

Chief of the Defence Staff



Chef d'état-major de la Défense

National Defence  
Headquarters  
Ottawa, Ontario  
K1A 0K2

Quartier général de  
la Défense nationale  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0K2

25 February 2015

Le 25 février 2015

Distribution List

Liste de distribution

**CDS INITIATING DIRECTIVE –  
SEXUAL MISCONDUCT AND  
HARASSMENT PREVENTION  
AND RESPONSE IN THE  
CANADIAN ARMED FORCES (CAF)**

**DIRECTIVE DE MISE EN ŒUVRE DU  
CEMD – MESURES DE PRÉVENTION  
ET D'INTERVENTION EN CAS  
D'INCONDUITE OU DE  
HARCÈLEMENT SEXUELS  
DANS LES FORCES  
ARMÉES CANADIENNES (FAC)**

References: A. External Review Draft Report on Sexual Misconduct and Sexual Harassment in the Canadian Armed Forces dated 16 February 2015  
B. External Review PWGSC Contract W8484 15 0008 dated 27 June 2014  
C. CDS Harassment Directive dated 11 March 2014  
D. *Duty With Honour* The Profession of Arms in Canada dated 2009

Références : A. Rapport préliminaire portant sur l'examen externe réalisé sur l'inconduite et le harcèlement sexuels dans les Forces armées canadiennes, en date du 16 février 2015;  
B. Contrat d'examen externe de TPSGC W8484 15 0008, en date du 27 juin 2014;  
C. Directive du CEMD sur le harcèlement, en date du 11 mars 2014;  
D. *Servir avec honneur : la profession des armes au Canada*, en date de 2009.

**SITUATION**

**SITUATION**

1. **Aim.** This Initiating Directive provides strategic direction for the prevention of and response to sexual misconduct and harassment. It directs the creation of a Strategic Response Team to serve as the focal point for the development and implementation of a comprehensive Strategy and associated Action Plan to address the recommendations of the External Review in order to modify and improve behavior throughout the CAF, and solidify a culture of dignity and respect

1. **But.** La présente directive de mise en œuvre fournit une orientation stratégique pour les mesures de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels. Elle ordonne la mise sur pied d'une équipe d'intervention stratégique qui servira de point central pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie exhaustive et d'un plan d'action connexe qui viseront à donner suite aux recommandations émises dans l'examen externe afin de modifier et d'améliorer les comportements à



for all CAF members that reflects the highest professional standards.

**2. General.** Sexual misconduct and harassment constitute abhorrent behaviours that have no place in the CAF. Such behaviors degrade the readiness of the CAF creating a corrosive environment that traumatizes victims, undermines teamwork, creates a climate of distrust and, ultimately, erodes the ethos of our military profession. Sexual misconduct and harassment affect our capacity to conduct our assigned missions, and attract and recruit Canadians to the CAF. With the delivery of Reference A, it is clear that the CAF is not doing enough to combat sexual misconduct and harassment in our ranks. We must acknowledge that the CAF is not immune to the kind of behavior that is affecting other institutions in Canadian society, and we must take concrete steps to prevent and respond to incidents of sexual misconduct and harassment. Simply stated, we must strive to eradicate such behaviours from the CAF with the same rigour and professionalism that we would apply to the conduct of military operations. The consequence of failure will be the degradation of the operational and tactical excellence of the CAF – the very foundation of our institution.

l'échelle des FAC et, ainsi, de solidifier une culture de dignité et de respect pour tous les membres des FAC qui reflètera les normes professionnelles les plus strictes élevées.

**2. Généralités.** L'inconduite et le harcèlement sexuels sont des comportements odieux qui n'ont pas leur place dans les FAC. De tels comportements nuisent à la disponibilité opérationnelle des FAC en créant un environnement corrosif qui traumatise les victimes, mine l'esprit d'équipe, crée un climat de méfiance et, finalement, érode l'éthos de notre profession militaire. L'inconduite et le harcèlement sexuels affectent notre capacité à réaliser les missions qui nous sont attribuées et à attirer et à recruter des citoyens canadiens dans les FAC. Si l'on se fie au document présenté à la référence A, il est clair que les FAC n'en font pas assez pour combattre l'inconduite et le harcèlement sexuels au sein de nos troupes. Il nous faut reconnaître que les FAC ne sont pas à l'abri des types de comportement qui affectent d'autres institutions de la société canadienne, et nous devons prendre des mesures concrètes pour prévenir et intervenir en cas d'incidents liés à l'inconduite ou au harcèlement sexuels. En termes simples, nous devons tout mettre en œuvre pour éliminer de tels comportements dans les FAC avec la même rigueur et le même professionnalisme dont nous faisons preuve dans la conduite des opérations militaires. La conséquence d'un échec sera la dégradation de l'excellence opérationnelle et tactique des FAC – le fondement même de notre institution.



**3. Problem Definition.** While the Final Report from the External Review Authority will follow, Reference A is sufficient confirmation that there are problem areas that must be addressed to improve the prevention of, and response to, sexual misconduct and harassment in the CAF. These include: attitudes, behavior and culture; leadership responsibility and accountability; clear policies; adequate training; accurate and timely reporting; victim support; and data tracking and management. Moreover, the separation of sexual misconduct and harassment as distinct issues has impeded a comprehensive approach to prevention and resulted in significant gaps in our programs. The CAF currently lacks an overarching Strategy and related Action Plan for the prevention of sexual misconduct and harassment, and current staff resources are inadequate to develop and implement the requirements identified at Reference A.

**4. Assumptions.** The following assumptions provide a basis for the requirement and intent of this Initiating Directive:

- a. the current sexual misconduct investigation and justice system authorities will remain unchanged;

**3. Définition du problème.** Même en l'attente de la publication du rapport final de l'autorité chargée de l'examen externe, le document de la référence A suffit pour confirmer qu'il existe des secteurs problématiques qu'on se doit d'examiner afin d'améliorer les mesures de prévention et d'intervention adoptées en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels dans les FAC. Il s'agit notamment des secteurs suivants : attitudes, comportements et culture, responsabilités et imputabilité de la direction, établissement de politiques claires, prestation d'une instruction adéquate, production de rapports exacts en temps opportun, aide aux victimes et suivi et gestion des données. De plus, le fait de séparer l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel comme s'il s'agissait de deux problèmes distincts a fait obstacle à l'adoption d'une approche exhaustive en matière de prévention et a entraîné des lacunes importantes au niveau de nos programmes. À l'heure actuelle, les FAC ne disposent pas d'une stratégie globale et d'un plan d'action connexe pour la prévention de l'inconduite et du harcèlement sexuels, et les effectifs actuels ne sont pas suffisants pour élaborer et mettre en œuvre les mesures déterminées à la référence A.

**4. Hypothèses.** Les hypothèses suivantes établissent les fondements des exigences et de l'intention de la présente directive de mise en œuvre :

- a. les autorités actuelles chargées du système d'enquête et de justice en cas d'inconduite sexuelle demeureront les mêmes;

- b. the definition of harassment as developed by Treasury Board and reflected in the revised draft DAOD 5012-0 will remain in effect; and
- c. the External Review into Sexual Misconduct and Sexual Harassment in the CAF Final Report will be delivered to the CAF no later than 31 March 2015, by which time a dedicated CAF Strategic Response team (CSRT) will be established and resourced to respond.

**5. Limitations.**

**a. Constraints.**

- (1) the CAF Strategy and Action Plan will focus on prevention and response to sexual misconduct and harassment primarily in the CAF, but will be closely coordinated with civilian authorities to ensure a comprehensive and consistent approach to these issues in the DND;

- b. la définition de harcèlement telle qu'établie par le Conseil du Trésor et dont s'est inspirée l'ébauche révisée de la DAOD 5012-0 demeurera en vigueur; et
- c. le rapport final portant sur l'examen externe sur l'inconduite et le harcèlement sexuels dans les FAC sera remis aux FAC au plus tard le 31 mars 2015, après quoi une Équipe d'intervention stratégique des FAC sera mis sur pied et pourvu des ressources requises pour y donner suite.

**5. Limites.**

**a. Contraintes.**

- (1) la stratégie des FAC et le plan d'action connexe seront axés sur les mesures de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels principalement dans les FAC, mais ils seront aussi coordonnés de près en collaboration avec les autorités civiles afin de s'assurer que les FAC adoptent une approche exhaustive et cohérente à l'égard de ces enjeux au sein du



MDN;

- |     |   |     |   |
|-----|---|-----|---|
| (2) | the CAF Strategy and Action Plan will encompass sexual misconduct and all forms of harassment including personal harassment, abuse of authority, hazing and sexual harassment;  | (2) | la stratégie des FAC et le plan d'action connexe engloberont l'inconduite sexuelle et toutes les formes de harcèlement, notamment le harcèlement personnel, l'abus d'autorité, la brimade et le harcèlement sexuel;   |
| (3) | policy, programs and procedures in sexual misconduct and harassment prevention and response will be closely coordinated with JAG and CFPM to ensure compliance with GoC legislation, the military justice system and police professional practices and standards; | (3) | les politiques, les programmes et les procédures en matière de mesures de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels seront coordonnés de près par le JAG et le GPFC afin de s'assurer du respect des lois fédérales, du système de justice militaire et des pratiques et des normes professionnelles policières; |
| (4) | resource requirements identified by the CSRT will be coordinated through the applicable L1 business planning and capability development processes in the  | (4) | la coordination des besoins en matière de ressources qui seront déterminés par l'Équipe d'intervention stratégique se fera par l'entremise des processus de N1 du MDN applicables en matière de   |

DND; and

planification  
opérationnelle et de  
développement des  
capacités; et

(5) internal and  
external  
communications  
will be coordinated  
through ADM (PA).

(5) les communications  
internes et externes  
seront coordonnées  
par l'entremise du  
SMA(AP).

## MISSION

6. CAF will develop and implement a sexual misconduct and harassment prevention and response strategy and action plan in order to modify and improve behavior throughout the CAF and ensure a culture of dignity and respect for all.

## MISSION

6. Les FAC élaboreront et mettront en œuvre une stratégie de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels et un plan d'action afin de modifier et d'améliorer les comportements à l'échelle des FAC ainsi que d'assurer l'établissement d'une culture de dignité et de respect pour tous.

## EXECUTION

7. **CDS Intent.** My intent is to eliminate incidents of sexual misconduct and harassment within the CAF to the greatest extent possible. This intent will be achieved by establishing and empowering a Canadian Armed Forces Strategic Response Team – Sexual Misconduct (CSRT-SM) to serve as the CAF focal point for the response to the recommendations of the External Review, the development of the CAF Strategy and Action Plan, and the creation of programs and best practices to guide the institution. The CSRT-SM will be stood up immediately and I am appointing Major-General Chris Whitecross as the CSRT-SM Leader, and Chief Warrant Officer Helen Wheeler as the CSRT-SM Chief Warrant Officer. Through Armed Forces Council, I will provide oversight

## EXÉCUTION

7. **Intention du CEMD.** Mon intention est d'éliminer autant que possible les cas d'inconduite et de harcèlement sexuels au sein des FAC. Cela sera réalisé en mettant sur pied et en habilitant une Équipe d'intervention stratégique des Forces armées canadiennes – Inconduite sexuelle (EISF-IS) qui servira de point central pour la réponse aux recommandations émises dans l'examen externe, pour l'élaboration de la stratégie des FAC et du plan d'action et pour l'élaboration de programmes et de pratiques exemplaires qui permettront d'orienter l'institution. L'EISF-IS sera mise sur pied immédiatement, et je nomme le major-général Chris Whitecross et l'adjudant-chef Helen Wheeler aux postes de chef et d'adjudant-chef de l'EISF-IS, respectivement. Par



on issues, requirements and progress pertaining to sexual misconduct and harassment prevention and response. The CSRT-SM will operate openly and transparently and report regularly to the CAF leadership, as well as communicating regularly to our members and external stakeholders. I will make it a priority to support victims of sexual misconduct and harassment and will hold the leadership accountable for their conduct and that of our members. Sexual misconduct and harassment of any kind is corrosive to the very principles on which our military culture stands. Through our collective efforts, we will hold our leadership and members accountable for living-up to our military ethos and adhering to the highest standard of behaviour our profession demands.

8. **CAF Strategic Objectives.** The strategic objectives for this Initiating Directive are:

- a. **Understand the Situation.** Establish and maintain a clear understanding of the situation in the CAF through regular surveys, reporting and the creation of a database to support policy and program development;
- b. **Prevention.** Reduce incidents through the

l'entremise du Conseil des Forces armées, j'assurerai une surveillance des enjeux, des besoins et des progrès relatifs aux mesures de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels. L'EISF-IS agira de façon ouverte et transparente, rendra compte régulièrement à la direction des FAC et communiquera de manière régulière avec nos militaires et les partis intéressés à l'externe ou partenaires externes. J'accorderai la priorité au soutien aux victimes d'inconduite ou de harcèlement sexuel, et je tiendrai le personnel en poste de leadership responsable de leur conduite et de celle de nos militaires. L'inconduite et le harcèlement sexuels de toutes sortes sont des comportements qui érodent les principes mêmes sur lesquels se fonde notre culture militaire. Grâce aux efforts de tous, nous tiendrons notre direction et nos membres responsables de vivre en vertu de notre éthos militaire et de respecter les normes de comportement élevées ou supérieures telles qu'exigées par notre profession.

8. **Objectifs stratégiques des FAC.** Les objectifs stratégiques de la présente directive de mise en œuvre sont les suivants :

- a. **Comprendre la situation.** Établir et maintenir une compréhension claire de la situation au sein des FAC au moyen d'enquêtes régulières, de rapports et de la création d'une base de données afin d'appuyer l'élaboration de politiques et de programmes;
- b. **Prévention.** Réduire le nombre d'incidents au

development and implementation of effective policies, training and education and leadership engagement and accountability;

- c. **Response.** Create additional procedures, programs and mechanisms through which victim reporting is enhanced, interventions occur, and timely and appropriate responses are provided to incidents; and
- d. **Support.** Develop and establish support mechanisms for victims and others affected by incidents, while providing the necessary education and authority leaders and other stakeholders to deal with incidents.

9. **Communication Strategy.** The communication strategy is a strategic enabler that supports the CAF strategic objectives. Clear and active communications must be established with CAF members, external stakeholders, and the Canadian public, in order to:

- a. Take proactive ownership of the problem;

moyen de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques efficaces et de programmes d'instruction et d'éducation ainsi qu'à la mobilisation et à la responsabilisation de la direction;

- c. **Intervention.** Créer des procédures, des programmes et des mécanismes additionnels permettant d'améliorer le signalement des victimes, de s'assurer que des interventions ont lieu et que les incidents sont traités de manière appropriée et rapide; et
- d. **Soutien.** Élaborer et établir des mécanismes de soutien pour les victimes et toutes autres personnes touchées par les incidents, tout en s'assurant d'avoir en place le programme d'instruction, les autorités et les intervenants appropriés pour gérer ces incidents.

9. **Stratégie de communication.** La stratégie de communication soutient les objectifs stratégiques des FAC. Des communications claires et actives doivent être établies avec les membres des FAC, les partis intéressés à l'externe et partenaires externes, ainsi que le public canadien afin :

- a. de prendre responsabilité du problème de manière proactive;



- |  |   |
|--|---|
| <p>b. Increase awareness and understanding of the actions that the CAF will undertake to eliminate incidents of sexual misconduct and harassment to the greatest extent possible, and to support victims of sexual misconduct;</p> | <p>b. d'accroître la sensibilisation et la compréhension à l'égard des mesures qui seront adoptées par les FAC pour éliminer, autant que possible, les cas d'inconduite et de harcèlement sexuels et de soutenir les victimes d'inconduite sexuelle;</p>                            |
| <p>c. Reinforce awareness and build trust in the support mechanisms and resources that are available to victims of sexual misconduct;</p>  | <p>c. de renforcer la sensibilisation et d'instaurer la confiance à l'égard des mécanismes et des ressources en place pour les victimes d'inconduite sexuelle;</p>  |
| <p>d. Maintain transparency, reinforcing awareness of our resolute commitment to strengthening our institution against this corrosive behaviour; and</p>   | <p>d. de maintenir la transparence de manière à accroître la sensibilisation à l'égard de notre engagement résolu à renforcer notre institution contre ces comportements corrosifs; et</p>  |
| <p>e. Empower leadership throughout the chain of command (from L1s to immediate supervisors), with the tools needed to speak to our members, and to reinforce adherence to the high standards demanded by our military ethos.</p>  | <p>e. d'habiliter la direction à l'échelle de la chaîne de commandement (des N1 aux superviseurs immédiats) en lui donnant les outils nécessaires pour parler à nos militaires, et afin de renforcer l'adhésion aux normes les plus strictes exigées par notre éthos militaire.</p> |

10. **Tasks.**

a. **VCDS.**

- (1) Coordinate the establishment of the CSRT-SM as a staff authority in NDHQ reporting to the CDS;
- (2) Support the resource requirements of the CSRT-SM including structure (Reg F and Res F PYs and FTEs);
- (3) On order, be prepared to assume administrative oversight of the CSRT-SM as a CAF authority in the VCDS Group, and
- (4) Assign a dedicated MP staff officer to the CSRT-SM.

b. **SJS.**

- (1) Create and fill CFTPO positions for the CSRT-SM NLT 31 Mar 15.

10. **Tâches.**

a. **VCEMD.**

- (1) Coordonner la mise sur pied de l'EISF-IS en tant qu'autorité de conseil au sein du QGDN et relevant du CEMD;
- (2) Appuyer les besoins en ressources de l'EISF-IS, y compris au niveau de la structure (AP de la F rég et de la F rés et ETP);
- (3) Si l'ordre en est donné, être prêt à assurer la surveillance administrative de l'EISF-IS à titre d'autorité des FAC au sein du Groupe du VCEMD; et
- (4) Affecter un officier de la police militaire désigné à l'EISF-IS.

b. **EMIS.**

- (1) Créer des postes dans le logiciel PSTFC pour l'EISF-IS et les pourvoir au plus tard le 31 mars 2015.



c. **CMP.**

- (1) Provide research and analysis support as required by the CSRT-SM to support the development of the Strategy and related Action Plan, and
- (2) Fill assigned CFTPO positions.

d. **JAG.**

- (1) Provide a dedicated legal officer to the CSRT-SM.

e. **ADM (PA).**

- (1) Provide a dedicated Public Affairs Officer or civilian communications advisor to the CSRT-SM for initial start-up, in accordance with the CFTPO;
- (2) Assist VCDS with sourcing PA support for the CSRT-SM staff;
- (3) Provide media monitoring and analysis;

c. **CPM.**

- (1) Fournir, selon les besoins, un soutien à l'EISF-IS pour la réalisation de recherches et d'analyses afin d'appuyer l'élaboration de la stratégie et du plan d'action connexe; et
- (2) Pourvoir aux postes assignés dans le logiciel PSTFC.

d. **JAG.**

- (1) Fournir un conseiller juridique désigné à l'EISF-IS.

e. **SMA(AP).**

- (1) Fournir un officier des affaires publiques ou un conseiller civil en communications désigné à l'EISF-IS pour le démarrage initial, conformément au logiciel PSTFC;
- (2) Aider le VCEMD à solliciter l'appui des AP pour le personnel de l'EISF-IS;
- (3) Fournir des services de surveillance et d'analyse des médias;

(4) Provide specialized Public Affairs support such as graphic design, exhibits and displays, web, social media and internal communications support; and

(5) Support media and stakeholder outreach.

f. **CRS.**

(1) Provide support to the CSRT-SM for the management of documents to support the CDS Response to the External Review Draft and Final Reports.

g. **CSRT-SM.**

(1) Stand-up the CSRT-SM using available staff and financial resources;

(2) Identify structure requirements to the SJS to create CFTPO Task List NLT 28 Feb 15 and

(4) Fournir un soutien spécialisé en matière d'AP, notamment des services relatifs à la conception graphique, aux expositions et aux présentations, au Web et aux médias sociaux et du soutien aux communications internes; et

(5) Appuyer les activités de liaison avec les médias et les partis intéressés.

f. **CS Ex.**

(1) Fournir du soutien à l'EISF-IS pour la gestion de documents à l'appui de la réponse du CEMD à l'ébauche de l'examen externe et aux rapports finaux.

g. **EISF-IS.**

(1) Mettre sur pied l'EISF-IS au moyen du personnel et des ressources financières disponibles;

(2) Déterminer les besoins en structure puis les communiquer à l'EMIS afin d'être en



to the VCDS to support the creation of the CSRT-SM establishment;

mesure de créer une liste des tâches dans le logiciel PSTFC au plus tard le 28 février 2015, ainsi qu'au VCEMD pour qu'il appuie la création de l'EISF-IS;

(3) Prepare the Communications Plan for the release of the External Review Final Report NLT 25 Mar 15;

(3) Préparer le plan de communication relatif à la publication du rapport final de l'examen externe au plus tard le 25 mars 2015;

(4) Prepare the CDS response to the External Review Draft Report NLT 27 Feb 15;

(4) Préparer la réponse du CEMD au rapport préliminaire de l'examen externe au plus tard le 27 février 2015;

(5) Prepare the CDS Response to the External Review Final Report on receipt from the External Review Authority;

(5) Préparer la réponse du CEMD au rapport final de l'examen externe dès qu'il sera reçu de l'autorité d'examen externe;

(6) Be prepared to back brief the CDS on mission analysis, proposals for governance Council and requirements NLT 10 Apr 15;

(6) Être prêt à présenter un exposé de suivi au CEMD au sujet de l'analyse de mission, des propositions pour le Conseil de gouvernance et des exigences au plus tard le 10 avril 2015;

(7) Complete the CAF Sexual Misconduct and Harassment Prevention and Response Strategy NLT 15 Jun 15;

(8) Complete the CAF Sexual Misconduct and Harassment Prevention and Response Action Plan NLT 04 Sep 15; and

(9) On order, transition to a permanent establishment in NDHQ administered by the VCDS and reporting to the CDS.

(7) Terminer l'élaboration de la stratégie de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels des FAC au plus tard le 15 juin 2015;

(8) Terminer l'élaboration du plan d'action des FAC en matière de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels au plus tard le 4 septembre 2015; et

(9) Si l'ordre en est donné, faire la transition vers un effectif permanent au sein du QGDN, administré par le VCEMD et relevant du CEMD.

**11. Tasks Common to All.**

- a. Fill CFTPO Tasks to support the immediate stand up of the CSRT-SM; and
- c. Provide technical and matrix staff support as required by the CSRT-SM to support the development and implementation of the CAF Sexual Misconduct and Harassment Prevention

**11. Tâches communes à tous.**

- a. Attribuer les tâches liées au logiciel PSTFC afin d'appuyer la mise sur pied immédiate de l'EISF-IS; et
- b. Fournir du personnel de soutien technique et de soutien à la matrice tel que requis par l'EISF-IS pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de prévention et d'intervention en cas



and Response Strategy  
and related Action Plan.

d'inconduite ou de  
harcèlement sexuels des  
FAC et du plan d'action  
connexe.

12. **Coordinating Instructions.**

a. **External Review Final Report.** The External Review will be delivered to the CDS from the External Review Authority and will be translated into both Official Languages. The External Review Authority will be afforded the opportunity to review the translated version for accuracy prior to release to the general public, including the media. The release of the Final Report will be accompanied by a Response from the CDS.

b. **Liaison.**

(1) The CSRT-SM will ensure that appropriate liaison is maintained with ADM HR (Civ), the Defence Womens' Advisory Group and other internal networks to ensure that the Sexual Misconduct and Harassment Strategy and Action Plan have the greatest possible input and application across the DND; and

12. **Instructions de coordination.**

a. **Rapport final de l'examen externe.** L'examen externe sera remis au CEMD par l'autorité de l'examen externe et sera traduit dans les deux langues officielles. L'autorité de l'examen externe aura l'occasion de passer en revue la version traduite du document afin de vérifier son exactitude avant la diffusion au grand public, y compris aux médias. Le rapport final diffusé sera accompagné de la réponse du CEMD.

b. **Liaison.**

(1) L'EISF-IS veillera à ce que la liaison appropriée soit maintenue avec le SMA(RH-Civ), l'Organisation consultative des femmes de la Défense et d'autres réseaux internes afin de s'assurer que la stratégie de prévention et d'intervention en cas d'inconduite ou de harcèlement sexuels des FAC et le plan d'action connexe soient diffusés et

appliqués à la plus grande échelle possible au sein du MDN; et

- (2) The CSRT-SM will ensure appropriate liaison is maintained with Other Government Departments and Agencies, allied military offices, and civilian organizations nationally and internationally in order to exchange knowledge and leverage best practices.

- (2) L'EISF-IS veillera à ce que la liaison appropriée soit maintenue avec les autres ministères et organismes gouvernementaux, les bureaux militaires alliés et les organisations civiles nationales et internationales afin d'échanger des connaissances et de tirer profit des pratiques exemplaires.

**c. Public Affairs.**

- (1) PA Posture: Active;
- (2) PA Lead: CSRT-SM; and
- (3) PA Approval/ Review Process: CSRT-SM Public Affairs will coordinate and staff PA products for approval through CMP, ADM (PA) and CDS.

**c. Affaires publiques.**

- (1) Position en matière d'AP : Active;
- (2) Responsable des AP : EISF-IS; et
- (3) Processus d'approbation et de révision des AP : L'équipe des Affaires publiques de l'EISF-IS coordonnera les produits d'AP et y affectera du personnel aux fins d'approbation par l'entremise du CPM, du SMA(AP) et du CEMD.



d. **Timings.**

- (1) CSRT-SM Headquarters is established under CMP on receipt of this Directive;
- (2) External Review Final Report is delivered to CDS 31 Mar 15;
- (3) CFTPO tasks filled for the CSRT-SM NLT 31 Mar 15;
- (4) CAF Communications Plan is finalized 31 Mar 15;
- (5) Backbrief to the CDS NLT 10 Apr 15;
- (6) Release of the External Review Final Report to the public will occur in no later than July 2015 following translation and review by the External Review Authority. The release of the Final Report will be accompanied by the CDS Response;

d. **Échéancier.**

- (2) Le quartier général de l'EISF-IS doit être établi sous la direction du CPM dès la réception de la présente directive;
- (2) Remise au CEMD du rapport final de l'examen externe le 31 mars 2015;
- (3) Affectation des tâches dans le logiciel de PSTFC à l'appui de l'EISF-IS au plus tard le 31 mars 2015;
- (4) Finalisation du plan de communication des FAC le 31 mars 2015;
- (5) Exposé de suivi au CEMD au plus tard le 10 avril 2015;
- (6) La diffusion du rapport final de l'examen externe auprès du public aura lieu au plus tard en juillet 2015 une fois que sa traduction sera terminée et que l'autorité de l'examen externe l'aura passé en revue. Le rapport final diffusé sera accompagné de la réponse du CEMD;

(7) CAF Strategy completed NLT 15 June 15; and

(8) CAF Action Plan completed NLT 04 Sep 15.

(7) Rédaction de la stratégie des FAC terminée au plus tard le 15 juin 2015; et

(8) Rédaction du plan d'action des FAC terminée au plus tard le 4 septembre 2015.

## COMMAND

13. **Supported Commander.** CDS is the supported commander.

14. **Supporting Commanders.** All other L1s and Group Principles.

15. **POCs.**

- a. CSRT-SM – Col G.M.H. Fontaine, Deputy Leader, 996-2365
- b. VCDS - BGen M.P. Jorgensen, COS VCDS, 992-6091
- c. SJS – Col W.J. McLean, SJS DG Coord, 996-9809
- d. CMP – Mr C.R. King, DGMP, 995-0014
- e. CRS – Ms Heather Walsh, CRS, 943-5921

## COMMANDEMENT


13. **Commandant appuyé.** Le CEMD est le commandement appuyé.

14. **Commandants en appui.** Tous les autres N1 et les chefs de groupe.

15. **POC.**

- a. EISF-IS – Col G.M.H. Fontaine, chef adjointe, 996-2365
- b. VCEMD – Bgén M.P. Jorgensen, CEM VCEMD, 992-6091
- c. EMIS - Col W.J. McLean, DG Coord EMIS, 996-9809
- d. CPM – M. C.R. King, DGPM, 995-0014
- e. CS Ex – M<sup>me</sup> Heather Walsh, CS Ex, 943-5921

Le Général

  
T.J. Lawson  
General



Distribution List

Liste de distribution

Internal

Interne

Action

Action

VCDS  
SJS DOS  
ADM(Pol)  
ADM(Mat)  
Comd RCN  
Comd CA  
Comd RCAF  
CMP  
Comd CJOC  
Comd CFINTCOM  
Comd CANSOFCOM  
ADM(Fin CS)  
ADM(IE)  
ADM(HR-Civ)  
ADM(IM)  
ADM(S&T)  
CRS  
JAG  
ADM(PA)  
SJS DGO/DGP  
CSRT-SM

VCEMD  
DEM EMIS  
SMA(Pol)  
SMA(Mat)  
Cmdt MRC  
Cmdt AC  
Cmdt ARC  
CPM  
COIC  
Cmdt COMRENSFC  
Cmdt COMFOSCAN  
SMA(Fin SM)  
SMA(IE)  
SMA(RH-Civ)  
SMA(GI)  
SMA(S&T)  
CS EX  
JAG  
SMA(AP)  
DGO/DGP de l'EMIS  
EISF-IS

Information

Information

MND  
DM  
Senior Assoc DM  
CDRNORAD/DCCDRNORAD

MDN  
SM  
SM délégué principal  
Cmdt NORAD/CmdtA NORAD

External

Externe

External Review Authority

Autorité d'examen externe