OPC 5019-1 – Politique du Collège militaire royal du Canada sur l’inconduite sexuelle

Table des matières

[1. Renseignements généraux 1](#_Toc201921570)

[2. Définitions 2](#_Toc201921571)

[3. Énoncé de politique/but 7](#_Toc201921572)

[4. Confidentialité 9](#_Toc201921573)

[5. Divulgation et soutien 10](#_Toc201921574)

[6. Mesures provisoires 11](#_Toc201921575)

[7. Processus de signalement 12](#_Toc201921576)

[8. Signalements de cas d’inconduite sexuelle par des tiers 13](#_Toc201921577)

[9. Mise en œuvre et révision de l’ordre 13](#_Toc201921578)

[10. Éducation et formation 15](#_Toc201921579)

[11. Rapports de nature statistique 15](#_Toc201921580)

[12. Références 15](#_Toc201921581)

# 1. Renseignements généraux

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.1** | **Date de publication** | Le 1er février 2023 |
| **1.2** | **Date de modification** | Le 13 juin 2025 |
| **1.3** | **Demandes** | Le Collège militaire royal (CMR) s’engage à offrir un environnement sûr, exempt de violence sexuelle et de toute forme d’inconduite sexuelle, à tous ses stagiaires, à son personnel, à son corps enseignant et à toutes les autres personnes qui y travaillent ou y étudient.Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces armées canadiennes (FAC) ont établi des politiques relatives aux problèmes d’inconduite sexuelle et de harcèlement : les Directives et ordonnances administratives de la Défense 5012-0 (FAC), Prévention et résolution du harcèlement; le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (RPHVLT), en vertu du *Code canadien du travail*, partie II (FAC et MDN); les Directives et ordonnances administratives de la Défense 7023-0 (FAC), Éthique de la Défense (FAC et MDN); et les Directives et ordonnances administratives de la Défense 9005-1, Intervention en cas d’inconduite sexuelle (FAC). Le présent ordre ne vise pas à remplacer ou à contredire ces politiques ou le système juridique criminel ou militaire ni à y faire obstacle.Le CMR est une institution fédérale établie en Ontario. En tant que membre associé du Conseil des universités de l’Ontario (CUO), le présent ordre reflète aussi les dispositions du projet de loi C-132 de l’Ontario, Violence sexuelle dans les collèges et universités, en vertu de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*.Le présent ordre permanent est un ordre qui s’applique aux militaires et une directive qui s’applique au personnel civil. Il est publié sous l’autorité du commandant du CMR et s’applique aux membres des Forces armées canadiennes, aux employés du ministère de la Défense nationale, ainsi qu’à tous les stagiaires et entrepreneurs civils qui étudient ou travaillent au CMR.Aux fins du présent ordre et conformément aux *Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement* du MDN et au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, le CMR est considéré comme un milieu de travail pour tout le personnel militaire et civil de la communauté du CMR, de même que pour tous les stagiaires et entrepreneurs. |
| **1.4** | **Responsable autorisé** | Le présent ordre permanent du Collège est publié par le commandant conformément à l’article 4.21 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes et aux Directives et ordonnances administratives de la Défense 1000-0 et 1000-2.  |
| **1.5** | **Demandes de renseignements** | La responsabilité du présent ordre incombe au directeur de l’escadre des services généraux.  |

# 2. Définitions

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2.1** | **Inconduite sexuelle** | Le terme « inconduite sexuelle » est défini comme étant un comportement à caractère sexuel qui cause ou pourrait causer des préjudices à d’autres personnes, et dont la personne savait ou aurait dû raisonnablement savoir qu’un tel comportement pourrait être préjudiciable, notamment :1. Des actes ou des mots qui dévalorisent les autres en fonction de leur sexe, de leur sexualité, de leur orientation sexuelle, ou de leur identité ou expression de genre.
2. Des blagues, des remarques, des avances ou des abus verbaux à caractère sexuel en milieu de travail.
3. Un harcèlement à caractère sexuel, y compris des rites d’initiation à caractère sexuel.
4. Le fait de regarder, de distribuer ou d’afficher des documents sexuellement explicites ou d’y accéder en milieu de travail.
5. Toute infraction au *Code criminel* à caractère sexuel, notamment :
6. Article 162 (voyeurisme, c.-à-d. subrepticement observer ou enregistrer une personne dans un lieu où la personne expose ou pourrait exposer ses organes génitaux ou sa région anale ou ses seins, ou se livrer à une activité sexuelle explicite, ou la distribution d’un tel enregistrement).
7. Article 162.1 (publication, etc., non consensuelle d’une image intime, c.-à-d. publier, distribuer, transmettre, vendre ou rendre accessible une image intime d’une autre personne sans son consentement, tel qu’un enregistrement visuel d’une personne où celle-ci figure nue, exposant ses organes génitaux, sa région anale ou ses seins, ou se livrant à une activité sexuelle explicite).
8. Article 271 (agression sexuelle, c.-à-d. s’engager dans tout genre d’activité sexuelle avec une autre personne sans son consentement) [Banque de terminologie de la Défense, fiche numéro 43247].

**Nota** – Les résumés des articles 162, 162.1 et 271 du *Code criminel* ci-dessus visent uniquement à faciliter la compréhension du lectorat. Veuillez vous reporter aux articles du *Code criminel* pour connaître les éléments et les autres dispositions relatives à ces infractions.**(La définition est tirée de la DOAD 9005-1)** |
| **2.2** | **Personne survivante, victime, personne affectée** | Les personnes qui ont vécu une inconduite sexuelle peuvent choisir de s’identifier comme personnes survivantes, victimes ou personnes affectées. Le terme plus familier est celui de victime, qui continue d’être utilisé par les universités, le système de justice et la police; toutefois, les FAC et le MDN se dirigent vers le terme de « personne affectée ». Le présent document utilise la terminologie de « personne affectée » ou de « victime ». |
| **2.3** | **Personne intimée** | Une fois qu’un rapport a été déposé par une personne affectée ou une victime, l’auteur présumé de l’incident d’inconduite sexuelle est appelé la personne intimée de la plainte. |
| **2.4** | **Divulgation** | Révéler de façon confidentielle un incident d’inconduite sexuelle à quelqu’un en qui la personne affectée ou la victime a confiance afin de demander de l’aide ou encore de demander conseil sans porter plainte officiellement. Les personnes affectées ou les victimes ne sont pas tenues de signaler un incident d’inconduite sexuelle afin d’obtenir du soutien et des services des FAC, du MDN ou des ressources communautaires. |
| **2.5** | **Signalement** | Un processus officiel par lequel une personne affectée ou une victime signale un incident d’inconduite sexuelle à une autorité compétente (voir 2.13), sachant que ce signalement peut mener à une enquête officielle. |
| **2.6** | **Obligation de signaler** | Depuis le 30 juin 2024, les membres des FAC n’ont plus l’obligation de signaler les cas d’inconduite sexuelle, sauf dans les situations suivantes :1. Il y a des raisons de penser qu’une personne peut constituer une menace pour elle-même ou pour autrui.
2. Il y a des indications de maltraitance d’un enfant ou d’une personne vulnérable.

Se reporter à la DOAD 9005-1, Intervention en cas d’inconduite sexuelle et à l’arbre décisionnel pour la gestion d’incident lié à une inconduite sexuelle à l’adresse <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/inconduite-sexuelle/ordonnances-politiques-directives/arbre-decisionnel.html> pour obtenir des renseignements sur la façon de réagir à un signalement. |
| **2.7** | **Consentement** | Dans le contexte de l’inconduite sexuelle, le consentement est l’accord clair, volontaire, continu et enthousiaste de se livrer à une activité sexuelle qui est accordé sans l’influence de la force, des menaces, de la peur, de la fraude ou de l’abus de pouvoir. C’est l’acte d’accepter volontairement de s’engager dans des comportements sexuels précis et il exige qu’une personne puisse choisir librement entre deux options : oui et non. Cela signifie que la personne doit être disposée à prendre part à une activité sexuelle d’un commun accord et que l’existence de cet accord ne peut pas être présumée. La liste qui suit est essentielle pour comprendre la notion de consentement :1. le silence ou une non-communication ne doit pas être interprété comme un consentement, et une personne dont le discernement est réduit ne peut pas donner son consentement;
2. une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, si elle est inconsciente ou si elle est autrement incapable de communiquer;
3. une personne qui a été menacée ou contrainte (c’est-à-dire qu’elle n’accepte pas de plein gré) à se livrer à l’activité sexuelle ne consent pas à l’activité;
4. une personne peut être incapable de donner son consentement lorsqu’elle est sous l’influence de l’alcool ou de drogues;
5. une personne peut être incapable de donner son consentement si elle est atteinte d’une incapacité mentale qui l’empêche de pleinement comprendre les actes sexuels;
6. le fait qu’un consentement a été donné dans le passé concernant une activité sexuelle ou des fréquentations ne signifie pas que le consentement est toujours en vigueur ou qu’il s’applique aux futures activités sexuelles;
7. une personne peut retirer son consentement à n’importe quel moment durant une relation sexuelle;
8. il n’y a pas de consentement si une relation sexuelle est le résultat d’un abus de pouvoir ou d’autorité de la part d’une personne telle qu’un membre du corps professoral, un superviseur ou une personne occupant un poste supérieur qui est dans une situation de confiance, de pouvoir ou d’autorité;
9. le consentement ne peut pas être donné au nom d’une autre personne;
10. il incombe à la personne qui est à l’origine de l’activité sexuelle de s’assurer que le consentement est accordé à tous les stades d’une relation sexuelle.

Le CMR respecte le droit des personnes de former des relations personnelles conformément à la DOAD 5019-1, Relations personnelles et fraternisation. Toutefois, si une relation personnelle, en particulier une relation non déclarée à la chaîne de commandement, comporte des différences de grade, d’autorité et de pouvoir, elle remet en question la nature consensuelle de la relation.Les questions concernant le consentement peuvent survenir dans le contexte des relations où il y a un déséquilibre de pouvoir, par exemple, entre le personnel militaire qui est d’un grade différent ou entre les civils où il existe une relation superviseur-subordonné. De plus, les relations personnelles entre les militaires devraient être correctement divulguées conformément à la DOAD 5019-1, Relations personnelles et fraternisation. |
| **2.8** | **Agent responsable** | Les membres des Forces armées canadiennes ont la responsabilité de la gestion et du leadership pour s’assurer que les militaires travaillent dans un milieu de travail exempt de harcèlement. La prévention du harcèlement fait partie intégrante du rôle de leadership et de gestion de l’agent responsable. Au CMR, le commandant, le commandant adjoint, le directeur des cadets et le directeur des sciences militaires appliquées sont tous des agents responsables. |
| **2.9** | **Conseiller en harcèlement** | Les employés des FAC qui ont été nommés par les agents responsables pour fournir des renseignements et des conseils aux agents responsables concernant la politique et les procédures en matière de harcèlement, ainsi que concernant les rôles et responsabilités des agents responsables, afin de prévenir le harcèlement et de régler les cas de harcèlement. |
| **2.10** | **Conseiller en relation de travail** | Un conseiller en harcèlement formé qui ne joue pas le rôle de conseiller et qui assiste le conseiller en harcèlement dans la coordination des programmes de sensibilisation et de prévention. Le conseiller en relations de travail est une source d’information pour les membres des Forces armées canadiennes. |
| **2.11** | **Bénéficiaire désigné** | Une unité de travail ou une personne désignée par l’employeur en vertu de l’article 14 du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*. |
| **2.12** | **Chaîne de commandement** | La chaîne de commandement est la voie hiérarchique et de responsabilité au moyen de laquelle les ordres et les renseignements sont transmis au sein d’une organisation militaire. |
| **2.13** | **Directeur** | Le terme de directeur au CMR désigne le principal, le commandant adjoint, le directeur des cadets, le directeur de l’athlétisme et le directeur des SMA/cmdt ES et MilFac. |

# 3. Énoncé de politique/but

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **3.1** | **Responsabilités** | Un comportement éthique renforce la confiance mutuelle, le respect et la dignité. Il est attendu de tous les membres du CMR. Les membres des Forces armées canadiennes au CMR ont un rôle à jouer s’ils sont au courant d’incidents ou de plaintes d’inconduite sexuelle. Les mesures à prendre par les personnes témoins d’un incident d’inconduite sexuelle ou mises au courant d’un tel incident sont décrites dans la DOAD. |
| **3.2** | **Énoncé d’engagement** | Tous les membres de la communauté du CMR ont le droit de travailler et d’étudier dans un milieu exempt de toute forme d’inconduite sexuelle.Le présent document énonce la politique du CMR en matière d’inconduite sexuelle ainsi que son intention, c’est-à-dire s’assurer que les personnes qui font l’objet d’une inconduite sexuelle ont accès à des soins après l’incident et que leurs droits sont respectés. Dans le cas où un incident d’inconduite sexuelle survienne, la présente politique indique que ceux qui ont commis un tel acte peuvent être assujettis à la *Loi sur la défense nationale*, au *Code criminel* du Canada, au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, à des mesures disciplinaires civiles ou à des mesures correctives.1. Le CMR s’efforce de prévenir l’inconduite sexuelle et d’être un espace sécuritaire et positif dans lequel les militaires se sentent invités à travailler, à apprendre et à s’exprimer dans un environnement respectueux.
2. Une inconduite sexuelle peut survenir entre des personnes, quels que soient l’orientation sexuelle, l’identité/l’expression de genre ou le type de relation. Il est aussi reconnu que les personnes qui ont subi une inconduite sexuelle peuvent être aux prises avec des problèmes d’ordre émotif ou scolaire, des problèmes de rendement dans l’exercice de leurs fonctions ou d’autres problèmes. Le CMR s’engage à soutenir la personne affectée ou la victime et à répondre à ses besoins.
3. Dans le présent ordre, le CMR exprime son engagement soutenu :
4. à traiter avec compassion les personnes qui divulguent ou signalent une inconduite sexuelle et à reconnaître, dans toute la mesure possible, que la personne affectée ou la victime est en mesure de défendre ses propres intérêts;
5. à faire en sorte que les personnes qui signalent avoir subi une inconduite sexuelle soient prises au sérieux et que leur droit à la dignité et au respect soit protégé tout au long du processus de divulgation, de signalement, d’enquête et d’intervention de l’établissement;
6. à aider toutes les personnes qui ont subi une inconduite sexuelle, qu’elles choisissent ou non de signaler l’incident ou les incidents, en leur fournissant des informations et un soutien, notamment en les orientant vers des services de conseil et des soins médicaux, en les informant sur les possibilités juridiques, le cas échéant, et en leur proposant des mesures d’adaptation académiques ou autres appropriées;
7. à corriger les attitudes et les comportements dommageables qui renforcent à tort l’idée selon laquelle la personne qui a subi une inconduite sexuelle a une certaine part de responsabilité dans l’incident;
8. à prendre, à la suite d’un signalement d’une inconduite sexuelle, des mesures administratives ou disciplinaires appropriées qui soient conformes aux lois, aux ordonnances, aux politiques et aux conventions collectives pertinentes et qui garantissent l’équité procédurale;
9. à faciliter la coordination et la communication entre les divers départements et organes externes qui sont les plus susceptibles de jouer un rôle dans l’intervention liée à une inconduite sexuelle sur le campus;
10. à s’assurer que les politiques et les protocoles du CMR en matière d’inconduite sexuelle sont connus et compris par la communauté du CMR;
11. à offrir à tous les membres de la communauté du CMR une éducation et une formation appropriées sur la prévention des inconduites sexuelles et sur l’intervention qui convient après la divulgation d’une inconduite sexuelle;
12. à surveiller activement et à mettre à jour les politiques et les protocoles du CMR pour garantir qu’ils demeurent efficaces et qu’ils correspondent aux politiques existantes.
 |

# 4. Confidentialité

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4.1** | **Énoncé de confidentialité** | La confidentialité est un aspect important de la mise en place d’un environnement dans lequel les personnesqui sont affectées par une inconduite sexuelle se sentent en sécurité à la fois pour divulguer les incidents et pour obtenir du soutien et des mesures d’adaptation. La vie privée et la confidentialité de tous les membres de la communauté du CMR qui jouent un rôle dans la divulgation ou le signalement d’un incident seront protégées, à quelques exceptions près. La confidentialité ne peut pas être assurée dans les circonstances suivantes :1. il est raisonnable de croire qu’une personne présente un risque d’automutilation;
2. il est raisonnable de croire qu’une personne risque de nuire à une autre personne;
3. il existe un motif raisonnable de croire que d’autres personnes, au CMR ou dans l’ensemble de la communauté, peuvent être en danger;
4. un mineur est concerné.

L’ensemble du personnel, des membres du corps professoral et des stagiaires du CMR sont tenus de respecter la dignité et la vie privée des personnes mêlées à des incidents d’inconduite sexuelle en traitant de façon discrète toute l’information qui leur est divulguée ou signalée ou dont ils sont témoins. L’échange d’information est limité aux personnes qui doivent être mises au courant pour mettre en œuvre les processus énoncés dans le présent ordre. Il convient d’informer les personnes affectées ou les victimes et les personnes intimées des restrictions liées à la confidentialité qui peuvent exister. |

# 5. Divulgation et soutien

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5.1**  | **Énoncé de divulgation et de soutien** | Certaines personnes affectées ou victimes pourraient décider de dévoiler ou de signaler sous le sceau de la confidentialité un incident d’inconduite sexuelle à une personne en qui elles ont confiance pour obtenir de l’aide ou des conseils, sans toutefois porter plainte officiellement. Les personnes affectées ou les victimes ne sont pas tenues de signaler un incident d’inconduite sexuelle afin d’obtenir du soutien et des services du CMR. L’annexe B fournit une liste des services de soutien.Le fait de divulguer un incident d’inconduite sexuelle à une personne de confiance n’empêche pas une personne affectée ou une victime d’une inconduite sexuelle de décider plus tard de signaler l’incident à une autorité officielle. Une divulgation à titre confidentiel qui ne mène pas automatiquement à un signalement officiel est à la base d’un soutien respectueux axé sur les besoins de la personne affectée ou la victime.Les personnes à qui une inconduite sexuelle est divulguée sont tenues de respecter le droit de la personne affectée ou la victime d’une inconduite sexuelle de déterminer les services qu’elle juge les plus appropriés, de même que le droit de décider si elle souhaite divulguer l’incident à la police ou à la chaîne de commandement (pour de plus amples renseignements concernant la divulgation d’une inconduite sexuelle, veuillez consulter l’annexe A).Il est essentiel que les personnes qui reçoivent un rapport soient impartiales et en soutien. La diversité au sein de notre communauté signifie que certaines personnes peuvent faire face à des obstacles supplémentaires pour signaler des incidents en raison de leur expression et de l’identité de genre, de l’orientation sexuelle, de l’origine culturelle ou ethnique et d’autres facteurs fondés sur l’identité. |

# 6. Mesures provisoires

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **6.1** | **Mesures provisoires** | Toute personne concernée par une inconduite sexuelle recevra les mesures provisoires appropriées lors de la divulgation de l’incident d’inconduite sexuelle jusqu’à ce qu’elles ne soient plus nécessaires, comme il est défini par la *Loi sur la défense nationale* (FAC) ou le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (MDN). Les mesures provisoires seront coordonnées et facilitées par la chaîne de commandement ou par le superviseur/gestionnaire, en consultation avec l’agent des relations de travail et d’autres experts en la matière, au besoin. Selon les activités exercées par la personne affectée ou la victime au CMR, les mesures provisoires peuvent notamment comprendre ce qui suit :1. un soutien académique, tel qu’un changement d’affectation des cours ou une modification de l’horaire des cours;
2. une participation modifiée aux activités sociales ou activités de groupe obligatoires;
3. un horaire modifié des sports ou de l’entraînement;
4. une affectation de casernes différentes;
5. des ajustements en milieu de travail peuvent être nécessaires pour séparer une personne affectée ou une victime d’une personne intimée.
 |

# 7. Processus de signalement

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7.1** | **Signalement**  | Si une personne affectée ou une victime souhaite signaler un incident d’inconduite sexuelle,elle dispose des options de signalement ci-après sur le campus du CMR. Une liste détaillée des ressources offertes dans la région de Kingston se trouve à l’annexe B.1. À tout directeur.
2. À la chaîne de commandement/au superviseur.
3. Au Centre de soutien et de ressources sur l’inconduite sexuelle (24 heures sur 24, 7 jours sur 7).
4. À l’officier de service (24 heures sur 24, 7 jours sur 7).
5. À l’officier de service du Collège (24 heures sur 24, 7 jours sur 7).
6. Aux téléphones d’urgence – Blue Light (liaison avec la Police militaire, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7).
7. Au centre de contrôle de la sécurité du campus (24 heures sur 24, 7 jours sur 7).

En cas d’urgence médicale ou de risque imminent de préjudice, composez le 911. Dans de tels cas, comme il est décrit à l’article 4.0, l’incident d’inconduite sexuelle serait automatiquement signalé à l’autorité compétente. |
| **7.2** | **Processus d’intervention en cas de crime** | La personne affectée ou la victime peut communiquer directement avec les autorités militaires ou civiles compétentes en matière d’application de la loi. La chaîne de commandement, conformément aux politiques en vigueur, pour les incidents d’inconduite sexuelle considérés comme criminels ou potentiellement criminels, fera l’objet d’une enquête menée par la Police militaire, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes ou les autorités civiles compétentes. |
| **7.3** | **Processus d’intervention non criminelle** | Les incidents d’inconduite sexuelle peuvent être considérés comme non criminels par les autorités militaires compétentes chargées de l’application des lois. Dans le cas du personnel militaire, quand un incident d’inconduite sexuelle est jugé de nature non criminelle, la chaîne de commandement doit mener une enquête sur la totalité des incidents et des plaintes d’inconduite sexuelle et prendre les mesures nécessaires. |
| **7.4** | **Protection contre les représailles** | Peu importe si un incident d’inconduite sexuelle est considéré comme criminel ou non criminel, en aucun cas toute personne qui divulgue ou signale un incident d’inconduite sexuelle ne sera soumise à des représailles réelles ou à une menace de représailles. Tout cas de représailles doit être immédiatement signalé à la chaîne de commandement. |
| **7.5** | **Équité procédurale** | Il est important pour les FAC que chaque militaire soit traité équitablement et que les droits de toutes les parties soient protégés. |

# 8. Signalements de cas d’inconduite sexuelle par des tiers

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8.0** | **Signalement des cas d’inconduite sexuelle** | Les mesures à prendre par quiconque est témoin ou informé d’un incident d’inconduite sexuelle sont décrites dans la DOAD 9005-1, Intervention en cas d’inconduite sexuelle et dans l’arbre décisionnel pour la gestion d’incident lié à une inconduite sexuelle à l’adresse <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/inconduite-sexuelle/ordonnances-politiques-directives/arbre-decisionnel.html>. |

# 9. Mise en œuvre et révision de l’ordre

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **9.1** | **Représentants** | Le groupe de travail sur l’inconduite sexuelle a été mis en place pour coordonner les efforts de l’ensemble du Collège concernant l’élaboration des ordres, des politiques et des programmes d’éducation et de formation. L’inclusion de stagiaires dans ce groupe de travail, de même que de représentants de tous les autres départements du CMR, est essentielle pour garantir que le présent ordre permanent est représentatif de la communauté du Collège dans son ensemble. |
| **9.2** | **Équité et diversité** | Dans la mise en œuvre et la révision de ce document, l’équité, la diversité et l’inclusion doiventêtre reconnueset prises en considération afin de s’assurer que tous les membres concernés encouragent et appuient le respect, la confiance mutuelle, l’inclusion, le traitement équitable et la non-discrimination. Toutes les personnes affectées ou les victimes doivent avoir un accès équitable (équité, diversité et inclusion) au soutien et aux services. |
| **9.3** | **Révision de l’ordre** | Le présent ordre doit être révisé en cas de besoin, mais au plus tard troisans après la dernière publication ou modification. Le processus de révision ou de modification du présent ordre doit comprendre des représentants de tous les départements et des stagiaires. |
| **9.4** | **Modifications** | La politique du CMR en matière d’inconduite sexuelle peut être mise à jour selon le besoin sans procéder à une révision complète afin de garantir la continuité et la pertinence de l’information essentielle et des services. L’information suivante peut être mise à jour hors du cadre du processus de révision officiel de l’ordre :1. l’information concernant le soutien et les services offerts à la communauté du CMR ainsi que l’information concernant les services offerts au niveau local;
2. l’identité et les coordonnées du responsable, des bureaux ou des départements précis avec lesquels il faut communiquer pour obtenir des mesures d’adaptation afin de satisfaire aux besoins des personnes affectées ou des victimes d’une inconduite sexuelle;
3. l’identité et les coordonnées du responsable, des bureaux ou des départements précis à qui un incident d’inconduite sexuelle devrait être signalé;
4. l’identité et les coordonnées du responsable, des bureaux ou des départements précis qui joueront un rôle à chaque étape du processus d’intervention du CMR en cas d’incident d’inconduite sexuelle.
 |
| **9.5** | **Lieu de l’ordre**  | Cet ordre doit résider et être accessible sur le site intranet du CMR ainsi que sur le site Internet public externe. Il convient d’appuyer et de faciliter toute demande d’une personne, d’un groupe ou d’une organisation, y compris les médias, qui désire consulter l’ordre. |

# 10. Éducation et formation

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **10.1** | **Attentes** | Tous les membres de la communauté du CMR doivent assister aux séances d’information annuelles qui précèdent le début de la session d’automne. Ces séances comprennent des rappels et des mises à jour des politiques du ministère de la Défense nationale en matière d’inconduite sexuelle. Les stagiaires, les membres du corps professoral, les membres du personnel militaire et civil et les entrepreneurs qui travaillent au CMR sont tenus d’assister aux séances d’information à leur intention. Tout le contenu des séances, y compris l’information concernant les inconduites sexuelles, sera par la suite affiché sur le site SharePoint du CMR à l’intention des personnes qui ne peuvent pas y assister à cause de conflits d’horaire ou pour d’autres raisons. Les superviseurs de ces personnes doivent confirmer et attester que celles-ci ont consulté chaque année tout le contenu des présentations. Le personnel, le corps professoral, les chercheurs et les stagiaires peuvent bénéficier d’une formation supplémentaire en matière de sensibilité et de sensibilisation par le biais de séances d’information et d’autres activités axées sur les questions de l’intervention d’un témoin, du consentement et de la violence sexuelle. Les superviseurs sont encouragés à donner du temps, dans la mesure du possible, aux militaires pour suivre une formation supplémentaire qui contribue à un environnement de travail respectueux et sain. Personne ne doit ignorer la politique du Collège en matière d’inconduite sexuelle. |

# 11. Rapports de nature statistique

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **11.1** | **Rapports** | Les incidents d’inconduite sexuelle concernant les membres militaires au CMR doivent être signalés par l’intermédiaire de la chaîne de commandement au chef d’état-major de la défense au moyen du rapport d’information critique du commandant ou d’un rapport d’incident d’importance, conformément aux directives nationales. Ils seront également intégrés au système de suivi et d’analyse des FAС requis, qui est une base de données Protégé B avec un accès limité à certains administrateurs et utilisateurs. |

# 12. Références

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **12.1** | **Références** | 1. *Charte canadienne des droits et libertés*;
2. *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
3. *Code criminel du Canada*;
4. *Loi sur la Défense nationale*;
5. *Loi sur la protection des renseignements personnels*;
6. L’éthos des FAC : Digne de servir;
7. Code de valeurs et d’éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes;
8. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 19.15 – Interdiction des représailles;
9. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 4.02 – Responsabilités générales des officiers;
10. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 5.01 – Responsabilités générales des militaires du rang;
11. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 106.02 – Enquête avant la mise en accusation;
12. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 1.23 – Pouvoir du chef d’état-major de la défense de publier des ordres et directives;
13. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 19.56 – Rapport d’arrestation par l’autorité civile;
14. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 19.61 – Certificat de condamnation;
15. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 19.62 – Mesures à prendre après la déclaration de condamnation de l’autorité civile;
16. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 21 – Enquêtes sommaires et commissions d’enquête;
17. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes 24 – Services médicaux;
18. Directives et ordonnances administratives de la défense 9005-1 – Inconduite sexuelle, 18 novembre 2020;
19. Directives et ordonnances administratives de la défense 5012-0 – Prévention et résolution du harcèlement, 20 décembre 2000;
20. Directives et ordonnances administratives de la défense 5016-0 – Normes de conduite et de discipline civiles, 1er avril 2005;
21. Directives et ordonnances administratives de la défense 7023-0 – Éthique de la Défense, 17 février 2017;
22. Directives et ordonnances administratives de la défense 2008-3 – Gestion des problèmes et des crises;
23. Directives et ordonnances administratives de la défense 5019-0 – Lacunes en matière de conduite et de rendement;
24. Directives et ordonnances administratives de la défense 5019-1 – Relations personnelles et fraternisation;
25. Directives et ordonnances administratives de la défense 5019-2 – Examen administratif;
26. Directives et ordonnances administratives de la défense 5019-4 – Mesures correctives;
27. Directives et ordonnances administratives de la défense 1002-0 : Administration de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*;
28. Directives et ordonnances administratives de la défense 1002-1 – Demandes en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et correction des renseignements personnels;
29. Directives et ordonnances administratives de la défense 2006-0 – Sécurité de la Défense;
30. Directives et ordonnances administratives de la défense 5017-0 – Santé mentale;
31. Directives et ordonnances administratives de la défense 5044-4 – Violence en milieu familial;
32. Directives et ordonnances administratives de la défense 5516-0 – Droits de la personne;
33. Directives et ordonnances administratives de la défense 6002-2 – Utilisation légitime d’Internet, de l’intranet de la Défense, d’ordinateurs et d’autres systèmes d’information;
34. Directives et ordonnances administratives de la défense 7002-3 – Sujets des enquêtes et références;
35. Directives et ordonnances administratives de la défense 7024-0 – Divulgation d’actes répréhensibles en milieu de travail;
36. Directives et ordonnances administratives de la défense 7024-1 – Mécanismes internes de divulgation par des employés du MDN d’actes répréhensibles en milieu de travail;
37. CANFORGEN 134/12 – Décentralisation des pouvoirs liés aux mesures correctives et administratives;
38. CANFORGEN 112/14 – Décentralisation des pouvoirs liés aux mesures correctives et administratives;

 1. Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes, volume IV, appendice 6.1 – Ordonnances et règlements royaux applicables aux collèges militaires du Canada;
2. Code de discipline militaire, Partie III de la *Loi sur la défense nationale*;
3. Directive du Chef d’état-major de la défense aux commandants et à leurs équipes de leadership;
4. Instruction du SMA(RH-Mil) 03/04 – La Gamme de soins garantis par les Forces canadiennes;
5. Instruction du SMA(RH-Mil) 07/04 – Programme d’aide aux membres des Forces canadiennes;
6. Instruction 4000-25 du Gp Svc S FC – Gestion des soins médicaux liés aux inconduites sexuelles;
7. Instruction 4030-06 du Gp Svc S FC – Consultation médicale pendant une procédure administrative ou disciplinaire;
8. Arbre décisionnel pour la gestion d’incident lié à une inconduite sexuelle, disponible à l’adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/inconduite-sexuelle/ordonnances-politiques-directives/arbre-decisionnel.html>;
9. Centre de soutien et de ressources sur l’inconduite sexuelle, disponible à l’adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/intervention-inconduite-sexuelle.html>;
10. Spectre de l’inconduite sexuelle, disponible à l’adresse suivante : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/inconduite-sexuelle/materiel-formation-pedagogique/spectre-inconduite-sexuelle.html>;
11. *Code criminel du Canada, Lois révisées du Canada*, (L.R.C.), 1985, с. С -46, disponible à l’adresse suivante : [https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-46/index.html](https://127gc-my.sharepoint.com/personal/daphne_perron_tpsgc-pwgsc_gc_ca/Documents/Documents/WORK/%C3%80%20propos%C2%A0%3A%20vide), date de consultation 1er décembre 2016;
12. Conventions collectives pertinentes de la fonction publique, disponibles à l’adresse suivante : [https://www.tbs-sct.canada.ca/agreementsconventions/index-fra.aspx](https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx), date de consultation : 22 juin 2022;
13. Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement, juin 2011;
14. *Règlement sur les secteurs d’accès contrôlé relatif à la défense*;
15. Projet de loi 132, Plan d’action contre la violence et le harcèlement sexuels (en soutien aux personnes affectées/aux victimes et en opposition à la violence et au harcèlement sexuels), 2016;
16. Intervenir contre la violence à caractère sexuel – Guide de ressources pour les collèges et universités de l’Ontario, gouvernement de l’Ontario, 2013;
17. Projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* (harcèlement et violence), *Loi sur les relations de travail au Parlement* et *Loi d’exécution du budget*, 2017;
18. CANFORGEN 099/24 – Abrogation des règles relatives à l’obligation de signaler.
 |