

## **OAC 11-82**

### **CONDUITE HAINEUSE**

#### **APPLICATION**

La présente ordonnance de l'Armée canadienne (OAC) s'applique à l'ensemble du personnel de la Force régulière de l'Armée canadienne (AC) en tout temps, ainsi qu'aux membres de la Force de réserve de l'AC lorsqu'ils sont assujettis au Code de discipline militaire, conformément à l'article 60 de la *Loi sur la Défense nationale*.

On s'attend à ce que les militaires de l'Armée canadienne respectent l'intention et l'esprit de cette OAC et se comportent en conséquence, en tout temps, qu'ils soient en service ou non. La norme de conduite d'un membre des FAC est basée sur des normes militaires établies, et les militaires sont toujours assujettis à la DOAD 5019-0, *Manquement à la conduite et au rendement*, et à la DOAD 5019-4, *Mesures correctives*.

On s'attend aussi à ce que les employés civils de l'Équipe de la Défense respectent l'intention et l'esprit de cette OAC. Toutefois, si des incidents haineux impliquent un civil, le cmdt d'unité doit consulter la DOAD 5016-0, *Normes de conduite et de discipline — Personnel civil*, et communiquer avec le conseiller en relations de travail de cet employé.

#### **RÉFÉRENCES**

- A. [DOAD 5019-0](#), *Manquement à la conduite et au rendement*
- B. [Instr Pers mil FC 01/20](#), *Conduite haineuse*
- C. [OCFT 11-04](#), Examen administratif
- D. [DOAD 2008-3](#), *Gestion des problèmes et des crises*
- E. [DOAD 5012-0](#), *Prévention et résolution du harcèlement*
- F. [DOAD 5016-0](#), *Normes de conduite et de discipline – Personnel civil*
- G. [DOAD 5019-2](#), Examen administratif
- H. [DOAD 5019-4](#), *Mesures correctives*
- I. [DOAD 1002-0](#), *Application de la Loi sur la protection des renseignements personnels*
- J. [DAOD 5050-0](#), *Dossier personnels des militaires*
- K. [CANFORGEN 121/19 CMP 068/19](#), *Directive et orientation sur les tatouages*
- L. [OAC 11-03](#), *Rapport d'incident d'importance (RII)*
- M. [3000-1 \(G33-2\)](#), *Cmdt de l'Armée canadienne (cmdt AC) — Rapports et comptes rendus propres au commandement, août 2020*
- N. [Servir avec honneur : La profession des armes au Canada](#)
- O. [Code de valeurs et d'éthique du Ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes](#)
- P. [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- Q. [Code criminel](#)
- R. [ORFC 4.02](#), *Responsabilités générales des officiers*
- S. [ORFC 4.11](#), *Rapports au sujet d'incidents qui sortent de l'ordinaire*
- T. [ORFC 5.01](#), *Devoirs et responsabilités des militaires du rang*

- U. [ORFC 19.15](#), *Interdiction de représailles*
- V. [ORFC 19.56](#), *Rapport d'arrestation par une autorité civile*
- W. [ORFC 19.61](#), *Certificat de condamnation*
- X. [ORFC 19.62](#), *Mesures à prendre après condamnation par une autorité civile*
- Y. [ORFC 19.75](#), *Retrait des fonctions militaires*
- Z. [ORFC 101.09](#), *Retrait des fonctions militaires – avant et après procès*
- AA. [ORFC 106](#), *Enquête sur les infractions d'ordre militaire*
- BB. [ORFC 106.02](#), *Enquête préliminaire*

## **BUT**

1. La présente OAC vise à renforcer et à étayer la directive liée à la conduite haineuse fournie dans la DOAD 5019-0 et l'Instr Pers mil FC 01/20.

## **DÉFINITIONS**

2. Les termes suivants, définis à la référence B, s'appliquent à l'OAC 11-82 :

- a. Incident haineux. Toute allégation de conduite haineuse signalée à la chaîne de commandement (CdC) ou documentée par celle-ci;
- b. Conduite haineuse. Acte ou conduite, y compris l'affichage ou la communication de mots, symboles ou images, par un militaire qui savait ou aurait raisonnablement dû s'avoir qu'il constituerait, favoriserait, justifierait ou promouvrait la violence ou la haine d'une personne ou des personnes appartenant à un même groupe identifiable en raison de leur origine nationale ou ethnique, leur race, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, leur état matrimonial, leur situation de famille, leurs caractéristiques génétiques ou leur déficience;
- c. Harcèlement. Comportement inopportun qui offense une autre personne en milieu de travail, y compris pendant un événement ou dans tout autre endroit associé au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c.-à-d. en raison de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée). Le harcèlement désigne normalement une série d'incidents, même s'il peut s'agir d'un seul incident grave qui a un impact durable sur la personne. Le harcèlement qui est sans rapport avec des motifs énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit viser une

personne ou un groupe dont l'auteur du harcèlement sait que la personne harcelée fait partie;

- d. Racisme. Les préjugés, la discrimination ou les relations conflictuelles dirigés contre une personne ou des personnes sur la base de leur appartenance à un groupe ethnique ou racial, généralement lié à une minorité ou à un groupe marginalisé;
- e. Discrimination. Une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination, protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. (Source : [Commission canadienne des droits de la personne](#))
- f. Micro-agression. Une déclaration, une action ou un incident considéré comme un cas de discrimination ou de préjugés indirects, subtils ou non intentionnels à l'encontre de membres d'un groupe marginalisé tel qu'une minorité raciale. (Termium Plus).

### COMPORTEMENTS INTERDITS

3. La référence B fournit des exemples concrets de comportements qui constituent une conduite haineuse, notamment :

- a. Se livrer à des infractions de propagande haineuse telles que définies dans le *Code criminel du Canada*;
- b. Accéder à des renseignements qui encouragent la haine sur l'infrastructure de TI de la défense, sauf en cas de nécessité dans le cadre du travail à titre de membre de l'AC;
- c. Faire partie ou participer de quelque manière aux activités de toute organisation ou de tout groupe dont le membre des FAC sait ou devrait savoir qu'il encourage ou favorise la violence ou la haine à l'égard d'une personne ou d'un groupe identifiable sur la base d'un motif de discrimination interdit;
- d. Faire des déclarations, partager ou approuver de l'information verbalement, par écrit ou en ligne, de façon à promouvoir la violence ou la haine contre une personne ou tout groupe identifiable sur la base d'un motif de discrimination interdit;
- e. Commettre des actes de violence ou d'intimidation découlant de la haine à l'égard d'une personne ou de tout groupe identifiable sur la base d'un motif de discrimination interdit;

- f. Afficher des tatouages qui communiquent, reflètent, encouragent, justifient ou promeuvent la violence ou la haine envers une personne ou un groupe identifiable sur la base d'un motif de discrimination interdit (selon la réf. K).

4. Groupes et organisations. Pour plus de précisions concernant les comportements liés à des groupes ou à des organisations (para 3.c ci-dessus), voici des exemples d'activités considérées comme de la conduite haineuse :

- a. Être membre ou devenir membre du groupe ou de l'organisation;
- b. Encourager l'adhésion ou la participation au groupe ou à l'organisation;
- c. Produire, publier, distribuer, afficher, partager ou diffuser des communications du groupe ou de l'organisation (y compris en ligne);
- d. Faire ou recueillir des dons à l'intention du groupe ou de l'organisation;
- e. Parler ou communiquer au nom du groupe ou de l'organisation;
- f. Fournir de l'aide au groupe ou à l'organisation sous forme de biens, de services, d'équipement ou d'installations;
- g. Transporter des personnes ou du matériel au nom du groupe ou de l'organisation;
- h. Afficher dans un établissement de la défense ou dans un lieu public tout signe, emblème, symbole, tatouage ou autre attirail représentatif du groupe ou de l'organisation;
- i. Assister à des réunions ou à des rassemblements dans le but de soutenir le groupe ou l'organisation;
- j. Se porter candidat à un poste ou occuper un poste au sein du groupe ou de l'organisation.

5. Cette liste n'est pas complète, mais elle est plus qu'adéquate pour permettre aux membres de l'AC de comprendre quels types de comportements sont interdits. La conduite haineuse n'est aucunement tolérée au sein de l'AC.

## **INTENTION DU COMMANDANT DE L'ARMÉE CANADIENNE**

6. J'ai l'intention d'éliminer le racisme, la discrimination et la conduite haineuse au sein de l'AC. Le racisme est présent dans nos rangs et transparaît dans nos pratiques et nos préjugés. D'abord et avant tout, nous devons lutter de manière décisive contre la conduite haineuse, car elle peut nuire aux membres visés par ces comportements et à ceux qui y sont témoins. Cette réalité risque de déchirer le tissu même de l'Armée, car

elle mine le moral, la discipline et la cohésion, ce qui nuit ultimement à notre disponibilité opérationnelle. Dans les FAC, la conduite haineuse est contraire à l'éthos militaire canadien et érode notre crédibilité institutionnelle à titre de composante de la force conçue pour mener des opérations au sein de populations diversifiées, ayant des identités raciales, religieuses, culturelles et de genre variées, au pays et à l'étranger. La conduite haineuse entraîne également une remise en question de la capacité des FAC d'agir au nom de la population canadienne, une réduction de la pertinence de l'institution et un bris de confiance du public. Enfin, les acteurs hostiles exploitent ce type de comportement, ce qui constitue une menace directe à notre capacité de remplir nos missions de sécurité et de défense.

7. Je m'attends à ce que les membres de l'AC se conduisent conformément à notre Code de valeurs et d'éthique et de valeurs, qu'ils portent ou non l'uniforme, qu'ils soient en service ou non. Il n'y a pas de place dans l'AC pour le racisme, la discrimination et la conduite haineuse. Je demande que des mesures immédiates et décisives soient prises pour éliminer corriger lorsqu'ils surviennent. Mon intention sera opérationnalisée grâce aux lignes efforts (LE) suivantes :

- a. LE 1 Prévention. Nous axerons d'abord nos efforts sur la prévention de ces comportements grâce à une éducation et à instruction concertées. La lutte contre ces comportements constitue un effort qui doit venir de tous les grades, et une responsabilité de la CdC. Une bonne communication avec tous les militaires sous forme d'éducation et d'instruction professionnelles aidera à mettre en lumière les effets néfastes de ces comportements sur notre organisation et son personnel. Comme il s'agit d'une responsabilité de tous les membres de l'AC, la CdC facilitera la prestation d'une formation des témoins et une sensibilisation ciblée, de façon à ce que tous reconnaissent le rôle qu'ils ont à jouer lorsqu'un incident survient, y compris les répercussions de ne pas intervenir à temps. Cette formation et les ressources connexes sont toujours en cours d'élaboration; entre temps, je demande aux CdC d'être proactives et de sensibiliser leurs membres, notamment en créant des capsules à leur intention;
- b. LE 2 Intervention. Nous prendrons des mesures à l'égard de tout incident de conduite haineuse. Grâce à un leadership fort, nous tiendrons les militaires responsables de leurs actions. Les membres de l'AC à tous les niveaux devront intervenir et signaler ces comportements, et si nécessaire, nous fournirons du soutien aux personnes touchées. Le défaut d'agir est considéré comme une complicité dans l'événement. Il est essentiel que les commandants (cmdt) et les équipes de commandement d'unité comprennent bien leurs responsabilités quant à la prise de mesures. Notre intervention sera juste et équitable, mais décisive sur le plan du moment et de la pertinence de la réaction; et

- c. LE 3 Évaluation. L'AC contribuera par ailleurs à la mise en place de mécanismes de surveillance, de suivi et d'évaluation de ce type d'incident à l'échelle des FAC (ou développera ses propres mécanismes internes). De tels mécanismes seront essentiels pour déterminer où façonner le changement culturel et institutionnel pour atteindre nos objectifs. Grâce à un fort leadership et à une excellente compréhension de la part des soldats, combinés à des efforts constants de prévention, d'intervention et de surveillance, l'AC sera en mesure d'éliminer ces comportements dans nos rangs tout en améliorant notre efficacité opérationnelle.

8. Ensemble, ces efforts habiliteront l'Équipe Une Armée, constituée de la Force régulière, de la Réserve, des Rangers et du personnel civil. Ils permettront à tous les membres de l'Équipe de jouer leur rôle dans la réalisation de mon intention.

## **LE 1 – PRÉVENTION**

9. Description. Cette ligne d'effort a pour but de prévenir les actes de racisme et la conduite haineuse en renforçant notre connaissance situationnelle collective en la matière. Pour ce faire, il faudra non seulement fournir une instruction améliorée, mais aussi ouvrir et maintenir un dialogue franc dans l'ensemble de l'Équipe Une Armée. Ce faisant, nous établirons les conditions propices à un milieu ouvert, honnête et accueillant, où tous sont traités avec dignité et respect.

10. Éducation et instruction. La prise de conscience de l'engagement de l'AC à prévenir et à traiter la conduite haineuse nécessite une éducation et une instruction. Il faut informer les candidats à l'enrôlement et au réenrôlement qu'aucune conduite haineuse n'est tolérée dans l'AC. Tous les membres de l'AC doivent prendre part à une instruction et à des activités de sensibilisation sur la politique des FAC visant l'interdiction de toute conduite haineuse. La formation à l'intervention des témoins sera essentielle dans nos efforts pour éliminer la conduite haineuse, car nous avons tous la responsabilité d'agir si nous sommes témoins de conduite haineuse et d'incidents associés. Des précisions concernant l'éducation et l'instruction seront fournies dans une directive ultérieure. Le Programme d'éthique de la Défense élaborera les exigences de formation obligatoires et le matériel de formation connexe. Le personnel du QG de l'AC élabore du matériel de formation qui sera diffusé dans l'ensemble de l'AC. Ces supports de formation seront basés sur des vignettes, garantissant que nous fournissons à nos membres des exemples clairs des attentes que nous avons de tous nos coéquipiers, que ce soit le CdC et / ou les témoins. Le CdC est également invité à être proactive dans le développement des opportunités de formation.

11. Les cmdt d'unité ou leurs représentants délégués doivent offrir une éducation et instruction portant sur la conduite haineuse au moins annuellement au moyen de ressources d'instruction fournies par le Programme d'éthique de la Défense. On s'attend également à ce que les leaders à tous les niveaux continuent de faire respecter les attentes et les responsabilités en saisissant les moments opportuns et propices à

l'apprentissage; nos efforts exigeront un renforcement constant et continu. Cette éducation et cette instruction doivent viser l'atteinte des objectifs suivants :

- a. Améliorer la compréhension de ce qui constitue une conduite haineuse, et des éventuels signes avant-coureurs;
- b. Favoriser la discussion sur la conduite haineuse ou les situations conflictuelles susceptibles de se produire, et explorer des approches pour les gérer;
- c. Promouvoir les comportements et les points de vue positifs qui sont conformes à *Servir avec honneur : La profession des armes au Canada*;
- d. Instruire les membres de l'AC sur leurs responsabilités en vertu de la présente ordonnance;
- e. Cerner des mécanismes de résolution des conflits impliquant possiblement une conduite haineuse;
- f. Faciliter l'accès aux ressources connexes.

## LE 2 – INTERVENTION

12. Description. L'AC doit répondre aux incidents de conduite haineuse de façon appropriée, opportune et décisive. Nous comprenons que la connaissance de tels incidents peut provenir d'un certain nombre de sources, telles que les mécanismes de griefs, l'observation directe, les rapports des médias ou les rapports du public; même si le signalement des incidents n'est peut-être pas aussi standardisé que prévu, nous devons néanmoins agir. Grâce à l'établissement d'une compréhension commune de ce qui constitue une conduite haineuse, les membres de l'AC seront en mesure de reconnaître ces situations et d'intervenir immédiatement, y compris de s'y opposer verbalement, lorsqu'il est sécuritaire de le faire, et de les signaler à leur CdC. Une fois ces actes rapportés, ils feront rapidement l'objet d'une enquête approfondie. Nous prendrons des mesures rapides et décisives, selon le cas, conformément à toutes les politiques et procédures applicables. Un organigramme de la représentation des choix de décision pour les incidents de conduite haineuse est joint à l'annexe A.

13. Rapport d'incident de conduite haineuse par des membres de l'AC. Pour que les incidents de conduite haineuse soient traités en temps opportun, ceux-ci doivent être rapportés à la CdC lorsqu'ils impliquent un membre des FAC, qu'il soit de la Force régulière ou de la Réserve. Conformément à l'article 19.56 des ORFC, Rapport d'arrestation par une autorité civile, au sous-alinéa (1)e de l'article 4.02 des ORFC, Responsabilités générales des officiers, et à l'alinéa e de l'article 5.01 des ORFC, Responsabilités générales des militaires du rang, chaque membre des FAC est tenu de rapporter les situations suivantes à l'autorité concernée, selon le cas :

- a. tout incident haineux impliquant un autre membre de l'AC ou des FAC, qu'il ait été commis individuellement ou en association avec un groupe haineux;
- b. sa propre arrestation par une autorité civile.

14. Les membres de l'AC peuvent se conformer à cette exigence en rapportant la situation :

- a. à leur cmdt d'unité par l'entremise de la CdC;
- b. à la police militaire;
- c. au sous-ministre adjoint (Services d'examen), directeur — Enquêtes et examens spéciaux, selon le cas

15. Avis à la CdC. La CdC peut être informée d'un incident haineux par d'autres moyens. Comme l'indique la référence M, la conduite haineuse constitue un BECI du cmdt AC, qui nécessite un engagement immédiat du commandement, jusqu'au niveau du cmdt AC. Le cmdt d'un commandement doit rapporter toute conduite haineuse, suspectée ou confirmée, conformément à l'article 4.11 des ORFC, *Rapports au sujet d'incidents* qui sortent de l'ordinaire.

16. Réponse proactive. Conformément à la référence B, le CDC est invité à apporter une réponse proactive aux préoccupations de conduite haineuse et n'a pas besoin d'une plainte écrite pour enquêter sur les préoccupations. Dès qu'un membre de l'AC est témoin ou informé d'un incident allégué, le CdC est responsable de rassembler les faits et d'engager la police militaire afin de recevoir des conseils sur le ou les types d'enquête (s) qui doivent être initiée. Dès que la CdC est informée d'un incident lié à la conduite haineuse, le commandant a l'obligation d'envisager le retrait temporaire de l'auteur présumé de ses fonctions militaires. À la suite d'une procédure régulière, les articles 19.75, *Retrait des fonctions militaires*, et 101.09, *Retrait des fonctions militaires – Avant et après le procès*, des ORFC doivent être scrupuleusement respectés afin de garantir à l'auteur présumé une possibilité raisonnable de présenter des observations.

17. Rapport et suivi d'incident initiaux. Pour contrôler et évaluer l'efficacité des initiatives, de l'instruction et des produits de communication visant à prévenir et à gérer la conduite haineuse au sein des FAC, il faut rapporter tous les incidents haineux et en assurer le suivi. Peu importe par quel moyen la CdC a été informée de l'incident, elle doit prendre les mesures suivantes :

- a. dès que possible après l'incident, soumettre un BECI pour permettre au cmdt AC de prévoir les décisions qu'il pourrait être appelé à prendre, comme le décrit la référence M;



- b. dès que possible après l'incident, et dans les 24 heures, soumettre un rapport d'incident d'importance (RII) au Centre de commandement intégré des Forces canadiennes (CCIFC) et au Directeur — Conduite militaire professionnelle (Opération HONOUR) (DCMP OpH) (et au DACM 2 pour info), conformément à la référence D, lorsque les situations suivantes s'appliquent à l'incident haineux :
- (1) actes commis par des commandants de formation ou d'unité et par leurs premiers maîtres de 1<sup>re</sup> classe ou leurs adjudants-chefs;
  - (2) membre de l'AC placé en détention ou accusations portées contre lui;
  - (3) nature de l'incident susceptible de susciter un intérêt médiatique important ou de porter atteinte à la réputation de l'AC ou des FAC;
  - (4) violation de la présente politique empêchant les cmdt d'accomplir leur mission;
- c. tous les incidents haineux rapportés seront saisis dans le système de suivi des incidents de conduite haineuse (SSICH) dans les 48 heures, qu'un RII ait été soumis ou non. Des mises à jour continues seront effectuées dans le système avec toute nouvelle information obtenue, jusqu'à ce que l'incident soit clos ou résolu. Une instruction permanente d'opération de l'Armée canadienne au sujet de la mise en œuvre du SSICH est joint à l'annexe B. REMARQUE : À l'heure actuelle, seul l'état-major du G1 AC a accès au SSICH. Les N2 doivent communiquer avec l'état-major du G1 Ops pour coordonner les exigences de suivi dans le SSICH; et
- d. une fois l'incident haineux clos ou résolu, le cmdt d'unité doit veiller à ce que tous les documents relatifs à la conduite du militaire, y compris tous les documents d'enquête et documents relatifs à des mesures disciplinaires, pénales ou administratives prises à son égard, soient transmis au bureau responsable de la tenue du dossier personnel de ce militaire. Il est important que le dossier personnel du militaire reflète avec exactitude toute mesure disciplinaire, pénale ou administrative liée à une conduite haineuse. Des renseignements supplémentaires concernant les procédures de maintien des dossiers permanents figurent dans la DOAD 5050-0, Dossiers personnels des militaires.

18. Mesures à prendre à la suite du signalement initial. Après le signalement initial, le cmdt d'unité ou la CdC doivent s'assurer que l'incident haineux est traité comme il se doit, peu importe la manière dont il a été rapporté. Voici les étapes à suivre :

- a. Effectuer une évaluation pour déterminer si les renseignements fournis dans le rapport ou dans le cadre du signalement d'un incident haineux sont factuels et exacts;
- b. Au besoin, consulter un conseiller en ressources humaines, le capitaine adjudant ou l'équivalent pour obtenir des renseignements concernant les politiques, directives et ressources applicables en matière de personnel militaire;
- c. Consulter le conseiller juridique de l'unité, si nécessaire, pour obtenir des conseils tout au long du processus;
- d. Envisager le besoin de recommander ou appliquer le retrait temporaire de l'auteur présumé de ses fonctions militaires jusqu'à ce que l'enquête ou le suivi approprié soit terminé. Ceci comprend le besoin de retirer l'auteur présumé de son poste de supervision, d'instruction ou de commandement, afin d'assurer la sûreté et la sécurité de l'unité et de tous les autres membres des FAC; et
- e. Assurer que la victime présumée est informée que l'aumônerie et les services de santé mentale sont à sa disposition. Les cinq groupes consultatifs de la Défense peuvent aussi offrir un soutien :
  - (1) Organisation consultative des femmes de la Défense (OCFD);
  - (2) Groupe consultatif des Autochtones de la Défense (GCAD);
  - (3) Groupe consultatif des minorités visibles de la Défense (GCMVD);
  - (4) Groupe consultative de la Défense pour les personnes handicapées (GCDPH); et
  - (5) Réseau de la fierté de l'équipe de la Défense (RFED).

19. Facteurs relatifs à la CdC. Le cmdt d'unité ou un officier de la CdC doit déterminer s'il peut traiter le cas de manière adéquate, conformément à l'article 4.02 des ORFC. Si un officier détermine ne pas être en mesure de traiter ce cas de manière adéquate, une enquête ne sera pas menée jusqu'à ce qu'il soit évident que tous les policiers ayant compétence pour enquêter sur l'affaire ont refusé de le faire. Le cmdt d'unité ou l'officier de la CdC consultera ses conseillers juridiques lorsque l'incident est complexe.

20. La détermination de la capacité du cmdt d'unité ou de l'officier de la CdC à résoudre la situation de manière adéquate est un exercice discrétionnaire. Il faut qu'un officier agisse de bonne foi afin de réaliser l'intention stratégique de la présente

politique. Tous les facteurs pertinents doivent être examinés, y compris, mais sans s'y limiter, les suivants :

- a. Les préoccupations liées à la sécurité, telles que d'éventuelles représailles contre la personne qui a rapporté l'incident haineux ou la victime présumée de l'incident haineux;
- b. La nécessité d'assurer la disponibilité et l'efficacité opérationnelles des FAC;
- c. La sécurité des membres des FAC et du public;
- d. La gravité de l'incident haineux;
- e. Les intérêts disciplinaires de l'unité du défendeur;
- f. L'accès aux ressources pour mettre en œuvre les mesures nécessaires.

21. Lorsqu'une enquête disciplinaire de l'unité est jugée nécessaire conformément à l'article 106.02 des ORFC, *Enquête préliminaire*, une telle enquête ne peut être menée qu'une fois qu'il a été déterminé que tous les policiers ayant compétence pour enquête sur l'affaire ont refusé de le faire. Avant de procéder à une enquête, il convient de communiquer avec le conseiller juridique de l'unité.

22. Étant donné la gravité de ces incidents et les répercussions sur les personnes touchées et la cohésion de l'unité, l'autorité désignée peut envisager le retrait de l'auteur présumé de ses fonctions militaires, conformément aux articles 19.75 et 101.09 des ORFC. Ce faisant, l'autorité désignée ne devrait envisager le retrait d'un membre qu'après avoir conclu que d'autres mesures administratives sont inadéquates dans les circonstances. Pour déterminer s'il convient de retirer un membre, l'autorité doit peser l'intérêt public, y compris l'efficacité opérationnelle et le moral, et les intérêts du membre des FAC. Le commandant doit surveiller chaque cas en vue de prendre les mesures appropriées si les circonstances qui entouraient la décision de retirer un militaire de ses fonctions n'existent plus.

23. Conformément aux articles 19.75 et 101.09 des ORFC, avant de décider de retirer l'officier ou le militaire du rang de ses fonctions militaires pendant qu'une enquête est en cours, l'autorité doit :

- a. l'informer des motifs pour lesquels le retrait est envisagé;
- b. lui donner l'opportunité de présenter ses observations.

24. Dans les 24 heures qui suivent le retrait, l'autorité communique par écrit à l'officier ou au militaire du rang les motifs pour lesquels il le retire de ses fonctions militaires.

25. Santé et sécurité des militaires touchés. Les équipes de commandement d'unité doivent intervenir. Si un membre de l'Équipe Une Armée est visé par une conduite haineuse, la CdC doit immédiatement assurer sa santé et sa sécurité. Les équipes de commandement des unités doivent agir. Elle pourrait par exemple procéder à une modification temporaire du lieu de service, ou séparer la personne touchée du ou des auteurs présumés de l'incident haineux, où cela ne marginalisera pas davantage cette personne. Il est également important de maintenir le contact et d'assurer un suivi du bien-être des membres qui ont été touchés par de la conduite haineuse. Comme mentionné au paragraphe 18.e, les membres doivent être informés du soutien offert par l'aumônerie, la santé mentale ou d'autres groupes.

26. Représailles. L'article 19.15 des ORFC, Interdiction de représailles, interdit l'exercice de représailles contre toute personne qui, agissant de bonne foi, a rapporté aux autorités compétentes toute infraction aux lois, règlements, règles, ordres et directives pertinents qui régissent la conduite de toute personne assujettie au Code de discipline militaire, a divulgué un acte répréhensible ou a collaboré à une enquête menée sur un tel signalement ou une telle divulgation. Le cmdt d'unité doit enquêter sur tout rapport faisant état de conduite menaçante, intimidante, ostracisante ou discriminatoire adoptée en réaction à un signalement d'incident haineux. Tout membre des FAC qui adopte une telle conduite fera l'objet de mesures administratives ou disciplinaires, ou les deux.

27. Mesures administratives et disciplinaires. Lorsqu'il est établi que l'incident haineux correspond à la définition d'une conduite haineuse, un éventail de mesures administratives et disciplinaires peut être pris à l'encontre du militaire. Des consultations avec des experts juridiques, de la police militaire et de la gestion de carrière peuvent être nécessaires afin de déterminer la meilleure approche. Lorsque cette approche demande une intervention secondaire ou tertiaire, toutes les ressources potentielles, qu'elles soient internes ou externes aux FAC, doivent être prises en considération (par exemple le Groupe des Services de santé des Forces canadiennes ou le Service de l'aumônerie royale canadienne).

28. Le cmdt d'unité peut, le cas échéant, recourir à l'une ou plusieurs des options suivantes :

<b>Options</b>	<b>Mesures à prendre par le cmdt</b>
Mesures administratives	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entamer un EA en vertu de la DOAD 5019-2;</li> <li>▪ Imposer des mesures correctives conformément à la DOAD 5019-4;</li> <li>▪ Lorsqu'un cmdt recommande la libération, le dossier doit être transmis au DACM pour que celui-ci achève l'EA; et</li> <li>▪ Selon le contexte, transmettre les besoins essentiels du commandant en information (BECI) à l'agent de vérification de la sécurité du personnel.</li> </ul>
Mesures disciplinaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Communiquer avec la police militaire au besoin; et</li> <li>▪ Mener une enquête disciplinaire à l'échelle de l'unité,</li> </ul>

	conformément au chapitre 106 des ORFC, Enquête sur les infractions d'ordre militaire;
Enquête criminelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Communiquer avec la police militaire.</li> </ul>

29. Instance devant un tribunal militaire ou civil. Si un membre des FAC est accusé d'une infraction relative à un incident haineux, le cmdt d'unité doit obtenir et conserver dans son dossier, dans le cadre de son enquête et à l'issue de la procédure du tribunal militaire ou pénal, les documents énumérés ci-après :

Si le membre des FAC...	le cmdt doit obtenir...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• est reconnu coupable,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toute ordonnance documentée délivrée par le tribunal, qui peut comprendre, sans s'y limiter, les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'ordonnance de condamnation ou la transcription du tribunal;</li> <li>○ l'ordonnance de probation, le cas échéant;</li> <li>○ l'ordonnance d'interdiction, le cas échéant;</li> <li>○ le certificat de condamnation et la fiche de conduite (voir l'article 19.61 des ORFC, Certificat de condamnation, et l'article 19.62 des ORFC, Mesures à prendre après condamnation par une autorité civile).</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• reçoit une absolution ou est reconnu non coupable,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la transcription du tribunal;</li> <li>• la décision du tribunal.</li> </ul>

30. Mesure administrative — Après la poursuite disciplinaire. Si le militaire a été reconnu non coupable d'une accusation, a été libéré, ou si les accusations n'ont pas été poursuivies, un examen des faits du cas est toujours requis par la CdC pour déterminer s'il existe des preuves fiables qui établissent selon la prépondérance des probabilités qu'une conduite haineuse a eu lieu. Une déclaration de culpabilité n'est pas nécessaire pour recommander une libération ou imposer d'autres mesures administratives.

31. Nonobstant toute autre disposition des DOAD 5019-2 ou 5019-4, et afin d'assurer une application cohérente de cette directives à l'échelle des FAC, le cmdt d'unité de tout militaire reconnu coupable d'une infraction motivée par la haine, soit par un procès sommaire, une cour martiale ou un tribunal pénal, doit consulter le DACM 2, à l'adresse [++DMCA 2 - 2 DACM@CMP DMCA@Ottawa-Hull](mailto:++DMCA 2 - 2 DACM@CMP DMCA@Ottawa-Hull), pour déterminer s'il doit émettre un avis d'intention (AI) recommandant la libération. Le DACM 2 effectuera un EA conformément à la DOAD 5019-2 si un AI recommandant la libération est délivré.

32. Facteurs relatifs à la vie privée. Les FAC doivent uniquement recueillir les renseignements personnels dont la nécessité est démontrable. Toutes les parties participant au traitement de renseignements personnels liés à une conduite haineuse doivent limiter la discussion et la diffusion de ces renseignements à ceux qui ont besoin

de les connaître. Si possible, il faut recueillir les renseignements personnels directement auprès de la personne concernée. Tous les renseignements personnels recueillis, utilisés, divulgués et conservés par les FAC doivent être traités conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les cmdt de tous les niveaux doivent traiter les renseignements concernant une conduite haineuse de manière discrète et sensible, et suivre les procédures de traitement approprié des renseignements personnels, conformément à la DOAD 1002-0, Application de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

### **LE 3 – ÉVALUATION**

33. Description. Cet objectif de cette ligne d'effort est d'effectuer le changement nécessaire dans notre culture et de continuer à progresser vers l'élimination de la conduite haineuse au sein de l'AC. La LE 3 s'appuiera sur le travail accompli pour mettre en œuvre les LE 1 (Prévention) et LE 2 (Réponse); des détails supplémentaires seront fournis dans une direction future.

34. Gestion des performances. Pour atteindre cet objectif, nous définirons des indicateurs de performance et d'efficacité qui, combinés aux données générées à partir du signalement d'incidents et de notre suivi, nous permettront de mesurer nos progrès et d'identifier les domaines qui nécessitent une attention et une concentration supplémentaires du leadership.

35. Amélioration continue: Nous tirerons parti de notre analyse pour identifier les tendances en vue d'améliorer les autres lignes d'effort, de compléter la boucle de rétroaction et d'avancer plus efficacement. En outre, en plus d'utiliser cette analyse pour comprendre nos progrès et nos domaines d'amélioration, nous nous efforcerons de prédire les comportements futurs et de définir les conditions pour traiter ces comportements avant qu'ils ne se produisent.

36. Membres vulnérables et à risque. Conformément aux exigences du Cadre d'intervention des FAC (telles que décrites dans la référence B), la LE 3 comprendra le développement de mécanismes pour identifier les membres de l'AC vulnérables et à risque qui ont, ou pourraient avoir tendance à adopter, une idéologie haineuse ou qui présentent un comportement troublant qui peut indiquer une escalade de comportement le long du spectre des comportements haineux (voir l'annexe C). Le cas échéant, l'AC favorisera la réintégration dans les FAC grâce à un soutien approprié, des conseils professionnels et des mesures correctives.

37. Système de suivi des incidents de conduite haineuse. Ce niveau d'analyse ne peut se produire que si nous signalons et suivons rigoureusement tous les incidents. Nous utiliserons les renseignements saisis dans ce système de consignation pour créer des outils et analyser les tendances selon le grade, le genre, l'âge l'unité, l'emplacement géographique et d'autres facteurs, en vue d'établir ou d'améliorer des mesures et des programmes ciblés visant la prévention et l'élimination de la conduite haineuse.

## ÉTAT FINAL

38. Les points suivants décrivent l'état final souhaité de la stratégie de l'AC sur la conduite haineuse :

- a. Culture de l'AC. Tous les membres de l'AC agissent de manière décisive pour éliminer le racisme, la discrimination et les comportements haineux et aider à lutter contre leur propagation, tout en reconnaissant que le racisme, la discrimination et les comportements haineux n'ont pas leur place dans notre institution. Les membres CA comprennent que la diversité et l'inclusion sont un atout stratégique dont tous les aspects des activités et de la prise de décision de l'AC bénéficient;
- b. Réponse aux incidents. Les incidents de comportement haineux qui sont signalés ou détectés par le CDC sont systématiquement traités de manière appropriée, opportune et décisive;
- c. Soutien des membres touchés. La CdC veille à ce que tout membre qui a été touché par un comportement haineux bénéficie d'un soutien adéquat et que son bien-être soit une priorité;
- d. Rapports et suivi des incidents. Les incidents de conduite haineuse et leur résolution sont dûment signalés et suivis afin que la direction de l'AC conserve une conscience de la situation et soit en mesure d'intervenir, au besoin; et
- e. Amélioration continue. La performance de l'AC est régulièrement mesurée et les résultats de l'évaluation sont utilisés pour améliorer les politiques, les processus et les procédures de l'AC, ainsi que pour contribuer à l'amélioration des politiques habilitante du CPM au fil du temps.

## RESPONSABILITÉS

39. Les responsabilités des leaders de l'Armée à tous les niveaux sont les suivantes :

- a. Respecter la présente OAC;
- b. Informer les membres de l'AC des politiques des FAC en matière de discrimination, de harcèlement, de conduite professionnelle et de conduite haineuse, et veiller à ce que ces politiques soient à leur disposition;
- c. Veiller à ce que tous les membres de l'AC reçoivent une éducation et une instruction portant sur la conduite haineuse dans le cadre de leur PP 1;

- d. Promouvoir et offrir une éducation et une instruction officielles de sensibilisation sur la conduite haineuse chaque année, et discuter du sujet de façon informel en temps opportun tout au long de l'année;
  - e. Promouvoir les comportements et les points de vue positifs en matière de diversité et d'inclusion, comme faire preuve de sensibilité culturelle, traiter les comportements subtils afin d'éviter toute escalade et éviter les propos et les commentaires désobligeants;
  - f. Prendre les mesures appropriées en cas de non-respect de la présente ordonnance par tout membre de l'AC;
  - g. Favoriser un climat de commandement où la conduite haineuse est rapportée et gérée rapidement et de façon décisive;
  - h. Veiller au signalement et au suivi officiels des incidents haineux conformément aux précisions contenues dans la présente ordonnance;
  - i. Prendre des mesures immédiates pour recueillir les faits et consulter les conseillers applicables pour déterminer la marche à suivre appropriée;
  - j. Prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, ce qui peut comprendre des mesures disciplinaires ou administratives;
  - k. Veiller à ce que toute l'information détaillée et pertinente en lien avec un incident haineux précis soit rapidement saisie dans le système de suivi des incidents de conduite haineuse;
  - l. Recueillir des données, les analyser et cerner des tendances qui doivent être expressément traitées au moyen de mesures et de programmes nouveaux, améliorés ou modifiés;
  - m. Prendre les mesures rapides et appropriées pour gérer les tendances et les modèles négatifs.
40. Les responsabilités des membres de l'AC sont les suivantes :
- a. Respecter la présente ordonnance;
  - b. Participer activement à l'instruction, à l'éducation et au dialogue;
  - c. Adopter des comportements positifs, en service ou non, qui favorisent un environnement où la conduite haineuse n'est pas tolérée;
  - d. Rapporter rapidement tous les incidents de conduite haineuse à la CdC; et



- e. Intervenir et répondre aux incidents de conduite haineuse dès, s'il est sécuritaire de le faire.
41. Les responsabilités de l'état-major du G1 AC sont les suivantes :
- a. Veiller au respect de toutes les exigences de signalement et de suivi des incidents de conduite haineuse décrites dans la présente ordonnance;
  - b. Collaborer avec le DCMP OpH à la création d'outils analytiques fondés sur les données saisies dans le système de suivi des incidents de conduite haineuse;
  - c. Fournir des renseignements pertinents et en temps opportun aux leaders de l'AC pour permettre une prise de décisions et de mesures rapide et éclairée.
42. Les responsabilités des membres civils de l'Équipe Une Armée sont les suivantes :
- a. Se conduire d'une manière conforme à l'esprit de la présente OAC;
  - b. Adhérer et respecter tous les éléments de cette OAC; et
  - c. Faire preuve de responsabilité en participant à la lutte contre la conduite haineuse par leurs propres actions.

## **PRINCIPES FONDAMENTAUX**

43. Principes fondamentaux. Pour lutter contre ces comportements, l'AC s'engage à :
- a. honorer le principe éthique du respect de la dignité humaine, conformément à l'éthos militaire tel qu'il est décrit dans *Servir avec honneur : La profession des armes au Canada*;
  - b. respecter le principe d'égalité de toutes les personnes dans leurs relations mutuelles, avec les membres du public et avec tous ceux avec qui elles sont en contact, tel qu'il est indiqué dans le Code de valeur et d'éthique du MDN et des FC;
  - c. traiter la question du racisme systémique et de la discrimination;
  - d. promouvoir la diversité et l'inclusion dans les FAC, pour refléter la diversité de la société canadienne et à titre de multiplicateur opérationnel

(la diversité renforce la pensée créative, le recrutement, le maintien en poste et la coopération civilo-militaire);

- e. soutenir tous les militaires dans un effort de prévention et de réduction au minimum des cas de conduite haineuse;
- f. veiller à ce que les incidents de conduite haineuse soient traités le plus rapidement possible, en appliquant les moyens les plus appropriés; et
- g. mettre en œuvre un système ministériel de surveillance et de suivi des incidents à des fins de collecte de données et d'analyse.

44. Pour produire des effets pertinents et à long terme, il faut traiter la conduite haineuse dans le cadre d'un effort de changement comportemental exhaustif, global et dirigé par le commandement au sein de l'AC. Cet effort nécessite une éducation, un engagement et une réflexion en ce qui a trait aux questions de diversité, d'inclusion et de racisme systémique à l'égard des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi (femmes, Autochtones, membres de minorités visibles et personnes handicapées) et de la communauté LGBTQ2 (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers, bispirituels).

45. Diversité et inclusion. Dans le cadre des efforts visant à éliminer la conduite haineuse, l'AC organisera des campagnes de sensibilisation et de communication visant à informer les militaires au moyen de discussions franches et honnêtes à tous les niveaux, et à prendre des mesures concrètes pour éliminer les préjugés et les obstacles à l'emploi au sein de l'institution, pour tous les membres de l'AC. Par ailleurs, l'AC ne fera pas uniquement la promotion de la diversité et de l'inclusion dans l'optique d'éliminer les comportements négatifs; elle encouragera la diversité et l'inclusion en projetant une image positive de celles-ci à titre d'atout opérationnel pour l'organisation. La directive concernant ces efforts sera diffusée séparément.

## **CONCLUSION**

46. L'Équipe Une Armée doit travailler de concert pour éliminer la conduite haineuse. Par l'entremise de notre CdC officielle et dans nos interactions quotidiennes individuelles, nous pouvons montrer que l'AC est une institution qui reflète les valeurs canadiennes et favorise la diversité et l'inclusion. Pour y arriver, nous devons suivre la directive énoncée dans la présente OAC, qui indique clairement que toute forme de conduite haineuse ne sera pas tolérée, et en traitant toutes personnes avec dignité et respect. Nous pouvons faire en sorte que tous les Canadiens soient fiers de notre service; que nos actions visent à faire ressortir le meilleur de ce que le Canada peut être et devrait être. En incarnant ce que le Canada a de meilleur à offrir, l'Armée peut servir d'exemple en montrant ce qui est « bien ». Ainsi, nous améliorerons notre disponibilité opérationnelle, renforcerons la posture de sécurité et de défense à l'échelle du pays et partout dans le monde; et réaliserons les attentes que notre gouvernement, nos citoyens et nous-mêmes avons envers l'AC.

## **ANNEXE**

Annexe A – Représentation des choix de décision pour les incidents de conduite haineuse

Annexe B – Instruction permanente d’opération de l’Armée canadienne – Mise en œuvre du Système de suivi des incidents de comportement haineux (SSICH)

Annexe C – Escalade de conduites et de l’intervention

**BPR : Politiques – G1 Politiques**

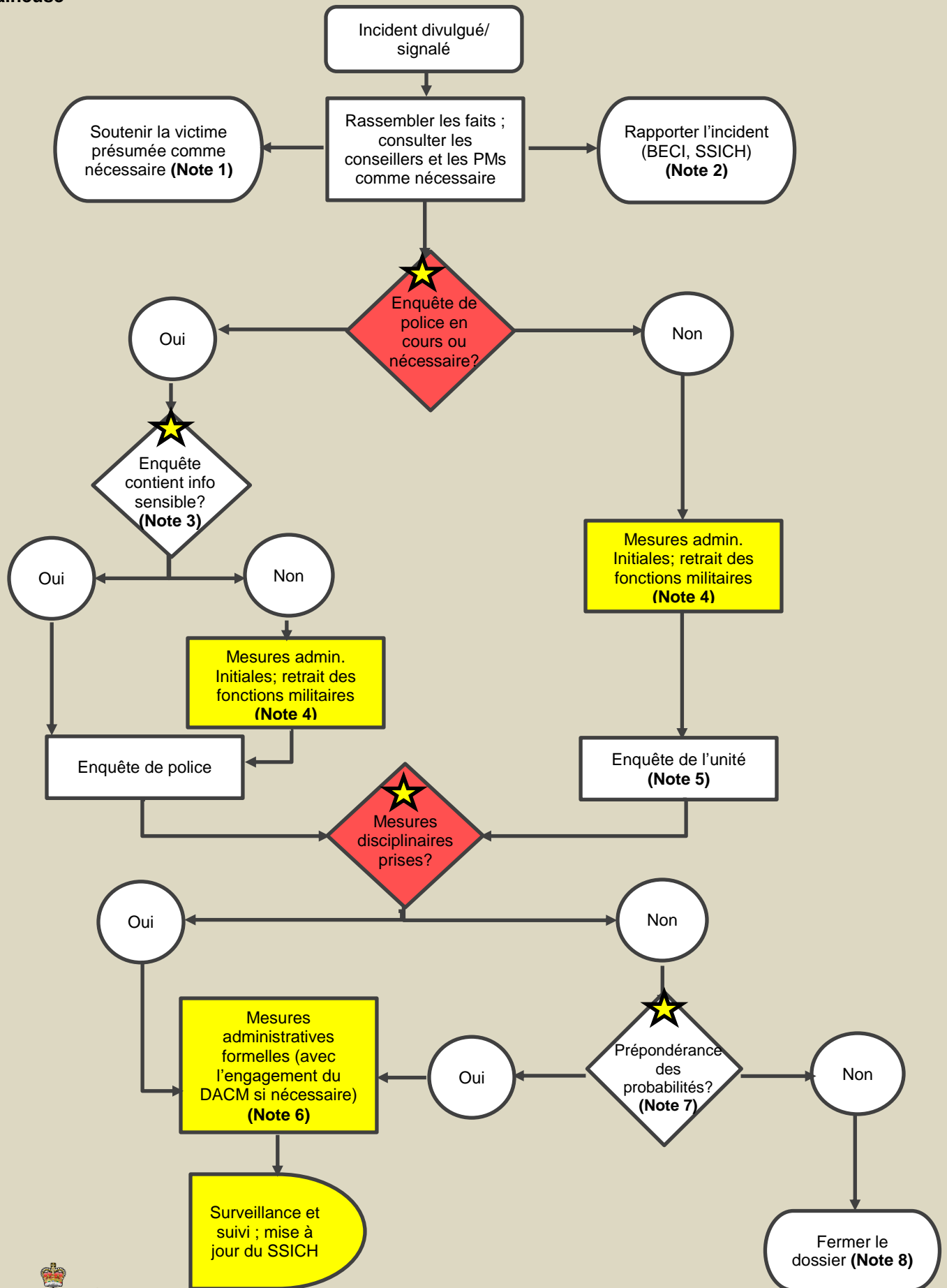
**Signalement et suivi – G1 Programmes et Opérations**

**Griefs – G1 Griefs**

**Éducation et instruction – CDIAC**

**Diffusion : 24 septembre 2020**

# Représentation des choix de décision pour les incidents de conduite haineuse

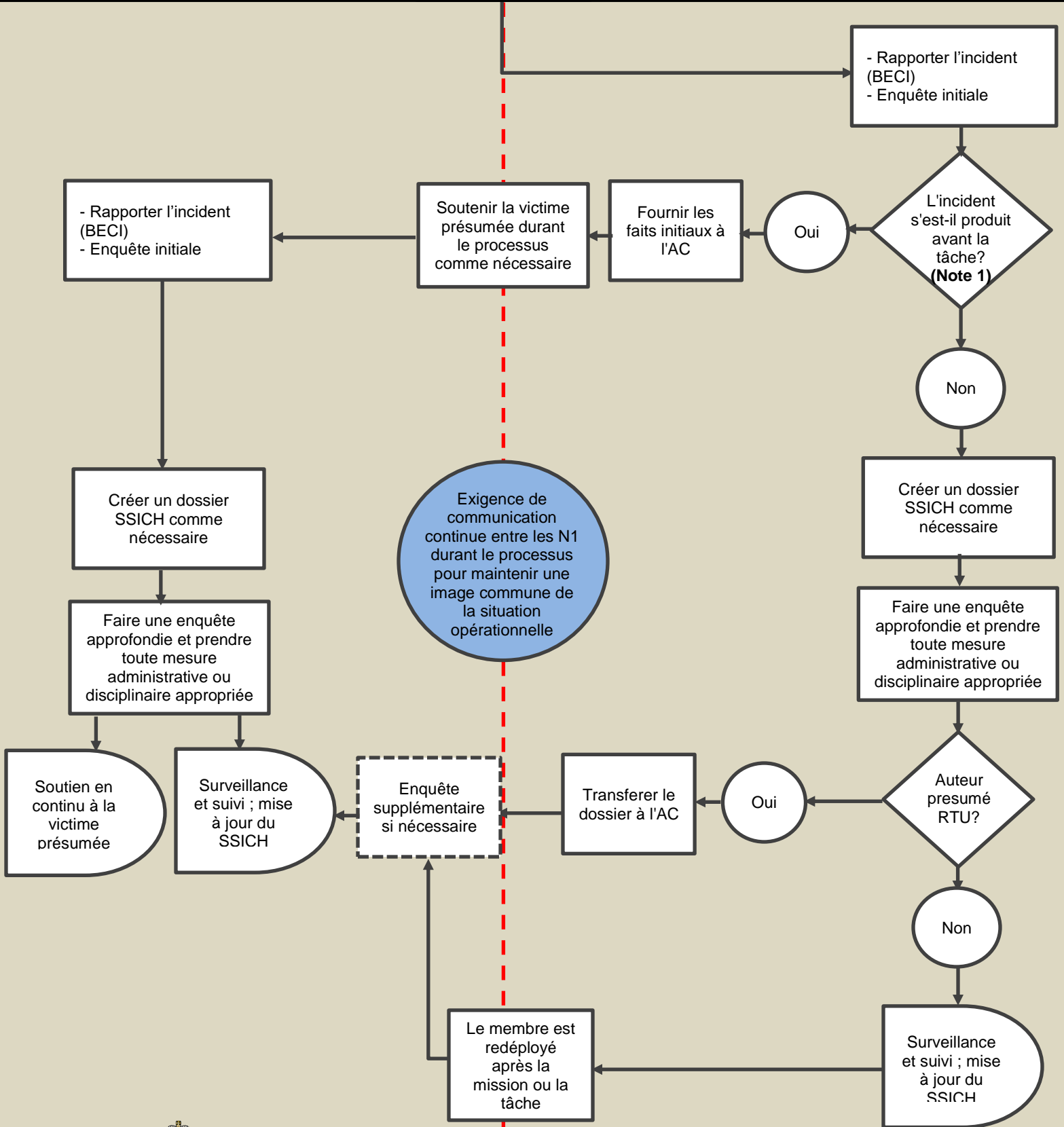


# Gestion des incidents impliquant des membres de l'AC en opération ou en tâche avec un autre N1

## ACTIONS DE L'AC

Incident divulgué/  
signalé

## ACTIONS DE L'AUTRE N1



## **NOTES – Représentation des décisions pour les incidents de conduite haineuse**

1. En plus du soutien général de la chaîne de commandement et des pairs, les victimes présumées doivent être informés des autres ressources de soutien à leur portée, notamment les aumôniers, les services de santé mentale, les travailleurs sociaux ou d'autres groupes.
2. Le SSICH doit être mis à jour tout au long du processus à mesure que de nouvelles informations sont rendues disponibles.
3. Si le membre impliqué dans la plainte fait partie d'une enquête plus vaste du SNEFC ou UNCIFC, le fait de prendre des mesures ouvertes peut compromettre cette enquête. Si c'est le cas, la chaîne de commandement devrait surveiller discrètement le membre pour assurer la sécurité des autres.
4. Les mesures administratives initiales devraient être prises afin d'assurer la sûreté et la sécurité des membres de l'unité, y compris celle de l'auteur présumé, ainsi qu'à assurer l'intégrité de l'enquête. Les cmdts et les CdC devraient considérer la nécessité de recommander ou d'appliquer le retrait temporaire des fonctions militaires de l'auteur présumé jusqu'à ce que les enquêtes ou le suivi approprié soient terminés. Cela inclut l'obligation de relever le membre de ses fonctions de supervision, d'instruction ou de commandement, afin d'assurer la sécurité de l'unité et de tous les autres membres des FAC.
5. La nature des faits qui constituent la situation va contribuer à influencer le type d'enquête approprié. Il peut s'agir d'une enquête disciplinaire, informelle, en harcèlement ou sommaire. Les unités devraient consulter leurs conseillers juridiques, en matière de harcèlement ou autre, s'ils sont incertains quant au type d'enquête à mener.
6. Toutes les mesures administratives officielles doivent être appliquées et surveillées et ce en conformité avec les DOAD applicables.
7. Si les faits suggèrent qu'il y a une « prépondérance des probabilités » que l'auteur présumé ait eu un comportement haineux – que des mesures disciplinaires aient été prises ou non, y compris lorsque des accusations ont été portées et qu'un auteur présumé a été déclaré non coupable – des mesures administratives appropriées devraient être prises, déterminées par la nature et la gravité de l'incident.
8. Si la victime présumée initial ou toute autre personne n'est pas satisfaite du résultat, plusieurs options sont offertes, notamment porter la plainte au niveau suivant de la chaîne de commandement, déposer une plainte de harcèlement, contacter un centre local de Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP), ou contacter l'ombudsman des FAC.

## **NOTES – Gestion des incidents impliquant des membres de l'AC en opération ou en tâche avec un autre N1**

1. Dans certains cas, la plainte peut inclure des incidents qui se sont déroulés pendant la mission ou la tâche, et avant la mission ou la tâche à l'unité du membre. Dans ces cas, l'utilisateur de la force et l'unité du membre ont tous deux la responsabilité d'enquêter.

## Annexe B d'OAC 11-82

### **Instruction permanente d'opération de l'Armée canadienne – Mise en œuvre du Système de suivi des incidents de comportement haineux (SSICH)**

#### **RÉFÉRENCES**

- A. Message à l'intention de l'Équipe de la Défense (courriel, COMPERSMIL), 24 juil 2020
- B. DOAD 5019-0, Manquement à la conduite et au rendement  
<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/directives-ordonnances-administratives-defense/serie-5000/5019/5019-0-manquement-a-la-conduite-et-au-rendement.html>
- C. Instr Pers mil FC 01/20, Conduite haineuse [http://cmp-cpm.mil.ca/assets/CMP\\_Intranet/docs/fr/politiques/instrpersmilfc/mil-pers-instruction-01-20-hc-fr\\_w-crest-final.pdf](http://cmp-cpm.mil.ca/assets/CMP_Intranet/docs/fr/politiques/instrpersmilfc/mil-pers-instruction-01-20-hc-fr_w-crest-final.pdf)
- D. CANFORGEN 090/20 CMP 045/20 102330Z JUL 20 ORDRES ADMINISTRATIFS ET INSTRUCTIONS DES FAC SUR LA CONDUITE HAINEUSE  
<http://vcds.mil.ca/apps/canforgens/default-fra.asp?id=090-20&type=canforgen>
- E. Site Sharepoint du SSICH <https://collaboration-admpa.forces.mil.ca/sites/DI/Organizations/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fsites%2fdi%2fOrganizations%2fcmp%2fHCITS&FolderCTID=0x01200065FDE7A108065746B9B247B8C89327F6>
- F. Message du commandant de l'Armée canadienne sur la conduite haineuse (courriel, cmdtA AC), 14 juillet 2020

1. Nous procéderons dorénavant à la consignation et au suivi des incidents de conduite haineuse au moyen du Système de suivi des incidents de comportement haineux (SSICH). Cette application, qui ressemble au Système de suivi et d'analyse de l'opération HONOUR (SSAOPH) — que bon nombre d'entre vous connaissent —, en est au stade initial de mise en œuvre. Nous n'avons pas encore reçu de directive consolidée à ce sujet de la part du N0. Le présent document se veut donc une directive provisoire. Comme nous commençons à peine à utiliser le système, les lignes directrices ci-dessous risquent d'évoluer, et ce document sera mis à jour selon les besoins.

2. Comme l'a indiqué le COMPERSMIL, l'accès au SSICH sera limité au N1. Les formations et unités subordonnées déclareront les nouveaux cas et mettront à jour l'information déjà saisie dans le système au moyen d'une correspondance séparée. Nous sommes conscients qu'il ne s'agit pas d'une situation idéale, et sommes en discussions avec le COMPERSMIL pour décentraliser l'application.

3. Rapport et mise à jour.

- a. Rapport d'incident d'importance (RII). Les incidents suivants doivent être signalés au moyen d'un RII conformément à la réf C. Les RII liés à une conduite haineuse doivent être transmis au Centre de commandement intégré des Forces canadiennes (CCIFC) et au Directeur — Conduite militaire professionnelle (Opération HONOUR) (DCMP OpH) (et au DACM 2 pour information).
- (1) Actes commis par des commandants de formation ou d'unité ou par leurs premiers maîtres de 1<sup>re</sup> classe ou leurs adjudants-chefs;
  - (2) Membre des FAC placé en détention ou accusations portées contre lui;
  - (3) Nature de l'incident susceptible de susciter un intérêt médiatique important ou de porter atteinte à la réputation des FAC;
  - (4) Violation de la présente politique empêchant les cmdt d'accomplir leur mission.

Remarque. Même si un incident est signalé au moyen d'un Besoin Essentiel du commandant en information (BECI), un RII est tout de même nécessaire, puisque la chaîne de distribution de l'information n'est pas la même.

- b. Consignation dans le SSICH. Tous les incidents rapportés à la chaîne de commandement seront consignés dans le SSICH (y compris ceux donnant lieu à un BECI/RII) comme suit :
- (1) Responsabilité en matière de rapport. L'unité où l'incident a été initialement rapporté doit soumettre le rapport à verser dans le SSICH et devient le responsable principal du cas. Il s'agit généralement de l'unité où l'incident a eu lieu, mais l'incident pourrait également avoir été rapporté par l'entremise de la chaîne de commandement d'une victime présumée d'une autre unité. Les incidents signalés à des organismes d'enquête qui ne soumettent pas de rapport ni de mises à jour au SSICH (comme la police militaire, la police civile ou le DGGICP) doivent être consignés par la première unité informée de la situation.
  - (2) Le rapport initial à soumettre au SSICH sera rempli au moyen du formulaire à la référence E. À NOTER QUE CE FORMULAIRE DOIT ÊTRE TRANSMIS PAR COURRIEL CHIFFRÉ. Il sera acheminé par l'entremise du réseau d'état-major, selon la même chaîne que pour les incidents d'inconduite sexuelle. Si l'incident



donne lieu à un RII/BECI, le RII/BECI doit être inclus avec le formulaire.

- (3) À la réception de l'information requise, le représentant du N1 AC créera le cas dans le SSICH et retransmettra le numéro de cas du SSICH à la ou aux formations concernées.

Remarque. Au moment d'acheminer les renseignements sur un cas, il faut porter une attention particulière aux champs d'avis à la chaîne de commandement. Dans le SSICH, il est obligatoire d'indiquer l'identité de la victime présumée et de l'auteur présumé, si elle est connue et si ces personnes ont 18 ans ou plus. Il existe toutefois des situations où cette information ne sera pas transmise à la chaîne de commandement des personnes en cause, ou ne le sera pas immédiatement. Par exemple, il se pourrait qu'une victime présumée ne souhaite pas voir son identité dévoilée à son unité si l'incident n'a pas été rapporté par l'entremise de celle-ci. Il se pourrait aussi que l'organisme d'enquête ne souhaite pas mettre l'auteur présumé ni sa chaîne de commandement au courant avant que certaines étapes de l'enquête aient eu lieu. Il est crucial de remplir correctement les champs d'avis à la chaîne de commandement et de les utiliser pour déterminer quelles organisations seront avisées du cas.

Remarque. Si la victime présumée ou l'auteur présumé a/ont moins de 18 ans, l'information sur leur identité ne doit pas être communiquée.

- c. Mise à jour des cas dans le SSICH. Les cas dans le SSICH DOIVENT être mis à jour à mesure que de nouveaux renseignements sont obtenus, jusqu'à la résolution du cas (allégation jugée non fondée ou prise de mesures administratives ou disciplinaires). Afin d'assurer la connaissance de la situation dans un système qui n'est pas accessible aux organisations de N2 à N4, toutes les mises à jour doivent être acheminées par l'entremise de l'unité responsable du cas, qui s'occupera de les transférer aux représentants de N1 par le réseau d'état-major. Pour effectuer ces mises à jour, il faut resoumettre le rapport initial en y ajoutant les nouveaux renseignements. Comme il n'est pas possible de mettre en lumière l'information nouvelle dans le formulaire, le courriel accompagnant l'envoi doit énumérer les sections où des modifications ont été apportées. Par exemple :

---

Capt X,

Vous trouverez ci-joint un rapport mis à jour pour le cas 1234 dans le SSICH. Les sections suivantes ont été modifiées :

- Résultats de l'enquête;
- Mesure administrative.

Cordialement,

---

Remarque. Les cas de conduite criminelle alléguée ou ceux donnant lieu à des procès militaires ou civils peuvent demeurer ouverts pendant plusieurs années. Il est donc essentiel qu'ils soient inclus dans la passation des responsabilités à l'unité responsable, pour que le suivi nécessaire soit assuré.

- d. Échéances. Tout cas doit être créé dans le SSICH dans les 2 jours ouvrables suivant l'avis à la chaîne de commandement de N4. Il est donc essentiel que les renseignements soient communiqués rapidement et que les BPR de N1 à N3 indiquent clairement, dans leur réponse automatique, à qui transmettre l'information en leur absence.
- e. Anciens cas. Les incidents de conduite haineuse survenus par le passé et qu'on décide maintenant de signaler, tout comme ceux qui n'ont pas été signalés sur le moment parce qu'on ne s'était pas immédiatement rendu compte de leur nature haineuse, doivent être rapportés de la même façon que les nouveaux incidents.

4. Utilisation de l'information. Il est à noter que le SSICH est un système de consignation, et non un système de rapport. Il sert à recueillir de l'information statistique sur les cas de conduite haineuse pour mieux éclairer nos dirigeants et les directives, ordonnances et politiques futures. La consignation d'un cas dans le SSICH ne remplace pas les avis normaux à la chaîne de commandement ni la prise de mesures administratives ou disciplinaires, le cas échéant. Le N0 utilisera l'information contenue dans la base de données pour produire des rapports statistiques agrégés, exempts de tout renseignement permettant d'identifier les personnes. Le SSICH ne servira pas à déterminer les mesures, officielles ou non, à prendre contre tout auteur présumé.

5. AIPRP. Toutes les demandes d'accès à l'information portant sur des renseignements saisis dans le SSICH doivent être transmises au COMPERSMIL, qui s'occupera d'y répondre.

6. Désambiguïisation – Incident constituant à la fois une conduite haineuse et un manquement à l'opération HONOUR. Jusqu'à ce que le COMPERSMIL diffuse des autres directions, tout incident qui constitue à la fois une conduite haineuse et un manquement à l'opération HONOUR devra être consigné dans le SSICH et le SSAOPH.

7. Personnes-ressources. En date de septembre 2020, les contacts au N1 AC sont les suivants :

- a. Principal (pour tous les nouveaux rapports de cas à soumettre au SSICH et toutes les mises à jour) : Capt Geneviève Fortin-Ratté

(G1 SSAOPH/SSICH);

- b. Secondaire : Maj Martin Coulombe (G1 éthique);
- c. Superviseur : Lcol Patrick Murphy (G1 programmes et opérations).

8. Mot de la fin. Comme le SSICH est un nouveau système, la présente IPO fera l'objet de mises à jour fréquentes au fur et à mesure de l'évolution du système et de la mise en œuvre de méthodes améliorées. Les formations sont encouragées à transmettre des recommandations au représentant du N1 AC.

## ESCALADE DES CONDUITES ET DE L'INTERVENTION

