d'administration du cours;
- b. Nouvelles activités portant sur l'opération HONOUR ajoutées aux programmes;
- c. Éléments en lien avec l'opération HONOUR ajoutés aux activités existantes au sein d'un programme.

Pour appuyer les objectifs établis dans les ordres de l'opération HONOUR, les activités de la GENPERSMIL s'inscrivent dans le cadre de deux approches :

- a. Matériel propre à l'opération HONOUR développé en collaboration avec l'EISF-IS;
- b. Intégration des thèmes sous-jacents dans le programme d'instruction des leaders des FAC. Ces thèmes portent sur les comportements inappropriés en général et sont renforcés en soulignant et rappelant l'éthos, les valeurs et les responsabilités des leaders des FAC.

Un élément clé du leadership au sein des FAC est l'internalisation et de s'assurer de l'harmonisation organisationnelle de l'éthos des FAC. Les incohérences dans l'application des valeurs et des principes de l'éthos des FAC, particulièrement les actions qui ont entraîné les comportements inappropriés ayant mené à la mise en œuvre de l'opération HONOUR, ont entraîné l'examen de la façon dont l'éthos des FAC était renforcé dans les cours communs des FAC des périodes de perfectionnement (PP) 1 à 5. Bien que tous les établissements d'instruction de la GENPERSMIL ont pris des mesures proactives afin

---

6. Mises à jour de l'application (tout le contenu accessible est aussi à jour que la version la plus récente de l'application);

7. Mini-applications mobiles (activité sur le consentement, activité sur l'intervention des témoins,

8. Activité « Maintenant, que faire? », etc.; et

9. Liste des cours et ateliers offerts.

de renforcer l'enseignement de l'éthos des FAC, en mettant l'accent sur l'opération HONOUR, il y a encore un besoin d'assurer une démarche plus uniforme pour les programmes des FAC.

Afin d'institutionnaliser l'éthos des FAC dans la formation militaire professionnelle commune des FAC à tous les niveaux et pour toutes les périodes de perfectionnement, un nouvel objectif d'apprentissage/de rendement intitulé « Internaliser l'éthos des FAC » a été développé.

Le nouvel objectif d'apprentissage et de rendement est maintenant un objectif de type réussite ou échec qui comprend deux parties :

- a. Internaliser l'éthos des FAC. Il est reconnu que l'évaluation chez un militaire de la pleine intégration des valeurs désirées peut être difficile; cependant, cela demeure le résultat souhaité à atteindre. Le critère consiste à ce que la personne fasse preuve d'un engagement face à l'éthos des FAC en adoptant les valeurs mises de l'avant dans l'éthos des FAC. Ces valeurs, décrites dans *Servir avec honneur* et le Programme d'éthique de la défense, sont les suivantes :
  - i. sens du devoir;
  - ii. intégrité;
  - iii. loyauté;
  - iv. courage (surtout le courage d'agir si on est témoin d'une inconduite);
  - v. respect et dignité de tous;
  - vi. servir le Canada avant soi-même;
  - vii. obéir à l'autorité légale et l'appuyer.
  
- b. Démontrer la compréhension de son rôle à titre de leader au niveau tactique, opérationnel ou stratégique en s'assurant que la profession reflète l'éthos des FAC. Les points précis consistent à confirmer que la personne comprend son rôle de la façon suivante :
  - i. s'assurer du respect de normes élevées en matière de comportement professionnel qui sont harmonisées avec l'éthos des FAC;
  - ii. faire la promotion de l'éthos des FAC auprès des subordonnés, des pairs et des supérieurs;
  - iii. bâtir une culture de professionnalisme militaire au sein des FAC;
  - iv. s'assurer que la culture organisationnelle est harmonisée à l'éthos des FAC;
  - v. faire la promotion d'un climat éthique.

La mise en œuvre de ce nouvel objectif d'apprentissage et de rendement aura lieu au cours de la prochaine année d'instruction qui commencera en avril 2017 avec les cours de qualification militaire de base et de qualification militaire de base des officiers, puis dans les collèges militaires et les programmes de leadership, de nomination et de perfectionnement des dirigeants. L'échec à l'un des deux objectifs entraînera un échec et une évaluation de rendement.

## **Initiatives de formation des commandements environnementaux**

### **Initiatives de formation de la Marine royale canadienne (MRC)**

La MRC, comme tous les autres commandements des FAC, a reçu l'ordre de la part du CEMD de mettre en œuvre un programme d'instruction à l'appui de l'opération HONOUR. Cela s'est produit en même temps que la conception et le développement de l'instruction à l'appui du nouveau Code de conduite de la MRC et du Guide révisé du système divisionnaire par le Groupe d'instruction du personnel naval (GIPN). Une analyse réalisée par le GIPN met en évidence qu'une grande partie du contenu se recoupait, mais qu'il y avait aussi un écart considérable entre l'instruction des officiers et celle des militaires du rang (MR). Pour rendre l'instruction efficace, efficiente et utile aux marins de la Force

régulière et de la Réserve, le GIPN a combiné toutes les exigences dans un seul programme, appelé Leadership, respect et honneur (LRH).

Le programme LRH couvre les qualifications de tous les grades de MR et les cours des officiers et relie le contenu aux exigences des postes et aux attentes.

Le programme d'instruction de LRH permet de donner une compréhension de base des exigences en matière de comportement à tout le personnel de la MRC. Il présente également aux stagiaires les directives et les procédures afin de signaler des cas de comportements inappropriés. À mesure que le personnel est promu à des grades supérieurs, l'orientation du programme passe de la compréhension et des actions individuelles à l'identification des attentes quant aux mesures que les superviseurs de chaque niveau doivent prendre afin de résoudre des incidents et prévenir tout cas de comportement inapproprié à l'avenir. Bien que le contenu est au départ présenté principalement à l'aide d'exposés, la majorité du contenu à l'intention des superviseurs est présenté par des études de cas et des discussions en petits groupes animées par du personnel haut gradé. Tout au long du développement du programme LRH, le GIPN a travaillé en étroite collaboration avec le personnel d'instruction de l'EISF-IS pour s'assurer que le contenu du programme reflète l'intention des FAC et respecte les exigences nationales.

Le GIPN intègre également les trousseaux de formation de l'EISF-IS au niveau de l'unité qui ont été développées récemment, Lutte contre les comportements inappropriés et Intervention des témoins, dans le programme de la MRC. De plus, la BFC Halifax a offert cinq ateliers Respect dans les FAC dans le cadre du programme pilote de l'EISF-IS. Finalement, l'organisation est en train de développer une bibliothèque des études de cas accessible à toutes les unités navales afin d'appuyer le perfectionnement professionnel au sein de l'organisation.

### **Initiatives de formation de l'Armée canadienne (AC)**

L'AC a activement développé et incorporé le programme d'instruction et les outils de l'opération HONOUR dans l'ensemble de l'organisation.

Le responsable de l'instruction individuelle de l'Armée canadienne a ordonné la mise en œuvre d'une qualification de l'opération HONOUR et une modification au plan d'instruction de toute instruction commune, professionnelle et spécialisée de l'AC, y compris l'instruction propre à l'Armée de terre de la période de perfectionnement (PP) 1. L'objectif de rendement (OREN) 099 « Se conformer au code de valeurs et d'éthique des FAC » vise à institutionnaliser l'éthos des FAC et de l'AC dans l'instruction individuelle et l'éducation et la formation militaire professionnelle de l'AC.

L'objectif et les principes de l'opération HONOUR ont aussi été intégrés dans le cours d'éthique fondé sur des faits de l'AC, qui dure trois jours et qui combine des cadres philosophiques à la psychologie dans le but de comprendre le comportement et les attitudes morales des soldats, d'inciter les témoins à intervenir afin de mettre fin aux comportements sexuels dommageables et inappropriés, et d'expliquer le rôle des leaders et la façon de les influencer de façon positive. La clé du succès du programme est l'interaction, qui permet de discuter franchement des dilemmes difficiles en matière d'éthique. Les enjeux relatifs à l'éthique en milieu civil, policier, gouvernemental et militaire sont abordés en profondeur et sous l'angle du Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC. La gestion du risque en matière d'éthique est un élément clé du dialogue et consiste à minimiser les échecs en matière d'éthique au sein d'une institution et à réagir aux échecs qui surviennent. La discussion lors du jour 3 porte à nouveau sur l'opération HONOUR, en soulignant que la majorité de ce qui a été présenté comme de l'inconduite sexuelle représente également un comportement contraire à l'éthique. L'instruction est offerte en ayant recours à différentes stratégies d'instruction, y compris les discussions sur des scénarios et l'utilisation d'études de cas. Le cours d'éthique a été suivi par plus de 100 nouveaux coordonnateurs de l'éthique des unités de l'AC.

La trousse de formation des FAC sur l'intervention des témoins au niveau de l'unité a été offerte en cascade aux membres de la Force régulière et de la Première réserve de l'AC, en commençant par les dirigeants supérieurs de l'AC jusqu'au niveau du peloton. De plus, Gagetown a été choisie comme emplacement pilote pour la prestation de l'atelier Respect dans les FAC. Trois ateliers y ont été offerts. Les commentaires recueillis au sujet de ces activités de formation ont été extrêmement positifs.

La formation de premier intervenant, une initiative locale de la 3<sup>e</sup> Division du Canada à Edmonton, est un atelier d'une journée visant à former les militaires à offrir du soutien immédiat aux victimes de comportements sexuels dommageables et inappropriés et à engager un dialogue en vue d'adopter des changements de culture sains et durables. Cette formation est intense et comprend des présentations, des discussions, du travail en groupe et des jeux de rôle. Quatre ateliers ont été offerts à Edmonton et un à Gagetown, ce qui a permis de former plus de 120 soldats. Les commentaires reçus sont très positifs et le module sur le soutien aux victimes sera incorporé à l'atelier Respect dans les FAC.

Le commandant du Centre d'instruction au combat (CIC) a développé une récompense au niveau de la formation, nommée « Récompense du soldat éthique », afin de reconnaître les personnes qui ont personifié les valeurs et l'éthique des FAC et de l'AC par leurs actions personnelles au sein du Système de l'instruction individuelle de l'AC. Le commandant du CIC a depuis approuvé son octroi au premier récipiendaire choisi parmi les nombreuses personnes en candidature.

Le cours sur les opérations de l'Armée de terre a incorporé les points de discussion portant sur l'opération HONOUR dans ses exposés existants sur l'éthique et le commandement, et deux intrants distincts sur l'opération HONOUR ont été développés. Une exigence de contenu portant sur l'opération HONOUR a été inscrit dans le document militaire du cours sur les opérations de l'Armée de terre de la Première réserve.

Des exposés par l'EISF-IS et des leaders clés des FAC et de l'AC ont été mis au calendrier pour les cours d'équipe de commandement d'unité.

L'instruction sur l'opération HONOUR a été incorporée dans les activités du Groupe d'aide à l'arrivée pour les activités d'instruction collective de l'AC, par exemple l'exercice MAPLE RESOLVE (Ex MR).

### **Initiatives de formation de l'Aviation royale canadienne (ARC)**

L'Aviation royale canadienne (ARC) a consacré des efforts considérables pour améliorer la sensibilisation aux comportements sexuels dommageables et inappropriés et exécuter le programme de l'opération HONOUR. En novembre 2016, l'ARC a organisé un groupe de travail sur l'instruction qui a identifié tout le matériel d'instruction publié sur l'opération HONOUR et adopté une approche par étape pour organiser le contenu de l'instruction sur l'opération HONOUR. Le groupe de travail a déterminé les étapes progressives de l'instruction pour différents groupes professionnels gérés par l'ARC et les cours de leadership, en mettant l'accent sur les éléments de compréhension, d'intervention, de prévention et de soutien à chaque niveau.

Ce modèle comprend un niveau planifié de répétition intentionnelle afin de souligner le contenu important et durable relatif à l'opération HONOUR, pour compléter l'instruction adaptée et approfondie sur des aspects précis tenant compte de la complexité progressive de l'opération HONOUR à mesure que le personnel de l'ARC atteint les grades supérieurs. Il est aussi à noter que le programme annuel d'orientation à l'intention des équipes de commandement tire profit de la liste de vérification et des vidéos du commandement de l'ARC, et accueille des conférenciers de l'EISF-IS experts relativement à l'opération HONOUR.

D'autres contenus d'instruction ont été développés à l'intention de l'ensemble de l'ARC ou à l'intention des échelons subordonnés, notamment une trousse de formation de discussions fondées sur des scénarios portant sur les relations entre instructeurs et stagiaires, que tous les instructeurs de l'ARC de tous les établissements d'instruction doivent suivre. Cette trousse de formation sert maintenant de modèle pour les établissements d'instruction des FAC d'autres armées.

L'atelier sur le respect en milieu de travail, une initiative locale de la 19<sup>e</sup> Escadre Comox, a été développé et mis en œuvre en février 2016. Le but de cet atelier est d'augmenter la compréhension des comportements sexuels dommageables et inappropriés et du rôle de leadership que chaque militaire doit jouer afin de promouvoir le respect en milieu de travail, et de sensibiliser les participants à cet égard. À ce jour, 50 ateliers ont été offerts à Comox, ce qui a permis de former plus de 1000 personnes.

L'atelier sur le respect en milieu de travail a été évalué par l'EISF-IS en juin 2016 et a été jugé approprié pour une mise en œuvre dans l'ensemble des FAC. L'EISF-IS et la 19<sup>e</sup> Escadre ont collaboré afin de développer l'atelier « Respect dans les FAC » et la formation connexe à l'intention des animateurs. En décembre 2016, l'EISF-IS a lancé le programme d'instruction à l'intention des animateurs de l'atelier « Respect dans les FAC », ce qui a permis de former huit animateurs pour la prestation de cet atelier à cinq endroits des FAC. Dans le cadre du programme pilote, Bagotville a tenu trois de ces ateliers. Les commentaires reçus ont été extrêmement positifs.

## **Programmes institutionnels**

### **Diversité et inclusion**

Les Forces armées canadiennes s'efforcent de refléter la composition culturelle, ethnique et linguistique du Canada. Pour atteindre cet objectif, elles s'engagent à accroître la diversité et à promouvoir l'inclusion parmi son personnel, parce que l'expérience pendant les opérations a montré que la diversité améliore l'efficacité opérationnelle. La stratégie des FAC sur la diversité a été approuvée en mai 2016 et elle forme le cadre qui dirige, promeut et protège le respect et la dignité de tous les membres des FAC. Un plan d'action bien défini a été approuvé en janvier 2017, lequel relie les tâches, ressources, délais et mesures de rendement nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques de la stratégie sur la diversité. Les quatre objectifs de la stratégie sont les suivants : comprendre la culture de la diversité canadienne, inculquer une culture de diversité au sein des grades des FAC, moderniser les politiques qui appuient la diversité, et générer des FAC qui reflètent la diversité du Canada. Le plan d'action intègre également toutes les tâches relatives à l'équité en matière d'emploi tirées du Plan d'équité en matière d'emploi des FAC, dans le but de rassembler toutes les composantes formant le concept de diversité et l'engagement des FAC aux principes d'égalité et de diversité pour tous.

Ces principes s'appliquent à tous les membres du personnel des FAC, ce qui comprend les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et allosexuelles ou qui questionnent leur sexualité (LGBTQ+). Les membres LGBTQ+ des FAC ont droit de travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement. Afin d'appuyer une meilleure compréhension de la culture de diversité, des propositions de recherche sur différents sujets, notamment une étude de la prévalence du comportement raciste et du harcèlement fondé sur le racisme contre des membres des groupes désignés du MDN et des FAC, et sur la perception des militaires de la communauté LGBTQ+, sont aux étapes finales de l'examen en vue de l'approbation. Ces projets de recherche tireront profit des mesures prises à l'appui de la diversité et de l'inclusion. Les FAC continuent également d'explorer la possibilité de développer un réseau national de soutien LGBTQ+ au sein des FAC. À l'heure actuelle, certaines bases (Borden, Montréal et Halifax) ont établi des réseaux locaux afin d'appuyer leurs membres et communautés LGBTQ+.

### **Harcèlement et discrimination**

Les problèmes et enjeux en lien avec le point onze de la lettre de mandat du ministre de la Défense nationale, qui vise à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination, sont traités de nombreuses façons au sein du MDN et des FAC à l'heure actuelle, notamment en renforçant le processus d'enquête et de production de rapports sur le harcèlement et la discrimination, l'éducation et la sensibilisation, les politiques et les programmes.

Il est encore trop tôt pour évaluer avec exactitude nos progrès et l'incidence directe des changements récents sur notre objectif d'instaurer et de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de

discrimination; toutefois, nous avons mesuré une augmentation de la sensibilisation et de la compréhension à l'égard des problèmes auxquels nous faisons face, et un soutien accru envers la voie à suivre que nous proposons.

Nous continuons de moderniser les définitions et d'intégrer les politiques dans l'ensemble de l'institution, à mesure que nous mettons en œuvre des trousseaux de formation nouvelles ou améliorées sur la diversité, le harcèlement, le comportement, le milieu de travail, l'intervention des témoins et les produits en cours portant sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés.

En juillet 2016, une nouvelle politique sur les droits de la personne, la DOAD 5516-3, Accommodement pour motif religieux ou spirituel, a été publiée afin de souligner la responsabilité des FAC d'examiner les demandes d'accommodement pour motif religieux ou spirituel, dans la mesure où le membre des FAC ou le demandeur peut démontrer que sa croyance est sincère et raisonnablement liée à sa foi religieuse ou spirituelle.

De plus, l'instruction du personnel militaire, qui fournit de l'information pour les membres transgenres et leur unité, est en cours de révision, et des changements sont apportés afin de refléter la terminologie plus actuelle et fournir de l'orientation supplémentaire aux superviseurs afin d'appuyer leurs membres transgenres. Il est prévu que l'instruction du personnel militaire mise à jour sera publiée en 2017.

### **Recrutement, maintien en poste et représentation des femmes**

En fonction de la directive du CEMD sur l'augmentation du nombre de femmes au sein des FAC de 1 % par année au cours des dix prochaines années, un certain nombre d'initiatives de recrutement et de maintien en poste ont été élaborées et sont en cours de mise en œuvre dans le but précis d'attirer, de recruter et de maintenir en poste des femmes au sein des FAC.

Une équipe spéciale composée de représentants des FAC; de la Condition féminine Canada; du Conseil privé; de la Garde côtière canadienne; de Femmes en Défense et Sécurité; et de femmes en science, en technologie, en génie, en mathématiques et en médecine, a établi des groupes de travail sur les objectifs de recrutement pour les femmes dans les FAC; soit le maintien en poste, la promotion et la publicité, et le changement de culture, pour aborder les entraves au recrutement et au maintien en poste comme les affectations, les déploiements, la progression de carrière latérale, la transition entre les éléments, les avantages, etc.

Un programme d' enrôlement des femmes dans les FAC intitulé « Femmes en Force » a été élaboré comme programme d'introduction pour permettre aux femmes d'expérimenter les FAC avant de s'y engager. Ce programme commencera cet été à deux endroits comme essai avant son expansion selon les intérêts et l'efficacité.

Les FAC ont aussi amorcé une campagne de réenrôlement des femmes ciblant les femmes qui ont pris leur retraite des FAC au cours des cinq dernières années à l'aide de lettres personnalisées leur demandant de considérer un réenrôlement et offrant un retour plus facile au service des FAC.

Les efforts de recrutement ont réussi à augmenter le nombre de dossiers de candidature de femmes pour joindre les FAC ainsi que d'offres et d' enrôlements. Non seulement le pourcentage de femmes recrutées a-t-il connu une croissance considérable, passant de 13 % à 17 % de 2015-2016 à 2016-2017, mais le pourcentage global de femmes dans les FAC a augmenté de 0,3 %, la première croissance positive depuis plus d'une décennie. Nous prévoyons que ce pourcentage continuera de s'améliorer à la suite des stratégies et des initiatives conçues l'an dernier, et du lancement des nouveaux programmes et des nouvelles publicités.

### **Recrutement des femmes - Comparaison à la même période de l'année précédente**

Année financière	1 <sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016	1 <sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017
Enrôlement global	4316	4542
Enrôlement – Femmes	562	775
% de femmes selon le Plan de recrutement stratégique	13 %	17 %
PFOR du CMR – % d'enrôlements qui sont des femmes	18 %	24 %
Augmentation en nombres absolus de l'enrôlement des femmes		38 %

Les FAC ont atteint des jalons historiques importants dans ce domaine pendant la période visée par le rapport, notamment avec les nominations du lieutenant-général Christine Whitecross à titre de commandant du Collège de défense de l'OTAN, et du major-général Tammy Harris à titre de commandant adjoint de l'ARC. Après nombre de promotions dans la dernière année, y compris du premier officier général des armes de combat de sexe féminin, le brigadier-général Jennie Carignan, les FAC comptent maintenant neuf officiers généraux de sexe féminin en service actif, le plus grand nombre de tous les temps. Nous avons également de nombreuses femmes qui ont excellé et occupé des postes très élevés parmi nos sous-officiers. Adjudant-chef Colleen Halpin, la première femme à être nommée adjudicatrice principale du groupe du VCEM et les Adjudant-chefs de l'Escadre Nicole Belanger et Diane Maidment.

### **Conférence internationale sur le genre**

Le Canada accueillera une Conférence inaugurale internationale sur le genre à Ottawa du 16 au 18 mai 2017 afin de discuter de l'intégration de la RCSNU 1325 sur les femmes, la paix et la sécurité ainsi que des résolutions connexes et des pratiques exemplaires, en plus des leçons retenues et des défis auxquels les nations font face dans le domaine évolutif de la diversité comme multiplicateur de force et l'intégration des considérations de genre dans les opérations dans le but d'élaborer des pratiques opérationnelles pour des opérations de coalition plus efficaces. Les participants invités proviennent de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, du Canada, du Royaume-Uni et des États-Unis. Des représentants de l'OTAN du Commandement allié Transformation, des conseillers en matière d'égalité entre les sexes de l'ONU et du personnel du Directeur - Opérations de maintien de la paix de l'ONU seront aussi présents.

### **Évaluations des commandants – MRC, AC, ARC et COMPERSMIL**

Bien que les initiatives au niveau des Forces armées canadiennes sont cruciales pour fournir les conditions institutionnelles globales nécessaires pour déclencher un changement de culture organisationnelle, le processus permettant de modifier de façon permanente les comportements et les attitudes doit se refléter au sein des commandements, des formations et des unités où la majorité des militaires travaillent et interagissent.

### **Marine royale canadienne**

L'opération HONOUR est maintenant à l'étape trois, où l'effort principal est passé du développement de la sensibilisation et de la compréhension du problème, à la mise en œuvre d'une approche globale d'instruction, d'éducation et de prévention.

La MRC est complètement engagée dans l'élaboration de nombreuses initiatives pour appuyer l'opération HONOUR :

- Le programme Leadership, respect et honneur (LRH) a été instauré pour toutes les qualifications de grade de MR et tous les cours d'officier de la MRC, alors que la BFC Halifax a donné le cours pilote Respect dans les FAC, qui a été élaboré par l'EISF-IS;
- L'exigence de préparation au combat 2-124 Simulation médicale complexe et de problèmes de commandement a été élaborée et sera effectuée de façon semestrielle, tout comme l'exigence de préparation au combat 2W37 Scénario de gestion du comportement sexuel dommageable et inapproprié qui a été mis en œuvre dans le cadre de l'entraînement de navire en matière de disponibilité opérationnelle;
- Lors de toute séance de PP de la MRC, un exposé sur l'opération HONOUR est présenté et de nombreuses causeries du coin du feu ont aussi été incluses dans l'exposé. Le FRAGO 003 ainsi que le rapport sur les inconduites sexuelles de StatCan ont été diffusés aux équipes de commandement et tous les militaires ont reçu un accès et du soutien pour remplir les sondages de l'opération HONOUR;
- Des cartes de matelot concernant les comportements sexuels dommageables et inappropriés ont été distribuées dans le cadre des formalités d'arrivée des FMAR(A) et des FMAR(P) en plus d'avoir été ajoutées à toutes les listes de trousse des navires. Pendant toutes les formalités d'arrivée, le personnel doit lire et parapher les instructions de ralliement, particulièrement le para 12 portant sur l'inconduite sexuelle et l'opération HONOUR, alors que les ordres courants contiennent des soumissions trimestrielles reliées à l'opération HONOUR;
- Les affiches du Code de conduite de la MRC sont affichées bien en évidence dans tous les lieux de travail de la MRC et reflètent les points de contact actuels;
- Le Guide du système divisionnaire de la MRC a été révisé pour y inclure un nouveau chapitre portant sur la conduite qui souligne les valeurs militaires fondamentales. Ce chapitre a été ajouté dans le but d'inculquer une culture du respect.

Les critiques formulées après les cours magistraux ont été favorables alors que les commandants ont rapporté une rétroaction positive à propos de l'exigence de préparation au combat et de l'instruction pratique par scénarios introduites récemment. Malheureusement, des données précises ne sont pas disponibles concernant l'efficacité et les paramètres.

Malgré ces initiatives, un militaire a été temporairement retiré de son affectation, les résultats de l'enquête étant attendus; deux militaires ont reçu un NOI de libération et un EA a été amorcé; alors qu'un quatrième militaire a été libéré en vertu du motif 5F.

Des 60 cas signalés, 36 ont été fermés et 24 sont encore actifs. Malheureusement, les données produites n'indiquent pas une tendance dans les occurrences de comportement sexuel dommageable et inapproprié puisque les chiffres fluctuent d'un mois à l'autre. Deux cas ont été signalés en août alors que le rapport de décembre indique sept nouveaux cas. Ceci pourrait indiquer une augmentation du signalement, mais une détermination n'a pas pu être obtenue à partir des données brutes. Ce qu'il est important de noter est que les incidents sont signalés, même ceux qui, dans certains cas, se sont déroulés il y a plusieurs années.

La MRC adopte une approche proactive d'un océan à l'autre pour assurer un milieu de travail libre de tout comportement sexuel dommageable et inapproprié. Les incidents continueront d'être signalés mensuellement à l'aide du modèle de présentation de rapports de comportements sexuels dommageables et inappropriés alors que l'éducation continuera de servir comme approche préventive : Tous les militaires de la MRC sauront comment « reconnaître ce qui est bien ».

## **Armée canadienne**

Depuis le dernier rapport d'étape de l'opération HONOUR publié à la fin août 2016, l'AC a continué de s'engager dans un grand nombre d'activités ayant pour but d'améliorer la sensibilisation et la compréhension ainsi que de créer un changement culturel dans le domaine des comportements sexuels dommageables et inappropriés. Ces activités incluent une formation sur l'intervention des témoins, qui

a été donnée en cascade à tous les membres de la Force régulière et de la Première réserve de l'AC, en commençant par la haute direction de l'AC jusqu'au niveau du peloton. Lorsque possible, les organisations civiles et de Rangers ont assisté à la formation. Les réactions envers la formation ont été globalement positives, alors qu'un critère d'efficacité a été une augmentation du nombre de signalements de BIC 4 par des témoins au cours de l'automne 2016, suggérant ainsi que les militaires mettent cette formation et cette sensibilisation en pratique. La trousse de formation d'ACS+ a aussi été fournie en ligne à tous les membres de l'AC, avec une attention spéciale pour les militaires occupant des postes de direction et de supervision.

Depuis septembre 2016, l'agent d'éthique de l'AC a fourni plus de 200 nouveaux coordonnateurs de l'éthique des unités de l'AC avec la trousse de formation à l'éthique de l'AC, ce qui comprend un module d'une journée complète sur la matière de l'opération HONOUR qui a été extrêmement bien reçu. Une recherche a été amorcée avec le DGRAPM pour mesurer l'efficacité de la matière de l'AC sur l'éthique et l'opération HONOUR en termes d'acceptation de l'utilisateur et d'application de son contenu en milieu de travail.

En ce qui concerne les autres initiatives d'instruction, le responsable de l'instruction individuelle de l'Armée de terre (RIAT) a institutionnalisé le Code de valeurs et d'éthique des FAC, l'éthos du guerrier et la matière sur l'opération HONOUR dans toutes les instructions communes, professionnelles et spécialisées de l'Armée ainsi que dans la période de perfectionnement (PP) 1 Instruction propre à l'Armée de terre. Le cours sur les opérations de l'Armée de terre (COAT) comprend aussi des points de discussion sur l'opération HONOUR, alors qu'une exigence spécifique à l'opération HONOUR a été ajoutée dans le cours sur les opérations de l'Armée de terre de la Première réserve. Un scénario sur les règles d'engagement (agression sexuelle) a été ajouté à l'instruction collective de l'Armée de terre pendant l'exercice Maple Resolve. Le commandant du Centre d'instruction au combat (CIC) a tenu un essai d'atelier de première ligne d'une journée sur l'opération HONOUR, auquel ont participé des militaires de toute la gamme des grades, du caporal au major, et qui représentait toutes les unités du CIC basées à Gagetown. Toutes ces initiatives d'instruction ont été très bien reçues et servent à inculquer les valeurs et les comportements qui sont à l'antithèse des comportements sexuels dommageables et inappropriés.

Un nombre important d'assemblées générales, d'heures du commandant ou du sergent major régimentaire et de discussions menées par un chef sont survenues à tous les niveaux de l'AC, servant ainsi de plate-forme pour augmenter la sensibilisation envers les problèmes entourant les comportements sexuels dommageables et inappropriés et encourager les soldats à parler. Habituellement, ces discussions suivent une courte présentation et sont animées par un des chefs d'unité. Certains commandants les ont incluses dans le cadre de leur vérification annuelle de l'état de préparation (VAEP) ou au début ou à la fin des exercices en campagne. Tous les N2 ont créé des sites SharePoint mettant à l'honneur les ressources de l'opération HONOUR, du matériel d'instruction, des liens vidéo, les initiatives actuelles et des articles qui amènent à réfléchir aux comportements sexuels dommageables et inappropriés et à en discuter. Certaines divisions ont aussi créé des cartes du soldat qui sont émises dans toute l'unité et qui fournissent des points de contact clés, des ressources et des mesures à prendre en cas de comportement sexuel dommageable et inapproprié.

L'AC a eu un succès notable en ce qui concerne la lutte contre les comportements sexuels dommageables et inappropriés et avec ces séances d'instruction et de sensibilisation ainsi qu'avec d'autres initiatives. La tendance semble indiquer une augmentation graduelle du signalement depuis l'an passé, lorsque les problèmes étaient soulevés pour la première fois, mais depuis la fin de 2016, il y a eu un recul dans le nombre de signalements et une diminution de la gravité des incidents signalés. Nous avons bon espoir que cette tendance se maintiendra. Nous croyons que ceci découle de l'instruction et de la sensibilisation continue qui est donnée par tous les N2 en plus de l'augmentation de la responsabilisation, du signalement et des mesures disciplinaires ou administratives qui suivent. Par exemple, cinq soldats de l'AC ont été libérés à la suite d'un examen administratif (EA) effectué par le DACM, habituellement pour les raisons suivantes : de nombreux incidents de comportement sexuel

dommageable et inapproprié, contacts sexuels et pornographie juvénile. Il y a d'autres cas qui se termineront peut-être par une libération, mais les résultats des enquêtes ou des instances disciplinaires sont toujours en attente. D'autres cas encore qui se sont déroulés avant décembre 2016 attendent toujours de passer devant la cour martiale ou de subir un procès civil. Il y a 12 membres de l'AC qui ont été relevés de leurs postes de supervision et trois qui ont été relevés de leurs postes de commandement en raison d'allégations en lien avec l'opération HONOUR.

La récente tendance à la baisse en termes d'incidents liés à l'opération HONOUR dans l'AC est encourageante. Toutefois, l'AC ne doit en aucun cas réduire ses efforts pour continuer d'éradiquer les comportements sexuels dommageables et inappropriés qui ont de telles répercussions négatives sur notre efficacité opérationnelle globale. Les chefs à tous les niveaux de l'AC continuent d'être vigilants en ce qui concerne les comportements sexuels dommageables et inappropriés et travaillent en étroite collaboration avec l'EISF-IS pour mettre en œuvre de nouveaux programmes d'instruction, les observations de la recherche et d'autres initiatives qui peuvent continuer à éduquer tous nos soldats tout en tenant pour responsables ceux qui sont jugés coupables d'allégations liées aux comportements sexuels dommageables et inappropriés.

## **Aviation royale canadienne**

L'Aviation royale canadienne (ARC) s'est mobilisée pour engager son personnel et continuellement exécuter les lignes d'opération de l'opération HONOUR : Compréhension, Intervention, Soutien et Prévention. Le message du commandant de l'ARC, « Nous devons diriger le changement » a été renforcé de façon répétitive et en cascade à travers l'ARC au cours de la présente période visée par un rapport. L'engagement et la sensibilisation du leadership étaient évidents dans le nombre d'activités liées à l'opération HONOUR entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 31 mars 2017 qui comprenaient des visites de l'équipe de commandement, des assemblées générales, des exposés aux escadrons/unités, des discussions animées, le signalement de comportements sexuels dommageables et inappropriés, du perfectionnement professionnel (PP) et de l'instruction à tous les niveaux de l'ARC.

La promotion de l'éthique et des valeurs de l'ARC est demeurée au premier rang des opérations quotidiennes et a été renforcée par la programmation de l'opération HONOUR. Les changements de politique de l'ARC aux programmes de harcèlement et d'éthique ont été faits intentionnellement dans le but d'encourager les discussions concernant les comportements inacceptables et de renforcer les attentes éthiques, les comportements et les valeurs de l'ARC. Dans toute l'ARC, le contenu de l'opération HONOUR a été injecté et inclus dans le dialogue annuel sur l'éthique du commandant conformément à l'OFA 5000-5 Programme d'éthique de la Force aérienne au cours de la présente période visée par un rapport. L'opération HONOUR a aussi été soulignée et promue lors de différents forums au cours de la semaine de sensibilisation à l'éthique en octobre 2016.

En termes d'instruction et d'éducation, des présentations, des vidéos et des cours sur l'opération HONOUR qui avaient été élaborés au cours de la période précédente visée par un rapport ont été complètement exécutés et livrés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 31 mars 2017. L'ARC a mandaté la formation sur l'intervention des témoins et la formation sur l'Analyse comparative entre les sexes + (ACS+) et a rapporté des taux de réussite de 95 % et de 89 % respectivement. Un autre succès de l'ARC est le cours sur la promotion du respect dans le milieu de travail élaboré par la 19<sup>e</sup> Escadre qui a permis de former plus de 1000 membres du personnel. L'EISF-IS a mené cette initiative à l'échelle nationale qui sera maintenant donnée par PSP/Promotion de la santé à travers les FAC. La 2<sup>e</sup> DAC a consolidé et normalisé l'instruction de l'opération HONOUR en quatre trousseaux de présentation qui sont donnés à travers l'ARC à différents points professionnels et de PP. Les unités d'instruction opérationnelle, les établissements d'instruction et les écoles de la flotte donnent des exposés éducatifs sur l'opération HONOUR au cours de l'exposé de bienvenue du premier cours et des journées annuelles de formation sur le terrain en plus de l'instruction des instructeurs et des stagiaires sur l'opération HONOUR de la 2<sup>e</sup> Division aérienne du Canada. L'instruction a été bien reçue et les effets souhaités d'activités de changement de culture liées à l'opération HONOUR ont été atteints.

L'indication la plus probante de l'efficacité de l'opération HONOUR est la sensibilisation. Lorsque la question est posée à travers l'ARC, tous, du plus jeune aviateur aux militaires les plus expérimentés, connaissent la mission de l'opération HONOUR. Certaines des activités nouvelles et/ou en cours entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 31 mars 2017 qui ont contribué à la sensibilisation globale sont :

- l'instruction continue ainsi que les discussions et les exposés réguliers concernant l'opération HONOUR, dont la plupart sont présentés ou animés par les équipes de commandement personnellement;
- les affiches, les cartes de soldat, les « fenêtres contextuelles » sont affichées bien en évidence et fournissent des renseignements sur les points de contact pour le soutien et les moyens de signalement de l'opération HONOUR;
- les efforts continus pour assurer qu'un cadre robuste de conseillers et enquêteurs en matière de harcèlement sont disponibles à toutes les escadres;
- la 3<sup>e</sup> Escadre s'est assurée que l'instruction sur l'opération HONOUR est incluse dans l'instruction préalable au déploiement et a mis à l'essai le nouveau cours pilote « Respect dans les FAC » dans le cadre de la promotion de la santé;
- la 4<sup>e</sup> Escadre a déterminé les ressources locales et provinciales et les a intégrées dans les exposés et les instructions;
- la 5<sup>e</sup> Escadre a un travailleur social formé et prêt à offrir ses services aux militaires et à leurs familles, et son Comité d'aide professionnelle tient des réunions trimestrielles pour offrir du soutien aux aidants et pour discuter des problèmes en cours;
- la 17<sup>e</sup> Escadre recueille des commentaires anonymes à l'aide de cartes de question lors de ses assemblées générales pour alimenter les discussions sur l'opération HONOUR;
- la 19<sup>e</sup> Escadre a animé un panel sur l'éducation en matière d'agression sexuelle, organisé par l'Organisation des femmes de la Défense de la 19<sup>e</sup> Escadre, le 7 décembre 2016 qui a obtenu un soutien total du leadership et une participation de la part du cmdt de l'escadre, de l'adjud de l'escadre, du JAA, du 21 Gp Svc S FC, du CRFM, des aumôniers de l'escadre et des intervenants communautaires;
- la 2<sup>e</sup> École de pilotage des Forces canadiennes (EPFC) et la 3 EPFC Southport ont intégré toutes les instructions sur l'opération HONOUR dans tous les syllabus de formation au sol pour le personnel et les stagiaires;
- le CGAFC a mené un sondage (volontaire et interne) informel afin d'obtenir le pouls impartial de l'efficacité des efforts de l'opération HONOUR.

En l'absence d'outils officiels de mesure du rendement, la rétroaction en ce qui concerne l'efficacité de l'opération HONOUR au sein de l'ARC a été très positive. Les escadres et les escadrons ont signalé que l'environnement favorable a permis aux militaires de discuter plus ouvertement des problèmes et inquiétudes liés à l'opération HONOUR avec leurs pairs et leur chaîne de commandement (CdC). Les membres de l'ARC sont plus aptes à reconnaître les situations potentielles et se sentent plus à l'aise d'intervenir afin d'adresser ou de désamorcer une situation. Il a aussi été noté qu'il y a une meilleure connaissance de ce qui est un comportement/commentaire inacceptable au sein de tous les grades et cela est promu par des discussions en petits groupes. Il semble que la conduite s'autorégule de plus en plus et nous voyons une culture de responsabilisation menant à une réticence d'accepter le statu quo. Voici certains commentaires précis concernant le changement positif dans la culture de l'ARC :

- la 14<sup>e</sup> Escadre souligne que les plaintes en matière de harcèlement ont diminué de 40 % au cours de la dernière année;
- les commandants d'unité de la 17<sup>e</sup> Escadre ont rapporté que « les exposés ont mené à un dialogue plus ouvert au sein de l'unité et je suis heureux de voir à quel point cette initiative est bien reçue au sein des lignes de l'unité »;

- l'instruction sur l'opération HONOUR donnée au 402 Esc a été bien reçue jusqu'à maintenant et l'importance du programme ainsi que la pertinence en ce qui concerne la culture opérationnelle et d'instruction ont été reconnues à tous les grades;
- Malgré les défis qu'apporte une démographie jeune inhérente aux établissements d'instruction du personnel navigant de l'ARC, la 15<sup>e</sup> Escadre croit fermement que les effets souhaités des activités de changement de culture liées à l'opération HONOUR sont atteints.

Le suivi mensuel des comportements sexuels dommageables et inappropriés a augmenté la sensibilisation de tous au sein de la chaîne de commandement et sert d'outil pour évaluer l'efficacité et la responsabilité du leadership dans la gestion des comportements sexuels dommageables et inappropriés. Au cours de la présente période visée par un rapport, l'ARC a eu un total de 70 incidents allant de l'agression sexuelle aux commentaires et aux blagues de nature sexuelle inappropriés et a conclu 29 incidents. L'ARC a répondu aux incidents fondés de comportement sexuel dommageable et inapproprié avec des mesures disciplinaires (1), des mesures correctives (6), le retrait d'un poste de supervision (3) et la libération (2) des auteurs. Lors de tous les incidents de comportement sexuel dommageable et inapproprié, un soutien à la victime a été offert et fourni par la chaîne de commandement, le CIIS, les aumôniers et les professionnels des services de santé.

L'ARC a une moyenne d'environ 7 à 10 nouveaux incidents signalés par mois et a 41 enquêtes en cours. Le nombre d'incidents, passés et présents, signalés par les victimes a augmenté à 63 % et il y a aussi une croissance du signalement par des témoins à 17 %, ce qui démontre de la confiance, une sensibilisation accrue et un soutien du leadership pour lutter contre les comportements sexuels dommageables et inappropriés.

Selon les preuves empiriques et la gamme complète d'incidents signalés de comportement sexuel dommageable et inapproprié, cela indique que le personnel est plus sensible au caractère inapproprié des commentaires sexualisés en milieu de travail; qu'il y a une volonté de signaler les incidents liés à l'opération HONOUR et que les militaires semblent plus à l'aise et confiants dans la prévention des commentaires inappropriés en milieu de travail. La sensibilisation, l'instruction et l'engagement du leadership contribuent tous à un changement fondamental et de longue durée à la culture en milieu de travail de l'ARC.

## **Commandement du personnel militaire**

Au cours de la période du 1er juillet au 31 décembre 2016, l'objectif principal du personnel du Commandement du personnel militaire (COMPERSMIL) était l'élaboration d'outils d'éducation et d'instruction ainsi que de programmes dans le cadre des efforts d'instruction et de sensibilisation dans l'ensemble des FAC menés par l'EISF-IS. En tant que responsable désigné de l'instruction, l'état-major de la Génération du personnel militaire (GENPERSMIL) a travaillé étroitement avec l'EISF-IS sur l'élaboration et la prestation de ces activités d'instruction et d'éducation à travers les FAC. Le but était d'institutionnaliser l'opération HONOUR en termes d'instruction, d'éducation et de production de rapports afin d'atteindre un effort soutenu au sein des FAC. Nous sommes sur la bonne voie et nous avons rapidement fait de gros progrès à cet égard.

Au sein du commandement, nous avons concentré nos efforts sur les éléments qui contribuent à la prévention des comportements sexuels dommageables et inappropriés. À cette fin, de nombreuses activités sont en cours pour tous les grades et toutes les gammes au sein du COMPERSMIL qui réussissent à augmenter les niveaux de sensibilisation et qui mènent à l'élimination des incidents de comportement sexuel dommageable et inapproprié au sein de ce commandement.

De plus, la production améliorée de rapports mensuels sur les occurrences de comportement sexuel dommageable et inapproprié au sein du commandement, au cours de la présente période visée par un rapport, souligne l'importance de l'implication de la haute direction afin de maintenir de hauts niveaux de sensibilisation auprès de nos membres et de notre personnel, autant civil que militaire. La

communication ouverte offerte à tous les niveaux, que ce soit sous forme de groupes de discussion, d'instruction ou de séances d'orientation, est un résultat direct de la compréhension claire de l'exigence d'un milieu de travail sécuritaire et respectueux.

Cela étant dit, nous identifions encore des écarts et des lacunes potentiels, notamment dans le mécanisme de production des rapports que nous cherchons actuellement à améliorer. Bien que nous ayons vu une diminution soutenue des incidents signalés, nous n'avons pas suffisamment de données pour déterminer si cela peut être attribué à une réelle diminution des incidents ou simplement à une diminution des signalements. Toutefois, alors que nous progressons avec les initiatives d'instruction et de sensibilisation à venir, nous sommes persuadés d'être en mesure de rendre plus de ressources de soutien disponibles pour aider les victimes de comportements sexuels dommageables et inappropriés et d'assurer également que toute crainte de signaler (perçue ou autre) soit éliminée.

Les initiatives précises au sein du COMPERSMIL sont, entre autres les suivantes :

- le COMPERSMIL a demandé que tout le personnel occupant un poste de leadership clé au sein de l'organisation suive l'instruction d'ACS+. On a aussi demandé aux chefs militaires de tous les niveaux (cplc et +) de suivre l'ACS+ et les équivalents civils ont été fortement encouragés de la suivre aussi.
- des communications actives se sont effectuées au sein du commandement, y compris une séance d'orientation du COMPERSMIL donnée personnellement par le commandant à tout le personnel de la RCN ainsi que de multiples exposés et assemblées générales par les chefs supérieurs à travers le COMPERSMIL. Dans la RCN, tous les exposés internes du complexe Carling pour le personnel du COMPERSMIL abordaient aussi les comportements appropriés dans l'environnement Milieu de travail 2.0 avec un fort lien vers l'opération HONOUR et la façon de « reconnaître ce qui est bien ».
- tous les cas de comportements sexuels dommageables et inappropriés ont été rapidement signalés directement au commandant. Le leadership clé du COMPERSMIL est aussi informé des incidents pour assurer un meilleur soutien aux victimes et pour assurer que des mesures administratives et disciplinaires sont prises au besoin. Ceci comprend le retrait des auteurs allégués de leurs fonctions de supervision le cas échéant, ce qui s'est produit à de nombreuses reprises.
- la formation sur l'intervention des témoins a été suivie par les équipes de commandement et le personnel au niveau de l'état-major avant la fin mars 2017.
- les rapports d'incidents mensuels sont en cours d'analyse sur une base régulière et, bien qu'il n'y ait pas suffisamment de données pour une analyse des tendances significative, le taux d'incidents au sein du COMPERSMIL a une tendance à la baisse.

Au cours de la période visée par un rapport, le COMPERSMIL a mis de l'avant des efforts considérables et soutenus afin d'affecter la progression de l'élimination des comportements sexuels dommageables et inappropriés au sein de notre commandement et au sein des FAC.

## **Communautés et milieux de travail respectueux**

Engendrer les changements aux normes culturelles qui sont nécessaires pour mener à bien la mission de l'opération HONOUR nécessite également un engagement sur une gamme d'enjeux plus généraux. À cette fin, nous continuerons de tirer profit des connaissances et de l'expertise des experts en la matière et qui possèdent une expérience de laquelle nous pouvons tirer d'importantes leçons et laquelle nous pouvons appliquer à notre intervention. Nous continuons de bénéficier de l'expérience de nos alliés et des experts qui ont fait partie de notre plan de mobilisation des intervenants clés et des consultations. Nous travaillons étroitement avec d'autres ministères sur des initiatives liées à la diversité et à l'inclusion, à la santé mentale et au mieux-être, à la violence fondée sur le genre, à la violence en milieu de travail et au harcèlement sexuel.

Le plan d'action initial des FAC est le début du changement — et non la fin. Le changement réel nécessite un engagement soutenu sur bon nombre d'années à tous les niveaux de l'institution. Ce changement nécessite un dévouement et un soutien de la part des intervenants à l'intérieur et à l'extérieur des FAC.

Le changement est possible; nous sommes témoins d'un changement positif dans l'ensemble de l'institution. Mais pour réellement faire une différence, pour vraiment éliminer la violence sexuelle et le harcèlement, nous devons intervenir pour tous les types de comportements dans les FAC et renforcer l'éthos militaire qui distingue la profession des armes des autres professions. Ce n'est pas quelque chose qui peut être mis en œuvre par un seul groupe; il faut le mettre en œuvre ensemble, des centres de recrutement aux établissements d'instruction, de l'unité aux quartiers généraux nationaux, et des membres les moins gradés aux plus hauts gradés. Pour qu'un changement systémique et générationnel survienne, il est important que les jeunes apprennent les comportements respectueux dès leur enrôlement au sein des FAC.

Nous apportons ces idées aux membres des FAC en mettant à jour le Programme de formation des recrues pour aider les nouveaux membres des FAC à comprendre les causes profondes de l'inégalité des sexes, et — dès le début — à savoir ce que sont les relations saines et le consentement ainsi que le comportement approprié dans les FAC.

Pour les recrues des FAC, leur première expérience d'instruction dans le cours d'instruction élémentaire de recrues ou d'officier marque un jalon important dans leur vie. Lorsque les recrues font leur entrée dans une nouvelle formation des FAC au CMRC, au CMRSJ, à l'ELRFC ou dans l'un des autres établissements d'instruction élémentaire et dans leur première unité, nous savons que bien trop souvent, pour s'adapter à leur nouvel environnement, les recrues doivent affronter une culture sexualisée ou survivre à une expérience de harcèlement ou de violence sexuelle.

C'est un problème. Nous le savons et nous prenons des mesures définitives pour nous assurer que nos milieux de travail et d'instruction sont sécuritaires et respectueux. Nous voulons que tous les membres des FAC soient en mesure d'apprendre et d'étudier et de vivre la vie militaire, puis d'appliquer leurs connaissances dans un milieu de travail exempt de harcèlement ou de violence sexuelle.

Nous devons nous assurer que les membres des FAC apprennent les concepts de manière appropriée en fonction de leur âge et de leur grade, et d'une façon qui aborde les questions telles que le bien-être physique et émotionnel, la santé mentale, la sécurité en ligne, l'orientation sexuelle, l'équité et l'inclusion, et nous devons créer des activités, des ressources, des produits et des programmes qui accroissent la sensibilisation des membres FAC en les faisant participer.

C'est la raison pour laquelle nous formons et nous encourageons les témoins à dénoncer les incidents; les professionnels des soins de la santé, les conseillers au CIIS, la chaîne de commandement, la police et le système de justice à mieux soutenir les victimes; les instructeurs, les dirigeants, les équipes de commandement et les superviseurs à amorcer et à encourager un changement parmi les générations à l'égard des attitudes concernant le consentement et les relations personnelles saines, dans les milieux de travail et dans les installations militaires pour assurer la sécurité des membres des FAC.

Les comportements sexuels dommageables ou inappropriés en milieu de travail peuvent porter atteinte à la dignité. Ils peuvent empêcher les gens de faire leur travail de façon efficace, les empêcher d'atteindre leur plein potentiel et compromettre leur capacité à servir efficacement. Ces comportements, si on ne fait rien, ont le potentiel de déboucher en comportements violents.

## Conclusion

Malgré les progrès qui ont été faits lors des premières étapes de l'opération HONOUR et la réponse au rapport Deschamps, les résultats du sondage de Statistique Canada indiquent que les comportements sexuels dommageables et inappropriés et le harcèlement demeurent prévalents. Nous constatons un changement pour le mieux et l'opération HONOUR a placé fermement notre institution sur le chemin vers un changement de culture positif et vers l'élimination des comportements sexuels dommageables et inappropriés.

Dans la dernière année, les FAC ont entrepris des mesures importantes, qui sont illustrées dans le présent rapport. Les victimes se manifestent, sachant qu'elles recevront les soins et le soutien dont elles ont besoin. Les recrues sont informées de la norme de conduite attendue d'elles et des conséquences en cas de transgression avant même de s'enrôler dans les FAC. Les dirigeants sont tenus responsables et des mesures sont prises pour exclure des postes de commandement, de supervision ou d'instruction ceux qui y manquent. Les membres qui sont reconnus coupables d'infractions liées à l'inconduite sexuelle sont sujet à une révision administrative qui pourrait amener à une libération des FAC.

Nos programmes de formation sur l'intervention des témoins et de Respect dans les FAC aident les membres des FAC à reconnaître l'inconduite sexuelle et le harcèlement lorsqu'ils en sont témoins. Nos nouveaux programmes de formation interactifs montrent le rôle qu'ont les témoins et les leaders dans la perpétuation de la violence et du harcèlement sexuel s'ils n'interviennent pas et le pouvoir qu'ils ont pour faire cesser les comportements sexuels dommageables et inappropriés et pour appuyer leurs collègues des FAC. Ils démontrent pourquoi il est crucial pour les témoins de comportements sexuels dommageables et inappropriés et de harcèlement de dénoncer ces comportements au lieu de donner leur consentement implicite en gardant le silence.

Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle est le premier du genre pour les membres des Forces armées canadiennes et il est en voie d'étendre ses opérations pour fournir un accès direct en tout temps à du counseling de soutien. Les conseillers qui travaillent au CIIS sont exclus de la chaîne de commandement militaire et sont là pour écouter, offrir du soutien affectif, parler des options offertes et faciliter l'accès aux services.

Un réseau de soutien par les pairs est l'une des quelques initiatives de soutien aux victimes qui sont élaborées afin de s'assurer que les personnes qui deviennent des victimes d'inconduite sexuelle aient accès à toute une gamme de services pour les aider lorsqu'elles s'engagent dans le système de justice et qu'elles puissent recevoir les soins dont elles ont besoin pour retrouver leur bien-être. Les FAC cherchent à collaborer plus étroitement avec les organismes de soutien des victimes d'agression sexuelle situés à proximité des bases et des escadres des Forces armées canadiennes où des victimes militaires peuvent aller chercher du soutien.

Au cours des derniers mois, nous avons lancé de nouvelles initiatives d'éducation et d'instruction plus complètes afin de sensibiliser davantage nos militaires et d'augmenter la prévention. Des programmes s'adressant aux membres les plus jeunes des FAC seront mis en œuvre sous peu. Tous les nouveaux officiers ou militaires du rang qui s'enrôlent à l'école des recrues assisteront à des séances d'information sur la promotion d'un milieu de travail exempt de harcèlement et sur l'opération HONOUR.

Nous comprenons bien que certains restent encore dubitatifs quant aux efforts des FAC. Cependant, l'institution s'est engagée à long terme, et les mesures prises sont bien plus complètes qu'auparavant. Il convient de noter que le sondage de Statistique Canada a révélé que l'opération HONOUR prend racine et produit des effets positifs, même lors des premières étapes de l'opération HONOUR. Selon le sondage, plus de 80 % des militaires croient que leurs dirigeants traiteront de manière efficace les cas de comportement sexuel dommageable et inapproprié.

Nous convenons qu'afin d'augmenter la confiance de nos membres, nous devons obtenir des résultats concrets. À cette fin, le chef d'état-major de la défense a indiqué clairement que « ceux qui choisissent de ne pas respecter ses ordres subiront des mesures disciplinaires ou administratives ». Ce discours a

été appuyé par la directive portant sur l'avis d'intention obligatoire de recommander la libération et des examens administratifs pour tout membre des FAC reconnu coupable d'une infraction d'ordre sexuel.

Les FAC continueront à aller de l'avant, à l'aide de notre stratégie et notre plan d'action comme guides fondés sur la recherche et l'expérience, pour créer une institution où personne ne craint la violence ou le harcèlement sexuels et n'est ni menacé ni touché par ceux-ci.

L'opération HONOUR est une mission continue définie par des directives et des ordres clairs, et les renseignements obtenus à la suite de recherches et de consultations orientent et façonnent le travail qui se poursuit.

Le changement culturel que nous cherchons à effectuer ne se produira pas du jour au lendemain. Il requiert la participation entière de chaque membre. Nous commençons tout juste à voir les résultats et les effets des programmes que nous avons mis en œuvre ainsi que le changement de culture produit par l'opération HONOUR qui, même s'il est sur la bonne voie, prendra des années à s'établir et à s'enraciner. Cependant, ce changement se fait sentir partout dans l'organisation et les membres sont influencés individuellement. Par ailleurs, selon les résultats du sondage de Statistique Canada, il y a une confiance accrue dans le soutien offert aux victimes ainsi que dans les mesures prises par la chaîne de commandement et une meilleure compréhension quant à l'importance et au besoin d'apporter un changement culturel. Il s'agit là d'indicateurs positifs qui laissent entendre que nous faisons des progrès et que notre influence se traduit par un changement positif et nécessaire.

Cependant, il est temps de faire le point sur notre travail sur l'opération HONOUR, d'évaluer nos actions et nos initiatives et de veiller à ce que nous disposions non seulement des programmes, des politiques, de la recherche et des initiatives, mais le cadre réglementaire institutionnel pour assurer que le changement culturel souhaité imprègne et engage l'institution entière et la profession des armes. Pour ce faire, nous allons au-delà de l'utilisation des «ordres» et élargissons le travail de l'Opération HONOUR et le changement de culture souhaité, grâce à un plan stratégique plus complet qui fournit un cadre institutionnel et une vision à long terme. Cela débutera par la reconfiguration et le réalignement de l'équipe d'intervention stratégique des FAC en matière d'inconduite sexuelle afin d'assurer une fonction durable et une organisation permanente au sein des FAC. Parallèlement, le travail débutera sur le développement d'une approche plus délibérée pour soutenir le changement de culture au-delà de l'élimination des inconduites sexuelles à celui qui actualise et renforce les principes fondamentaux de *Servir avec Honneur* et intègre toutes nos autres initiatives sur la diversité, l'inclusivité, la santé et le bien-être pour nous assurer d'avoir une culture de respect et de dignité qui valorise nos membres, les soutient et les soignent.



### Sommaire des réalisations et initiatives

Amélioration du soutien aux victimes	Impact
<ul style="list-style-type: none"> <li>Achèvement de l'analyse des besoins des victimes des FAC sur les CSDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifié les lacunes critiques dans les services de soutien aux victimes. Une équipe spéciale avec les parties prenantes a été lancée pour développer des mécanismes afin de combler les lacunes actuelles à l'appui</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Options élargies pour la déclaration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'introduction d'options supplémentaires pour signalement donnera un sentiment de puissance aux victimes, réduira la résistance au signalement et augmentera le potentiel de la collecte des informations critiques concernant les infractions à caractère sexuelles et les prédateurs sexuels, qui seraient autrement perdus si aucune plainte officielle avait été déposée</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Équipe de liaison d'aide aux victimes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement d'une équipe de liaison d'aide aux victimes assurera que les victimes/survivants de CSDI ont du personnel de soutien spécialement formé à mesure que leur cas évolue dans les systèmes de santé et de police civils ou militaires ainsi que dans les processus judiciaires</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien par les pairs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un réseau de soutien par les pairs offrira un environnement sûr pour les victimes/survivants de CSDI de solliciter l'appui des autres qui ont eu des expériences similaires dans les FAC</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Modèle opérationnel 24/7 du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournira une interface transparente aux membres des FAC pour rejoindre un conseiller du CIIS en tout temps, peu importe où ils se trouvent dans le monde</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration initiale du Cadre stratégique de l'engagement des victimes / survivants des FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aidera les FAC en tant qu'institution à mieux écouter les voix des victimes/survivants et à les guider afin d'améliorer les capacités, de relever les défis passés et de développer les services de soutien aux victimes afin de s'assurer que les programmes de soutien aux victimes et de prévention sont alignés sur les besoins des victimes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcement de la formation en matière de soins aux victimes de traumatismes pour les travailleurs de première ligne dans le soutien des victimes et les services de santé, les aumôniers, la police militaire et les procureurs militaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des réponses améliorées à ceux qui subissent des violences sexuelles et aider les pairs et les membres de la Chaîne de commandement à intervenir en toute sécurité si elles sont témoins de violence sexuelle ou de personnes à risque</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduction du programme FAC Sentinelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nouveau cadre stratégique de l'aumônerie, Appelé à Servir 2.0, assurera que les FAC de demain, à court et à plus long terme, s'occupe de ses membres et assure leur bien-être spirituel</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration et mise en œuvre d'une nouvelle stratégie sur la santé et le bien-être spirituels dans le contexte du changement culturel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de la promotion du bien-être et de la préparation spirituelle du personnel des FAC ainsi que de ses familles pour travailler et vivre dans l'environnement militaire</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Groupe des Services de santé des Forces canadiennes (SSFC) a révisé sa politique médicale sur «Gestion médicale de l'inconduite sexuelle»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une orientation plus claire sur la prestation de soins médicaux aux victimes/survivants d'inconduite sexuelle</li> </ul>
Formation et Éducation	Impact
<ul style="list-style-type: none"> <li>La formation d'intervention du témoin a été mise en œuvre et complétée par 80% des membres des FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aider les membres des FAC à reconnaître et à réagir de manière décisive à l'inconduite sexuelle et au harcèlement lorsqu'ils le voient</li> </ul>

ANNEXE A du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

<ul style="list-style-type: none"> <li>L'atelier piloté Respect dans les FAC compléter et planification de la mise en œuvre large des FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorise un changement soutenu des attitudes et des comportements axés sur le développement d'un climat et d'une culture respectueuse au sein des FAC</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Application mobile - Respect dans les FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accessible à télécharger sur les appareils mobiles - y comprend des outils téléchargeables, de l'information pédagogique et des ressources pour soutenir toute personne qui intervient dans un incident de CSDI. Celui-ci permettra aux membres des FAC de tous les rangs de traiter efficacement quant à la prévention et la réponse à un comportement sexuel inappropriée</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Changements à la formation au soutien de la paix</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforce les lieux de travail sans harcèlement et discrimination à la fois à la maison et aux opérations à l'étranger</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les sujets liés à l'opération HONOUR et les objectifs de performance intégrés dans tous les cours de leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforce l'ethos, l'éthique et le professionnalisme des FAC requis des dirigeants des FAC</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Achèvement de l'analyse comparative entre les sexes +</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assure les considérations de genre dans toutes les politiques et programmes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation améliorée pour les instructeurs des recrues et des membres juniors des FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'assurer que ceux qui travaillent et supervisent ces populations plus vulnérables sont équipés pour détecter et répondre à la violence et au harcèlement sexuels</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de leadership, de respect et d'honneur de MRC (LR &amp; H) dans tous les cours de qualification de grade des sous-officiers (RQs) et les cours d'officiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournit une compréhension de base des exigences de conduite pour tout le personnel du MRC; Passe de la compréhension et des actions individuelles à l'identification des actions et des attentes à prendre par les superviseurs à chaque niveau pour résoudre les incidents et prévenir les événements futurs</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les objectifs et les principes de l'opération HONOUR ont été intégrés dans le cours d'éthique de trois jours basé sur l'évidence de l'AC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une compréhension plus claire du comportement du soldat et des attitudes morales en combinant le cadre philosophique avec la psychologie pour permettre aux témoins d'intervenir dans les cas de CSDI</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contenu de formation supplémentaire requis par l'ARC comprend un paquet détaillé basé sur les scénarios pour aborder les relations inappropriées avec les instructeurs et les élèves dans les établissements de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les instructeurs de l'ARC sur tous les établissements de formation de l'ARC sont maintenant bien préparés à gérer des situations difficiles. Cette trousse de formation sert maintenant de modèle pour les établissements de formation des FAC dans d'autres environnements</li> </ul>
<b>Politique</b>	<b>Impact</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan d'action pour la stratégie de la diversité des FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relance les tâches, les ressources, les échéanciers et les mesures de performance nécessaires pour atteindre les objectifs stratégiques du Plan de diversité des FAC. La Stratégie et les principes du plan d'action s'appliquent à tout le personnel des FAC qui comprend les membres lesbiens, homosexuels, bisexuels, transgenres et les membres en questionnement. Les membres des FAC LGBTQ + et leurs droits de travailler dans un lieu de travail sans harcèlement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement pour le MDN et les Forces armées canadiennes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La politique, l'orientation et les instructions modernes en matière de prévention et de résolution du harcèlement renforceront les efforts visant à assurer un lieu de travail sans harcèlement et sans discrimination pour les employés civils et les militaires</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les instructions sur le harcèlement et le Guide des offices responsables ont été mis à jour et promulgués</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les instructions sont plus claires et plus faciles à suivre. Des écarts identifiés ont été abordés, y compris une séparation plus définitive entre la résolution informelle et MSRD</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>DOAD 5019-0 Conduite (sous les politiques) en développement pour signature le 17 mai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration de la suite de politiques de conduite qui intègre la doctrine dans la suite des politiques tout en fournissant une</li> </ul>

ANNEXE A du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

	orientation claire et un cadre pour l'élaboration de nouvelles politiques liées à la conduite
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DOAD 5019-5 Comportements sexuels inappropriés (anciennement in conduites sexuelles) politique en développement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporer le spectre de CSDI dont l'inconduite sexuelle fait partie. Comblent les lacunes telles que le soutien aux victimes, la prévention, l'équité procédurale et la confidentialité</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction du CEMD sur l'avis d'intention de recommander la publication et les examens administratifs pour les membres des FAC reconnus coupables d'inconduite sexuelle en vertu du Code criminel ou du Code de discipline de service soit par une piste récapitulative, cour martiale ou civile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuez à démontrer la résolution en obligeant les membres à tenir compte de leurs actions et à éliminer les auteurs de crime de nos rangs</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La trousse d'outils à la réponse initiale d'agression sexuelle pour les Commandant est dans la phase finale de développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations supplémentaires et clarté pour les commandants</li> </ul>
<b>Collecte de données et rapports</b>	<b>Impact</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Système automatisé de suivi et d'analyse des CSDI dans les FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capture tous les incidents et tire les informations provenant de divers systèmes dans un entrepôt de données pour améliorer les capacités de signalement ainsi que notre capacité à suivre, évaluer et faire rapport sur les CSDI, mesurer les tendances et évaluer l'efficacité des actions prises au sein de l'organisation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résumés statistiques mensuels publiés en ligne des CSDI dans les FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le but de maintenir la transparence, l'ouverture et la dissuasion, chaque mois, un résumé détaillé des statistiques pour tous les incidents liés aux CSDI, y compris les noms des membres des FAC qui ont comparu à des tribunaux de service pour des incidents liés au CSDI, sont disponibles En ligne</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'opération HONOUR est maintenant présentée à la réunion hebdomadaire des opérations du CEMD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les commandants des FAC reçoivent des informations opportunes sur les initiatives, les directives, les politiques et les statistiques afin de mieux informer leurs subordonnés des efforts de changement culturel</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen du développement d'un outil de gestion de cas de justice militaire et d'une base de données</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le système électronique fournira un suivi à la minute des dossiers de la justice militaire à partir de la déclaration d'une infraction présumée, à l'enquête, à la mise en accusation, à la disposition des juges et à l'examen à la fois dans les procès sommaires et dans les procédures de cour martiale</li> </ul>
<b>Les efforts de la justice militaire et police militaire</b>	<b>Impact</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement de l'Équipe d'intervention en cas d'infraction sexuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des équipes spécialisées dans toutes les régions consacrées à l'enquête sur des infractions de nature sexuelle et fournis un soutien aux victimes tout au long des enquêtes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet de loi C-15, Loi sur le renforcement de la justice militaire dans la défense du Canada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournira aux victimes d'infractions de service des droits procéduraux spécifiques, tels que leur droit de faire des déclarations d'impact de la victime pendant la phase de détermination de la peine des cours martiales, et la capacité d'une cour martiale de rendre une ordonnance de restitution semblable à celles qui existent au Code criminel</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen de cas non fondé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les fichiers précédemment étiquetés comme non fondés sont entrain d'être examinés pour s'assurer qu'ils ont été convenablement conclus</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre par GPFC du modèle d'examen externe des cas, le « Modèle de Philadelphie »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournit un examen indépendant et externe des cas d'agression sexuelle non fondée qui comprendrait les parties prenantes qui examinent les dossiers complets</li> </ul>

ANNEXE A du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

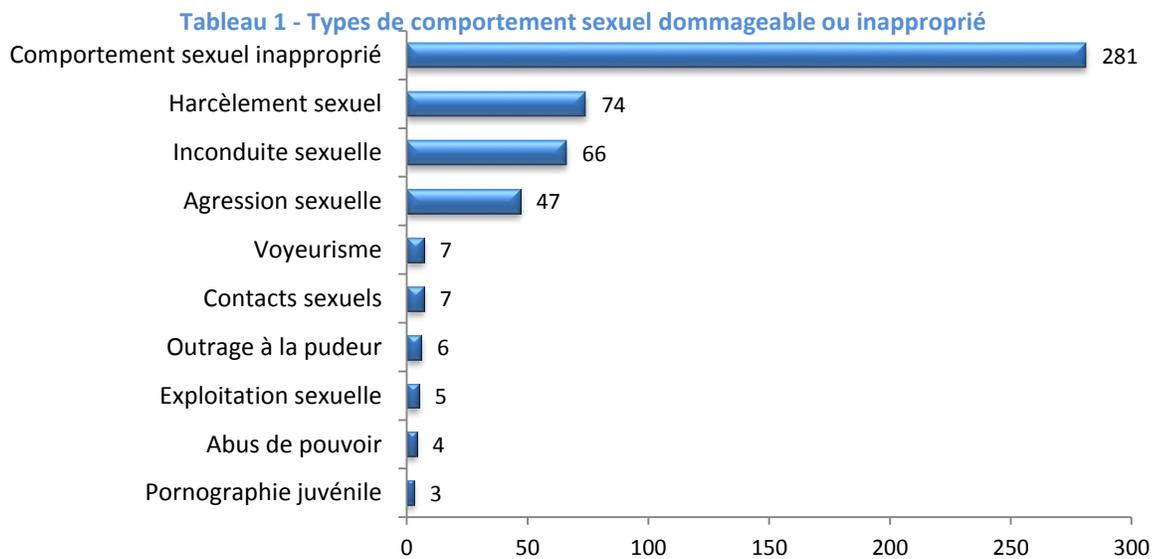
	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'assurer que tous les cas sont traités de manière appropriée et que les victimes se sentent confiant en signalant des infractions au PM des FAC</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation renforcée pour le soutien aux victimes d'infractions de nature sexuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la compréhension de la victimisation et répondre de façon compatissante et appropriée aux victimes/survivants d'agression sexuelle</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les enquêteurs du SNEFC ont complété le « U.S. Army Military Police School (USAMPS) Special Victims Unit Investigation Course »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'appuie sur la formation et les compétences pour les enquêtes sur les agressions sexuelles</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariat entre GPFC et le Collège de police de l'Ontario pour la prestation du cours des enquêteurs sur les agressions sexuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce partenariat offrira un meilleur accès à cette formation au PM des FAC tout en renforçant les relations avec nos partenaires de l'application de la loi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ateliers pour tous ses membres sur les enquêtes d'agressions sexuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement professionnel continu et l'amélioration des connaissances liées aux enquêtes sur les agressions sexuelles</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Grand Prévôt des Forces canadiennes a dirigé toutes les allégations d'infractions de nature sexuelle doivent être traités de manière égale, quelle que soit la gravité des allégations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assure toutes les allégations faisant l'objet d'une enquête sur un seul critère élevé</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen de la cour martiale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examiner toutes les infractions de nature sexuelle pour déterminer s'il est nécessaire de mettre à jour ou d'ajouter des infractions de service supplémentaires, si les dispositions actuelles en matière de détermination de la peine sont appropriées et si des mesures supplémentaires devraient être prises pour protéger les droits ou les intérêts des victimes/survivants</li> </ul>
<b>Mesure du rendement</b>	<b>Impact</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport publié le 28 novembre 2016 sur l'Enquête de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle dans les FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir une base de référence pour évaluer les progrès de l'opération HONOUR et une référence fiable pour les enquêtes futures</li> <li>Informations pour mieux cibler l'objectif de l'opération HONOUR</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquêtes de prévalence menées à l'aide d'une version sur mesure de l'Enquête de Statistique Canada sur les populations exclues dans la première enquête</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La capacité de comprendre les groupes ciblés pour façonner les programmes de prévention et éclairer la prise de décision</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour du sondage « À vous la parole des FC » pour inclure des questions concernant l'opération HONOUR, CIIS et l'intervention par les témoins</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les résultats complètent les données des résultats de l'enquête de Statistique Canada sur les domaines spécifiques de l'opération HONOUR</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recherche et analyse du personnel militaire en cours dans des domaines spécifiques qui incluent; Soutien aux victimes; Changement de culture; Médiation sociale; Problème de leadership; Effet du témoin et l'efficacité de l'opération HONOUR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une compréhension accrue des problèmes à long terme</li> </ul>
<b>Autres</b>	<b>Impact</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion intégrée des plaintes et conflits (GIPC) - transformation, rationalisation et amélioration du système de règlement des plaintes des FAC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Système simplifié de gestion intégrée des plaintes et conflits qui répond aux besoins et à la confiance des membres des FAC et à la chaîne de commandement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement de femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation de 38% du plan d'admission stratégique pour les FAC au cours de l'année fiscale 16/17</li> </ul>

## Sommaire des statistiques sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés de l'année financière 2016-2017

### Opération HONOUR – Sommaire des rapports mensuels sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés (du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017)

Des 504 incidents signalés :

- 46 incidents ont eu lieu en 2015
- 331 incidents ont eu lieu en 2016 (une moyenne de 28 incidents par mois)
- 65 incidents ont eu lieu en 2017 (une moyenne de 22 incidents par mois)
- 35 incidents ont eu lieu au cours de la période de 1973 à 2014
- 27 rapports n'indiquaient pas la date de l'incident



**Incidents fermés ayant fait l'objet d'une enquête : 193**

**Incidents faisant encore l'objet d'une enquête : 310**

- Nombre d'enquêtes par unité : 89
- Enquête menée par une autre autorité : 221 (y compris la Police militaire, le Service national des enquêtes, la police civile ou un enquêteur en matière de harcèlement)
- 

*Remarque : Dans un (1) incident, il manque des renseignements concernant les mesures d'enquête qui ont été prises.*

Types de comportement sexuel dommageable et inapproprié : 206 incidents de comportement sexuel inapproprié ont été décrits de manière plus précise :

- 44 – emploi fréquent d'un vocabulaire dégradant ou sexuel
- 17 – emploi fréquent de blagues à caractère sexuel
- 7 – affichage de matériel sexuellement explicite
- 23 – incitation à des activités sexuelles
- 1 – prise de photos sans consentement pendant un acte sexuel et visionnement à des amis

ANNEXE B du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

- 114 – « Autre » – Indique les comportements qui relèvent de l'opération HONOUR et qui ne sont pas indiqués dans la liste fournie des comportements ou des infractions
- 75 incidents n'indiquant pas de définition claire

Types d'agression sexuelle : 47 incidents d'agression sexuelle ont été décrits de manière plus précise :

- 23 – attouchements sexuels non désirés
- 6 – agressions sexuelles avec violence
- 6 – activités sexuelles sans possibilité d'obtenir le consentement
- 12 – « Autre » – Indique habituellement des incidents où plus d'un type de comportement inapproprié ou d'infraction a eu lieu.

### Sommaire des mesures administratives

Des mesures administratives ont été prises dans 180 incidents (186 mesures)

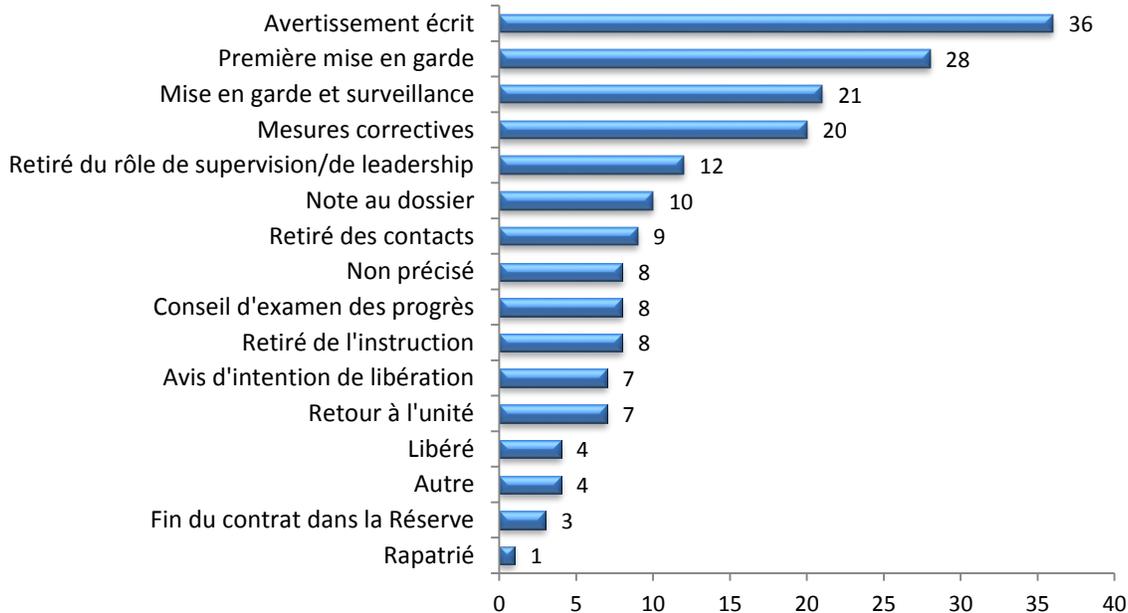


Tableau 2 : Mesures administratives prises par les unités

Remarque : Dans ce tableau, la catégorie « Autre » comprend les dossiers où l'intimé n'est plus membre des Forces armées canadiennes, les dossiers où les renseignements sont insuffisants pour tenir une enquête ou les dossiers où une mesure a été prise sans pour autant être une mesure corrective ou une accusation sur le plan technique

### Statistiques sur les personnes concernées par les incidents portant sur des comportements sexuels dommageables et inappropriés

#### Plaignants

- 50 % sont des militaires du rang subalternes, 23 % sont des civils
- 75,8 % sont des femmes et 14,5 % sont des hommes

ANNEXE B du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

Intimés (membres des FAC uniquement)

- 48 % sont des militaires du rang subalternes, 17,1 % sont des militaires du rang de grade supérieur et 17,1 % sont des officiers subalternes
- 90,7 % sont des hommes et 5 p% sont des femmes

*Remarque : Les résultats totaux diminuent de 100 % lorsque les renseignements sur le sexe ne sont pas inclus dans le signalement.*

56,7 % des incidents ont été signalés par la « victime » (ou la cible du comportement). Dans les autres cas, la majorité des signalements ont été faits directement par la direction ou par les témoins de l'incident qui sont intervenus.

**Personnel retiré d'une position de commandement ou de leadership, d'instruction ou d'une responsabilité de supervision :**

- Retiré d'un commandement : 8
- Retiré d'une responsabilité d'instruction ou de supervision : 43

**Examens administratifs et libérations des FAC liés à l'inconduite sexuelle**

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2016 (\*il s'agit d'une année civile et non d'une année financière)

- 40 dossiers d'examen administratif liés à l'inconduite sexuelle (IS)/opération HONOUR (comportement sexuel dommageable et inapproprié)
- 26 décisions rendues jusqu'à présent (24 libérations, 2 font l'objet de counselling et de surveillance)

Du 1<sup>er</sup> janvier au 20 mars 2017, ce qui coïncide avec la publication des directives du chef d'état-major de la Défense

- 77 dossiers en attente de décision

## Sommaire des infractions sexuelles du système de justice militaire pour l'année financière 2016-2017

### Du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017

Il convient de souligner que les infractions énumérées ci-après n'ont pas toutes eu lieu durant la période visée par le présent rapport. Ces chiffres reflètent plutôt les signalements qui ont été faits au Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) au cours de cette période.

Trois niveaux d'agression sexuelle sont prévus dans le *Code criminel du Canada* :

- **Aggression sexuelle de niveau 1 (art. 271) :**  
Voies de fait commises dans des circonstances de nature sexuelle telles qu'il y a atteinte à l'intégrité sexuelle de la victime. L'agression sexuelle de niveau 1 ne cause pas ou presque pas de blessures corporelles à la victime.
- **Aggression sexuelle de niveau 2 (art. 272) :**  
Aggression sexuelle armée, menaces ou infliction de lésions corporelles.
- **Aggression sexuelle grave (niveau 3) (art. 273) :**  
Aggression qui blesse, mutilé ou défigure la victime, ou qui met sa vie en danger.

Les enquêtes sur des agressions sexuelles sont généralement complexes, et beaucoup de temps s'écoule avant qu'elles se terminent et que des accusations puissent être portées. Un nombre total de 64 accusations ont été portées en relation avec les enquêtes réalisées dans le cadre du rapport ci-après :

Infraction	Nombre total des signalisations	Fondées
Aggression sexuelle – Niveau 1	234	218
Aggression sexuelle – Niveau 2	0	0
Aggression sexuelle – Niveau 3	1	1
Exploitation sexuelle	9	9
Invitation à des contacts sexuels	7	7
Contacts sexuels	8	6
Autres crimes sexuels	14	12
Infractions sexuelles commises à l'extérieur du Canada	4	4
Autre infraction primaire	11	10
	288	267

### Dossiers complétés en cour martiale entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 31 mars 2017 (12 et une peine en attente)

#### Élève-officier Whitehead

- Procès en cour martiale achevé le 29 avril 2016
- Accusations : 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle)
- Verdict : Non coupable (toutes les accusations)

- Juge : Lieutenant-colonel D'Auteuil

#### **Adjudant-chef Wellowskzy**

- Procès en cour martiale achevé le 23 juin 2016
- Accusations : En vertu de l'article 266 du *Code criminel* (voies de fait), de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante), et de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable en vertu de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* et de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale*
- Peine : rétrogradation, réprimande et amende de 1 000 \$
- Juge : Colonel Dutil

#### **Matelot-chef Steven**

- Procès en cour martiale achevé le 14 juillet 2016
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable) et de l'article 97 de la *Loi sur la Défense nationale* (ivresse)
- Verdict : coupable en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* et de l'article 97 de la *Loi sur la Défense nationale*
- Peine : réprimande sévère et amende de 3 000 \$
- Juge : Colonel Dutil

#### **Caporal-chef Beaudry**

- Procès en cour martiale achevé le 21 juillet 2016
- Accusations : en vertu de l'article 272 du *Code criminel* (agression sexuelle causant des lésions corporelles), et de l'article 246a) du *Code criminel* (fait de vaincre la résistance à la perpétration d'une infraction)
- Verdict : coupable en vertu de l'article 272 du *Code criminel*
- Peine : 42 mois d'emprisonnement et destitution, ordonnance de prélèvement d'ADN, ordonnance de surveillance d'une durée de 20 ans en vertu de la *Loi sur l'enregistrement de renseignements sur les délinquants sexuels* (LERDS), et ordonnance d'interdiction de possession d'une arme à feu de dix ans.
- Juge : Commandant Pelletier

#### **Sergent Laferrière**

- Procès en cour martiale achevé le 21 octobre 2016
- Accusations : en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle), de l'article 95 de la *Loi sur la Défense nationale* (mauvais traitement à subalternes), et de l'article 97 de la *Loi sur la Défense nationale* (ivresse)
- Verdict : coupable en vertu de l'article 266 du *Code criminel* (infraction moindre et incluse en vertu de l'article 271 du *Code criminel*), de l'article 95 de la *Loi sur la Défense nationale* et de l'article 97 de la *Loi sur la Défense nationale*
- Peine : réprimande sévère et amende de 2 500 \$
- Juge : Lieutenant-colonel D'Auteuil

#### **Major St-Pierre**

- Procès en cour martiale achevé le 7 novembre 2016
- Accusations : en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle), de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante) et de l'article 97 de la *Loi sur la Défense nationale* (ivresse)

ANNEXE C du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

- Verdict : coupable en vertu de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* et de l'article 97 de la *Loi sur la Défense nationale*
- Peine : rétrogradation, réprimande sévère et amende de 5 000 \$
- Juge : Colonel Dutil

**Adjudant-maître Chapman**

- Procès en cour martiale achevé le 28 novembre 2016
- Accusations : en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle) et de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante)
- Verdict : coupable en vertu de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale*
- Peine : rétrogradation et amende de 2 500 \$
- Juge : Commandant Pelletier

**Capitaine Christensen**

- Procès en cour martiale achevé le 29 novembre 2016
- Accusations : en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle) et de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante)
- Verdict : coupable en vertu de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale*
- Peine : rétrogradation
- Juge : Colonel Dutil

**Caporal-chef Jackson**

- Procès en cour martiale achevé le 4 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle) et de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante)
- Verdict : non coupable (toutes les accusations)
- Juge : Lieutenant-colonel D'Auteuil

**Sous-lieutenant Brunelle**

- Procès en cour martiale achevé le 10 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante)
- Verdict : coupable en vertu de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale*
- Peine : réprimande sévère et amende de 3 000 \$
- Juge : Commandant Pelletier

**Caporal Crabtree-Megahy**

- Procès en cour martiale achevé le 14 février 2017
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 500 \$
- Juge : Colonel Dutil

**Maître de 2<sup>e</sup> classe Wilks**

- Conclusions de la cour martiale : 3 février 2017 (ajournement de la détermination de la peine au 24 mai 2017)

ANNEXE C du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

- Accusations : chefs d'accusation en vertu de l'article 122 du *Code criminel* (abus de confiance), chef d'accusation en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle)
- Verdict : coupable des chefs d'accusation en vertu de l'article 122 du *Code criminel*, coupable du chef d'accusation en vertu de l'article 271 du *Code criminel*, et non coupable des chefs d'accusation en vertu de l'article 122 du *Code criminel*.
- Peine : 24 mai 2017
- Juge : Colonel Dutil

**Major Hamelin**

- Procès en cour martiale achevé le 18 mars 2017
- Accusations : 1 chef d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : réprimande et amende de 1 800 \$
- Juge : Commandant Pelletier

**Procès sommaires terminés entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 31 mars 2017 : 17**

**Caporal-chef Bohnsack**

- Procès en cour martiale achevé le 20 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 95 de la *Loi sur la Défense nationale* (mauvais traitement à subalternes), de l'article 130 de la *Loi sur la Défense nationale* (procès militaire pour infractions civiles), 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable de 2 chefs d'accusation et 2 sursis
- Peine : 6 jours de détention et amende de 250 \$

**Sergent Crawford**

- Procès en cour martiale achevé le 25 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : réprimande et amende de 1 389,60 \$

**Caporal-chef Selman**

- Procès en cour martiale achevé le 2 mai 2016
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 800 \$

**Caporal-chef Nixon**

- Procès en cour martiale achevé le 26 mai 2016
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable); 3 chefs d'accusation en vertu de l'article 95 de la *Loi sur la Défense nationale* (mauvais traitement à subalternes); de l'article 112 de la *Loi sur la Défense nationale* (usage non autorisé d'un véhicule)
- Verdict : coupable des 4 chefs d'accusation
- Peine : rétrogradation

**Capitaine Stringer**

- Procès en cour martiale achevé le 23 juin 2016
- Accusations : 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : 1 chef d'accusation non coupable, 1 chef d'accusation coupable
- Peine : amende de 200 \$

**Capitaine Duvall**

- Procès en cour martiale achevé le 6 juillet 2016
- Accusations : 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : 1 chef d'accusation non coupable, 1 chef d'accusation coupable
- Peine : amende de 1 500 \$

**Adjudant-chef Boudreau**

- Procès en cour martiale achevé le 15 juillet 2016
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 1 000 \$ ; réprimande

**Caporal-chef Spence**

- Date du procès sommaire : 15 septembre 2016
- Accusations : 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 2 000 \$

**Matelot de 3<sup>e</sup> classe Penner**

- Procès en cour martiale achevé le 21 septembre 2016
- Accusations : en vertu de l'article 90 de la *Loi sur la Défense nationale* (absence sans permission); en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 200 \$; 4 jours de consignation au navire ou au quartier

**Caporal-chef Henderson**

- Procès en cour martiale achevé le 26 octobre 2016
- Accusations : 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable; sursis
- Peine : amende de 2 500 \$; réprimande

**Caporal-chef Jaundoo**

- Procès en cour martiale achevé le 17 décembre 2016
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : mise en garde

**Caporal-chef Keparutis**

- Procès en cour martiale achevé le 17 décembre 2016
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : mise en garde

**Caporal Vandergaast**

- Procès en cour martiale achevé le 17 décembre 2016
- Accusations : 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : rétrogradation

**Matelot-chef Noble**

- Procès en cour martiale achevé le 26 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 1 000 \$

**Matelot de 1<sup>re</sup> classe Knittle**

- Procès en cour martiale achevé le 1<sup>er</sup> février 2017
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 600 \$

## **Stratégie des FAC pour lutter contre les comportements sexuels dommageables et inappropriés**

La stratégie originale qui a été élaborée pour régler le problème du comportement sexuel inapproprié dans les FAC consiste en quatre principales lignes d'effort, conçues pour comprendre la totalité du problème des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC; soutenir les personnes victimes de comportement sexuel dommageable et inapproprié; et pour intervenir efficacement aux incidents de ce genre et les prévenir. Cette stratégie aide les FAC à bien progresser et continuera à guider les efforts futurs des FAC pour atteindre une culture omniprésente de dignité et de respect.

Dans cette stratégie, nous reconnaissons que pour régler le problème des comportements sexuels inappropriés dans toute l'organisation, les FAC doivent être conscientes du problème et le comprendre pleinement. Notre degré de compréhension de l'ampleur et de la complexité du problème augmente; les résultats du sondage de Statistique Canada y contribuent pour beaucoup. Dans l'une des activités continues pendant la période visée par le rapport, nous avons mené de la recherche pour comprendre la réalité des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC. Le sondage de Statistique Canada, en plus de la recherche interne continue et de l'information de référence que nous avons recueillie, a servi à cibler nos actions de même qu'à préciser les efforts en matière d'éducation, de formation et de ressources.

L'une des priorités initiales des FAC consistait à mieux **soutenir** les victimes de comportements sexuels inappropriés, avec efficacité et sensibilité. Ainsi, l'opération HONOUR avait comme objectif immédiat d'améliorer le soutien offert aux membres des FAC qui ont souffert d'un comportement sexuel inapproprié. Nous continuons d'élargir les options de soutien non seulement pour les victimes, mais également pour les personnes qui doivent soutenir les victimes, grâce à des ressources spécifiques destinées à la chaîne de commandement. Les options élargies de soutien aux victimes comprennent du soutien par les pairs, de la liaison d'aide aux victimes, et d'autres options en matière de signalement. Bien qu'il soit manifestement important de comprendre l'ampleur et la complexité des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC et de soutenir les victimes, il est également important pour les FAC d'**intervenir** en cas d'incident de comportement inapproprié de manière prompt, efficace et équitable. Par conséquent, le troisième aspect de la stratégie vise à améliorer l'intervention d'ensemble des FAC en cas d'incident de comportement sexuel inapproprié, à encourager le signalement des incidents de ce genre et à s'occuper de manière décisive des personnes qui trompent la confiance des membres des FAC.

La quatrième ligne d'effort de la stratégie consiste à **prévenir** à long terme les incidents de comportements sexuels inappropriés par l'instauration d'une culture des FAC axée sur la dignité et le respect. Nous avons insisté sur cet aspect pendant la période visée par le rapport. Cet effort aidera à soutenir la vision des FAC, à rehausser le professionnalisme et à maintenir la culture de dignité et de respect conformes aux plus hautes normes de conduite.

### **Comprendre**

Cette ligne d'effort comporte cinq activités principales :

- a. Mener des recherches continues, dans le cadre d'un plan de recherche complet qui progresse selon les attentes sous la direction du Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM), en partenariat avec d'autres organismes, notamment Statistique Canada, le Conseil consultatif de la Défense, l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires

- et des vétérans; recourir aux ressources de recherche internes et à des partenariats avec organismes externes possédant le savoir-faire nécessaire;
- b. Mobiliser et sensibiliser les intervenants dans les FAC et à l'extérieur. Ceux-ci font partie intégrale de la stratégie de communication qui a été élaborée pour aborder les comportements sexuels dommageables et inappropriés. Nous avons mis en place un solide réseau d'intervenants et une stratégie robuste de mobilisation;
  - c. Recueillir et analyser les données. Afin d'organiser et de catégoriser l'information existante et nouvelle sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés, nous avons élaboré un entrepôt de collecte et de partage centralisé de données, qui intégrera les données absentes précédemment ou stockées dans d'autres systèmes;
  - d. Établir des mécanismes de rapport et de partage d'information. En avril 2016, nous avons établi un cadre intégré d'information et de rapport pour aider à faire le suivi des incidents, des enquêtes, des mesures et des résultats. Les rapports issus de ces mécanismes sont diffusés de manière régulière dans le cadre des mises à jour opérationnelles des FAC pendant l'exposé hebdomadaire opérationnel du CEMD afin d'informer et de mobiliser les dirigeants dans toute l'organisation. À compter de janvier 2017, un portrait instantané des données sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés est diffusé de manière électronique sur les sites Web internet et intranet de l'opération HONOUR;
  - e. Recueillir et analyser des données de la part des membres des FAC pour établir un point de référence afin de mieux comprendre l'éventail des comportements sexuels inappropriés. Cette cueillette et cette analyse ont été menées au moyen du sondage de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle auprès des membres des FAC, entre avril et juin 2016, et dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en novembre 2016 et qui servent maintenant à établir les initiatives des FAC. À ce sondage s'ajoutent d'autres informations recueillies au moyen de divers instruments, y compris des sondages auprès de populations précises et la consultation de groupes témoins pour les nouvelles recrues, les collègues militaires, l'instruction professionnelle initiale, les instructeurs de cadets et les Rangers canadiens.

## Intervenir

Les FAC doivent intervenir en cas de comportement sexuel inapproprié, de manière prompt, efficace et équitable. Cette ligne d'effort est associée à sept activités :

- a. Encourager et faciliter le signalement par l'élaboration et la mise en œuvre d'un protocole amélioré de signalement à l'intention des victimes;
- b. Pour faire en sorte que les personnes affectées par un comportement sexuel dommageable et inapproprié puissent entrer en contact avec un expert en la matière pour obtenir des conseils et de l'aide sans déclencher un rapport et une enquête, le Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS) et le projet pilote de gestion intégrée des conflits et des plaintes (GIPC) fournissent un accès direct et une aide aux victimes et à la chaîne de commandement;
- c. Pour informer, encourager et outiller les membres des FAC afin de reconnaître, intervenir et agir quand ils sont témoins d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié, nous avons introduit un ensemble de nouvelles initiatives d'éducation et de formation et ajouté des sujets liés à l'opération HONOUR à des programmes existants sur l'éthique, le leadership, l'instruction prédéploiement et le perfectionnement du commandement;
- d. Améliorer notre capacité de faire le suivi des incidents et d'y intervenir. Nous avons amélioré cet aspect grâce aux rapports mensuels qui ont commencé en avril 2016;
- e. Pour assurer la diligence et la vigilance ainsi que l'imposition de mesures disciplinaires et administratives cohérentes en temps utile, nous avons publié de nouvelles politiques et directives sur la prévention et la résolution du harcèlement, et sur l'examen administratif pour

les infractions liées à une inconduite sexuelle. Nous tenons également les leaders responsables de leurs actions.

## Soutenir

En plus d'intervenir dans les incidents de comportement dommageable et inapproprié, les FAC doivent, à titre de priorité, fournir davantage de soutien, empreint d'efficacité et de sensibilité, pour les victimes de ces comportements et pour les membres des FAC qui les soutiennent. Cette ligne d'effort de la stratégie comporte deux principales activités :

- a. Assurer qu'un soutien efficace et continu est offert et est à la disposition des membres des FAC affectés par un incident de comportement sexuel inapproprié. Pour ce faire, nous avons augmenté le nombre d'organisations qui fournissent du soutien aux victimes et à la chaîne de commandement. Celles-ci comprennent maintenant les Services de santé, les aumôniers, la Police militaire, le Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS), le système de Gestion intégrée des plaintes et des conflits (GIPC), le Programme d'aide aux membres, la ligne d'information pour les familles, les centres de ressources pour les familles des militaires de même que les organismes locaux de soutien civils;
- b. Pour faire en sorte que le système de soutien aux victimes réponde aux besoins des membres des FAC, nous avons mené une analyse approfondie des besoins et examiné en détail les mécanismes actuels de soutien de même que les meilleures pratiques de nos alliés et des institutions canadiennes. Ces travaux se manifestent dans les progrès dans les diverses nouvelles options au CIIS ainsi que dans les nouvelles initiatives pour le soutien par les pairs et la liaison d'aide aux victimes.

## Prévenir

La quatrième ligne d'effort de la stratégie vise la prévention des comportements sexuels inappropriés dans la mesure du possible à court terme, grâce à des interventions efficaces, et à long terme, en encourageant et en favorisant une culture de dignité et de respect intégrée dans les plus hautes normes de conduite. Cette ligne d'effort comprend quatre activités principales :

- a. Réviser et mieux intégrer les politiques et les programmes internes. Ces travaux progressent bien; nous avons publié la première série de politiques en janvier 2017 avec les instructions connexes; d'autres politiques sont à l'état d'ébauche et sont en cours de révision;
- b. Pour décourager les membres des FAC de se livrer à des comportements sexuels inappropriés ou de les tolérer, nous avons élaboré et mis en œuvre un programme de prévention visible et efficace, axé sur un leadership fort et une vigilance plus rigoureuse et durable à tous les échelons. Les initiatives comprennent l'avis d'intention de recommander la libération et l'examen administratif obligatoire pour les membres reconnus coupables d'infraction d'ordre sexuel ou d'infraction criminelle qui constitue une inconduite sexuelle; l'augmentation des mesures correctives; la destitution d'un poste de commandement, d'instructeur ou de superviseur; et de nouveaux programmes, notamment la Formation des FAC sur l'intervention des témoins au niveau de l'unité;
- c. Mener un changement de culture positif dans les FAC au moyen de changements et d'ajouts au programme d'éducation et d'instruction pour tous les membres des FAC, axés sur l'identification et la prévention des comportements sexuels inappropriés. Ce changement de culture devrait progresser dans la prochaine phase, puisque tous les responsables de l'instruction ont élaboré et mis en œuvre de l'instruction qui intègre des sujets liés à l'opération HONOUR et des vérifications du rendement dans tous les niveaux d'instruction;
- d. Évaluer de manière continue l'efficacité des programmes de prévention au moyen de diverses mesures de rendement. Nous avons évalué les programmes pilotes initiaux et la mise en œuvre

ANNEXE D du Rapport d'étape  
sur la lutte contre les comportements  
sexuels inappropriés  
Le 28 avril 2017

de la Formation des FAC sur l'intervention des témoins; de nouvelles méthodes d'évaluation et de nouvelles normes seront mises en œuvre dans la prochaine période.

## **MISE EN OEUVRE DES RECOMMANDATIONS DE LA REE**

Six des dix recommandations provenant du rapport de Mme Deschamps ont déjà été complétées et les quatre autres sont en chemin d'être complétées et mis en place suivant le développement des capacités et de l'expertise du CIIS qui évolue continuellement et de notre travail au niveau des politiques qui seront complétées au courant de la prochaine année.

**Recommandation 1** : *Reconnaître que la conduite sexuelle inconvenante constitue un problème grave dans les Forces armées canadiennes et prendre des mesures pour le régler.*

**Cette recommandation a été mise en œuvre.** Depuis qu'ils ont reçu le rapport de la responsable de l'examen externe, les dirigeants militaires supérieurs ont tous reconnu que la conduite sexuelle inconvenante constitue un problème grave et ils sont déterminés à prendre des mesures pour le régler. Des ordres, des directives et des activités dirigées par les leaders en matière d'éthique, de harcèlement, de sensibilisation et de prévention ont été mis en œuvre à l'échelle de l'organisation dès le début de l'opération HONOUR, et continuent de l'être de façon régulière. Des assemblées générales et des séances d'information fréquentes ont permis de mettre l'accent sur la réalité des comportements dommageables et inappropriés, et sur le besoin d'enrayer ce problème. Des séances d'information et des renseignements portant sur l'opération HONOUR ont été intégrés à l'ensemble de l'institution, allant des directives du chef d'état-major de la défense à l'intention des commandants jusqu'à l'instruction des recrues. De plus, les responsabilités et les obligations des commandants de tous les échelons ont été clairement définies, et les commandants reçoivent l'aide nécessaire pour réaliser ce changement de culture.

**Recommandation 2** : *Établir une stratégie qui produira un changement de culture afin d'éliminer le climat de sexualisation et de mieux intégrer les femmes, et qui inclura une analyse comparative des politiques des Forces armées canadiennes en fonction des sexes.*

**La partie un de la recommandation visant à produire un changement de culture afin d'éliminer le climat de sexualisation a été mise en œuvre** par l'entremise de la stratégie initiale de changement de culture grâce à un plan d'action, aux ordres de l'opération HONOUR et à de nouveaux programmes d'éducation et d'instruction (comme le « Respect dans les FAC ») qui viennent compléter l'instruction sur le leadership, l'éthique, le harcèlement et la diversité. Nous consultons des spécialistes du changement organisationnel et du changement de culture, ainsi que des professionnels de la gestion du changement en établissant des relations officielles comme le Conseil consultatif de défense et la mobilisation des intervenants principaux en vue d'élaborer un modèle de changement de culture et des outils de mesure.

**La partie deux de la recommandation concernant l'intégration des femmes et l'analyse comparative des politiques en fonction des sexes a également été mise en œuvre** par l'entremise d'initiatives institutionnelles portant sur la diversité, l'inclusivité, le recrutement et le maintien en poste de femmes dans les FAC, les considérations relatives aux sexes dans le cadre des opérations, les femmes, la paix et la sécurité.

L'analyse comparative entre les sexes plus a été mise en œuvre à l'échelle du MDN et des FAC et est appliquée aux politiques des FAC.

**Recommandation 3** : *Créer un centre indépendant à l'extérieur des Forces armées canadiennes, qui aura la responsabilité de recevoir les signalements de conduite sexuelle inappropriée, de mener les activités de prévention, de coordination et de surveillance de la formation, de recherche, de soutien aux*

*victimes et de surveillance de la responsabilisation ainsi que d'agir comme autorité centrale pour la collecte de données.*

**Cette recommandation concernant la création d'un centre indépendant à l'extérieur des FAC a été mise en œuvre grâce à l'établissement du Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle. Les responsabilités décrites dans la recommandation ont été respectées** par l'entremise du Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle et de l'Équipe de réponse stratégique sur l'inconduite sexuelle, lesquels ont travaillé avec les organismes et les organisations dans l'ensemble des FAC qui sont actuellement responsables de l'instruction, de la recherche et de la collecte des données. À mesure que la capacité du CIIS augmentera, celui-ci jouera un plus grand rôle dans les programmes de prévention, le développement de l'instruction et la surveillance, la collecte de l'analyse des données et la recherche.

Le Centre est une des organisations qui recueille des données en ce moment et il s'affaire à la Msie en œuvre d'un système de gestion des dossiers pour la collecte et l'analyse des données. Le SMA(GI) travaille avec l'ERSIS, le GICP et le SNEFC afin d'élaborer un entrepôt de données et un système de gestion qui pourra compiler les données sur les incidents, les rapports et les mesures.

La réception des rapports relève actuellement du Service national des enquêtes des FC uniquement; toutefois, comme il est mentionné dans le rapport, une troisième option de signalement est actuellement à l'étude, et le CIIS pourrait jouer un rôle dans cette option de signalement supplémentaire offerte aux victimes.

***Recommandation 4*** : Permettre aux militaires de signaler les incidents de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle au centre de responsabilisation en matière de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle ou de simplement demander des services de soutien sans être tenus de porter plainte officiellement.

**Cette recommandation a été mise en œuvre** avec la création et l'ouverture du Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle, qui offre du soutien sur une base confidentielle et anonyme sans obligation de signaler l'incident aux autorités.

Le protocole de confidentialité permet aux personnes qui communiquent avec le Centre de recevoir l'information, le soutien et la validation dont elles ont besoin pour les encourager à passer à l'étape suivante sans mettre en branle le processus de dépôt d'un rapport officiel.

***Recommandation 5*** : Élaborer une définition simple et large du harcèlement sexuel qui englobe toutes les dimensions des relations entre les militaires au sein des Forces armées canadiennes; élaborer une définition du terme relation personnelle préjudiciable qui traite efficacement des relations entre personnes de différents grades et qui comporte une présomption de relation personnelle préjudiciable applicable lorsque les personnes en cause détiennent des grades différents, à moins qu'elles aient divulgué leur relation de manière adéquate; définir l'agression sexuelle dans la politique comme étant un attouchement de nature sexuelle, intentionnel non consensuel; fournir du soutien sur l'exigence du consentement, spécifiquement sur l'impact de certains facteurs sur le consentement véritable, comme l'intoxication, la différence de grade et la chaîne de commandement.

**Cette recommandation a été mise en œuvre** grâce aux politiques, aux programmes et aux produits, et les FAC continuent de fournir l'information, les outils et les produits en langage simple afin de permettre aux militaires de comprendre les relations personnelles inappropriées, les définitions et la terminologie relative à l'inconduite sexuelle et aux comportements sexuels dommageables et inappropriés à l'aide d'exemples, de scénarios, de langage accessible et d'explications simples des

termes connexes. Ces outils ont été intégrés au matériel didactique et ils seront également intégrés aux politiques.

En harmonie avec cette recommandation, de nouveaux produits d'éducation et d'instruction ont été mis en œuvre, et des outils de communication précis sur l'exigence du consentement sont élaborés et devraient être mis en œuvre pendant l'été.

***Recommandation 6 :*** *Élaborer une approche unifiée pour les politiques afin de traiter des comportements sexuels inappropriés et d'inclure le plus d'aspects possible de comportements sexuels inappropriés dans une seule politique, en langage simple.*

**Cette recommandation a été mise en œuvre grâce à une approche unifiée pour les politiques et à une première série de politiques et d'instructions intégrées à la série de documents liés à la conduite qui devraient être communiqués au cours de la prochaine année.** L'examen de politiques associées aux comportements sexuels dommageables et inappropriés a été réalisé en 2016, et la politique générale sur la conduite est à l'état d'ébauche; la politique sur l'inconduite sexuelle suivra. L'approche consistera à fournir une politique exhaustive que les membres des FAC et les commandants comprendront et appliqueront plus facilement.

La DOAD sur le harcèlement a été publiée en janvier 2017; les instructions sur la prévention et la résolution du harcèlement et le Guide de l'officier responsable seront communiqués sous peu. L'institution continue de participer à l'examen et à la mise à jour des politiques et programmes généraux du gouvernement du Canada, en ce qui concerne la diversité, le harcèlement, la violence au travail, la santé et le mieux-être ainsi que l'analyse comparative entre les sexes plus. Les Forces armées canadiennes ont aussi entrepris officiellement des travaux avec la Commission canadienne des droits de la personne sur les questions liées à l'élaboration de politiques et à l'instruction.

***Recommandation 7 :*** *Simplifier le processus de traitement des plaintes de harcèlement, notamment transmettre les plaintes officielles aux Cmdt, qui agissent comme arbitres des griefs, et réduire l'importance accordée au MARC.*

**Cette recommandation a été mise en œuvre** grâce aux modifications apportées aux politiques et aux programmes qui ont été récemment mis en œuvre et au déploiement du Projet de gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP).

La mise en œuvre de cette recommandation a été entreprise grâce à un examen holistique du processus de plainte; le but global était de fournir un système de gestion intégrée des conflits et des plaintes simplifié et mieux adapté aux besoins des membres des FAC et de la chaîne de commandement, auquel ils font confiance. Les nouvelles lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement séparent le MARC des mécanismes de résolution informels comprenant l'auto-assistance et l'aide apportée par le superviseur.

Pendant la période du rapport d'avancement, le GICP a ouvert quatre bureaux prototypes de services de gestion des plaintes (SGP) à Montréal, Valcartier, Kingston et Borden. Plus de 100 plaintes ont été consignées par ces SGP pendant leurs deux premiers mois d'opération. La majorité de ces plaintes ont été réglées de manière informelle grâce à des conseils d'experts et à l'établissement d'une approche de collaboration entre la chaîne de commandement et les membres des FAC. Un total de huit (8) comportements sexuels dommageables et inappropriés ont été enregistrés et signalés aux chaînes de commandement respectives ou au CISS, s'il y a lieu.

Des discussions sont en cours entre l'ERSIS, le GICP et le CIIS afin de centraliser les services spécialisés sur le harcèlement sexuel dans les FAC au sein du GICP et d'élaborer un système GI/TI de gestion des plaintes synchronisé et moderne.

Conformément à la recommandation n° 5, des travaux sont en cours pour éliminer le harcèlement sexuel, lesquels donneront également suite à la présente recommandation.

***Recommandation 8*** : Permettre aux victimes d'agression sexuelle de demander, avec le soutien du centre de responsabilisation en matière de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, le transfert de leur plainte aux autorités civiles; le cas échéant, fournir aux victimes les raisons pour lesquelles le transfert est refusé.

**Cette recommandation a été mise en œuvre** grâce aux travaux réalisés par le GPFC et le DPM qui ont été soulignés auparavant dans le présent rapport. Comme il a été mentionné, une victime d'agression sexuelle au sein des Forces armées canadiennes a *toujours* le choix de signaler celle-ci aux autorités civiles ou militaires. En outre, même si une victime a d'abord rapporté les allégations à la police militaire, elle peut, en tout temps, demander que la plainte soit transférée aux autorités civiles, ou vice versa.

« Lorsque assigné un cas qui implique des infractions d'inconduite sexuelle, le procureur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que la question est traitée dans la juridiction la plus appropriée (militaire ou civil) et que les préoccupations des victimes sont sollicitées, considérées et traitées. »<sup>35</sup> La décision visant à déterminer si un dossier sera assujéti au système de justice militaire ou au système de justice civile se fait au cas par cas, et de nombreux facteurs doivent être pris en considération, notamment :

- a. le point de vue de la victime;
- b. l'intérêt des collectivités civile et militaire dans l'affaire, ainsi que le reflète des facteurs comme le lieu où l'infraction a eu lieu ou si l'accusé était en service au moment de l'infraction présumée;
- c. le fait que l'accusé, la victime ou les deux soient membres des FAC;
- d. le fait que l'affaire ait, ou non, fait l'objet d'une enquête menée par du personnel militaire ou civil;
- e. l'opinion de l'organisme d'enquête;
- f. les questions d'ordre géographique, comme l'endroit où se trouvent les témoins requis.

***Recommandation 9*** : Confier la responsabilité d'assurer, de coordonner et de surveiller le soutien aux victimes au centre de responsabilisation en matière de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, y compris la responsabilité d'agir comme défenseur des victimes engagées dans le processus de traitement d'une plainte ou d'enquête.

**Des progrès importants ont été réalisés relativement à la mise en œuvre de cette recommandation**, grâce aux travaux réalisés par le CIIS et le JAG. Le présent rapport fait ressortir le GPFC et le développement continu des programmes de services d'aide aux victimes, y compris la liaison d'aide aux victimes.

Le rôle de défenseur des victimes de comportements sexuels inappropriés est encore partagé à l'échelle des Forces armées canadiennes par diverses entités qui apportent du soutien aux victimes, y

---

<sup>35</sup> Voir la politique sur les infractions sexuelles du directeur des poursuites militaires : <http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-politiques-normes-juridiques/infractions-sexuelles.page>

compris les fournisseurs de soin et la chaîne de commandement. L'inclusion du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle à cette équation a été un ajout important au travail continu de soutien et de défense des victimes accompli par le directeur des poursuites militaires et la Police militaire.

***Recommandation 10*** : *Confier au centre de responsabilisation en matière de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle la responsabilité d'élaborer le programme de formation et la responsabilité principale d'assurer le suivi de la formation sur toutes les questions qui ont trait à la conduite sexuelle inconvenante, de concert avec d'autres experts en la matière des Forces armées canadiennes.*

**Cette recommandation est en voie d'être mise en œuvre**; nous examinons le rôle et la capacité du Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle et l'expertise requise pour prendre la relève des responsables de l'instruction actuels des FAC, lesquels sont chargés d'élaborer le matériel d'instruction et de surveiller le respect des normes d'instruction et de rendement. Pour le moment, le CIIS ne possède pas de capacité d'instruction et d'éducation formellement structurée; toutefois, il influence activement l'élaboration de la formation liée à l'opération HONOUR. Entre autres, il fournit des commentaires, des conseils et de l'aide pour le programme amélioré et le nouveau programme, les outils et les vecteurs de prestation en collaboration avec les responsables de l'instruction des FAC.

Comme il a été exposé plus tôt de façon très détaillée, d'importants progrès ont été réalisés à l'égard de la modernisation de l'instruction et de l'éducation liées à l'opération HONOUR, tant au niveau institutionnel que sous-organisationnel, grâce à d'autres améliorations apportées à l'élaboration du programme de formation, à la prestation de ce dernier et à l'évaluation systémique qui est en cours ou qui devrait bientôt être mise en œuvre.

## **SOMMAIRE DES STATISTIQUES MENSUELLES DE L'OPÉRATION HONOUR – Janvier 2017**

### **Plaintes d'inconduite sexuelle signalées au Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) : 18**

- 14 agressions sexuelles (8 dossiers du SNEFC)
- 1 crime sexuel – autre (dossier du SNEFC)
- 2 cas de leurre d'enfant au moyen d'un ordinateur (aucun dossier du SNEFC)
- 1 cas (dossier du SNEFC) de harcèlement criminel/de voyeurisme/ de méfait/d'impression, de publication ou de possession de matériel pornographique juvénile
- Des accusations ont été portées par le SNEFC dans 4 enquêtes en janvier
- 1 cas transféré de la GRC
- 1 civil arrêté et accusé
- 2 membres des Forces armées canadiennes (FAC) arrêtés par la police civile

### **Incidents de CSDI signalés par les unités : 34**

#### **Types d'incidents**

- 11 incidents de CSDI
- 4 cas d'emploi fréquent de vocabulaire dégradant ou sexuel
- 3 cas d'emploi fréquent de blagues à caractère sexuel
- 1 cas d'affichage de matériel sexuellement explicite
- 4 cas d'incitation à des activités sexuelles
- 5 cas d'agression sexuelle
- 4 cas de harcèlement sexuel
- 1 cas d'outrage à la pudeur
- 1 cas d'exploitation sexuelle

Nombre de personnes ayant fait l'objet de mesures disciplinaires ou administratives jusqu'à présent : 10

### **Procès sommaires en lien avec l'opération HONOUR : 2**

#### **Caporal-chef Bohnsack**

- Procès sommaire terminé le 20 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 95 de la *Loi sur la Défense nationale* (mauvais traitement à subalternes), de l'article 130 de la *Loi sur la Défense nationale* (procès militaire pour infractions civiles), 2 chefs d'accusation en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (comportements préjudiciables au bon ordre et à la discipline)
- Verdict : coupable de 2 chefs d'accusation, sursis pour 2 chefs d'accusation
- Peine : 6 jours de détention et amende de 250 \$

#### **Sergent Crawford**

- Procès sommaire terminé le 25 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (comportements préjudiciables au bon ordre et à la discipline)
- Verdict : coupable
- Peine : réprimande, amende de 1 389,60 \$

### **Procès en cour martiale pour des infractions de nature sexuelle : 2**

**Caporal-chef Jackson**

- Procès en cour martiale achevé le 4 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle) et de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante)
- Verdict : non coupable (toutes les accusations)
- Peine : s.o.

**Sous-lieutenant Brunelle**

- Procès en cour martiale achevé le 10 janvier 2017
- Accusations : en vertu de l'article 93 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite déshonorante)
- Verdict : coupable
- Peine : réprimande sévère et amende de 3 000 \$

**Membres du personnel démis de leurs fonctions de commandement, d'instruction ou de supervision**

- 1 membre démis de ses fonctions de commandement (pendant l'enquête en cours)
- 4 membres démis de leurs fonctions de supervision/direction (de façon permanente)

**Examens administratifs et libérations en lien avec des infractions de nature sexuelle**

- 22 examens administratifs amorcés
- 2 libérations des FAC pour inconduite sexuelle

**Sommaire des activités au Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS) concernant des demandes de soutien ou de conseils**

- Nombre de personnes ayant communiqué avec le CIIS : 25
- Nombre de membres des FAC : 18
- Nombre d'hommes et de femmes : 10 / 15
- Nombre total d'interactions (par téléphone et courriel) : 33
- Nombre de personnes ayant été dirigées vers l'officier de liaison de la police militaire : 5



## **SOMMAIRE DES STATISTIQUES MENSUELLES DE L'OPÉRATION HONOUR – Février 2017**

### **Plaintes d'inconduite sexuelle signalées au Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) : 36**

- 21 agressions sexuelles (15 dossiers du SNEFC)
  - 7 de ces dossiers sont rétrospectifs (ils remontent à plus de 12 mois) : 1983, 2009, 2012, 2013 et 2015
  - 1 dossier confié au département de la Sécurité intérieure des États-Unis
  - 2 dossiers traités par la police civile
  - 1 dossier traité en collaboration avec la police militaire de l'Armée britannique
- 6 crimes sexuels – autre (inceste, inconduite professionnelle, article 129 de la *Loi sur la défense nationale*, négligence dans l'exécution de tâches militaires)
- 3 cas de contacts sexuels (1 dossier du SNEFC)
- 6 cas de harcèlement criminels/de voyeurisme/ de méfait/d'impression, de publication ou de possession de matériel pornographique juvénile (2 dossiers du SNEFC)
- 4 membres des FAC arrêtés par le SNEFC
- 3 accusations portées par le SNEFC
- 1 membre des Forces armées canadiennes (FAC) arrêté par la police militaire

### **Incidents de CSDI signalés par les unités : 51-42 enquêtes en cours, 9 affaires closes et 8 cas pour lesquels les allégations ont été considérées comme fondées**

#### Types d'incidents

- 38 incidents de CSDI
- 6 cas d'agression sexuelle
- 4 cas de harcèlement sexuel
- 1 cas de voyeurisme
- 1 cas d'exploitation sexuelle
- 1 cas d'abus de pouvoir

Nombre de personnes ayant fait l'objet de mesures disciplinaires ou administratives jusqu'à présent : 16

### **Procès sommaire en lien avec l'opération HONOUR : 0**

### **Procès en cour martiale pour des infractions de nature sexuelle : 2**

#### **Caporal Crabtree-Megahy**

- Procès en cour martiale achevé le 14 février 2017
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (conduite préjudiciable – commentaires sexuels)
- Verdict : coupable
- Peine : amende de 500 \$

#### **Maître de 2<sup>e</sup> classe Wilks**

- Conclusions de la cour martiale : 3 février 2017 (ajournement de la détermination de la peine au 24 mai 2017)
- Accusations : 7 chefs d'accusation en vertu de l'article 122 du *Code criminel* (abus de confiance), 1 chef d'accusation en vertu de l'article 271 du *Code criminel* (agression sexuelle)

- Verdict : coupable de 3 chefs d'accusation en vertu de l'article 122 du *Code criminel*, coupable d'un chef d'accusation en vertu de l'article 271 du *Code criminel*; et non coupable de 4 chefs d'accusation en vertu de l'article 122 du *Code criminel*.
- Peine : 24 mai 2017

**Membres du personnel démis de leurs fonctions de commandement, d'instruction ou de supervision**

- 5 membres démis de leurs fonctions de supervision/direction

**Examens administratifs et libérations en lien avec des infractions de nature sexuelle**

- 15 examens administratifs amorcés
- 3 libérations des FAC pour inconduite sexuelle/CSDI
- 1 membre a fait l'objet de mesures correctives (avertissement écrit) en raison de CSDI
- 1 dossier clos sans décision du directeur – Administration (Carrières militaires) faute de preuves suffisantes

**Sommaire des activités au Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS) concernant des demandes de soutien ou de conseils**

- Nombre de membres des FAC ayant communiqué avec le CIIS : 24
- Nombre d'hommes et de femmes : 12/12
- Nombre total d'interactions (par téléphone et courriel) : 18 / 22 (nombre total de 40)
- Nombre de personnes ayant été dirigées vers l'officier de liaison de la police militaire : 12



## **SOMMAIRE DES STATISTIQUES MENSUELLES DE L'OPÉRATION HONOUR – Mars 2017**

### **Plaintes d'inconduite sexuelle signalées au Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) : 24**

- 11 agressions sexuelles (9 dossiers du SNEFC)
  - 5 de ces dossiers sont rétrospectifs (ils remontent à plus de 12 mois) : 1986, 1991, 2003, 2015 et 2011
- 3 crimes sexuels – autre (distribution non consentuelle d'images intimes)
- 1 cas d'exploitation sexuelle (dossier du SNEFC)
- 1 cas de leurre d'enfant (n'est pas un dossier du SNEFC)
- 8 cas de harcèlement criminels/de voyeurisme/ de méfait/d'impression, de publication ou de possession de matériel pornographique juvénile (1 dossier du SNEFC)
- 1 membre des Forces armées canadiennes (FAC) arrêté par le SNEFC
- 1 membre des FAC arrêté par la police militaire
- 3 membres des FAC arrêtés par la police civile

### **Incidents de CSDI signalés par les unités : 36**

#### **Nombre de personnes ayant fait l'objet de mesures disciplinaires ou administratives jusqu'à présent : 15**

##### Types d'incidents

- 23 incidents de CSDI
  - 8 cas d'emploi fréquent de vocabulaire dégradant ou sexuel
  - 3 cas d'emploi fréquent de blagues à caractère sexuel
  - 1 cas d'affichage de matériel sexuellement explicite
  - 11 cas « autre »
- 7 cas d'agression sexuelle
- 3 cas d'outrage à la pudeur
- 1 cas de harcèlement sexuel
- 1 cas de pornographie juvénile
- 1 cas de contacts sexuels

### **Procès sommaires en lien avec l'opération HONOUR : 0**

### **Procès en cour martiale pour des infractions de nature sexuelle : 1**

#### **Major Hamelin**

- Procès en cour martiale achevé le 18 mars 2017
- Accusations : en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la Défense nationale* (comportements préjudiciables au bon ordre et à la discipline)
- Verdict : coupable
- Peine : réprimande et amende de 1 800 \$
- Juge : Commandant Pelletier

### **Membres du personnel démis de leurs fonctions de commandement, d'instruction ou de supervision**

- 2 membres démis de leurs fonctions de supervision/direction

### **Examens administratifs et libérations en lien avec des infractions de nature sexuelle**

- 21 examens administratifs amorcés
- 3 libérations des FAC pour inconduite sexuelle/CSDI

**Sommaire des activités au Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle (CIIS)  
concernant des demandes de soutien ou de conseils**

- Nombre de personnes ayant communiqué avec le CIIS : 28
- Nombre de membres des FAC : 19
- Nombre d'hommes et de femmes : 19 / 9
- Nombre total d'interactions (par téléphone et courriel) : 39
- Nombre de personnes ayant été dirigées vers l'officier de liaison de la police militaire : 6

