

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

18 March 2016

Distribution List

**FRAG O 001 TO CDS
OP ORDER – OP HONOUR**

References: A. CAF Progress Report Addressing Inappropriate Sexual Behaviour dated 01 February 2016
B. OP HONOUR Op O dated 14 August 2015
C. CAF Action Plan – 30 April 15
D. CDS Directive for MND/CDS Critical Information Requirements 14 Dec 2015
E. DAOD 2008-3 – Issue and Crisis Management (*Significant Incident Reports*)

SITUATION

1. General. The inaugural Progress Report on the CAF Response to Harmful and Inappropriate Sexual Behaviour (HISB) was released on 01 February 2016. It identified the progress we have made in dealing with this insidious problem that threatens the CAF's effectiveness as a military force. It also highlighted several areas where we need to focus our attention to ensure mission success. This FRAG O outlines my updated direction in executing OP HONOUR until the end of phase four and associated deliverables.

Le 18 mars 2016

Liste de distribution

**O FRAG 001 DE L'O OP
DU CEMD – OP HONOUR**

Références : A. Rapport d'étape des FAC sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés, 1^{er} février 2016
B. O Op Op HONOUR, 14 août 2015
C. Plan d'action des FAC sur le comportement sexuel inapproprié, 30 avril 2015
D. Directive du CEMD concernant les besoins essentiels en information du MDN et du CEMD, 14 décembre 2015
E. DOAD 2008-3, *Gestion des problèmes et des crises (Rapports d'incidents d'importance)*

SITUATION

1. Généralités. Le premier rapport d'étape sur la réaction des Forces armées canadiennes (FAC) aux comportements sexuels dommageables et inappropriés (CSDI) dans leurs rangs a été publié le 1^{er} février 2016. Il décrit les progrès accomplis dans le traitement de ce problème insidieux qui menace l'efficacité des FAC à titre de force militaire. Il met également en lumière différents domaines sur lesquels les FAC doivent se concentrer pour assurer le succès de la mission. Le présent O frag décrit mon orientation sur l'exécution de l'Op HONOUR jusqu'à la fin de la phase 4 ainsi que les résultats attendus.



National Défense
Défense nationale

2. Successfully dealing with HISB remains a key leadership responsibility, and requires the full commitment of the CAF at all levels. While we have begun to achieve initial progress, L1 engagement must be dedicated and sustained for the long term but will be focused on two aspects in particular over this next phase. First, internal to the L1 organizations, progress along the four lines of effort must continue to follow the plans and orders of OP HONOUR phase one. This is a continuous improvement cycle requiring a sustained effort across all levels of the institution until we have eliminated HISB. The second area will entail a closer monitoring and reporting of metrics and trends. This will be achieved through a number of methods including reports and returns outlined in Annex B as well as surveys, questionnaires, calls to the SMRC, topics of discussion, etc., with results included in the semi-annual progress reports coordinated by the CSRT-SM. For Commanders reporting to civilian L1s, those executives must continue to be fully informed and engaged on your way forward.

3. As stated in the inaugural Progress Report, I will receive future reports on a semi-annual basis and they will continue to be publicly released. The DG CSRT-SM will engage key leaders directly to discuss progress and outstanding issues in advance of reports being finalised and following my assessment of the progress reported, I

2. Bien faire face aux CSDI demeure une responsabilité clé du leadership et exige l'engagement sans réserve, à tous les échelons, des FAC. Bien que nous ayons commencé à entrevoir nos premiers succès, l'engagement des N1 doit être spécifique et soutenu à longue échéance, en se concentrant sur deux aspects en particulier pendant la prochaine phase. D'abord, à l'interne dans les organisations des N1, les progrès selon les quatre axes d'effort doivent demeurer conformes aux plans et ordres de la phase 1 de l'Op HONOUR. Il s'agit d'un cycle d'amélioration continue exigeant un effort soutenu à tous les échelons de l'institution jusqu'à l'élimination des CSDI. Le deuxième domaine donnera lieu à une surveillance et à une production plus strictes avec des rapports sur les mesures et tendances. Cela se fera par l'exercice d'un certain nombre d'initiatives, y compris les rapports et déclarations mentionnés à l'annexe B, ainsi que des sondages, questionnaires, appels au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS), sujets de discussion, et ainsi de suite, dont les résultats figureront aux rapports d'étape semestriels coordonnés par l'Équipe d'intervention stratégique des FAC sur l'inconduite sexuelle (EISF-IS). Dans le cas des commandants relevant de N1 civils, ces gestionnaires devront continuer de se tenir parfaitement informés et déterminés à maintenir la voie que nous nous sommes tracée.

3. Ainsi que l'indique le premier rapport d'étape, je recevrai les prochains rapports tous les six mois et ils seront mis à la disposition du public. Le directeur général (DG) EISF-IS se mettra directement en rapport avec les dirigeants clés pour parler des progrès accomplis et des problèmes en suspens, avant la finalisation des rapports et après mon

will issue subsequent FRAG Os to implement necessary actions to move initiatives forward IOT achieve my end state.

MISSION

4. My mission remains to eliminate HISB within the CAF.

EXECUTION

5. CDS Intent. The Strategy described in the CAF Action Plan of April 2015 is working and remains extant. I am confident that the fundamentals that underpin the Profession of Arms and the CAF leadership framework remain strong. While dealing with HISB continues to be a key leadership responsibility, addressing HISB within the CAF is the responsibility of every CAF member and the institution shall provide the support and tools necessary to exercise this responsibility.

6. We are making progress though we are early in the execution of OP HONOUR. It is clear that some remain skeptical, and most stakeholders are likely to reserve judgement on the operation's success until unequivocal results and outcomes are proven. Intent drives actions and actions drive outcomes, but they need to be systemically captured and communicated. The CAF will be judged not just on our efforts to address HISB but also on OP HONOUR's outcomes.

évaluation des progrès observés. Je donnerai par la suite des ordres fragmentaires (O frag) pour lancer les mesures nécessaires à l'avancement d'initiatives visant à atteindre le résultat ultime visé.

MISSION

4. Ma mission demeure la même : éliminer les CSDI des FAC.

EXÉCUTION

5. Intention du CEMD. La stratégie décrite dans le Plan d'action des FAC d'avril 2015 fonctionne et demeure en vigueur. Je suis d'avis que les éléments fondamentaux qui sous-tendent la profession des armes et le cadre de leadership des FAC demeurent solides. Bien que le règlement des CSDI reste une responsabilité clé du leadership, ce sont tous les militaires qui sont responsables d'y réagir tandis que l'institution dans son ensemble doit leur fournir le soutien et les outils nécessaires pour s'acquitter de cette responsabilité.

6. Bien que nous en soyons aux débuts de l'exécution de l'Op HONOUR, nous progressons déjà. De toute évidence, certains demeurent sceptiques et il est probable que la plupart des intervenants réserveront leur jugement sur le succès de l'opération jusqu'à ce qu'ils puissent constater des résultats et aboutissements prouvés et non équivoques. C'est l'intention qui motive l'action et ce sont les actions qui entraînent les résultats, mais les uns comme les autres doivent être systématiquement saisis et communiqués. Les FAC seront jugées non seulement selon les efforts qu'elles déploieront pour régler le problème des CSDI, mais aussi

selon les résultats de l'Op HONOUR.

7. It is my intent that the enduring outcome of OP HONOUR will be the elimination of HISB from the CAF. Accordingly, we need to redouble our efforts IOT achieve and validate positive and sustainable tangible change.

7. J'ai l'intention de faire de l'élimination des CSDI au sein des FAC le résultat durable de l'Op HONOUR. Nous devons donc redoubler d'efforts pour atteindre et valider une évolution positive et durable.

8. **Concept of Operations.** In further clarifying the role of CSRT-SM at ref B, the CSRT-SM will continue to be available to advise and assist with those tasks that fall within the authority and responsibility of individual L1s. The chain of command retains the authority and responsibility to issue orders, direction and remain accountable to the CDS WRT Op HONOUR. Where certain initiatives require centralised control, the CSRT-SM will lead or facilitate on my behalf.

8. **Concept des opérations.** L'EISF-IS, pour préciser plus avant son rôle décrit à la réf B, demeurera disponible afin de fournir des avis et prêter main-forte aux tâches qui relèvent de l'autorité et de la responsabilité des divers N1. La chaîne de commandement demeure l'autorité et a la responsabilité d'émettre des ordres et des directives tout en étant responsable au CEMD en ce qui a trait à l'Op HONOUR. Dans des circonstances où un chef de groupe et l'EISF-IS se partagent l'autorité et la responsabilité, l'EISF-IS facilitera l'action. Finalement, dans les cas où certaines initiatives requièrent un contrôle centralisé, l'EISF-IS assumera ce rôle en mon nom.

9. I remind all that the success of OP HONOUR is predicated on collective achievement. My objective is to ensure a consistent and integrated implementation across the CAF and priority support shall be given to CSRT-SM initiatives that I have directed through all phases of this operation.

9. Je rappelle à chacun que le succès de l'Op HONOUR repose sur la réussite collective. J'ai pour objectif d'assurer une mise en œuvre cohérente et intégrée à l'échelle des FAC, aussi le soutien prioritaire sera-t-il accordé aux initiatives de l'EISF-IS que j'ai ordonnées au fil de toutes les phases de cette opération.

10. Sequencing. With the completion of phase one on 30 Sept 15, the timings for subsequent phases remain unchanged:

10. Enchaînement. La phase 1 a pris fin le 30 septembre 2015 et les échéances des phases subséquentes demeurent ce qu'elles étaient :

a. Phase Two – Preparation. Ongoing and to be completed NLT 1 Jul 16;

a. Phase 2 – Préparation. En cours; doit prendre fin au plus tard le 1er juillet 2016;

- b. Phase Three – Deployment/Employment. Commencing upon conclusion of phase two and to be completed NLT 1 Jul 17; and
- c. Phase Four – Maintain and Hold. Commencing upon the conclusion of phase three.

11. Strategic Enablers.

- a. Leadership Engagement and Accountability. Leaders at all levels will continue to ensure that prompt and decisive action is taken in response to any HISB consistent with all applicable laws and policies. More than ever, we must reinforce the values of the Profession of Arms, the DND/CAF Code of Values and Ethics, and be decisive and immediate in our response to HISB. I will not tolerate leaders at any level who fail to act appropriately when confronted with HISB within their chain of command.
- b. Good Governance. As with any military effort, effective governance is a critical enabler. Completing the governance construct for OP HONOUR will be a key task for the remainder of phase two, including those relationships lacking clarity. The evolving mandate of the SMRC and its relationship with

- b. Phase 3 – Déploiement/Emploi. Débutera au terme de la phase 2 et devra prendre fin au plus tard le 1er juillet 2017; et
- c. Phase 4 – Maintien et stabilisation. Débutera au terme de la phase 3.

11. Facteurs stratégiques.

- a. Engagement du leadership et responsabilité de la direction des FAC. Les chefs de tous les niveaux continueront de s'assurer que des actions ponctuelles et décisives soient prises par rapport à toute forme de CSDI en conformité avec toutes les lois et politiques applicables.. Nous devons, plus que jamais, soutenir les valeurs de la profession des armes, le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FAC, et nous montrer déterminés et rapides dans notre lutte aux CSDI. Je ne tolérerai pas que des chefs, à quelque échelon qu'ils appartiennent, se mettent en défaut d'agir correctement s'ils se trouvent en présence de CSDI dans leur chaîne de commandement.
- b. Saine gouvernance. Comme c'est le cas de tout effort militaire, la gouvernance efficace est un outil habilitant critique. La réalisation de l'architecture de gouvernance de l'Op HONOUR figurera parmi les tâches clés du reste de la phase 2, et il faudra particulièrement s'attaquer aux relations nébuleuses. Le mandat du CIIS

the CSRT-SM will be further refined. Additionally, the details of the composition and role of the OP HONOUR Steering Committee and the Advisory Council will be established immediately.

- c. Measurement of Effectiveness. Central to fully understanding the scope and complexity of the problem and assessing OP HONOUR's progress is the ability to track and measure trends within the organization and the effectiveness of actions taken at all levels. Accordingly, a major focus in Apr and May will be the STATSCAN survey and maximizing CAF participation. Concurrently, the CAF will initiate complimentary performance measures to ensure we establish the effectiveness of our actions in response to HISB.

12. Main Effort. It is absolutely essential to maintain momentum and build upon the demonstration of intent through concrete action and outcomes across the institution. The determinant of mission success and achieving my intent is linked directly to outcomes and tangible deliverables. The main effort for this FRAG O is concentrated on policy, terminology and programs. Policy development must commence with the immediate development and promulgation of clear, correct and precise terminology for HISB and associated subjects. This will be followed by the development of a unified, coherent policy using plain

bien qu'en évolution et sa relation avec l'EISF-IS seront raffinés. D'autre part, les détails de la composition et du rôle du comité directeur et du comité consultatif de l'Op HONOUR seront établis immédiatement.

- c. Mesure de l'efficacité. La capacité de suivre et de mesurer les tendances au sein de l'organisation et l'efficacité des mesures prises à tous les échelons seront essentielles à la compréhension parfaite de l'ampleur et de la complexité du problème et à l'évaluation des progrès de l'Op HONOUR. Ainsi, en avril et en mai, le sondage de Statistique Canada et la maximisation de la participation des FAC seront des éléments cruciaux à cette fin. Au même moment, les FAC instaureront des mesures complémentaires du rendement qui confirmeront que nous jugeons l'efficacité de nos mesures de lutte aux CSDI.

12. Effort principal. Il est absolument essentiel de maintenir l'élan actuel en démontrant sans équivoque notre intention en menant des actions concrètes et en obtenant des résultats à la grandeur de l'institution. Le déterminant du succès de la mission et de la réalisation de mon objectif est directement lié aux résultats et aux produits tangibles. Le principal effort du présent O frag est centré sur la politique, la terminologie et les programmes. L'élaboration des politiques doit commencer par l'élaboration et la publication immédiates d'une terminologie claire, correcte et précise pour les CSDI et pour les sujets connexes. Cela sera suivi par l'élaboration d'une politique unifiée et

language. Concurrent to the work on policies and terminology will be the promulgation of new training material beginning in the Jun to Sep 16 period and continuing throughout OP HONOUR.

13. End State. My end state has not changed. It shall be achieved when all CAF members are able to perform their duties in an environment free of harmful and inappropriate sexual behaviour and are able to fully enjoy the support of an institution that fosters mutual trust, respect, honour, and dignity.

14. Groupings and Tasks. See Annex A. Tasks listed in this Annex are intended to clarify, replace and supersede the initial allocation of tasks issued under OP HONOUR.

15. Reports and Returns. In order to continually assess the effectiveness of OP HONOUR related activities across the CAF, L1s will be required to report all OP HONOUR related activities undertaken by their organizational as well as any HISB occurrences IAW the following:

- a. OP HONOUR Activities. In order to develop subsequent CAF Progress Reports addressing HISB, L1s shall provide CSRT-SM a complete report of all activities, including training, seminars, town halls, direction and guidance, etc., with an OP HONOUR nexus IAW the timings outlined in Annex A.

cohérente rédigée en langage clair. La publication des nouveaux documents de formation, qui débutera pendant la période de juin à septembre 2016 et se poursuivra tout au long de l'Op HONOUR, sera simultanée aux efforts consacrés aux politiques et à la terminologie.

13. Résultat ultime. Le résultat ultime que je vise n'a pas changé. Il sera atteint quand tous les membres des FAC seront en mesure d'exercer leurs fonctions dans un climat exempt de tout comportement sexuel nuisible et déplacé et pourront bénéficier entièrement du soutien d'une institution qui favorise la confiance réciproque, le respect, l'honneur et la dignité.

14. Articulations et tâches. Voir l'annexe A. Les tâches énumérées à cette annexe ont pour objet de préciser, de remplacer et d'annuler l'attribution initiale de tâches publiée dans le cadre de l'Op HONOUR.

15. Rapports et déclarations. Pour évaluer en continu l'efficacité des activités liées à l'Op HONOUR à l'échelle des FAC, les N1 sont tenus de faire état de toutes les activités liées à l'Opération entreprises par leur organisation ainsi que de toutes les incidents de CSDI conformément aux consignes suivantes :

- a. activités de l'Op HONOUR. Pour contribuer à la production des rapports d'étape suivants des FAC en matière de CSDI, les N1 devront fournir à l'EISF-IS un état complet de toutes leurs activités, y compris la formation, les séminaires, les réunions informelles, les orientations et l'encadrement, etc., ayant un lien avec l'Op HONOUR, selon les

échéances citées à l'annexe A;

b. Reporting of HISB Occurrences.

There is a requirement to centralize reporting of HISB in the CAF. The Significant Incident Report (SIR) process, while valid for serious incidents, is both underutilized and inconsistent in terms of the details reported. Furthermore, the SIR or CCIR processes in accordance with refs D and E may not be appropriate in all cases for reporting complaints being tracked at the unit level for which an Unit Disciplinary Investigation or a Harassment Investigation is ongoing. As such, future reporting on HISB shall be accomplished IAW Annex B, and a pro forma that will be forthcoming. In providing the information required at Appendix 1 of Annex B, Commanders and staffs must remain vigilant of the requirement to protect the privacy of the individuals involved, including only the information needed to describe the incident to those above the unit level.

b. signalement des incidents de CSDI. Il est impératif de centraliser le signalement des CSDI dans les FAC. La démarche du Rapport d'incident d'importance (RII), bien qu'elle soit valable dans le cas des incidents graves, est d'une part sous-utilisée et d'autre part non cohérente au sens des détails signalés. De plus, les processus du RII ou des besoins essentiels en information du commandant (BECI), appliqués en conformité avec les refs D et E, peuvent ne pas convenir à tous les cas de signalement de plaintes pour lesquels une enquête disciplinaire au niveau d'unité ou une enquête en matière de harcèlement est en cours. Par conséquent, les signalements futurs de CSDI se feront conformément selon l'annexe B et suivant un formulaire qui sera divulgué incessamment. En fournissant l'information requise à l'appendice 1 de l'annexe B, les commandants et leurs états-majors doivent demeurer vigilants quant à l'exigence de protéger la vie privée des individus impliqués, en incluant seulement l'information requise pour décrire l'incident à ceux au-delà de l'unité.

16. Key Dates and Timings. The following key dates outline CAF activities:

- a. STATSCAN survey: 11 Apr – 13 May 16. Instructions will be promulgated via CANFORGEN NLT 5 Apr 16 to be followed by emails and letters to Reg Force and P Res members of the CAF;

16. Dates et échéances clés. Les dates clés suivantes délimitent les activités des FAC :

- a. Sondage de Statistique Canada – du 11 avril au 13 mai 2016. Les directives seront diffusées par message CANFORGEN au plus tard le 5 avril 2016 et seront suivies de courriels et de lettres

aux membres de la Force régulière (F rég) et de la première Réserve (P rés) des FAC;

- | | |
|--|--|
| b. Monthly L1 Reporting of HISB Occurrences: Upon receipt of the pro forma, L1s will report monthly IAW Annex B; | b. Soumission mensuelle de rapports sur les CSDI par les N1 – lorsque le formulaire sera disponible, les N1 soumettront leur rapport selon l'annexe B; |
| c. Sexual Harassment in CAF (definition and policy framework) (CANFORGEN): 15 May 16; | c. Harcèlement sexuel dans les FAC (définition et cadre stratégique) (CANFORGEN) : 15 mai 2016; |
| d. CO's Unit-Level Toolkit and Bystander Intervention Training: Provided to L1s NLT 1 Jun 16; | d. Trousse d'outil de niveau unité du commandant et formation en intervention des personnes présentes – fournis aux N1 au plus tard en juin 2016; |
| e. Bi-Annual L1 Report to CSRT-SM on OP HONOUR activities: Remit to CSRT-SM NLT 30 May 16; | e. Rapport semestriel des N1 à l'EISF IS sur les activités de l'OP HONOUR – remis à l'EISF IS au plus tard le 30 mai 2016; |
| f. Interim Unified Policy Direction (CANFORGEN): 15 Jun 16; | f. Orientation intérimaire unifiée de la politique (CANFORGEN) – 15 juin 2016; |
| g. Release of second Progress Report: 28 Jun 16; | g. Diffusion du deuxième rapport d'étape – 28 juin 2016; |
| h. Phase Two ends: 30 Jun 16; | h. Fin de la phase 2 – 30 juin 2016; |
| i. Phase Three Begins: 1 Jul 16; | i. Début de la phase 3 – 1er juillet 2016; |
| j. FRAG O 002 to OP HONOUR 15 Jul 16 (TBC); and | j. O frag 002 à l'Op HONOUR – 15 juillet 2016 (à confirmer); et |
| k. Other dates and timings remain unchanged. | k. Les autres dates et échéances demeurent inchangées. |

CONCEPT OF SUPPORT

17. JAG Support. No change.

CONCEPT D'APPUI

17. Appui du juge-avocat général

(JAG). Aucune modification.

- | | |
|---|---|
| <p>18. <u>CFPM Support</u>. No change.</p> <p>19. <u>Force Allocation</u>. No change.</p> <p>20. <u>Task Coordination</u>. No change.</p> <p>21. <u>Public Affairs Posture</u>. The CAF will maintain an active PA posture focused on maintaining high awareness of OP HONOUR among internal and external stakeholders. ADM (PA) is responsible for developing the public affairs strategy and leading, coordinating and evaluating its execution. CSRT-SM Comms/PA in collaboration with SMRC PA will plan, coordinate, execute and evaluate OP HONOUR programming and content for ADM (PA) approval through DG CSRT-SM. ADM (PA) will also work with SMRC to enhance awareness and visibility of the SMRC over phases two and three.</p> <p>22. <u>CAF Member Support Services</u>. There are a myriad of internal and external support services avail to both CAF members and the CoC when dealing with HISB. Annex D provides a list of some of the key CAF support services but local resources should be well communicated to CAF members at all levels.</p> <p>23. <u>Sexual Misconduct Response</u></p> | <p>18. <u>Appui du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC)</u>. Aucune modification.</p> <p>19. <u>Attribution des forces</u>. Aucune modification.</p> <p>20. <u>Coordination des tâches</u>. Aucune modification.</p> <p>21. <u>Approche des affaires publiques</u>. En ce qui a trait aux AP, les FAC conserveront une approche active axée sur le maintien rigoureux du niveau d'alerte par rapport à l'Op HONOUR tant chez les intervenants internes qu'externes. Le sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA(AP)) est responsable de l'élaboration de la stratégie d'AP et de la direction, de la coordination et de l'évaluation de son exécution. Le personnel des communications/des AP de l'EISF-IS, de concert avec ceux du CIIS, planifieront, coordonneront, exécuteront et évalueront la programmation et le contenu de l'Op HONOUR en vue de l'approbation du SMA(AP), par l'entremise du DG EISF-IS. Le SMA(AP) collaborera aussi avec le CIIS à la hausse de la notoriété et de la visibilité du CIIS au fil des phases 2 et 3.</p> <p>22. <u>Services de soutien des membres des FAC</u>. Il existe une multitude de services internes et externes de soutien dont peuvent se prévaloir tant les militaires que les membres de la chaîne de commandement confrontés à des CSDI. L'annexe D contient une liste de certains de ces services, mais les ressources locales devraient être clairement connues des militaires de tous les échelons.</p> <p>23. <u>Centre d'intervention sur</u></p> |
|---|---|

Centre (SMRC). Under phase one of OP HONOUR, the SMRC was opened in an interim capacity as an immediate and additional support resource for members of the CAF. The SMRC services will continue to evolve until it reaches FOC in 2018.

COMMAND

24. This operation remains command-centric, supported by an accountability framework that extends throughout the integrated Defence Team of DND/CAF. To this end, the DM and I will work closely together to achieve the Government of Canada objectives to establish and maintain a workplace free from harassment and discrimination.

25. Supported Commander. CMP is the supported commander for phases two, three and four.

26. Supporting Commanders/Group Principals. All other Commanders and Group Principals.

27. Points of Contact. POCs for OP HONOUR for CSRT-SM and across L1s see Annex C.

SIGNAL

28. Internal and external communication and engagement remain critical and the strategic plan is being enhanced to ensure we transition from demonstration of intent to delivering actions and measuring outcomes.

29. We will continue to use a range of communication tools to reach and

l'inconduite sexuelle (CIIS). En vertu de la phase 1 de l'Op HONOUR, le CIIS a été ouvert et doté d'une capacité intérimaire à titre de ressource de soutien immédiat et intermédiaire pour les militaires. Les services offerts par le CIIS vont continuer de se raffiner jusqu'à ce que la COT soit atteinte en 2018.

COMMANDEMENT

24. Cette opération demeure axée sur le commandement et soutenue par un cadre de responsabilisation qui couvre l'Équipe intégrée de la Défense du MDN et des FAC. À cet égard, le sous-ministre (SM) et moi collaborerons étroitement à l'atteinte des objectifs du gouvernement du Canada, qui consistent à établir et à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.

25. Commandant appuyé. Le chef du Personnel militaire (CPM) est le commandant appuyé des phases 2, 3 et 4.

26. Commandants et chefs de groupe en appui. Tous les autres commandants et chefs de groupe.

27. Points de contact. Les points de contact de l'Op HONOUR pour l'EISF-IS et parmi tous les N1 sont énumérés à l'annexe C.

TRANSMISSIONS

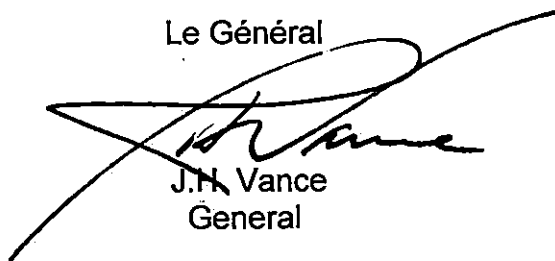
28. La communication et l'engagement internes et externes demeurent essentiels et le plan stratégique est en continuelle évolution afin d'assurer la transition de la démonstration d'intention à la réalisation d'actions et à la mesure des résultats.

29. Nous continuerons de recourir à une gamme d'outils de communication

inform the wide internal and external audience. Material will be distributed through a number of means to ensure accessibility and the existing intranet webpage will be significantly enhanced to ensure that pertinent information will be available on a timely basis to leaders, the CoC and all CAF members. The leadership toolbox will continue to be updated and provide resources for use across the institution.

pour atteindre et informer notre vaste auditoire interne et externe. Des documents d'information seront distribués par différents moyens pour garantir l'accessibilité tandis que la page Web actuelle sera nettement améliorée pour garantir que les renseignements pertinents soient accessibles à temps aux chefs, à la chaîne de commandement et à tous les membres des FAC. L'amélioration de la trousse d'outils des chefs se poursuivra; elle fournira des ressources que pourra utiliser toute l'institution.

Le Général



J.H. Vance
General

Annexes:

Annex A – OP HONOUR Tasks and Support Requirements

Annex B – CAF Reporting of HISB Occurrences

Appendix 1 – OP HONOUR – Significant Incident Report Format

Annex C – OP HONOUR Points of Contact

Annex D – CAF Services and Support to Members

Distribution List (page 13)

Annexes :

Annexe A – Tâches et exigences de soutien de l'Op HONOUR

Annexe B – Signalement des incidents de CSDI dans les FAC

Appendice 1 – Op HONOUR – Formulaire de rapport d'incident d'importance

Annexe C – Points de contact de l'Op HONOUR

Annexe D – Services aux militaires et soutien des militaires

Liste de distribution (page 13)

Distribution List

Action

DM
VCDS
DOS SJS
ADM (Pol)
ADM (Mat)
Comd RCN
Comd CA
Comd RCAF
CMP
Comd CJOC
Comd CFINTCOM
Comd CANSOFCOM
ADM (Fin)/CFO
ADM (IE)
ADM (HR-Civ)
ADM (IM)
ADM (S&T)
ADM (RS)
JAG
DND/CFLA
ADM (PA)
Corp Sec
COS VCDS

Information

COS MND
Sr Assoc DM
Assoc DM

Liste de distribution

Action

SM
VCEMD
DOS EMIS
SMA(Pol)
SMA(Mat)
Cmdt MRC
Cmdt AC
Cmdt ARC
CPM
Cmdt COIC
Cmdt COMRENSFC
Cmdt COMFOSCAN
SMA(Fin)
SMA(IE)
SMA(RH-Civ)
SMA(GI)
SA(S et T)
SMA(Svc Ex)
JAG
CJ MDN/FC
SMA(AP)
Secr gén
CEM VCEMD

Information

CEM MDN
SM délégué principal
SM délégué

ANNEX A
to FRAG O 001 to CDS OPORD - OP HONOUR
dated 18 March 2016

OP HONOUR TASKS AND SUPPORT REQUIREMENTS

1. Task Requirements. Tasks listed in this Annex are intended to clarify, replace and supersede the initial allocation of tasks issued under OP HONOUR.

2. Collective Tasks. All supporting commanders are directed to:

a. Phase Two:

- (1) Be prepared to provide the Supported Commander with members/personnel to support the CSRT-SM IAW CFTPO;
- (2) Actively lead, support, encourage and facilitate maximum effort in the participation and completion of the Statistics Canada Survey by all Reg Force and P Res members as specified in the forthcoming instructions;
- (3) Continue to assist in the execution of the communications strategy developed by ADM(PA);
- (4) Assist the DM and VCDS in the development of the SMRC mandate, governance, and operation model through its evolution;
- (5) Continually assess the effectiveness of OP HONOUR related activities across your organization;
- (6) Actively promote all CAF support services to members, including but not limited to services offered through the SMRC;
- (7) Support CMP by facilitating the conduct of research projects that will enable a better understanding of the issue of HISB within the CAF;
- (8) Report SIRs related to HISB IAW Annex B and Appendix A;
- (9) Provide CSRT-SM monthly reports on HISB occurrences and how these occurrences were handled within your organizations IAW Annex B and the pro forma which will be forthcoming;
- (10) Assist CMP in the organization and delivery of a symposium on HISB by the end of 2016;

- (11) Continue to promote a zero tolerance environment through proactive promotion and maintenance of core values and military ethos to ensure a workplace free from discrimination and harassment;
- (12) Continue to foster confidence in the chain of command by encouraging reporting of HISB and taking prompt and decisive action in response to any HISB consistent with all applicable laws and policies;
- (13) Continue to emphasize cultural change by personally reengaging and leading activities including Town Halls, group discussions, training and education, information sessions and communications at the Group and Formation levels;
- (14) Support the delivery of unit-level training and education including new programs like the Bystander Intervention training across your organizations upon release from CMP;
- (15) Continue to coordinate staff efforts with CSRT-SM and share best practices and lessons learned on all OP HONOUR related activities within your organization;
- (16) NLT 30 May 16, provide CSRT-SM a complete report of all activities, including training, seminars, town halls, engagement and outreach, action, direction and guidance, etc., related to OP HONOUR which were undertaken between 1 Dec 15 and 29 May 16;
- (17) Support CSRT-SM in the production and publication of the second Progress Report planned for release on 28 Jun 16; and
- (18) Ensure revised CAF policies, procedures, definitions and language relating to OP HONOUR are rapidly incorporated into education, training, leadership development, policies and procedures across your organization.

b. Phase Three:

- (1) Personally lead engagement, education and information activities at the Group and Formation levels;
- (2) Continue to promote a zero tolerance environment through proactive promotion and maintenance of core values and military ethos;
- (3) Continue to foster confidence in the chain of command by encouraging reporting of HISB and taking prompt and decisive action in response to any HISB consistent with all applicable laws and policies;

- (4) Continually assess the effectiveness of OP HONOUR related activities across your organization and share best practices and lessons learned;
- (5) Assist CMP in the delivery of education and training on HISB IAW promulgated standards;
- (6) NLT 31 Oct 16, provide CSRT-SM a complete report of all activities, including training, seminars, town halls, engagement and outreach, action, direction and guidance, etc., related to OP HONOUR, which were undertaken between 30 May 16 and 30 Oct 16;
- (7) Ensure revised CAF policies, procedures, definitions and language relating to OP HONOUR are rapidly incorporated into education, training, leadership development, policies and procedures across your organization; and
- (8) Implement the general prevention strategy developed by CMP.

c. Phase Four:

- (1) Personally lead engagement, communication and education activities at the Group and Formation levels;
- (2) Continue to promote a zero tolerance environment through proactive promotion and maintenance of core values and military ethos;
- (3) Continue to foster confidence in the chain of command by encouraging reporting of HISB, recognizing and reinforcing desired professional behaviours while taking swift disciplinary and/or administrative corrective actions against undesired behaviours; and
- (4) Continually assess the effectiveness of OP HONOUR related activities across your organization and share best practices and lessons learned.

3. Individual Tasks. In addition to the common tasks listed above, the specified L1s are to provide the following:

a. VCDS

(1) Phase Two:

- (a) Support and coordinate the continued development of an integrated Defence Team approach to facilitate the development of the evolving mandate, governance, and operational model of SMRC between the DM and CMP;

- (b) Provide advice to the DM on the selection of SMRC leadership;
- (c) Be prepared to provide resources to support the further development of the CSRT-SM and the development of the SMRC in (Reg F and Res F PYs and FTEs);
- (d) Provide the resources to execute CSRT-SM and SMRC Business Plan requirements for the remainder of FY 15/16;
- (e) Support CSRT-SM in the creation of an enhanced victim reporting protocol in coordination with JAG and CFPM;
- (f) Assist and facilitate the alignment of IC2M development with CSRT-SM policy initiatives;
- (g) Provide continued services of a dedicated MP advisor to the CSRT-SM and SMRC;
- (h) Work with CSRT-SM and SMRC on the concept of a dedicated national SME for Sexual Harassment within SMRC and staffing as required;
- (i) Facilitate engagement and inclusion of OUTCAN personnel in all aspects of OP HONOUR;
- (j) Support CFPM ongoing review of capacity, capability, structure and organization with the goal of enhancing investigation capacity and victim services;
- (k) Transfer of CAF Strategic Liaison officers and Advisor to SMRC positions to CMP by the end of FY15/16; and
- (l) Complete the transfer control of CSRT-SM to CMP at end of FY15/16.

(2) Phases Three and Four: IAW Collective Tasks.

b. RCN/CA/RCAF/CFINTCOM

(1) Phase Two:

- (a) Assist CMP in the development and delivery of leadership training and education on HISB.

(2) Phase Three and Four: IAW Collective Tasks.

c. CJOC/CANSOFCOM

(1) Phase Two:

- (a) Continue to advise CMP on the means by which surveys and common performance measurement tools can be administered to TFs and deployed CAF members;
- (b) Continue to advise SMRC and CSRT-SM on ways to support, engage and inform deployed CAF personnel; and
- (c) Assist CMP in the development and delivery of pre-deployment training and education on HISB.

(2) Phase Three and Four: IAW Collective Tasks.

d. CMP/COMD MILPERSCOM

(1) Phase Two:

- (a) Finalize assumption of responsibility for CSRT-SM by end of FY 15/16 from VCDS;
- (b) Assume CAF Strategic Liaison officers and advisor to SMRC positions from VCDS by the end of FY15/16;
- (c) Identify, to VCDS, resource requirements to further develop the CSRT-SM;
- (d) Prioritize research and analysis activities IOT conduct research to determine the nature and scope of HISB within the CAF, including the development of surveys and tools to understand the nature of the problem;
- (e) Prioritize policy review, revision and development to support a unified policy approach to specifically address HISB, in plain language, and include as many aspects as possible under a single policy suite;
- (f) Develop and deliver instructions for CAF to support completion of Statistics Canada Survey NLT 5 April 16;
- (g) Complete a needs analysis to define the training and education requirements and gaps regarding HISB NLT 15 Apr 16;

- (h) Develop a clear and concise overview, in plain language with examples, as to what constitutes sexual harassment in CAF NLT 15 May 16;
- (i) Provide a consolidated monthly report on HISB occurrence in CAF commencing in May 16;
- (j) Develop and deliver training and education on HISB to CAF NLT 1 Jun 16 to include:
 - i. CAF Bystander Training;
 - ii. CO's Unit-Level Training Toolkit; and
 - iii. Comprehensive intranet webpage for training, education and briefing resources to be accessible for all members of CAF.
- (k) Develop definitions and common terminology NLT 30 May 16;
- (l) Work with ADM HR Civ to develop an interim unified policy suite on HISB NLT 15 Jun 16;
- (m) Complete and deliver a Progress Report on all OP HONOUR activities with the effectiveness of all tasks in phase two NLT 28 Jun 16;
- (n) Develop, deliver and maintain a centralized HISB intranet webpage with access to all CAF support services, policies, procedures, practices, orders and regulations relating to HISB;
- (o) Facilitate CF H Svcs Gp provision of support and advice to SMRC and CSRT-SM, as required, to facilitate the further development of HISB related policies, programs and processes;
- (p) Facilitate the provision of chaplain support as required;
- (q) Consider ways to centralize sexual harassment investigations and advice through SMRC working with VCDS and DM;
- (r) Lead the development and coordinate the delivery of pre-deployment training and education on HISB;
- (s) Organize and deliver a symposium on HISB by the end of 2016;
- (t) Share best practices and examine opportunities to align efforts with ADM HR (Civ) specifically in areas of:
 - i. Harassment prevention and resolution;

- ii. Discrimination prevention and resolution; and
- iii. Employment equity and diversity.

- (u) Develop an enhanced victim reporting protocol in coordination with JAG and CFPM.

(2) Phase Three:

- (a) Develop a plan for the transfer of CSRT-SM functional responsibilities to DND/CAF;
- (b) Develop and deliver updated CAF training and education on HISB to all candidates under training at CFLRS, RMC Kingston and CMR St-Jean NLT 30 Sept 16;
- (c) Complete and deliver a Progress Report on all OP HONOUR activities with the effectiveness of all tasks in phase three up to 15 Nov 16 NLT 15 Dec 16;
- (d) Facilitate CF H Svcs Gp provision of support and advice to SMRC and CSRT-SM, as required, to facilitate the further development of HISB related policies and processes; and
- (e) Develop CAF strategy for the prevention of HISB NLT end of phase three.

(3) Phase Four:

- (a) Transfer CSRT-SM functional responsibilities to DND/CAF IAW the plan developed at phase three.

e. SJS

(1) Phases Two through Four:

- (a) Review and update CDS CCIRs on OP HONOUR related events IAW this FRAG O;
- (b) Continue to provide assistance in the conduct of CAF research and implementation of initiatives including Women, Peace and Security; and
- (c) Provide advice on the mandate, governance, and operational model for SMRC.

4. Support Requirements. Critical to the success of this mission is the support of the integrated Defence Team. As such, support is sought from the following L0/L1s:

a. DM

- (a) Support the development of the evolving mandate, governance, and operational model for SMRC in consultation with VCDS and CMP in order to meet the requirements of CAF members; and
- (b) Consider increasing the provision of service for the SMRC in to facilitate support to a greater number of CAF members in advance of FOC.

b. JAG

(1) Phases Two through Four:

- (a) Continue to provide legal services to all supported and supporting commanders as required;
- (b) Continue the work with the CSRT-SM to review aspects of the military justice system to ensure that any proposed changes to military justice legislation, policies and practices are consistent with the approaches developed by the CSRT-SM;
- (c) Undertake to work with the DMP and the CFPM to ensure that any proposed changes to military justice legislation, policies and practices are compatible with their respective independent roles within the military justice system; and
- (d) Support the creation of an enhanced victim reporting protocol in coordination with CSRT-SM and CFPM.

c. ADM (IE)

(1) Phase Two:

- (a) Provision of infrastructure to meet requirements identified by VCDS in phase one; and
- (b) Support additional CSRT-SM and SMRC infrastructure requirements.

(2) Phases Three and Four: No change.

d. ADM HR (Civ)

(1) Phase Two:

- (a) Provide advice on civilian staffing of positions in support of CSRT-SM and SMRC;
- (b) Work with CMP to develop definitions and common terminology NLT 30 May 16;
- (c) Work with CMP to develop an interim unified policy suite on HISB NLT 15 Jun 16;
- (d) Provide advice on HR practices and opportunities to align military and civilian policy, education, training, and performance measurement;
- (e) Dedicate staff to assist CMP in the development and harmonization of military and civilian policies to address HISB where feasible; and
- (f) Share best practices and examine opportunities to align efforts with ADM HR (Civ) specifically in areas of:
 - i. Harassment prevention and resolution;
 - ii. Discrimination preventions and resolution; and
 - iii. Employment equity and diversity.

(2) Phases Three: No change.

(3) Phases Four:

- (a) Support to facilitate the transition of CSRT-SM functions into DND/CAF as applicable.

e. ADM (IM)

(1) Phase Two:

- (a) Development and deployment of the Case Management System IM/IT solution to facilitate the collection and integration of complaint data available to the CAF on sexual harassment and sexual offences, coordinating with JAG and CFPM given their respective independent roles within the military justice system;
- (b) Assist CMP in the development, delivery and maintenance of a centralized HISB intranet webpage with access to all CAF support

services, policies, procedures, practices, orders and regulations relating to HISB; and

- (c) Delivery and maintenance of IM/IT capability to CMP in support of CSRT-SM activities.

(2) Phase Three:

- (a) Delivery and maintenance of a final IM/IT capability to CMP in support of CSRT-SM activities.

f. ADM (PA)

(1) Phase Two:

- (a) Continue to provide dedicated civilian Communications Advisors or a Public Affairs Officers to CMP in support of SMRC and CSRT-SM's activities;
- (b) Specialized Public Affairs support to CSRT-SM activities, to include media monitoring and analysis, graphic design, exhibits and displays, web, social media and internal communications support, and media and stakeholder outreach; and
- (c) Review and update as required DAOD 2008-3 relating to SIRs to include an OP HONOUR nexus.

(2) Phase Three:

- (a) As per phase two; and
- (b) Advice to CMP on the transition of PA capabilities from CSRT-SM to the NDHQ matrix.

(3) Phase Four:

- (a) Cessation of PA support to CMP in support of CSRT-SM activities.

g. ADM (RS)

(1) Phase Two:

- (a) Provision of Defence Ethics Programme support to CMP;
- (b) Share best practices and examine opportunities to align efforts with ADM RS specifically in areas of:

- i. Harassment prevention and resolution;
- ii. Discrimination prevention and resolution; and
- iii. Ethics.

- (c) Support to define the training and education requirements and gaps stemming CMP needs analysis.

(2) Phase Three:

- (a) Provision of Defence Ethics Programme support to CMP.

(3) Phase Four:

- (a) Assistance in the transition of CSRT-SM into DND/CAF.

h. Corp Sec

(1) Phase Two through four:

- (a) Advise and assist in the development of the SMRC mandate, governance, and operating model;
- (b) Be prepared to update the Organization and Accountability document and Defence Administrative Orders and Directives 1000 frameworks to reflect the transfers of Accountabilities, Responsibilities and Authorities; and
- (c) Assistance in the organization and delivery of a symposium on HISB, and in the synchronization of this symposium with the GOFO/Executive symposium battle rhythm.

Annex B
to FRAG O 001 to CDS OPORD - OP HONOUR
dated 18 March 2016

Refs: A. CDS Directive for MND/CDS Critical Information Requirements 14 Dec 2015 (Posted on CSNI Strategic Command View)
B. DAOD 2008-3
C. DAOD 5019-5
D. *Privacy Act*

CAF Reporting of HISB Occurrences

SITUATION

1. There is neither consistent nor all-encompassing reporting of HISB in the CAF. The Significant Incident Report (SIR) process, while valid for serious incidents, is both underutilized and inconsistent in terms of the details reported. Furthermore, the SIR or CCIR processes in accordance with refs A and B may not be appropriate in all cases for reporting complaints being tracked at the unit level for which an Unit Disciplinary Investigation or a Harassment Investigation is ongoing.

DESIRED OUTCOME

2. The CAF will report all instances of HISB or inappropriate conduct of CAF members related to OP HONOUR to the CDS.

MECHANISM OF REPORTING

3. Immediate Reporting. A SIR shall be initiated and forwarded through the applicable L1 to the CDS as soon as practicable as outlined in refs A and B with info to CSRT-SM for the following HISB occurrences of grievous nature:

- a. Any alleged or confirmed acts of sexual misconduct or other breaches of the CDS orders in OP HONOUR made by Formation Commanders, Commanding Officers, and their Chief Petty Officers 1st Class/Chief Warrant Officers;
- b. Any alleged or confirmed acts of sexual misconduct in which a CAF member has been placed under custody or charges have been laid;
- c. Any alleged or confirmed acts of sexual misconduct to which there is potential for the nature of the situation to develop significant media interest and/or could cause discredit to the CAF; and

- d. Issues related to OP HONOUR that prevent Commanders from achieving their mission.
- 4. The SIR reporting method to be used is in accordance with DAOD 2008-3 (ref B). This SIR format is recreated as Appendix A with additional amplifying fields required for the purpose of OP HONOUR HISB reporting.
- 5. Monthly Reporting. For all other instances of HISB which do not specifically fall into these former categories, they shall be reported on a monthly basis by L1s to CDS thru CSRT-SM. A pro forma will be provided electronically to L1s from the CSRT-SM with further instructions upon final legal review to ensure privacy of information is maintained. Monthly HISB Reporting shall be submitted by each L1 to CSRT-SM NLT 15 days after the end of the month in which the information was collected, commencing in Apr 16 with the first report due to CSRT-SM NLT 15 May 16. Consolidated reports shall be sent encrypted to the CSRT-SM Positional Mailbox +CSRT-SM@VCDS@Ottawa-Hull with subject line "Monthly HISB Occurrence Report."

PRIVACY OF INFORMATION

- 6. Protecting Information. It is important that in OP HONOUR reporting, the privacy of information is PROTECTED. Any information that could reveal the identity of the victim or the alleged offender shall be PROTECTED IAW ref D, and not reported through either SIRs or Monthly reporting.
- 7. Personal Information. Collection and reporting of personal information shall be limited. Personal information is defined in section 3 of the *Privacy Act* and includes, but is not limited to, information relating to the race, national or ethnic origin, colour, religion, age, marital status, medical, criminal or employment history, home address or blood type of an individual. Personal information does not include the name of a person, position title or rank, business address or business telephone number.
- 8. The following information shall not be included in SIRs or monthly OP HONOUR reports:
 - a. any personal information in respect of a person under the age of 18 years;
 - b. a personal address; or
 - c. any personal information concerning a suspect or an accused person if a criminal or service offence may have occurred.
- 9. Subsection 110(1) of the *Youth Criminal Justice Act* prohibits the publication of a young person, or any other information related to a young

person, if it would identify the young person as a young person dealt with under that Act. The *Youth Criminal Justice Act* defines a young person as "a person who is or, in the absence of evidence to the contrary, appears to be twelve years old or older, but less than eighteen years old and, if the context requires, includes any person who is charged under this Act with having committed an offence while he or she was a young person or who is found guilty of an offence under this Act."

Appendix 1 to Annex B
to FRAG O 001 to CDS OPORD - OP HONOUR
dated 18 March 16

OP HONOUR - SIGNIFICANT INCIDENT REPORT FORMAT

1. The SIR reporting method to be used is in accordance with DAOD 2008-3. This SIR format is recreated below with additional amplifying fields required for OP HONOUR HISB reporting.

PARAGRAPH	DAOD SIR REQ'MTS	OP HONOUR AMPLIFICATION
1	Date, time and location of the significant incident.	This concerns the complaint, incident or occurrence. If relevant, this para concerns the date the incident was resolved or closed.
2	Name, location and telephone number of the person or agency initially reporting the incident.	Bearing in mind the privacy requirements in para 6-9 of Annex B, as appropriate include Rank, Unit, Element, Environment and Gender of the individual reporting HISB incident (victim, bystander, chain of command, etc.)
3	Who or what was involved, what happened and how it happened?	Bearing in mind the privacy requirements in para 6-9 of Annex B, as appropriate include Rank, Unit, Element, Environment and Gender of the individual both the victim and perpetrator or alleged perpetrator, where the HISB occurrence took place, and include details of the offence/alleged offence/ complaint. A non-exhaustive list of location/circumstances is as follows: - on military base/wing; - on a ship; - in a training area/field exercise; - while on TD/Attached Posting; - on a deployed operation; - on a training course; - during a CAF-sanctioned function; - at a military college; - in married or single quarters; - in a personal residence;

		- civilian establishment; or - other (specify) A non-exhaustive list of offences/alleged offences/complaints including appropriate detail as follows: - Abuse of power - Sexual interference; - Sexual exploitation; - Sexual assault; or - Offence/alleged offence or complaint with an OP HONOUR nexus.
4	Name of parent unit and specific information concerning the persons and equipment involved.	Bearing in mind the privacy requirements in para 6-9 of Annex B, any additional information not captured in para 3.
5	Any possible broader implications of the incident, including the effect on future operations.	Results/actions taken by Chain of Command. A non-exhaustive list of examples includes: - Individual is currently held by MPU XXXXX and the victim is being treated by medical services. CFNIS is investigating. PAO is tracking and preparing MRLs; - Individual is currently held in custody by Local or National Police and the victim is being treated by medical services. MP/CFNIS are tracking. - Unit investigation with MP support on going. The victim has been offered Victim Services (CF MP Group); - The chain of command is currently investigating the incident;

		- The incident was reported by the chain of command to the MP and investigation will be carried out; - The chain of command has notified the Military Police and the investigation has been transferred to the RCMP; - The chain of command is aware and has removed the alleged offender from its position of authority and temporarily assigned him/her to administrative duties until an investigation is completed; - The chain of command has taken administrative action (IC/RW/C&P); or - A previously reported incident has been investigated and was determined to be unfounded and closed.
6	Local public affairs actions, recommendations and propose further action.	For OP HONOUR, as required.
7	Details of actual and probable media interest and involvement, including number of media calls, interviews and information requests, and whether the media were national, local or international.	For OP HONOUR, as required.

Annex C
To FRAG O 001 to CDS OPORD – OP HONOUR
Dated 18 March 2016

OP HONOUR Points of Contact

CSRT-SM: Director General CSRT-SM, RAdm J. Bennett, 613-996-2347

CSRT-SM: Chief of Staff, Col W.L. MacKenzie, 613-996-2365

CSRT-SM: Education and Training, LCol P. Ridyard, 613-996-3181

CSRT-SM: Performance Measurement and Analysis, LCol M. Norris, 613-996-3158

CSRT-SM: Policy, Plans and Support, LCol C. Horner, 613-996-3138

CSRT-SM: CSRT-SM CWO, CWO N.E. Belanger, 613-996-3348

CSRT-SM: Public Affairs, Capt J.F. Lambert, CSRT-SM PAO, 613-996-3112

SMRC: Executive Director SMRC, Ms. G. French, 613-996-3876

SMRC: Senior Director SMRC, 613-996-3877

SMRC: CAF Special Advisor to SMRC, Col. G. Fontaine, 613-996-3522

VCDS: Cmdre B.W.N. Santarpia, COS VCDS, 613-992-6091

RCN: Capt(N) M.T.J. Kurtz, D Nav P&T, 613-971-7788

CA: Col T.R. Young, DA Pers M/G1, 613-971-7336

RCAF: Col A.M. Shortridge, D Air Pers Mgt, 613-971-7373

CMP: BGen N. Eldaoud, COS CMP, 613-992-7702

CJOC: Capt(N) P.W. Forget, J1 Executive, 613-945-2305

CFINTCOM: Col P.J. Peyton, COS Sp, 613-945-5101

CANSOFCOM: Col A.P. Mulawyshyn, COS, 613-998-4413

SJS: Col C.Y.J. Bouchard, DG Coord, 613-996-9809

ADM(MAT): LCol M.T.M.C. Parent, DMGMC, 613-995-7371

ADM(Fin): BGen W. Liedtke, DG Fin Mgmt, 613-992-6907

ADM(IE): LCol L. Goodman, COS CME, 613-947-3178

ADM(IM): Col A.H.J. Schwab, COS-J6 Coord, 613-945-1335

ADM(RS): Col D.J.M. Bouchard, Director DEP, 613-996-0544

ADM(PA): BGen J.M. Thériault, Director, Public Affairs Planning & Ops, 613-995-0022

Annex D
To FRAG O to CDS OPORD – OP HONOUR
dated / March 2016

CAF Services and Support to Members

Sexual Misconduct Response Centre (SMRC)

<http://www.forces.gc.ca/en/caf-community-support-services/sexual-misconduct-response-centre.page>

CAF members can confidentially contact the SMRC by the following means:

- a. Phone – Toll-Free: 1-844-750-1648
- b. Phone – Commercial (For Local or Collect Calls): 613-996-3900
- c. Phone – CSN Dial: 996-3900
- d. Phone – DSN Dial (US DoD Network): 319-996-3900
- e. Phone – NCN Dial (NATO Core Network): 90-01-319-996-3900
- f. Email (Worldwide): dnd.smrc-ciis.mdn@forces.gc.ca

Canadian Forces Grievance System

Toll Free: 1-866-GRIEVOR (1-866-474-3867)

Direct line: 613-944-5549 (Ottawa)

<http://www.forces.gc.ca/en/caf-community-support-services-for-members-grievance/index.page>

Canadian Forces Health Services Centre

(Local phone numbers provided at link by location)

<http://cmp-cpm.mil.ca/en/health/caf-members/index.page>

Canadian Forces Member Assistance Program (CF MAP)

1-800-268-7708 | (Teletypewriter) 1-800-567-5803 24 hours a day, 365 days a year

<http://www.forces.gc.ca/en/caf-community-support-services-map/member-assistance-program.page>

CAF Mental Health Services

(Local phone numbers provided at link)

<http://cmp-cpm.mil.ca/en/health/caf-members/mental-health.page>

Canadian Forces Military Police

<http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=canadian-forces-military-police-and-the-investigation-process-into-alleged-sexual-assault-offences/hrbto8jk>

CAF National Investigative services (CFNIS) Regional Offices
Commanding Officer

Office: 613-993-9072

<http://vcds.mil.ca/sites/intranet-eng.aspx?page=9752>

Canada's Military Justice System

<http://www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=canada-s-military-justice-system/hnea75sh>

Defence Ethics Program

(Points of Contact, phone numbers provided at link)

<http://vcds.mil.ca/sites/intranet-eng.aspx?page=7324&title=Defence%20Ethics%20Program%20%20DEP%20&site=Vice%20Chief%20of%20the%20Defence%20Staff>

Family Information Line (FIL)

1-800-866-4546

<https://www.familyforce.ca/>

Military Family Resource Centres (MFRC)

(Local MFRC contact details at link)

<https://www.familyforce.ca/sites/AllLocations/EN/About%20Us/Pages/CMFRCs.aspx>

Office of the Judge Advocate General (JAG)

<http://www.forces.gc.ca/en/about-org-structure/judge-advocate-general.page?>

Ombudsman (Call toll-free 1-888-828-3626)

<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/en/>

Operational Stress Injury Social Support (OSISS)

General Inquiries: 1-800-883-6094

<http://www.servicecanada.gc.ca/eng/goc/program.shtml>

Royal Canadian Chaplain Services

<http://www.forces.gc.ca/en/caf-community-support-services/chaplaincy.page>

Veteran's Affairs Canada (VAC)

1-866-522-2122 (for info on services call)

1-800-268-7708 (to reach a mental health professional at any time)

<http://www.veterans.gc.ca/eng>

TÂCHES ET BESOINS D'APPUI DE L'OP HONOUR

1. Exigences relatives aux tâches. Les tâches énumérées à la présente annexe ont pour objet de préciser, de remplacer et d'annuler l'attribution initiale de tâches diffusée dans le cadre de l'OP HONOUR.

2. Tâches collectives. Tous les commandants en appui doivent suivre les directives suivantes :

a. phase 2 :

- (1) se tenir prêts à fournir au commandant appuyé des militaires et du personnel qui appuieront l'Équipe d'intervention stratégique des FAC sur l'inconduite sexuelle (EISF-IS) selon les TOPFC (CFTPO);
- (2) diriger activement, soutenir, encourager et faciliter le maximum d'efforts, par l'ensemble des membres de la Force régulière (F rég) et de la première Réserve (P rés), à participer au sondage de Statistique Canada et à le remplir selon les consignes à venir;
- (3) continuer de participer à l'exécution de la stratégie de communication élaborée par le sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA(AP));
- (4) aider le sous-ministre (SM) et le vice-chef d'état-major de la défense (VCEMD) à élaborer le mandat, la structure de gouvernance et le modèle de fonctionnement, pour toute sa durée, du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS);
- (5) évaluer en continu l'efficacité des activités liées à l'Op HONOUR à l'échelle de leur organisation;
- (6) promouvoir activement tous les services de soutien des membres des Forces armées canadiennes (FAC), y compris, mais sans en exclure d'autres, les services offerts par l'entremise du CIIS;
- (7) appuyer le chef du Personnel militaire (CPM) en facilitant l'exécution de projets de recherche qui déboucheront sur une meilleure compréhension du problème des comportements sexuels dommageables et inappropriés (CSDI) au sein des FAC;

- (8) soumettre les Rapports d'incidents d'importance (RII) selon l'annexe B et l'appendice A;
- (9) produire des rapports mensuels de l'EISF-IS sur les incidents de CSDI et indiquer comment ces incidents ont été traités au sein de leur organisation, en conformité avec l'annexe B et le formulaire qui sera disponible sous peu;
- (10) aider le CPM à organiser un symposium sur les CSDI et à le donner d'ici la fin de 2016;
- (11) continuer de promouvoir l'existence d'un milieu sans aucune tolérance des CSDI par la promotion et le maintien proactifs des valeurs fondamentales et de l'éthos militaire afin que le milieu de travail soit et demeure exempt de discrimination et de harcèlement;
- (12) continuer de favoriser la confiance au sein de la chaîne de commandement en encourageant le signalement des CSDI tout en prenant des actions ponctuelles et décisives en réponse aux CSDI en conformité avec toutes les lois et politiques applicables, de reconnaître et de renforcer les comportements professionnels souhaités tout en prenant rapidement des mesures disciplinaires ou administratives à l'encontre des comportements indésirables;
- (13) continuer d'insister sur le changement culturel en se réengageant personnellement à cet égard et en tenant des activités, comme des réunions informelles, des groupes de discussion, des séances d'instruction, de formation, d'information et de communication aux échelons groupe et formation;
- (14) soutenir la prestation d'instruction et de formation de niveau unité, y compris la formation à l'intervention des personnes présentes, à l'échelle de leur organisation, sur publication par le CPM;
- (15) continuer de coordonner les efforts du personnel avec ceux de l'EISF-IS et de partager les pratiques exemplaires et les leçons retenues sur toutes les activités liées à l'Op HONOUR au sein de leur organisation;
- (16) au plus tard le 30 mai 2016, remettre à l'EISF-IS un rapport complet sur toutes les activités, y compris la formation, les séminaires, les réunions informelles, les activités de diffusion et de rayonnement, les mesures, la direction et l'orientation, etc. ayant un lien avec l'Op HONOUR entreprises entre le 01 décembre 2015 et le 29 mai 2016;
- (17) appuyer l'EISF-IS dans la production et la publication du deuxième rapport d'étape, dont la diffusion est prévue pour le 28 juin 2016;

- (18) veiller à ce que des versions révisées de politiques, des procédures, des définitions et du vocabulaire des FAC relatifs à l'Op HONOUR soient rapidement intégrées aux politiques et procédures d'élaboration de la formation, de l'instruction et du développement du leadership à l'échelle de leur organisation;

b. phase 3 :

- (1) mener personnellement des activités de mobilisation, de formation et d'information aux échelons groupe et formation;
- (2) continuer de promouvoir l'instauration d'un milieu sans aucune tolérance à l'égard des comportements visés par la promotion et le respect des valeurs fondamentales et de l'éthos militaire;
- (3) continuer de favoriser la confiance en la chaîne de commandement en appuyant les victimes et en encourageant le signalement des CSDI tout en prenant des actions ponctuelles et décisives en réponse aux CSDI en conformité avec toutes les lois et politiques applicables,;
- (4) évaluer en continu l'efficacité des activités liées à l'Op HONOUR à l'échelle de leur organisation et en partager les pratiques exemplaires et les leçons retenues;
- (5) prêter main-forte au CPM dans la prestation de la formation et de l'instruction sur les CSDI selon les normes promulguées;
- (6) au plus tard le 31 octobre 2016, remettre à l'EISF-IS un rapport complet sur toutes les activités, y compris l'instruction, les séminaires, les réunions informelles, la mobilisation et la diffusion, l'action, la direction et l'orientation, etc. ayant un lien avec l'Op HONOUR entreprises entre le 30 mai 2016 et le 30 octobre 2016;
- (7) veiller à ce que des versions révisées des politiques, des procédures, des définitions et du vocabulaire des FAC relatifs à l'Op HONOUR soient rapidement intégrées aux politiques et procédures d'élaboration de la formation, de l'instruction et du développement du leadership à l'échelle de leur organisation;
- (8) mettre en œuvre la stratégie générale de prévention élaborée par le CPM;

c. phase 4 :

- (1) assurer personnellement le leadership des activités de mobilisation, de communication et de formation aux échelons groupe et formation;

- (2) continuer de promouvoir l'instauration d'un milieu sans tolérance aucune à l'égard des comportements inacceptables par l'effet de la promotion et du maintien proactifs des valeurs fondamentales et de l'éthos militaire;
- (3) continuer de favoriser la confiance en la chaîne de commandement en appuyant les victimes et en encourageant le signalement des CSDI, en reconnaissant et en renforçant les comportements professionnels souhaités tout en prenant des mesures de redressement, qu'elles soient disciplinaires ou administratives, envers les comportements indésirables;
- (4) évaluer en continu l'efficacité des activités liées à l'Op HONOUR à l'échelle de leur organisation et en partager les pratiques exemplaires et les leçons retenues.

3. Tâches individuelles. En plus des tâches communes énumérées ci-dessus, les N1 visés doivent fournir ce qui suit :

a. Le VCEMD :

(1) phase 2 :

- (a) appuyer et coordonner l'élaboration continue d'une approche intégrée, pour l'Équipe de la défense, de facilitation de l'élaboration du mandat évolutif, de la gouvernance et du modèle opérationnel du CIIS que se partageront le SM et le CPM;
- (b) fournir des avis au SM sur la sélection des dirigeants du CIIS;
- (c) se tenir prêts à fournir des ressources pour appuyer le perfectionnement avancé de l'EISF-IS et le perfectionnement du CIIS en phase 2 (en années-personnes (AP) et en équivalents temps plein (ETP) de la F rég et de la Force de réserve (F rés);
- (d) fournir des ressources en vue de la satisfaction des exigences du plan d'activités de l'EISF-IS et du CIIS pendant le reste de l'année financière (AF) 2015-2016;
- (e) appuyer l'EISF-IS dans la création d'un protocole amélioré de dénonciation par les victimes par la coordination des efforts du Juge-avocat général (JAG) et du Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC);
- (f) soutenir et faciliter l'harmonisation de l'élaboration de la gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) avec les initiatives de politique de l'EISF-IS;

- (g) fournir sans interruption les services d'un conseiller de la police militaire (cons PM), qui se consacrera entièrement à cette tâche, à l'EISF-IS et au CIIS;
- (h) collaborer avec l'EISF-IS et le CIIS au concept d'un expert national du harcèlement sexuel, qui se consacrera entièrement à cette fonction, au sein du CIIS et de la dotation de rigueur en personnel;
- (i) faciliter la mobilisation et l'inclusion des militaires canadiens à l'étranger à tous les aspects de l'Op HONOUR;
- (j) faciliter l'examen ininterrompu, par le GPFC, de la capacité, de la structure et de l'organisation dans une optique d'amélioration de la capacité d'enquête et de prestation de services aux victimes;
- (k) muter des officiers de liaison (OL) et un conseiller stratégiques des FAC à des postes de conseiller du CPM, au sein du CIIS, d'ici la fin de l'AF 2015-2016;
- (l) terminer le transfert de contrôle de l'EISF-IS au CPM à la fin de l'AF 2015-2016;

(2) phases 3 et 4 : en conformité avec les tâches collectives.

b. Dans la Marine royale canadienne (MRC)/l'Armée canadienne (AC)/l'Aviation royale canadienne (ARC)/le Commandement du renseignement des Forces canadiennes (COMRENSFC) :

(1) phase 2 :

- (a) aider le CPM à élaborer la formation et l'instruction en leadership sur les CSDI et à les donner;

(2) phases 3 et 4 : en conformité avec les tâches collectives.

c. Au sein du Commandement des opérations interarmées du Canada (COIC)/du Commandement – Forces d'opérations spéciales du Canada (COMFOSCAN) :

(1) phase 2 :

- (a) continuer de conseiller le CPM sur les moyens d'administrer les sondages et les outils communs de mesure du rendement aux forces opérationnelles (FO) et aux militaires en déploiement;

- (b) continuer de conseiller le CIIS et l'EISF-IS quant aux façons d'appuyer, de mobiliser et d'informer les militaires en déploiement;
- (c) appuyer le CPM dans l'élaboration et la prestation de la formation et de l'instruction en matière de CSDI préalables au déploiement.

(2) phases 3 et 4 : en conformité avec les tâches collectives.

d. Au sein des groupes du CPM/du commandant du Commandement du personnel militaire (COMPERSMIL) :

(1) phase 2 :

- (a) finaliser, d'ici la fin de l'AF 2015-2016, la prise de responsabilités de l'EISF-IS du VCEMD;
- (b) muter des OL et un conseiller stratégiques des FAC à des postes de conseiller du VCEMD, au sein du CIIS, d'ici la fin de l'AF 2015-2016;
- (c) faire connaître au VCEMD les besoins en ressources pour le développement futur de l'EISF-IS;
- (d) hiérarchiser les activités de recherche et d'analyse afin de mener des recherches qui permettront de déterminer la nature et la portée des CSDI au sein des FAC, et notamment l'élaboration de sondages et d'outils de compréhension de la nature du problème;
- (e) hiérarchiser l'examen, la révision et l'élaboration de politiques afin de soutenir une approche unifiée des politiques visant expressément, en langage clair, les CSDI, en y incluant autant d'aspects que possible en une seule suite de politiques;
- (f) élaborer et donner aux FAC des directives les invitant à remplir le sondage de Statistique Canada au plus tard le 5 avril 2016;
- (g) réaliser une analyse des besoins afin de définir les besoins en formation et en instruction et les lacunes relatives aux CSDI au plus tard le 15 avril 2016;
- (h) élaborer une vue d'ensemble claire et concise, en langage clair et assorti d'exemples, ce en quoi consiste le harcèlement sexuel dans les FAC, au plus tard le 15 mai 2016;
- (i) remettre, à compter de mai 2016, un rapport mensuel sur les incidents de CSDI dans les FAC;

- (j) élaborer et donner aux FAC l'instruction et la formation sur les CSDI au plus tard le 1^{er} juin 2016; cette instruction et cette formation comprendront :
 - i. la formation à l'intervention des militaires présents;
 - ii. la trousse d'outils de formation de niveau unité des commandants;
 - iii. un site Web exhaustif sur les ressources d'instruction, de formation et de briefing, qui soit accessible à tous les membres des FAC;
- (k) avoir élaboré les définitions et le vocabulaire commun au plus tard le 30 mai 2016;
- (l) collaborer avec le sous-ministre (Ressources humaines – Civils) (SMA(RH-Civ)) à l'élaboration d'une suite unifiée de politiques sur les CSDI, à livrer au plus tard le 15 juin 2016;
- (m) produire et remettre, au plus tard le 28 juin 2016, un rapport d'étape sur toutes les activités de l'Op HONOUR avec mention sur l'efficacité de toutes les tâches de la phase 2;
- (n) élaborer, mettre sur pied et gérer un site Web sur les CSDI, avec accès à tous les services d'appui, politiques, procédures, ordonnances et règlements des FAC touchant les CSDI;
- (o) faciliter la prestation, par le Groupe des Services de santé des Forces canadiennes (Gp Svc S FC), de soutien et d'avis au CIIS et à l'EISF-IS, au besoin, pour faciliter l'élaboration avancée des politiques, programmes et processus liés aux CSDI;
- (p) faciliter la prestation des services des aumôniers, au besoin;
- (q) étudier des façons de centraliser les enquêtes en matière de harcèlement sexuel et la fourniture d'avis à ce chapitre par l'effet de la collaboration du CIIS, du VCEMD et du SM;
- (r) diriger l'élaboration et la coordination de la prestation préalables au déploiement de formation et d'instruction en matière de CSDI;
- (s) organiser et donner un symposium sur les CSDI d'ici la fin de 2016;

- (t) partager les pratiques exemplaires et étudier les possibilités d'harmonisation des efforts avec ceux du SMA(RH-Civ), expressément dans les domaines :
 - i. de la prévention et de la résolution du harcèlement;
 - ii. de la prévention et de la résolution de la discrimination;
 - iii. de l'équité en matière d'emploi et de la diversité;
- (u) élaborer un protocole amélioré de dénonciation par les victimes en coordination avec le JAG et le GPFC;

(2) phase 3 :

- (a) élaborer un plan de transfert des responsabilités fonctionnelles de l'EISF-IS au ministère de la Défense nationale (MDN) et aux FAC;
- (b) élaborer et donner un bloc d'instruction et de formation des FAC sur les CSDI à tous les stagiaires en cours d'instruction à l'École de leadership et de recrues des Forces canadiennes (ELRFC), au Collège militaire royal du Canada (CMRC) à Kingston et au CMRC à Saint-Jean au plus tard le 30 septembre 2016;
- (c) produire un rapport d'étape sur toutes les activités de l'Op HONOUR, avec évaluation de l'efficacité de toutes les tâches de la phase 3 jusqu'au 15 novembre 2016, et le remettre au plus tard le 15 décembre 2016;
- (d) faciliter l'accès, par le Gp Svc S FC, de soutien et d'avis au CIIS et à l'EISF-IS, au besoin, afin d'ouvrir la voie à l'élaboration plus poussée des politiques et processus liés aux CSDI;
- (e) élaborer une stratégie des FAC pour la prévention des CSDI au plus tard à la fin de la phase 3;

(3) phase 4 :

- (a) transférer les responsabilités fonctionnelles de l'EISF-IS au MDN et aux FAC conformément au plan élaboré en phase 3.

e. L'État-major interarmées stratégique (EMIS) :

(1) phases 2 à 4 :

- (a) étudier les besoins en information du chef d'état-major de la défense (CEMD) sur les événements relatifs à l'Op HONOUR, conformément au présent O frag, et le tenir au courant;

- (b) continuer de soutenir la recherche et la mise en œuvre, par les FAC, d'initiatives telles que Femmes, paix et sécurité;
- (c) fournir des avis sur le mandat, la gouvernance et le modèle opérationnel du CIIS.

4. Besoins d'appui. L'appui de l'équipe intégrée de la Défense est essentiel au succès de la présente mission. À ce titre, les N0/N1 suivants sont appelés à fournir cet appui :

a. le SM :

- (a) appuiera l'élaboration du mandat, de la gouvernance et du modèle opérationnel, en évolution, du CIIS en consultation avec le VCEMD et le CPM afin de répondre aux besoins des militaires;
- (b) envisagera la hausse de la fourniture de services afin de faciliter le soutien d'un plus grand nombre de militaires en prévision de l'atteinte de la capacité opérationnelle totale (COT).

b. le JAG :

(1) phases 2 à 4 :

- (a) continuera de fournir des services d'ordre juridique à tous les commandants appuyés et en appui, au fil des besoins;
- (b) poursuivre le soutien à l'ÉISF-IS dans le but de réviser les aspects du système de justice militaire afin de s'assurer que tout changement proposé à la législation de ce système, politiques et pratiques concordent avec les approches mises de l'avant par l'ÉISF-IS;
- (c) entreprendre le travail avec le DPM et le GPFC afin de s'assurer que tous les changements proposés à la législation de la justice militaire, politiques et pratiques soient compatibles avec leurs rôles indépendants respectifs au sein du système de justice militaire; et
- (d) appuyer la création d'un protocole amélioré de dénonciation par les victimes par la coordination des efforts de l'EISF-IS et du Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC).

c. Le sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement (SMA(IE)) :

(1) phase 2 :

- (a) fournira une infrastructure permettant de répondre aux besoins recensés par le VCEMD à la phase 1;
- (b) appuiera la demande de besoins supplémentaires en infrastructures de l'EISF-IS et du CIIS;

(2) phases 3 et 4 : aucune modification.

d. Le SMA(RH-Civ) :

(1) phase 2 :

- (a) fournira des avis sur la dotation de postes civils en appui à l'EISF-IS et au CIIS;
- (b) collaborera avec le CPM à l'élaboration des définitions et du vocabulaire communs, qui devront être produits au plus tard le 30 mai 2016;
- (c) collaborera avec le CPM à l'élaboration d'une suite unifiée de politiques sur les CSDI, qui devra être produite au plus tard le 15 juin 2016;
- (d) fournira des avis sur les pratiques et possibilités en ressources humaines (RH) permettant d'harmoniser les politiques, la formation, l'instruction et la mesure du rendement civils et militaires;
- (e) consacrera du personnel pour venir en aide au CPM pour l'élaboration et l'harmonisation des politiques civiles et militaires de traitement des CSDI, là où ce sera possible;
- (f) partagera ses pratiques exemplaires et étudiera les possibilités d'harmoniser ses efforts à ceux du SMA(RH-Civ), particulièrement dans les domaines :
 - i. de la prévention et de la résolution du harcèlement;
 - ii. de la prévention et de la résolution de la discrimination;
 - iii. de l'équité en matière d'emploi et de la diversité;

(2) phase 3 : aucune modification;

(3) phase 4 :

- (a) fournira l'appui nécessaire pour faciliter le passage des fonctions de l'EISF-IS au MDN et aux FAC, selon le cas.

e. Le sous-ministre adjoint (Gestion de l'information) (SMA(GI))

(1) phase 2 :

- (a) procédera à l'élaboration et au déploiement de la solution de gestion de l'information (GI) et de technologie de l'information (TI) pour le système de gestion de cas afin de faciliter la collecte et l'intégration des données de plainte accessibles aux FAC sur le harcèlement sexuel et sur les infractions sexuelles, en coordination avec le JAG et le GPFC compte tenu de leurs rôles indépendants respectifs au sein du système de justice militaire;
- (b) aidera le CPM au chapitre de l'élaboration, de la prestation et de la gestion d'un site Web centralisé des CSDI donnant accès à l'ensemble des services de soutien, politiques, procédures, pratiques, ordonnances et règlements des FAC liés aux CSDI;
- (c) fournira au CPM et maintiendra en puissance une capacité de GI/TI qui appuiera les activités de l'EISF-IS.

(2) phase 3 :

- (a) fournira au CPM et maintiendra en puissance une capacité finale de GI/TI qui appuiera les activités de l'EISF-IS.

f. Le SMA(AP) :

(1) phase 2 :

- (a) continuera de fournir au CPM des conseillers civils en communications, ou des officiers des AP qui se consacreront exclusivement à cette tâche en appui aux activités du CIIS et de l'EISF-IS;
- (b) fournira un appui spécialisé en AP aux activités de l'EISF-IS, y compris la surveillance et l'analyse des médias, la conception graphique, les montages et expositions, le Web, les médias sociaux, le soutien des communications internes et le rayonnement vers les intervenants externes;

- (c) étudiera et tiendra à jour, au besoin, la DOAD 2008-3 relative aux RII, y compris un lien vers l'Op HONOUR.

(2) phase 3 :

- (a) observera les mêmes consignes qu'à la phase 2;
- (b) fournira des avis au CPM sur le passage des capacités d'AP de l'EISF-IS à la matrice du Quartier général des Forces canadiennes (QGFC);

(3) phase 4 :

- (a) mettra fin à l'appui en AP du CPM au chapitre des activités de l'EISF-IS.

g. Le sous-ministre adjoint (Services d'examen) (SMA(Svc Ex))

(1) phase 2 :

- (a) appuiera le CPM au chapitre du Programme d'éthique de la défense;
- (b) partagera ses pratiques exemplaires et explorera les possibilités d'harmonisation des efforts avec le SMA (Svc Ex), particulièrement dans les domaines :
 - i. de la prévention et de la résolution du harcèlement;
 - ii. de la prévention et de la résolution de la discrimination;
 - iii. l'Éthique;
- (c) fournira le soutien nécessaire à la définition des besoins en formation et en instruction découlant de l'analyse des besoins du CPM;

(2) phase 3 :

- (a) fournira au CPM son appui au chapitre du Programme d'éthique de la défense;

(3) phase 4 :

- (a) contribuera au passage de l'EISF-IS vers le MDN et les FAC.

h. Le Secrétaire général :

(1) phase 2 à la phase 4 :

- (a) fournira des avis et de l'aider à l'élaboration du mandat, de la gouvernance et du modèle opérationnel du CIIS;
- (b) sera disposé à mettre à jour le cadre du document Organisation et obligation redditionnelle et la série 1000 des Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD) de telle manière qu'ils reflètent les transferts d'obligation redditionnelle, de responsabilité et de pouvoir;
- (c) prêtera main-forte à l'organisation et à la prestation d'un symposium sur les CSDI et à la synchronisation de ce symposium avec le symposium sur le rythme de bataille des généraux et amiraux et des cadres.

Annexe B
à l'O frag 001 de l'O op CEMD sur l'OP HONOUR
daté du 8 mars 2016

Réfs : A. Directive du CEMD relativement aux besoins essentiels en matière d'information du MDN et du CEMD, datée du 14 décembre 2015 (publiée dans l'interface de l'image de Commandement stratégique sur l'IRSC)

B. DOAD 2008-3

C. DOAD 5019-5

D. *Loi sur la protection des renseignements personnels*

Signalement des incidents sur comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC

SITUATION

1. Il n'existe aucun processus uniforme et général relativement au signalement des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC. Le processus relatif au Rapport d'incident d'importance (RII), bien qu'il soit valable pour les incidents graves, est à la fois sous-utilisé et irrégulier en ce qui concerne les détails qui y sont présentés. De plus, les processus relatifs au RII et au BECI, conformément aux références A et B, peuvent ne pas convenir à tous les cas de signalement des plaintes dont le suivi est assuré au niveau de l'unité et pour lesquelles une enquête disciplinaire de l'unité ou une enquête relative aux cas de harcèlement est en cours.

RÉSULTAT VISÉ

2. Les FAC signaleront tous les cas de comportements sexuels dommageables ou inappropriés en lien avec l'OP HONOUR au CEMD.

MÉCANISME DE SIGNALEMENT

3. Signalement immédiat. Un RII doit être rédigé puis transmis par l'entremise du N1 concerné au CEMD le plus tôt possible conformément aux réfs A et B. Ce rapport doit être envoyé à l'EISF-IS lorsque celui-ci fait état d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié de nature sérieuse suivant :

- a. Tout acte d'inconduite sexuelle alléguée ou confirmée ou toute autre infraction aux ordres au CEMD dans le cadre de l'OP HONOUR commis par les commandants de formation, les commandants et les premiers-maîtres de 1^{re} classe ou les adjudants-chefs sous leurs ordres;
- b. Tout acte d'inconduite sexuelle alléguée ou confirmée pour lequel un membre des FAC est détenu ou des accusations ont été portées;

- c. Tout acte d'inconduite sexuelle alléguée ou confirmée dont la nature de la situation pourrait susciter l'intérêt des médias et pourrait jeter le discrédit sur les FAC;
 - d. Toute question en lien avec l'OP HONOUR qui empêche les commandants de mener à bien leur mission.
4. La méthode de signalement au moyen du RII est conforme avec la DOAD 2008-3 (réf B). À l'appendice A, on trouve un format de RII, lequel comprend des champs supplémentaires nécessaires aux fins de signalement des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans le cadre de l'OP HONOUR.
5. Rapport mensuel. Tous les autres cas de comportements sexuels dommageables et inappropriés qui ne relèvent pas particulièrement de l'une des catégories mentionnées précédemment doivent être signalés chaque mois par les N1 au CEMD par l'entremise de l'EISF-IS conformément à l'appendice B – OP HONOUR – RAPPORT MENSUEL SUR LES CAS DE COMPORTEMENTS SEXUELS DOMMAGEABLES ET INAPPROPRIÉS, lequel sera aussitôt fourni par voie électronique aux N1 de l'EISF-IS. Ces rapports mensuels doivent être soumis par chaque N1 à l'EISF-IS au plus tard 15 jours après la fin du mois au cours duquel l'information a été recueillie, et ce, à compter d'avril 2016. Le premier rapport devra donc être envoyé à l'EISF-IS au plus tard le 15 mai 2016. Les rapports regroupés doivent être envoyés à l'EISF-IS par courriel chiffré à l'adresse
+CSRT-SM@VCDS@Ottawa-Hull avec la mention « Rapport mensuel sur les cas de comportements sexuels dommageables et inappropriés » en objet.

CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS

6. Protéger les renseignements. Dans le cadre d'un signalement en lien avec l'OP HONOUR, la confidentialité des renseignements doit être PROTÉGÉE. Tout renseignement qui pourrait révéler l'identité de la victime doit être PROTÉGÉ et ne doit pas être mentionné dans un RII ou un rapport mensuel. Le seul moment où on peut mentionner le nom du contrevenant ou du contrevenant allégué est lorsque des accusations contre cette personne ont été portées (pourvu que cela ne permette pas d'établir un lien avec l'identité de la victime). On peut mentionner le grade, l'unité, l'élément, l'armée et le sexe de la personne pourvu que cela ne permette pas d'établir un lien ou de révéler involontairement l'identité de la victime ou du suspect ou contrevenant allégué (si des accusations n'ont pas déjà été portées contre cette personne).
7. Renseignements personnels. La collecte et la mention de renseignements personnels doivent être limitées. Le concept de renseignement personnel est défini à l'article 3 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et englobe, entre autres, tout renseignement lié à la race, à l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le statut matrimonial, le dossier médical, le

casier judiciaire, les antécédents professionnels, l'adresse personnelle ou le groupe sanguin d'une personne. Le nom, le titre du poste, le grade, l'adresse de l'entreprise et le numéro de téléphone au travail ne sont pas des renseignements personnels.

8. Les renseignements suivants ne devraient pas être inclus dans les RII ou les rapports mensuels dans le cadre de l'OP HONOUR :

- a. tout renseignement personnel concernant une personne âgée de moins de 18 ans;
- b. une adresse personnelle;
- c. tout renseignement personnel concernant un suspect ou une personne accusée dans le cas d'une possible infraction criminelle ou d'un possible manquement au devoir.

9. Sous-section 110(1) de la *Loi sur les jeunes contrevenants* interdit de publier le nom d'un adolescent ou tout autre renseignement de nature à révéler qu'il a fait l'objet de mesures prises sous le régime de la présente loi. La *Loi sur les jeunes contrevenants* définit toute personne qui, étant âgée d'au moins douze ans, n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans ou qui, en l'absence de preuve contraire, paraît avoir un âge compris entre ces limites. Y est assimilée, pour les besoins du contexte, toute personne qui, sous le régime de la présente loi, est soit accusée d'avoir commis une infraction durant son adolescence, soit déclarée coupable d'une infraction.

OP HONOUR – FORMAT DU RAPPORT D'INCIDENT D'IMPORTANCE

1. La méthode que l'on doit utiliser relativement au RII est conforme à la DOAD 2008-3. Le format du RII a été reproduit ci-dessous. Celui-ci comprend des champs supplémentaires nécessaires aux fins de signalement d'un comportement sexuel dommageable et inapproprié dans le cadre de l'OP HONOUR.

PARAGRAPHE	DOAD – EXIGENCES RII	EXIGENCES SUPPLÉMENTAIRES LIÉES À L'OP HONOUR
1	Date, heure et lieu de l'incident d'importance.	Cela concerne la plainte, l'incident ou l'événement en question. Si cela est pertinent, ce paragraphe présente la date à laquelle le dossier de l'incident a été résolu ou clos.
2	Nom, emplacement et téléphone de la personne ou de l'organisation qui a d'abord signalé l'incident.	Sans oublier les exigences en matière de renseignements personnels présentées aux paragraphes 6-9 de l'Annex B, on précise, s'il y a lieu, le grade, l'unité, l'élément, l'armée et le sexe de la personne qui signale le comportement sexuel dommageable et inapproprié (victime, témoin, chaîne de commandement, etc.)
3	La personne ou les éléments concernés. Que s'est-il produit? Comment cela s'est-il produit?	Sans oublier les exigences en matière de renseignements personnels présentées aux paragraphes 6-9 de l'Annex B, on précise, s'il y a lieu, le grade, l'unité, l'élément, l'armée et le sexe tant de la victime que de l'agresseur confirmé ou présumé. On indique également l'endroit où le comportement sexuel dommageable et inapproprié a eu lieu et on précise en quoi consiste l'infraction/l'infraction présumée/la plainte. Voici une liste non exhaustive des endroits et des circonstances : - dans une base ou une escadre - sur un navire; - dans une zone d'entraînement ou lors d'un exercice de campagne; - pendant un service temporaire ou une affectation temporaire; - en déploiement lors d'une opération; - lors d'un cours; - lors d'une fonction approuvée par les FAC; - dans un collège militaire; - dans un logement familial ou pour célibataire;

		- dans une résidence personnelle; - effectif civil; ou - autre (précisez) Voici une liste non exhaustive des infractions/infractions présumées/plaintes : - abus de pouvoir - contacts sexuels; - exploitation sexuelle; - agression sexuelle; ou - infraction/infraction présumée/plainte en lien avec l'OP HONOUR.
4	Nom de l'unité d'appartenance et tout renseignement précis concernant les personnes et l'équipement concernés.	Sans oublier les exigences en matière de renseignements personnels présentées aux paragraphes 6-9 de l'Annex B, on doit ajouter tout renseignement supplémentaire qui n'a pas été saisi au paragraphe 3.
5	Toute répercussion possible de l'incident, notamment sur les opérations à venir.	Conséquences ou mesures prises par la chaîne de commandement. Voici une liste non exhaustive d'exemples : - La personne est actuellement détenue par l'UPM XXXXX, et la victime reçoit des soins médicaux. Le SNEFC mène une enquête. L'OAP assure un suivi et élabore des réponses aux médias; - La personne est actuellement détenue par le service de police local ou national, et la victime reçoit des soins médicaux. La PM et le SNEFC assurent le suivi; - Une enquête de l'unité et un appui de la PM sont en cours. On a offert à la victime des services destinés aux victimes (Groupe PM FC); - La chaîne de commandement mène actuellement une enquête relativement à l'incident; - L'incident a été signalé par la chaîne de commandement à la PM et une enquête sera menée; - La chaîne de commandement a avisé la police militaire, et l'enquête a été transférée à la GRC; - La chaîne de commandement est au courant de la situation et a retiré le contrevenant allégué de sa position d'autorité et lui a temporairement assigné des tâches administratives jusqu'à ce qu'une enquête soit terminée;

		- La chaîne de commandement a pris des mesures administratives (PMG/AE/MG et S); ou - Un incident signalé a fait l'objet d'une enquête et il a été déterminé que cet incident était non fondé et que le dossier était clos.
6	Mesures prises par les affaires publiques locales, recommandations et autres mesures.	Dans le cadre de l'OP HONOUR, s'il y a lieu.
7	Détails concernant le véritable ou le possible intérêt des médias et leur participation, notamment le nombre d'appels des médias, le nombre d'entrevues et le nombre de demandes d'information. On indique également s'il s'agit de médias nationaux, locaux ou internationaux.	Dans le cadre de l'OP HONOUR, s'il y a lieu.

Annexe C
O FRAG 001 O OP CEMD – *OP Honour*
daté du 18 mars 2016

Personnes-ressources – *OP Honour*

EISF-IS : directeur général de l'EISF-IS, Cam J. Bennett, 613-996-2347
EISF-IS : chef d'état-major, Col W. L. MacKenzie, 613-996-2365
EISF-IS : Apprentissage et instruction, Lcol P. Ridyard, 613-996-3181
EISF-IS : Mesure et analyse du rendement, Lcol M. Norris, 613-996-3158
EISF-IS : Politiques, plans et soutien, Lcol C. Horner, 613-996-3138
EISF-IS : adjuc de l'EISF-IS, Adjuc N. E. Bélanger, 613-996-3348
EISF-IS : Affaires publiques, Capt J. F. Lambert, OAP de l'EISF-IS, 613-996-3112
CIIS : directeur général du CIIS, G. French, 613-996-3876
CIIS : directeur principal du CIIS, 613-996-3877
CIIS : agent principal de liaison avec le CIIS – FAC, Col G. Fontaine, 613-996-3522
VCEMD : Cmdre B. W. N. Santarpia, CEM VCEMD, 613-992-6091
MRC : Captv M. T. J. Kurtz, DPIM, 613-971-7788
AC : Col T. R. Young, G1/D Gest PA, 613-971-7336
ARC : Col A. M. Shortridge, D Gest Pers Air, 613-971-7373
CPM : Bgén N. Eldaoud, CEM CPM, 613-992-7702
COIC : Captv P. W. Forget, J1 Exécutif, 613-945-2305
COMRENSFC : Col P. J. Peyton, CEM Soutien, 613-945-5101
COMFOSCAN : Col A. P. Mulawyshyn, CEM, 613-998-4413
C-1/2

EMIS : Col C. Y. J. Bouchard, DG Coord, 613-996-9809

SMA (Mat) : Lcol M. T. M. C. Parent, DCGGM, 613-995-7371

SAM (Fin) : Bgén W. Liedtke, DGG Fin, 613-992-6907

SMA (IE) : Lcol L. Goodman, CEM GMC, 613-947-3178

SMA (GI) : Col A. H. J. Schwab, CEM-J6 Coord, 613-945-1335

Sam (Svcs Ex) : Col D. J. M. Bouchard, directeur PED, 613-996-0544

SMA (AP) : Bgén J. M. Theriault, directeur, AP (Planification et opérations), 613-995-0022

Services et soutien pour les membres des FAC

Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS)

<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien/centre-dintervention-sur-inconduite-sexuelle.page>

Les membres des Forces armées canadiennes (FAC) peuvent communiquer anonymement avec le CIIS comme suit :

- a. Téléphone – numéro sans frais : 1-844-750-1648
- b. Téléphone – numéro commercial (appels locaux ou interurbains) : 613-996-3900
- c. Téléphone – RCCC : 996-3900
- d. Téléphone – DSN (réseau du DoD des É.-U.) : 319-996-3900
- e. Téléphone – NCN (réseau principal OTAN) : 90-01-319-996-3900
- d. Courriel (partout) : dnd.smrc-ciis.mdn@forces.gc.ca

Système des griefs des Forces canadiennes

Numéro sans frais : 1-866-GRIEVOR (1-866-474-3867)

Ligne directe : 613-944-5549 (Ottawa)

<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-pour-membres-grief/index.page>

Centre des services de santé des Forces canadiennes

(Voir le lien pour les numéros de téléphone locaux.)

<http://cmp-cpm.mil.ca/en/health/caf-members/index.page>

Programme d'aide aux membres des Forces canadiennes (PAMFC)

1-800-268-7708 | (Téléimprimeur) 1-800-567-5803 - tous les jours, 24 heures sur 24

<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-pam/programme-aide-membres.page>

Services de santé mentale des FAC

(Voir le lien pour les numéros de téléphone locaux.)

<http://cmp-cpm.mil.ca/en/health/caf-members/mental-health.page>

Police militaire des Forces canadiennes

<http://www.forces.gc.ca/fr/nouvelles/article.page?doc=le-processus-d-enquete-de-la-police-militaire-des-forces-canadiennes-sur-les-allegations-d-infraction-sexuelle/hrbto8jk>

Bureaux régionaux - Service national des enquêtes des FAC
Commandant

Bureau : 613-993-9072

<http://vcds.mil.ca/sites/intranet-eng.aspx?page=9752>

Système canadien de justice militaire

<http://www.forces.gc.ca/fr/nouvelles/article.page?doc=le-systeme-canadien-de-justice-militaire/hnea75sh>

Programme d'éthique de la Défense

(Voir le lien pour les personnes-ressources et les coordonnées.)

<http://vcds.mil.ca/sites/intranet-eng.aspx?page=7324&title=Defence%20Ethics%20Program%20%20DEP%20&site=Vice%20Chief%20of%20the%20Defence%20Staff>

Ligne d'information pour les familles

1-800-866-4546

<https://www.familyforce.ca/sites/FIL/EN/Pages/default.aspx>

Centres de ressources pour les familles des militaires

(Voir le lien pour les coordonnées des centres.)

<https://www.familyforce.ca/sites/AllLocations/EN/About%20Us/Pages/CMFRCs.aspx>

Bureau du juge-avocat général

<http://www.forces.gc.ca/fr/a-propos-structure-org/juge-avocat-general.page>

Ombudsman (numéro sans frais :

1-888-828-3626)

<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/fr/index.page>

Programme Soutien social; blessures de stress opérationnel (SSBSO)

Renseignements généraux : 1-800-883-6094

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/gdc/programme.shtml>

Branche des services de l'aumônerie

<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien/aumonerie.page>

Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS)

1-844-750-1648

<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien/centre-dintervention-sur-inconduite-sexuelle.page>

Anciens combattants Canada (ACC)
1-866-522-2122 (renseignements sur les services)
1-800-268-7708 (pour communiquer avec un professionnel de la santé mentale,
en tout temps)
<http://www.veterans.gc.ca/fra>