

**UNCLASSIFIED/SANS CLASSIFICATION**

**(UNCLASSIFIED Without Enclosures)  
ccmMercury Routing Slip**

December-14-16

**Control No:** CMP2016-1124986

**Doc Date:** 09/12/2016

**Due Date:**

**File No:** 1000-1

**Org/Gp:** CMP

**Input Date:** 14/12/2016

**Doc Type:** LETTER

**Subject:** FRAG O 002 TO CDS OP ORDER - OPERATION HONOUR

Assigned Date:	Assigned To:	Task: Tasking Comment: Routing BF:	Completion Date:	Intl:
14/12/2016	CMP/COS CMP	ACTION		<i>YKM</i>
	GO	PA		

**UNCLASSIFIED/SANS CLASSIFICATION**

(UNCLASSIFIED Without Enclosure)

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

9 December 2016

Distribution List

**FRAG O 002 TO CDS  
OP ORDER – OPERATION HONOUR**

**References:** A. CAF Progress Report Addressing Inappropriate Sexual Behaviour dated 30 August 2016  
B. Operation HONOUR OPORD dated 14 August 2015  
C. CAF Action Plan – 30 April 15  
D. FRAG O 001 To CDS Op Order – OPERATION HONOUR 18 March 2016  
E. CDS Directive for MND/CDS Critical Information Requirements 14 Dec 2015  
F. DAOD 2008-3 – Issue and Crisis Management (*Significant Incident Reports*)  
G. CSRT-SM Training Needs Assessment – 15 August 2016

**SITUATION**

1. **General.** The second Progress Report (PrgRpt 02) on the CAF Response to Harmful and Inappropriate Sexual Behaviour (HISB) was released on 30 August 2016. PrgRpt 02 identified advancements made in eliminating HISB, as it continues to threaten the morale and operational readiness in the CAF. PrgRpt 02 also highlighted several areas where focus is required to ensure Operation

Le 1 décembre 2016

Liste de distribution

**O FRAG 002 DE L'O OP  
DU CEMD – OPERATION HONOUR**

**Références :** A. Rapport d'étape des FAC sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés, 1<sup>er</sup> février 2016  
B. ORDO Opération HONOUR, 14 août 2015  
C. Plan d'action des FAC sur le comportement sexuel inapproprié, 30 avril 2015  
D. O FRAG 001 de l'O OPÉRATION du CEMD – Op HONOUR 18 mars 2016  
E. Directive du CEMD concernant les besoins essentiels en information du min DN et du CEMD, 14 décembre 2015  
F. DOAD 2008-3, *Gestion des problèmes et des crises (Rapports d'incidents d'importance)*  
G. Évaluation des besoins en formation de l'EISF-IS – 15 août 2016

**SITUATION**

1. **Généralités.** Le deuxième 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 30 août 2016. Il décrit les progrès accomplis dans le traitement de ce problème insidieux qui menace le moral et l'état de préparation opérationnelle des FAC. Il met également en lumière différents domaines sur lesquels les FAC doivent se concentrer

HONOUR's mission success. This FRAG O outlines my latest direction in this regard.

## MISSION

2. The mission remains the elimination of HISB within the CAF.

## EXECUTION

3. **CDS Intent.** The Strategy described at refs B thru E that is based on four lines of effort (LoE) is working and remains extant. While CAF leadership continues to be accountable for being both vigilant and diligent in their efforts to eliminate HISB, it is also the responsibility of every member of the CAF to support this operation. Rather than it being simply a top-down institutional response, national leadership direction must continue to be translated into tailored programming, training, and policies by subordinate commanders at their levels. While the institution will provide the support and tools necessary to exercise this important responsibility, the programming occurring at subordinate levels must reinforce awareness and catalyze sustained behavioural and attitudinal change.

4. We, the members of CAF, are still only beginning to implement this necessary change which will take years to instill and consolidate. Most of the initiatives generating this change are in their early stages. So too is this institution's ability to measure the outcomes that are beginning to emerge.

pour assurer le succès de la mission. Le présent O frag décrit mes directives les récentes à ce sujet sur l'exécution de l'Opération.

## MISSION

2. La mission demeure la même : éliminer les CSDI des FAC.

## EXÉCUTION

3. **Intention du CEMD.** La stratégie décrite dans les références B à E qui est basée sur quatre lignes d'effort (LoE) fonctionne et demeure en vigueur. Bien que la direction des FAC continue de façon responsable à faire preuve de vigilance et de transparence dans leurs efforts pour éliminer les CSDI, il est également de la responsabilité de tous les membres des FAC d'appuyer cette opération. Au lieu d'être simplement un processus institutionnel descendant, l'orientation du leadership national doit continuer de se traduire par un programme, une formation, et des politiques adaptés par des commandants subordonnés, à leurs niveaux. Alors que l'institution fournira le soutien et les outils nécessaires pour s'acquitter de cette responsabilité importante, le programme déployé aux niveaux subordonnés doit renforcer la sensibilisation et déclencher un changement durable de comportement et d'attitude.

4. Nous, les membres des FAC, commençons tout juste à mettre en œuvre ce changement nécessaire qui prendra des années à inculquer et à consolider. La plupart des initiatives entraînant des changements en sont à leurs premiers stades. Il en va de même de la capacité de l'institution à mesurer les résultats qui

However, let me reassure you that change, even incremental, is occurring across our organization and individual members are being influenced.

**5. Concept of Operations.**

Strategic awareness and strategic clarity will continue to be essential throughout this operation. The role of the CAF Strategic Response Team on Sexual Misconduct (CSRT-SM) remains central to providing advice and assistance to my subordinate commanders. The chain of command remains the means through which orders, direction and accountabilities will be exercised. Where certain initiatives require centralized control, the CSRT-SM will act on my behalf.

6. As Operation HONOUR progresses through Phase Three – Deployment/Employment, initiatives from Phase Two – Preparation, remain extant. During Phase Three the main effort will begin to shift from developing awareness and understanding the problem to implementing a comprehensive training, education, and prevention approach across the CAF.

7. Commanders at all levels are to continue to make victim support a priority and must ensure that they are fully aware of the evolution of victim support services locally, regionally and nationally to ensure our members are supported at every level, across this country and around the world. Members of the chain of command should seek advice and assistance when necessary consulting with internal

commencent à émerger. Par contre, laissez-moi vous rassurer qu'un changement, même s'il est graduel, s'opère au sein de notre organisation et que les membres individuels sont influencés.

**5. Concept des opérations.** La connaissance stratégique et la clarté stratégique continueront d'être essentielles pendant cette opération. Le rôle de l'Équipe d'intervention stratégique des FAC sur l'inconduite sexuelle (l'EISF-IS) demeure central pour dispenser des conseils et offrir du soutien à mes commandants subordonnés. La chaîne de commandement demeure le moyen par lequel les ordres, l'orientation et les responsabilités seront édictés. Dans les cas où certaines initiatives requièrent un contrôle centralisé, l'EISF-IS agira mon nom.

6. Alors que l'Opération HONOUR se dirige vers la troisième phase – Déploiement/Affectation, les initiatives de la phase deux – Préparation, demeurent en vigueur. Pendant la phase trois, l'objectif principal passera du développement de la sensibilisation et de la compréhension du problème à la mise en œuvre d'une stratégie exhaustive de formation, d'éducation et de prévention dans l'ensemble des FAC.

7. Les commandants à tous les niveaux doivent continuer de faire du soutien aux victimes une priorité et ils doivent s'assurer qu'ils ont pleinement connaissance de l'évolution des services de soutien aux victimes à l'échelle locale, régionale et nationale pour garantir que nos membres sont soutenus à tous les niveaux, dans l'ensemble du pays et partout dans le monde. Les membres de la chaîne de commandement devraient

SME's including SMRC, CSRT-SM, CF Health Services, Chaplain Services, CFNIS and Military Police, OJAG, and Harassment advisors. Commanders are also encouraged to consult with local resources and subject matter experts.

demander l'avis et de l'aide au besoin, en consultant les EM internes, y compris le CIIS, l'EISF-IS, les Services de santé des Forces canadiennes, les services de l'aumônier, le SNEFC et la police militaire, le bureau du juge-avocat général (JAG) et les conseillers en harcèlement. Vous êtes également invités à consulter les ressources locales et les experts en la matière.

8. **Sequencing.** Although some tasks and efforts initiated in Phases One and Two are still underway, Phase Three commenced on 1 Jul 16; sequencing is as follows:

8. **Enchaînement.** Même si certaines tâches et certains efforts déployés dans les phases un et deux sont toujours en vigueur, la phase trois, qui a commencé le 1<sup>er</sup> juillet 2016, respectera l'enchaînement suivant :

- a. Phase Three – Deployment/Employment. Ongoing. To be completed NLT 30 Jun 17; and
- b. Phase Four – Maintain and Hold. Commencing upon the conclusion of phase three.

- a. Phase 3 – Déploiement/Emploi. En cours. Devra prendre fin au plus tard le 30 juin 2017; et
- b. Phase 4 – Maintien et stabilisation. Débutera au terme de la phase 3.

9. **Strategic Enablers**

9. **Facteurs stratégiques**

- a. **Leadership Engagement and Accountability.** Leaders at all levels shall continue to ensure prompt and decisive action is taken in response to any HISB incident and ensure this response is consistent with the applicable laws, orders and policies. The values of the Profession of Arms, Leadership Doctrine and the DND/CAF Code of Values and Ethics remain central to the effectiveness of this operation. I will not tolerate leaders at any level who fail to act appropriately when confronted with HISB

- 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 doctrine de leadership, le Code de valeurs et d'éthique du 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

within their chain of command. We, as an organization, have removed and will continue to remove members from positions of leadership, supervision and instructional duties for failing to meet expectations with respect to HISB. I expect each command to remain diligent and continue their efforts to restore trust and faith in the chain of command.

qu'ils appartiennent, se permettent de ne pas agir correctement s'ils se trouvent en présence de CSDI dans leur chaîne de commandement. Nous, à titre d'organisation, avons retiré et continuerons de retirer les membres des postes de leadership, de supervision, et des fonctions d'instructeurs pour tout manquement au maintien de nos attentes concernant le CSDI. Je m'attends à ce que chaque commandement demeure transparent et qu'il poursuive ses efforts pour restaurer la confiance et la foi en la chaîne de commandement.

- b. **Metrics.** Central to maintaining strategic awareness of the operation's progress, is the ability to track trends and measure effectiveness of actions taken at all levels. Now that the Statistics Canada (StatCan) survey has been completed, it is necessary to align this information with existing data collection processes and to utilize the resulting product in our analysis. Further, I expect each command to remain diligent and employ all available resources in tracking, where possible, *all* HISB incidents and actions taken from start to finish in order to not only improve our overall understanding of the severity of this insidious problem but also demonstrate to the members of the CAF that every level of the chain of command is fully engaged in correcting behaviours, shifting beliefs and inculcating lasting cultural

- b. **Les mesures.** La capacité de suivre les tendances et de mesurer l'efficacité des mesures prises à tous les échelons sera essentielle au maintien de la connaissance stratégique des progrès de l'opération. Alors que le sondage de Statistique Canada (StatCan) est maintenant terminé, il est nécessaire d'aligner cette information avec nos processus de collection de données et d'utiliser le produit fini à l'intérieur de nos analyses. Plus encore, je m'attends à ce que chaque commandement demeure vigilant et utilise toutes les ressources à sa dispositions pour le suivi, lorsque possible, de *tous* les incidents CSDI et de toutes les mesures prises du début à la fin, non seulement d'améliorer notre compréhension globale de la gravité de ce problème insidieux, mais aussi de démontrer aux membres des FAC que chaque niveau de la chaîne de commandement est engagé à fond

change.

c. **Strategic Coordination.**

Central to the ability to assess the strategic progress of Operation HONOUR, is an on-going awareness of the overall effect of associated initiatives. While data is important, of equal or potentially greater significance is the overall identification and appreciation of the impact the operation is having on the lives of individual members. To that end, commanders at all levels must be cognizant of the cultural impact beyond mere statistics. They must recognize positive cultural change within their commands, promote it and communicate efforts, both across their own organization and the institution, using the CSRT-SM as the central node.

10. **Main Effort.** It is essential that the CAF maintain the momentum developed to date as we deal with HISB. Mission success will be achieved when CAF culture demonstrates respect and dignity for all through the highest levels of principle based professional conduct. To advance this cultural shift, the main effort will now concentrate on elements that contribute to prevention; specifically, training and education initiatives. However, the awareness and understanding achieved through the prior phases must be sustained and even enhanced through the mechanisms and approaches established as well as through the

dans la correction du comportement, le changement des croyances et l'inculcation d'un changement culturel durable.

c. **Coordination stratégique.** La connaissance continue de l'effet d'ensemble des initiatives associées est essentielle à la capacité d'évaluer le progrès stratégique de l'Opération HONOUR. Bien que les données soient importantes, l'identification et l'appréciation générales de l'incidence de l'opération sur la vie des membres individuels sont tout aussi importantes ou encore même plus importantes. À cet égard, les commandants à tous les niveaux doivent s'intéresser à l'impact culturel qui se cache au-delà des statistiques. Ils doivent reconnaître le changement culturel positif au sein de leur commandement, l'encourager et le partager, au sein de leur organisation et de l'institution, à l'aide de l'EISF-IS comme nœud central.

10. **Effort principal.** Il est essentiel que les FAC poursuivent les efforts déployés jusqu'à maintenant en ce qui concerne le traitement des CSDI. Le succès de la mission sera réalisé lorsque la culture des FAC démontrera le respect et la dignité de tous par les plus hauts niveaux de conduite personnelle fondée sur des principes. Pour promouvoir ce changement de culture, l'effort principal se penchera maintenant sur les éléments qui contribuent à la prévention, particulièrement par l'entremise d'initiatives de formation et d'instruction. Par contre, la connaissance et la compréhension acquises lors des phases précédentes doivent être soutenues et même

lessons learned process.

11. **End State.** My end state remains the same. It shall be achieved when all CAF members are able to perform their duties in an environment free of harmful and inappropriate sexual behaviour.

12. **Groupings and Tasks.** See Annex A. Tasks listed in this Annex are intended to clarify, replace and supersede the previous allocation of tasks issued under Operation HONOUR.

13. **Reports and Returns.** L1s will be required to report all Operation HONOUR related activities undertaken by their organization as well as any HISB occurrences IAW the following:

- a. **Operation HONOUR Activities.** To develop subsequent CAF Progress Reports addressing HISB, L1s shall provide CSRT-SM a complete report of all activities, with an Operation HONOUR nexus as outlined in Annex A.
- b. **Reporting of HISB Occurrences.** Commanders and staff will

améliorées par l'entremise des mécanismes et des approches mis en œuvre, ainsi que par le processus des leçons retenues.

11. **État final.** Le résultat final 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.

12. **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'Opération HONOUR.

13. **Rapports et compte-rendus.** Pour évaluer en continu l'efficacité des activités liées à l'Opération 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 tous les incidents de CSDI conformément aux consignes suivantes :

- a. **Activités de l'Opération 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 ayant un lien avec l'Opération HONOUR, selon les échéances citées dans l'annexe A;
- b. **Signalement des occurrences de CSDI.** Les commandants et l'état-major



remain mindful of the requirement to protect the privacy and rights of individuals involved in incidents of HISB. Reports shall include only the information needed to describe the incident to those above the unit level. All HISB occurrences must be reported and tracked until proper closure is achieved via the L1 monthly reports to the CSRT-SM. However, HISB occurrences of a grievous nature described at para 1 of Annex B must trigger immediate reporting in addition to being reported on the monthly reports. Detailed procedures for both types of reporting are described at Annex B.

resteront attentifs à l'exigence de protéger les droits à la confidentialité et à la vie privée des personnes impliquées dans des incidents de CSDI. Les rapports doivent comprendre seulement les renseignements nécessaires pour décrire l'incident aux personnes qui se trouvent au-dessus du niveau de l'unité. Il faut signaler toutes les occurrences de CSDI et en faire le suivi jusqu'à la fermeture appropriée par l'entremise des rapports mensuels de N1 à l'EISF IS. Cependant, les occurrences de CSDI de nature grave décrites au paragraphe 1 de l'annexe B nécessitent un signalement immédiat, en plus de faire l'objet d'un signalement dans les rapports mensuels. Les procédures détaillées des deux types de rapport sont décrites à l'annexe B.

- c. Routine reporting on Operation HONOUR will be brought forward to CDS Ops for senior leadership situational awareness and direction.

- c. Des rapports de routine au sujet de l'Opération HONOUR seront présentés au briefing des opérations du CEMD pour connaissance situationnelle du leadership et direction.

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

- a. Bi-Annual L1 Report to CSRT-SM on Operation HONOUR activities between 1 Jul 16 and 31 Dec 16 submitted (Date TBC);
- b. Phase Three ends: 30 Jun 17;
- c. Phase Four begins: 1 Jul 17; and

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

- a. Le rapport semestriel des N1 à l'EISF-IS sur les activités de l'Opération HONOUR entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 31 décembre 2016, soumis (date à confirmer);
- b. Fin de la phase 3 – 30 juin 17
- c. Début de la phase 4 – 1er juillet 2017; et

- d. Other dates and timings remain unchanged.

- d. Les autres dates et échéances demeurent inchangées.

## CONCEPT OF SUPPORT

15. **JAG Support.** No change.
16. **CFPM Support.** No change.
17. **Force Allocation.** No change.
18. **Task Coordination.** No change.
19. **Public Affairs Posture.** No change.
20. **CAF Member Support Services.** CAF members will be made aware that there are a myriad of internal and external support services available when dealing with HISB. Commanders are reminded to ensure their subordinates are familiar with CAF support mechanisms as well as key local resources where available.
21. **Sexual Misconduct Response Centre (SMRC).** The SMRC continues to develop its capacity with the potential to support 24/7 operations by FOC in 2017. It is a central support resource for members of the CAF and will continue to evolve to meet the needs of CAF members.

## COMMAND

## CONCEPT D'APPUI

15. **Appui du juge-avocat général (JAG).** Aucune modification.
16. **Appui du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC).** Aucune modification.
17. **Attribution des forces.** Aucune modification.
18. **Coordination des tâches.** Aucune modification.
19. **Approche des affaires publiques.** Aucune modification.
20. **Services de soutien des membres des FAC.** Les membres des FAC seront informés qu'il existe une multitude de services internes et externes de soutien qui sont offerts en ce qui concerne les CSDI. Nous allons rappeler aux commandants de s'assurer que leurs subordonnés connaissent les mécanismes de soutien des FAC, ainsi que les services de soutien clé offerts par les ressources locales, le cas échéant.
21. **Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS).** Le CIIS continue de développer sa capacité avec la possibilité de soutenir des opérations vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, pour une COT en 2017. Il s'agit d'une ressource de soutien essentielle pour les membres des FAC et elle continuera de se développer pour répondre aux besoins des membres des FAC.

## COMMANDEMENT

22. Operation HONOUR is an enduring CAF operation; however, policy and programme support aspects involve close cooperation with the Department. 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 HISB.

23. **Supported Commander.** No Change.

24. **Supporting Commanders/Group Principals.** No Change.

25. **Points of Contact.** POCs for Operation HONOUR for CSRT-SM and across L1s see Annex C.

## **SIGNAL**

26. CSRT-SM is the central coordinating node for Operation HONOUR related information. The CSRT-SM will distribute relevant material through a number of means including an enhanced internet and intranet webpage.

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

<http://intranet.mil.ca/en/res/support-services/sexual-misconduct.page>

27. Internal and external communication and stakeholder engagement on this topic remains vital to the success of this operation. As such, a revised strategic communications plan is being further developed to ensure we continue to reach these stakeholders and will be

22. L'Opération HONOUR est une opération durable des FAC; par contre, les aspects du soutien de la politique et du programme impliquent une coopération étroite avec le ministère. 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 CDSI.

23. **Commandant appuyé.** Aucune modification.

24. **Commandants et chefs de groupe en appui.** Aucune modification.

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

## **TRANSMISSIONS**

26. L'EISF-IS est le lieu de coordination centrale pour les informations liées à opération HONOUR. L'EISF-IS va distribuer toutes informations pertinentes par site web internet et intranet.

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

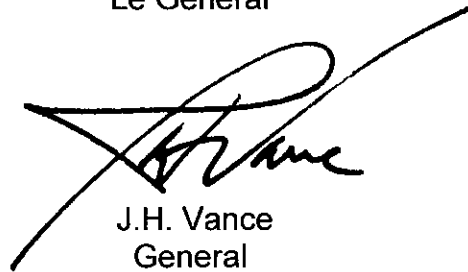
<http://intranet.mil.ca/fr/res/services-soutien/inconduite-sexuelle.page>

27. La communication interne et externe et l'engagement des parties prenantes demeurent essentiel pour le succès de cette opération. À cet effet, un plan révisé de communications stratégiques est en cours d'élaboration pour s'assurer que nous continuons à rejoindre ces partenaires et que nous puissions les rejoindre par

delivered SEPCOR.

correspondance séparée.

Le Général

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J.H. Vance', is written over a large, stylized 'X' mark.

J.H. Vance  
General

Annexes:

Annex A – Operation HONOUR Tasks  
and Support Requirements

Annex B – Operation HONOUR  
Incidents Report Format

Annex C – POCs

Annexes :

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

Annexe B – Format du rapport d'incidents  
de l'Opération HONOUR

Annexe C – Points de contact de  
l'Operation HONOUR

Distribution List (Page 12)

Liste de distribution (page 12)

## 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  
 COS AMND

## Liste de distribution

### Exécution

SM  
 VCEMD  
 DEM EMIS  
 SMA(Pol)  
 SMA(Mat)  
 Cmdt MRC  
 Cmdt AC  
 Cmdt ARC  
 CPM  
 Cmdt COIC  
 Cmdt COMRENSFC  
 Cmdt COMFOSCAN  
 SMA(Fin)/DPF  
 SMA(IE)  
 SMA(RH-Civ)  
 SMA(GI)  
 SMA(S&T)  
 SMA(Svcs Ex)  
 JAG  
 MDN/CJFC  
 SMA(AP)  
 Sec gén  
 CEM VCEMD

### Information

CEM MDN  
 SM dél princ  
 SM dél  
 CEM MDN Associé

ANNEX A  
to FRAG O 002 to CDS OPORD - OPERATION HONOUR  
dated December 2016

**OPERATION HONOUR TASKS AND SUPPORT REQUIREMENTS**

1. **Task Requirements.** Tasks listed in this Annex are intended to clarify, replace and supersede the allocation of tasks issued under CDS OPORD – OPERATION HONOUR and CDS FragO 001.
2. **Enduring Tasks.** All supporting commanders are directed to ensure the following tasks are continued in perpetuity IOT persistently reaffirm our military ethos into the profession of arms:
  - a. Proactively promote the maintenance of core values and military ethos to ensure a workplace free from discrimination and harassment;
  - b. 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;
  - c. Emphasize the need for cultural change by personally re-engaging and leading activities including town halls, group discussions, training and education, information sessions and communications at the Group and Formation levels;
  - d. Actively promote all CAF support services to members, including but not limited to services offered through the SMRC;
  - e. Encourage your subordinates to develop innovate solutions that will foster culture change at the tactical level and note those of honourable mention to the CSRT-SM for inclusion in the Operation HONOUR "Honour Roll";
  - f. Support MILPERSCOM by facilitating access and support for research projects related to Operation HONOUR including but not limited to the follow-on prevalence surveys;
  - g. Continue to coordinate staff efforts, share best practices and lessons learned with CSRT-SM on all Operation HONOUR related activities within your organization;
  - h. Ensure revised CAF policies, procedures, definitions and language relating to Operation HONOUR are rapidly incorporated into

education, training, leadership development, policies and procedures across your organization;

- i. Report SIRs related to HISB IAW Annex B; and
- j. Provide CSRT-SM monthly reports on HISB occurrences and how these occurrences were handled within your organizations IAW Annex B.

3. **Collective Tasks.** All supporting commanders are directed to ensure the following tasks are completed

a. **Phase Three**

- (1) Assist MILPERSCOM in the delivery of Operation HONOUR education and training IAW Training Needs Assessment (Ref G);
- (2) Ensure that an effective instructional methodology for the instruction of HISB and related content is applied;
- (3) Ensure that a consistent standard for the training and assessment of the fundamental attributes of leadership (emphasizing the importance of cohesive teams, military ethos, professionalism, and the demonstration of selfless support to superiors, peers and subordinates) is implemented and maintained for leadership training and assessment for all leaders across all developmental periods (DP)'s;
- (4) Ensure instructor indoctrination or instructor development programs prepare personnel for their responsibilities as instructors in support of a culture of dignity and respect;
- (5) Ensure all personnel in supervisory positions or appointments and are provided information and/or training GBA+ available on the Status of Women Canada website NLT 31 March 2017 and incorporate the principles of this training into all planning and operations across your Command/L1;
- (6) Ensure all Command Teams are provided information and/or training on how to conduct Bystander Intervention Training within their units in using a variety of resources including those which are available on the Operation HONOUR website.

- (7) Provide CSRT-SM a complete report of all Operation HONOUR related activities including a Commander's assessment as to the effectiveness of those activities undertaken between 1 Jul 16 and 31 Dec 16; and
- (8) Review and utilize the Statistics Canada survey results as a means to target Operation HONOUR efforts across the four lines of effort – understanding, response, support and prevention to address survey findings.

**b. Phase Four**

- (1) Continue to support positive cultural change in the CAF by providing support and feedback to new initiatives developed in Phase Three.

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

**a. VCDS**

**(1) Phase Three**

- (a) Facilitate the alignment of IC2M development with SMRC and CSRT-SM initiatives;
- (b) Support CSRT-SM in the creation of an enhanced victim reporting protocol by ensuring CFPM resources are in place to implement the protocols NLT end of Phase Three;
- (c) Continue to provide the enduring services of a dedicated MP advisor to the CSRT-SM/SMRC and evaluate increasing the PY requirement as CSRT-SM/SMRC operations expand beyond their current levels, being cognisant of the need to succession plan the expansion of bilingual services;
- (d) Continue to support CFPM ongoing review of capacity, capability, structure and organization with the goal of enhancing investigation capacity and victim services;
- (e) Continue to support the Natl CJCR Sp Gp in the development and delivery of programs related to Operation HONOUR to supplement existing Cadet and



JCR programs for youth participants and adult leaders;  
and

- (f) Ensure continued cooperation and engagement between Natl CJCR Sp Gp HQ and the CSRT-SM on a comprehensive awareness and prevention campaign for COATS.

(2) **Phase Four**

- (a) IAW Collective Tasks; and
- (b) Be prepared to support additional tasks required to enhance victim support and positive cultural change.

b. **RCN/CA/RCAF/CFINTCOM/SJS**

(1) **Phase Three.** IAW Collective Tasks.

(2) **Phase Four**

- (a) IAW Collective Tasks; and
- (b) Be prepared to support additional tasks required to enhance victim support and positive cultural change.

c. **CJOC/CANSOFCOM**

(1) **Phases Three and Four**

- (a) Continue to advise MILPERSCOM 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;
- (c) Develop protocols to ensure victim support services are provided to all deployed CAF members and coordinate these efforts with the SMRC, CSRT-SM and other CAF member services as required; and

- (d) Identify the mission training requirements and coordinate the delivery of pre-deployment training and education on HISB.

**(2) Phase Four**

- (a) IAW Collective Tasks; and
- (b) Be prepared to support additional tasks required to enhance victim support and positive cultural change.

**d. MILPERSCOM**

**(1) Phase Three**

- (a) Delegate to CSRT-SM the authority and responsibility to lead the policy revision and development of a unified policy on Personal Conduct (DAOD 5019 series), to include aspects of HISB. This concept shall be briefed to AFC in early 2017;
- (b) Ensure the Training Needs Assessment recommendations as appropriate are incorporated in the end-to-end review of the CAF professional development system;.
- (c) Assign a lead Training Authority for Operation HONOUR education and training;
- (d) Implement a training workshop aimed at assisting CAF members to deal knowledgeably with HISB;
- (e) Prioritize research and analysis activities IOT conduct research to determine the scope of HISB within the CAF, including the development of surveys and tools to understand the nature of the problem;
- (f) Continue to complete and deliver an updated reports on all Operation HONOUR activities across CAF;
- (g) Align closely with the IC2M pilot project as the centralized agency for harassment complaints and investigations;

- (h) Coordinate efforts between CSRT-SM and SMRC on the concept of a dedicated national SME for Sexual Harassment within SMRC and staffing as required;
- (i) Continue to assist in the development an enhanced victim reporting protocol in coordination with JAG and CFPM to be presented to AFC in early 2017 (TBC);
- (j) Develop a Victim Liaison Assistance Program to ensure victims of sexual misconduct have the option of being supported by specifically trained personnel during all aspects of their interactions with the police, medical personnel and legal entities (as required) as their case progresses through the civilian or military systems;
- (k) Develop a national peer support program for victims, families and bystanders affected by HISB;
- (l) Provide advice to the DM on the selection of SMRC leadership and the future development of the SMRC to ensure the needs of CAF members are being met; and
- (m) NLT Fall of 2017, develop and deliver plan to ensure CAF can continue supporting CSRT-SM operations into the future.

(2) **Phase Four**

- (a) IAW Collective Tasks; and
- (b) Be prepared to support additional tasks required to enhance victim support and positive cultural change.

5. **Departmental 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**

(1) **Phase Three**

- (a) In collaboration with MILPERSCOM and VCDS entities, finalize the mandate, governance, and operational model for FOC of SMRC in consultation

with CMP in order to meet the requirements of CAF members NLT Jul 2017; and

- (b) Consider service delivery options for the SMRC to ensure 24/7 support is provided CAF members NLT 1 Apr 2017.

**(2) Phase Four**

- (a) Continue to support positive cultural change in the CAF by providing support and feedback to initiatives developed in Phase Three; and
- (b) To the maximum extent possible, integrate the Enduring Tasks list in para 2 across your organisation

**b. JAG**

**(1) Phases Three**

- (a) Continue 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 policy approaches developed by the CSRT-SM; and
- (b) Support the creation of an enhanced victim reporting protocol in coordination with CSRT-SM and CFPM.

**(2) Phase Four**

- (a) Continue to support positive cultural change in the CAF by providing support and feedback to initiatives developed in Phase Three; and
- (b) To the maximum extent possible, integrate the Enduring Tasks list in para 2 across your organisation.

**c. ADM HR (Civ)**

**(1) Phase Three**

- (a) Provide advice on HR practices and opportunities to align military and civilian policy, education, training, and performance measurement; and

- (b) Dedicate staff to assist CMP in the development and harmonization of military and civilian policies to address HISB and a prevention strategy from the whole of government approach.

**(2) Phase Four**

- (c) Continue to support positive cultural change in the CAF by providing support and feedback to initiatives developed in Phase Three; and
- (d) To the maximum extent possible, integrate the Enduring Tasks list in para 2 across your organisation

**d. ADM (IM)**

**(1) Phase Three**

- (a) Continue the development of the Data Warehouse and 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; and
- (b) Continue to assist MPC in the development, delivery and maintenance of a centralized HISB intranet and internet webpages.

**(2) Phase Four**

- (a) Continue to support positive cultural change in the CAF by providing support and feedback to initiatives developed in Phase Three; and
- (b) To the maximum extent possible, integrate the Enduring Tasks list in para 2 across your organisation

**e. ADM (PA)**

**(1) Phase Three**

- (a) Provide dedicated Communications Advisors and/or Public Affairs Officers to CMP in support of SMRC and CSRT-SM's activities; and

- (b) Provide 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.
- (c) In keeping with para (b); under the direction of CSRT-SM, liaise and develop a marketing plan that would further the awareness and prevention lines of operation in the spirit of Operation HONOUR.

**(2) Phase Four**

- (a) Continue to support positive cultural change in the CAF by providing support and feedback to initiatives developed in Phase Three; and
- (b) To the maximum extent possible, integrate the Enduring Tasks list in para 2 across your organisation

**f. ADM (RS)**

**(1) Phase Three**

- (a) Provision of Defence Ethics Programme support to CMP;
- (b) Conduct a holistic review of the SMRC;
- (c) Assist in the alignment of IC2M development with SMRC and CSRT-SM sexual harassment initiatives by undertaking to become the centralized lead on sexual harassment investigations for CAF.

**(2) Phase Four**

- (a) Continue to support positive cultural change in the CAF by providing support and feedback to initiatives developed in Phase Three; and
- (b) To the maximum extent possible, integrate the Enduring Tasks list in para 2 across your organisation

## ANNEX B

to FRAG O 002 to CDS OPOD – OPERATION HONOUR  
dated December 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

#### MECHANISMS OF REPORTING

1. **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 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 Operation 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 Operation HONOUR that prevent Commanders from achieving their mission.
2. 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 Operation HONOUR HISB reporting.
3. **Consolidated Monthly Reporting.** All instances of HISB, including those reported by SIRs, shall be captured and reported on a monthly basis in a single L1 Report to CDS thru CSRT-SM. The "Reporting Matrix" pro forma shown at Appendix 2 (distributed in SEPCORD electronically to L1 Operation HONOUR POCs) will be utilized and treated as PROTECTED B and electronically submitted IAW Commander's guidance from within L1s. 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. All reported incidents shall be tracked and up-dated as investigations are concluded and the outcomes of the

investigations are determined. Consolidated reports shall be sent encrypted to the CSRT-SM Positional Mailbox ++CSRT-SM@VCDS@Ottawa-Hull with subject line "Monthly HISB Occurrence Report."

6. Units will provide as much detail as possible using the drop down menus in the Reporting Matrix, making note of the changes to the pro forma and updating previously reported incidents, as required.

7. In addition to the changes to the Reporting Matrix, L1s shall also track all members who have been removed from Command, and/or positions of supervision, leadership or authority within the reporting period while protecting the individual privacy rights of that individual. Therein, included in monthly reports, L1s shall report:

- a. Number of individuals in your Command/L1 who have been "Removed from Command" in the reporting period;
- b. Number of individuals in your Command/L1 who have been "Removed from Supervisory duties/roles/positions" in the reporting period; and
- c. WRT the above, annotate if these removals permanent in nature or temporary while an investigation was undertake.

8. L1s shall not report the following things to CSRT-SM:

- a. Names;
- b. Ranks; and/or
- c. Description of the incident which resulted in the removal from Command/Supervision.

9. Given the ever-increasing requirement for greater visibility and demonstration of vigilance and diligence in addressing HISB across the CAF, information from these incident reports is used to compile regular statistical summaries for senior leadership situational awareness and direction. Starting in Dec 16, DG CSRT-SM will present analytics from the consolidated reports to CDS Ops on Operation HONOUR.

#### **PRIVACY OF INFORMATION**

10. **Protecting Information.** It is important that in Operation 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.



11. **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.

12. The following information shall not be included in SIRs or monthly Operation 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.

13. Subsection 110(1) of the *Youth Criminal Justice Act* prohibits the publication of the name 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 - OPERATION HONOUR  
dated December 16

**Operation 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 Operation HONOUR HISB reporting.

PARAGRAPH	DAOD SIR REQ'MTS	OPERATION 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?	<p>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.</p> <p>A non-exhaustive list of location/circumstances is as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- on military base/wing;</li> <li>- on a ship;</li> <li>- in a training area/field exercise;</li> <li>- while on TD/Attached Posting;</li> <li>- on a deployed operation;</li> <li>- on a training course;</li> <li>- during a CAF-sanctioned function;</li> <li>- at a military college;</li> <li>- in married or single quarters;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- in a personal residence;</li> <li>- civilian establishment; or</li> <li>- other (specify)</li> </ul> <p>A non-exhaustive list of offences/alleged offences/complaints including appropriate detail as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abuse of Authority,</li> <li>- Indecent Exposure,</li> <li>- Voyeurism,</li> <li>- Child Pornography,</li> <li>- Sexual Interference,</li> <li>- Sexual Exploitation,</li> <li>- Sexual Assault,</li> <li>- Offence/alleged offence or complaint with an Operation Honour nexus.</li> </ul>
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.	<p>Results/actions taken by Chain of Command. A non-exhaustive list of examples includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- Individual is currently held in custody by Local or National Police and the victim is being treated by medical services. MP/CFNIS are tracking.</li> <li>- Unit investigation with MP support on going. The victim has been offered Victim Services (CF MP Group);</li> <li>- The chain of command is currently investigating the incident;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- The incident was reported by the chain of command to the MP and investigation will be carried out;</li> <li>- The chain of command has notified the Military Police and the investigation has been transferred to the RCMP or civ police;</li> <li>- 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;</li> <li>- The chain of command has taken administrative action (such as remedial measures - IC/RW/ C&amp;P); or</li> <li>- A previously reported incident has been investigated and was determined to be unfounded and closed.</li> </ul>
6	Local public affairs actions, recommendations and propose further action.	For Operation 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 Operation HONOUR, as required.



## ANNEX C

To FRAG O 002 to CDS OPORD – OPERATION HONOUR

Dated December 2016

### **Operation HONOUR Points of Contact**

CSRT-SM: Director General CSRT-SM, 613-996-2347

CSRT-SM: Chief of Staff, 613-996-2365

CSRT-SM: Director Plans, Policy and Support, 613-996-3138

CSRT-SM: Education and Training SSO, 613-996-3181

CSRT-SM: Performance Measurement & Research SSO, 613-996-3159

CSRT-SM: CSRT-SM CWO, 613-996-3348

CSRT-SM: Public Affairs, CSRT-SM PAO, 613-996-3112

SMRC: Executive Director SMRC, 613-996-3876

SMRC: CAF Special Advisor to SMRC, 613-996-3522

VCDS: COS VCDS, 613-992-6091

RCN: D Nav P&T, 613-971-7788

CA: DA Pers M/G1, 613-971-7336

RCAF: D Air Pers Mgt, 613-971-7373

CMP: COS CMP, 613-992-7702

CJOC: J1 Executive, 613-945-2305

CFINTCOM: COS Sp, 613-945-5101

CANSOFCOM: COS, 613-998-4413

SJS: DG Coord, 613-996-9809

ADM(MAT): DMGMC, 613-995-7371

ADM(Fin): DG Fin Mgmt, 613-992-6907

ADM(IE): COS CME, 613-947-3178

ADM(IM): COS-J6 Coord, 613-945-1335

ADM(RS): Director DEP, 613-996-0544

ADM(PA): Director, Public Affairs Planning & Ops, 613-995-0022

## ANNEXE A

De l'O FRAG 002 de l'O OP du CEMD – OPÉRATION HONOUR

Daté de décembre 2016

### EXIGENCES DE L'OPÉRATION HONOUR EN MATIÈRE DE TÂCHES ET D'APPUI

1. **Exigences relatives aux tâches.** Les tâches énumérées dans la présente annexe ont pour objet de préciser, de remplacer et d'annuler l'attribution de tâches diffusée dans l'O OP du CEMD pour l'opération HONOUR et l'O Frag 001 du CEMD.

2. **Tâches durables.** Tous les commandants en appui sont invités à s'assurer que les tâches suivantes sont maintenues à perpétuité afin de réaffirmer avec insistance notre éthos militaire dans la profession des armes :

- a. Promouvoir de façon dynamique le maintien des valeurs essentielles et de l'éthos militaire pour assurer un milieu de travail exempt de toute discrimination et de tout harcèlement;
- b. 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 conformément à toutes les lois et politiques applicables;
- c. Insister sur le besoin de 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;
- d. Promouvoir activement tous les services de soutien des membres des FAC, y compris, mais sans s'y limiter, les services offerts par l'entremise du CIIS;
- e. Encourager vos subordonnés à développer des solutions innovantes qui favoriseront le changement culturel au niveau tactique et signaler cette mention honorable à l'EISF-IS pour qu'elle l'ajoute à la « liste d'honneur » de l'Opération HONOUR;
- f. Appuyer le COMPERSMIL en facilitant l'accès et le soutien pour les projets de recherche reliés à l'Opération HONOUR, ce qui comprend notamment les enquêtes d'observation de suivi;

- g. Continuer de coordonner les efforts du personnel et de partager les pratiques exemplaires et les leçons retenues avec l'EISF-IS sur toutes les activités liées à l'opération HONOUR au sein de votre organisation;
- h. Veiller à ce que des versions révisées des politiques, des procédures, des définitions et du vocabulaire des FAC relatifs à l'opération 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 votre organisation;
- i. Présenter les rapports d'incident d'importance (RII) relatifs à des CSDI, conformément à l'annexe B;
- j. Fournir à l'EISF-IS des rapports mensuels sur les occurrences de CSDI et sur la façon dont ces occurrences ont été traitées au sein de l'organisation, conformément à l'annexe B.

3. **Tâches collectives.** Tous les commandants en appui sont invités à s'assurer que les tâches suivantes sont exécutées.

a. **Phase trois**

- (1) Appuyer le COMPERSMIL pour la prestation de l'instruction et de la formation relatives à l'Opération HONOUR, conformément à l'évaluation des besoins en formation (Réf G);
- (2) S'assurer qu'une méthode pédagogique efficace pour l'instruction des CSDI et le contenu associé est appliquée;
- (3) S'assurer qu'une norme uniforme pour la formation et l'évaluation des principes fondamentaux du leadership (insistant sur l'importance des groupes cohésifs, de l'éthos militaire, du professionnalisme et de la démonstration de soutien altruiste à l'égard des supérieurs, des pairs et des subordonnés) est mise en œuvre et maintenue pour la formation et l'évaluation du leadership pour tous les chefs au cours de toutes les périodes de perfectionnement;
- (4) S'assurer que les programmes de familiarisation des instructeurs ou de perfectionnement des instructeurs préparent le personnel pour leurs responsabilités comme instructeurs en appui à une culture de dignité et de respect;



- (5) S'assurer que tous les membres du personnel occupant des postes de supervision ou nommés à ces postes reçoivent les renseignements ou la formation sur l'ACS+ qui se trouvent sur le site Web de Condition féminine Canada au plus tard le 31 mars 2017 et qu'ils intègrent les principes de cette formation dans toutes les planifications et les opérations de leur commandement/N1;
- (6) S'assurer que toutes les équipes de commandement reçoivent les renseignements ou la formation sur la façon de diriger la formation à l'intervention des personnes présentes dans leurs unités à l'aide d'une variété de ressources, notamment celles qui sont offertes sur le site Web de l'Opération HONOUR.
- (7) Fournir à l'EISF-IS un rapport complet de toutes les activités reliées à l'Opération HONOUR, ce qui comprend une évaluation du commandant sur l'efficacité de ces activités entreprises entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 31 décembre 2016;
- (8) Examiner et utiliser les résultats du sondage de Statistique Canada afin de confirmer les efforts de l'Opération HONOUR à travers les quatre lignes d'effort – compréhension, répondre, soutien et prévention afin de traiter les résultats du sondage.

**b. Phase quatre**

- (1) Continuer d'appuyer le changement culturel positif dans les FAC en fournissant du soutien et de la rétroaction aux nouvelles initiatives élaborées dans la phase trois.

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

**a. VCEMD**

**(1) Phase trois**

- (a) Faciliter l'harmonisation de l'élaboration de la gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) avec les initiatives du CIIS et de l'EISF-IS;
- (b) Appuyer l'EISF-IS dans la création d'un protocole amélioré de dénonciation par les victimes en s'assurant que les ressources du GPFC sont en place pour mettre

en œuvre les protocoles au plus tard à la fin de la phase trois;

- (c) Continuer de fournir les services durables d'un conseiller de la police militaire qui se consacrera à l'EISF-IS et au CIIS et évaluer le besoin d'augmenter les exigences en années-personnes (AP) alors que les opérations de l'EISF-IS et du CIIS dépassent leurs niveaux actuels, tout en étant conscients du besoin de planifier la relève de l'expansion des services bilingues;
- (d) Continuer de soutenir 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; et
- (e) Continuer d'appuyer le Gp S Nat CRJC dans l'élaboration et l'exécution des programmes liés à l'opération HONOUR pour compléter les programmes existants des Cadets et RJC pour les jeunes participants et les adultes responsables; et
- (f) Assurer la continuité de la coopération et l'engagement entre le QG Gp S Nat CRJC et le EISF-IS sur une campagne exhaustive de sensibilisation et de prévention pour SAIOC.

(2) **Phase quatre**

- (a) en conformité avec les tâches collectives; et
- (b) se tenir prêt à appuyer les tâches supplémentaires requises pour améliorer le soutien aux victimes et le changement culturel positif.

b. **MRC/AC/ARC/COMRENSFC/EMIS**

(1) **Phase trois.** en conformité avec les tâches collectives.

(2) **Phase quatre**

- (a) en conformité avec les tâches collectives;

- (b) se tenir prêt à appuyer les tâches supplémentaires requises pour améliorer le soutien aux victimes et le changement culturel positif.

c. **COIC/COMFOSCAN**

(1) **Phases trois et quatre**

- (a) Continuer de conseiller le COMPERSMIL sur les moyens d'administrer les sondages et les outils communs de mesure du rendement aux forces opérationnelles (FO) et aux militaires des FAC en déploiement;
- (b) Continuer de conseiller le CIIS et l'EISF-IS quant aux façons d'appuyer, de mobiliser et d'informer les militaires des FAC en déploiement;
- (c) Élaborer des protocoles pour assurer que des services de soutien aux victimes sont fournis à tous les membres des FAC en déploiement et coordonner ces efforts avec le CIIS, l'EISF-IS et d'autres services des membres des FAC au besoin;
- (d) Identifier les besoins de formation de la mission et coordonner la prestation préalable au déploiement de formation et d'instruction en matière de CSDI.

(2) **Phase quatre**

- (a) en conformité avec les tâches collectives; et
- (b) se tenir prêt à appuyer les tâches supplémentaires requises pour améliorer le soutien aux victimes et le changement culturel positif.

d. **COMPERSMIL**

(1) **Phase trois**

- (a) Déléguer à l'EISF-IS l'autorité et la responsabilité de mener la révision de la politique et l'élaboration d'une politique commune sur la conduite personnelle (DOAD – série 5019), qui intègre les aspects des CSDI. Le CFA sera informé au sujet de ce concept, tôt en 2017;

- (b) S'assurer que les recommandations relatives à l'évaluation des besoins de formation sont intégrées, le cas échéant, à l'examen intégral du système de perfectionnement professionnel des FAC;
- (c) Affecter une autorité de formation en chef pour l'instruction et la formation de l'Opération HONOUR;
- (d) Mettre sur pied un atelier de formation qui vise à aider les membres des FAC à traiter avec connaissance des CSDI;
- (e) 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, notamment l'élaboration de sondages et d'outils de compréhension de la nature du problème;
- (f) Continuer de produire et remettre des rapports mis à jour sur toutes les activités de l'Opération HONOUR dans l'ensemble des FAC;
- (g) S'harmoniser étroitement avec le projet pilote de GICP comme agence centralisée pour les plaintes et les enquêtes en matière de harcèlement;
- (h) Coordonner les efforts entre l'EISF-IS et le CIIS sur le concept d'un expert national en matière de harcèlement sexuel, qui se consacrera entièrement à cette fonction, au sein du CIIS et de la dotation de rigueur en personnel;
- (i) Continuer de participer à l'élaboration d'un protocole amélioré de dénonciation par les victimes en collaboration avec le JAG et le GPFC et qui devra être présenté au CFA au début de 2017 (à confirmer);
- (j) Élaborer un programme de liaison d'aide aux victimes pour s'assurer que les victimes d'inconduite sexuelle ont le choix d'être soutenues par du personnel spécialement formé pendant tous les aspects de leurs interactions avec les policiers, le personnel médical et les structures juridiques (le cas échéant) alors que leur cause progresse dans les systèmes civils ou militaires;

- (k) Élaborer un programme de soutien national par les pairs pour les victimes, les familles et les témoins touchés par des CSDI;
- (l) Fournir des avis au SM sur la sélection des dirigeants du CIIS et le développement futur du CIIS pour s'assurer que les besoins des membres des FAC sont respectés;
- (m) Au plus tard à l'automne 2017, élaborer et déposer un plan pour s'assurer que les FAC puissent continuer d'appuyer les opérations de l'EISF-IS dans le futur.

(2) **Phase quatre**

- (a) en conformité avec les tâches collectives;
- (b) se tenir prêt à appuyer les tâches supplémentaires requises pour améliorer le soutien aux victimes et le changement culturel positif.

5. **Exigences relatives au soutien du ministère.** 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. **SM**

(1) **Phase trois**

- (a) Finaliser, en collaboration avec les entités du COMPERSMIL et du VCEMD, le mandat, la gouvernance et le modèle opérationnel pour la COT du CIIS en consultation avec le CPM, afin de respecter les exigences des membres des FAC au plus tard en juillet 2017;
- (b) Étudier les options de prestation de service pour le CIIS pour s'assurer qu'un soutien vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept est fourni aux membres des FAC, au plus tard en avril 2017.

(2) **Phase quatre**

- (a) Continuer d'appuyer le changement culturel positif dans les FAC en fournissant du soutien et de la

rétroaction aux nouvelles initiatives élaborées dans la phase trois;

- (b) Intégrer, dans toute la mesure du possible, la liste des « Tâches durables » du paragraphe 2 à l'échelle de votre organisation.

**b. JAG**

**(1) Phase trois**

- (a) Continuer de réviser les aspects du système de justice militaire afin de s'assurer que tout changement proposé à la législation de ce système, aux politiques et aux pratiques concorde avec les approches mises de l'avant par l'ÉISF-IS;
- (b) Appuyer la création d'un protocole amélioré de dénonciation par les victimes par la coordination des efforts de l'EISF-IS et du GPFC.

**(2) Phase quatre**

- (a) Continuer d'appuyer le changement culturel positif dans les FAC en fournissant du soutien et de la rétroaction aux nouvelles initiatives élaborées dans la phase trois;
- (b) Intégrer, dans toute la mesure du possible, la liste des « Tâches durables » du paragraphe 2 à l'échelle de votre organisation.

**c. SMA(RH-Civ)**

**(1) Phase trois**

- (a) Fournir 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;
- (b) Consacrer du personnel pour aider le CPM dans l'élaboration et l'harmonisation des politiques civiles et militaires de traitement des CSDI et une stratégie de prévention à l'aide d'une approche pangouvernementale.

**(2) Phase quatre**

- (a) Continuer d'appuyer le changement culturel positif dans les FAC en fournissant du soutien et de la rétroaction aux nouvelles initiatives élaborées dans la phase trois;
- (b) Intégrer, dans toute la mesure du possible, la liste des « Tâches durables » du paragraphe 2 à l'échelle de votre organisation.

**d. SMA(GI)**

**(1) Phase trois**

- (a) Continuer de participer à l'élaboration de la solution de gestion de l'information (GI) et de technologie de l'information (TI) pour l'entrepôt de données et 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) Continuer d'aider le CPM au chapitre de l'élaboration, de la prestation et de la gestion de sites Web intranet et internet centralisés des CSDI.

**(2) Phase quatre**

- (a) Continuer d'appuyer le changement culturel positif dans les FAC en fournissant du soutien et de la rétroaction aux nouvelles initiatives élaborées dans la phase trois;
- (b) Intégrer, dans toute la mesure du possible, la liste des « Tâches durables » du paragraphe 2 à l'échelle de votre organisation.

**e. SMA(AP)**

**(1) Phase trois :**

- (a) Fournir au CPM des conseillers 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) Fournir 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) En lien avec le paragraphe (b); assurer, sous la direction de l'EISF-IS, la liaison et élaborer un plan de marketing qui favorisera la sensibilisation et les lignes d'opération de prévention, dans l'esprit de l'Opération HONOUR.

**(2) Phase quatre**

- (a) Continuer d'appuyer le changement culturel positif dans les FAC en fournissant du soutien et de la rétroaction aux nouvelles initiatives élaborées dans la phase trois;
- (b) Intégrer, dans toute la mesure du possible, la liste des « Tâches durables » du paragraphe 2 à l'échelle de votre organisation.

**f. SMA(Svcs Ex)**

**(1) Phase trois**

- (a) Appliquer le Programme d'éthique de la défense pour soutenir le CPM;
- (b) Effectuer un examen complet du CIIS;
- (c) Aider à l'harmonisation de l'élaboration du GICP avec les initiatives de politique de harcèlement sexuel du CIIS et de l'EISF-IS en devenant le chef central des enquêtes de harcèlement sexuel des FAC.

**(2) Phase quatre**



- (a) Continuer d'appuyer le changement culturel positif dans les FAC en fournissant du soutien et de la rétroaction aux nouvelles initiatives élaborées dans la phase trois;
- (b) Intégrer, dans toute la mesure du possible, la liste des « Tâches durables » du paragraphe 2 à l'échelle de votre organisation.

## ANNEXE B

De l'O FRAG 002 de l'O OP du CEMD – OPÉRATION HONOUR

Daté de décembre 2016

Références : A. Directive du CEMD à l'intention du min DN et du CEMD sur les besoins critiques d'information, 14 décembre 2015 (affichée dans l'interface de l'image du commandement stratégique sur l'IRSC)

B. DOAD 2008-3

C. DOAD 5019-5

D. *Loi sur la protection des renseignements personnels*

### **Signalement des comportements sexuels dommageables et inappropriés dans les FAC**

#### **MÉCANISMES DE SIGNALEMENT**

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

- a. Tout acte d'inconduite sexuelle allégué ou confirmé ou toute autre infraction aux ordres du CEMD dans le cadre de l'opération HONOUR commis par les commandants de formation, les commandants et les premiers-maîtres de 1re classe ou les adjudants-chefs sous leurs ordres;
- b. Tout acte d'inconduite sexuelle allégué ou confirmé pour lequel un membre des FAC est détenu ou des accusations ont été portées;
- c. Tout acte d'inconduite sexuelle allégué ou confirmé dont la nature pourrait susciter l'intérêt des médias et pourrait jeter le discrédit sur les FAC;
- d. Tout problème relatif à l'Op HONOUR qui empêche les commandants de mener à bien leur mission.

2. 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'opération HONOUR.

3. **Rapports mensuels consolidés.** Toutes les autres occurrences de CSDI, y compris celles signalées au moyen du RII, doivent être saisies et déclarées chaque mois dans un seul rapport de N1 au CEMD par l'entremise de

l'EISF-IS. Le modèle de présentation de rapport illustré à l'appendice 2 (distribué par voie électronique sous pli séparé aux points de contact de N1 de l'Opération HONOUR) sera utilisé et il sera traité comme étant PROTÉGÉ B, puis il sera soumis par voie électronique conformément aux directives du commandant à partir des N1. Les rapports mensuels de CSDI 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. Tous les rapports d'incident doivent faire l'objet d'un suivi et être mis à jour au fur et à mesure où les enquêtes sont terminées et les résultats de ces derniers établis. Les rapports consolidés doivent être transmis par courriel chiffré à la boîte aux lettres de position de l'EISF-IS à l'adresse +CSRT-SM@VCDS@Ottawa-Hull et avoir pour sujet : « Rapport mensuel des occurrences de CSDI. »

6. Les unités doivent fournir autant de détails que possible au moyen des menus déroulants du modèle de présentation du rapport, en prenant note des changements au modèle de présentation et en mettant à jour les incidents signalés, le cas échéant.

7. En plus des modifications apportées au modèle de présentation du rapport, les N1 devront également faire le suivi de tous les membres qui ont été retirés du commandement, de leur poste de supervision, de direction ou d'autorité au cours de la période visée par le rapport, tout en protégeant les droits à la vie privée de cette personne. À cet égard, les N1 doivent signaler dans ces rapports mensuels :

- a. Le nombre de personnes de votre commandement/N1 qui ont été « Retiré du commandement » au cours de la période visée par le rapport;
- b. Le nombre de personnes de votre commandement/N1 qui ont été « Retiré des tâches, rôles ou postes de supervision » au cours de la période visée par le rapport;
- c. En fonction de qui précède, il faut indiquer si ces retraits sont de nature permanente ou temporaire pendant le temps de l'enquête.

8. Les N1 ne doivent pas indiquer les renseignements suivants dans le rapport soumis à l'EISF-IS :

- a. les noms;
- b. les grades; et/ou
- c. la description de l'incident qui a entraîné le retrait du commandement ou de la supervision.

9. Étant donné l'exigence croissante d'une meilleure visibilité et une démonstration de vigilance et de diligence à adresser les CSDI à travers les FAC, l'information tirée des rapports d'incident sera utilisée pour compiler des rapports statistiques pour la connaissance situationnelle du leadership et direction. À partir du 16 décembre, l'EISF-IS présentera des rapports analytiques à partir des rapports consolidés au briefing des opérations du CEMD de l'Opération HONOUR.

## **CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS**

10. **Protéger les renseignements.** Dans le cadre d'un rapport lié à l'opération HONOUR, la confidentialité des renseignements doit être PROTÉGÉE. Tout renseignement susceptible de révéler l'identité de la victime ou du présumé contrevenant doit être PROTÉGÉ selon les stipulations de la référence D et ne figurer ni dans le RII ni dans le rapport mensuel.

11. **Renseignements personnels.** La collecte et la transmission de renseignements personnels doivent être limitées. Les renseignements personnels, tels que définis à la section 3 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, comprennent, sans y être limités, les renseignements relatifs à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la religion, à l'âge ou à la situation de famille, au dossier médical, au casier judiciaire ou aux antécédents professionnels, à l'adresse ou au groupe sanguin d'une personne. Les renseignements personnels ne comprennent pas le nom, le titre ou le grade, ni l'adresse ou le numéro de téléphone du lieu de travail d'une personne.

12. Les renseignements suivants ne doivent pas figurer aux RII ou aux rapports mensuels produits dans le cadre de l'Opération HONOUR :

- a. toute information personnelle concernant une personne de moins de 18 ans;
- b. une adresse personnelle; ou
- c. tout renseignement personnel concernant un suspect ou une personne accusée si une infraction criminelle ou d'ordre militaire était survenue.

13. Le paragraphe 110(1) de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* interdit la publication du nom d'un adolescent ou de tout autre renseignement de nature à révéler qu'il a fait l'objet de mesures prises sous le régime de cette loi. La *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* définit ainsi l'adolescent : « 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. »

### Opération 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 (CSDI) dans le cadre de l'opération 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, endroit et numéro de téléphone de la personne ou de l'organisme qui a signalé l'incident le premier.	Sans oublier les exigences en matière de renseignements personnels présentées aux paragraphes 6 à 9 de l'annexe 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 CSDI (victime, témoin, chaîne de commandement, etc.).
3	Les personnes ou les objets impliqués, ce qui est arrivé et la façon dont c'est arrivé.	Sans oublier les exigences en matière de renseignements personnels présentées aux paragraphes 6 à 9 de l'annexe 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 CSDI a eu lieu et on précise en quoi consiste l'infraction, l'infraction présumée ou la plainte.  Voici une liste non exhaustive des endroits ou des circonstances :  - dans une base ou une escadre

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- sur un navire;</li> <li>- dans une zone d'entraînement ou lors d'un exercice en campagne;</li> <li>- pendant un service temporaire ou une affectation temporaire;</li> <li>- en déploiement lors d'une opération;</li> <li>- lors d'un cours;</li> <li>- lors d'une fonction approuvée par les FAC;</li> <li>- dans un collège militaire;</li> <li>- dans un logement familial ou pour célibataire;</li> <li>- dans une résidence personnelle;</li> <li>- dans un établissement civil;</li> <li>- autre (préciser)</li> </ul> <p>Voici une liste non exhaustive d'infractions, d'infractions présumées ou de plaintes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abus de pouvoir,</li> <li>- Outrage à la pudeur,</li> <li>- Voyeurisme,</li> <li>- Pornographie juvénile,</li> <li>- Contacts sexuels,</li> <li>- Exploitation sexuelle,</li> <li>- Agression sexuelle,</li> <li>- Infraction, infraction présumée ou plainte en lien avec l'opération HONOUR.</li> </ul>
4	Nom de l'unité d'appartenance et tout renseignement précis concernant les personnes et les pièces d'équipement visées.	En tenant compte des exigences en matière de renseignements personnels présentées au paragraphe 6 à 9 de l'annexe 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.	<p>Conséquences ou mesures prises par la chaîne de commandement. Voici une liste non exhaustive d'exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La personne est actuellement détenue par l'UPM XXXXX, et la</li> </ul>

		<p>victime reçoit des soins médicaux. Le SNEFC mène une enquête. L'OAP assure un suivi et élabore des réponses aux médias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La personne est actuellement détenue par le service de police local ou national, et la victime reçoit des soins médicaux. La PM ou le SNEFC assure le suivi.</li> <li>- 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).</li> <li>- La chaîne de commandement mène actuellement une enquête relativement à l'incident.</li> <li>- L'incident a été signalé par la chaîne de commandement à la PM et une enquête sera menée.</li> <li>- La chaîne de commandement a avisé la police militaire, et l'enquête a été transférée à la GRC ou à la police civile.</li> <li>- 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.</li> <li>- La chaîne de commandement a pris des mesures administratives (comme des mesures correctives - PMG/AE/MG et S).</li> <li>- Un incident signalé a fait l'objet</li> </ul>
--	--	--



		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'opération 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'opération HONOUR, s'il y a lieu.



## **ANNEXE C**

De l'O FRAG 002 de l'O OP du CEMD – OPÉRATION HONOUR

Daté de décembre 2016

### **Points de contact – opération HONOUR**

EISF-IS : directeur général EISF-IS, 613-996-2347

EISF-IS : chef d'état-major, 613-996-2365

EISF-IS : Directeur des plans, des politiques et du soutien, 613-996-3138

EISF-IS : OAS Apprentissage et instruction, 613-996-3181

EISF-IS : OAS Mesure du rendement et recherche, 613-996-3159

EISF-IS : adjuc de l'EISF-IS, 613-996-3348

EISF-IS : Affaires publiques, OAP de l'EISF-IS, 613-996-3112

CIIS : directeur général du CIIS, 613-996-3876

CIIS : conseiller spécial des FAC auprès du CIIS, 613-996-3522

VCMD : CEM VCMD, 613-992-6091

MRC : DPIM, 613-971-7788

AC : G1/D Gest PA, 613-971-7336

ARC : D Gest Pers Air, 613-971-7373

CPM : CEM CPM, 613-992-7702

COIC : J1 Exécutif, 613-945-2305

COMRENSFC : CEM soutien, 613-945-5101

COMFOSCAN : CEM, 613-998-4413

EMIS : DG Coord, 613-996-9809

SMA(Mat) : DCGGM, 613-995-7371

SMA(Fin) : DGG Fin, 613-992-6907

SMA(IE) : CEM GMC, 613-947-3178

SMA(GI) : CEM-J6 Coord, 613-945-1335

SMA(Svcs Ex) : directeur PED, 613-996-0544

SMA(AP) : directeur, AP (Planification et opérations), 613-995-0022