



Défense nationale National
Defence



FORCES ARMÉES
CANADIENNES

Plan global de mise en œuvre 2023-2028

Canada 

Pour de plus amples renseignements :

Courrier :

Ministère de la Défense nationale
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

Téléphone : 1-888-995-2534

Courriel : information@forces.gc.ca

© 2024 Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale.

Plan global de mise en œuvre 2023-2028

Cat. N° : D2-666/2024F-PDF (fichier PDF, français)

ISBN : 978-0-660-70243-8

N° DGM : DGM-301123-N13

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS du ministre de la Défense nationale	iv
INTRODUCTION par la direction de l'Équipe de la Défense.....	vi
CONTEXTE	1
ÉLABORATION DU PLAN GLOBAL DE MISE EN ŒUVRE	7
Portée	7
Considérations clés	8
Mise en œuvre des recommandations.....	9
Calendrier	10
SUIVI DES PROGRÈS.....	11
Approche	11
Mesure.....	11
Résultats.....	11
ANNEXE	12
Annexe A – Recommandations externes par phase.....	12

AVANT-PROPOS

du ministre de la Défense nationale

Chaque jour, au Canada et partout dans le monde, les employés de la fonction publique du ministère de la Défense nationale (MDN) et les membres des Forces armées canadiennes (FAC) se dévouent au service de leurs concitoyennes et concitoyens. Étant donné que l'ordre international fondé sur des règles qui contribuent à la sécurité de toutes et de tous est de plus en plus menacé, leur tâche est essentielle – et leur capacité de répondre aux problèmes mondiaux devient encore plus importante.

Pour s'acquitter de leurs tâches avec efficacité, les employés de la fonction publique du MDN et les membres des FAC doivent se sentir protégés, respectés et habilités à servir. En d'autres mots, le changement de culture au MDN et dans les FAC n'est pas seulement la chose à faire, ce changement est aussi capital pour l'état de préparation et l'efficacité opérationnelle de notre institution.

Nous avons compris l'urgence du changement de culture et nous avons déjà accompli des progrès significatifs à l'égard de la mise en œuvre des recommandations provenant de quatre rapports externes :

- Le **troisième examen indépendant de la Loi sur la Défense nationale**, de Morris Fish, ancien juge de la Cour suprême (publié en avril 2021);
- Le **rapport du Groupe consultatif de la ministre de la Défense nationale sur le racisme systémique et la discrimination** du major-général E.S. (Ed) Fitch (à la retraite), du sergent Aronhia:nens Derek Montour (à la retraite), de la majore Sandra Perron (à la retraite), de la Lcol hon du Régiment de Hull, la capitaine D.L. (Door) Gibson, M.M.M., C.D. (à la retraite) (publié en janvier 2022);
- L'**examen externe indépendant et complet** de Louise Arbour, ancienne juge de la Cour suprême, (publié en mai 2022);
- Le **rapport du Comité consultatif sur la présentation d'excuses nationales**, préparé par Russell Grosse et le lieutenant colonel Barry Pitcher, (paru en mai 2022).

D'un bout à l'autre et à tous les niveaux de l'organisation, les progrès ont été considérables pour apporter des améliorations soutenues et à long terme à notre culture en vue de créer une institution véritablement inclusive et qui peut attirer, retenir et faire progresser des talents issus de toutes les parties constituantes de la société canadienne. Nous avons toutefois du travail qui nous attend pour mettre en œuvre les autres recommandations provenant des quatre rapports – et nous nous devons d'offrir aux Canadiennes et aux Canadiens un plan de mise en œuvre clair.

À cette fin, je suis heureux de publier le Plan global de mise en œuvre (PGMO) qui fournit une feuille de route détaillée pour mettre en œuvre les recommandations tirées des quatre examens externes

clés, ainsi que des initiatives complémentaires sur la conduite et le changement de culture qui auront une incidence directe sur la vie des membres du MDN et des FAC, et de leurs familles. Les examens portaient sur une vaste gamme de problèmes, notamment l'inconduite, la justice militaire et le racisme. Les recommandations de spécialistes reconnus offrent une expertise et des conseils appréciables sur la façon d'améliorer l'organisation.

Le changement de culture nécessite un effort continu et inhérent au système. Le PGMO permettra de prioriser et de séquencer le travail pour progresser au maximum. Le plan nous offrira l'occasion de faire preuve d'ouverture et de transparence, et de rendre des comptes à l'égard de nos efforts en matière de changement de culture – au personnel de l'Équipe de la Défense et à l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.

Nous réalisons des progrès constants et réfléchis, mais beaucoup reste à faire. Je suis certain que le plan nous met sur la voie du succès. En tant que ministre, je m'engage à m'assurer que cela se produit.

Individuellement et collectivement, nous transformerons notre institution pour mieux incarner nos valeurs et notre éthos professionnels communs, pour refléter la diversité et les valeurs de la société canadienne, et pour veiller à ce que notre quête de l'excellence opérationnelle continue repose sur une culture qui respecte la dignité de toutes les personnes, en tout temps.



Bill Blair

Ministre de la Défense nationale

INTRODUCTION par la direction de l'Équipe de la Défense

Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces armées canadiennes (FAC) ont réalisé des progrès pour transformer de façon significative la culture de l'institution au moyen de changements dans les politiques, les programmes et les règlements. Nous avons notamment renforcé le soutien aux victimes d'inconduite sexuelle, amélioré la sélection et la formation des cadres et garanti les droits des victimes dans le système de justice militaire.

Nous sommes fiers des progrès accomplis jusqu'à présent, mais nous reconnaissons également qu'il reste beaucoup à faire pour que les efforts déployés débouchent sur des changements significatifs, mesurables et durables de la culture.

Pour améliorer notre culture, chaque membre de notre organisation doit fournir un effort délibéré. Une action individuelle et collective continue et intentionnelle est nécessaire à tous les niveaux. Chaque membre des FAC et chaque fonctionnaire du MDN doivent se conduire avec intégrité et honneur, tout en respectant les valeurs de notre institution.

Le Plan global de mise en œuvre (PGMO) a été conçu pour favoriser le changement de culture et maximiser les possibilités d'obtenir des résultats positifs pour l'ensemble des membres de l'Équipe de la Défense. Les recommandations et les initiatives décrites dans le PGMO ciblent des aspects clés de la culture de l'Équipe de la Défense, tels que la diversité, l'équité et l'inclusion, la confiance dans l'institution et le leadership, la conduite professionnelle, et l'expérience et le bien-être de l'Équipe de la Défense, ce qui contribuera à accélérer tous les efforts de changement de culture dans l'ensemble de l'organisation. En outre, le PGMO a pour but de prioriser, de structurer et d'harmoniser le travail effectué à l'échelle de l'organisation. Il reflète aussi les contributions et les commentaires reçus lors de vastes consultations auprès de membres de l'Équipe de la Défense, d'intervenants et d'experts externes.

Cette institution, composée de tant de personnes admirables, a les moyens de maintenir la dynamique positive que nous avons amorcée ensemble. Nous sommes encouragés par nos réalisations. Le désir d'apprendre, d'évoluer et de s'améliorer est évident à tous les niveaux. Nous devons continuer d'être à l'écoute, d'apprendre et de faire évoluer notre organisation pour être prêts à représenter fièrement le Canada chaque fois que l'appel se fera entendre.



Stefanie Beck
Sous-ministre
Ministère de la Défense nationale



Gén W.D. Eyre
Chef d'état-major de la défense
Forces armées canadiennes

CONTEXTE

L'Équipe de la Défense entreprend une série d'initiatives importantes qui visent à transformer l'organisation en une armée du 21^e siècle. Une organisation susceptible d'attirer et de retenir les meilleurs talents et disposant des capacités et des approches novatrices nécessaires pour défendre le Canada et ses valeurs dans un monde toujours plus complexe et dynamique sur le plan de la sécurité.

Cette transformation permet notamment de répondre au besoin urgent d'améliorer notre culture organisationnelle et de garantir que nous ne nous contentons pas de soutenir les valeurs du Canada, mais que nous les incarnons et les reflétons, y compris la riche diversité de notre pays et son engagement inconditionnel envers l'équité et l'inclusion.



Nos militaires méritent un milieu de travail sécuritaire et inclusif, et bien que nous ayons déployé des efforts sans précédent pour créer un tel environnement, nous savons qu'il reste du travail à faire. Le Plan global de mise en œuvre nous fournira une feuille de route à mesure que nous avancerons, ce qui nous obligera à respecter le niveau d'ouverture, de transparence et de responsabilité que méritent nos militaires et les Canadiennes et Canadiens.

L'honorable Bill Blair, ministre de la Défense nationale

Au fil des ans, le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces armées canadiennes (FAC) ont reçu de nombreuses recommandations formulées dans le cadre d'examen externe portant sur le changement de culture. Ces rapports traitent d'un ensemble de questions et offrent des perspectives significatives sur la manière d'améliorer l'organisation et le secteur. Ils sont également alignés sur les aspects culturels cernés lors de nos propres consultations comme étant les plus importants pour favoriser l'évolution de la culture.

Au cœur des efforts renouvelés de l'Équipe de la Défense pour faire évoluer la culture se situe la volonté d'écouter et d'apprendre, et de s'appuyer sur les points de vue des militaires – particulièrement des victimes d'inconduite. Depuis l'automne 2021, l'organisation de la chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC) a consulté plus de 16 000 militaires, ainsi que des personnes survivantes et des spécialistes de l'extérieur.

Quatre grands thèmes sont systématiquement émergés lors de ces consultations. Ils représentent le changement que notre communauté souhaite observer dans l'organisation et guident toutes nos activités liées au changement de culture. L'examen des thèmes communs à l'ensemble des rapports externes comme fondement des recommandations donne l'impulsion pour servir notre communauté. Cette approche favorisera un meilleur alignement et permettra d'établir des rapports cohérents sur les objectifs et les étapes.

Travail d'équipe¹

Des équipes très efficaces qui recherchent, accueillent et qui encouragent vivement la diversité des compétences, des expériences et des points de vue.



La cohésion et la diversité peuvent coexister, mais nous devons reconceptualiser ce que signifie bâtir une équipe.



Pour améliorer la diversité à plusieurs niveaux, la mobilité professionnelle et l'élargissement du leadership et de la représentation, nous devons prendre conscience que nous ne vivons pas toutes et tous la même expérience ou que nous n'avons pas toutes et tous les mêmes obstacles.

Des membres du MDN et des FAC qui ont participé au processus de consultation.

¹ La partie qui suit inclut des commentaires recueillis auprès des membres du MDN et des FAC lors du vaste processus de consultation initié en 2021. Il n'est donc pas possible de les attribuer directement. Ces commentaires donnent un aperçu et des points de vue qui ont contribué à façonner notre vision de l'avenir.

Identité

Les personnes servent le mieux lorsqu'elles sont authentiques et centrées sur leur personnalité. Nous ne devrions pas avoir à abandonner notre propre identité pour servir.

« La définition du respect peut différer d'une personne à l'autre. En ce qui concerne l'identité, cela ne signifie pas la même chose pour tout le monde. Qu'est-ce que cela signifie de respecter et d'accepter quelqu'un? Pour moi, le définir ne signifie pas grand-chose, car c'est trop large. Je suis accepté, mais pas de la façon dont je voudrais être accepté. C'est la nuance qui devrait être prise en compte dans les définitions.

« Il est difficile de faire passer le changement à travers l'identité collective. Tout un groupe a été accusé d'avoir maltraité des femmes. Ce genre de situation n'a pas tout à fait disparu dans les FAC. Lorsque nous parlons de mettre de l'avant la diversité et l'inclusion dans le recrutement, nous devons d'abord changer l'identité collective de sorte qu'elle soit en faveur de l'inclusion.

Des membres du MDN et des FAC qui ont participé au processus de consultation.

Service

Le bien-être de l'ensemble des membres de l'équipe est la clé du maintien de l'état de préparation et de l'efficacité. Nous devons avoir conscience de l'incidence du service sur les militaires et leurs familles.

« Au moins dans mon expérience personnelle, la pire partie de l'accès aux services a été sa nature bureaucratique. En tout cas, c'est ce que j'ai ressenti. Je sais que nous sommes dans les forces armées et je comprends que parfois je ne suis qu'un numéro, mais quand on parle de santé mentale, c'est difficile.

« Nos valeurs sont une responsabilité partagée. Nous avons toutes et tous un travail à faire. Si nous faisons toutes et tous notre part du travail, nous regardons à gauche et à droite pour voir si quelqu'un a besoin d'un coup de main. Il n'y a pas de distinction entre nous et eux

Des membres du MDN et des FAC qui ont participé au processus de consultation.

Leadership

Les dirigeantes et dirigeants inspirent confiance, motivent leurs équipes et leur permettent de remplir leur mission et leur mandat, et d'obtenir des résultats d'une manière durable et responsable.

« Le leadership, c'est connaître son personnel et savoir comment l'organisation peut partager la responsabilité de la santé de celui-ci.

« Nous comprenons qu'il est primordial que le leadership soit fondé sur la personnalité et l'investissement dans les personnes. Les conduites personnelle et professionnelle sont liées. La façon dont vous vous conduisez est déterminante.

Des membres du MDN et des FAC qui ont participé au processus de consultation.

Ces thèmes nous ont aidés à cerner quatre aspects liés à la culture auxquels nous aspirons et à partir desquels nous mesurerons notre succès, à savoir :

- **Diversité, équité et inclusion** : L'Équipe de la Défense est constituée de personnes différentes qui se sentent toutes intégrées et respectées.
- **Confiance dans l'institution et le leadership** : Confiance dans l'Équipe de la Défense et les membres de la direction et à leur égard pour préserver le respect et les valeurs fondamentales.
- **Conduite professionnelle** : Les membres de l'Équipe de la Défense se comportent conformément à l'éthique et de manière respectueuse.
- **Expérience et bien-être de l'Équipe de la Défense** : Les militaires actuels, les anciens militaires et leurs familles entretiennent une relation positive durable avec l'organisation.

Depuis 2022, l'Équipe de la Défense a fait preuve d'initiative lorsqu'elle a mené à bien de nombreuses activités qui soutiennent le changement de la culture au sens large, tout en répondant à des recommandations externes. Ces activités s'inscrivent dans le cadre de nos quatre aspects liés à la culture.

En commençant par **la diversité, l'équité et l'inclusion**, nous avons effectué ce qui suit :

- ✓ Inauguration de la boîte à outils sur l'antiracisme pour guider un dialogue primordial sur le racisme et la discrimination dans l'organisation.
- ✓ Élaboration et lancement d'un cadre pour l'engagement externe afin de garantir aux personnes survivantes et aux autres partenaires clés d'avoir toujours voix au chapitre.
- ✓ Participation à l'élaboration du troisième Plan d'action national du Canada sur les femmes, la paix et la sécurité; il s'agit d'un plan historique qui positionnera le Canada en tant que leader à l'intersection entre le genre et la sécurité.
- ✓ Introduction des premiers changements apportés aux services de restauration des FAC pour proposer des menus végétaliens, végétariens, halal et kasher, qui reflètent la diversité culturelle du Canada.
- ✓ Admissibilité élargie aux FAC pour les résidentes permanentes et résidents permanents du Canada.

De novembre 2022 à mars 2024, les FAC ont reçu **27 981** candidatures de résidentes permanentes et de résidents permanents.

Le Canada prévoit accueillir **485 000** nouvelles résidentes et nouveaux résidents en 2024.

- ✓ Amélioration du programme « Espace positif » de l'Équipe de la Défense pour favoriser la création d'un milieu de travail sûr et inclusif pour tout le monde, y compris les membres des communautés 2ELGBTQIA+.
- ✓ Changement du nom du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) en Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle (CSRIS) de manière à mieux communiquer et à renforcer son mandat principal, qui est avant tout de servir de centre de soutien et de ressources pour les personnes affectées par l'inconduite sexuelle.
- ✓ Reconnaissance et excuses par le gouvernement du Canada pour le racisme systémique envers les personnes noires dont ont été victimes les membres du 2^e Bataillon de construction avant, pendant et après la Première Guerre mondiale, et création d'un fonds spécial à long terme doté d'un financement réservé qui soutiendra les activités commémoratives, le matériel éducatif et les monuments commémoratifs dans les collectivités qui reconnaissent les importantes contributions du 2^e Bataillon de construction.

Dans le cadre de nos efforts soutenus pour renforcer **la confiance dans l'institution et le leadership**, nous avons fait ce qui suit :

- ✓ Amélioration du processus de sélection des officières générales et des officiers généraux garantissant des normes éthiques élevées pour la haute direction des FAC. L'amélioration inclut l'introduction de l'évaluation du leadership fondé sur la personnalité, une évaluation tous azimuts et l'intégration de personnes civiles dans le processus de sélection.
- ✓ Amélioration et extension du programme d'encadrement de l'Équipe de la Défense pour offrir un meilleur développement sur le leadership dans l'ensemble de l'organisation.

Depuis la création du programme en 2021,
un total de **1 230** personnes a bénéficié du
programme d'encadrement.

et un total de **8 478** personnes a bénéficié du
programme de l'équipe de soutien au leadership.

- ✓ Mise au point du programme de l'équipe en soutien au leadership, qui fournit un soutien direct aux unités des FAC pour évaluer et résoudre les difficultés liées à la culture, à la conduite et au moral.
- ✓ Poursuite d'importants efforts de modernisation de la justice militaire, notamment une déclaration des droits des victimes et un programme d'agente et d'agent de liaison avec les victimes pour les aider à s'y retrouver dans le système de justice militaire.
- ✓ Nomination d'une contrôleuse externe chargée d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations de l'examen externe et d'en rendre compte publiquement.

En ce qui a trait à la **conduite professionnelle**, nous avons effectué ce qui suit :

- ✓ Aménagement d'un cadre de réintégration en milieu de travail, garantissant une approche qui tient compte des traumatismes dans le processus de retour au travail des personnes mises en cause.
- ✓ Élargissement du programme de services de démarches réparatrices qui offre un plus grand choix aux militaires en matière de résolution sûre et significative des problèmes.



- ✓ Publication d'un nouvel éthos des FAC, Digne de servir, qui définit les principes, les valeurs et les normes modernes pour la conduite de l'ensemble des militaires dans les FAC.
- ✓ Achèvement du transfert des programmes de formation et d'éducation du CSRIS au CCPC, ce qui permet au CSRIS de se concentrer sur son mandat de soutenir les personnes affectées par de l'inconduite sexuelle.
- ✓ Amélioration marquée de la qualité et de l'offre des ressources de formation et d'éducation, notamment en ce qui concerne les thèmes de l'éthique de la défense, de l'inconduite sexuelle et de la justice militaire.

Enfin, dans l'ensemble de **l'expérience et du bien-être de l'Équipe de la Défense**, nous avons effectué ce qui suit :

- ✓ Lancement de l'offre des FAC, un guide sur Internet qui présente aux membres des FAC, à leurs familles et au grand public l'ensemble des politiques, des programmes et des avantages reçus lors de leur service au Canada. Ce guide a été conçu afin de présenter les FAC en tant qu'employeur de choix pour les Canadiennes et les Canadiens, ainsi que de promouvoir le recrutement et de soutenir le maintien en poste.
- ✓ Élargissement des services fournis par le CSRIS, y compris l'élaboration d'un programme de soutien par les pairs et d'un programme d'assistance juridique indépendante. Les services du CSRIS sont maintenant disponibles non seulement aux membres des FAC, mais aussi aux personnes de 16 ans et plus qui sont des vétérans/anciens membres des FAC, des membres du personnel de la fonction publique du MDN, des cadets, des Rangers juniors canadiens et des membres de famille, proches et proches aidantes, afin que toute personne affectée par de l'inconduite sexuelle, et celles qui les soutiennent, disposent d'un soutien complet.
- ✓ Accomplissement de progrès considérables pour améliorer les méthodes d'instruction et de recrutement, en veillant à mettre en place les conditions d'une réussite à long terme et des normes éthiques élevées.
- ✓ Lancement de la Stratégie de santé globale et de mieux-être dans les FAC qui représente une approche renouvelée et intégrée pour mieux prendre soin des militaires et de leurs familles.

- ✓ Modification des instructions vestimentaires dans les FAC, permettant plus de personnalisation et de flexibilité pour les militaires, tout en maintenant des normes professionnelles élevées.
- ✓ Amorce d'un examen continu des programmes relatifs aux plaintes et aux griefs dans les FAC visant à mettre en œuvre une transformation complète de ces processus afin d'améliorer l'expérience et les résultats pour les militaires..

Lancement du nouveau
formulaire numérique de grief des
FAC en février 2024.

ÉLABORATION DU PLAN GLOBAL DE MISE EN ŒUVRE

Pour tirer parti des activités et des initiatives qui ont contribué au changement de la culture, et qui continuent de le faire, il était nécessaire de mettre en place un plan délibéré pour un changement durable. Dans le passé, une approche fragmentée a entravé nos efforts, ce qui a donné lieu à des efforts en vase clos et à des changements fragmentaires.

Nous avons compris qu'en essayant de tout faire en même temps, nous risquons de ne pas répondre aux attentes dans de nombreux domaines et de ne pas pouvoir résoudre les enjeux systémiques au bout du compte. C'est pourquoi le Plan global de mise en œuvre (PGMO) a pour but de hiérarchiser et d'ordonner les recommandations et les initiatives qui auront les effets les plus directs et les plus immédiats sur le bien-être des membres de l'Équipe de la Défense.



Ce plan met en place une structure solide pour nous permettre de soutenir notre personnel, lequel est au cœur de nos efforts pour faire évoluer la culture de notre institution et contribuer à créer un environnement meilleur et plus solide pour tous et toutes.

Lieutenant-générale Jennie Carignan, chef – Conduite professionnelle et culture.

Le PGMO jouera un rôle clé dans l'évolution de notre culture en nous permettant d'assurer un suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations issues des examens externes et en veillant à l'avancement de trois autres initiatives majeures en matière de politiques visant à faire évoluer notre culture.

PORTÉE

Afin d'assurer un élan continu et de guider les efforts de manière holistique, le MDN et les FAC ont élaboré le PGMO. Celui-ci établit un plan quinquennal énonçant la façon dont nous prioriserons et traiterons les recommandations des rapports externes suivants :

- Le **troisième examen indépendant de la Loi sur la défense nationale – avril 2021 (EI3)**, qui inclut des recommandations pour moderniser le système de justice militaire ;
- Le **rapport du Groupe consultatif de la ministre de la Défense nationale sur le racisme systémique et la discrimination – janvier 2022 (GCR)**, qui est fortement aligné sur les priorités du gouvernement du Canada, les engagements contenus dans la lettre de mandat et l'appel à l'action du greffier ;
- L'**examen externe indépendant et complet mai 2022 (EEIC)**, qui représente un examen complet de la culture du MDN et des FAC, et contient une feuille de route pour traiter de manière significative les cas d'inconduite sexuelle ;
- Le **rapport du Comité consultatif national sur la présentation d'excuses, mai 2022 (CCPEN)**, qui a pour but de formuler des recommandations relatives à la présentation d'excuses par le gouvernement du Canada pour le racisme systémique envers les communautés noires que les membres du 2^e Bataillon de construction ont subi avant, pendant et longtemps après la Première Guerre mondiale.

Bien que plusieurs autres rapports aient contribué à façonner et à faire progresser les efforts déployés par l'Équipe de la Défense en vue du changement de la culture, tel que le rapport de la responsable de l'examen externe – mars 2015, ces recommandations ont été traitées dans des rapports plus récents ou ont déjà été mises en œuvre.

Le PGMO s'appuie sur des domaines de progrès déjà achevés et comprend des initiatives en matière de politiques qui auront un effet direct sur la vie des militaires et de leurs familles, notamment les suivantes :

- Transformation des systèmes de règlement des plaintes et des griefs des FAC : améliorations apportées aux processus de plainte et de grief des FAC de sorte que l'ensemble des membres du personnel jouissent de soutien et puissent accéder aux options de recours qui conviennent le mieux à leurs besoins.
- Élargissement des services de soutien des FAC : services de soutien exhaustifs offerts aux personnes ayant vécu tout type d'inconduite. L'initiative élargira la portée du soutien au-delà des cas de nature sexuelle pour inclure le racisme, le harcèlement, la discrimination et la conduite haineuse.
- Stratégie de garde d'enfants pour le personnel des FAC : efforts axés sur les défis en matière de garde d'enfants auxquels sont confrontées les familles de membres des FAC, dans le but de les aider à surmonter des obstacles à l'emploi et de mieux soutenir les militaires et leurs familles.

Ces trois initiatives en matière de politiques visent à compléter les recommandations que nous avons reçues et elles nous aideront à répondre aux exigences essentielles en matière de changement de culture et, ultimement, à réaliser des effets plus complets et de grande portée.

CONSIDÉRATIONS CLÉS

Afin de hiérarchiser et d'ordonner les recommandations et les initiatives contenues dans le PGMO, les considérations clés suivantes ont été prises en compte :

Faire de notre personnel une priorité : Changer la culture, c'est créer un environnement de travail diversifié, équitable et sécuritaire pour toute l'Équipe de la Défense. Cela concerne directement les personnes. Toutes les recommandations et initiatives ne donnent pas des résultats de même ampleur.

Écouter nos intervenantes et intervenants : Depuis 2022, le MDN et les FAC ont noué des relations solides avec des partenaires externes afin de guider notre travail de changement de la culture et de transformation institutionnelle globale. Nos partenaires nous ont offert une multitude de conseils, comme le fait que le changement de culture doit être global et porter sur toutes les formes d'inconduite.

Réfléchir aux effets d'entraînement : Nous avons évalué le moment où quelque chose doit être fait avant que quelque chose d'autre ne puisse commencer, et nous avons pris en compte les effets cumulatifs de notre travail au fur et à mesure qu'il progresse. Cet aspect est essentiel pour parvenir à un équilibre et démontrer les progrès accomplis de manière holistique tout en rationalisant les ressources au mieux.

Gérer les risques : Nous avons adopté une approche basée sur les risques pour établir les priorités. Nous avons reconnu qu'en essayant de tout faire en même temps, nous risquons de ne pas régler les problèmes systémiques. Une approche progressive et délibérée permet de résoudre les problèmes et d'utiliser les ressources de manière plus efficace. Reconnaisant que, jusqu'à présent, l'aversion

pour le risque et l'utilisation d'une approche fondée sur des formules ont empêché de réaliser les progrès en temps voulu, nous avons accepté des risques gérables dans nos approches de mise en œuvre. Nous recourons à des mécanismes flexibles et innovants lorsque cela est possible pour obtenir des résultats acceptables.

MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS

Notre analyse des recommandations issues des quatre rapports nous a permis de déterminer les liens et les similitudes, tout en prenant en compte les structures et les processus existants ou en cours de création dont nous pouvons tirer parti.

Suite à une analyse minutieuse et une comparaison croisée des chevauchements des recommandations des quatre rapports, le MDN et les FAC ont décidé de fermer 12 recommandations, car l'analyse a montré qu'elles seront :

- traitées dans le cadre d'autres recommandations externes ou d'initiatives plus larges; ou
- traitées en tirant parti des structures et processus existants ou des modifications législatives.

Ces recommandations sont les suivantes :

- Recommandation EI3 46 – Inclure des procès sommaires fictifs dans la Formation et attestation des officiers présidents.
- Recommandation EI3 49 – Appel à la suite d'un procès sommaire.
- Recommandation EI3 70 – Exception au devoir de signaler pour les incidents d'inconduite sexuelle.
- Recommandation EI3 72 – Fournir des conseils juridiques gratuits aux victimes d'inconduite sexuelle.
- Recommandation EI3 73 – Fonction de contrôle du CSRIS.
- Recommandation EI3 89 – 90 jours pour obtenir les conclusions de l'autorité de dernière instance.
- Recommandation EI3 90 – Que le Comité externe d'examen des griefs militaires examine les griefs avant l'autorité de dernière instance.
- Recommandation EI3 97 – Groupe de travail pour évaluer la possibilité d'offrir des recours aux plaignants.
- Recommandation GCR 4.4 – Suivre l'évolution de la carrière des personnes noires au MDN et dans les FAC.
- Recommandation GCR 7.1 – Revoir l'universalité du service des FAC.
- Recommandation GCR 8.2 – Connaissance du processus de règlement des griefs de la police militaire.
- Recommandation GCR 13.1 – Améliorer le cadre de santé et de mieux-être globaux.

Les 194 recommandations externes restantes ont été classées par ordre de priorité en vue de leur mise en œuvre, en s'attachant à respecter l'intention et l'esprit sous-jacents de chaque recommandation.

Lors de la mise en œuvre de chaque recommandation, l'Équipe de la Défense fournira régulièrement une évaluation de l'état d'avancement afin de donner un aperçu des progrès accomplis. Lorsque l'on jugera qu'une recommandation est achevée, des conseils seront formulés à l'intention des membres de la direction ministérielle, afin qu'ils considèrent la clôture officielle de cette recommandation.

CALENDRIER

Compte tenu des facteurs susmentionnés, le PGM0 prévoit une approche en quatre phases sur cinq ans qui tient compte des répercussions réelles sur les personnes, de la capacité de l'organisation à répondre aux exigences, des priorités des intervenantes et intervenants, des dépendances et des risques. La date d'achèvement prévue pour la mise en œuvre de toutes les recommandations acceptées est décembre 2028.

Toutes les recommandations, énoncées en fonction de la phase et du rapport, sont présentées à l'annexe A.

Au cours de la **phase 1**, les travaux ont progressé dans les quatre rapports, et, en date de décembre 2023, 53 recommandations avaient été mises en œuvre. Parmi les réalisations clés, on compte la modification des processus liés au soutien et aux services offerts aux personnes affectées et la poursuite de l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans notre structure et nos procédures. Par exemple, la mise en œuvre des recommandations 7 et 9 de l'EEIC a fourni des voies de résolution supplémentaires pour les personnes affectées grâce à la possibilité de faire traiter directement les plaintes de harcèlement sexuel et de discrimination par la Commission canadienne des droits de la personne, avec l'appui d'un plan de communication et de formation. Donner la priorité à notre personnel en leur offrant de meilleurs services axés sur l'inclusion est essentiel pour parvenir au changement de culture souhaité.

La **phase 2** visera l'achèvement de 54 recommandations supplémentaires pour décembre 2024. Cette phase verra des activités réparatrices achevées pour soutenir les personnes survivantes et les personnes affectées, tout en s'attaquant à certains défis de recrutement et de formation qui ont entravé le changement de culture. La diversité, l'équité et l'inclusion continueront d'être un aspect clé de la culture, et nous mettrons sur pied un comité consultatif du ministre qui déterminera la voie à suivre et fournira une capacité consultative au ministre et à la direction des FAC, conformément à la recommandation n° 8 du CCPEN. Les efforts en lien avec le rapport de l'EI3 se poursuivront également avec l'élaboration d'ensembles de mesures législatives. Lors de cette phase, les recommandations du rapport du CCPEN seront achevées.

La **phase 3** se concentrera sur 46 recommandations dont l'achèvement est prévu d'ici décembre 2025, et verra également la mise en œuvre des trois initiatives majeures en matière de politiques, notamment le projet de transformation des griefs qui a pour objectif ultime d'améliorer l'expérience des membres des FAC en matière de grief en élaborant un processus efficace, numérique et transparent soutenu par une meilleure surveillance. Cette phase verra également la clôture de toutes les recommandations restantes de l'EEIC et du GCR, avec la finalisation des activités liées au recrutement et à la relève, au rendement et au développement professionnel. Les efforts pour faire avancer les recommandations de l'EI3 se poursuivront également au moyen d'une mise au point continue des exigences législatives. À la fin de cette phase, les efforts liés à trois des quatre rapports seront achevés, et des composantes essentielles de transformation seront établies et appuyées par des politiques, structures et processus révisés.

Enfin, la **phase 4** cherchera à achever le travail sur les recommandations qui visent à moderniser le système de justice militaire afin de clore les 41 recommandations restantes de l'EI3 pour décembre 2028. Une fois terminés, les travaux appuieront directement le changement de culture et la modernisation continue du système de justice militaire. Par conséquent, l'Équipe de la Défense sera mieux équipée pour répondre efficacement aux besoins des victimes, tout en offrant un éventail plus large de voies de résolution.

SUIVI DES PROGRÈS

APPROCHE

L'organisation de la CCPC, au sein du MDN et des FAC, s'occupera de la coordination, du suivi et de la production de rapports en lien avec la mise en œuvre des recommandations contenues dans le PGM0, et ce, en surveillant de près les activités et les initiatives menées par l'Équipe de la Défense. Pour appuyer le suivi des progrès, les principales organisations responsables des recommandations qui leur sont propres fourniront des mises à jour régulières, au moins deux fois par an, sur l'atteinte des jalons établis. Ces mises à jour seront présentées au moyen d'une page Web accessible au public dans laquelle chaque recommandation sera affichée, ainsi que l'approche de mise en œuvre prévue et son état.

MESURE

En plus de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations grâce à l'outil de suivi du PGM0, le MDN et les FAC surveillent activement les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs à l'aide d'une vaste gamme d'indicateurs de rendement clés conçus pour mesurer le changement de culture. Les résultats seront communiqués par le biais d'un cadre de mesure du rendement dédié, structuré par les quatre aspects culturels.

RÉSULTATS

La mise en œuvre des recommandations issues d'examens externes et des autres activités liées à la conduite professionnelle et au changement de culture soutiendra nos efforts visant à mettre en place des réformes significatives et à renforcer, à enrichir et à améliorer la culture.

Le changement de culture est un processus continu. Il y aura peut-être des revers, des faux pas et des déceptions, mais ce seront des occasions d'apprentissage, d'amélioration et de croissance, et nous continuerons à faire avancer ce travail important. Comme tout plan, le PGM0 évoluera au fil du temps et est sujet à des changements.

L'ensemble des organisations et des membres du personnel du MDN et des FAC ont la responsabilité de contribuer à un changement positif. Tout le monde, à tous les niveaux, doit s'engager à créer un lieu de travail accueillant, inclusif et respectueux pour l'ensemble des membres du personnel. Individuellement et collectivement, nous améliorerons notre institution pour mieux incarner nos valeurs et notre éthos professionnels communs, pour refléter la diversité et les valeurs de la société canadienne, et pour veiller à ce que notre quête de l'excellence opérationnelle continue repose sur une culture qui respecte la dignité de toutes les personnes, en tout temps.

CONTRÔLE EXTERNE

À l'automne 2022, une contrôlease externe a été nommée conformément à la recommandation n° 48 de l'EEIC. Le but de certaines recommandations s'apparente à celui d'autres rapports. Bien qu'il s'agisse de son mandat principal, la contrôlease externe examine et consulte aussi les recommandations d'autres rapports, dont les recommandations ont un but similaire.

La contrôlease externe fournit des mises à jour régulières sur l'état d'avancement des recommandations tout en assurant une fonction d'analyse critique indépendante selon les besoins. La surveillance externe indépendante favorise l'alignement et la cohérence des rapports sur l'état d'avancement des recommandations.

ANNEXE

Annexe A – Recommandations externes par phase

ANNEXE A – RECOMMANDATIONS EXTERNES PAR PHASE

Les quatre aspects liés à la culture auxquels nous aspirons et à partir desquels nous mesurerons notre succès, conformément au tableau ci-dessous. Veuillez noter que le plan s'appuie sur les échéanciers prévus et est susceptible d'être modifié.

- Diversité, équité, et inclusion (DEI)
- Expérience et bien-être de l'Équipe de la Défense (EBED)
- Confiance dans l'institution et le leadership (CIL)
- Conduite professionnelle (CP)
- Aucune autre action nécessaire (Cellule vide)

RECOMMANDATIONS DU PLAN GLOBAL DE MISE EN ŒUVRE – PHASE 1

(achevées d'ici décembre 2023)

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
EEIC	CIL	1	La définition officielle de « l'inconduite sexuelle » contenue dans la DOAD 9005-1 et d'autres politiques devrait être abolie.
	CIL	2	L'agression sexuelle devrait faire l'objet d'une définition autonome dans la section des définitions des politiques des FAC concernées, avec le libellé suivant : agression sexuelle (Sexual Assault) : Attouchement de nature sexuelle intentionnel non consensuel. Les politiques devraient enfin faire référence au <i>Code criminel</i> comme étant la loi applicable en matière d'agressions sexuelles.
	CIL	7	Les FAC ne devraient pas déposer d'objections fondées sur l'article 41(1)(a) de la LCDP, et devraient permettre à la CCDP d'évaluer toute plainte pour harcèlement sexuel ou pour discrimination fondée sur le sexe, que la partie plaignante ait ou non épuisé les mécanismes de plainte internes. La ministre devrait demander l'aide de ses collègues pour s'assurer que la CCDP et le TCDP disposent de ressources suffisantes pour évaluer les plaintes contre les FAC et les entendre en temps utile.
	DEI	8	La LCDP devrait être révisée afin de permettre l'octroi de frais de justice et d'augmenter le montant des dommages-intérêts qui peuvent être accordés aux parties plaignantes ayant obtenu gain de cause. Afin de faciliter la mise en œuvre de cette recommandation, le SM devrait porter cette question immédiatement à l'attention de l'autorité compétente.
	CIL	9	Toute plainte liée au harcèlement sexuel ou à la discrimination fondée sur le sexe, ou impliquant une allégation de représailles pour avoir signalé un tel cas de harcèlement ou de discrimination, devrait être adressée en premier lieu à la CCDP, si tel est le choix de la partie plaignante. Les FAC ne devraient plus s'opposer à la compétence de la CCDP au motif que les voies de recours internes, y compris son processus de grief, n'ont pas été épuisées.
	DEI	12	Le nom du CIIS devrait être changé pour Centre de ressources sur l'inconduite sexuelle. ²

² Le nom du CIIS a été officiellement changé pour CSRIS.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
EEIC	DEI	13	Le CIIS devrait être renforcé principalement en tant que centre de ressources uniquement pour les parties plaignantes, les victimes et les personnes survivantes d'inconduite sexuelle, et il devrait avoir une expertise adéquate et une capacité suffisante.
	CP	15	La responsabilité de la formation et de la prévention de l'inconduite sexuelle devrait être transférée au groupe du CCPC. Le groupe du CCPC devrait continuer à consulter le CIIS sur l'élaboration du contenu, la prestation et les méthodes d'évaluation des programmes en lien avec l'inconduite sexuelle, mais le CIIS ne devrait pas participer à la mise en œuvre comme telle des programmes ni à leur surveillance.
	CIL	16	La surveillance de l'efficacité des FAC en matière d'intervention à l'égard de l'inconduite sexuelle devrait être retirée du mandat du CIIS. Le CIIS devrait plutôt être tenu de soulever ses préoccupations à cet égard au SMA(SE). Le CIIS devrait avoir le pouvoir d'ordonner au SMA(SE) de mener une enquête administrative sur les questions relevant de son mandat.
	CIL	17	Le CIIS devrait demeurer au sein du MDN et continuer à relever du SM.
	CP	27	Les FAC devraient assurer la pleine mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport Deschamps sur la formation liée aux infractions sexuelles et au harcèlement sexuel.
	EBED	32	Lorsqu'elle approuve les promotions des officiers généraux, la ministre devrait être aidée par un conseiller civil principal qui n'appartient pas à l'Équipe de la Défense. Dans ses discussions avec le CEMD, elle devrait examiner les efforts actuellement consentis pour corriger la surreprésentation des hommes blancs parmi les officiers généraux.
	CIL	41	Le ministre devrait être informé directement par le SMA(SE) de toutes les enquêtes liées au harcèlement sexuel, à l'inconduite sexuelle et à la culture de leadership au sein de l'Équipe de la Défense.
	CIL	42	Le SMA(SE) devrait présenter un rapport annuel au ministre sur les statistiques et les activités liées aux enquêtes menées sous le régime de la DOAD 7026-1, conformément aux exigences de la LPFDAR.
	CIL	43	La directrice exécutive du CIIS devrait pouvoir ordonner de manière indépendante au SMA(SE) de mener une enquête administrative sur des questions liées au mandat du CIIS.
	CIL	44	Dans le cas des personnes nommées par le GC, comme le CEMD et le JAG (qui doivent être membres des FAC au moment de leur nomination), il faudrait envisager d'éliminer tout obstacle juridique – comme les préoccupations relatives à la protection de la vie privée – qui empêche l'accès du BCP aux dossiers personnels des FAC, y compris les fiches de conduite.
	CIL	45	Le CCPC devrait héberger une base de données publique en ligne pour toutes les recherches et politiques internes de l'Équipe de la Défense concernant le harcèlement et l'inconduite sexuels, le genre, l'orientation sexuelle, la race, la diversité et l'inclusion, et le changement de culture. Si un document ne peut être rendu public pour des raisons de sécurité ou autres, il devrait néanmoins être répertorié dans la base de données afin de faciliter l'accès aux personnes disposant de l'autorisation ou de l'approbation requise.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
EEIC	CIL	47	Dans un premier temps, la ministre devrait informer le Parlement d'ici la fin de l'année des recommandations du présent rapport qu'elle n'a pas l'intention de mettre en application.
	CIL	48	La ministre devrait immédiatement nommer une contrôlease externe ou un contrôleur externe ayant pour mandat de superviser la mise en œuvre des recommandations de ce rapport et des autres recommandations externes qu'elle accepte. Cette personne devrait être appuyée par une petite équipe de son choix, extérieure à l'Équipe de la Défense. Les membres de cette équipe devraient avoir accès à l'ensemble des documents, informations, personnes et entités qu'ils jugent pertinents, y compris le Comité de mise en application des examens externes complets. Enfin, la contrôlease externe ou le contrôleur externe devrait produire un rapport mensuel « d'évaluation et de conseil en matière de contrôle » directement à la ministre et publier des rapports publics semestriels.
EI3	CIL	29	Dans ses rapports annuels, le grand prévôt des Forces canadiennes devrait fournir des données sur la durée des enquêtes de la police militaire. Si ces données indiquent que des problèmes de délais dans les enquêtes persistent ou resurgissent, le grand prévôt des Forces canadiennes devrait réévaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre en 2018 et 2019 et envisager la mise en œuvre de nouvelles réformes.
	CIL	39	Le passage « à qui on a assigné une fonction d'enquêteur au sein du Service national d'enquêtes des Forces canadiennes » qui figure à l'article 107.02 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devrait être abrogé pour permettre à tous les policiers militaires de porter des accusations. Cette recommandation devrait entrer en vigueur une fois que le grand prévôt des Forces canadiennes aura mis en place les ressources, la formation, les politiques et les procédures nécessaires pour permettre aux policiers militaires en uniforme d'exercer cette nouvelle fonction.
	CIL	41	Les accusations portées par des policiers militaires à qui on a assigné une fonction d'enquêteur au sein du Service national des enquêtes des Forces canadiennes devraient être déferées directement au directeur des poursuites militaires sans intervention de la chaîne de commandement de l'accusé.
	CIL	42	Les accusations portées par des policiers militaires autres que ceux à qui on a assigné une fonction d'enquêteur au sein du Service national des enquêtes des Forces canadiennes devraient continuer d'être déferées d'abord aux chaînes de commandement des unités. Les chaînes de commandement des unités devraient toutefois déferer au directeur des poursuites militaires toutes celles parmi ces accusations pour lesquelles elles refusent de procéder par procès sommaire, à l'exception des accusations relatives à des infractions disciplinaires mineures qui ne donnent pas le droit de choisir d'être jugé devant une cour martiale. Une fois que la Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois, LC 2019, c 15 entrera en vigueur, toutes les accusations portées par des policiers militaires relativement à des infractions d'ordre militaire devraient être déferées directement au directeur des poursuites militaires sans intervention de la chaîne de commandement de l'accusé.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	43	Toutes les accusations qui sont actuellement renvoyées à une autorité de renvoi devraient être déferées directement au directeur des poursuites militaires sans passer par une autorité de renvoi. Les accusations déferées au directeur des poursuites militaires devraient être accompagnées des recommandations sur le sort à réserver aux accusations que la chaîne de commandement de l'unité juge pertinentes, s'il en est.
		46	Des exercices pratiques, tels que des procès sommaires fictifs, devraient être inclus dans le curriculum de la Formation et attestation d'officier président. Dans le cadre de l'exercice de son autorité sur tout ce qui touche à l'administration de la justice militaire au sein des Forces armées canadiennes, la juge-avocate générale devrait envisager le caractère souhaitable d'inclure des exercices pratiques dans le curriculum de la Re-certification et attestation d'officier président.
		49	Les membres des Forces armées canadiennes jugés par procès sommaire et reconnus coupables d'une infraction d'ordre militaire devraient avoir le droit d'appeler de leur déclaration de culpabilité et/ou de toute peine imposée auprès d'un juge militaire, sous réserve de l'obtention d'une permission d'appeler. Les peines imposées au terme d'un procès sommaire devraient être exécutées nonobstant l'appel, à moins qu'elles ne soient suspendues par un juge militaire à la demande de l'appelant. L'appelant devrait bénéficier des services d'un avocat de la Direction du service d'avocats de la défense a) aux fins des demandes de permission d'appeler et de suspension des peines imposées au terme du procès sommaire; et b) aux fins de l'appel, si la permission est accordée. Le groupe de travail établi pour identifier le cadre le plus efficace pour la création d'une Cour militaire du Canada permanente ou un groupe de travail constitué de façon similaire devrait identifier le cadre le plus efficace pour la création d'appels à l'encontre de procès sommaires. Le groupe de travail devrait faire rapport au ministre de la Défense nationale.
	CIL	65	En l'absence de circonstances exceptionnelles, les enquêtes sur les allégations d'inconduite sexuelle devraient être menées par la police militaire et non par les unités, sauf en cas d'infraction très mineure.
	CIL	66	Les policiers militaires devraient recevoir une formation adéquate sur l'application de la Déclaration des droits des victimes aux enquêtes en matière d'inconduite sexuelle, et ce, avant même qu'elle entre en vigueur. Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle devrait concevoir cette formation avec l'aide du grand prévôt des Forces canadiennes.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
EI3		70	Une exception au devoir de signaler les incidents d'inconduite sexuelle devrait être établie pour les victimes, leurs confidents, ainsi que pour les professionnels de la santé et de soutien qu'elles consultent. Cependant, leur devoir de signaler devrait être maintenu lorsque le défaut de signaler poserait un risque manifeste et grave de préjudice à un intérêt prépondérant, ce qui pourrait comprendre un préjudice continu ou imminent, un préjudice pour un enfant ou des préoccupations de sécurité nationale. Un groupe de travail devrait être mis sur pied afin de bien cerner ces cas exceptionnels. Le groupe de travail devrait comprendre une autorité indépendante, ainsi que des représentants du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, d'organisations de victimes militaires et du système de justice militaire. Le groupe de travail devrait aussi examiner : (a) la suppression du devoir des témoins de signaler les incidents d'inconduite sexuelle; et (b) l'imposition aux témoins d'un devoir de signaler les incidents d'inconduite sexuelle au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle seulement.
	DEI	71	La relation entre le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, d'un côté, et les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale, de l'autre, devrait être examinée pour veiller à ce que le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle ait un niveau adéquat d'indépendance à l'égard des deux autres. Cet examen devrait être mené par une autorité indépendante.
		72	Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle devrait être chargé de mettre en œuvre un programme offrant des conseils juridiques gratuits et indépendants aux victimes d'inconduite sexuelle, y compris des conseils quant au choix de signaler et, le cas échéant, quant à la façon de le faire et au lieu où le faire, ainsi qu'une orientation tout au long du processus judiciaire. Les avocats civils qui offriront ces services devraient recevoir une formation adéquate sur le droit militaire et le système de justice militaire, et ce, afin d'être en mesure d'offrir des conseils appropriés aux victimes quant aux options dont elles disposent.
		73	Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle devrait recevoir le mandat de faire le suivi de l'adhérence des Forces armées canadiennes aux politiques en matière d'inconduite sexuelle et d'enquêter sur les enjeux systémiques ayant un effet négatif sur les victimes d'inconduite sexuelle, y compris la responsabilisation des Forces armées canadiennes. Pour remplir ce mandat, le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle devrait disposer d'un accès élargi à tous les renseignements dont il a besoin, y compris un accès direct aux bases de données pertinentes comme le Système de suivi et d'analyse de l'opération HONOUR. Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle devrait signaler les obstacles à cet accès dans son rapport annuel. Si le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle continue d'éprouver des difficultés à accéder aux données et aux renseignements pertinents, le Parlement devrait envisager de lui conférer le pouvoir d'ordonner la production d'éléments de preuve.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
EI3		89	La <i>Loi sur la défense nationale</i>, les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes et la DOAD 2017-1, Processus de grief militaire, devraient être modifiés afin d'établir que l'autorité de dernière instance doit étudier et régler un grief dans les 90 jours suivant la réception des conclusions et recommandations du Comité externe d'examen des griefs militaires. Lorsque l'autorité de dernière instance ne respecte pas ce délai, les conclusions et recommandations du Comité externe d'examen des griefs militaires devraient être réputées constituer la décision de l'autorité de dernière instance.
		90	La <i>Loi sur la défense nationale</i> et les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devraient être modifiés afin d'établir que tous les griefs renvoyés à l'autorité de dernière instance devraient être examinés par le Comité externe d'examen des griefs militaires avant que l'autorité de dernière instance les étudie et rende une décision à leur égard.
	CP	93	Un volet sur le processus de grief militaire devrait être inclus dans le programme de formation des recrues des Forces armées canadiennes. Ce volet devrait inclure des renseignements concernant les sujets qui peuvent faire l'objet d'un grief, les limites des pouvoirs de redressement de l'autorité initiale et de l'autorité de dernière instance, la procédure et les délais applicables aux griefs, ainsi que les droits du plaignant pendant le processus de grief militaire et au-delà de celui-ci (y compris le contrôle judiciaire).
	CP	94	Les centres des services de gestion des conflits et des plaintes devraient organiser des activités de sensibilisation au cours de chaque période des affectations afin d'informer les membres des Forces armées canadiennes affectés aux unités locales de leur existence et de leurs fonctions.
		97	Un groupe de travail devrait être formé afin d'évaluer l'opportunité de permettre aux plaignants de s'adresser à un tribunal indépendant en matière de griefs. Ce groupe de travail devrait se demander si tous les griefs, ou seulement certaines catégories de griefs, devraient s'inscrire dans le champ de compétence de ce tribunal. Il devrait aussi considérer l'intégration du recours à un tribunal indépendant dans le processus de grief actuel et déterminer les mesures de réparation qui pourraient être accordées dans le cadre d'un tel recours. Le groupe de travail devrait inclure une autorité indépendante, des représentants du Comité externe d'examen des griefs militaires et des représentants des Forces armées canadiennes. Le groupe de travail devrait faire rapport au ministre de la Défense nationale.
	CIL	99	Le ministère de la Défense nationale devrait fournir aux prochaines autorités d'examen indépendant, dès le début de leurs examens, un rapport sur l'état de mise en œuvre des recommandations des précédents examens indépendants au titre de l'article 273.601 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> ainsi que des autres examens externes ou internes pertinents eu égard à leur mandat. Les responsables chargés d'aider les prochaines autorités d'examen indépendant devraient travailler avec le sous-ministre adjoint (Services d'examen) à cet égard.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
GCR	CIL	1.2	L'organisation de la chef – Conduite professionnelle et culture devrait superviser la mise en œuvre des recommandations pertinentes en collaboration avec les GCD et les réseaux.
	CIL	1.4	La ministre de la Défense nationale devrait être l'autorité qui approuve la justification de la décision de ne pas mettre en œuvre certaines recommandations.
	EBED	2.1	Prendre en compte les GCD. Considérer les GCD comme des voix puissantes pour le changement et la croissance.
	DEI	2.2	Renforcer les GCD. Leur donner les ressources nécessaires à leur épanouissement et à leur progression.
	EBED	2.3	Demander conseil aux GCD. Veiller à ce que leurs voix soient entendues et reconnues et à ce que leurs recommandations soient mises en œuvre.
	DEI	2.4	Nommer des co-champions et co-championnes (militaires et civils) pour chaque GCD qui possèdent une expérience de vie pertinente, dans la mesure du possible.
	CP	2.5	Tenir les champions et championnes responsables de leur engagement envers les GCD. Demander aux GCD d'évaluer leur rendement et leurs contributions au moyen d'évaluations du rendement ou d'enquêtes.
	CIL	4.1	Promouvoir l'histoire des militaires noirs.
GCR		4.4	Suivre l'évolution de la carrière des personnes noires au sein du MDN et des FAC.
	CP	6.1	Ne pas envisager d'embaucher en tant que guides spirituels ou représentants et représentantes multiconfessionnels des candidats et des candidates à l'aumônerie affiliés à des groupes religieux dont les valeurs ne sont pas conformes à celles de l'Équipe de la Défense. Sinon, l'Équipe de la Défense envoie un message incohérent.
	DEI	6.2	Sélectionner des aumôniers et des aumônières qui représentent de nombreuses croyances, y compris des formes de spiritualité au-delà des croyances abrahamiques.
	DEI	6.3	Revoir le processus de sélection pour s'assurer que, en plus des capacités d'écoute, de l'empathie et de l'intelligence émotionnelle, les aumôniers et aumônières possèdent une appréciation intrinsèque de la diversité et une volonté de remettre en question leurs propres croyances.
	CP	6.4	Trouver des moyens d'accorder des équivalences scolaires, par exemple aux gardiens et aux gardiennes du savoir, plutôt que de s'en tenir strictement à la condition préalable selon laquelle tous les aumôniers et aumônières doivent être titulaires d'une maîtrise.
		7.1	Revoir la politique d'universalité du service des FAC afin de cerner les moyens de valoriser les contributions des membres des FAC qui ont été blessés ou mutilés au service de leur pays.
	DEI	8.1	Revoir la structure hiérarchique traditionnelle de la police militaire.
		8.2	S'assurer que tous les membres des FAC connaissent le processus de règlement des griefs de la police militaire.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 1 RECOMMANDATIONS
GCR	DEI	10.2	Permettre aux postes d'ADC d'être occupés par des officiers et des officières qui gravissent les échelons, et non par ceux et celles qui sont en fin de carrière.
	EBED	11.1	Grâce aux observations de l'Organisation consultative des femmes de la Défense, l'organisation de la chef – Conduite professionnelle et culture devrait mener un sondage auprès du personnel afin d'examiner les perceptions du personnel militaire à l'égard des pères qui prennent un congé lié à l'IPAT.
	EBED	11.2	S'assurer que TOUS les pères des FAC prennent leur congé lié à l'IPAT.
		13.1	Avant sa publication et sa diffusion, le Cadre stratégique de santé globale et de bien-être devrait être révisé en tenant compte de ce à quoi ressemblent le racisme, la discrimination et les préjugés dans la pratique.
CCPEN	CIL	1	Qu'une excuse sincère et significative soit prononcée par le premier ministre du Canada. Cela sera essentiel, car un précédent a été établi lors d'excuses du gouvernement du Canada, qui ont été prononcées par le premier ministre.
	CIL	2	Que le ministre de la Défense nationale joue un rôle déterminant dans le processus d'excuses et veiller à ce que des processus soient en place pour réparer les blessures du passé à l'avenir. Il s'agira de l'engagement actif envers le changement de culture dans les Forces armées canadiennes.
	CIL	3	Que les excuses comprennent un engagement envers des mesures durables et viables en matière de programmes et de politiques qui luttent contre le racisme envers les personnes noires dans les Forces armées canadiennes.
	DEI	4	Que les excuses comprennent un engagement envers des mesures durables et viables en matière de programmes et de politiques qui luttent contre le racisme envers les personnes noires dans les Forces armées canadiennes.
	EBED	5	Que l'excuse comprenne la mise en place et l'appui d'un fonds d'héritage à long terme qui crée des possibilités d'éducation, de souvenir et de commémoration du 2 ^e Bataillon de construction.
	CIL	6	Que l'excuse soit accompagnée de la remise d'un souvenir aux descendants et aux familles du 2 ^e Bataillon de construction.
	DEI	7	Que le processus d'excuses ne représente que le début de futures discussions sur le 2 ^e Bataillon de construction et tous les militaires noirs (du passé et du présent) qui ont été victimes de racisme.

RECOMMANDATIONS DU PLAN GLOBAL DE MISE EN ŒUVRE – PHASE 2

(achèvement anticipé d'ici à décembre 2024)

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
EEIC	CIL	3	Les politiques pertinentes des FAC devraient adopter la définition du harcèlement du Code canadien du travail.
	CIL	10	Les griefs liés à l'inconduite sexuelle devraient être identifiés, classés par ordre de priorité et traités rapidement par le système des griefs militaires au niveau de l'AI et de l'ADI. Le VCEMD, ou son délégué désigné, devrait être chargé de superviser le processus pour tout grief lié à l'inconduite sexuelle, au harcèlement sexuel ou à la discrimination fondée sur le sexe, ou impliquant une allégation de représailles pour avoir signalé ou divulgué d'une autre manière un tel cas d'inconduite, de harcèlement ou de discrimination. Pour de tels griefs, l'AGFC devrait désigner une AI ayant une expertise dans le domaine et qui est indépendante de la chaîne de commandement de la partie plaignante. L'ORFC 7.21 devrait être modifié afin de préciser que les griefs liés à l'inconduite sexuelle, au harcèlement sexuel et à la discrimination fondée sur le sexe doivent obligatoirement être soumis au CEEGM. Enfin, c'est le CEMD qui doit rester l'ADI, et il devrait être tenu de régler l'affaire dans les trois mois.
	DEI	11	La section 5 de la DOAD 9005-1 devrait être supprimée et les ORFC 4.02 (visant les officiers) et 5.01 (concernant les MR) devraient être modifiés de manière à soustraire l'inconduite sexuelle à leur application. Il faut envisager l'abolition de l'obligation de signaler pour toutes les infractions en vertu du Code de discipline militaire.
	DEI	14	Le CIIS devrait s'assurer qu'il peut faciliter un accès immédiat à de l'assistance juridique aux victimes d'inconduite sexuelle. Cette assistance juridique doit être disponible à travers le pays et sur toute question liée à l'inconduite sexuelle dans les FAC, y compris à l'égard des différents processus qui peuvent être déclenchés en raison d'une divulgation. Pour ce faire, le CIIS devrait dresser une liste d'avocats non militaires capables de fournir de tels services et s'assurer qu'ils sont correctement formés pour les offrir. Le CIIS devrait aussi préparer un barème des honoraires pour ces services, et prévoir le paiement direct aux avocats.
	CIL	18	La structure administrative du CIIS devrait être revue afin d'accroître son indépendance, son efficacité et sa juste place dans l'Équipe de la Défense.
	DEI	19	Le rôle, la composition et la gouvernance du CCE devraient être revus. Il devrait être composé d'experts externes et de défenseurs des victimes et des survivantes, et comprendre une représentation adéquate des groupes en quête d'équité et des groupes minoritaires qui sont touchés de manière disproportionnée par l'inconduite sexuelle. Il devrait publier un rapport annuel afin de fournir une perspective externe sur l'évolution du rôle et le rendement du CIIS.
	EBED	24	Les FAC devraient évaluer les avantages et les désavantages de former un nouveau groupe professionnel d'instructeurs/éducateurs/formateurs au sein des FAC, ou une spécialité au sein des groupes professionnels responsables des ressources humaines, afin de créer un bassin permanent d'instructeurs et d'éducateurs compétents et professionnels.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
EEIC	CP	25	Les FAC devraient élaborer et mettre en œuvre un processus de libération rapide et accéléré des recrues en période d'essai qui reçoivent leur instruction de base ou qui assistent à des cours élémentaires dans une école de formation, y compris l'ELRFC et les collèges militaires, et qui démontrent une incapacité flagrante à répondre aux attentes des FAC en matière d'éthique et de culture.
	DEI	29	Une équipe composée à la fois de membres de l'Équipe de la Défense et d'experts externes, sous la direction d'un spécialiste externe dans le domaine de l'éducation, devrait procéder à un examen détaillé des avantages, des désavantages et des coûts, pour les FAC et généralement parlant, de continuer à éduquer les élèves-officiers provenant du PFOR dans un collège militaire. Cet examen devrait se pencher sur la qualité de l'éducation, de la socialisation et de l'instruction militaire obtenues dans cet environnement. Il devrait également examiner et évaluer les différents modèles existants pour fournir une formation universitaire et au leadership militaire pour les élof/aspm. Finalement, l'examen devrait déterminer si le CMR Kingston et le CMR Saint-Jean doivent demeurer des établissements pouvant décerner des diplômes universitaires de premier cycle, ou si les candidats au poste d'officier devraient plutôt obtenir un diplôme de premier cycle dans une université civile par l'entremise du PFOR. Entre-temps, le CCPC devrait travailler avec la direction du CMR Kingston et du CMR Saint-Jean pour lutter contre les problèmes de culture de longue date uniques aux collèges militaires, y compris l'environnement misogyne et discriminatoire et les incidents d'inconduite sexuelle qui perdurent en leur sein. Les progrès devraient se mesurer autrement que par le nombre d'heures de formation données aux élèves-officiers. Le sondage de fin d'études pour les finissants devrait être modifié afin de recueillir de l'information sur les expériences des élèves en lien avec l'inconduite sexuelle et la discrimination.
	CIL	30	Une section devrait être ajoutée au RER exigeant du superviseur qu'il atteste qu'à sa connaissance, le militaire évalué n'est pas sous l'effet d'une enquête ou d'une procédure, qu'elle soit criminelle, disciplinaire, administrative ou autre, pour des allégations d'inconduite sexuelle. Si le superviseur a connaissance d'une telle enquête ou procédure, il ne devrait pas révéler son existence si cela nuirait à l'intégrité de celle-ci. Sinon, il devrait fournir tous les détails pertinents de l'enquête ou de la procédure.
	DEI	36	Les FAC devraient établir pour la promotion des femmes un système de cibles progressives augmentant le nombre de femmes dans chaque grade, en vue d'accroître leur proportion au sein des officiers généraux au-dessus de leur niveau de représentation dans les effectifs globaux des FAC.
	DEI	40	Les FAC devraient élaborer une nouvelle politique concernant la planification de la relève fondée sur l'ACS+, garantissant que les femmes ne sont pas victimes de pratiques directement ou indirectement discriminatoires dans la planification de la relève et guidant adéquatement les gestionnaires de carrière, les comités de relève et autres parties prenantes de la planification de la relève.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
EEIC	CIL	46	Avec l'apport de la communauté universitaire, les ORFC citées à la section 5.2 de la DOAD 5062-1 devraient être revues et révisées au besoin pour faciliter la recherche. En outre, les FAC devraient envisager de renoncer à l'évaluation éthique du CERSS d'une proposition externe qui a déjà été approuvée par le comité d'éthique de la recherche d'un établissement universitaire.
EI3	CIL	5	Un groupe de travail devrait être mis sur pied pour identifier le cadre le plus efficace pour la création d'une Cour militaire du Canada permanente. Le groupe de travail devrait inclure une autorité indépendante, des représentants du ministère de la Justice du Canada et des représentants du système de justice militaire. Le groupe de travail devrait faire rapport au ministre de la Défense nationale.
	CIL	17	Le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et le Service canadien des poursuites militaires devraient recueillir, conserver et centraliser des données sur les infractions civiles commises par des justiciables du code de discipline militaire inculpés dans le système de justice militaire ou dans le système de justice civil. Les données devraient à tout le moins comprendre le nombre d'infractions civiles présumément commises par des justiciables du code de discipline militaire ayant mené à des accusations, la nature de ces infractions, le raisonnement à l'appui de la décision quant au système choisi pour porter les accusations, le temps écoulé entre la plainte et la fin du procès, ainsi que l'issue des accusations, y compris les peines infligées le cas échéant.
	CIL	18	Le grand prévôt des Forces canadiennes et le directeur des poursuites militaires devraient coordonner les approches des procureurs militaires et des membres de la police militaire quant à l'exercice de la compétence militaire sur les infractions civiles commises par des justiciables du code de discipline militaire. Le grand prévôt des Forces canadiennes devrait également rendre facilement accessibles au public les parties des ordres du Groupe de la Police militaire portant sur l'exercice de la compétence militaire ou civile sur ces infractions.
	CIL	35	Le grand prévôt des Forces canadiennes et la juge-avocate générale devraient fournir, dans leurs prochains rapports annuels, des données et des évaluations sur les arrestations et les détentions avant procès. Les données devraient, à tout le moins, comprendre le nombre d'arrestations, le statut des personnes qui ont procédé aux arrestations et qui ont été arrêtées, la nature des infractions d'ordre militaire alléguées, la durée des détentions, ainsi que des renseignements sur les diverses communautés auxquelles les personnes arrêtées ou détenues se sont identifiées.
	CIL	44	Les renseignements prescrits au paragraphe 108.15(1) des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devraient être fournis sur support électronique, sauf dans des cas exceptionnels, en tenant compte de la nature des renseignements et des exigences du service. Si l'accusé décide de consulter un avocat de la défense militaire, la Direction du service d'avocats de la défense devrait aussi recevoir une copie de ces renseignements ou obtenir accès à ceux-ci.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	44 suite	Le paragraphe 108.17(2) des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devrait être modifié pour prévoir que le délai raisonnable accordé à l'accusé pour faire son choix ne devrait en aucun cas être inférieur à 48 heures à partir du moment où l'accusé, l'officier désigné et l'avocat de la défense militaire, le cas échéant, ont reçu une copie de ces renseignements ou ont obtenu accès à ceux-ci.
	CIL	47	Une Formation et attestation d'officier désigné officielle devrait être développée et mener à une attestation renouvelable, essentiellement de la même façon que la Formation et attestation d'officier président. Des exercices pratiques, tels que des procès sommaires fictifs, devraient y être inclus. Chaque unité des Forces armées canadiennes devrait établir une liste d'officiers désignés ayant réussi la Formation et attestation d'officier désigné. Les accusés devraient être invités à choisir leurs officiers désignés parmi ceux dont les noms figurent sur cette liste. Cependant, les accusés devraient préserver le droit de demander la désignation d'autres personnes pour les aider après avoir été informés du fait qu'elles n'ont ni été formées, ni été attestées. Des efforts devraient néanmoins être faits pour offrir la Formation et attestation d'officier désigné aux personnes désignées bien qu'elles n'aient pas figuré sur la liste, dans toutes les circonstances où cela ne serait pas incompatible avec le rétablissement rapide de la discipline au niveau de l'unité. Les Forces armées canadiennes devraient veiller à ce que les officiers désignés disposent de suffisamment de temps, compte tenu de leurs autres tâches, pour préparer adéquatement la défense des accusés dans le cadre de procès sommaires.
	CIL	48	Les présidents devraient être tenus de fournir des motifs écrits pour justifier leurs conclusions selon lesquelles un membre des Forces armées canadiennes a commis une infraction d'ordre militaire et pour justifier les peines imposées au terme de procès sommaires. Les présidents devraient, en règle générale, être tenus d'enregistrer sur vidéo les procès sommaires ou, au minimum, d'enregistrer l'audio de ceux-ci. Les enregistrements devraient être accessibles aux membres des Forces armées canadiennes qui pourraient demander la révision des procédures d'un procès sommaire et qui pourraient avoir besoin de se fier aux enregistrements ou de les faire transcrire à cette fin.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	69	Les règlements mettant en œuvre la Déclaration des droits des victimes, ou leurs politiques connexes, devraient : (a) préciser que les victimes doivent obtenir des renseignements clairs relativement aux droits qui leur sont garantis par la Déclaration des droits des victimes, y compris la nature des renseignements auxquels elles ont droit, la personne responsable de les leur fournir et le moment où les renseignements devraient être fournis; (b) établir un processus de plainte qui soit simple, accessible, solide et qui résulte en une application et une responsabilisation effective; et (c) comprendre une exigence de formation obligatoire, adaptée au rôle des acteurs du système de justice militaire, quant aux enjeux relatifs aux victimes (y compris les effets des traumatismes et les meilleures pratiques pour interagir avec les victimes), quant aux droits des victimes et quant aux obligations des acteurs en vertu de la Déclaration des droits des victimes.
	CIL	86	Les membres des Forces armées canadiennes qui ont l'intention de déposer un grief devraient être tenus de présenter un avis d'intention de déposer un grief. L'avis d'intention de déposer un grief devrait être envoyé directement aux commandants de ces membres, avec une copie au centre local des services de gestion des conflits et des plaintes. La présentation d'un avis d'intention de déposer un grief devrait avoir pour effet de suspendre le délai dans lequel un grief doit être déposé. Les Forces armées canadiennes devraient déterminer les modalités de la suspension et de la reprise des délais en consultation avec la Gestion intégrée des conflits et des plaintes. Les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes et la DOAD 2017-1, Processus de grief militaire devraient être modifiés en conséquence.
	CIL	87	L'autorité initiale devrait pouvoir demander une prolongation de son délai au plaignant. Cette demande devrait énoncer que le plaignant n'est pas obligé de consentir à la prolongation du délai et qu'il ne peut faire l'objet de représailles d'aucune sorte s'il refuse. La demande devrait être faite par écrit et transmise directement au plaignant, avec une copie au centre local des services de gestion des conflits et des plaintes. Le grief devrait être réputé avoir été rejeté si l'autorité initiale n'a pas rendu sa décision ou demandé une prolongation de délai au plaignant dans le délai qui lui était imparti pour étudier et régler le grief.
	CIL	88	Si les autorités initiales n'atteignent pas l'objectif et l'échéancier établi à l'alinéa 13a) de la Directive du CEMD pour l'amélioration du système de grief des FAC en ce qui a trait à leur taux de conformité aux délais prévus au paragraphe 7.15(2) des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes et à l'article 9.8 de la DOAD 2017-1, Processus de grief militaire, ces dispositions devraient être modifiées afin d'établir qu'une autorité initiale doit étudier et régler un grief dans les 90 jours suivant sa réception.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	92	Les Forces armées canadiennes devraient examiner les rôles respectifs des militaires désignés et des agents des services de gestion des conflits et des plaintes pour déterminer si les militaires désignés jouent encore un rôle utile dans le processus de grief militaire. Si tel est le cas, une Formation et attestation de militaire désigné officielle devrait être développée et mener à une attestation renouvelable. Cette formation devrait comprendre des exercices pratiques. Chaque unité des Forces armées canadiennes devrait établir une liste de militaires désignés ayant réussi la Formation et attestation de militaire désigné. Les plaignants devraient être invités à choisir leurs militaires désignés parmi ceux dont les noms figurent sur cette liste. Cependant, les plaignants devraient préserver le droit de demander la désignation d'autres personnes pour les aider après avoir été informés du fait qu'elles n'ont ni été formées, ni été attestées. Lorsque les circonstances le permettent, des efforts devraient néanmoins être faits pour offrir la Formation et attestation de militaire désigné aux personnes désignées bien qu'elles n'aient pas figuré sur la liste. Les Forces armées canadiennes devraient veiller à ce que les militaires désignés disposent de suffisamment de temps, compte tenu de leurs autres tâches, pour aider adéquatement les plaignants à préparer leur grief et à s'y retrouver dans le processus.
	CIL	96	L'article 29.21 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de permettre au Comité externe d'examen des griefs militaires d'ordonner la production de documents et pièces sans qu'il n'ait l'obligation de tenir une audience.
	CIL	98	Le processus d'examen indépendant prévu à l'article 273.601 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait prévoir au moins neuf mois pour la réalisation de l'examen et la rédaction du rapport. Ce délai devrait commencer une fois toutes les étapes préliminaires accomplies et prendre fin au moment du dépôt du rapport auprès du ministre de la Défense nationale.
	CIL	100	Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes devraient mener une série d'évaluations pour chaque module de formation : leur conception, le type de participation et la fréquence et l'application des connaissances et des compétences acquises. Le résultat de ces évaluations devrait être mis à la disposition des prochaines autorités d'examen indépendant.
	CIL	101	Les prochaines autorités d'examen indépendant devraient, avant le début de la période consacrée à l'examen, être informées de toutes les données pertinentes sur le rendement et le fonctionnement du système de justice militaire, du processus de grief militaire et du régime des plaintes concernant la police militaire.
	CIL	105	Il devrait y avoir une évaluation du caractère adéquat des ressources affectées à l'élaboration de politiques en matière de justice militaire.
	CIL	106	Les hauts fonctionnaires du Cabinet du juge-avocat général devraient entamer des discussions avec les hauts fonctionnaires du ministère de la Justice du Canada afin d'améliorer l'échange d'informations et la collaboration à l'égard d'initiatives de politique publique.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	107	Le Cabinet du juge-avocat général devrait, en collaboration avec le ministère de la Justice du Canada et le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, revoir sa participation aux groupes de travail fédéraux-provinciaux-territo-riaux sur le système de justice.
GCR	CIL	1.1	L'Équipe de la Défense, en particulier l'organisation de la chef – Conduite professionnelle et culture, devrait poursuivre le travail de compilation des recom-mandations provenant des études, enquêtes et groupes consultatifs précé-dents.
	CIL	1.3	Les progrès dans la mise en œuvre des recommandations doivent être suivis jusqu'au niveau des unités et doivent être consignés par l'organisation de la chef – Conduite professionnelle et culture.
	CP	3.1	Améliorer l'éducation et la sensibilisation à tous les niveaux.
	CIL	3.2	Entamer un dialogue sur la restitution des terres ou l'indemnisation avec les communautés des Premières Nations qui ont été touchées par la saisie de terres pour l'aménagement de bases et d'installations militaires.
	CIL	3.3	Établir des alliances avec les nations autochtones.
	DEI	3.4	Établir des initiatives à long terme adaptées à la culture des membres de Premières Nations qui font partie des FAC et du MDN.
	EBED	4.2	Renforcer le Groupe consultatif des minorités visibles de la Défense et le Réseau des employés noirs de l'Équipe de la Défense.
	DEI	4.3	Accroître l'utilisation de l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).
	CP	4.5	Créer un environnement sûr et crédible pour que les personnes noires puissent présenter leurs plaintes pour racisme.
	CIL	5.1	Élargir la coopération interfonctionnelle et entre services entre les organisa-tions militaires et policières et les organisations de renseignement.
	EBED	5.2	Tirer parti des connaissances des groupes et des réseaux consultatifs de la Défense.
	CIL	5.3	S'assurer que les procédures et les outils de signalement sont accessibles et bien compris par tous les membres de l'Équipe de la Défense, car ils constitu-ent la première ligne de défense.
	EBED	7.2	Collaborer avec le GCD pour les personnes handicapées afin de mieux adapter les stratégies d'inclusion de l'Équipe de la Défense, notamment des listes de contrôle, du coaching et du mentorat, l'élaboration de protocoles, des lignes directrices en matière de vérification, etc.
	CIL	7.3	Les chefs doivent faire preuve de discipline en veillant à ce que leurs communi-cations soient accessibles à tous et à toutes.
	DEI	7.4	Réaliser des audits de mobilité pour toutes les infrastructures de défense et ac-célérer les démarches entreprises pour que chaque bâtiment soit accessible.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 2 RECOMMANDATIONS
GCR	EBED	9.1	L'Organisation consultative de la fierté de l'Équipe de la Défense devrait avoir l'occasion de formuler des recommandations pour remédier à la discrimination systémique dont sont victimes les membres transgenres de l'Équipe de la Défense dans leur milieu de travail.
	CP	10.1	Permettre aux postes d'ADC d'être occupés par des officiers et des officières qui gravissent les échelons, et non par ceux et celles qui sont en fin de carrière.
	DEI	10.3	Appliquer une politique stricte visant à garantir que tous les postes honoraires soient attribués à des membres de groupes sous-représentés jusqu'à ce que tous les obstacles à ces nominations, involontaires ou non, n'existent plus.
	CIL	12.1	L'Équipe de la Défense doit devenir une organisation axée sur les données.
	CIL	12.2	L'examen des tableaux de bord doit faire partie d'un protocole strict utilisé lors des visites d'unités et de services, jusqu'à ce que la représentation soit si bien répartie qu'il ne soit plus nécessaire d'y accorder une attention supplémentaire.
	CIL	12.3	Le rendement et les progrès des unités, des services et des équipes doivent être évalués pour qu'il soit possible de cerner les domaines dans lesquels des ressources supplémentaires peuvent être nécessaires.
CCPEN	DEI	8	Que l'excuse soit suivie de la création d'un comité consultatif de la ministre sur le racisme envers les personnes noires afin d'informer la ministre de la Défense nationale et le leadership supérieur des Forces armées canadiennes sur une voie à suivre concise pour entamer un changement de culture.

RECOMMANDATIONS DU PLAN GLOBAL DE MISE EN ŒUVRE – PHASE 3

(achèvement anticipé d'ici à décembre 2025)

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EEIC	CIL	4	La définition actuelle d'une relation personnelle doit être maintenue : – Une relation personnelle est : Une relation affective, romantique, sexuelle ou familiale, y compris le mariage, l'union de fait et l'union civile, entre deux militaires ou un militaire et un employé ou un entrepreneur du MDN ou un militaire d'une force alliée. Le concept de « relation personnelle préjudiciable » devrait quant à lui être aboli. Tout membre des FAC ayant une relation personnelle avec un autre membre devrait en informer sa chaîne de commandement. Les commandants devraient disposer de lignes directrices adéquates sur la manière de gérer les situations portées à leur attention. Selon le cas, ils pourraient décider de ne rien faire, d'accommoder la relation grâce à des mesures déjà disponibles ou, si nécessaire, de faire en sorte que les membres aient peu d'interactions professionnelles entre eux. Il existe, bien entendu, toute une série de mesures intermédiaires qui pourraient être appropriées pour protéger les meilleurs intérêts de l'organisation, des personnes impliquées et des autres parties prenantes. Si une relation personnelle non divulguée est mise au jour entre des membres de grades différents, ou dans une situation où il existe autrement un déséquilibre de pouvoir, il devrait y avoir une présomption réfutable que la relation n'était pas consensuelle. Toute conséquence négative devrait alors viser principalement le membre le plus haut gradé ou autrement en position de pouvoir.
	CIL	5	Les infractions sexuelles visées par le <i>Code criminel</i> devraient être retirées de la compétence des FAC. Elles devraient faire l'objet de poursuites exclusivement devant les tribunaux criminels civils dans tous les cas. Lorsqu'une infraction a lieu au Canada, elle devrait faire l'objet d'une enquête par les forces de police civiles dans les plus brefs délais. Lorsque l'infraction a lieu à l'extérieur du Canada, la PM peut agir en premier lieu pour sauvegarder les preuves et commencer une enquête, mais elle doit se mettre en rapport avec les autorités civiles chargées de l'application de la loi le plus tôt possible. Les infractions sont les suivantes : – Infractions d'ordre sexuel énumérées à la partie V du Code criminel; – Infractions d'ordre sexuel énumérées à la partie VII du Code criminel, y compris mais sans s'y limiter les agressions sexuelles; et – Toute « infraction désignée » telle que définie aux paragraphes 490.011(1) (a), (c), (c.1), (d), (d.1) ou (e) du Code criminel, dans la mesure où elle n'est pas déjà visée ci-dessus.
	CIL	6	Le DACM devrait, au sujet des examens administratifs entrepris de 2015 à ce jour et portant sur l'inconduite sexuelle qui ont abouti au maintien du membre sans restriction de carrière, s'engager dans une évaluation d'assurance qualité menée en externe – d'une manière semblable à ce que prévoit le PEAS, une initiative du SNEFC.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EEIC	CP	20	Les FAC devraient restructurer et simplifier leurs processus de recrutement, d' enrôlement et d' instruction de base afin de raccourcir sensiblement la phase de recrutement et de créer une période de probation au cours de laquelle une évaluation plus complète des candidats pourrait être réalisée – et une libération anticipée effectuée, au besoin.
	CP	21	Les FAC devraient sous-traiter certaines fonctions de recrutement afin de réduire la charge de leurs recruteurs, tout en augmentant la compétence professionnelle de ces derniers.
	CP	22	Les FAC devraient mettre en place de nouveaux processus qui permettraient d' évaluer et de traiter de manière appropriée les attitudes problématiques en matière de culture et de genre à un stade précoce, avant ou après le recrutement.
	EBED	23	Les FAC devraient fournir les meilleurs instructeurs et membres du personnel possibles à toutes les écoles de formation. Plus précisément, les FAC devraient : – donner la priorité aux affectations aux unités d' entraînement, et surtout à celles procurant de l' instruction aux nouvelles recrues et aux élof/aspm; – inciter et récompenser ceux qui, dans l' ensemble des FAC, occupent un poste d' instructeur à l' ELRFC, un autre poste clé d' instructeur ou un poste au sein d' une unité d' entraînement, ou encore qui termine une formation en enseignement. Ces mesures pourraient prendre la forme d' incitatifs salariaux, de promotions accélérées, d' ententes de priorité concernant une affectation future, ou de tout autre moyen efficace; – aborder les facteurs qui découragent actuellement ces affectations, tels que les obstacles, réels ou apparents, que représentent les affectations hors régiment lors des promotions ou réaffectations; et – garantir une évaluation adéquate des candidatures pour les postes d' instructeurs, autant au niveau des compétences que du caractère.
	CP	26	Les FAC devraient accroître le nombre de possibilités pour les membres des FAC, et tout particulièrement pour les dirigeants principaux et d' officiers généraux, d' être détachés auprès du secteur privé ou d' autres agences et ministères gouvernementaux.
	DEI	28	La structure de commandement d' autorité et de responsabilité de l' escadre des élèves-officiers devrait être éliminée.
	CIL	31	Une fiche d' inconduite passée devrait être dressée pour chaque candidat à une promotion au grade de lieutenant-colonel/capitaine de frégate ou supérieur ou au grade d' adjudant-chef/premier maître de 1re classe, par une unité appropriée relevant du CPM. Cette fiche devrait inclure tous les éléments que les FAC jugent être une inconduite grave – mais à tout le moins les condamnations pour infraction au <i>Code criminel</i> à caractère sexuel et les constats de harcèlement sexuel. Les FAC devraient également rédiger des lignes directrices appropriées à l' intention des comités de sélection sur la façon de prendre en compte l' inconduite passée dans le cadre de leurs délibérations et de la prise de décision. Enfin, les FAC devraient prévoir les dispositions appropriées dans leur politique pour la réhabilitation, y compris l' élimination des condamnations criminelles pour lesquelles la suspension de casier judiciaire a été accordée.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EEIC	EBED	33	Les nouveaux processus d'évaluation psychométrique et d'examen à 360 degrés utilisés aux fins de confirmation pour la promotion des officiers généraux devraient être soigneusement révisés annuellement par un expert externe pour les affiner progressivement. Les résultats de cette révision annuelle devraient être transmis à la ministre.
	EBED	34	Le nouveau processus relatif aux officiers généraux, dont les tests psychométriques et l'évaluation à 360 degrés par plusieurs évaluateurs, devrait, au minimum, être étendu aux candidats considérés pour la promotion au grade de lieutenant-colonel/capitaine de frégate ou supérieur ou au grade d'adjudant-chef/premier maître de 1re classe.
	CIL	35	Le système d'EPC devrait être modifié pour inclure une exigence d'autocertification dans le RER pour les personnes considérées pour la promotion au grade de lieutenant-colonel/capitaine de frégate ou supérieur ou au grade d'adjudant-chef/premier maître de 1re classe, comme c'est déjà le cas pour les nominations des officiers généraux. Le candidat devrait attester qu'il ne fait pas ou n'a pas fait l'objet d'une enquête ou d'une procédure, qu'elle soit criminelle, disciplinaire, administrative ou autre, concernant une inconduite sexuelle; et si c'est le cas, tous les détails pertinents devraient être fournis.
	DEI	37	Les FAC devraient examiner le principe de l'universalité du service par le prisme ACS+ et le moderniser afin que les femmes et les victimes d'inconduite sexuelle soient traitées équitablement et d'une façon qui tient compte de la situation comme des facteurs de risque qui leur sont propres.
	CIL	38	Tous les comités de relève devraient adopter la démarche et la méthodologie de la MRC avec sa « liste d'examen des incidents », afin de convenablement cerner les inquiétudes et les amener devant les comités de façon cohérente et continue.
	EBED	39	Tous les comités de relève concernant les majors et grades supérieurs et les comités de nomination des adjudants-mâtres/premier maître de 2 ^e classe devraient inclure un membre civil indépendant provenant de l'extérieur de l'Équipe de la Défense.
EI3	CIL	2	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée pour permettre au gouverneur en conseil de nommer juge militaire tout officier ou militaire du rang qui est avocat inscrit au barreau d'une province et qui a été officier ou militaire du rang et avocat respectivement pendant au moins dix ans.
	CIL	6	Les règles de pratique et de procédure du juge militaire en chef visées à l'article 165.3 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient être édictées par le gouverneur en conseil le plus tôt possible. Les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale devraient prioriser leur édicition pour atteindre cet objectif. D'ici à ce qu'une Cour militaire du Canada permanente soit créée, l'administratrice de la cour martiale et la juge-avocate générale devraient examiner les réformes qui pourraient être souhaitables pour atténuer autant que possible les préoccupations soulevées par le statut ad hoc des cours martiales. Elles devraient recommander la mise en œuvre de ces réformes aux autorités appropriées.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EI3	EBED	7	Le directeur des poursuites militaires et le directeur du service d'avocats de la défense devraient être nommés par le gouverneur en conseil, sur recommandation du ministre de la Défense nationale. Le directeur des poursuites militaires et le directeur du service d'avocats de la défense devraient être nommés à titre inamovible pour un mandat de sept ans, sous réserve à tout moment de révocation motivée par le gouverneur en conseil appuyée par une résolution de la Chambre des communes à cet effet. Leurs mandats ne devraient pas pouvoir être renouvelés.
	CIL	8	Les paragraphes 165.17(3) à 165.17(6) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient être abrogés. Si un pouvoir de donner des directives en ce qui concerne une poursuite en particulier doit demeurer, ce pouvoir devrait à tout le moins être conféré au ministre de la Défense nationale personnellement et non au juge-avocat général. Toute directive au directeur des poursuites militaires devrait être obligatoirement donnée par écrit et être publiée dans la Gazette du Canada. Le ministre de la Défense nationale ou le directeur des poursuites militaires devrait être autorisé à ordonner le report de la publication au plus tard au terme de la poursuite ou de celui de toute poursuite connexe s'il estime que ce délai est dans l'intérêt de l'administration de la justice militaire.
	CIL	9	Des dispositions spécifiques aux procureurs et avocats de la défense militaires devraient être édictées dans les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. Ces dispositions devraient énoncer expressément que : (a) les procureurs militaires sont des représentants locaux de la justice, avec des obligations accrues envers le système de justice militaire et envers l'accusé; (b) les avocats de la défense militaires sont les avocats de leurs clients et ont un devoir de loyauté qui les oblige à se dévouer pleinement à la cause de leurs clients; et (c) les procureurs et les avocats de la défense militaires peuvent devoir exercer leurs fonctions d'une manière qui puisse parfois ne pas s'accorder avec le point de vue de la chaîne de commandement ou du juge-avocat général.
	CIL	10	L'article 9.2 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de préciser la signification de l'autorité du juge-avocat général « sur tout ce qui touche à l'administration de la justice militaire au sein des Forces canadiennes ». À tout le moins, la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait prévoir expressément que l'exercice de cette autorité doit s'effectuer dans le respect de l'indépendance des procureurs militaires, des avocats de la défense militaires et des autres acteurs statutaires à l'intérieur du système de justice militaire.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	11	Les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devraient prévoir expressément que : (a) le directeur des poursuites militaires et le directeur du service d'avocats de la défense doivent être informés de l'intérêt d'avocats militaires à être affectés dans leurs divisions respectives, et être consultés par le juge-avocat général au sujet des affectations; (b) les avocats militaires sont normalement affectés au Service canadien des poursuites militaires ou à la Direction du service d'avocats de la défense pour un mandat d'au moins cinq ans; (c) les avocats militaires affectés au Service canadien des poursuites militaires ou à la Direction du service d'avocats de la défense relèvent exclusivement du commandement du directeur des poursuites militaires ou du directeur du service d'avocats de la défense, selon le cas, et ce, à toutes fins, y compris la détermination de leurs fonctions, les affaires disciplinaires dont ils font l'objet et les évaluations de rendement.
	CIL	12	Un groupe de travail devrait être établi afin d'envisager des réformes supplémentaires visant à renforcer l'indépendance des procureurs et des avocats de la défense militaires. Ce groupe de travail devrait inclure une autorité indépendante, ainsi que la juge-avocate générale, le directeur des poursuites militaires et le directeur du service d'avocats de la défense ou leurs représentants. Les réformes examinées devraient à tout le moins inclure : (a) la civilianisation complète ou partielle des postes de directeur des poursuites militaires et de directeur du service d'avocats de la défense, ou des postes de procureurs et d'avocats de la défense militaires plus généralement; (b) un recours accru par la Direction du service d'avocats de la défense aux membres de la Force de réserve qui sont des avocats; (c) l'établissement d'un Cabinet du directeur du service d'avocats de la défense à titre d'unité indépendante, distincte du Cabinet du juge-avocat général et n'étant pas sous sa direction générale; et (d) l'établissement d'un cheminement de carrière distinct pour les procureurs militaires et les avocats de la défense militaires, comprenant potentiellement des mécanismes spéciaux pour leurs promotions.
	EBED	13	L'article 18.3 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de prévoir que le grand prévôt des Forces canadiennes soit nommé, à titre amovible, par le gouverneur en conseil. Par conséquent, le chef d'état-major de la défense ne devrait pas avoir le pouvoir de révoquer le grand prévôt des Forces canadiennes.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EI3	EBED	13 suit	Le grand prévôt des Forces canadiennes devrait rendre compte au ministre de la Défense nationale de l'exercice de ses attributions. Les références au vice-chef d'état-major de la défense à l'article 18.5 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient conséquemment être remplacées par des références au ministre de la Défense nationale. De plus, l'article 18.6 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de prévoir que le grand prévôt des Forces canadiennes présente au ministre de la Défense nationale un rapport annuel sur ses activités et les activités de la police militaire au cours de l'exercice
	EBED	14	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin de renommer le grand prévôt des Forces canadiennes grand prévôt général et afin de prévoir que ce dernier détienne au moins le grade de brigadier-général.
	EBED	15	Les paragraphes 18.5(3) à 18.5(5) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient être abrogés. Pour plus de clarté, l'article 18.5 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de prévoir que la direction générale et le pouvoir du vice-chef d'état-major de la défense (ou du ministre de la Défense nationale advenant que la recommandation n° 13 soit mise en œuvre) d'établir des lignes directrices ou de donner des instructions générales n'incluent pas le pouvoir de donner des instructions concernant des décisions précises d'application de la loi dans un cas en particulier.
	CIL	16	Le paragraphe 250.19(1) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de prévoir que « [q]uiconque – y compris un officier ou militaire du rang – peut [...] porter plainte [pour ingérence devant la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire] contre un officier ou un militaire du rang ou un cadre supérieur du ministère s'il est fondé à croire, pour des motifs raisonnables, que celui-ci a entravé une fonction de nature policière ».
	CIL	19	Le directeur des poursuites militaires et le grand prévôt des Forces canadiennes devraient faire en sorte que le Service canadien des poursuites militaires et le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes adhèrent à des principes et présomptions clairs pour déterminer si les infractions civiles commises par des justiciables du code de discipline militaire doivent faire l'objet d'enquêtes et de procédures dans le système de justice civil ou dans le système de justice militaire. Préférentiellement, des critères appropriés seraient établis dans le cadre d'une entente multilatérale conclue entre le directeur des poursuites militaires, la directrice des poursuites pénales et les chefs provinciaux et territoriaux des poursuites pénales, en consultation avec le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et les forces policières civiles. Toutefois, le fait qu'aucune entente multilatérale ne soit conclue ou qu'aucun effort ne soit fait en ce sens ne devrait pas empêcher le directeur des poursuites militaires et le grand prévôt des Forces canadiennes de préciser unilatéralement les critères actuels.
	CIL	20	Dans le cas peu probable d'un conflit entre les autorités civiles et les autorités militaires quant à l'exercice de leur compétence sur des infractions civiles commises par des justiciables du code de discipline militaire, la compétence et les autorités civiles devraient avoir préséance.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	21	Un groupe de travail devrait être établi pour procéder à un examen de l'exercice de la compétence militaire sur les infractions civiles commises par les jeunes contrevenants et par les civils assujettis au code de discipline militaire et à un examen de l'exercice de la compétence militaire continue. Le groupe de travail devrait considérer la nécessité de réformer les règles de compétence actuelles et, le cas échéant, faire des recommandations sur les mesures de réforme à adopter. Le groupe de travail devrait inclure une autorité indépendante, des représentants du ministère de la Justice du Canada et des représentants du système de justice militaire. Dans l'intérim, des principes et présomptions clairs devraient être formulés à l'égard de tels exercices de la compétence militaire.
	CIL	22	Un groupe de travail devrait être créé pour mener un examen des défis posés par l'application limitée du code de discipline militaire aux membres de la Force de réserve. Le groupe de travail devrait considérer la nécessité pour les FAC de pouvoir assujettir en tout temps les membres de sa Force de réserve à certaines normes de conduite clés, particulièrement en ce qui concerne l'inconduite sexuelle et la conduite haineuse. Le groupe de travail devrait faire des recommandations sur les mesures de réforme à adopter pour atteindre cet objectif.
	CIL	24	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée de sorte à y ajouter des infractions d'ordre militaire distinctes pour l'inconduite sexuelle et la conduite haineuse. L'alinéa 129(2)a) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié de sorte pour exclure de son application les dispositions créant des infractions d'ordre militaire. Le paragraphe 129(2) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être ré-édicte en tant qu'infraction d'ordre militaire autonome et distincte. La nouvelle infraction d'ordre militaire ne devrait pas décrire la contravention interdite comme « un acte, un comportement ou une négligence préjudiciable au bon ordre et à la discipline ».
	CIL	26	Dans le cadre de l'exercice de son autorité sur tout ce qui touche à l'administration de la justice militaire au sein des Forces armées canadiennes, la juge-avocate générale devrait collaborer avec le Service canadien des poursuites militaires et la Direction du service d'avocats de la défense pour effectuer des examens réguliers des infractions d'ordre militaire prévues par la <i>Loi sur la défense nationale</i>. Ces examens devraient avoir pour but : (a) de relever les infractions d'ordre militaire désuètes ou faisant double emploi; (b) d'évaluer la désirabilité de l'adoption de nouvelles infractions d'ordre militaire; et (c) d'examiner les modifications qui seraient nécessaires ou souhaitables. Le résultat de ces examens devrait servir de fondement pour demander au Parlement d'apporter les modifications appropriées à la <i>Loi sur la défense nationale</i>.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	27	Dans le cadre de l'exercice de son autorité sur tout ce qui touche à l'administration de la justice militaire au sein des Forces armées canadiennes, la juge-avocate générale devrait envisager de permettre les ordonnances de probation, les absolutions conditionnelles et les emprisonnements avec sursis dans le système de justice militaire.
	CIL	28	Les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devraient, avant l'entrée en vigueur de la Loi modifiant la <i>Loi sur la défense nationale</i> et apportant des modifications connexes et corrélatives à d'autres lois, LC 2019, c 15, être modifiés pour clarifier et distinguer les effets pratiques du blâme et de la réprimande. Si des effets pratiques peuvent être associés à la perte de l'ancienneté, ceux-ci devraient être clarifiés dans les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. Sinon, cette peine devrait être abolie.
	CIL	40	Les conseils juridiques concernant les accusations portées par des policiers militaires autres que ceux à qui on a assigné une fonction d'enquêteur au sein du Service national des enquêtes des Forces canadiennes devraient être fournis par des conseillers juridiques intégrés au Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes (en consultation avec des procureurs militaires, selon ce qui convient).
	CIL	50	Le Système d'administration de la justice et de gestion de l'information ainsi que le Cadre de surveillance du rendement du système de justice militaire devraient être développés et commencer à opérer dans tous les éléments des Forces armées canadiennes aussitôt que possible. Les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale devraient prioriser leur développement pour atteindre cet objectif.
	CIL	67	Dans le cadre de l'exercice de son autorité sur tout ce qui touche à l'administration de la justice militaire au sein des Forces armées canadiennes, la juge-avocate générale devrait prendre en considération l'opportunité d'étendre aux victimes de manquements d'ordre militaire, et particulièrement aux victimes d'inconduite sexuelle, les droits garantis aux victimes d'infractions d'ordre militaire par la Déclaration des droits des victimes.
	CIL	84	La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire et le grand prévôt des Forces canadiennes devraient avoir une discussion le plus tôt possible afin de s'entendre sur la définition du problème et de trouver des solutions à l'égard des prétentions de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire selon lesquelles celle-ci est régulièrement obligée de mener sa propre enquête pour combler les lacunes de l'enquête du grand prévôt des Forces canadiennes. La possibilité de conférer à la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire le pouvoir de renvoyer une question au grand prévôt des Forces canadiennes pour une enquête plus approfondie devrait être envisagée.
	CIL	85	Un groupe de travail composé de représentants de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, du Cabinet du juge-avocat général et du grand prévôt des Forces canadiennes devrait être établi afin d'élaborer un processus de classification des plaintes.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 3 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	91	Le processus de grief militaire devrait être entièrement numérisé. Les membres des Forces armées canadiennes devraient transmettre leurs avis d'intention de déposer un grief et leurs griefs par voie électronique seulement, directement à leur commandant, avec une copie au centre local des services de gestion des conflits et des plaintes. Tous les documents échangés entre le plaignant, l'autorité initiale et l'autorité de dernière instance devraient être enregistrés dans un dossier électronique auquel le plaignant, son commandant, l'autorité initiale, l'autorité de dernière instance et le centre local des services de gestion des conflits et des plaintes devraient avoir accès.
	CIL	103	Un examen indépendant des mécanismes de surveillance et de redressement pour les Forces armées canadiennes devrait être effectué. Cet examen devrait porter sur le fonctionnement du Bureau de l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, ainsi que sur la nécessité de mesures additionnelles pour renforcer son indépendance et son efficacité. Il devrait également porter sur l'expérience d'autres démocraties et les pratiques exemplaires dans d'autres secteurs du gouvernement. Il devrait considérer les rôles et les responsabilités d'un organisme général de surveillance en lien avec celles des organismes au mandat particulier faisant partie du portefeuille de la Défense.
	CIL	104	Le ministre de la Défense nationale et la juge-avocate générale devraient s'assurer que le rôle du système de justice militaire dans la lutte contre la conduite haineuse fasse l'objet d'un examen. Ils devraient déterminer le meilleur moyen d'accomplir ceci, que ce soit par l'entremise du groupe consultatif établi en décembre 2020, par un examen indépendant qui inclurait dans son mandat le rôle du système de justice militaire dans la lutte contre la conduite haineuse, ou d'une autre façon.
GCR	CIL	3.5	Éliminer les références actuelles et historiques aux peuples des Premières Nations qui les présentent comme des ennemis du Canada.
	CIL	9.2	L'Organisation consultative de la fierté de l'Équipe de la Défense devrait être consultée en vue de l'élaboration d'une formation et d'une éducation plus adéquates pour la Direction des services de santé des FAC.

RECOMMANDATIONS DU PLAN GLOBAL DE MISE EN ŒUVRE – PHASE 4

(achèvement anticipé d'ici à décembre 2028)

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 4 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	1	Les juges militaires devraient cesser d'être membres des Forces armées canadiennes et devenir des civils. Les membres des Forces armées canadiennes nommés juges militaires par le gouverneur en conseil devraient, au moment de leur nomination, être libérés des Forces armées canadiennes et renoncer à leur grade militaire. La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin que les juges militaires ne soient jamais des justiciables du code de discipline militaire et qu'ils ne puissent jamais être accusés, poursuivis et jugés sous le régime du code de discipline militaire pour des infractions d'ordre militaire qu'ils auraient présumément commises pendant qu'ils étaient des justiciables du code de discipline militaire, s'il y a lieu. Les conditions de nomination des juges militaires devraient comprendre l'obligation d'exercer leurs fonctions n'importe où dans le monde, y compris dans un théâtre d'opérations. À moins que le contexte n'indique un sens différent, les références aux juges militaires dans ce Rapport visent également les juges militaires civilianisés.
	CIL	3	L'âge de retraite des juges militaires devrait être augmenté à 70 ou 75 ans. Il y aurait lieu d'envisager d'autoriser les juges militaires à devenir juges surnuméraires après qu'ils aient exercé leurs fonctions judiciaires pendant un certain nombre d'années ou une fois qu'ils ont atteint un certain âge.
	CIL	4	Une Cour militaire du Canada permanente devrait être créée à titre de cour supérieure d'archives en vertu de l'article 101 de la Loi constitutionnelle de 1867. La Cour militaire du Canada devrait être habilitée à siéger à tout moment et en tout lieu, que ce soit au Canada ou à l'étranger, selon ce qu'elle considère comme nécessaire ou souhaitable pour connaître des affaires dont elle est saisie. La responsabilité des besoins administratifs et budgétaires de la Cour militaire du Canada devrait incomber au ministre de la Justice. À moins que le contexte n'indique un sens différent, les références aux juges militaires dans ce Rapport visent également les juges de la Cour militaire du Canada, et les références aux cours martiales visent également la Cour militaire du Canada, siégeant à titre de cour martiale.
	CIL	23	Les articles 72 et 128 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient être modifiés de sorte à refléter, selon ce qui convient, les articles 21 à 24 et 463 à 465 du Code criminel. Le paragraphe 129(3) et le renvoi à l'article 72 dans le paragraphe 129(2) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient être abrogés. Les règles de la <i>Loi sur la défense nationale</i> concernant l'identification des participants à une infraction ainsi que les tentatives et complots à l'égard d'infractions ne devraient pas s'appliquer aux infractions d'ordre militaire visées aux paragraphes 130(1) et 132(1) de la <i>Loi sur la défense nationale</i>.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 4 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	25	Le paragraphe 129(5) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de prévoir que « [l]e présent article ne peut être invoqué pour justifier une accusation relative à l'une des infractions expressément prévues aux articles 73 à 128, 130 ou 132 », sans autre réserve. Par conséquent, le paragraphe 129(6) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être abrogé. Un paragraphe devrait être ajouté à l'article 137 de la <i>Loi sur la défense nationale</i>. Il devrait prévoir que la personne accusée d'une infraction d'ordre militaire autre que celles prévues aux paragraphes 130(1) ou 132(1) puisse, si ni la perpétration complète de l'infraction ni la tentative de commettre l'infraction ne sont prouvées, être déclarée coupable de l'infraction prévue au paragraphe 129(1), pourvu que la preuve établisse un acte, un comportement ou une négligence préjudiciables au bon ordre et à la discipline.
	CIL	30	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin de permettre aux juges militaires de décerner des mandats de perquisition dans le cadre d'enquêtes disciplinaires et afin de permettre le recours aux mandats de perquisition décernés par un commandant seulement lorsqu'un mandat ne peut pas raisonnablement être obtenu en temps opportun auprès d'un juge militaire ou d'un juge de paix civil.
	CIL	31	Aux paragraphes 155(2.1) et 156(2) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> , les mots « pour une infraction qui n'est pas une infraction grave » devraient être remplacés par les mots « pour une infraction qui n'est pas une infraction désignée ».
	CIL	32	L'alinéa 156(1)a) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de clarifier que les policiers militaires peuvent, sous réserve de leur devoir de ne pas arrêter sans mandat dans certaines circonstances, arrêter sans mandat toute personne qui est justiciable du code de discipline militaire, ou toute personne qui était justiciable du code de discipline militaire au moment de la prétendue perpétration par cette personne d'une infraction d'ordre militaire.
	CIL	33	Le paragraphe 155(3) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être remplacé par une disposition autorisant les officiers ou les militaires du rang des Forces armées canadiennes, dans les circonstances précisées ci-dessous, à arrêter sans mandat tout justiciable du code de discipline militaire, autre qu'un officier ou un militaire du rang, ou toute personne qui était justiciable du code de discipline militaire au moment de la prétendue perpétration par cette personne d'une infraction d'ordre militaire. Ce pouvoir d'arrestation sans mandat devrait s'appliquer seulement lorsqu'une personne : (a) est trouvée en train de commettre une infraction grave; ou (b) est soupçonnée, pour des motifs raisonnables, d'avoir commis une infraction d'ordre militaire, d'être en train de fuir des personnes légalement autorisées à l'arrêter et d'être immédiatement poursuivie par ces personnes.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 4 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	34	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin de permettre aux juges militaires de décerner des mandats d'arrestation à l'égard de personnes justiciables du code de discipline militaire et afin de permettre le recours aux mandats d'arrestation décernés par un commandant ou un officier délégué seulement lorsqu'un mandat ne peut pas raisonnablement être obtenu en temps opportun auprès d'un juge militaire.
	CIL	36	Les policiers militaires qui arrêtent, avec ou sans mandat, des personnes justiciables du code de discipline militaire ou à qui est confiée la garde de personnes arrêtées devraient avoir le pouvoir de mettre ces personnes en liberté si celles-ci remettent une promesse, à moins qu'elles soient accusées d'une infraction désignée. Les conditions permissibles d'une promesse devraient être développées à la lumière du contenu actuel de l'article 158.6 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> et de l'article 501 du Code criminel.
	CIL	37	Une personne mise sous garde militaire devrait être conduite devant un juge militaire sans retard injustifié et, dans tous les cas, dans un délai de 24 heures suivant l'arrestation, si un juge militaire est disponible. Une personne en détention ne devrait pas se voir demander de présenter des observations quant à sa remise en liberté si elle peut être conduite devant un juge militaire dans ce délai. Si aucun juge militaire n'est disponible dans un délai de 24 heures suivant l'arrestation, le processus actuel de détention préventive devrait continuer de s'appliquer, mais la personne détenue devrait être expressément informée que toute déclaration faite durant sa détention, y compris les observations présentées quant à sa remise en liberté, peut être produite en preuve contre elle à son procès, et devrait être conduite devant un juge militaire le plus tôt possible.
	CIL	38	Le paragraphe 161(2) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin de prévoir qu'une accusation contre une personne en détention préventive ou en liberté avec ou sans conditions doive être portée avec toute la célérité que les circonstances permettent. L'article 107.031 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devrait être modifié afin d'exiger que toute telle personne soit avisée par écrit, dès que possible, d'une décision de ne pas porter d'accusations à son égard.
	CIL	45	Des modifications devraient être apportées à la <i>Loi sur la défense nationale</i> ainsi qu'aux Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes, selon le cas, afin de renforcer la confidentialité des rapports entre un accusé et l'officier désigné pour l'aider. Ces modifications devraient traiter de la question de la contraignabilité des officiers désignés dans d'autres procédures sous le régime de la <i>Loi sur la défense nationale</i> et devraient imposer à l'officier désigné un devoir de non-divulgaration à l'égard de ses communications avec l'accusé, sauf dans les circonstances limitées où des raisons de politique publique peuvent justifier la divulgation.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 4 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	51	L'article 189.1 et/ou l'article 191.1 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient être modifiés pour prévoir que le plaidoyer de culpabilité d'un accusé puisse être accepté par tout juge militaire, à n'importe quel moment entre le prononcé de la mise en accusation et l'ouverture du procès. Le paragraphe 112.64(2) des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devrait être abrogé. En règle générale, une audience préalable au procès devrait être convoquée dans les 28 jours suivant le prononcé de la mise en accusation par le directeur des poursuites militaires. L'accusé devrait être appelé à plaider durant l'audience préalable au procès. Le juge militaire et les parties devraient ensuite discuter de la gestion de l'instance.
	CIL	52	La <i>Loi sur la défense nationale</i> ou les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes, selon le cas, devraient être modifiés pour permettre une utilisation accrue de la technologie dans le but de faciliter la participation à distance aux procédures en cour martiale, et pour abroger les dispositions qui restreignent indûment son utilisation, y compris les paragraphes 112.64(1) et 112.65(1) des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes. Dans le cadre de l'exercice de son autorité sur tout ce qui touche à l'administration de la justice militaire au sein des Forces armées canadiennes, la juge-avocate générale devrait collaborer avec le Cabinet du juge militaire en chef, le Service canadien des poursuites militaires et la Direction du service d'avocats de la défense afin d'identifier les modifications souhaitables.
	CIL	53	Les mots « ou, si la cour martiale a déjà été convoquée, le juge militaire la présidant » devraient être abrogés de l'article 187 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> pour permettre à tout juge militaire d'instruire et de trancher des questions préliminaires, même après que la cour martiale ait été convoquée.
	CIL	54	La <i>Loi sur la défense nationale</i> et les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devraient être modifiés pour permettre que la preuve lors des procédures préliminaires soit présentée par déclaration solennelle, que la partie adverse y consente ou non. La partie adverse devrait avoir le droit de contre-interroger la personne qui fait la déclaration solennelle.
	CIL	55	Les Règles militaires de la preuve devraient être abrogées et remplacées dans le système des cours martiales par les règles de preuve statutaires et de common law.
	CIL	56	Le paragraphe 165.193(4) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié pour remplacer les mots « trente jours » par les mots « soixante jours ».
	CIL	57	Les paragraphes 167(4) et 167(5) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devraient être modifiés pour prévoir qu'en règle générale, si l'accusé détient le grade de colonel ou un grade supérieur, les membres du comité doivent être des officiers du même grade que l'accusé ou d'un grade supérieur.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 4 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	57 suit	Si le nombre d'officiers actifs admissibles est insuffisant, ou si des oppositions sont maintenues à l'égard de ceux qui existent, le comité devrait être complété par des officiers retraités des Forces armées canadiennes ayant détenu les grades requis au moment de leur retraite. Si le nombre d'officiers à la retraite admissibles est également insuffisant, ou si des oppositions sont maintenues à l'égard de ceux qui existent, le comité devrait exceptionnellement être complété par des officiers actifs des Forces armées canadiennes qui détiennent des grades aussi peu inférieurs que possible à celui de l'accusé.
	CIL	58	L'article 167 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié pour prévoir la composition de la cour martiale générale lorsque des coaccusés détiennent des grades différents. La juge-avocate générale devrait identifier des règles de composition des comités qui permettront la tenue de procès conjoints tout en assurant un respect approprié des droits de chaque accusé.
	CIL	59	L'article 112.14 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devrait être modifié pour prévoir qu'une opposition relative à un membre du comité de la cour martiale générale soit entendue et tranchée par le juge militaire.
	CIL	60	L'article 112.413 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes devrait être modifié pour prévoir que les membres du comité de la cour martiale générale votent au scrutin secret.
	CIL	61	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée pour permettre aux juges militaires d'exiger la préparation de rapports présentenciels relatifs à l'accusé dans le but d'aider la cour martiale à infliger une peine ou à déterminer si l'accusé devrait être absous. Les Forces armées canadiennes devraient identifier le cadre le plus efficace pour la mise en œuvre d'un régime de rapports présentenciels.
	CIL	62	En plus de leurs droits d'appel actuels, les personnes accusées en cour martiale devraient avoir le droit d'interjeter appel, avec l'autorisation de la Cour d'appel de la cour martiale du Canada ou de l'un de ses juges, de tout verdict de culpabilité : (a) pour tout motif d'appel comportant une question de fait; ou (b) pour tout motif d'appel jugé suffisant par la Cour d'appel de la cour martiale du Canada. La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée en conséquence.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 4 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	63	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin de prévoir le droit du ministre, ou de l'avocat à qui il a donné des instructions à cette fin, d'interjeter appel devant la Cour d'appel de la cour martiale du Canada à l'égard de tout verdict de non culpabilité d'une cour martiale : (a) pour tout motif d'appel qui comporte une question de droit seulement; ou (b) pour tout motif d'appel qui comporte une question mixte de droit et de fait, avec l'autorisation de la Cour d'appel de la cour martiale du Canada ou de l'un de ses juges.
	CIL	64	La Cour d'appel de la cour martiale du Canada devrait être composée de 10 à 20 juges possédant une expérience importante en droit criminel. Une majorité d'entre eux devraient être des juges d'une cour supérieure de juridiction criminelle ou d'une cour d'appel provinciale ou territoriale. L'article 234 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié en conséquence.
	DEI	68	La Déclaration des droits des victimes devrait entrer en vigueur dès que possible, afin d'assurer que les victimes d'infractions faisant l'objet d'une enquête ou de procédures sous le régime de la <i>Loi sur la défense nationale</i> aient essentiellement droit aux mêmes protections que celles offertes par la Charte canadienne des droits des victimes. D'ici à ce que la Déclaration des droits des victimes entre en vigueur, et à moins que la victime n'y consente : (a) les enquêtes et les procédures à l'égard d'agressions sexuelles ne devraient pas être effectuées sous le régime de la <i>Loi sur la défense nationale</i> et devraient plutôt être renvoyées aux autorités civiles; et (b) il devrait y avoir une forte présomption à l'encontre du fait de mener sous le régime de la <i>Loi sur la défense nationale</i> des enquêtes et des procédures à l'égard d'autres infractions commises contre une victime. De plus, la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin d'y incorporer expressément, en substance, les droits et protections offerts par le Code criminel aux victimes et aux personnes accusées d'infraction de nature sexuelle.
	DEI	74	La juge-avocate générale et le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle devraient collaborer afin de soumettre au ministre de la Défense nationale une proposition commune de modifications à la <i>Loi sur la défense nationale</i> dans le but de permettre la prise de mesures de justice réparatrice dans le système de justice militaire. Ils devraient également collaborer pour développer un modèle formel de justice réparatrice adapté aux besoins des victimes et des contrevenants et à la réalité des Forces armées canadiennes et de leur système de justice.
	CIL	75	La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire et les acteurs clés du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes devraient tenir des consultations régulières avant le dépôt de projets de loi ou l'adoption de règlements ou de changements de politiques ayant une incidence sur la Commission d'examen des plaintes concernant la police ou la partie IV de la <i>Loi sur la défense nationale</i>.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	PHASE 4 RECOMMANDATIONS
EI3	CIL	76	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée de façon à ce que le grand prévôt des Forces canadiennes, les Forces armées canadiennes et le ministère de la Défense nationale soient tenus de communiquer à la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire tout renseignement qui relève d'eux ou qui soit en leur possession et que la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire considère comme pertinent dans l'exécution de son mandat. En ce qui a trait aux renseignements visés par une revendication du secret professionnel de l'avocat, la présente recommandation est assujettie au résultat des discussions mentionnées à la recommandation n° 79.
	CIL	77	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée pour conférer à la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire le pouvoir d'assigner et de contraindre les témoins à comparaître devant elle et à faire une déposition orale ou écrite sous serment. La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire devrait également disposer du pouvoir d'exiger que toute personne, qu'elle soit ou non appelée à témoigner, produise les documents et les choses que la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire juge pertinents pour enquêter, instruire une audience et examiner la plainte au fond. En ce qui a trait aux renseignements visés par une revendication du secret professionnel de l'avocat, la présente recommandation est assujettie au résultat des discussions mentionnées à la recommandation n° 79.
	CIL	78	La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, le ministère de la Défense nationale, les Forces armées canadiennes, le Bureau du Conseil privé et le ministère de la Justice du Canada devraient entreprendre des discussions afin d'examiner l'opportunité d'ajouter la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire à l'annexe de la <i>Loi sur la preuve</i> au Canada ainsi que les exigences législatives pour ce faire.
	CIL	79	Des discussions devraient avoir lieu entre la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, le grand prévôt des Forces canadiennes, la juge-avocate générale et le directeur des poursuites militaires en vue d'en arriver à une entente sur les circonstances dans lesquelles la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire devrait avoir accès à des renseignements visés par le secret professionnel de l'avocat, dans les limites et avec des mesures de protection appropriées pour éviter la renonciation au privilège. Les discussions devraient en outre porter sur les options concernant des modifications corrélatives à la <i>Loi sur la défense nationale</i>. Il faudrait tenir compte des autres régimes qui permettent d'exiger la communication de renseignements visés par le secret professionnel de l'avocat et des mesures de protection qu'ils contiennent. Des experts externes devraient prendre part aux discussions.
	CIL	80	La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire devrait être ajoutée à la liste des organismes d'enquête désignés à l'annexe II du Règlement sur la protection des renseignements personnels.

RAPPORT	ASPECT LIÉ À LA CULTURE	REC N°	
EI3	CIL	81	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin de prévoir un délai de 90 jours pour demander l'examen d'une plainte pour inconduite après qu'elle ait fait l'objet d'une enquête par le grand prévôt des Forces canadiennes.
	CIL	82	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin de prévoir un délai de 90 jours pour la production de l'avis d'action, sous réserve d'une prolongation par le président de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire. En l'absence d'un avis d'action ou d'une demande de prolongation dans le délai imparti, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire devrait être autorisée à procéder à la publication de son rapport final. Advenant que la recommandation n° 13 soit mise en œuvre et que le grand prévôt des Forces canadiennes rende compte au ministre de la Défense nationale de l'exercice de ses attributions, le ministre et non le chef d'état-major de la défense devrait alors délivrer l'avis d'action à l'égard des plaintes visant le grand prévôt des Forces canadiennes.
	CIL	83	La <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifiée afin de prévoir expressément que le président de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire peut déposer une plainte pour inconduite. Les paragraphes 250.27(1) (règlement amiable des plaintes) et 250.28(2) (rejet des plaintes futiles ou vexatoires) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> ne devraient pas s'appliquer à ces plaintes.
	CIL	95	L'article 12 de la Loi visant à renforcer la justice militaire pour la défense du Canada, LC 2013, c 24 devrait entrer en vigueur sans autre délai.
	CIL	102	Le paragraphe 273.601(1) de la <i>Loi sur la défense nationale</i> devrait être modifié afin d'inclure expressément un examen des articles 9 à 9.4 de la <i>Loi sur la défense nationale</i> concernant les rôles et responsabilités du juge-avocat général.