



National
Defence

Défense
nationale



CANADIAN
ARMED FORCES

FORCES ARMÉES CANADIENNES

Quatrième rapport d'étape
sur la lutte contre
l'inconduite sexuelle

26 février 2019

Canada 

Table des matières

Avant-propos	i
Partie 1 – Mise en contexte du problème d’inconduite sexuelle dans les FAC	1
Introduction	1
Contexte	1
Opération HONOUR	2
Problème sociale de notre époque	3
Effets de l’inconduite sexuelle sur les FAC	3
Complexité de la lutte contre l’inconduite sexuelle	3
Partie 2 – Intervention immédiate des FAC	5
Impératifs divergents	5
Intervention immédiate et délibérée	5
Rôle des dirigeants	6
Approche opérationnelle	6
Intervention immédiate	7
Partie 3 – Changement de culture	10
Contexte	10
Engagement des FAC	10
Partie 4 – Opération HONOUR – Ce qui a fonctionné et ce qui n’a pas fonctionné	12
Conscience du problème	12
Soutien aux victimes	13
Suivi	13
Police militaire/juge-avocat général (JAG)	13
Éducation et formation	13
Collaboration externe	14
Succès mitigés des initiatives	14
Politique	14
Plan de campagne	14
Gouvernance	15
Suivi à l’échelle des FAC	15
Interaction interne	15
Interaction externe	15
Leçons retenues	15
Partie 5 – Progrès quant à la mise en œuvre des recommandations de la REE	16
Partie 6 – Conclusion	19
Annexe A Statistiques sur l’opération HONOUR	A-1
Introduction	A-1
Opération HONOUR : Statistiques actuelles (données vérifiées au 7 janvier 2019)	A-1
Nombre de rapports et types d’inconduites signalés	A-1

Nombre de rapports d'agression sexuelle (tous les types).....	A-2
Profil des personnes ayant signalées un incident – Année financière 2017-2018	A-3
Lieux et circonstances des incidents (tous les types d'incidents).....	A-4
Autres rapports.....	A-5
Mesures disciplinaires.....	A-7
Examens administratifs.....	A-8

Annexe B Opération HONOUR – Réalisations et initiatives B-1

Sommaire des réalisations et des initiatives ayant une incidence directe (par line d'effort)..	B-1
Comprendre	B-1
Intervenir	B-1
Soutenir	B-2
Prévenir	B-3
Opération HONOUR – Principales initiatives	B-3

Avant-propos

En 2015, les Forces armées canadiennes (FAC) ont lancé l'opération HONOUR pour éliminer l'inconduite sexuelle dans ses rangs. Au cours des trois dernières années, grâce à cette opération, les FAC ont fait de grands progrès pour résoudre ce problème, en plus de reconnaître qu'elles ont encore beaucoup de chemin à faire.

Le présent rapport d'étape offre un sommaire des réalisations des FAC à ce jour. Il met l'accent sur les succès et cerne les domaines où les efforts ont connu moins de succès et où du travail supplémentaire est requis.

L'inconduite sexuelle est un problème complexe et difficile, pour laquelle il n'existe pas d'approche éprouvée. Les FAC apprennent et s'améliorent au fil du temps.

En novembre 2018, le vérificateur général du Canada a publié son évaluation du traitement de l'inconduite sexuelle par les FAC. Le vérificateur général a reconnu les progrès, mais a aussi indiqué que les FAC devaient renforcer leur réponse dans trois domaines : le soutien aux victimes, l'éducation et la formation, et l'utilisation d'experts externes et indépendants. Les FAC acceptent et appuient les constatations du vérificateur général et y donnent maintenant suite.

Les FAC demeurent également résolues à mettre en œuvre les dix recommandations de l'Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes. À la lumière des constatations du vérificateur général et de leur propre examen interne de l'opération HONOUR, les FAC ont revu la mise en œuvre de ces recommandations. Tel que le décrit le présent rapport, les FAC doivent, dans certains cas, approfondir leurs interventions ou adapter leur approche pour atteindre les résultats qu'elles souhaitent pour les victimes et pour l'institution.

Le soutien aux victimes est, et continuera d'être, le principal effort des FAC dans la prochaine phase de l'opération HONOUR. De plus, les FAC réaligneront leurs efforts visant à accomplir un changement de culture. Plus précisément, les FAC doivent travailler vers une redéfinition délibérée et utile des valeurs, des attitudes et des croyances institutionnelles, pour faire en sorte que tous les membres comprennent de la même manière les tâches et les responsabilités, notamment l'obligation de veiller les uns sur les autres et sur l'ensemble de ses membres.

Ce quatrième rapport d'étape sur l'opération HONOUR explore la réflexion et l'approche derrière les efforts des FAC, les leçons retenues et les réalisations à ce jour, et le plan pour aller de l'avant, dans la poursuite du travail pour établir l'opération HONOUR comme une partie permanente de cette noble institution.

Partie 1 – Mise en contexte du problème d'inconduite sexuelle dans les FAC

Introduction

Les Forces armées canadiennes (FAC) ont initialement répondu au besoin d'éliminer l'inconduite sexuelle en définissant quatre lignes d'effort précis : comprendre le problème; intervenir face aux incidents d'inconduite sexuelle; soutenir les personnes affectées; prévenir les actes d'inconduite sexuelle. Ces lignes d'effort continuent de guider l'opération HONOUR dans l'élargissement de sa portée, pour inclure le défi à plus long terme de passer d'une culture sexualisée où l'on préconise l'intervention immédiate, tel que confirmée dans le rapport de la responsable de l'examen externe (REE) 2015, l'ancienne juge Deschamps, à une l'institutionnalisation du changement de culture.

Contexte

Les FAC continuent de faire face à un grave problème d'inconduite sexuelle. Elles ont accompli beaucoup de choses jusqu'à présent, et elles continuent de travailler afin de contrer ce fléau culturel complexe, et éventuellement, l'éliminer. Néanmoins, à ce stade-ci, les travaux en cours sont loin d'être achevés.

La plus récente indication d'un grave problème d'inconduite sexuelle remonte au printemps 2014, lorsqu'un reportage public a révélé que le phénomène était répandu dans l'armée canadienne. La plupart de ses membres, y compris ses dirigeants, ont rapidement rejeté la nouvelle comme étant exagérée et sensationnaliste. Après tout, l'inconduite sexuelle généralisée avait été mise en lumière à la fin des années 1990 (grâce à l'examen minutieux des médias) et réglée à la suite d'une série de directives ministérielles et d'initiatives de formation mises en œuvre sur une longue période. Il semblait improbable que cette approche eût été inefficace et que l'inconduite sexuelle fût encore une réalité. Cela ne correspondait pas non plus au succès opérationnel apparent que l'organisation avait connu après l'an 2000, succès qui exigeait nécessairement des niveaux élevés de cohésion, de compassion et de courage. On croyait plutôt que les signalements périodiques des années 2000 étaient des cas isolés, comme il s'en produit fréquemment dans toute grande organisation.

En dépit du scepticisme général, le leadership stratégique des FAC décida qu'un examen plus approfondi s'imposait. À l'été 2014, le CEMD de l'époque a lancé un examen interne et détaillé de la situation. Les résultats ayant été moins que concluants, le CEMD a commandé un examen externe intensif, mesure sans précédent dans l'organisation. L'ancienne juge de la Cour suprême, l'honorable Marie Deschamps, avait été chargée d'agir à titre de responsable de l'examen externe (REE). Son mandat était simple : aller au fond du problème et effectuer une évaluation objective et représentative. Pour ce faire, elle a obtenu un accès sans restrictions aux FAC et à leurs membres.

Les résultats de son examen, présentés au début du printemps de 2015, étaient sans équivoque et très alarmants. Mme Deschamps a déclaré que l'inconduite sexuelle au sein des FAC était répandue parmi les membres et constituait un élément endémique de sa culture. Elle a ajouté que le problème des FAC était la culture sexualisée sous-jacente qui était hostile aux personnes ciblées, principalement les femmes et les membres de la communauté LGBTQ. En plus d'être tout à fait inappropriée et irrespectueuse envers les femmes et les hommes qui servent fièrement la nation, cette culture dominante était propice à des incidents plus graves, y compris le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle. Bref, la situation était aussi inacceptable que déplorable.

Ce jugement a choqué de nombreux membres actifs et retraités de la communauté militaire canadienne simplement parce qu'il ne reflétait pas leur expérience professionnelle, passée ou présente. Cependant, il traduisait fidèlement l'expérience de ceux qui avaient souffert d'inconduite sexuelle et dont bon nombre était resté silencieux. Dans son examen, Mme Deschamps dépeignait la réalité des membres affectés, actuels et anciens; c'était donc une réalité beaucoup trop répandue. Les FAC ne pouvaient pas ignorer qu'elles étaient aux prises avec un grave problème d'inconduite sexuelle endémique.

Même si certains récalcitrants refusaient de croire que le problème était aussi grave que le décrivait l'examen, la majorité des membres, de même que des anciens membres, éprouaient un sentiment palpable de dégoût et d'indignation. Ils se sont demandé ouvertement comment une institution nationale aussi fière et respectée pouvait servir de refuge à des personnes ayant des comportements et des attitudes aussi honteux et, dans certains cas, des agissements de prédateurs. Cette contradiction insondable était difficile à concilier pour beaucoup.

Les FAC ont réagi rapidement à l'examen de Mme Deschamps, la REE. Elles ont accepté publiquement le rapport en avril 2015 et ainsi envoyé le message sans équivoque, à toutes les personnes affectées ou intéressées, que l'institution ne se défilerait pas devant cet examen profondément troublant. Le CEMD a exprimé publiquement qu'il était déterminé à faire de la lutte contre l'inconduite sexuelle une priorité absolue. Dans un premier temps, les FAC ont créé un sous groupe chargé uniquement de concevoir et de coordonner le programme de lutte contre l'inconduite sexuelle. Il s'agit d'un autre projet sans précédent dans la longue histoire de l'organisation.

Trois facteurs ont incité l'organisation à adopter une position ferme. Premièrement, les FAC avaient l'obligation morale de veiller à ce qu'en retour du dévouement des marins, soldats et aviateurs canadiens et de leur participation à la défense du Canada et des valeurs canadiennes (qui sous-tendait la possibilité très réelle de blessures graves ou de mort), ils soient traités avec dignité et respect, peu importe leur genre, leurs antécédents ou leurs préférences. Deuxièmement, toute érosion de la cohésion et de la camaraderie essentielles à une force de combat professionnelle menaçait l'efficacité opérationnelle à long terme. Enfin, le service à la nation dépend de la confiance qu'ont témoignée les Canadiens envers l'institution depuis toujours. Toute atteinte à cette confiance nationale fondamentale finirait par miner la capacité des FAC de remplir leur mission.

La détermination des FAC à lutter contre l'inconduite sexuelle s'est intensifiée à l'été 2015, avec l'arrivée du CEMD actuel, le général Jonathan Vance. En effet, ce dernier s'est engagé à s'occuper personnellement de ce projet et a garanti aux intervenants qu'il serait à la tête de l'intervention. Il a également rehaussé l'objectif de l'initiative en remplaçant la lutte au problème d'inconduite sexuelle des FAC par l'élimination du problème, ce qui constitue à ses yeux une absolue nécessité pour une force de combat professionnelle de calibre mondial. Il était évident que l'approche ministérielle adoptée à la fin des années 1990 et au début des années 2000 n'avait pas réussi. Par conséquent, le général Vance a appliqué au problème d'inconduite sexuelle la même approche directe qui est utilisée dans les FAC pour la planification, l'exécution et l'évaluation, étant donné que cette dernière a connu du succès dans le cadre d'opérations partout au Canada et dans le monde depuis de nombreuses années.

Opération HONOUR

L'opération HONOUR a été lancée le 14 août 2015. La transition d'un impératif organisationnel vers un impératif opérationnel était lourde de sens. En effet, elle donnait au projet la même priorité que celle attribuée à la myriade d'opérations que les FAC exécutaient presque sans arrêt depuis plus de vingt ans : opérations de combat, opérations d'imposition de la paix, opérations d'urgence et d'intervention humanitaire. L'objectif de l'opération HONOUR était d'éliminer l'inconduite sexuelle dans les FAC en convainquant les membres des FAC de l'ensemble de l'organisation de cet impératif dans un langage et avec un objectif qu'ils comprenaient instinctivement et auxquels ils répondaient par réflexe. Le fait d'adopter d'une approche opérationnelle pour réaliser un impératif institutionnel avait pour but de produire des résultats décisifs dans des circonstances difficiles, tout comme les FAC l'ont fait, dans le cours de maintes opérations militaires, tout au long de leur histoire contemporaine.

Bien que le rapport Deschamps ait été extrêmement révélateur, la haute direction des FAC savait que l'institution avait besoin de mieux **comprendre** les causes sous-jacentes du problème d'inconduite sexuelle; qu'elle devait **intervenir** face aux incidents, à mesure qu'ils se produisent; qu'elle devait **soutenir** les victimes; finalement, qu'elle devait **prévenir** l'inconduite sexuelle. À cette fin, une série d'initiatives de recherche connexes ont été entreprises, ainsi que des consultations faisant appel à un éventail de compétences internes et externes, y compris celles de nos alliés. Cette recherche et cette collaboration avaient pour but de permettre

aux FAC de mieux définir le problème au fil du temps et d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions viables et durables qui répondraient aux exigences uniques en leur genre du milieu militaire.

La pierre angulaire de la recherche exhaustive des FAC a été les sondages sur l'inconduite sexuelle menés auprès de l'ensemble des militaires (un autre projet sans précédent de l'organisation). La première version de ces sondages cycliques à l'échelle des FAC a été effectuée par Statistique Canada à la demande des FAC à l'automne 2016, avec l'intention de répéter le processus tous les deux ans.

Le sondage initial de Statistique Canada, publiée à la fin de 2016, a confirmé la plupart des constatations de la REE et a dissipé tout doute subsistant que le problème de l'inconduite sexuelle était réel et endémique. Ce sondage a conforté le leadership stratégique dans son opinion que seul un remaniement fondamental des comportements et attitudes attendus des membres des FAC résoudrait le problème. Par conséquent, les FAC devaient d'abord entamer un changement de culture profond et général et galvaniser l'ardeur des membres en vue de modifier fondamentalement les croyances et attitudes et ainsi favoriser des approches fondées sur les valeurs plutôt que de mettre l'accent davantage sur les « résultats ».

Problème sociale de notre époque

L'inconduite sexuelle n'est certainement pas unique aux FAC, car aujourd'hui les nouvelles en font état presque toutes les semaines. Même si cela n'atténue en rien la gravité du problème dans les FAC, le mouvement #MoiAussi a démontré la prévalence étonnante de ce problème sociétale dans le monde. En fait, aucun élément de la société occidentale moderne n'a été épargné, y compris le gouvernement, les entreprises et le monde des affaires, les sports, le divertissement et les arts, les tribunaux, ainsi que le milieu universitaire. Bien que les projecteurs publics aient souvent été braqués sur la police et les forces militaires, le fléau de l'inconduite sexuelle a transcendé ces organisations fondées sur les grades et le pouvoir, rigidement hiérarchiques, très traditionnelles et dominées par les hommes. Malheureusement, l'inconduite sexuelle est omniprésente dans le monde et dans la société. Ce contexte ne diminue pas l'obligation de l'institution à l'égard de ses membres et de la population canadienne. Les FAC sont toujours déterminées à résoudre impérativement ce problème, même si celui-ci est prévalent en dehors de la communauté militaire canadienne. Les modifications apportées aux programmes d'éducation et de formation des FAC exigeront énormément de travail de la part de tous les services et des établissements d'enseignement, de même que des validations et des vérifications.

Effets de l'inconduite sexuelle sur les FAC

Au cours des dernières années, la grande médiatisation des incidents et cas d'inconduite sexuelle a mis en évidence les effets de tels actes. Non seulement l'inconduite sexuelle engendre-t-elle chez les victimes des sentiments de frustration, de confusion, d'anxiété, de ressentiment, de méfiance et de crainte, mais elle l'engendre aussi chez d'autres personnes. Bien que les victimes subissent une litanie d'effets néfastes, comme des conséquences psychologiques et physiques très réelles, le résultat est également toxique pour l'organisation. L'impact est particulièrement grave pour les FAC, où le milieu de travail est souvent instable et où les conséquences d'erreurs peuvent être fatales. Dans un milieu où la confiance, la cohésion et la collaboration sont essentielles au succès de la mission, les effets de l'inconduite sexuelle peuvent être catastrophiques.

Fait tout aussi important, les FAC doivent être tenues à des normes plus élevées que presque toute autre organisation en raison de leur mission de défendre la nation et ses valeurs. Elles ne peuvent défendre ces valeurs si elles ne les incarnent pas sans réserve et de façon inébranlable dans quelque environnement ou situation que ce soit. Incarner les croyances et les valeurs que défend le Canada est une grande priorité des FAC, et doit le demeurer.

Complexité de la lutte contre l'inconduite sexuelle

Le mouvement #MoiAussi a fait ressortir trois vérités. Premièrement, il n'y a pas de solution facile pour changer les comportements et modifier les attitudes. Au contraire, les solutions sont aussi complexes et insaisissables que le problème, et il faut trouver des solutions adaptées à chaque groupe et à chaque circonstance. Deuxièmement, il existe très peu de solutions rapides pour modifier la culture organisationnelle à cet égard. Bien

qu'il faille prendre des mesures rapides pour freiner les comportements délinquants et mieux soutenir les victimes, le processus d'inculquer un changement de culture durable est inévitablement très long.

Troisièmement, il est reconnu que même si les comportements peuvent être modifiés à court terme par des méthodes linéaires et punitives, ils reviennent à ce qu'ils étaient auparavant dès que la surveillance directe cesse. La seule façon de réaliser un changement durable est de transformer les attitudes et croyances. Pour changer la façon dont les militaires agissent, les FAC doivent changer leur façon de penser : il s'agit d'un processus progressif qui se mesure en années plutôt qu'en semaines ou en mois.

Bref, effectuer et normaliser un tel changement durable exigent un investissement d'efforts et de temps important et soutenu. Il n'existe pas de raccourci.

Partie 2 – Intervention immédiate des FAC

Sous l'impulsion de l'opération HONOUR, l'intervention immédiate des FAC au problème d'inconduite sexuelle s'est traduite par plusieurs initiatives dans les quatre lignes d'effort, notamment :

- développer une capacité de soutien pour les personnes affectées, y compris la mise sur pied du CIIS;
- accroître la sensibilisation au problème d'inconduite sexuelle dans les FAC et aux attentes de l'institution à l'égard des comportements et attitudes de ses membres;
- adopter une attitude plus ferme, c'est-à-dire s'attendre à ce que les dirigeants militaires à tous les niveaux soient vigilants pour repérer les situations d'inconduite sexuelle et y répondent avec diligence, tant pour les victimes que les délinquants;
- mettre au point et utiliser un nouveau système de suivi national personnalisé qui broserait régulièrement pour les FAC un tableau du problème;
- évaluer le contenu et la prestation de la formation et de l'éducation des FAC concernant l'inconduite sexuelle, un domaine qui continue d'être amélioré pendant la mise en œuvre;
- entamer un programme de recherche exhaustif et récurrent afin de mieux comprendre à court, à moyen et à long terme la portée et la prévalence du problème dans les FAC.

Impératifs divergents

Le rapport de la REE indiquait clairement que le problème d'inconduite sexuelle dans les FAC exigeait une solution recherchée, en raison de la taille et de la portée des FAC et de la nature complexe du problème. Le correctif devait être multidimensionnel, spécialement adapté à la situation particulière des FAC. Pour trouver une telle solution, il fallait auparavant mener des recherches approfondies, établir des liens de collaboration et effectuer des travaux de conceptualisation et d'élaboration, ce qui prend du temps.

Par ailleurs, il était tout aussi évident que les membres des FAC continuaient d'être victimes d'inconduites sexuelles à mesure que le temps passait. Pour les victimes et leurs proches, la perspective d'attendre une solution jusqu'à la fin des travaux préparatoires était intolérable. Ils souffraient et avaient besoin que leur situation change rapidement – il fallait que les comportements malveillants prennent immédiatement fin et que les victimes aient accès à un meilleur soutien pour contrer le tort déjà causé.

Intervention immédiate et délibérée

La pression créée par le besoin d'agir à la fois rapidement et lentement (immédiatement, mais délibérément) – a façonné dès le début l'opération HONOUR. L'intervention immédiate porte bien son nom : il s'agit d'une série de décisions et de mesures prises rapidement, afin de freiner le comportement délinquant et d'améliorer les soins et le soutien aux victimes. Parallèlement, une série d'impératifs à long terme, comme la modernisation de la politique, serait élaborée et mise en œuvre afin d'établir les conditions d'un changement de culture durable avant de l'institutionnaliser à l'échelle des FAC. L'opération HONOUR continue de mettre l'accent sur l'intervention immédiate et le changement à long terme.

Cette intervention, tout comme celle des premiers intervenants qui arrivent sur les lieux d'un incendie, a visé en priorité à atténuer les effets sur la vie des membres. Bien qu'ils combattent rapidement l'incendie pour l'empêcher de se propager, les pompiers ont pour premier objectif de faire sortir toute personne en danger. Une fois que les gens sont en sécurité, tous les efforts sont déployés pour éteindre l'incendie de façon permanente.

La même approche s'applique à l'opération HONOUR. La priorité à court terme est de fournir du soutien aux personnes affectées par l'inconduite sexuelle et de prendre des mesures à l'égard des auteurs d'inconduite sexuelle. En même temps, l'intervention délibérée à beaucoup plus long terme, qui suscitera le changement d'attitude durable nécessaire pour éliminer l'inconduite sexuelle, est petit à petit définie, mise en œuvre et évaluée.

Rôle des dirigeants

La clé de cette approche à deux volets (l'intervention immédiate et le changement de culture délibéré), est le rôle que tous les dirigeants doivent jouer, en particulier les dirigeants subalternes dont le bon leadership, généralement, a un effet profond. S'il est vrai qu'une méthode dirigée, descendante et, dans une large mesure, axée sur la discipline puisse provoquer un changement de comportement rapide, comme ce fut le cas semble-t-il au début de l'opération HONOUR, il faut reconnaître que dans les faits, un changement de culture durable ne peut être imposé par des ordres et des sanctions.

Le changement à long terme de la culture dépend plutôt de la capacité du leadership militaire dans l'ensemble de l'organisation de :

- convaincre les membres de la nécessité d'effectuer un changement de culture;
- permettre aux membres de comprendre ce changement et ses répercussions personnelles et institutionnelles;
- fournir d'autres modèles comportementaux pour remplacer les comportements désuets et nuisibles qui entravent le changement souhaité;
- susciter la confiance à l'égard de ce changement en soulignant les nouvelles valeurs, principalement en donnant l'exemple, et en faisant preuve de vigilance et de diligence à l'égard des situations d'inconduite sexuelle;
- encourager les membres des FAC à incarner ce changement à mesure que les nouvelles valeurs se répandent dans leur milieu professionnel de tous les jours;
- en fin de compte, amener les membres à s'habituer à ces valeurs pour qu'elles deviennent les nouvelles normes de comportement et d'attitude.

Ainsi, bien qu'il ait été reconnu que le leadership stratégique devait à la fois donner l'exemple et donner le ton, en plus de créer les conditions nécessaires pour catalyser le changement de culture, il est clair que les hommes et les femmes des FAC seront le véritable arbitre de la réussite du changement. Ils y adhéreront, l'accepteront sans y participer activement parce qu'ils ne sont pas personnellement affectés, ou ils le rejeteront. De plus, les membres qui sont à la base de l'organisation sont plus susceptibles de se tourner vers leurs dirigeants immédiats – ceux à qui ils font implicitement confiance en matière de sécurité et de bien-être – pour décider s'ils acceptent et incarnent ou non le changement.

Approche opérationnelle

L'approche opérationnelle adoptée pour lutter contre l'inconduite sexuelle différait des tentatives précédentes axées sur l'institution, qui n'ont pas eu d'effet décisif. Une opération militaire est, par définition, agile et capable de s'adapter aux conditions fluides inhérentes à la plupart des environnements opérationnels. Étant donné la difficulté d'éliminer l'inconduite sexuelle dans une organisation à multiples facettes comme les FAC, une approche opérationnelle dynamique était plus susceptible de produire des résultats plus décisifs.

Un ordre d'opération officiel établissant l'opération HONOUR a été donné en août 2015. Cet ordre a été renforcé par quatre ordres fragmentaires, un CANFORGEN et une directive officielle du CEMD sur la rétention des personnes affectées. Les ordres écrits portaient sur de nombreux aspects du problème d'inconduite sexuelle dans les FAC et adaptaient et réorientaient certains éléments de l'opération en fonction des circonstances changeantes.

Dans le cadre d'un effort délibéré visant à façonner et à appuyer le changement à long terme, l'opération HONOUR est fermement ancrée dans la politique de défense de 2017 Protection, Sécurité, Engagement, et institutionnalise ainsi l'engagement de la façon la plus concrète possible.

En dernier lieu, dans l'esprit du changement à long terme, l'opération HONOUR a influé sur plusieurs initiatives législatives en voie de modernisation, dont le projet de loi C-77, déposé en mai 2018, sur la réforme de la justice militaire. Ce projet de loi porte expressément sur les droits des victimes et comprend une déclaration officielle de leurs droits, une description du rôle des agents de liaison avec les victimes, un processus officiel de traitement

des plaintes, des directives précises sur les droits des victimes en cour martiale, ainsi que des facteurs relatifs à la détermination de la peine pour les membres des Premières nations.

Intervention immédiate

L'intervention immédiate de l'opération HONOUR avait pour but d'améliorer l'accès et le soutien aux membres des FAC affectées par l'inconduite sexuelle, de réduire les comportements liés à l'inconduite sexuelle et d'accroître la vigilance des dirigeants à tous les niveaux.

Elle reposait sur l'envoi d'un message fort, clair et très visible à tous les membres des FAC. Le CEMD l'a fait avec le lancement de l'opération HONOUR qui a été annoncée en direct sur de nombreux réseaux d'information nationaux, et qui exprimait de façon très claire l'engagement de la haute direction des FAC à éliminer l'inconduite sexuelle.

Cette annonce a été suivie périodiquement d'engagements médiatiques relatifs à l'opération HONOUR, par le CEMD et les hauts dirigeants en son nom pour faire des mises à jour officielles ou répondre à un intérêt particulier. Cette approche proactive a eu des répercussions internes et externes : 1) elle a traduit le souci prédominant des FAC à l'égard des victimes d'inconduite sexuelle et a fait connaître les ressources à leur disposition et les façons d'y accéder; 2) elle a communiqué à tous la détermination continue et sans équivoque des FAC d'éliminer l'inconduite sexuelle de ses rangs; 3) elle a rappelé aux militaires en service les attentes précises qu'avaient et qu'ont les FAC en matière de comportements et d'attitudes associés à l'interaction personnelle, au genre, à l'orientation sexuelle ou aux antécédents.

Ces mesures ont été renforcées par une série d'ordres écrits donnant plus de détails sur l'opération HONOUR et fournissant les directives nécessaires à la mise en œuvre initiale et à l'exécution subséquente. Ceux-ci ont été transmis par le biais de la chaîne de commandement, puis suivis de directives données en personne par le CEMD à ses commandants supérieurs, et répétés à tous les niveaux de l'organisation. L'adjudant-chef des Forces canadiennes a transmis le même message selon la même méthode aux militaires du rang supérieurs, afin d'assurer une communication parallèle dans tout le réseau. Ainsi, ont eu lieu d'un océan à l'autre des séances d'information au cours desquelles les dirigeants ont communiqué à leurs subalternes exactement ce qu'était l'opération HONOUR, pourquoi elle importait et ce qu'on attendait de tous.

Chaque membre des FAC a reçu une carte de poche peu après le lancement de l'opération HONOUR, qui décrivait l'objectif de l'opération, la façon d'accéder à l'information ou au soutien connexe, de signaler un incident et de contribuer activement au changement suscité par l'opération HONOUR. Après la distribution de la carte, les membres ont eu accès à l'application mobile. Le *Respect dans les FAC*, qui constitue une source en ligne unique qui contient portant sur tous les renseignements pertinents concernant l'opération HONOUR, y compris la gamme d'options qui s'offrent à ceux qui ont été témoins d'une situation d'inconduite sexuelle.

Des renseignements supplémentaires au sujet de cette opération ont été diffusés sur un éventail de plateformes, y compris des sites Internet et intranet des FAC et des médias sociaux, des journaux et revues internes nationaux et locaux, ainsi que des capsules et vidéoclips. Enfin, un manuel plus complet que l'application mobile et qui rassemblera en un seul document tous les principaux renseignements et références de l'opération HONOUR est en cours d'élaboration et sera diffusée au début de 2019.

Cette campagne de sensibilisation à l'échelle des FAC portait principalement sur la responsabilité fondamentale qu'a la chaîne de commandement à tous les niveaux de réagir avec fermeté aux situations d'inconduite sexuelle – ce qui, selon le rapport de la REE, ne se produisait pas de façon uniforme au sein des FAC.

La sensibilisation des membres et des dirigeants à l'importance de l'opération HONOUR et aux comportements et attitudes attendus de tous ceux qui portent l'uniforme n'a été qu'un volet de l'intervention immédiate. Un autre volet a consisté à communiquer avec des partenaires internes et externes, notamment des praticiens, chercheurs et mandataires, afin de mieux comprendre le problème et de déterminer la meilleure façon de le régler. Les principaux alliés internationaux du Canada ont été consultés, comme les organisations et institutions nationales ayant des similitudes structurelles avec les FAC (p. ex., Service de police de Vancouver, Service de

police de Calgary et Service de police régional de Peel). L'objectif était d'obtenir autant de renseignements que possible d'autres organisations aux prises avec des défis semblables, y compris des pratiques exemplaires, leçons apprises, approches et méthodologies possiblement applicables aux FAC.

L'une des pierres angulaires de l'intervention immédiate dans la foulée de l'opération HONOUR a été l'amélioration rapide du soutien aux victimes d'inconduite sexuelle dans les FAC. En quelques mois seulement, le CIIS a été créé et mis sur pied. Ce centre, une autre première pour les FAC, est indépendant du leadership militaire et peut donc offrir aux victimes des FAC une option de soutien en dehors de la chaîne de commandement. Ainsi, les victimes, de même que d'autres membres des FAC, peuvent consulter anonymement un ou une spécialiste dans le domaine de l'inconduite sexuelle sans lancer un processus de signalement obligatoire. Bien que la gamme préliminaire de services et les heures d'ouverture aient été initialement limitées, la mise sur pied du CIIS a marqué un tournant en ce qui concerne le soutien des FAC aux victimes d'inconduite sexuelle.

Le CIIS a considérablement évolué depuis sa création. Le centre offre maintenant un accès 24/7, et une panoplie de services, notamment des rencontres individuelles, privées et confidentielles avec des conseillers qualifiés qui aident les victimes à explorer les options de soins et de soutien et à faire des choix éclairés. Ces conseillers connaissent le milieu des FAC et ont déjà travaillé avec des victimes de traumatismes sexuels, de harcèlement sexuel et d'autres comportements sexuels inappropriés. Si, à la suite de cette consultation, la victime souhaite avoir accès à d'autres services, le CIIS facilite les démarches.

La création du CIIS et la sensibilisation accrue de la chaîne de commandement aux besoins essentiels des victimes en matière de soutien dès le début du signalement ont accru le niveau global d'information et de conseils fournis. Bien que ces mesures ne représentent qu'une étape du soutien en évolution offert aux victimes d'inconduite sexuelle dans les FAC, elles ont néanmoins assuré aux victimes une plus grande attention et offert plus d'options viables qu'avant la venue de l'opération HONOUR.

L'opération HONOUR a également traité comme priorité immédiate la collecte de données et le suivi des cas d'inconduite sexuelle dans les FAC. Le rapport de la REE a révélé que les FAC avaient une mauvaise compréhension empirique de la prévalence de l'inconduite sexuelle dans leurs rangs, une conclusion qui a par la suite été corroborée par le sondage de 2016 de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle dans les FAC. Cette dernière a fourni des renseignements importants sur la nature et la portée de l'inconduite sexuelle dans les FAC, y compris le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle. Auparavant, les FAC se fiaient à une perspective très fragmentaire de la question et gissaient par inférence et extrapolation.

Pour combler cette lacune, le protocole de suivi de l'inconduite sexuelle dans les FAC a été complètement remanié, ce qui a mené à la création récente du système de suivi et d'analyse de l'opération HONOUR, ou SSAOPH, qui a atteint sa capacité opérationnelle initiale le 1er octobre 2018. Ce système permettra de suivre et de gérer plus efficacement l'information sur l'inconduite sexuelle au sein des FAC, et d'en brosser un portrait plus clair. Cependant, même une fois entièrement mis en œuvre, ce système continuera de compter sur la volonté des membres de faire rapport et sur la qualité des données entrées.

Une fois parvenu à maturité, le SSAOPH, ainsi que plusieurs autres bases de données¹, permettront au leadership stratégique des FAC d'être beaucoup plus sensibilisé à la situation de l'inconduite sexuelle à mesure qu'elle évolue, ce qui permettra au CEMD et aux hauts dirigeants d'ajuster rapidement les paramètres de l'opération HONOUR au vu des tendances actuelles et émergentes.

La formation et l'éducation ont été des éléments clés de l'intervention précoce de l'opération HONOUR. Sachant que la sensibilisation à elle seule n'était probablement pas suffisante pour modifier les comportements, et

¹ Système d'enregistrement et de suivi des plaintes (GIPC); Système d'information - Sécurité et police militaire (PM); Système d'information (JAG) et CIIS. Bien qu'étant sur des plateformes semblables, l'échange de l'information est impossible pour le moment, et le système confidentiel du CIIS ne communique jamais avec aucun autre.

éventuellement les attitudes, une analyse des besoins en formation a été menée. Cette dernière, même s'il y manquait de l'expertise et des conseils externes, comme l'indique le rapport du BVG, a porté sur l'ensemble du spectre de l'éducation des FAC, depuis l'instruction initiale des recrues jusqu'au perfectionnement professionnel avancé, et a donné lieu à l'intégration de l'opération HONOUR aux programmes d'éducation et de formation dans l'ensemble des FAC.

Deux produits de formation clés ont été élaborés pour combler les lacunes cernées dans l'examen. Le premier était une trousse de formation sur *l'Intervention des témoins*. Cette trousse de formation rapide vise à réaffirmer la compréhension qu'ont les membres des FAC des normes institutionnelles de comportement et d'attitude en matière d'inconduite sexuelle, et encourage le comportement approprié. Comme son nom l'indique, l'accent était mis en grande partie sur la mobilisation des témoins, considérée comme étant la clé pour modifier rapidement les comportements délinquants. Il s'agit d'une approche de formation qui a également cours dans d'autres institutions canadiennes.

Cette formation a rapidement été élaborée et mise en œuvre dans l'ensemble des bases et escadres des FAC; elle est également dispensée au personnel déployé à l'étranger, dans le cadre de l'intervention immédiate des FAC. La formation est obligatoire pour tout le personnel.

Sans aucune confirmation indépendante pour l'instant, la formation sur *l'Intervention des témoins* semble avoir contribué à la sensibilisation des membres à l'égard de l'opération HONOUR.

Le deuxième résultat de l'examen de la formation sur l'inconduite sexuelle a été créé et mis en œuvre par l'atelier *Respect dans les FAC*. Cet atelier, présenté dans un format interactif dynamique par des personnes dûment formées, propose une perspective approfondie des attentes et normes en matière de comportement et d'attitude des institutions. Comme dans le cas de la trousse de formation sur *l'Intervention des témoins*, l'atelier est en cours de perfectionnement en fonction de son évolution. Toutefois, même dans sa forme initiale, il représentait une amélioration importante par rapport au contenu de formation offert aux membres des FAC avant le rapport de la REE, et a fait une différence positive dans l'intervention immédiate.

Le dernier élément de l'intervention immédiate dans la foulée de l'opération HONOUR a été l'effort de recherche considérable lancé par le Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM). La quantité considérable de renseignements précieux qui a été produite peut apporter aux dirigeants une bien meilleure compréhension du problème, bien qu'il demeure difficile de veiller à ce que ce matériel soit communiqué efficacement. Cette recherche a été ponctuée par l'introduction des sondages récurrents de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle à l'échelle des FAC, dont la première a été menée en 2016. Ce sondage vise à fournir aux FAC des points de données pan-institutionnels complets sur un cycle de deux ans, ce qui leur permet de suivre les progrès de l'opération HONOUR en matière d'élimination d'inconduite sexuelle. Les résultats de la deuxième édition du sondage à l'échelle des FAC seront publiés au printemps 2019.

Partie 3 – Changement de culture

Contexte

La culture opérationnelle des FAC s'est lentement développée au fil du temps et, à l'instar de la culture de toute institution, elle a subi des influences externes et des répercussions des expériences internes. Les FAC ont une fière histoire et une excellente réputation en tant que force de combat, acquise en temps de guerre et en temps de paix, et leur culture en est le reflet. Les caractéristiques fondamentales du devoir et de l'honneur sont demeurées constantes au sein de l'institution; toutefois, la réorientation délibérée de la culture des FAC doit mettre l'accent sur la compréhension de la norme éthique actuelle qui consiste à traiter toutes les personnes avec dignité et respect.

Engagement des FAC

L'engagement des FAC pour un changement de culture est clairement énoncé dans la Politique de défense du Canada, qui « ... réaffirme notre engagement à trouver des solutions qui se traduiront par un changement de culture positif et durable². ».

Les FAC doivent refléter les valeurs les plus élevées de la société canadienne afin d'attirer des membres et de les maintenir en poste, et être considérées comme employeur potentiel et souhaitable par tous les citoyens Canadiens, en vue d'atteindre nos objectifs en matière de diversité. L'établissement d'un changement durable exigera un effort important et continu, au cours duquel les FAC continueront à cibler l'inconduite sexuelle.

Servir avec honneur : la profession des armes au Canada, le document de base des FAC, repose sur une confiance inébranlable à l'égard des pairs et de la chaîne de commandement. L'inconduite sexuelle menace la confiance. La nécessité de maintenir cette confiance est le moteur même de l'opération HONOUR.

Le changement de culture dans les FAC sera insufflé par deux sphères : l'exemple inspiré par le leadership et l'engagement à tous les niveaux de l'organisation. Les voix des personnes affectées par l'inconduite sexuelle dans le passé et celles de leurs défenseurs continueront de jouer un rôle important dans cette évolution. À long terme, chaque membre a un rôle crucial à jouer afin de pouvoir passer de l'approche disciplinaire rigoureuse à la norme stable et axée sur le respect que les FAC recherchent. Ce changement ne peut pas être simplement imposé, il doit résulter des croyances individuelles, de la modification des environnements d'unité, ainsi que des normes et des valeurs institutionnelles.

L'ordre fragmentaire 4 (O Frag 4), publié en mars 2018, décrit les principaux éléments requis pour passer de l'intervention initiale à un changement délibéré, à long terme, fondé sur des valeurs influant sur les attitudes et les croyances. Cela garantira l'évolution culturelle nécessaire pour influencer de façon permanente sur les FAC et mettre en œuvre des recommandations de la REE.

La nécessité d'élaborer un modèle de changement de culture bien défini, appuyé par des mesures de rendement cohérentes et fiables qui orienteront le processus de changement des FAC, est essentielle à cet effort. Les FAC ont effectué un suivi des répercussions de l'opération HONOUR sur le comportement – il est maintenant temps d'aller plus loin que le suivi des incidents et d'évaluer l'efficacité du mouvement vers le changement de culture – en passant des extraits aux résultats. L'annexe A présente un résumé de haut niveau des statistiques actuelles de l'opération HONOUR.

Un modèle de gouvernance permanent sera élaboré et mis en œuvre pour institutionnaliser les éléments nécessaires de l'opération HONOUR. Une stratégie sera énoncée et un plan de campagne sera mis sur pied

² Protection, Sécurité, Engagement – page 27.

pour illustrer le changement de culture qui sera institutionnalisé par les FAC afin que chaque personne y soit traitée avec dignité et respect.

Le changement de culture requis en raison des problèmes d'inconduite sexuelle n'aura pas d'incidence sur les aspects de la culture qui ont été essentiels à l'efficacité opérationnelle dans le passé. Le respect et la confiance envers nos collègues militaires sont les principes fondamentaux du professionnalisme militaire et demeureront au cœur de la culture.

Partie 4 – Opération HONOUR – Ce qui a fonctionné et ce qui n’a pas fonctionné

La complexité de la lutte contre l'inconduite sexuelle au sein d'une institution aussi diversifiée et unique en son genre que sont les FAC impose nécessairement des défis lors de l'élaboration et de l'exécution d'une initiative de l'ampleur de l'opération HONOUR. Il n'est pas surprenant que l'entreprise ait connu à la fois du succès et des difficultés au cours des trois premières années de l'opération.

Les FAC considèrent les initiatives suivantes comme étant des résultats positifs de l'opération HONOUR. L'organisation reconnaît les efforts considérables déployés par les membres et les dirigeants pour assurer ce succès :

- une sensibilisation accrue de l'ensemble des FAC quant à l'inconduite sexuelle au sein de l'établissement et le rôle de l'opération HONOUR pour y remédier;
- la capacité des FAC d'aider et de conseiller les victimes, principalement par l'expansion du CIIS, mais aussi par la formation de sensibilisation du personnel de première ligne, comme la police militaire, le personnel juridique et le personnel médical des FAC, au sujet de l'inconduite sexuelle et de ses répercussions sur les victimes;
- l'amélioration de la réponse aux plaintes des victimes aux niveaux régional et local grâce à l'élaboration et à l'établissement continu du programme de gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP);
- la capacité croissante des FAC de suivre les incidents d'inconduite sexuelle à l'échelle nationale, ce qui permet une mobilisation et une intervention plus éclairées du leadership;
- l'amélioration de la capacité de la police militaire de soutenir les victimes et de traiter les incidents, notamment l'évolution des équipes d'intervention en cas d'infraction sexuelle;
- une approche davantage axée sur les victimes pour la poursuite des causes dans le système de la cour martiale;
- la mise en œuvre de mesures positives pour veiller à ce que tous les cas, y compris ceux d'inconduite sexuelle, soient jugés de la façon la plus efficace possible;
- l'évaluation complète du contenu actuel de la formation et de l'éducation en matière d'inconduite sexuelle et l'élaboration subséquente de programmes de formation sur *l'Intervention des témoins* et le *Respect dans les FAC*;
- l'intégration de la collaboration externe, des conseils et de l'orientation, principalement par l'établissement du Conseil consultatif externe;
- une meilleure compréhension de l'inconduite sexuelle dans les FAC grâce à une gamme d'initiatives de recherche, y compris les sondages cycliques à l'échelle des FAC de Statistique Canada;
- les modifications apportées à la politique de libération des FAC pour les victimes libérées des FAC. Plus précisément, tous les membres des FAC ayant des contraintes à l'emploi pour raisons médicales attribuables à une inconduite sexuelle se voient offrir de meilleures options pour poursuivre leur service et ne sont pas administrativement désavantagés par leur problème de santé pendant leur rétablissement, ou pendant leur transition vers une autre profession, ou dans leur vie en dehors des FAC.

Conscience du problème

Les membres des FAC sont très sensibilisés au sujet de l'inconduite sexuelle et aux mesures prises pour la combattre dans l'ensemble de l'organisation. La haute direction, sous l'égide du chef d'état-major de la Défense, a été très clair que ce genre de comportement ne sera pas toléré et que la chaîne de commandement doit s'engager pleinement à y mettre fin. En même temps, il est de plus en plus important d'encourager les victimes et les témoins à se manifester et de veiller à ce qu'ils reçoivent le soutien nécessaire tout au long du processus.

Soutien aux victimes

Les FAC doivent faire du soutien accru aux victimes une priorité. Le CIIS représente un élément essentiel pour fournir ce soutien aux victimes dans les FAC, et son aide est tout aussi important pour assurer un changement de culture efficace dans les FAC.

En réponse à la recommandation du BVG de mettre sur pied un service intégré très complet de gestion des cas des victimes, le CIIS, à l'appui du vice-chef d'état-major de la défense (VCEMD), élaborera un système national intégré de gestion des cas. Pour faciliter cette collaboration, la Charte du CIIS sera mise à jour afin de lui permettre de s'engager plus amplement avec les FAC, sans mettre en péril l'indépendance du CIIS. En lien avec cette initiative, il convient de mettre en œuvre un plan national de soutien aux victimes qui garantira à tous les membres des FAC l'accès à un minimum de soutien, quel que soit leur emplacement géographique.

Le partenariat entre les FAC et le CIIS se poursuivra et évoluera à mesure que d'autres organisations des FAC joueront un plus grand rôle dans le changement culturel. La recommandation récente du BVG fait nettement ressortir la nécessité de bien définir les rôles et responsabilités relevant du CIIS et des FAC. On vise à faire en sorte que le CIIS soit l'autorité reconnue pour tous les aspects pertinents du soutien et pour défendre les intérêts des victimes. L'Équipe d'intervention stratégique des Forces armées canadiennes sur l'inconduite sexuelle (EISF-IS) agira à titre du personnel de planification et de coordination au niveau stratégique des FAC. Il en résultera des voies hiérarchiques plus claires et une capacité de soutien aux victimes mieux intégrée dans l'ensemble de l'institution, ainsi qu'un niveau de sensibilisation plus élevé qui incitera à mettre l'accent sur la dignité et le respect de la personne.

Suivi

Il y a eu une amélioration de la capacité de base des FAC de suivre la prévalence des incidents d'inconduite sexuelle dans l'organisation. Les informations obtenues grâce à ces améliorations ont permis une intervention plus décisive de la part du leadership pour identifier et intervenir dans des situations visant à garantir des mesures disciplinaires et administratives appropriées et à mettre l'accent sur le soutien aux victimes.

Afin d'accroître davantage cette capacité, l'EISF-IS élaborera un cadre de mesure du rendement (CMR) amélioré en collaboration avec le Directeur général de recherche et analyse du personnel militaire (DGRAPM), le CIIS et d'autres parties prenantes. Le CMR évaluera le rendement des activités ainsi que l'efficacité des résultats déterminés et sera intégré au plan de campagne de l'opération HONOUR, également en cours d'élaboration. Cette initiative appuie la recommandation du BVG qui souligne la nécessité d'un cadre de mesure du rendement plus robuste et plus complet.

Police militaire/juge-avocat général (JAG)

D'importants développements sur la façon dont sont menées les enquêtes sur les inconduites sexuelles ont vu le jour. La police militaire a présenté des initiatives novatrices, par exemple l'Équipe d'intervention en cas d'infraction sexuelle (EISF-IS), qui a amélioré le soutien aux victimes et permis le traitement relativement rapide des incidents.

Le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) et le Directeur des poursuites militaires interviennent tous deux dans les cas d'inconduite sexuelle en mettant en œuvre une approche axée sur la victime, ce qui améliore l'équilibre entre l'application régulière de la loi et la compassion envers les victimes.

En ce qui concerne l'obligation des membres des FAC de signaler les incidents d'inconduite sexuelle, les FAC procéderont à l'actualisation des directives et des orientations pour clarifier les obligations des membres des FAC. Pour ce faire, les FAC mettront sur pied un groupe de travail dirigé par l'EISF-IS et appuyé par le JAG.

Éducation et formation

L'éducation est un moyen efficace d'encourager le changement d'attitude à long terme. Il permet de comprendre l'effet destructeur de l'inconduite sexuelle. Plusieurs réussites dignes de mention se sont produites dans ce domaine. Par exemple, l'institution a cerné des lacunes en matière de formation et d'éducation et a rapidement

mis au point et dispensé, le cas échéant, une éducation spécifique sur l'inconduite sexuelle. Les ateliers de formation sur *l'Intervention des témoins* et *Respect dans les FAC* font en sorte que les rapports d'incidents sont plus nombreux et que les victimes sont mieux soutenues. La sensibilisation accrue dans ce domaine et l'augmentation du nombre de rapports d'incidents par des tiers sont des éléments essentiels qui mèneront au changement de culture recherché.

Collaboration externe

En vue d'élargir la compréhension des FAC et d'améliorer leur réponse aux cas d'inconduite sexuelle, un Conseil consultatif externe a été formé pour leur permettre de collaborer avec des experts externes en la matière, des défenseurs des intérêts des victimes et d'autres personnes expérimentées qui conseilleront la Directrice exécutive (DE) du CIIS sur la façon dont les FAC peuvent mieux comprendre les problèmes et y répondre, tout en faisant de la prévention et en aidant davantage les victimes.

Les résultats du rapport de Statistique Canada de 2018 établi à la suite du sondage sur les inconduites sexuelles au sein des FAC devraient être diffusés à la fin de mai 2019. Ils permettront aux FAC d'établir l'état du problème au sein de l'établissement. D'autres sondages seront menés deux fois par année afin d'établir et de mesurer les tendances. Les sondages en cours *À vous la parole*, administrés par le Directeur général – Recherche et analyse du personnel militaire afin d'assurer une indépendance académique, continueront de fournir un aperçu ponctuel des opinions des militaires en service et de la façon dont les initiatives sont reçues au niveau opérationnel. À mesure que les connaissances des FAC sur l'inconduite sexuelle augmentent, d'autres recherches internes et externes seront déclenchées pour permettre à l'institution de continuer à apprendre la façon d'aborder les questions pertinentes.

Succès mitigés des initiatives

Les initiatives suivantes sont considérées comme étant des domaines où les efforts des FAC ont été beaucoup moins fructueux :

- le retard dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique unifiée et mise à jour sur l'inconduite sexuelle;
- l'incapacité de produire une orientation stratégique et un plan de campagne pour guider le changement de culture nécessaire;
- l'absence d'un plan permettant d'évaluer le rendement, ce qui crée un accent sur les statistiques plutôt que sur les mesures du rendement;
- l'établissement d'une structure de gouvernance optimale entre le CIIS et les FAC qui protégerait l'indépendance du CIIS tout en permettant une intégration suffisante pour répondre aux besoins institutionnels des FAC;
- la mise en œuvre d'une capacité de suivi consolidée à l'échelle des FAC afin de broser un portrait institutionnel complet de l'inconduite sexuelle dans les FAC;
- l'efficacité des communications stratégiques avec les membres des FAC, et ce, afin d'éviter l'essoufflement du sujet traité et d'assurer la pertinence continue de l'opération HONOUR;
- l'insuffisance de l'interaction avec les entités externes et parties prenantes;
- la saisie des expériences et des leçons retenues pendant la mise en œuvre de l'opération HONOUR.

Politique

La mise en œuvre de la politique unifiée sur l'inconduite sexuelle a été très bureaucratique et beaucoup plus longue que prévu. À l'origine, le processus visait la mise à jour un large éventail de politiques, mais cela s'est fait au prix d'une complexité accrue qui a détourné l'attention des principaux domaines stratégiques. L'approche est en cours de révision et permettra de produire les principaux documents de la politique en 2019.

Plan de campagne

La nécessité d'une orientation stratégique et d'un plan de campagne entièrement coordonné et doté de ressources est maintenant reconnue, mais le plan n'est pas terminé. Des efforts considérables seront déployés

pour corriger cette lacune au cours des prochains mois, et les FAC élaboreront et publieront également une stratégie d'ensemble pour réaliser le changement de culture nécessaire.

Gouvernance

Aucune relation de gouvernance directe n'a été établie entre les FAC et le CIIS, outre l'établissement d'une indépendance claire du fonctionnement du CIIS. Cette lacune a entraîné une perte de synergie parmi les organisations ayant pour objectif commun de travailler au nom des victimes pour mettre fin à l'inconduite sexuelle au sein des FAC. Comme le rôle du CIIS en tant que principal fournisseur de services des FAC s'élargit, cette relation sera définie en toute priorité.

Suivi à l'échelle des FAC

La capacité d'évaluer l'évolution d'un plan est inhérente à la réussite de tout plan stratégique. Dans le cas de l'opération HONOUR, on a d'abord insisté que la haute direction devait avoir une conscience accrue de la situation, et on lui a remis un portrait plus précis et plus significatif de l'inconduite sexuelle. Résultat : une attention trop importante a été accordée au nombre d'incidents.

Les rapports statistiques à eux seuls n'expliquent pas vraiment l'efficacité de mesures précises; en fait, dans certains cas, une mesure efficace peut entraîner une augmentation initiale du nombre de rapports. Une approche de mesure du rendement plus évoluée et sophistiquée est essentielle et est en cours d'élaboration au moment où les FAC se tournent vers l'avenir.

Interaction interne

Le message visé par l'opération HONOUR circule au sein des FAC depuis plus de trois ans, mais, selon certains éléments anecdotiques, il semble y avoir un essoufflement du contenu. Devant ce fait, et pour assurer la pertinence continue de ce message, il convient de valider et d'actualiser le matériel utilisé, d'examiner la stratégie d'engagement afin de s'assurer que tous les grades y participent et d'encourager les dirigeants de tous les niveaux à communiquer de façon interactive.

Interaction externe

D'un point de vue externe, les FAC ont mis du temps à consulter les principaux intervenants externes et à collaborer avec eux, en particulier avec les victimes et leurs défenseurs. Au départ, l'accent était mis sur l'établissement de liens entre les intervenants externes, notamment par la création d'un conseil consultatif externe, mais ce domaine n'a pas progressé aussi rapidement ou de façon aussi inclusive que prévu à l'origine.

Leçons retenues

Bon nombre des leçons apprises au cours des trois premières années de l'opération HONOUR n'ont pas été systématiquement retenues, ce qui nuit à l'enseignement qui aurait pu en être tiré. Cette lacune sera corrigée dans le plan de campagne et se traduira par une amélioration continue du processus.

Partie 5 – Progrès quant à la mise en œuvre des recommandations de la REE

Bien que les FAC aient entrepris diverses initiatives de suivi et de recherche visant à mesurer les progrès de l'opération HONOUR en vue de déclencher un changement de culture durable, les dix recommandations formulées dans le rapport de la REE, Mme Deschamps, demeurent le principal baromètre des progrès.

En effet, les FAC ont travaillé avec diligence depuis la présentation de son rapport afin de mettre en œuvre avec succès ces recommandations dans l'ensemble de l'institution, une obligation enchâssée dans la Politique de défense canadienne

Nous avons récemment réévalué notre mise en œuvre des dix recommandations, à la lumière des constatations du vérificateur général et de notre examen interne de l'opération HONOUR.

Dans certains cas, nous avons déterminé que nous devons aller plus loin ou adapter notre approche pour atteindre l'intention des recommandations.

Nous avons pleinement mis en œuvre deux recommandations de la REE. Une autre recommandation a été mise en œuvre d'une manière qui respecte l'intention de la recommandation dans la mesure du possible sans enfreindre les paramètres organisationnels, fonctionnels ou juridiques, et nous poursuivons les travaux pour mettre en œuvre les sept dernières recommandations.

Recommandation 1 de la REE : Reconnaître le problème et prendre des mesures pour le régler
La recommandation obligeant les FAC à reconnaître que l'inconduite sexuelle est un problème grave qui touche l'institution et à s'engager à en faire une priorité institutionnelle absolue a été **entièrement mise en œuvre**, et cela demeure un impératif permanent. Les dirigeants des FAC de tous les échelons, sous l'égide de la haute direction, veilleront à ce que tous les membres des FAC continuent d'être pleinement conscients de la menace que pose l'inconduite sexuelle pour la santé et le bien-être des membres, pour l'efficacité opérationnelle de l'institution, ainsi que pour la réussite et la viabilité des FAC.

Recommandation 2 de la REE : Établir une stratégie de changement de culture
La haute direction des FAC s'est engagée sans équivoque à mettre en œuvre cette recommandation et elle l'a désignée comme étant l'un des deux points focaux de l'opération HONOUR, car l'effort actuel passe du stade de l'intervention immédiate à celui de l'inculcation du changement de culture à long terme. Par conséquent, cette recommandation, bien qu'elle n'ait **pas encore été entièrement mise en œuvre**, le sera bientôt, et le plan de campagne de l'opération HONOUR doit être approuvé et mis en œuvre d'ici octobre 2019.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun modèle de changement de culture permettant de faire face au changement du système de croyances au niveau institutionnel; toutefois, un plan de campagne officiel décrivant la façon dont les FAC traduiront une prise de conscience accrue en un changement permanent des attitudes et des croyances a été initié.

Recommandation 3 de la REE : Créer un centre de responsabilisation
Il a été évalué que cette recommandation, sans doute la principale recommandation de la REE, **n'a pas été entièrement mise en œuvre**, mais qu'elle progresse rapidement et qu'elle le sera entièrement en 2019.

La première étape de la mise en œuvre de cette recommandation a été l'établissement et l'expansion subséquente du CIIS. Au fur et à mesure que ce dernier évoluera, ses responsabilités augmenteront pour couvrir l'ensemble du spectre décrit dans le rapport de la REE. Le CEMD a donné des directives claires, endossées par le sous-ministre, selon lesquelles le plan de campagne prévoit le transfert accéléré des responsabilités au CIIS. Ces aspects comprennent l'élaboration de politiques sur l'inconduite sexuelle, la

modification, la prestation et l'évaluation de la formation, la collecte et le suivi des données, ainsi que l'évaluation globale du programme opération HONOUR au CIIS.

Recommandation 4 de la REE : Permettre aux militaires de signaler les incidents sans être tenus de porter plainte officiellement

Cette recommandation, bien qu'elle n'ait **pas encore été entièrement mise en œuvre**, est à la disposition des victimes d'inconduite sexuelle. Ces dernières peuvent signaler un incident au CIIS de façon anonyme et bénéficier d'une discrétion et d'une confidentialité totales. En ce qui concerne le devoir de signaler les actes répréhensibles, les FAC élaboreront des directives et lignes directrices pour préciser les obligations des membres des FAC en matière d'inconduite sexuelle. Les FAC lanceront un groupe de travail, dirigé par l'EISF et appuyé par le JAG, pour atteindre cet objectif.

Recommandation 5 de la REE : Élaborer des définitions

Cette recommandation **n'a pas encore été entièrement mise en œuvre**, même si beaucoup de travail a été accompli.

La principale raison du retard dans l'approbation des nouvelles définitions provient d'un échec bureaucratique – le processus d'approbation des politiques et des définitions est laborieux et a des ramifications juridiques et institutionnelles. Néanmoins, les définitions relatives à l'opération HONOUR auraient dû être terminées à ce stade-ci.

L'absence d'approbation officielle des définitions a ralenti les initiatives de l'opération HONOUR, ce qui a semé la confusion au sujet de la terminologie et dans le suivi. La modification des définitions actuelles a été rédigée et intégrée au contenu de la formation et de l'éducation. Les FAC achèveront la plupart des définitions d'ici l'été 2019.

Recommandation 6 de la REE : Élaborer une approche unifiée pour les politiques (dans une seule politique en utilisant un langage simple)

Il a été évalué que cette recommandation **n'a pas été totalement mise en œuvre**. Ce retard est encore une fois attribuable à un échec bureaucratique – le processus d'approbation des politiques est complexe et lent. Le document de principe sur l'inconduite sexuelle a été rédigé et devrait être promulgué d'ici le printemps 2019 au plus tard.

Il faut toutefois noter que même si l'approche globale unifiée pour les politiques que contient la recommandation n'est pas encore en place, une orientation stratégique provisoire sur l'inconduite sexuelle a été mise en œuvre, ce qui comble temporairement la lacune pendant l'élaboration des politiques.

Recommandation 7 de la REE : Simplifier le processus de traitement des plaintes de harcèlement

Cette recommandation **a été mise en œuvre et évoluera au cours des 12 prochains mois**. À l'heure actuelle, le programme de Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) offre une gamme d'options pour traiter le harcèlement, les plaintes, le règlement des conflits et les griefs au moyen d'un point de contact unique. L'une des forces de la GICP est son modèle régional, qui donne aux membres des FAC accès à leurs bases et escadres d'attache partout au Canada. Les commentaires des utilisateurs ont été très positifs jusqu'à présent, et les résultats ont été saisis dans le Cadre de gestion du rendement de la GICP (les détails seront publiés au printemps 2019 dans le rapport annuel de la GICP). Par conséquent, la GICP jouera un rôle important dans les efforts déployés par les FAC pour ramener les problèmes d'inconduite sexuelle au plus bas niveau possible.

Recommandation 8 de la REE : Permettre aux victimes d'agression sexuelle de demander le transfert de la plainte aux autorités civiles

On évalue que cette recommandation **est réalisée dans la mesure du possible** dans les limites juridiques et de compétence existantes des FAC. Tout plaignant dans une affaire d'agression sexuelle au sein des FAC a toujours le choix de faire rapport aux autorités militaires ou civiles. De plus, même si un plaignant a d'abord signalé les allégations à la police militaire, il peut, à tout moment, demander que la plainte soit transférée aux

autorités civiles. Toutefois, il peut arriver que les autorités chargées des enquêtes ou des poursuites prennent, à leur discrétion, une décision contraire à la volonté du plaignant.

Récemment, le Directeur – Poursuites militaires (DPM) a mis à jour plusieurs directives stratégiques, notamment celles qui traitent de la prise en compte du point de vue du plaignant ou de la plaignante au sujet de l'autorité militaire ou civile en matière de poursuite intentée relativement à une infraction. Le DPM a ordonné que les poursuivants sollicitent l'opinion du plaignant et la prennent en considération au moment de déterminer l'autorité la plus appropriée à l'égard de la question à traiter, et il a énoncé un certain nombre de facteurs à prendre en considération, notamment :

- l'urgence de la résolution;
- les préoccupations liées à la sécurité au sujet d'éventuelles représailles du suspect ou d'autres personnes;
- les inquiétudes liées aux conditions imposées au suspect après sa libération;
- l'accès à des services de soutien aux victimes;
- les traumatismes physiques ou mentaux causés par l'infraction présumée;
- les traumatismes physiques ou mentaux résultant de la participation aux procédures judiciaires;
- les besoins des enfants ou des autres personnes à charge affectées par l'infraction présumée.

En outre, si un poursuivant détermine que les renseignements contenus dans le rapport d'enquête ne décrivent pas adéquatement le point de vue du plaignant ou de la plaignante, il est tenu de faire un suivi auprès de l'enquêteur et de demander des renseignements supplémentaires qui l'aideront à prendre une décision concernant la compétence. Bien que la décision du poursuivant militaire quant à savoir si une affaire devrait aller de l'avant dans le système de justice militaire relève du pouvoir discrétionnaire de la poursuite, le DPM a également ordonné qu'une fois cette décision prise, le poursuivant responsable du dossier veille à ce que le plaignant ou la plaignante soit informé de cette décision et du raisonnement qui la sous-tend.

Recommandation 9 de la REE : Confier la responsabilité d'assurer, de coordonner et de surveiller le soutien aux victimes au centre de soutien

Cette recommandation **n'a pas encore été entièrement mise en œuvre**, bien que l'élargissement prévu du mandat du CIIS, qui en fait l'autorité reconnue en matière de soutien aux victimes, fera de grands pas dans cette direction. De nouvelles approches en matière de défense des intérêts des victimes sont en voie d'élaboration par le CIIS, par exemple l'initiative de gestion des cas.

Diverses initiatives de soutien aux victimes ont été mises en œuvre au sein des FAC, mais le rôle de défendre les intérêts des victimes d'inconduite sexuelle reste partagé par diverses entités, y compris les fournisseurs de soins médicaux et la chaîne de commandement.

Recommandation 10 de la REE : Confier au centre la responsabilité d'élaborer le programme de formation et 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 FAC.

Cette recommandation **n'a pas encore été entièrement mise en œuvre**, mais progressera en 2019. Comme il a été mentionné, le transfert de certaines fonctions clés de l'opération HONOUR aura lieu pendant le virage actuel. Le CIIS deviendra expert en la matière et l'autorité des normes en matière d'éducation et de formation sur l'inconduite sexuelle. Il participera en outre à l'élaboration, à la prestation et au cycle d'évaluation des programmes de formation, particulièrement en ce qui a trait au soutien et au point de vue des victimes. En attendant, le CIIS a exercé une influence active sur les programmes d'instruction liés à l'opération HONOUR, en fournissant son expertise spécialisée, des conseils et de l'aide aux autorités d'instruction des FAC. Le rôle central du CIIS augmentera de façon marquée alors qu'il assumera des responsabilités accrues pour la formation sur l'inconduite sexuelle en 2019.

Partie 6 – Conclusion

L'histoire et les traditions des FAC sont riches et ont toutes deux une incidence positive et substantielle sur leur culture. Malheureusement, des incidents surviennent trop souvent qui s'écartent de la norme culturelle fondamentale que la plupart des membres des FAC jugent acceptable. Les cas d'inconduite sexuelle, bien que choquants et troublants tant pour les civils que les militaires, exigent une évolution culturelle au sein des FAC afin que tous les membres soient traités avec dignité et respect. Cette évolution se déroule dans le cadre de l'opération HONOUR, et même si les changements sous-jacents sont significatifs, les aspects de la culture professionnelle qui ont contribué aux compétences et à la fierté de l'organisation seront préservés.

Les FAC continueront d'améliorer et d'élargir le partenariat existant avec le CIIS et de créer un environnement qui prendra pleinement soin des personnes affectées par l'inconduite sexuelle et appuiera une culture où chacun est traité avec dignité et respect. Les FAC s'associeront de plus en plus avec le CIIS pour soutenir cet effort.

Les FAC élaboreront une stratégie globale pour assurer l'évolution de cette culture et concevront un plan stratégique dans les six mois suivant la publication du présent rapport. Ce plan orientera l'établissement d'ententes officielles de gouvernance et entraînera des politiques qui créeront les conditions propices au succès des initiatives liées à la culture.

Bon nombre des initiatives qui ont été ou qui seront lancées dans le cadre de l'opération HONOUR seront intégrées dans ce plan, et elles constitueront une source continue et évolutive de progrès. Ce travail comprendra l'élaboration d'un système exhaustif de mesure du rendement qui permettra de bien comprendre nos progrès. Il faut beaucoup de temps pour réaliser un changement de culture; cependant, le fait de savoir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas accélérera notre réussite.

Comme l'énonce clairement la Politique de défense du Canada, « Chaque femme et chaque homme qui sert son pays mérite d'être traité avec dignité et respect – rien de moins n'est acceptable ». L'opération HONOUR repose sur le soutien constant de chaque membre des FAC. Le leadership qu'offre en exemple la chaîne de commandement est essentiel dans l'ensemble des FAC. Il est, à tous les niveaux, responsable de la façon dont les membres des FAC sont traités et restent chargés de la réussite de l'opération.

Les FAC sont très professionnelles et prêtes au combat, elles représentent la capacité du Canada de protéger ses intérêts nationaux dans un monde dangereux ainsi que sa souveraineté au pays. Elles doivent être toujours prêtes sur le plan opérationnel pour leur mission; or, l'inconduite sexuelle mine sérieusement notre état de préparation opérationnelle et doit être éliminée.

Pour accomplir notre mission, les FAC continueront de tirer parti des caractéristiques les plus solides de notre culture afin d'éliminer les pires comportements qui se présentent.

Annexe A Statistiques sur l'opération HONOUR

Introduction

À moins d'indication contraire, l'information présentée dans cette annexe est fondée sur les incidents qui ont été saisis dans le Système de suivi et d'analyse de l'opération HONOUR (SSAOPH). Ce système de gestion de l'information a été lancé pour remplacer le système manuel (tableur) qui était utilisé pour faire le suivi des rapports d'unité après que les Forces armées canadiennes (FAC) aient instauré des procédures de rapport d'unité en avril 2016³.

Le SSAOPH a été lancé en janvier 2018 avec la saisie de tous les rapports d'incidents de comportements sexuels inappropriés qui avaient été reçus d'avril 2016 à décembre 2018. La saisie régulière des incidents par les unités dans le SSAOPH a commencé en avril 2018; le système a atteint sa capacité opérationnelle initiale en octobre 2018⁴. Le SSAOPH est maintenant devenu le principal moyen de faire rapport et le suivi des incidents de comportements sexuels inappropriés dans les FAC. Ce système est conçu de manière à appuyer d'autres processus de rapport, notamment le Rapport d'incident d'importance (RII), le besoin essentiel du commandant en information (BECI) et les rapports annuels.

Opération HONOUR : Statistiques actuelles (données vérifiées au 7 janvier 2019)

Nombre de rapports et types d'inconduites signalés

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'incidents qui ont été saisis dans le SSAOPH et qui impliquent des membres des FAC⁵. La colonne des incidents signalés représente le nombre d'incidents qui ont été saisis dans le SSAOPH par l'intermédiaire de la chaîne de commandement dans une période donnée. Le nombre d'incidents signalés dans une période donnée changera uniquement si d'anciens rapports sont saisis dans le système ou si des rapports en double sont trouvés et supprimés.

Nombre de rapports d'incidents d'inconduite sexuelle (tous les types)

Exercice financier	Incidents signalés	Incidents ayant eu lieu
2018-2019 (avril à septembre)	149	141
2017-2018	420	371
2016-2017	479	468

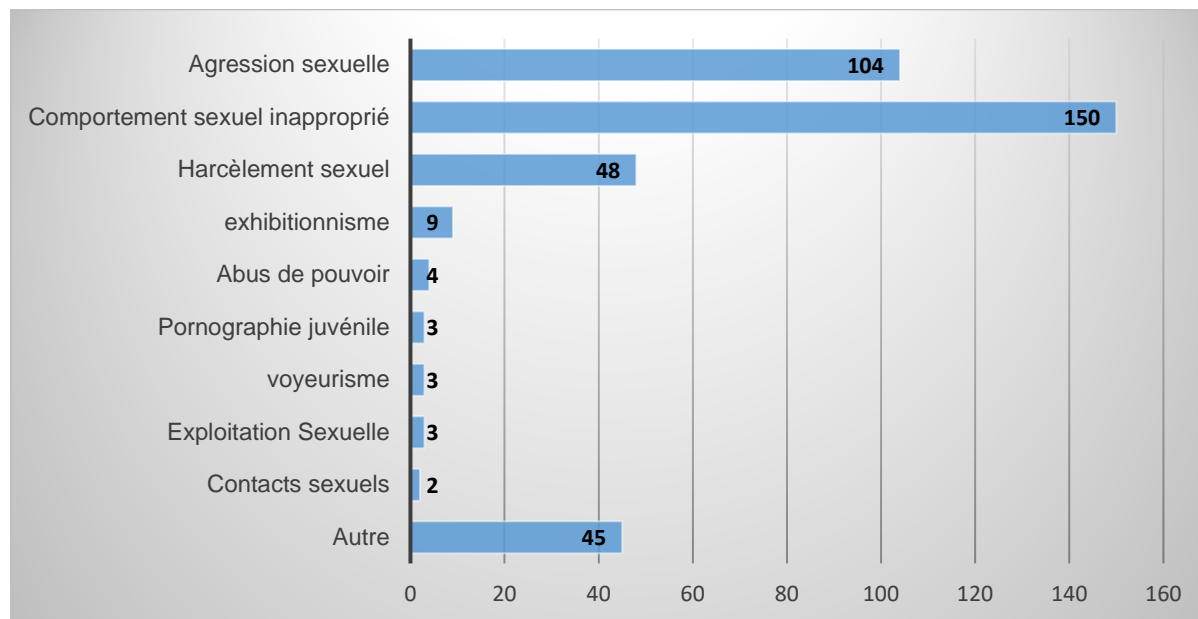
³ Les rapports d'unité ont été officiellement ordonnés dans l'ordre fragmentaire 002 de l'ordre d'opération de l'opération HONOUR.

⁴ La capacité opérationnelle initiale a été atteinte lorsque tous les commandements ont commencé à utiliser le SSAOPH.

⁵ Ces incidents ont été signalés par des membres des FAC qui ont été victimes ou témoins des incidents. Les chiffres ne comprennent pas les incidents d'inconduite civile ou les incidents dans lesquels des civils sont impliqués.

Un incident peut être signalé n'importe quand, et pourrait l'être dans un mois ou une année financière différente du moment où il a eu lieu. Il n'y a pas de limite de temps pour signaler un incident. Par conséquent, la colonne des incidents ayant eu lieu augmentera avec le temps, à mesure que d'autres incidents sont signalés.

Table 1 : Types d'inconduites à caractères sexuelles signalés dans le SSAOPH Année financière 2017-2018



Le type d'inconduite sexuelle le plus fréquent est le comportement sexuel inapproprié. Les exemples de comportement sexuel inapproprié comprennent, sans s'y limiter : l'emploi fréquent d'un vocabulaire dégradant ou sexuel au sujet des parties du corps, de l'apparence, de l'orientation sexuelle ou du sexe d'une personne; l'affichage visuel de propos ou d'images dégradants ou offensants de nature sexuelle; l'utilisation fréquente d'expressions très dégradantes, d'insinuations d'ordre sexuel ou de plaisanteries à caractère sexuel; d'autres gestes de nature sexuelle non expressément dirigés vers une personne ou un groupe donné. Les agressions sexuelles arrivent au second rang des incidents les plus signalés dans le SSAOPH.

Nombre de rapports d'agression sexuelle (tous les types)

Les incidents d'agression sexuelle signalés dans le SSAOPH sont traduits dans le tableau ci-dessus et impliquent des membres des FAC à titre de plaignant⁶ ou d'intimé⁷. Le tableau ci-dessous résume les agressions sexuelles qui ont été signalées à la chaîne de commandement et saisies dans le SSAOPH depuis qu'un système de rapports a été instauré en avril 2016.

⁶ Le plaignant est une personne qui a été victime d'un incident ou qui a survécu à un incident.

⁷ L'intimé est une personne qui est impliquée dans un incident ou l'instigateur de l'incident.

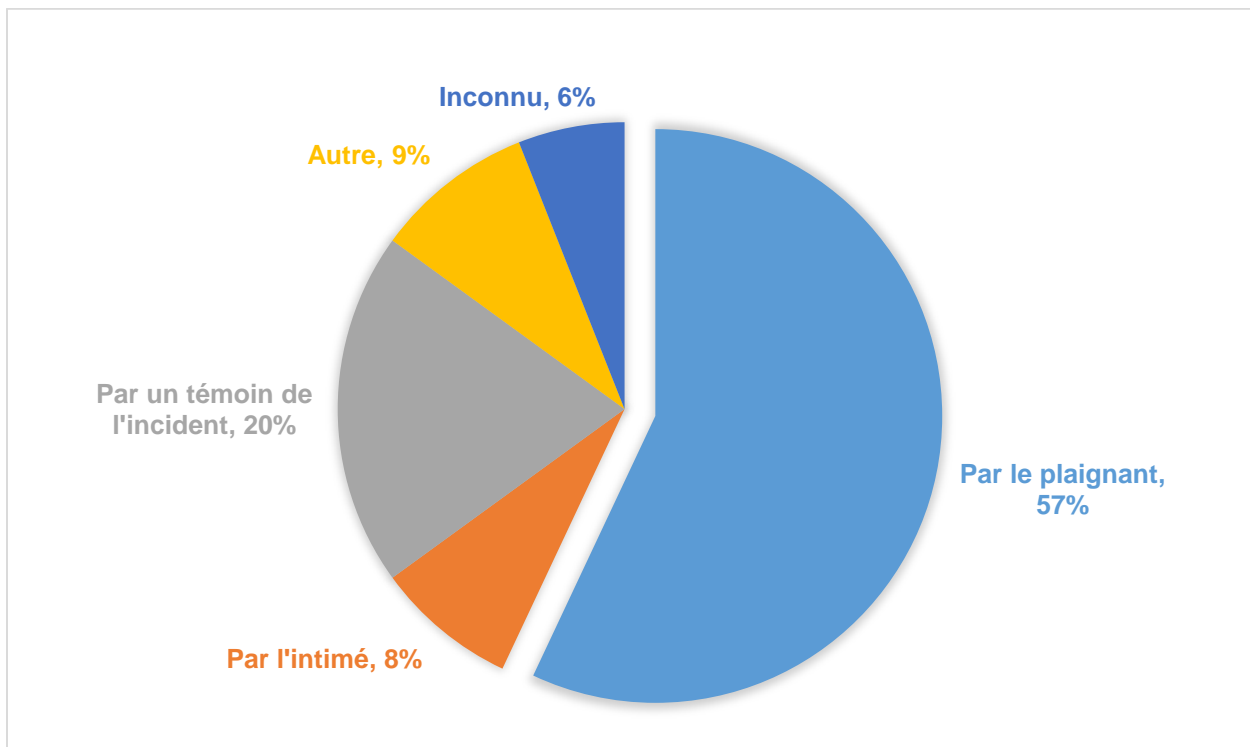
Année financière	Agressions sexuelles saisies dans le SSAOPH
2018-2019 (avril à septembre)	40
2017-2018	104
2016-2017	53

Le terme agression sexuelle décrit une agression impliquant de la violence, des contacts sexuels non voulus et une activité sexuelle à laquelle la personne affectée était incapable de consentir. Les rapports du SSAOPH comprennent des incidents pour lesquels l'information concernant l'agression sexuelle est inconnue ou incomplète. Il existe aussi des cas où l'information disponible et saisie est limitée en raison de facteurs qui ne sont pas sous l'influence du fonctionnement du SSAOPH (p. ex., les rapports de la police civile).

Veillez noter que ces chiffres ne peuvent pas être comparés aux statistiques de la police militaire, puisque les mécanismes de rapports et les responsabilités sont différents. Les incidents saisis dans le SSAOPH sont connus de la chaîne de commandement et signalés à ce titre.

Profil des personnes ayant signalées un incident – Année financière 2017-2018

Table 2 : Profil des personnes ayant signalées des incidents, saisis dans le SSAOPH Année financière 2017-2018

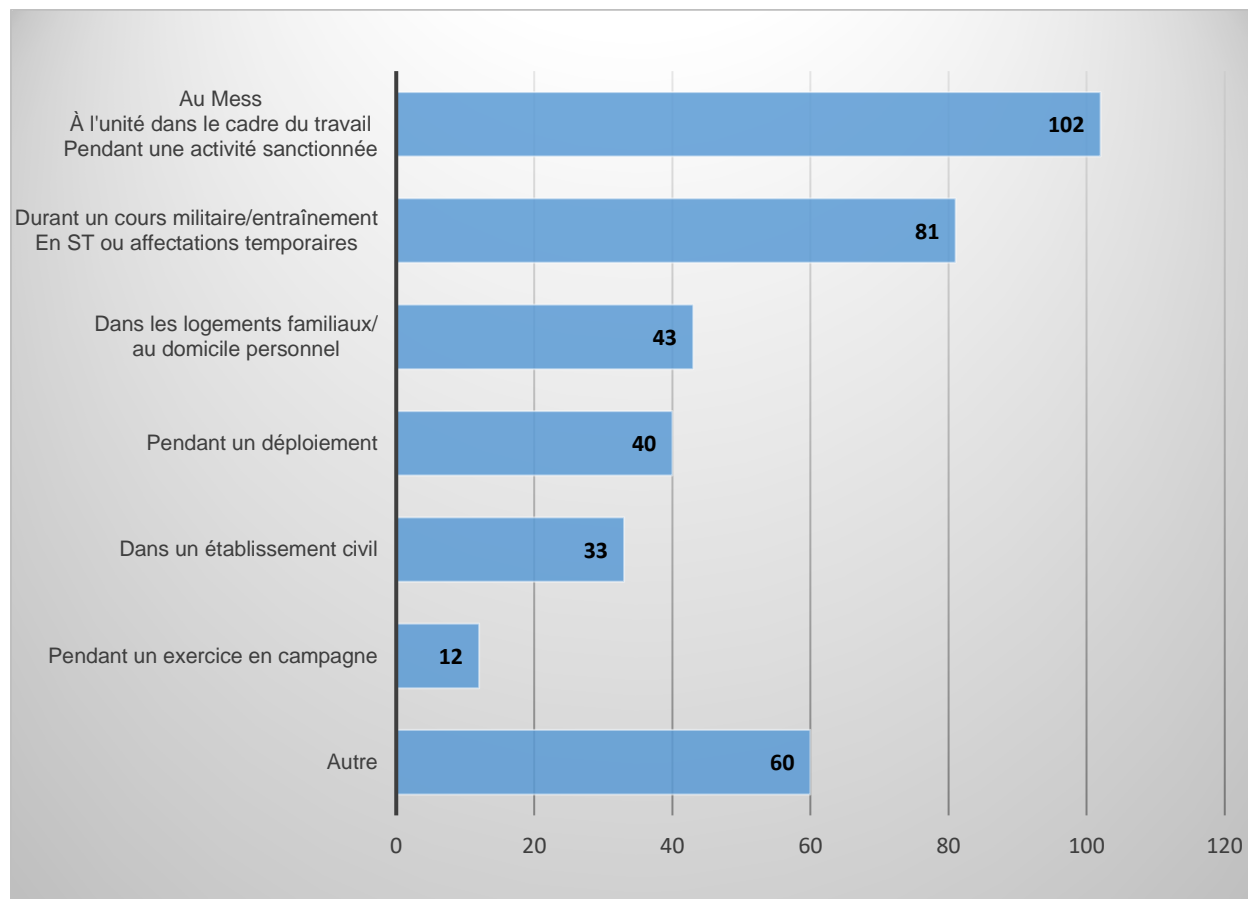


Les incidents sont signalés majoritairement par les plaignants dans 57 % des cas saisis dans le SSAOPH, suivis par les témoins dans 20 % des cas saisis. Les superviseurs représentent environ 8 %

des personnes qui font le signalement, alors que la catégorie « Autres », qui compte 9 % des signalements, est composée de non-plaignants⁸, de conjoints, d'intimés et d'autres personnes qui ne correspondent pas aux autres catégories. Dans 6 % des signalements, l'auteur du signalement est classé comme « inconnu », puisque son identité n'apparaît pas dans le rapport du SSAOPH.

Lieux et circonstances des incidents (tous les types)

Table 3 : Profil des lieux et circonstances des incidents (tous types) Année financière 2017-2018



Un pourcentage substantiel des incidents d'inconduite sexuelle qui sont saisis dans le SSAOPH ont eu lieu au mess, à l'unité dans le cadre du travail ou pendant une activité sanctionnée. Cette catégorie représente 27,5 % des rapports de l'année financière 2017-2018. La deuxième catégorie en importance est les cours militaires, le service temporaire et les affectations temporaires. Cette catégorie représente 21,8 % des rapports à l'année financière 2017-2018.

Les incidents d'inconduite sexuelle signalés ayant lieu dans les quartiers ou à la résidence personnelle demeurent généralement constants, à 11,6 %. Par ailleurs, les chiffres concernant les déploiements représentent 10,8 % des inconduites sexuelles saisies dans le SSAOPH pour l'année financière 2017-2018. La catégorie « Autres » est également relativement stable à 16,2 % pour l'année financière 2017-2018. Cette catégorie regroupe les cas qui ne concordent pas aux autres catégories prédéfinies dans le

⁸ Les cas sans plaignant ont lieu lorsque la police arrête un intimé pour un incident lié à la pornographie juvénile, par exemple.

SSAOPH, par exemple, les transports en commun ou les parcs publics. Elle comprend aussi les incidents pour lesquels l'information est insuffisante pour déterminer le lieu de l'incident.

Autres rapports

Police

D'après les rapports du Grand Prévôt, les signalements d'incidents d'inconduite sexuelle en général ont augmenté depuis le début de l'opération HONOUR : d'une moyenne de 88 incidents par année civile (2010-2015) à une moyenne de 189 incidents par année civile (2015-2017). Les membres signalent aussi des incidents de gravité moindre, qu'ils n'auraient pas signalés auparavant.

Directeur général – Gestion intégrée des conflits et des plaintes (DGGICP)

Le Directeur général – Gestion intégrée des conflits et des plaintes (DGGICP) a signalé 31 incidents dans le cadre de l'opération HONOUR dans son rapport annuel 2017-2018. Ces signalements ont été recueillis pendant la mise en œuvre des Services de gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP), principalement aux prototypes des centres de gestion des conflits et des plaintes (SGCP) à Borden, Kingston, Montréal et Valcartier. Ces cas ont été transférés aux autorités appropriées pour en assurer le suivi. Les procédures de GICP comprennent des protocoles précis pour le transfert accompagné des cas au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS), qui est régi par un accord de niveau de service officiel.

Recherche du MDN et des FAC

Le Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM) dirige la recherche des FAC concernant les comportements sexuels inappropriés. Il gère un large programme de recherche conçu pour influencer des changements culturels en appui à l'opération HONOUR, à l'aide de travaux de recherche exhaustifs à plusieurs phases axés sur la compréhension des dimensions culturelles clés, l'incidence et la réponse aux comportements sexuels dommageables sexospécifiques dans le MDN et les FAC. Ces travaux comprennent de vastes activités de sondage, de la recherche et de l'analyse primaire et secondaire, et ont déjà débouché sur des rapports de recherche substantiels qui aident à améliorer notre connaissance de l'inconduite sexuelle dans les FAC.

Le DGRAPM travaille en étroite collaboration avec divers partenaires, y compris Statistique Canada, pour mesurer l'incidence de l'inconduite sexuelle et d'autres questions liées. Statistique Canada gère un programme de sondage au MDN et dans les FAC afin de fournir de l'information sur les comportements inappropriés et sur les changements dans les attitudes et les perceptions au fil du temps.

Statistique Canada a été mandaté pour mener des études indépendantes sur l'inconduite sexuelle dans les FAC. *Le Sondage de Statistique Canada sur les inconduites sexuelles dans les FAC 2016* a constitué une étude très importante qui a permis de valider les constatations du rapport de la Responsable de l'examen externe (Deschamps). Un deuxième sondage de Statistique Canada portant sur l'ensemble des FAC a été mené à l'automne 2018. Statistique Canada a achevé la collecte de données en novembre 2018, et devrait publier le rapport de ce sondage à la fin du printemps 2019. Le taux de réponse des FAC s'élevait à 45,7 % (comparativement à 53 % en 2016); la participation se décomposait comme suit : 52,9 % de membres de la Force régulière (61 % en 2016), et 30,9 % de membres de la Première réserve (36 % en 2016). La période de collecte de 2018 comptait 13 jours de moins que celle de 2016, qui avait été prolongée pour augmenter le taux de réponse. Statistique Canada est satisfait du taux de réponse de 2018. Le rapport subséquent à ce sondage représentera une analyse indépendante importante et fournira de l'information importante sur la manière dont l'inconduite sexuelle dans les FAC a changé dans les deux dernières années.

Le DGRAPM a mené une analyse supplémentaire du *Sondage de Statistique Canada sur l'inconduite sexuelle dans les FAC* et a réalisé des sondages similaires auprès des élèves-officiers et des recrues à

l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes, du Service d'administration et d'instruction des organisations de cadets (SAIOC) de même que dans la formation professionnelle donnée par le commandement du personnel militaire, la Marine royale canadienne (MRC), l'Armée canadienne (AC) et l'Aviation royale canadienne (ARC). Dans leur ensemble, ces sondages ont fait l'objet d'une analyse et de rapports dans huit lettres scientifiques distinctes de Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC).

Le DGRAPM gère aussi des sondages sur le harcèlement, le bien-être dans le milieu de travail, les comportements des témoins et sur les attitudes et les perceptions des FAC (les sondages *À vous la parole*). Ces travaux ont abouti à la publication de trois lettres scientifiques de RDDC sur les sondages *À vous la parole*, et sur l'enjeu plus large du harcèlement et de la discrimination dans les FAC. Il a aussi publié un rapport dans le cadre d'un contrat distinct sur l'effet du témoin. Cette recherche est importante puisqu'elle fournit de l'information sur des problèmes institutionnels, notamment sur le harcèlement et la discrimination.

Il fournit aussi de l'information sur la manière dont les mentalités et les perceptions évoluent au fil du temps. Les sondages *À vous la parole* révèlent que le nombre de membres des FAC qui sont d'accord que les dirigeants prennent l'inconduite sexuelle au sérieux a changé de 85 % en 2016 à 80 % en 2017. Les membres des FAC qui sont fortement d'accord que les dirigeants renforcent une culture de respect mutuel, d'honneur et de dignité sont passés de 86 % en 2016 à 82 % en 2017.

Le DGRAPM procède aussi à une recherche quantitative primaire sur la socialisation (qualification militaire de base et qualification militaires de base des officiers) et des dynamiques du leadership (militaires du rang supérieurs). Ces travaux ont fait l'objet d'analyses et de rapports dans quatre lettres scientifiques de RDDC et dans cinq rapports par un tiers. Il mène aussi de la recherche quantitative primaire pour améliorer la compréhension du soutien aux victimes et l'expérience des membres LGBT dans les Forces armées canadiennes. Ces travaux ont abouti à la publication d'un rapport par un tiers (examen de la littérature) sur l'inconduite sexuelle et l'expérience des membres LGBT dans les organisations militaires. Cette recherche a pour but d'améliorer les services de soutien aux victimes des FAC et d'appuyer le développement d'une approche plus efficace pour prévenir l'inconduite sexuelle et y intervenir.

Le programme élargi de recherche du DGRAPM a produit sept lettres scientifiques sur l'inconduite sexuelle, l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), la mesure du rendement, ainsi que quatre rapports par un tiers liés à l'inconduite sexuelle, la mesure et la surveillance des changements dans la culture et le rôle des médias sociaux dans l'inconduite.

Le DGRAPM appuie aussi la recherche menée par l'OTAN sur la violence sexuelle dans les forces militaires et la recherche dans le cadre du Programme de coopération technique sur les réponses organisationnelles aux comportements inappropriés.

Le DGRAPM a produit un recueil important de travaux sur les comportements sexuels inappropriés, mais vit des difficultés à les partager, les communiquer et à en faire la promotion. Le processus de planification de campagne devrait aider à mettre à profit ces travaux et à concentrer les efforts pour soutenir les victimes, les survivants et les personnes affectées, et nous permettre de comprendre et de prévenir l'inconduite sexuelle et d'y intervenir.

Formation

L'opération HONOUR a mené à des changements dans les programmes de formation et d'éducation des FAC qui ont été intégrés à la formation de base, de leadership et à la formation professionnelle. Les FAC donnent trois programmes de perfectionnement professionnel qui sont précisément conçus pour éliminer les comportements sexuels inappropriés. La formation sur *l'Intervention des témoins* a été donnée dans

l'ensemble des FAC. Cette formation a recours à des discussions avec facilitateur et des scénarios pour enseigner aux participants les approches sécuritaires et positives qu'ils peuvent employer pour faire cesser les actes d'inconduites sexuelles et pour les prévenir, de même que pour soutenir publiquement toutes les personnes affectées par ces comportements.

L'atelier *Le Respect dans les FAC* est un atelier interactif d'une journée pour faire la promotion du respect dans les FAC à l'aide d'une sensibilisation et de connaissances accrues. L'atelier est composé de scénarios, de discussions avec facilitateur et d'activités en petits groupes pour enseigner aux participants comment reconnaître les inconduites sexuelles, y intervenir et les prévenir et comment soutenir les victimes, les survivants et les personnes affectées. Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 août 2018, 2 218 membres des FAC ont participé à cette formation. La Marine royale canadienne a aussi instauré le programme Leadership, respect et honneur. Ce programme est donné aux membres de la Marine royale canadienne dans le cadre de leur formation professionnelle. Le programme est inclus dans tous les cours de qualification des militaires du rang et dans tous les cours d'officiers. Les essais pilotes du module initial sont terminés. Ce module est maintenant donné à l'École navale (Atlantique) et à l'École navale (Pacifique). La plupart des modules qui restent sont en cours d'essais pilote et devraient être pleinement mis en œuvre d'ici avril 2019. Les modules relatifs aux Chefs de service et de commandement sont en cours d'élaboration.

Mesures disciplinaires⁹

Cours martiales

À l'année financière 2017-2018, les FAC ont tenu vingt cours martiales dans lesquelles des accusations d'inconduite sexuelle ont été jugées. Ces cours martiales ont mené à quatorze condamnations (70 %), une condamnation pour une infraction de gravité moindre (5 %) et cinq déclarations de non-culpabilité (25 %).

Un officier supérieur, quatre officiers subalternes, cinq militaires du rang supérieur et dix militaires du rang ont été jugées en cours martiales.

Les accusations étaient les suivantes : agression sexuelle, agression, voyeurisme, publication d'image sur Internet sans autorisation, fabrication de matériel pornographique juvénile, possession de matériel pornographique juvénile, obtention de services sexuels moyennant rétribution, mauvais traitements envers des subalternes, conduite déshonorante, querelles et désordres, ivresse, conduite préjudiciable au bon ordre et à la discipline.

Les peines imposées dans ces dossiers ont été la destitution ignominieuse du service de sa Majesté, la destitution, la détention pour une période allant de neuf à vingt-deux mois, la rétrogradation, la réprimande sévère, la réprimande, et des amendes allant de 200 \$ à 2 500 \$.

Procès sommaires

À l'année financière 2017-2018, vingt membres des FAC ont été jugés coupables d'infractions liées au harcèlement sexuel¹⁰ dans des procès sommaires. Quatre de ces cas ont été transmis pour révision. Ce

⁹ Cette information est tirée du Rapport annuel du Juge avocat général (JAG) 2017-2018 et des sommaires des registres de procédures disciplinaires qui ont été fournis par le Cabinet du JAG.

¹⁰ Le Rapport annuel du JAG 2017-2018 emploie le terme « harcèlement sexuel » pour décrire une large gamme de comportements sexuels inappropriés qui ont été sanctionnés en vertu de l'article 129 de la *Loi sur la défense nationale* – Conduite préjudiciable au bon ordre et à la discipline.

chiffre est comparable aux dix-huit condamnations par procès sommaire pour des accusations liées au harcèlement sexuel à l'année financière 2016-2017.

Tous les membres des FAC qui ont été jugés coupables d'infractions liées au harcèlement sexuel à l'année financière 2017-2018 étaient des hommes. Ce groupe était composé de deux officiers subalternes, de trois militaires du rang supérieurs et de quinze militaires du rang subalternes.

Les condamnations pour harcèlement sexuel à l'année financière 2017-2018 comprenaient aussi des accusations de désobéissance à un ordre légitime, querelles et désordres, ivresse, conduite préjudiciable au bon ordre et à la discipline et une infraction au Code criminel (agression). Les peines imposées comprennent la réprimande, le blâme, des amendes allant de 100 \$ à 1000 \$, la consignation au navire ou au quartier et des travaux et exercices supplémentaires.

À l'année financière 2017-2018, sept membres des FAC ont été jugés coupables d'infractions liées à des relations personnelles préjudiciables par procès sommaire. Ce chiffre est comparable aux deux membres des FAC qui avaient été jugés coupables d'une d'infraction liée à des relations personnelles préjudiciables à l'année financière 2016-2017.

Quatre des membres accusés de relations personnelles préjudiciables étaient des femmes, les autres étaient des hommes. Tous les membres jugés coupables de ces infractions étaient des militaires du rang subalternes.

Les peines imposées comprennent la rétrogradation, la réprimande, des amendes allant de 150 \$ à 1 000 \$, et la consignation au navire ou au quartier.

Examens administratifs¹¹

Les personnes jugées coupables d'inconduite sexuelle sont assujetties à un examen administratif. Au terme des procédures, 74 membres ont été libérés des FAC entre août 2015 et septembre 2018. Le tableau ci-dessous résume les décisions des examens administratifs pendant l'année financière 2017-2019.

Résultats des examens administratifs – Année financière 2017-2018

Nombre de dossiers ouverts	Nombre de dossiers fermés (décisions rendues) ¹²						
	Autre	Avertissement écrit	Mise en garde et surveillance	Libération 5(f)	Libération 2(a)	Libération 1(a)	Total des dossiers fermés
69	15	11	7	13	15	2	63

¹¹ Cette information est fournie par le Directeur – Administration (Carrières militaires) (DACM)

¹² Veuillez prendre note que la catégorie « Autre » comprend des dossiers pour lesquels aucune mesure administrative n'a été prise en raison de l'insuffisance d'information ou de preuve pour justifier des mesures.

Annexe B Opération HONOUR – Réalisations et initiatives

Sommaire des réalisations et des initiatives ayant une incidence directe (par line d'effort)

Comprendre

Terminée

- Sondage de 2016 de Statistique Canada
- Atteinte de la capacité opérationnelle initiale (COI) du Système de suivi et d'analyse de l'opération HONOUR (SSAOPH) le 1er octobre 2018 et de la capacité opérationnelle finale (COF), le octobre 2019
- Mise en œuvre du Système intégré d'enregistrement et de suivi des plaintes (SICTD)
- Mise en œuvre de l'outil de gestion des cas de la PM, le Système d'information – Sécurité et police militaire (SISEPM)
- Système de gestion de l'information et de l'administration de la justice (SGIAJ) (Bureau du juge-avocat général [BJAG], atteinte de COI, atteinte de la COF en septembre 2019)
- Publication en ligne du sommaire statistique des comportements sexuels dommageables et inappropriés (CSDI)

En cours

- Sondage de 2018 Statistique Canada (Statistique Canada, rapport principal, mai 2019; rapport détaillé sur la Première réserve, novembre 2019)
- Sondage À vous la parole de 2017, résultats du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) et de l'opération HONOUR (Directeur général – Recherche et analyse [Personnel militaire], janvier 2019)
- Recherche sur la dynamique du leadership et sur la socialisation (DGRAPM) et recherche sur le soutien aux victimes (DGRAPM; conclusions préliminaires, printemps 2019)

Intervenir

Terminée

- Mise en œuvre du plan d'action sur la diversité
- Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) – réalisation de la transformation, de la rationalisation et de l'amélioration du système de résolution des plaintes des FAC, et mise en œuvre dans l'ensemble des FAC du Service de gestion des conflits et des plaintes (SGCP)
- Mise à jour des instructions sur le harcèlement et du Guide de l'officier responsable
- Établissement d'Équipes d'intervention en cas d'infraction sexuelle (EIS) (Service national des enquêtes des Forces armées canadiennes [SNEFC]); et formation spécialisée sur les enquêtes sur les agressions sexuelles pour tous les membres de la police militaire
- Établissement de l'Équipe d'intervention en cas d'inconduite sexuelle (Directeur – Service des poursuites militaires [DSPM])
- Directive du CEMD – Maintien à l'effectif des membres des FAC affectés par des comportements sexuels dommageables et inappropriés (CPM, 15 juin 2018)
- Publication de la directive du CEMD sur l'avis d'intention visant à recommander la libération et un examen administratif des membres des FAC reconnus coupables d'inconduite sexuelle en vertu

du Code criminel ou du Code de discipline militaire, soit par un procès sommaire, soit par une cour martiale, soit par une cour civile (DACM)

- Trousse d'outils d'intervention initiale du commandant en cas d'agression sexuelle – information fournie aux commandants et offerte dans l'application mobile
- Mise en œuvre du Cadre de mesure du rendement (CMR) de la GICP (juin 2018)

En cours

- CANFORGEN XXX/18 : L'inconduite sexuelle (en attente de l'approbation du CEMD)
- Arbre décisionnel de gestion des incidents d'inconduite sexuelle (en attente de l'approbation du CEMD)
- Manuel de l'opération HONOUR v.1.0 (en attente de l'approbation du CEMD)
- Stratégie de changement culturel, cadre du plan de campagne (EISF-IS, 2018), plan de campagne final (EISF-IS, 1er octobre 2019) et élaboration d'un CMR avec plan de campagne harmonisé avec le cadre des résultats ministériels (EISF-IS, octobre 2019)
- Mise à jour de la DOAD 5019-5 sur l'inconduite sexuelle (EISF-IS, 31 mars 2019)
- Processus d'engagement réparateur en cours de développement (CIIS/BJAG)
- Comblent les lacunes de la politique provisoire sur le soutien aux victimes avant le projet de loi C-77 (BJAG, décembre 2019)
- Mise en œuvre par le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) de l'examen des cas d'agression sexuelle à l'aide du « modèle de Philadelphie » (GPFC, début 2019)

Soutenir

Terminé

- Analyse des besoins des victimes de comportements sexuels dommageables et inappropriés (CSDI) des FAC
- Lancement par le CIIS d'un modèle opérationnel 24/7 et approbation de la charte du CIIS
- Publication de la politique sur la gestion des soins médicaux liés aux inconduites sexuelles par le Gp Svc S FC
- Modifications aux politiques du DSPM (pour améliorer les interactions entre les procureurs militaires et les victimes, accroître l'engagement des victimes ainsi que le confort et la sécurité des plaignants tout au long de la procédure en cour martiale – en ce qui concerne les cas d'inconduite sexuelle)
- Projet de loi C-15 : Loi visant à renforcer la justice militaire pour la défense du Canada (déclaration de la victime, ordonnance de dédommagement) en vigueur (DSPM)
- Achèvement de l'expansion du programme sentinelle des FAC et du cadre stratégique « Appelé à servir 2.0 »
- Élaboration et mise en œuvre d'une nouvelle stratégie sur la santé et le mieux-être spirituel dans le contexte du changement de culture

En cours

- Stratégie d'engagement des victimes et des survivants des FAC (CIIS, 2019)
- Prestation de services juridiques indépendants (CIIS, 2019)
- Financement des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle (CIIS, mai 2019)
- Clarification du GT sur l'obligation de signaler avec plan d'action dû le 31 juillet 2019 (EISF-IS) et options élargies pour le GT sur l'établissement de rapports (CIIS)
- Programme de coordination de l'intervention et du soutien (CIIS, phase de définition, janvier-avril 2019, phase 2 – mise en œuvre partielle du modèle centralisé, avril-novembre 2019 et phase 3 – mise en œuvre de l'opération décentralisée, novembre 2019, COF en 2020)

- Projet de loi C-77 : Renforcer les droits des victimes dans le système de justice militaire – (déclaration des droits des victimes, agent de liaison avec les victimes), déposé le 10 mai 2018 (BJAG, 3e lecture avant le 19 avril)

Prévenir

Terminée

- Symposium pour les cadres supérieurs et les partenaires des FAC sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés.
- Achèvement de l'évaluation des besoins d'instruction des FAC, mise en œuvre de l'instruction d'Intervention des témoins, mise en œuvre de l'atelier *Respect dans les FAC* et lancement de l'application mobile le *Respect dans les FAC*
- Mise en œuvre de la formation sur l'ACS+
- Soutien au Programme d'éthique de la Défense et amélioration de la formation des membres des FAC
- Ajout du contenu de l'opération HONOUR aux programmes de leadership communs dans les collèges militaires canadiens en avril 2017, au cours d'éthique de l'AC et aux programmes d'instruction de l'ARC dans les établissements d'instruction.
- Mise en œuvre du programme *Leadership, respect et honneur* de MRC
- Mise en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation à l'intention des officiers et des cadets du Groupe de soutien national des cadets et des Rangers juniors canadiens (Gp SN CRJC national)
- Mise en œuvre de la formation sur le soutien et le maintien de la paix (leçons et scénarios sur le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence sexuelle et les femmes, la paix et la sécurité)
- Élaboration et réalisation de cartes du soldat et de contenu promotionnel sur l'opération HONOUR
- Création d'un site Web interne et externe offrant des ressources, du soutien, de la formation et de l'éducation, etc.
- Projet de démonstration de théâtre pédagogique à Borden

En cours

- Élargir l'atelier *Respect dans les FAC* à plus de 1 000 personnes et effectuer la validation et les vérifications (EISF-IS)
- Évaluation du programme à l'échelle des FAC pour tous les produits d'instruction liés à l'opération HONOUR (EISF-IS, décembre 2019)
- Projet d'apprentissage immersif (EISF-IS, 2020)
- Augmentation du nombre de femmes à 25 % dans les FAC – EF 2017-2018 : 860 recrutées/inscrites, cumul annuel 2018-2019 : 632 inscriptions + offres actives, pourcentage de femmes recrutées : 18,56 % au 16 octobre 2018 (CPM, 2026)

Opération HONOUR – Principales initiatives

Service	Initiative	Description	Échéancier	Remarques
Marine royale canadienne	<i>Programme Leadership,</i>	Le commandant du Système d'instruction navale surveillera l'élaboration et la mise en œuvre	2016 – Élaboration de	La MRC a intégré l'opération HONOUR dans

	<i>respect et honneur (LRH)</i>	<p>d'un programme d'éducation modernisé dans le cadre du système divisionnaire en vue de l'inclure dans le curriculum des FAC sur les comportements sexuels dommageables et inappropriés.</p> <p>Système de perfectionnement professionnel commun par module ancré dans le Système d'instruction navale. Le programme LRH est évolutif et non répétitif. Il se divise en sept niveaux, de la sensibilisation à la direction et à la gestion de l'opération HONOUR. Au fur et à mesure que les marins progressent dans leur carrière, ils acquièrent la capacité de comprendre l'opération HONOUR, ainsi que l'éthique et l'éthos, pour soutenir leurs subalternes et prévenir les incidents grâce à la diligence et à l'éducation offerte par le programme.</p>	<p>la norme de qualification.</p> <p>2017 – Achèvement des niveaux 1 à 4 et du projet pilote des niveaux 1 et 2.</p> <p>2018 – Achèvement du programme pilote des niveaux 3 et 4.</p> <p>Élaboration du programme de niveau 5.</p> <p>Mise en œuvre complète du programme de niveau 1.</p> <p>2019 – Mise à l'essai du programme de niveau 5 et mise en œuvre des niveaux 2 à 4.</p> <p>Programme du niveau 5 à mettre en œuvre et programme de niveau 6 à mettre à l'essai puis en œuvre.</p>	<p>une approche plus globale du leadership et de l'éthique. Dans le programme LRH, le cours de formation des formateurs est terminé et la MRC dispose d'un bassin de personnel qui peut l'enseigner au besoin.</p>
	Intégration de l'opération HONOUR à l'entraînement de navire en matière de disponibilité opérationnelle	À tous les niveaux de l'entraînement de navire en matière de disponibilité opérationnelle, l'entraînement maritime comporte des séries où l'on agit à titre d'acteur pour présenter des situations d'inconduite sexuelle. Les scénarios se créent à partir de la découverte des actions de		

		l'équipe de commandement. Tous les scénarios tiennent compte des aspects relatifs aux victimes et aux accusés.		
	Intégration de l'opération HONOUR par le Conseil naval	Chaque comité d'ingénierie, de service, de technologie et d'ODS se voit poser une question sur l'inconduite sexuelle, le leadership, le respect et l'honneur (LRH). La réponse doit satisfaire les membres du conseil avant qu'une personne puisse être acceptée par celui-ci.		
	PM 1 de grade supérieur	On a demandé aux chefs de ne jamais rater une occasion de discuter de l'opération HONOUR/programme LRH lorsqu'ils informent les marins.		
Armée canadienne (AC)	2 ^e Division du Canada	Le groupe de soutien de la 2 ^e Division du Canada a produit une vidéo montrant une victime d'inconduite sexuelle (avec le consentement du membre). La vidéo a été utilisée pendant les séances de perfectionnement de la haute direction. Ce fut un grand succès qui n'a reçu que des commentaires positifs à tous les échelons.		Le membre a été consulté avant d'utiliser la vidéo. Les commentaires reçus lors de toutes les séances ont été transmis au membre, dont l'identité a été protégée.
	Intégration au cours de coordonnateur de l'éthique de l'unité	Le cours de coordonnateur de l'éthique de l'unité de l'Armée canadienne est un cours de deux jours donné approximativement 12 fois par année pour avoir au moins un coordonnateur qualifié par unité de l'AC (Force régulière et Force de réserve). Un module d'une demi-journée a été ajouté à ce cours pour faire en sorte que le coordonnateur soit en mesure d'aider la chaîne de commandement avec les questions relatives à l'opération HONOUR	Commencé en 2016 avec des mises à jour fréquentes pour tenir le cours à jour	

	<p>Intégration de l'orientation de l'opération HONOUR systématiquement dans les téléconférences mensuelles des commandements de formation auxquelles assistent les commandants d'unité</p>	<p>En raison de la nature dispersée des formations de la Réserve, certaines s'étendant sur plusieurs provinces, de nombreuses formations utilisent la téléconférence mensuelle comme moyen pour communiquer de l'information essentielle directement entre les commandant de formation et les commandants d'unité. Plusieurs formations ont systématiquement intégré des discussions sur l'opération HONOUR dans le cycle mensuel de conférence de manière à ce que l'intention du commandant concernant l'opération HONOUR demeure un engagement permanent à l'avant-plan de toutes les unités.</p>	<p>Mise en oeuvre en cours. La date de mise en oeuvre varie d'une formation à l'autre</p>	
	<p>4^e Division de l'Armée canadienne (4 Div C), midi conférence sur l'opération HONOUR et le SSAOPH</p>	<p>La 4 Div C a organisé un midi-conférence pour souligner de nouveau l'importance, l'intention et l'utilisation du SSAOPH et de l'op HONOUR. Cette activité a regroupé des membres du quartier général de la Division et des formations subordonnées. L'activité a communiqué les deux messages clés de l'opération HONOUR ainsi que de l'information sur l'importance de transmettre à temps et de manière exacte tous les rapports. Cette activité a renforcé la culture de responsabilisation.</p>	<p>Janvier 2019</p>	
	<p>Collège de commandement et d'état-major de l'Armée canadienne (CCEMAC), Intégration de l'opération HONOUR dans les cours</p>	<p>Le CCEMAC instruit les capitaines et les majors de l'Armée canadienne en préparation à une nomination à l'état-major d'une unité ou d'une formation, ainsi qu'à des postes de commandement dans l'unité. L'opération HONOUR a été intégrée au matériel de ce cours de plusieurs manières, y compris la préparation de documents militaires sur le sujet. Cette intégration renforce l'importance</p>	<p>En cours depuis 2017</p>	

		de l'opération HONOUR auprès du leadership.		
	Instruction préalable au déploiement	Des rappels de l'opération HONOUR sont faits avant le déploiement du personnel de l'AC. En particulier, du matériel a été ajouté dans l'exercice de confirmation de l'état de préparation, l'exercice MAPLE RESOLVE et dans les cours du Centre de formation pour le soutien de la paix (CFSP), qui forme les membres des FAC qui participent à de petites missions.	En cours	
Aviation royale canadienne	19 ^e Escadre Comox, Organisation consultative des femmes de la Défense (OCFD)	<p>L'OCFD a organisé un forum éducatif pour tout le personnel de la 19^e Escadre. On a fait appel à des experts en la matière de l'escadre et de la communauté externe pour donner leurs points de vue et leur expertise sur les procédures et les règlements qui existent relativement à l'inconduite sexuelle.</p> <p>L'objectif était d'offrir une occasion d'éducation informelle aux membres du personnel de la 19^e Escadre afin qu'ils puissent en apprendre davantage sur leurs droits et responsabilités et mieux comprendre les processus d'intervention, quel que soit leur grade, en réaction à un incident d'inconduite sexuelle. Le forum a fourni un environnement propice à l'échange d'information tout en dissipant la désinformation qui pourrait contribuer à des erreurs de procédure en cas d'incident à la 19^e Escadre Comox.</p>	D'abord tenu en décembre 2014 , l'événement a eu lieu de nouveau en 2015 et se poursuit aujourd'hui.	<p>Initiative créée, planifiée et exécutée par un survivant qui voulait aider à faire une différence.</p> <p>Elle a été lancée avant les articles du <i>Maclean's</i> et le rapport de la responsable de l'examen externe.</p>
	2 ^e et 3 ^e Escadres Bagotville	Présentation d'une série de « déjeuners-conférences » avec les MR supérieurs où il était question d'éthique, de leadership, de valeurs et de respect. Les discussions		

		s'articulent autour d'un thème, à savoir le leadership éthique, le respect et l'opération HONOUR – en utilisant divers sujets et scénarios.		
	16 ^e Escadre Borden	L'École de technologie et de génie aérospatial des Forces canadiennes a mis sur pied le premier Conseil de leadership des étudiants des FAC, dont deux étudiants de l'école étaient des représentants de l'opération HONOUR. Les membres du conseil ont été mis au défi de promouvoir des façons d'améliorer l'éducation et d'éliminer l'inconduite sexuelle des sous-ensembles de la culture des FAC.		
	19 ^e Escadre Comox	L'escadre a créé un cours sur la promotion du respect en milieu de travail, un cours d'une journée axé sur les discussions dirigées liées au harcèlement sexuel. Élaboré selon l'approche du témoin, ce cours permet aux participants de mettre en pratique leurs compétences au moyen d'études de cas réelles de la 19 ^e Escadre. L'objectif est de faire en sorte que les leaders de tous les grades luttent contre le harcèlement sexuel et renforcent une culture de respect en milieu de travail. Les escadres de partout au Canada proposent le cours avec la participation active des dirigeants de l'escadre.		
Vice-chef d'état-major de la Défense/ Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes	Programme des ambassadeurs de la diversité	Le Programme des ambassadeurs de la diversité de l'École de la police militaire des Forces canadiennes (EPMFC) a été créé en août 2018. Bien que le programme n'ait pas été conçu expressément pour traiter des questions liées à l'opération HONOUR, il touche		Un Cplc et un M 2 ont été les premiers membres à faire du bénévolat pour cette équipe et ont ouvert la voie à de nombreux

		<p>au cœur des questions entourant l'inconduite sexuelle, c'est-à-dire le respect d'autrui. Voici quelques exemples d'initiatives des ambassadeurs de la diversité au cours des premiers mois du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation du Groupe consultatif sur les minorités visibles de la Défense (GCMVD) de Borden; • Liaison avec le Réseau de la fierté de Borden et présentation d'un film sur la diversité et d'autres activités sociales pour les membres de l'EPMFC; • Invitation d'un conférencier pour informer le personnel de l'EPMFC au cours d'un déjeuner-causerie sur l'incapacité, ce qui a encouragé la tenue d'un discours réfléchi sur l'intervention de la police auprès des personnes handicapées; • Organisation d'un repas-partage sur le thème de la diversité avec des mets représentant les nombreuses cultures du personnel de l'EPMFC; • Achèvement de la formation d'ambassadeur de l'espace positif de l'Équipe de la Défense. <p>Le programme des ambassadeurs de la diversité complète l'intention et les forces motrices de l'opération HONOUR, en ce sens que l'équipe se concentre sur l'éducation et l'acceptation de toutes les diversités, notamment l'orientation sexuelle, afin d'éliminer l'inconduite sexuelle au sein des FAC.</p>	<p>groupes variés au sein de la BFC Borden et de la collectivité environnante.</p> <p>Tout le personnel, les étudiants et l'équipe de commandement de l'EPMFC valorisent la diversité au sein de l'effectif et reconnaissent qu'une équipe qui respecte les idéaux d'inclusion et d'égalité renforcera le moral et, en fin de compte, l'efficacité opérationnelle.</p> <p>Le travail de ces membres est conforme aux valeurs de la profession des armes et aux principes éthiques des FAC. Il constitue également une priorité de l'opération HONOUR.</p> <p>Cette initiative prise au niveau de l'unité a directement sensibilisé et mieux préparé l'EPMFC au changement culturel qui se produit en même</p>
--	--	---	---

		L'équipe des ambassadeurs de la diversité a reçu le contrôle créatif complet de l'organisation et de l'exécution des initiatives; cela a favorisé un sens des responsabilités en ce qui concerne la confiance mutuelle, le respect, l'honneur et la dignité.		temps au sein des FAC.
--	--	--	--	------------------------