

N° 85-603-X au catalogue  
ISBN 978-0-660-05666-1

# Les conduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016

par Adam Cotter

Date de diffusion : le 28 novembre 2016



Statistique  
Canada

Statistics  
Canada

Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-514-283-9350

**Programme des services de dépôt**

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

## Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0<sup>s</sup> valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- <sup>p</sup> provisoire
- <sup>r</sup> révisé
- x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- <sup>E</sup> à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié
- \* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2016

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---

**Table des matières**

Préface .....	4
Faits saillants.....	5
Introduction .....	7
Section 1 : Agression sexuelle .....	11
Section 2 : Comportement sexualisé ou discriminatoire en milieu de travail.....	24
Section 3 : Connaissance et perception des politiques et des interventions relatives aux inconduites sexuelles .....	48
Section 4 : Résumé et méthodologie et sources de données .....	52
Références .....	54

# Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016

par **Adam Cotter**

## Préface

Le présent rapport est fondé sur les résultats du *Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes* mené en 2016 pour le compte des Forces armées canadiennes. D'avril à juin 2016, tous les membres actifs de la Force régulière et de la Première réserve ont été invités à remplir un questionnaire électronique sur leurs expériences et leurs perceptions en ce qui a trait aux comportements sexualisés inappropriés, à la discrimination fondée sur le sexe, à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, et à l'agression sexuelle au sein des Forces armées canadiennes. Ils ont été interrogés sur ces types de comportements qu'ils ont subis ou dont ils ont été témoins dans le milieu de travail militaire ou encore ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire, mais qui mettaient en cause d'autres militaires ou bien des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense. Des réponses ont été reçues de la part de plus de 43 000 membres actifs des Forces armées canadiennes, dont des membres de la Force régulière et des membres la Première réserve.

Le présent rapport porte sur les constatations issues de la Force régulière. Certains indicateurs clés pour la Première réserve sont également présentés.

## Faits saillants

### Section 1 : Agression sexuelle

- Au cours des 12 derniers mois, un peu moins de 1 000 membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes, ou 1,7 %, ont été victimes d'agression sexuelle (c.-à-d. les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés ou l'activité sexuelle à laquelle la victime ne peut exprimer son consentement survenue dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause des militaires ou bien des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale). Les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle, celle-ci ayant été déclarée par 1,5 % des membres de la Force régulière.
- Au sein de la Force régulière, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être agressées sexuellement (4,8 % par rapport à 1,2 %) au cours des 12 dernier mois.
- La moitié (49 %) des femmes victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois ont déclaré que leur agresseur était leur superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur. Chez les victimes de sexe masculin, l'agresseur était le plus souvent un pair (56 %).
- Environ le quart (23 %) des membres ayant été victimes d'agression sexuelle ont signalé, au cours des 12 derniers mois, leur victimisation à une personne en position d'autorité, le plus souvent leur superviseur militaire (20 %). Une proportion plus faible a signalé leur victimisation à la police militaire ou au Service national des enquêtes des Forces canadiennes (7 %). Les attaques de nature sexuelle et l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir étaient plus susceptibles que les contacts sexuels non désirés d'être portées à l'attention de la police.
- Parmi les membres de la Force régulière, 27,3 % des femmes et 3,8 % des hommes ont, au moins une fois depuis leur enrôlement dans les Forces armées canadiennes, été victimes d'une agression sexuelle. Plus précisément, 24,0 % des femmes et 3,4 % des hommes de la Force régulière ont été victimes de contacts sexuels non désirés, soit la forme d'agression sexuelle la plus courante.

### Section 2 : Comportements sexualisés et discriminatoires

- Au cours des 12 derniers mois, quatre membres de la Force régulière sur cinq (79 %) ont vu ou entendu des comportements sexualisés ou été personnellement ciblés par des comportements de ce genre survenus dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause d'autres militaires ou bien des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale.
- Les blagues à caractère sexuel étaient le type le plus courant de comportement sexualisé en milieu de travail, 76 % des membres de la Force régulière en ayant été témoins ou l'objet. Parmi ceux qui ont fait état de blagues à caractère sexuel en milieu de travail, près de la moitié (46 %) ont déclaré qu'elles sont survenues 10 fois ou plus au cours des 12 derniers mois.
- Le tiers (34 %) des membres de la Force régulière ont vu, entendu ou subi un comportement discriminatoire en milieu de travail au cours des 12 derniers mois. Cette discrimination se présentait généralement sous forme de commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire (22 %).
- Près de 1 membre de la Force régulière sur 5 (17 %) a été personnellement ciblé par un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois. Les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de dire avoir été personnellement ciblées par un comportement sexualisé ou discriminatoire survenu en milieu de travail ou mettant en cause des militaires (31 % par rapport à 15 %).

- En général, les comportements discriminatoires étaient jugés plus insultants que les comportements sexualisés. Par exemple, environ 6 membres de la Force régulière sur 10 qui ont été témoins d'une situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe (63 %), de son orientation sexuelle (62 %) ou de son identité de genre (58 %) au cours des 12 derniers mois ou qui ont vécu cette situation ont été offusqués par ce comportement. Pour ce qui est des comportements sexualisés, la proportion de membres de la Force régulière qui s'en sont dits offusqués variait entre 10 % de ceux qui ont été témoins ou l'objet de blagues à caractère sexuel et 51 % de ceux qui se sont fait offrir des avantages au travail en échange de rapports sexuels ou qui ont été témoins de ce comportement.

### **Section 3 : Connaissance et perception des politiques et des interventions relatives aux inconduites sexuelles**

- La grande majorité des membres de la Force régulière étaient plus ou moins ou très au courant de l'opération Honour (98 %) et des autres directives, programmes et politiques visés par le sondage qui avaient trait aux comportements sexuels inappropriés ou aux comportements discriminatoires en milieu de travail.
- Environ 8 membres de la Force régulière sur 10 étaient tout à fait d'accord pour dire que les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié étaient (ou seraient) prises au sérieux dans leur unité actuelle (81 %) et que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés dans leur unité actuelle (78 %). Seulement 2 % et 3 %, respectivement, étaient en désaccord sur ces énoncés.
- Malgré le fait que la plupart des membres de la Force régulière estimaient que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés et étaient pris au sérieux dans leur unité actuelle, 36 % des hommes et 51 % des femmes étaient d'avis que les comportements sexuels inappropriés étaient un problème dans l'ensemble des Forces armées canadiennes.
- Un membre de la Force régulière sur trois (32 %) était d'opinion que l'opération Honour se révélerait très ou extrêmement efficace pour ce qui est de réduire et de prévenir les comportements sexuels inappropriés, tandis que, selon une autre tranche de 37 %, elle s'avérerait moyennement efficace. La proportion restante de 30 % estimait qu'elle serait légèrement efficace ou ne serait pas efficace du tout.

## Introduction

Les agressions sexuelles, les comportements sexuels inappropriés ou la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre peuvent avoir des effets dommageables. Lorsque ces comportements surviennent en milieu de travail, les conséquences négatives sont ressenties non seulement par les personnes ciblées, mais aussi par les témoins et les personnes qui travaillent dans le milieu général. En plus des nombreux effets psychologiques ou physiques, comme une perte de l'estime de soi, une intensification du stress ou de l'anxiété, des blessures et la possibilité de souffrir du trouble de stress post-traumatique, les répercussions défavorables peuvent aussi comprendre une réduction de la satisfaction au travail, une diminution de l'engagement envers l'organisation, une baisse de la cohésion en milieu de travail, une augmentation du roulement du personnel, de l'absentéisme et le fait d'éviter le travail ou les collègues, tant chez la victime que parmi les témoins du comportement (Herschcovis et Barling, 2010; Larsen et Fitzgerald, 2011; Antecol et Cobb-Clark, 2006; Magley et autres, 1999). Au sein des organisations, les recherches démontrent que les femmes sont généralement plus susceptibles que les hommes d'être les victimes ou les cibles de ces comportements (Sojo, Wood et Genat, 2016; Wilness, Steel et Lee, 2007).

Ces comportements inappropriés que l'on qualifie généralement d'inconduites sexuelles ne sont pas propres à un environnement ou à un milieu de travail particulier. En effet, bon nombre d'organisations doivent relever le défi de prendre des mesures efficaces et convenables pour prévenir les comportements sexualisés inappropriés au sein de leur institution, sensibiliser leurs effectifs et y opérer un changement, et apporter un soutien aux personnes ciblées par des actes ou des commentaires sexualisés ou discriminatoires (Commission australienne des droits de la personne, 2012; Herschcovis et Barling, 2010; Snyder, Scherer et Fisher, 2012; Topa Cantisano, Domínguez et Depolo, 2008; Maher, 2010). Bien que de nombreux milieux de travail doivent faire face à ces préoccupations, il existe une perception selon laquelle les inconduites sexuelles sont plus répandues dans certaines professions ou institutions que dans d'autres. L'un de ces secteurs est celui des forces armées, qui a fait l'objet d'études internationales axées sur la culture générale de la sexualisation et la prévalence des agressions sexuelles, du harcèlement sexuel et de la discrimination sexuelle (Ministry of Defence, 2015; Morral, Gore et Schell, 2015; voir l'encadré 4). En particulier, des études internationales et canadiennes démontrent que les femmes qui exercent des professions ou travaillent dans des institutions dominées depuis toujours par les hommes — comme les forces armées — sont plus à risque de subir du harcèlement sexuel en milieu de travail (Castro et autres, 2015; Leblanc et Coulthard, 2015)<sup>1</sup>.

En 2014, un examen externe indépendant sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes (FAC) a été mené. Sous la direction de Marie Deschamps, l'ancienne juge de la Cour suprême, l'examen a consisté en une évaluation indépendante de l'efficacité et de la mise en œuvre des politiques et des programmes des FAC visant l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel. Entre autres constatations<sup>2</sup>, le rapport Deschamps a conclu qu'il existe au sein des FAC une culture générale de la sexualisation qui est hostile à de nombreux membres des FAC, en particulier les femmes et les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle ou transgenre (LGBT).

Pour donner suite au rapport, les FAC ont élaboré un plan d'action et mis sur pied l'opération Honour (Forces armées canadiennes, 2016). Dans le cadre de l'opération Honour, le ministère de la Défense nationale (MDN) s'est notamment engagé à redoubler d'efforts pour recueillir des données fiables sur la prévalence et l'incidence des agressions sexuelles, des comportements sexuels inappropriés et de la discrimination en milieu de travail. Pour les aider à respecter cet engagement, les FAC ont chargé Statistique Canada de concevoir et de mettre en œuvre un sondage permettant de mesurer les expériences des membres des FAC. Ce sondage à participation volontaire a été mené par Statistique Canada sous le régime de la *Loi sur la statistique*.

Dans le cadre du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC), tous les membres de la Force régulière et les membres de la Première réserve de la Marine royale canadienne, de l'Armée canadienne, de l'Aviation royale canadienne, du Commandement du personnel militaire et d'autres organisations de commandement ont été invités à remplir un questionnaire entre avril et juin 2016. Les membres des FAC ont été interrogés à propos des agressions sexuelles, des comportements sexualisés ou des comportements

1. En février 2016, les femmes représentaient 15 % des Forces armées canadiennes (FAC) (ministère de la Défense nationale, 2016).

2. Le lien qui suit mène au rapport intégral énonçant l'ensemble des constatations et des recommandations : [Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes](#).

discriminatoires qui sont survenus dans un milieu de travail militaire (p. ex. sur une base, pendant un déploiement ou pendant un événement sanctionné), ou qui sont survenus à l'extérieur d'un milieu de travail militaire, mais mettaient en cause d'autres membres des FAC, des militaires étrangers, ou bien des employés ou des sous-traitants du MDN (voir l'encadré 1 et l'encadré 2).

Le présent article montre les résultats du SISFAC, fondés sur les réponses de plus de 43 000 membres actifs des FAC. Les réponses ont été pondérées de façon à être représentatives de tous les membres de la Force régulière et de la Première réserve (voir la section 4). Le présent rapport porte principalement sur la Force régulière, qui comprend la majorité des membres des FAC; toutefois, on y présente aussi des renseignements sur la Première réserve. Dans la mesure du possible, les résultats sont analysés selon le sexe, le commandement d'armée, l'âge, le grade, le nombre d'années de service et d'autres sous-populations d'intérêt<sup>3</sup>.

### **Encadré 1 : Mesurer les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes**

Le concept d'inconduites sexuelles, tel qu'utilisé dans le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, comprend les agressions sexuelles, les comportements sexualisés inappropriés et les comportements discriminatoires fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

#### **Agression sexuelle**

Le *Code criminel* du Canada inclut dans la catégorie des agressions sexuelles un vaste éventail d'expériences, allant des contacts sexuels non désirés à la violence sexuelle qui blesse ou mutilé la victime ou qui met sa vie en danger (Statistique Canada, 1993; Kong et autres, 2003). Des estimations concernant les agressions sexuelles peuvent être établies à partir de trois questions du SISFAC (voir le tableau de l'encadré 1).

Les incidents visés par le SISFAC comprennent ceux qui sont survenus dans le milieu de travail militaire; ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire, mais qui mettaient en cause des militaires, des employés du MDN ou des sous-traitants du MDN; ceux qui mettaient en cause des membres de la famille ou des partenaires amoureux qui étaient aussi des membres des FAC, des employés du MDN ou des sous-traitants du MDN.

Ces questions sont conçues pour englober le vaste éventail de comportements appartenant à la catégorie des agressions sexuelles selon le *Code criminel* (Kong et autres, 2003). Ce sont les mêmes questions que celles qu'on utilise dans le cadre de l'Enquête sociale générale sur la victimisation pour établir des estimations concernant les agressions sexuelles au sein de la population générale. En 2014, on a ajouté la question sur l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir en raison du besoin accru de données sur les incidents où la victime d'agression sexuelle était sous l'emprise d'une drogue ou de l'alcool ou a été manipulée d'une autre façon que physiquement.

#### **Comportements sexualisés et discriminatoires**

Dans le cadre du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, les répondants ont été interrogés sur 15 comportements dont ils ont pu être témoins (c.-à-d. avoir vu ou entendu), ou dont ils ont pu être personnellement la cible. Ces comportements se divisent en cinq grands groupes (voir le tableau de l'encadré 1) qui composent, avec les agressions sexuelles, les inconduites sexuelles.

3. À moins d'indication contraire, toutes les différences dont il est question dans le texte sont statistiquement significatives à  $p < 0,05$ .



**Encadré 1 : Mesurer les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (suite)****Tableau 1 de l'encadré****Comportements compris dans la définition des inconduites sexuelles**

Thème	Catégories	Énoncé du questionnaire
Agressions sexuelles	Attaques de nature sexuelle	Est-ce que quelqu'un vous a forcé(e) ou a essayé de vous forcer à vous livrer à une activité sexuelle non désirée, en vous menaçant, en vous maintenant en place ou en vous brutalisant?
	Contacts sexuels non désirés	Quelqu'un s'est-il livré à des attouchements sexuels non désirés sur vous? Cela comprend les attouchements, les agrippements, les baisers ou les caresses posés contre votre gré.
	Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir	Est-ce que quelqu'un vous a obligé(e) à vous livrer à une activité sexuelle à laquelle vous ne pouviez pas consentir? Cela comprend le fait d'être sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou d'être manipulé(e) ou forcé(e) d'une autre façon que physiquement.
Ensemble des comportements sexualisés inappropriés	Communication sexuelle verbale ou non verbale inappropriée	Blagues à caractère sexuel
		Attentions non désirées
		Commentaires sexuels inappropriés
	Matériel sexuellement explicite	Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle
		Afficher, montrer ou envoyer du matériel sexuellement explicite
Contacts inappropriés ou rapports sexuels	Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement	
	Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	
	Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	
	Attouchements inappropriés ou rapprochements trop serrés	
Ensemble des comportements discriminatoires (fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre)	Discrimination fondée sur le sexe	Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité(e) injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles
		Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire
	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe
		Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe
		Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée
		Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre

## **Encadré 2 : Concepts clés du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes**

### **Force régulière et Première réserve**

Dans le présent rapport, l'analyse porte en grande partie sur les membres de la Force régulière. Les membres de la Force régulière servent le Canada à temps plein au moment et à l'endroit requis. Contrairement à la Force régulière, la Première réserve se compose principalement de membres à temps partiel qui servent dans des unités communautaires situées un peu partout au Canada et qui peuvent consentir à servir à temps plein dans un éventail d'emplois au sein des Forces armées canadiennes, y compris dans le cadre d'opérations, pour des périodes allant de plusieurs semaines à plusieurs années. La Première réserve compte généralement une population plus diversifiée que celle de la Force régulière, dont un pourcentage élevé d'étudiants de 17 à 25 ans. Dans bien des cas, les réservistes servent pendant une période de moins de cinq ans. Comparativement aux réservistes qui travaillent à temps partiel dans des unités locales, les membres de la Première réserve qui travaillent à temps plein pendant de longues périodes ont une expérience et un milieu de travail qui s'apparentent davantage à ceux de la Force régulière. D'après le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC), parmi les quelque 26 000 personnes qui servent actuellement dans la Première réserve, 40 % sont des réservistes à temps plein (classes B et C), et 60 %, des réservistes à temps partiel (classe A). De plus, les femmes, les membres des minorités visibles et les personnes de moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreux dans la Première réserve que dans la Force régulière.

### **Grades**

Aux fins du présent sondage, quatre groupes de grades au sein des FAC sont examinés. Dans l'ordre croissant des grades, il s'agit des groupes suivants : les militaires du rang subalterne (p. ex. soldat, aviateur, caporal); les militaires du rang supérieur (p. ex. sergent, maître, adjudant); les officiers subalternes (p. ex. lieutenant, capitaine); les officiers supérieurs (p. ex. major, colonel).

### **Milieu de travail militaire**

Aux fins du présent sondage, le milieu de travail militaire désigne tout endroit sur une base, une escadre ou un navire, y compris les casernes et les mess, ainsi que les déploiements, le service ou une affectation temporaire et les formations. Le milieu de travail militaire comprend également des événements sanctionnés (événements approuvés par la chaîne de commandement ou par une personne en position d'autorité dans une unité), comme les parades, les dîners au mess, les fêtes d'unité, les activités sportives d'unité, les formations par l'aventure ou les célébrations de fin de cours.

## Section 1 : Agression sexuelle

L'agression sexuelle constitue le type le plus grave de comportement examiné dans le cadre du SISFAC et compte parmi les crimes violents les plus graves en général. Contrairement à bon nombre des autres comportements examinés dans le cadre du SISFAC, l'agression sexuelle est de nature criminelle; la définition utilisée dans le présent sondage est conçue pour être comparable à la définition large de l'agression sexuelle qui est énoncée dans le *Code criminel* du Canada (voir l'encadré 1). Les répondants ont été interrogés sur les expériences qu'ils ont vécues au cours des 12 mois précédant le sondage (depuis avril 2015) et celles qu'ils ont vécues avant avril 2015, mais depuis leur engagement dans les FAC. Il se pourrait donc que certains incidents remontent aux années 1970, compte tenu de l'âge minimal d'enrôlement dans les FAC et de l'âge de retraite obligatoire. Parallèlement, il importe de reconnaître que les résultats du sondage tiennent compte uniquement des expériences des membres encore actifs des FAC<sup>4</sup> et non des membres ayant quitté les FAC pour quelque raison que ce soit, notamment parce qu'ils ont été victimes d'agression sexuelle.

Les agressions sexuelles sont plus répandues dans les FAC qu'au sein de la population générale. Dans l'ensemble, 1,7 % des membres de la Force régulière ont dit avoir été victimes d'une agression sexuelle survenue dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause des militaires au cours des 12 mois précédant le sondage (tableau 1; graphique 1). Cela représente environ 960 membres actifs de la Force régulière. En revanche, selon l'Enquête sociale générale (ESG) sur la victimisation, 0,9 % des Canadiens de 15 à 60 ans qui étaient actifs sur le marché du travail ont été victimes d'agression sexuelle au cours de la dernière année<sup>5</sup>. Les répondants à l'ESG ont été interrogés sur l'ensemble des agressions sexuelles subies au cours des 12 derniers mois et pas uniquement les incidents survenus en milieu de travail ou mettant en cause des collègues<sup>6</sup>.

Tableau 1

### Agression sexuelle de membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) au cours des 12 derniers mois et depuis leur engagement dans les FAC, selon le sexe et le type d'agression sexuelle, 2016

	Attaques de nature sexuelle		Contacts sexuels non désirés		Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir		Total des agressions sexuelles <sup>1,2</sup>	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
<b>Au cours des 12 derniers mois</b>								
Femmes	70	0,9*	320	4,0*	60	0,7*	380	4,8*
Hommes†	80	0,2	520	1,1	60	0,1	570	1,2
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>0,3</b>	<b>840</b>	<b>1,5</b>	<b>110</b>	<b>0,2</b>	<b>960</b>	<b>1,7</b>
<b>Depuis leur engagement dans les FAC<sup>3,4</sup></b>								
Femmes	760	9,8*	1 890	24,0*	690	8,7*	2 120	27,3*
Hommes†	260	0,5	1 620	3,4	350	0,7	1 810	3,8
<b>Total</b>	<b>1 020</b>	<b>1,8</b>	<b>3 520</b>	<b>6,3</b>	<b>1 040</b>	<b>1,9</b>	<b>3 940</b>	<b>7,1</b>

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

1. Comprend les agressions sexuelles survenues dans le milieu de travail militaire, ainsi que celles qui sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale.

2. Le total ne correspond pas à la somme des catégories d'agression sexuelle, puisque les catégories ne sont pas mutuellement exclusives. On a demandé aux répondants d'indiquer chaque type d'agression sexuelle qu'ils ont subie; le total représente le nombre de membres de la Force régulière qui ont déclaré avoir été victimes d'au moins un type.

3. Comprend les incidents survenus au cours des 12 derniers mois. Peut comprendre des incidents survenus depuis l'engagement dans les FAC, mais avant l'enrôlement dans la Force régulière (c.-à-d. qu'ils se sont produits pendant que le membre des FAC servait dans la Première réserve).

4. Étant donné les restrictions concernant l'âge d'enrôlement dans les FAC (16 ans, avec le consentement parental) et la retraite obligatoire à l'âge de 60 ans, les incidents peuvent remonter à 1972.

**Note :** Toutes les estimations ont été arrondies à la dizaine près. Les estimations sont arrondies séparément; par conséquent, la somme des catégories arrondies peut ne pas correspondre au total arrondi. Le calcul des pourcentages est fondé sur les estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes. Le total comprend un petit nombre de répondants dont le sexe n'a pas été précisé.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

4. Les membres des FAC en formation universitaire subventionnée; les membres en congé parental, en congé sans solde ou en congé de retraite; les membres affectés à l'Unité interarmées de soutien du personnel ou à un Centre intégré de soutien du personnel, ou les membres inscrits sur la Liste des effectifs du personnel non disponible ont été exclus du sondage.

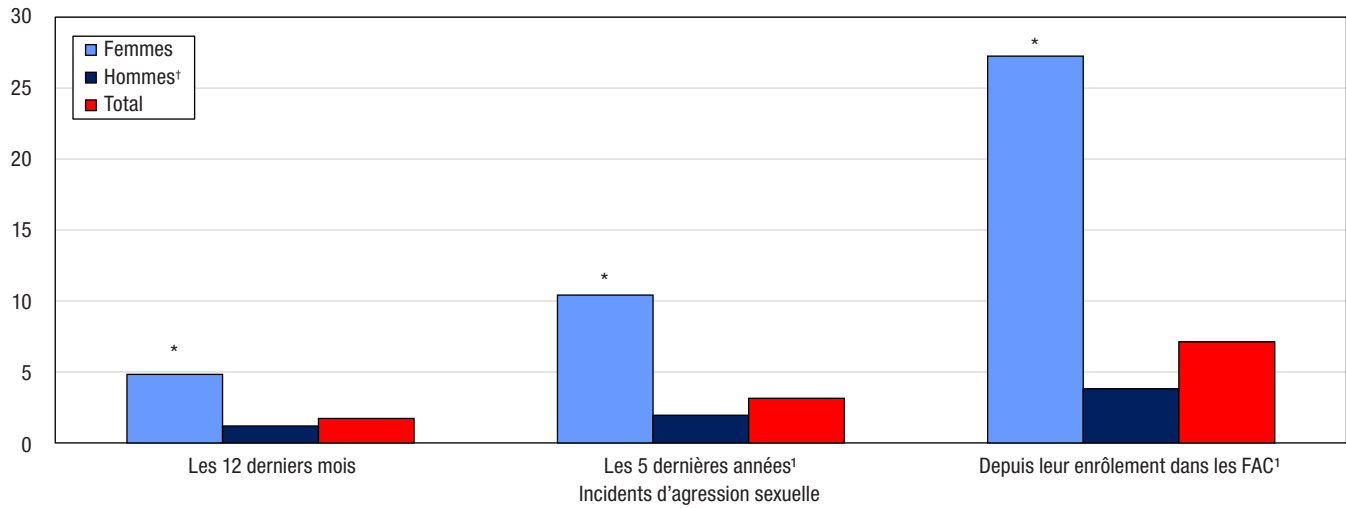
5. L'Enquête sociale générale (ESG) sur la victimisation, qui a eu lieu la dernière fois en 2014, permet de mesurer les agressions sexuelles parmi la population générale au moyen des mêmes questions que celles du SISFAC. L'ESG est menée auprès des Canadiens de 15 ans et plus, sans égard à leur situation d'activité sur le marché du travail. Aux fins d'une comparaison générale avec la population visée par le SISFAC, à savoir les membres actifs des FAC, un sous-ensemble des répondants à l'ESG qui avaient entre 15 et 60 ans et qui occupaient actuellement un emploi est utilisé ici. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les agressions sexuelles autodéclarées au sein de la population générale, voir Perreault, 2015.

6. De nombreux autres éléments de l'environnement militaire ne sont pas directement comparables avec la population générale ou le marché du travail non militaire. Il faut donc faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons.

**Graphique 1**

**Agression sexuelle parmi les membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) au cours des 12 derniers mois, des 5 dernières années, et depuis leur enrôlement dans les FAC, selon le sexe, 2016**

pourcentage



\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0.05)

† catégorie de référence

1. Comprend les agressions sexuelles survenues au cours des 12 derniers mois.

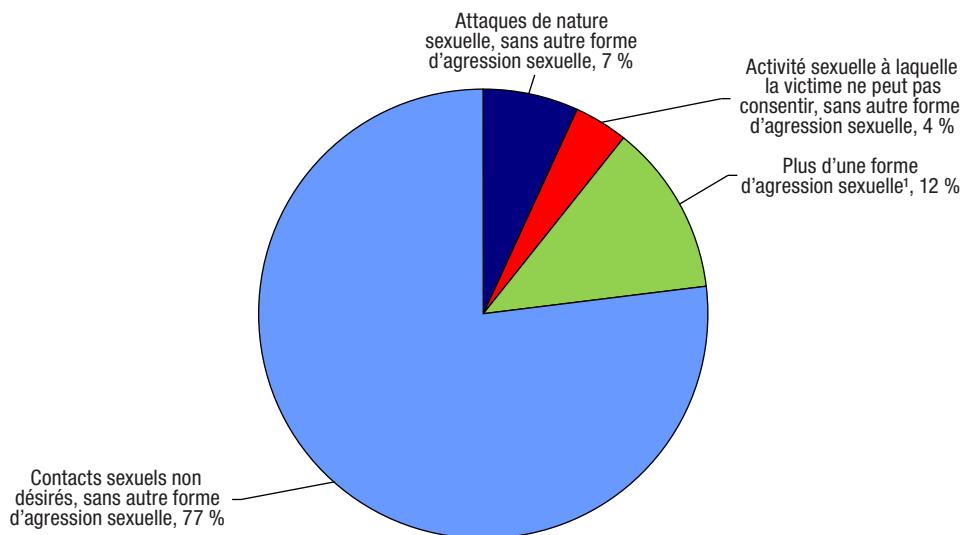
**Note :** Comprend les agressions sexuelles survenues dans le milieu de travail militaire, ainsi que celles qui sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Comprend les membres actuels de la Force régulière, mais peut comprendre des incidents d'agression sexuelle survenus avant qu'ils ne s'engagent dans la Force régulière (c.-à.-d. pendant qu'ils étaient membres de la Première réserve).

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle déclarée par les membres de la Force régulière, environ 840 d'entre eux, soit 1,5 %, ayant indiqué en avoir été victimes au cours des 12 derniers mois. Cette proportion dépasse celle des membres de la Force régulière qui ont dit avoir subi une attaque de nature sexuelle (0,3 %) ou avoir été obligés de se livrer à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir (0,2 %).

Parmi tous les membres de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois, environ les trois quarts (77 %) ont déclaré avoir subi des contacts sexuels non désirés, sans autre forme d'agression sexuelle (graphique 2). Les victimes de sexe masculin étaient plus susceptibles que les victimes de sexe féminin d'avoir subi des contacts sexuels non désirés, sans autre forme d'agression sexuelle (80 % par rapport à 71 %). Alors qu'une proportion plus faible de victimes ont fait état d'attaques de nature sexuelle, sans autre forme d'agression sexuelle (7 %), ou d'activité sexuelle à laquelle elles ne pouvaient pas consentir, sans autre forme d'agression sexuelle (4 %), 12 % ont été victimes de plus d'une forme d'agression sexuelle<sup>7</sup>. Les femmes qui ont été victimes d'agression sexuelle étaient plus susceptibles que les victimes de sexe masculin de dire avoir subi plus d'une forme d'agression sexuelle (15 % par rapport à 11 %).

7. Comprend un faible nombre de répondants qui ont dit avoir subi au moins une forme d'agression sexuelle, sans toutefois répondre aux trois questions.

**Graphique 2****Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont été victimes d'une agression sexuelle au cours des 12 derniers mois, selon la forme d'agression sexuelle, 2016**

1. Comprend les membres de la Force régulière qui ont déclaré avoir subi plus d'une forme d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois. Comprend aussi un faible nombre de répondants qui ont dit avoir subi au moins une forme d'agression sexuelle, sans toutefois répondre aux trois questions.

**Note :** Comprend les agressions sexuelles survenues dans le milieu de travail militaire, ainsi que celles qui sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Comprend les membres actuels de la Force régulière, mais peut comprendre des incidents d'agression sexuelle survenus avant qu'ils ne s'engagent dans la Force régulière (c.-à.-d. pendant qu'ils étaient membres de la Première réserve).

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

**Les femmes sont plus à risque de subir une agression sexuelle que les hommes**

Comme c'est le cas au sein de la population générale, les hommes et les femmes de la Force régulière ne sont pas exposés au même risque d'agression sexuelle. Dans l'ensemble, 1,2 % des membres de sexe masculin de la Force régulière ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois, comparativement à 4,8 % des membres de sexe féminin (tableau 2; graphique 1). Ces proportions étaient respectivement quatre et trois fois plus élevées que parmi la population active générale au Canada<sup>8</sup>. Tant pour les femmes que pour les hommes de la Force régulière, les incidents de contacts sexuels non désirés étaient plus courants que les attaques de nature sexuelle ou l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir. En effet, 4,0 % des femmes et 1,1 % des hommes de la Force régulière ont dit avoir subi des contacts sexuels non désirés, ce qui dépasse les proportions ayant déclaré avoir été victimes d'une attaque de nature sexuelle (0,9 % et 0,2 %, respectivement) ou avoir été obligées de se livrer à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir (0,7 % et 0,1 %, respectivement).

En plus des différences selon le sexe, plusieurs autres caractéristiques étaient liées à un risque accru d'agression sexuelle. Tout comme les jeunes Canadiens en général sont plus susceptibles d'être victimes d'agression sexuelle<sup>9</sup>, les jeunes membres de la Force régulière étaient plus susceptibles de déclarer avoir été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. Les membres de la Force régulière de 29 ans et moins étaient environ trois fois plus susceptibles que ceux de 40 ans et plus de dire avoir été agressés sexuellement dans le milieu de travail militaire ou lors d'un incident mettant en cause des militaires au cours des 12 derniers mois. Pour tous les groupes d'âge, la prévalence des agressions sexuelles était plus élevée chez les femmes que chez les hommes. En particulier, parmi les membres de la Force régulière de 24 ans et moins, la proportion de victimes d'agression sexuelle était environ cinq fois supérieure parmi les femmes que parmi les hommes (10,2 % par rapport à 2,1 %). Sans égard au groupe d'âge, les contacts sexuels non désirés étaient la forme d'agression sexuelle la plus courante.

8. Parmi les Canadiens de 15 à 60 ans qui étaient actifs sur le marché du travail, 0,3 %<sup>f</sup> des hommes et 1,7 % des femmes ont dit avoir été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois.

9. Parmi les personnes actives sur le marché du travail, 4 %<sup>f</sup> de celles de 15 à 24 ans ont été agressées sexuellement au cours de la dernière année, alors que la proportion correspondante chez celles de 35 ans ou plus tombait à 0,5 %.

**Tableau 2**  
**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois, selon le sexe et certaines caractéristiques, 2016**

Caractéristiques des victimes	Hommes victimes	Femmes victimes	Ensemble des victimes <sup>1</sup>	
	pourcentage		nombre	pourcentage
<b>Commandement d'armée</b>				
Armée canadienne <sup>†</sup>	1,3	6,0**	380	1,8
Marine royale canadienne	1,7	7,0**	190	2,4*
Aviation royale canadienne	0,8*	4,1***	160	1,3*
Commandement du personnel militaire	1,2	4,4***	120	2,3*
Autre	0,9*	2,7***	100	1,2*
<b>Identité autochtone</b>				
Autochtone	2,0 <sup>E*</sup>	F	50	2,3*
Non-Autochtone <sup>†</sup>	1,2	4,9**	910	1,7
<b>Incapacité</b>				
Personne ayant une incapacité	2,3*	F	50	2,6*
Personne sans incapacité <sup>†</sup>	1,1	4,8**	900	1,7
<b>Minorité visible</b>				
Appartenant à une minorité visible	2,3*	6,0**	90	2,7*
N'appartenant pas à une minorité visible <sup>†</sup>	1,1	4,8**	870	1,6
<b>Grade</b>				
Militaire du rang subalterne <sup>†</sup>	1,7	6,2**	690	2,3
Militaire du rang supérieur	0,5*	3,3***	120	0,9*
Officier subalterne	1,1*	4,3***	120	1,7*
Officier supérieur	F	2,0*	30	0,5*
<b>Âge</b>				
24 ans et moins	2,1*	10,2***	130	2,9*
25 à 29 ans	2,1*	9,7***	320	3,0*
30 à 34 ans	1,2*	4,9***	190	1,7*
35 à 39 ans	0,9*	3,8***	130	1,4*
40 à 44 ans	0,8*	2,8**	80	1,1*
45 à 49 ans	0,6*	2,7**	60	0,9*
50 ans et plus <sup>†</sup>	0,4	2,3**	50	0,7
<b>Total</b>	<b>1,2</b>	<b>4,8**</b>	<b>960</b>	<b>1,7</b>

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence seulement ( $p < 0,05$ )

\*\* valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes seulement ( $p < 0,05$ )

\*\*\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ ) et de l'estimation pour les hommes ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

1. Comprend un petit nombre de victimes dont le sexe n'a pas été précisé.

**Note :** Comprend les agressions sexuelles survenues dans le milieu de travail militaire, ainsi que celles qui sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Toutes les estimations de nombres ont été arrondies à la dizaine près. Les estimations sont arrondies séparément; par conséquent, la somme des catégories arrondies peut ne pas correspondre au total arrondi. Le calcul des pourcentages est fondé sur les estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

### Encadré 3 : Les agressions sexuelles au cours de la carrière militaire

L'écart de prévalence des agressions sexuelles entre les hommes et les femmes de la Force régulière devient encore plus prononcé quand on examine les expériences de victimisation au cours de la carrière militaire. Environ 4 000 membres de la Force régulière ont affirmé avoir été agressés sexuellement à un moment ou à un autre depuis leur enrôlement dans les FAC, ce qui représente 7,1 % des membres actuels de la Force régulière (tableau 1; graphique 1)<sup>10,11</sup>. Conformément aux tendances observées chez les victimes d'une agression sexuelle survenue au cours de la dernière année, les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle déclarée par les membres de la Force régulière : 6,3 % des membres de la Force régulière ont dit avoir subi des contacts sexuels non désirés à un moment ou à un autre de leur carrière militaire, tandis qu'une plus faible proportion ont déclaré avoir été obligés de se livrer à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir (1,9 %) ou avoir été victimes d'une attaque de nature sexuelle (1,8 %).

#### Plus du quart des femmes de la Force régulière disent avoir été agressées sexuellement à un moment ou à un autre de leur carrière militaire

Plus du quart des femmes (27,3 %) ont déclaré avoir été victimes d'une agression sexuelle survenue en milieu de travail ou mettant en cause des militaires, des employés du MDN ou des sous-traitants du MDN à un moment ou à un autre de leur carrière, ce qui représente une proportion à peu près 7 fois plus élevée que chez les hommes (3,8 %) (graphique 1). Les femmes étaient environ sept fois plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir subi la forme d'agression sexuelle la plus courante, à savoir des contacts sexuels non désirés, à un moment ou à un autre depuis leur enrôlement dans les FAC (24,0 % par rapport à 3,4 %). De plus, les femmes étaient environ 18 fois plus susceptibles que les hommes de dire avoir été victimes d'une attaque de nature sexuelle (9,8 % par rapport à 0,5 %) et 12 fois plus susceptibles de faire état d'un incident d'activité sexuelle à laquelle elles ne pouvaient pas consentir (8,7 % par rapport à 0,7 %).

#### Au cours des cinq dernières années, 10 % des membres de sexe féminin de la Force régulière ont été agressées sexuellement

Comme l'on s'y attendrait, les proportions d'hommes et de femmes qui disent avoir été victimes d'agression sexuelle au cours de leur carrière militaire sont plus élevées parmi ceux et celles dont la durée du service est plus longue. Plus particulièrement, parmi les femmes ayant 15 années de service et plus au sein des FAC, près de 4 femmes sur 10 (37,7 %) ont été agressées sexuellement au moins une fois. Chez les membres de sexe masculin de la Force régulière dont la durée du service dans les FAC était semblable, 4,0 % ont dit avoir été victimes d'agression sexuelle au moins une fois. Cela étant dit, les expériences passées d'agression sexuelle ne sont pas toutes des cas anciens : 2,0 % des hommes et 10,4 % des femmes ont déclaré avoir été agressés sexuellement au cours des cinq dernières années<sup>12</sup>.

Il convient de souligner que ces estimations — tant pour les hommes que pour les femmes — sous-représentent vraisemblablement la prévalence à vie ou la prévalence au cours des cinq dernières années des agressions sexuelles survenues dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause des militaires, étant donné que le SISFAC a été mené uniquement auprès des membres actuels des FAC. Par conséquent, ceux qui ont pu être en congé administratif, médical ou parental ou ceux qui ont pu choisir de quitter les FAC par suite de leur victimisation ou pour toute autre raison n'ont pas été inclus dans le sondage.

### Les femmes sont plus susceptibles d'être agressées sexuellement par un superviseur; les hommes, par un pair

La moitié (49 %) des membres de sexe féminin de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois ont déclaré que leur agresseur était un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur, comparativement à un peu plus du tiers des victimes de sexe masculin (36 %) (tableau 3; graphique 3). En revanche, l'agression sexuelle commise par un pair était plus courante chez les victimes de sexe masculin (56 % par rapport à 42 % des victimes de sexe féminin). De surcroît, 6 % des membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement ont déclaré que leur agresseur était un partenaire intime (partenaire amoureux, conjoint ou conjoint de fait) qui était aussi un membre des FAC ou bien un employé ou un sous-

10. Comprend les agressions sexuelles survenues au cours des 12 derniers mois. Peut comprendre des incidents d'agression sexuelle qui sont survenus depuis qu'ils se sont engagés dans les FAC, mais qui ne se sont pas produits pendant qu'ils servaient dans la Force régulière (c.-à-d. qu'ils se sont produits pendant qu'ils servaient dans la Première réserve).

11. Étant donné l'âge minimal d'enrôlement dans les FAC (16 ans avec le consentement des parents) et la retraite obligatoire à l'âge de 60 ans, les données sur les agressions sexuelles peuvent comprendre des incidents qui remontent à 1972.

12. Comprend les agressions sexuelles survenues au cours des 12 derniers mois. Peut comprendre des incidents d'agression sexuelle qui sont survenus au cours des cinq dernières années pendant qu'ils servaient dans les FAC à un autre titre que celui de membre de la Force régulière.

traitant du MDN. Cette proportion était semblable pour les victimes des deux sexes<sup>13</sup>. Une proportion semblable d'hommes et de femmes qui ont été victimes d'une agression sexuelle survenue dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause des militaires ont déclaré que leur agresseur était un étranger (9 % et 7 %<sup>E</sup>, respectivement).

**Tableau 3****Caractéristiques des auteurs d'agression sexuelle contre des membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) au cours des 12 derniers mois, 2016**

Caractéristiques des agresseurs	Hommes victimes <sup>†</sup>	Femmes victimes	Ensemble des victimes <sup>†</sup>
	pourcentage		
<b>Type d'agresseur<sup>2</sup></b>			
Membre(s) des FAC	86	94*	89
Militaire(s) étranger(s)	F	F	3 <sup>E</sup>
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	11	5*	9
Autre	7 <sup>E</sup>	F	5
Ne sait pas	10	F	7
<b>Nombre d'agresseurs<sup>2</sup></b>			
Personne agissant seule	61	85*	71
Deux ou plus	14	10	12
Variable — parfois une seule personne, parfois deux ou plus	17	F	12
Ne sait pas	13	F	9
<b>Sexe de l'agresseur<sup>2</sup></b>			
Toujours des hommes	45	94*	65
Toujours des femmes	34	F	21
Combinaison d'hommes et de femmes	19	F	13
Ne sait pas	6 <sup>E</sup>	F	4 <sup>E</sup>
<b>Lien avec l'agresseur<sup>2</sup></b>			
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	36	49*	41
Pair	56	42*	51
Subalterne, au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	25	13*	21
Partenaire intime (partenaire amoureux, conjoint ou conjoint de fait)	5 <sup>E</sup>	7	6
Étranger	9	7 <sup>E</sup>	8
Autre	8	10	9
Ne sait pas	13	5 <sup>E*</sup>	9
<b>Grade de l'agresseur<sup>2</sup></b>			
Militaire du rang subalterne	77	53*	67
Militaire du rang supérieur	29	38*	33
Officier subalterne	18	14*	16
Officier supérieur	6 <sup>E</sup>	8	7
Autre	F	F	F
Ne sait pas	F	F	4 <sup>E</sup>

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

1. Comprend un petit nombre de victimes dont le sexe n'a pas été précisé.

2. On a demandé aux répondants de sélectionner toutes les caractéristiques qui s'appliquaient à tous les incidents d'agression sexuelle; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

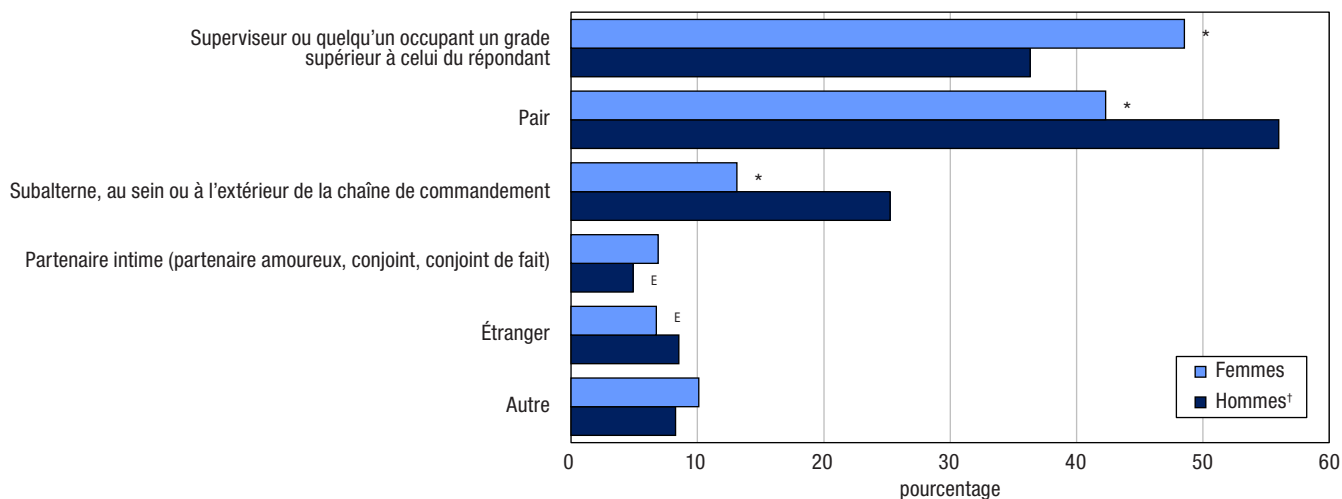
**Note :** Comprend les agressions sexuelles survenues dans le milieu de travail militaire, ainsi que celles qui sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

13. On a demandé aux répondants de faire état de tous les liens qui s'appliquaient à tous les incidents d'agression sexuelle. Par exemple, la personne responsable pouvait être à la fois quelqu'un occupant un grade supérieur au leur et un étranger. Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.



**Graphique 3****Agressions sexuelles déclarées par les membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC), selon le lien de l'agresseur avec la victime et selon le sexe de la victime, 12 derniers mois, 2016**

Lien

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0.05$ )

† catégorie de référence

**Note :** Comprend les agressions sexuelles qui, au cours des 12 derniers mois, sont survenues dans le milieu de travail militaire, ou sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. On a demandé aux répondants d'indiquer tous les liens qui s'appliquaient; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Environ les deux tiers (65 %) des victimes d'agression sexuelle ont déclaré que leur agresseur était de sexe masculin. Toutefois, cette proportion variait considérablement selon le sexe de la victime : 45 % des hommes qui ont été agressés sexuellement ont dit que leur agresseur était de sexe masculin, comparativement à 94 % des victimes de sexe féminin. Le tiers (34 %) des victimes d'agression sexuelle de sexe masculin ont déclaré que les responsables étaient des femmes, tandis que le cinquième (19 %) ont affirmé que les responsables étaient tant des hommes que des femmes.

La majorité (71 %) des membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement ont déclaré que la personne responsable a agi seule. Une fois de plus, une différence a été constatée à cet égard entre les victimes d'agression sexuelle des deux sexes, 61 % des hommes ayant fait état d'un agresseur seul, comparativement à 85 % des femmes. Dans l'ensemble, au sein de la population générale, 79 % des agressions sexuelles ont été commises par un contrevenant seul (Perreault, 2015).

Malgré les différences observées selon le sexe de la victime, les caractéristiques des agresseurs étaient généralement semblables, peu importe la forme d'agression sexuelle subie<sup>14</sup>. Par exemple, les victimes d'attaque de nature sexuelle (41 %), de contacts sexuels non désirés (42 %) ou d'activité sexuelle à laquelle elles ne pouvaient pas consentir (41 %) étaient tout aussi susceptibles de déclarer que le responsable était un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur. De même, pour les trois types d'agression sexuelle mesurés dans le cadre du sondage, soit les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés et l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir, la majorité des victimes ont déclaré que l'agresseur était de sexe masculin (60 %, 64 % et 66 %, respectivement) et que l'incident mettait en cause un agresseur seul (60 %, 70 % et 67 %, respectivement). Toutefois, certaines différences ont été observées. Par exemple, les victimes étaient plus susceptibles de déclarer qu'un pair ou des pairs étaient responsables de contacts sexuels non désirés (52 %) que ce n'était le cas de l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir (41 %) ou des attaques de nature sexuelle (32 %).

14. Les différences selon le sexe de la victime pour chaque forme d'agression sexuelle mesurée dans le cadre du sondage ne peuvent être présentées en raison de la petite taille de l'échantillon.

## **Le quart des victimes d'agression sexuelle ont signalé l'incident à une personne en position d'autorité**

Environ le quart (23 %) des victimes d'une agression sexuelle survenue au cours des 12 derniers mois ont signalé au moins un incident à une personne en position d'autorité. La majorité (59 %) des victimes n'ont pas signalé l'agression sexuelle qu'elles ont subie à une personne en position d'autorité, alors que la proportion restante de 18 % ne savait pas si une personne en position d'autorité avait été informée de l'incident ou des incidents de quelque façon que ce soit. Les attaques de nature sexuelle étaient plus susceptibles d'être portées à l'attention d'une personne en position d'autorité (35 %) que les incidents de contacts sexuels non désirés (21 %) ou d'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir (21 %). Les membres de sexe féminin de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement étaient plus susceptibles que les victimes de sexe masculin de signaler leur victimisation à une personne en position d'autorité (29 % par rapport à 20 %).

Le cinquième (20 %) des membres de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle ont signalé au moins un incident à leur superviseur militaire, alors que l'agression sexuelle était moins souvent signalée à la police militaire ou civile. Parmi les victimes, 7 % ont signalé au moins un incident à la police militaire ou au Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC). Un résultat semblable est ressorti de l'Enquête sociale générale, selon lequel 5 %<sup>E</sup> des incidents d'agression sexuelle non conjugale ont été signalés à la police (Perreault, 2015). Cela étant dit, les formes les plus graves d'agression sexuelle mesurées dans le cadre du SISFAC étaient plus susceptibles d'être signalées à la police militaire ou au SNEFC. Le cinquième des membres de la Force régulière ayant été victimes d'une attaque de nature sexuelle (22 %) ou ayant été obligés de se livrer à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir (21 %<sup>F</sup>) ont signalé l'incident à la police militaire ou au SNEFC, comparativement à 5 % de ceux qui ont subi des contacts sexuels non désirés.

Plus de la moitié (55 %) des membres de la Force régulière qui ont signalé l'agression sexuelle qu'ils ont subie à une personne en position d'autorité autre que la police ont été dirigés vers la police militaire ou le SNEFC, ce qui en fait la réponse la plus fréquente. Un autre 49 % des victimes ont été référées à des services médicaux ou de santé mentale. Parmi les victimes qui ont signalé l'agression sexuelle à la police militaire ou au SNEFC, la majorité (80 %) a déclaré qu'un rapport a été fait ou qu'une enquête a été menée<sup>15</sup>. La moitié (50 %) des victimes qui ont signalé l'agression à une personne en position d'autorité étaient satisfaites des mesures prises, tout comme 4 victimes sur 10 (39 %) qui ont signalé l'agression à la police militaire ou au SNEFC.

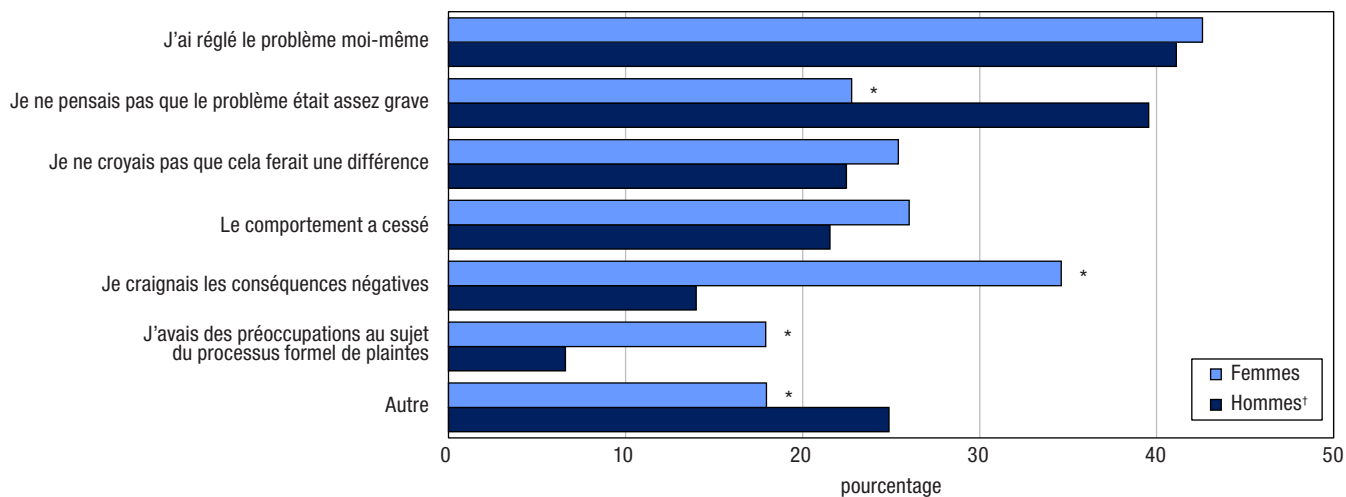
## **Les victimes d'agression sexuelle de sexe féminin sont plus susceptibles de déclarer ne pas avoir signalé l'incident par crainte des conséquences négatives ou en raison de préoccupations au sujet du processus formel de signalement**

De nombreux membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement n'ont pas signalé l'incident à une personne en position d'autorité parce qu'ils ont réglé le problème eux-mêmes de manière informelle. Il s'agit de la raison invoquée le plus souvent pour ne pas avoir signalé l'incident (43 % des femmes et 41 % des hommes) (graphique 4). Par contraste, la différence entre les hommes et les femmes était plus marquée pour les autres raisons de ne pas signaler le comportement à une personne en position d'autorité. Les femmes qui ont été agressées sexuellement étaient beaucoup plus susceptibles de ne pas avoir signalé le comportement à une personne en position d'autorité parce qu'elles craignaient les conséquences négatives (35 % par rapport à 14 % des victimes de sexe masculin) ou parce qu'elles avaient des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (18 % par rapport à 7 %). Ces résultats sont peut-être liés au fait que les victimes de sexe féminin étaient proportionnellement plus nombreuses que celles de sexe masculin à déclarer que leur agresseur était un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur.

15. On a demandé aux répondants de faire état de toutes les mesures prises à l'égard de tous les incidents d'agression sexuelle. Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100. Les autres mesures prises par la police militaire ou le SNEFC ou d'autres personnes en position d'autorité ne peuvent être présentées en raison de la petite taille de l'échantillon.

**Graphique 4****Raisons de ne pas signaler une agression sexuelle à une personne en position d'autorité, selon le sexe, 12 derniers mois, 2016**

Raison

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0.05$ )

† catégorie de référence

**Note :** Comprend les membres de la Force régulière qui ont déclaré ne pas avoir signalé l'incident ou les incidents à une personne en position d'autorité. Comprend les agressions sexuelles qui, au cours des 12 derniers mois, sont survenues dans le milieu de travail militaire, ou sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. On a demandé aux répondants d'indiquer toutes les raisons pour lesquelles ils n'ont pas signalé l'agression sexuelle; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Les hommes étaient deux fois plus susceptibles que les femmes de considérer que le comportement n'était pas assez grave pour être signalé (40 % par rapport à 23 %). Il convient de souligner qu'une faible proportion des victimes d'agression sexuelle n'ont pas signalé l'incident ou les incidents à une personne en position d'autorité parce qu'elles ont changé d'emploi (5 %<sup>E</sup>) ou parce les personnes responsables ont changé d'emploi (3 %<sup>E</sup>)<sup>16</sup>.

De plus, les raisons invoquées par les membres de la Force régulière pour ne pas signaler leur victimisation à une personne en position d'autorité différaient selon la forme d'agression sexuelle. Environ 4 victimes sur 10 d'une attaque de nature sexuelle (43 %) ou d'une activité sexuelle à laquelle elles ne pouvaient pas consentir (39 %) n'ont pas signalé leur victimisation à une personne en position d'autorité parce qu'elles craignaient les conséquences négatives. C'est plus du double de la proportion correspondante chez les victimes de contacts sexuels non désirés (21 %). En revanche, les victimes de contacts sexuels non désirés étaient les plus susceptibles de déclarer ne pas avoir signalé leur victimisation parce qu'elles ont réglé le problème elles-mêmes (41 %) ou parce qu'elles ne jugeaient pas le problème assez grave (34 %).

La plupart des membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement n'ont pas fait appel à des services, tels que des services médicaux, spirituels ou de santé mentale civils ou des FAC, par suite de leur victimisation (85 %). Les hommes victimes d'agression sexuelle étaient moins susceptibles que les femmes victimes d'utiliser des services, comme en témoigne le fait que 92 % des hommes et 74 % des femmes n'y ont pas eu recours. Environ un membre de la Force régulière sur huit (14 %) ayant subi une agression sexuelle au cours des 12 derniers mois a utilisé des services militaires, alors que 4 % des victimes ont eu recours à des services civils et 4 %, d'autres services non précisés<sup>17</sup>. Plus précisément, une minorité de victimes d'agression sexuelle de la Force régulière ont fait appel à un aumônier des FAC (9 %), aux services médicaux des FAC (6 %), à un conseiller en relations de travail ou en harcèlement (5 %) ou au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (3 %<sup>E</sup>).

16. En raison de la petite taille de l'échantillon, les différences selon le sexe ne peuvent être présentées à l'égard de ces raisons.

17. On a demandé aux répondants d'indiquer tous les types de services utilisés ou auxquels ils ont fait appel pour chaque forme d'agression sexuelle qu'ils ont déclarée. Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

## Les agressions sexuelles surviennent le plus souvent sur une base ou une escadre militaire

En ce qui a trait aux victimes d'agression sexuelle des deux sexes, le lieu le plus courant de l'incident était une base ou une escadre militaire (63 % des victimes de sexe masculin et 48 % des victimes de sexe féminin), suivie d'un mess (23 % des hommes et 18 % des femmes). Chez les femmes, venaient ensuite des lieux extérieurs au milieu de travail militaire tels qu'une résidence privée (15 %) ou un établissement commercial ou institutionnel (11 %), alors que, chez les hommes, c'était plutôt pendant les exercices sur le terrain (22 %) ou dans un navire en mer ou au port (19 %). Il convient de souligner que 9 % des membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement ont déclaré qu'au moins un incident est survenu pendant leur déploiement. Cette proportion était plus élevée chez les hommes victimes (11 %) que chez les femmes victimes (4 %).

Sans égard à la forme d'agression sexuelle, la majorité des membres de la Force régulière qui en ont été victimes ont déclaré qu'au moins un incident est survenu dans le milieu de travail militaire. Cela étant dit, les contacts sexuels non désirés étaient plus susceptibles de survenir dans le milieu de travail militaire (91 %) que les attaques de nature sexuelle (80 %) ou que l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir (73 %). En particulier, 17 %<sup>E</sup> des membres de la Force régulière qui ont été victimes d'une attaque de nature sexuelle ont déclaré qu'elle est survenue pendant un cours dans une école militaire, comparativement à 9 % de ceux qui ont subi des contacts sexuels non désirés. Les attaques de nature sexuelle étaient aussi plus susceptibles que les contacts sexuels non désirés d'avoir lieu dans les casernes (22 %<sup>E</sup> par rapport à 11 %)<sup>18</sup>.

De même, les contacts sexuels non désirés étaient les moins susceptibles de survenir à l'extérieur du milieu de travail militaire, comme dans une résidence privée. Un peu plus du quart (27 %) des membres de la Force régulière ayant subi des contacts sexuels non désirés ont déclaré qu'ils sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire. En revanche, c'était le cas de près de la moitié (47 %) de ceux qui ont été victimes d'une attaque de nature sexuelle et de 6 membres sur 10 (60 %) qui ont été victimes d'une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir.

Parmi les personnes qui ont été agressées sexuellement au cours des 12 derniers mois, 4 femmes sur 10 (40 %) et le quart (25 %) des hommes étaient d'avis que l'incident était lié à la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur (tableau 4). La consommation d'alcool à des événements sanctionnés par les FAC ou liés aux FAC avait précédemment été mentionnée par plusieurs membres en tant que facteur ayant contribué à l'ensemble des incidents d'agression sexuelle ou de harcèlement sexuel qui se produisent au sein des FAC (Deschamps, 2015). Cela étant dit, 54 % des incidents d'agression sexuelle qui sont survenus au sein de la population générale étaient perçus comme liés à la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur (Perreault, 2015).

---

18. Les proportions correspondantes pour les incidents d'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir ne peuvent être publiées en raison de la petite taille de l'échantillon.

Tableau 4

**Répercussions émotionnelles et physiques de l'agression sexuelle chez les membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC), 12 derniers mois, selon le sexe de la victime, 2016**

Type de répercussions	Hommes victimes <sup>†</sup> Femmes victimes	
	pourcentage	
<b>Répercussions émotionnelles</b>		
Fâché(e)	28	53*
Bouleversé(e)	24	49*
Frustré(e)	25	42*
Peureux(euse) ou craintif(ive)	8	26*
Plus prudent(e) ou attentif(ive)	28	48*
Perte de confiance	20	43*
Sous le choc ou méfiant(e)	21	41*
Blessé(e) ou déçu(e)	10	31*
Déprimé(e)	6	19*
Anxieux(euse)	11	25*
Suicidaire	5 <sup>E</sup>	7
Honteux(euse)	12	30*
Coupable	7	24*
Dérangé(e) ou agacé(e)	39	46*
Perte de l'estime de soi	8	23*
Autre	11	14
Peu de répercussions	21	8*
Pas du tout de répercussions	29	F
<b>D'avis que l'incident était lié à la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur</b>		
Oui	25	40*
Non	58	46*
Ne sait pas	17	14

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

**Note :** Comprend les agressions sexuelles qui, au cours des 12 derniers mois, sont survenues dans le milieu de travail militaire, ou sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du MDN. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

### L'agression sexuelle entraîne davantage de conséquences émotionnelles négatives chez les femmes que chez les hommes

Non seulement les femmes de la Force régulière étaient plus susceptibles que leurs homologues de sexe masculin de déclarer avoir été agressées sexuellement au cours des 12 derniers mois, mais elles étaient aussi plus susceptibles de faire état de conséquences émotionnelles négatives (tableau 4). Les victimes de sexe féminin ont le plus souvent dit être fâchées (53 %), être bouleversées (49 %) et être plus prudentes ou attentives (48 %) par suite de leur victimisation, ce qui dépasse de beaucoup les proportions de victimes de sexe masculin ayant déclaré se sentir ainsi (28 %, 24 % et 28 %, respectivement).

Parmi les hommes qui ont été victimes d'agression sexuelle, 3 victimes sur 10 (29 %) ont mentionné que l'incident n'a pas du tout eu de conséquences émotionnelles négatives pour eux<sup>19</sup>. Une autre proportion de 21 % des hommes ont dit que l'incident les avait un peu affectés, ce qui représente plus du double de la proportion correspondante chez les victimes de sexe féminin (8 %). Le fait de se sentir dérangé ou agacé (39 %) était la conséquence émotionnelle négative la plus souvent mentionnée chez les victimes de sexe masculin.

Bien que ce fût la conséquence émotionnelle la moins souvent mentionnée, des proportions semblables de femmes 7 % et de d'hommes 5 %<sup>E</sup> qui ont été agressées sexuellement au cours des 12 derniers mois ont fait état de pensées suicidaires par suite de l'incident. En outre, les femmes victimes étaient plus susceptibles que les hommes victimes de dire avoir reçu de l'aide professionnelle pour affronter les conséquences émotionnelles de l'incident (24 % par rapport à 10 %<sup>E</sup>)<sup>20</sup> et avoir éprouvé de la difficulté à vaquer à leurs activités quotidiennes

19. L'estimation concernant les victimes d'agression sexuelle de sexe féminin qui n'ont pas subi de conséquences émotionnelles négatives ne peut être publiée en raison de la petite taille de l'échantillon.

20. Le calcul des pourcentages est fondé sur les victimes qui ont fait état d'au moins une conséquence émotionnelle négative.

en raison de l'incident (26 % par rapport à 13 %). Dans l'ensemble, 7 % des membres ayant été agressés sexuellement ont subi des blessures corporelles en raison de l'incident<sup>21</sup>.

Les victimes d'agression sexuelle ont également déclaré différentes conséquences émotionnelles négatives selon le type de victimisation. Par exemple, les membres de la Force régulière qui ont été victimes d'une attaque de nature sexuelle ont le plus souvent déclaré qu'ils étaient bouleversés (55 %), fâchés (54 %) ou frustrés (50 %) par suite de l'incident, tandis que ceux qui ont été obligés de se livrer à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir ont souvent dit se sentir bouleversés (52 %), être plus prudents ou attentifs (52 %) et éprouver une perte de confiance (50 %). En revanche, les victimes de contacts sexuels non désirés étaient moins susceptibles de dire avoir subi des conséquences émotionnelles négatives. Le plus souvent, les victimes de contacts sexuels non désirés ont dit être dérangées ou agacées (43 %), fâchées (36 %) et plus prudentes ou attentives (33 %).

## Les agressions sexuelles survenues au cours des 12 derniers mois sont plus fréquentes au sein de la Première réserve que dans la Force régulière

Au cours des 12 derniers mois, environ 2,6 % des membres de la Première réserve ont été victimes d'une agression sexuelle survenue dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause d'autres militaires, 8,2 % des femmes réservistes et 1,4 % de leurs homologues de sexe masculin ayant dit avoir été agressés sexuellement. Cette proportion était plus élevée que celle parmi les membres de la Force régulière, ce qui peut s'expliquer par un certain nombre de facteurs tels que la plus grande proportion de femmes au sein de la Première réserve, la population plus jeune de la Première réserve, ainsi que la prévalence des agressions sexuelles pendant les exercices de formation, qui sont plus courants parmi cette population.

Les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle déclarée par les membres de la Première réserve, dont 2,2 % ont dit qu'au moins un incident de ce genre est survenu au cours des 12 derniers mois. Cette proportion était environ six fois supérieure à celle des réservistes qui ont déclaré avoir été victimes d'une attaque de nature sexuelle (0,4 %) ou d'une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir (0,4 %)<sup>22</sup>.

Au total, environ 2 100 membres actuels de la Première réserve, ou 8,1 %, ont dit avoir été agressés sexuellement au moins une fois depuis leur enrôlement dans les FAC. Comme c'était le cas chez les membres de la Force régulière, les femmes de la Première réserve étaient à peu près sept fois plus susceptibles que leurs homologues de sexe masculin d'avoir été agressées sexuellement à un moment ou à un autre de leur service militaire (28,6 % par rapport à 3,9 %). Les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle, ayant été déclarés par 24,8 % des femmes et 3,5 % des hommes de la Première réserve. Cela étant dit, les femmes étaient également beaucoup plus susceptibles que les hommes d'avoir subi une attaque de nature sexuelle (10,3 % par rapport à 0,4 %<sup>F</sup>) ou d'avoir été obligées de se livrer à une activité sexuelle à laquelle elles ne pouvaient pas consentir (9,6 % par rapport à 0,5 %).

Dans l'ensemble, la prévalence des agressions sexuelles au cours de la carrière militaire était semblable chez les membres de la Première réserve et ceux de la Force régulière, mais il convient de souligner que, de façon générale, les réservistes comptaient moins d'années de service au sein des FAC que les membres de la Force régulière. Par exemple, 37 % des membres de la Première réserve avaient cinq années de service ou moins à leur actif, comparativement à 14 % des membres de la Force régulière<sup>23</sup>.

21. Parmi les victimes d'agression sexuelle, des proportions identiques d'hommes (7 %E) et de femmes (7 %) ont mentionné avoir subi des blessures corporelles en raison de l'incident.

22. Les renseignements sur le sexe de la victime pour les types particuliers d'agression sexuelle ne peuvent être présentés en raison de la petite taille de l'échantillon.

23. Le profil des réservistes diffère considérablement selon l'organisation de commandement. Par exemple, 62 % des membres de la Première réserve de l'Aviation royale canadienne comptaient 26 années de service ou plus, ce qui témoigne du fait qu'il est plus courant au sein de cette organisation de continuer à servir en s'enrôlant dans la Réserve après une carrière dans la Force régulière. En revanche, les réservistes de l'Armée canadienne ou de la Marine royale canadienne avaient moins d'années de service à leur actif : 43 % et 34 %, respectivement, comptaient cinq années de service ou moins.

## Encadré 4 : Études nationales et internationales sur le harcèlement ou la victimisation sexuels

À ce jour, d'autres pays ont entrepris des études afin de déterminer la prévalence des inconduites sexuelles dans le milieu de travail militaire, leurs caractéristiques, leurs signalements et leurs résolutions. Outre le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) et un sondage sur le harcèlement précédemment mené par le ministère de la Défense nationale<sup>24</sup>, les États-Unis et le Royaume-Uni comptent parmi les pays qui ont aussi conduit leur propre sondage sur le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles visant les militaires. Malgré le fait que ces sondages ne sont pas directement comparables au SISFAC, ils démontrent que les comportements sexuels inappropriés chez les militaires ne sont pas seulement une préoccupation au Canada.

Bien que certains résultats soient présentés ci-dessous, il est important de prendre en considération qu'aucun de ces sondages n'a utilisé la même méthodologie. Les questions elles-mêmes, les définitions, les modes de collecte, la population et d'autres aspects méthodologiques étant différents d'un sondage à l'autre, toute comparaison avec le SISFAC et ces sondages ne doit donc pas être faite. On présente certains résultats ici dans le but d'illustrer quelques-unes des études internationales et canadiennes sur les comportements sexuels inappropriés chez les militaires.

### « *Sexual assault and sexual harassment in the U.S. Military, 2014* »

- Le sondage définit le harcèlement sexuel comme tout langage, geste, image ou comportement sexualisé pouvant offenser ou déranger les membres des forces armées.
- Trois catégories exclusives de définition sont fournies pour les agressions sexuelles.
- Les informations étaient recueillies pour leur parcours de vie, c'est-à-dire leur vie avant de rejoindre l'armée ou durant leur carrière militaire, ainsi que pour les 12 mois précédents.
- Toutes les femmes de la Force régulière étaient sélectionnées, 25 % des hommes de la Force régulière, une portion des femmes de la réserve et une portion des hommes de la réserve. Le taux de réponse était environ 30 % (Force régulière) et 23 % (Réserve).

Les résultats de ce sondage montrent que 1 % des hommes et 5 % des femmes ont vécu au moins un type d'agression sexuelle durant la dernière année.

### « *Your Say Survey (YSS) for Regular Force members, British Army 2013* »

- Aucune définition de harcèlement sexuel n'était fournie dans le questionnaire. Une grille de comportements était plutôt utilisée pour identifier les personnes en ayant été la cible.
- L'information touchant à des comportements sexualisés spécifiques a été recueillie pour les 12 derniers mois ainsi que pour tout leur parcours de vie sans égard au milieu de travail militaire.
- Le sondage avait été envoyé par la poste à un échantillon des membres de la force régulière ou de la réserve : toutes les femmes et une portion des hommes étant sélectionnées. Le taux de réponse était 30 %.

Les résultats du rapport indiquent que 9 personnes sur 10 ont été dans des situations où des comportements sexualisés inappropriés étaient utilisés. Ceux ayant été la cible de comportements ont trouvé les comportements plus offensants que ceux ne les ayant pas expérimentés. Un peu plus de 10 % des femmes ont rapporté avoir été la cible d'un comportement sexualisé inapproprié. En 2014, environ 1 % des hommes et 2 % des femmes avaient été la cible d'agression sexuelle.

L'Enquête sociale générale (ESG) sur la victimisation (voir certains résultats à la section 1 et dans les notes de bas de page 4, 8 et 9 et voir l'[ESG de 2014](#) pour obtenir des renseignements sur la méthodologie) et l'Enquête sur la santé mentale dans les Forces canadiennes (ESMFC) sont d'autres exemples d'enquêtes menées récemment au Canada qui traitent directement ou indirectement de l'inconduite sexuelle au sein de la population générale.

L'Enquête sur la santé mentale dans les Forces canadiennes (ESMFC) a été menée auprès de 9 200 membres des Forces armées canadiennes et d'un groupe supplémentaire de 2 250 membres de la Première réserve qui avaient été déployés. Les résultats ont été recueillis au moyen d'interviews directes. Entre autres sujets, des renseignements ont été recueillis sur les incidents d'inconduite sexuelle dont les répondants ont été victimes au cours des 12 mois précédents, tant dans le milieu de travail militaire qu'à l'extérieur, et sur les incidents d'inconduite sexuelle dont les répondants ont été victimes avant l'âge de 16 ans. Certains résultats et des renseignements sur la méthodologie peuvent être consultés : [Santé mentale dans les Forces armées canadiennes](#) et [ESMFC de 2013](#).

24. Le Sondage des Forces armées canadiennes sur le harcèlement en milieu de travail.

## Section 2 : Comportement sexualisé ou discriminatoire en milieu de travail

Un comportement sexualisé en milieu de travail ne revêt pas nécessairement la forme d'une agression sexuelle. Même s'il n'est pas de nature criminelle, un comportement sexualisé ou discriminatoire en milieu de travail peut contribuer à une culture générale où certains membres se sentent personnellement ciblés ou peut-être vulnérables à des comportements plus graves. De plus, la prévalence des comportements de ce genre peut contribuer à un sentiment général selon lequel les comportements sexualisés, y compris l'agression sexuelle, sont banals, font partie du quotidien ou ne sont pas pris au sérieux par les personnes en position d'autorité. C'est pourquoi, dans le cadre du SISFAC, on a non seulement interrogé les membres des FAC sur les agressions sexuelles survenues en milieu de travail ou mettant en cause d'autres militaires<sup>25</sup>, mais on leur a aussi posé des questions sur un éventail d'autres comportements sexualisés ou discriminatoires qui, contrairement à l'agression sexuelle, ne sont généralement pas de nature criminelle, mais peuvent contribuer à une culture générale de la sexualisation où des taux relativement plus élevés d'agressions sexuelles peuvent être observés.

Plus précisément, dans le cadre du SISFAC, on a interrogé les membres des FAC sur une dizaine de types de comportements sexualisés généralisés en milieu de travail qui, dans l'ensemble, appartiennent à trois catégories (voir l'encadré 1) : la communication sexuelle verbale ou non verbale inappropriée<sup>26</sup>, les comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite<sup>27</sup>, de même que les contacts inappropriés non désirés ou les rapports sexuels suggérés<sup>28</sup>. En plus des questions sur ces comportements sexualisés, le SISFAC contenait des questions sur cinq types de comportements discriminatoires qu'on peut diviser en deux groupes : la discrimination fondée sur le sexe<sup>29</sup> et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre<sup>30</sup>.

### 2.1 Comportements sexualisés

Le fait d'être témoin de comportements sexualisés en milieu de travail (c.-à-d. d'avoir vu de tels comportements ou entendu des propos) ou d'avoir subi ces comportements était chose courante chez les membres de la Force régulière, 4 membres sur 5 (79 %) ayant déclaré avoir été témoins ou l'objet d'au moins 1 des 10 types de comportements sexualisés au cours des 12 derniers mois (tableau 5). La communication verbale ou non verbale inappropriée était de loin le type de comportement le plus fréquent, 78 % des membres de la Force régulière en ayant fait état. Les contacts inappropriés ou les rapports sexuels et les comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite étaient moins courants, ayant été déclarés par respectivement 15 % et 14 % des membres de la Force régulière.

Plus précisément, les blagues à caractère sexuel étaient le type de comportement sexualisé le plus courant dont ont fait état les membres de la Force régulière (76 %), suivies des commentaires sexuels inappropriés (39 %) et des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (34 %). En revanche, de plus faibles proportions des membres de la Force régulière ont dit avoir été témoins ou l'objet de pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (4 %), d'une situation où des photos inappropriées ou suggestives de membres des FAC ont été prises ou affichées sans leur consentement (3 %), ou d'une situation où une personne se fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou est traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles (2 %).

Non seulement les blagues à caractère sexuel étaient le type de comportement sexuel en milieu de travail le plus souvent mentionné, mais elles avaient aussi tendance à se produire plus souvent que les autres types de comportement. Près de la moitié (46 %) des membres de la Force régulière qui ont fait état de blagues à caractère sexuel survenant en milieu de travail ont déclaré que ce comportement s'est produit 10 fois ou plus au cours des

25. Comprend les civils et les sous-traitants du ministère de la Défense nationale.

26. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

27. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, ou d'inciter d'autres personnes à regarder du matériel sexuellement explicite en ligne, ou de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement.

28. Comprend l'outrage à la pudeur, les pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés, ou le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

29. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire, toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe, ou des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à leur travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe.

30. Comprend toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, ou toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre.



12 derniers mois, ce qui dépasse de loin la proportion correspondante pour tout autre type de comportement (tableau 5).

Tableau 5

**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont vu, entendu ou subi des comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, 2016**

Type de comportement vu, entendu ou subi	Ensemble		Fréquence			
	nombre	pourcentage	1 fois	2 à 4 fois	5 à 9 fois	10 fois ou plus
			pourcentage			
<b>Total des comportements sexualisés ou discriminatoires</b>	<b>44 920</b>	<b>80</b>	..	..	..	..
<b>Total des comportements sexualisés</b>	<b>44 390</b>	<b>79</b>	..	..	..	..
<b>Communication verbale ou non verbale inappropriée</b>	<b>44 060</b>	<b>78</b>	..	..	..	..
Blagues à caractère sexuel	42 780	76	10	31	13	46
Attentions non désirées	10 340	18	31	41	11	16
Commentaires sexuels inappropriés	21 900	39	24	42	13	21
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	18 860	34	25	40	13	23
<b>Matériel sexuellement explicite</b>	<b>7 640</b>	<b>14</b>	..	..	..	..
Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites	7 120	13	32	37	12	19
Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement	1 870	3	47	33	8	12
<b>Contacts inappropriés ou rapports sexuels</b>	<b>8 650</b>	<b>15</b>	..	..	..	..
Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	3 710	7	45	34	7	13
Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	1 970	4	43	35	8	14
Atteintes inappropriées ou rapprochements trop serrés	5 830	10	40	40	9	11
Le fait de se faire offrir un avantage au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité(e) injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	910	2	42	35	8	15
<b>Total des comportements discriminatoires</b>	<b>18 820</b>	<b>34</b>	..	..	..	..
<b>Discrimination fondée sur le sexe</b>	<b>17 740</b>	<b>32</b>	..	..	..	..
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire	12 350	22	29	42	10	18
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe	6 360	11	37	36	11	16
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe	9 880	18	37	41	9	12
<b>Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre</b>	<b>5 720</b>	<b>10</b>	..	..	..	..
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	4 630	8	43	37	7	12
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre	2 980	5	47	33	8	12

.. indisponible pour une période de référence précise

**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Ne comprend pas les comportements dont les répondants ont entendu parler de quelqu'un d'autre (p. ex. quelque chose qu'un ami leur a confié). Toutes les estimations ont été arrondies à la dizaine près. Le calcul des pourcentages est fondé sur les estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

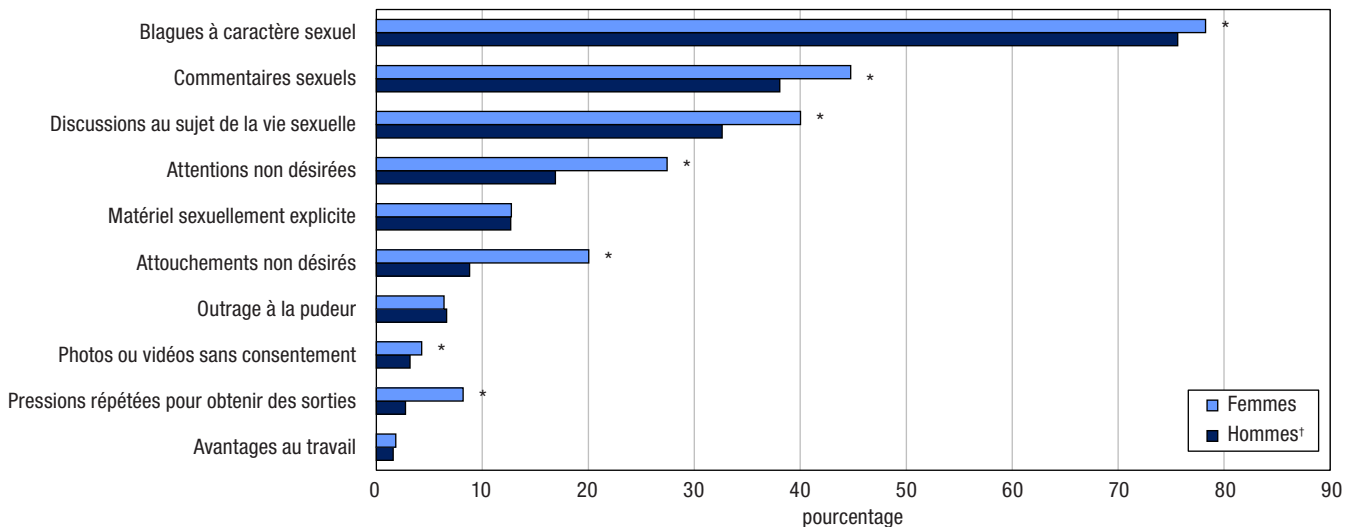
**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

### Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à entendre, voir ou être l'objet de comportements sexualisés en milieu de travail

Dans l'ensemble, la proportion de femmes qui ont dit avoir subi des comportements sexualisés en milieu de travail ou en avoir été témoins était supérieure à la proportion correspondante chez les hommes (82 % comparativement à 79 %). Les femmes de la Force régulière étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir, au cours des 12 derniers mois, été témoins ou l'objet de 7 des 10 comportements sexualisés mesurés dans le cadre du sondage (graphique 5). Les hommes et les femmes étaient tout aussi susceptibles de faire état d'un incident d'outrage à la pudeur ou d'exhibition inappropriée du corps, d'une situation où du matériel sexuellement explicite a été affiché ou montré, ou de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité(e) injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

**Graphique 5**  
**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont vu, entendu ou subi des comportements sexualisés dans le milieu de travail militaire au cours des 12 derniers mois, 2016**

Type de comportement sexualisé



\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0.05)

† catégorie de référence

**Note :** Ne comprend pas les comportements dont les répondants ont entendu parler de quelqu'un d'autre (p. ex. quelque chose qu'un ami leur a confié).

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Alors que la différence entre les hommes et les femmes était légère pour certains comportements particuliers, elle était très marquée pour d'autres. En particulier, les femmes étaient proportionnellement environ trois fois plus nombreuses que les hommes à dire avoir été témoins ou l'objet de pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (8 % par rapport à 3 %), et les femmes étaient à peu près deux fois plus susceptibles d'être témoins ou l'objet d'attouchements inappropriés (20 % par rapport à 9 %) ou d'attentions non désirées (27 % par rapport à 17 %).

**Les proportions de membres qui sont témoins ou l'objet de comportements sexualisés sont semblables, peu importe l'organisation de commandement et les années de service**

Des différences minimales ont été observées au chapitre de la prévalence des comportements sexualisés au cours des 12 derniers mois entre les organisations des FAC. En effet, environ 4 membres sur 5 de la Force régulière de la Marine royale canadienne (82 %), de l'Armée canadienne (79 %), de l'Aviation royale canadienne (78 %), du Commandement du personnel militaire (78 %) ou d'autres organisations de commandement (77 %) ont dit avoir été témoins ou l'objet de comportements sexualisés (tableau 6).

Peu importe le nombre d'années de service, les membres de la Force régulière étaient à peu près tout aussi susceptibles d'avoir été témoins ou l'objet de comportements sexualisés, à l'exception de ceux qui comptaient plus de 25 années de service. Dans l'ensemble, 73 % des membres ayant plus de 25 années de service à leur actif dans la Force régulière ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés au cours des 12 derniers mois, comparativement à environ 8 membres sur 10 comptant moins d'années de service. De même, la proportion de membres de la Force régulière qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés s'établissait à près de 8 sur 10 dans tous les groupes d'âge, sauf celui des membres de 50 ans ou plus (69 %) (tableau 6).

**Tableau 6**  
**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont vu, entendu ou subi des comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques, 2016**

Caractéristiques des militaires qui ont subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ou en ont été témoins	Comportements sexualisés					Comportements discriminatoires			
	Ensemble des comportements sexualisés ou discriminatoires <sup>1</sup>	Ensemble des comportements sexualisés <sup>2</sup>	Communication inappropriée <sup>3</sup>	Matériel sexuellement explicite <sup>4</sup>	Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés <sup>5</sup>	Ensemble des comportements discriminatoires <sup>6</sup>	Discrimination fondée sur le sexe <sup>7</sup>	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre <sup>8</sup>	
								nombre	pourcentage
<b>Commandement d'armée</b>									
Armée canadienne <sup>†</sup>	17 410	80	79	79	18	17	35	33	9
Marine royale canadienne	6 610	83*	82*	81*	13*	19*	37*	34	15*
Aviation royale canadienne	9 900	79*	78*	78*	11*	13*	32*	30*	11*
Commandement du personnel militaire	4 220	80	78	77*	11*	16*	35	33	11*
Autre	6 700	78*	77*	76*	9*	12*	28*	27*	7*
<b>Sexe</b>									
Femmes	6 610	84*	82*	81*	14	25*	45*	42*	16*
Hommes <sup>†</sup>	38 180	79	79	78	14	14	32	30	9
<b>Identité autochtone</b>									
Autochtone	1 610	78*	77*	76*	15*	18*	34	31	13*
Non-Autochtone <sup>†</sup>	43 190	80	79	78	14	15	33	32	10
<b>Incapacité</b>									
Personne ayant une incapacité	1 630	80	78	77	18*	19*	41*	39*	16*
Personne sans incapacité <sup>†</sup>	43 050	80	79	78	13	15	33	31	10
<b>Minorité visible</b>									
Appartenant à une minorité visible	2 470	77*	76*	75*	18*	20*	37*	36*	12*
N'appartenant pas à une minorité visible <sup>†</sup>	42 280	80	79	78	13	15	33	31	10
<b>Grade</b>									
Militaire du rang subalterne <sup>†</sup>	24 330	81	80	79	17	19	37	34	12
Militaire du rang supérieur	10 510	78*	77*	76*	10*	11*	29*	27*	8*
Officier subalterne	5 890	83*	82*	81*	11*	14*	35*	34	9*
Officier supérieur	4 160	76*	75*	74*	6*	9*	26*	25*	7*
<b>Âge</b>									
24 ans et moins	3 410	79*	79*	78*	21*	24*	38*	36*	12*
25 à 29 ans	8 640	83*	82*	82*	18*	20*	39*	37*	11*
30 à 34 ans	9 270	83*	83*	82*	16*	17*	36*	34*	11*
35 à 39 ans	7 730	82*	81*	80*	13*	14*	33*	31*	9*
40 à 44 ans	5 950	80*	79*	78*	11*	12*	31*	29*	10*
45 à 49 ans	5 040	78*	76*	76*	9*	10*	30*	27*	9*
50 ans et plus <sup>†</sup>	4 860	71	69	68	7	9	26	24	8
<b>Total</b>	<b>44 920</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>78</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>10</b>

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

1. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois ou d'en être témoin.

2. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé au cours des 12 derniers mois ou d'en être témoin.

3. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés, les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

4. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, ou d'inciter d'autres personnes à regarder du matériel sexuellement explicite en ligne, ou de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement.

5. Comprend l'outrage à la pudeur, les pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés, le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

6. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement discriminatoire fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre au cours des 12 derniers mois, ou d'en être témoin.

7. Comprend des commentaires selon lesquels des personnes en particulier ne se comportent pas comme une femme ou un homme devrait le faire; toute situation où une femme ou un homme est insulté, maltraité, ignoré ou exclu en raison de son sexe, ou des commentaires selon lesquels une femme ou un homme n'est pas bon à un travail ou qu'il faudrait l'empêcher d'occuper un travail en raison de son sexe.

8. Comprend toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, ou parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre.

**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Ne comprend pas les comportements dont les répondants ont entendu parler de quelqu'un d'autre (p. ex. quelque chose qu'un ami leur a confié). Toutes les estimations ont été arrondies à la dizaine près. Les estimations sont arrondies séparément; par conséquent, la somme des catégories arrondies peut ne pas correspondre au total arrondi. Le calcul des pourcentages est fondé sur les estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

## 2.2 Comportements discriminatoires

Comparativement aux comportements sexualisés, il était moins courant pour les membres de la Force régulière d'être témoins ou l'objet de comportements discriminatoires. Cela étant dit, environ le tiers (34 %) des membres de la Force régulière ont dit que des déclarations ou des commentaires discriminatoires fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ont été faits au cours des 12 derniers mois (tableau 5). Les répondants ont plus souvent fait état de discrimination fondée sur le sexe (32 %) que de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (10 %)<sup>31</sup>. Plus précisément, des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire (22 %) et des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à leur travail ou ne devraient pas occuper leur travail en raison de leur sexe (18 %) étaient les comportements discriminatoires les plus souvent déclarés par les membres de la Force régulière.

### Les femmes font plus souvent état de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre que les hommes

Le fait d'être témoins ou l'objet de comportements discriminatoires en milieu de travail était plus courant chez les membres de sexe féminin de la Force régulière, comme en témoigne le fait que 45 % des femmes et 32 % des hommes ont déclaré des comportements de ce genre survenus au cours des 12 derniers mois. Cette différence demeure, qu'il s'agisse de discrimination fondée sur le sexe (42 % des femmes par rapport à 30 % des hommes) ou de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (16 % par rapport à 9 %).

Plus précisément, les femmes étaient plus susceptibles d'être témoins ou l'objet des cinq comportements discriminatoires mesurés dans le cadre du sondage. La différence la plus prononcée a été observée dans les situations où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe, 24 % des femmes ayant fait état d'une situation de ce genre, comparativement à 9 % des hommes.

## 2.3 Perception du caractère offensant des comportements sexualisés ou discriminatoires en milieu de travail

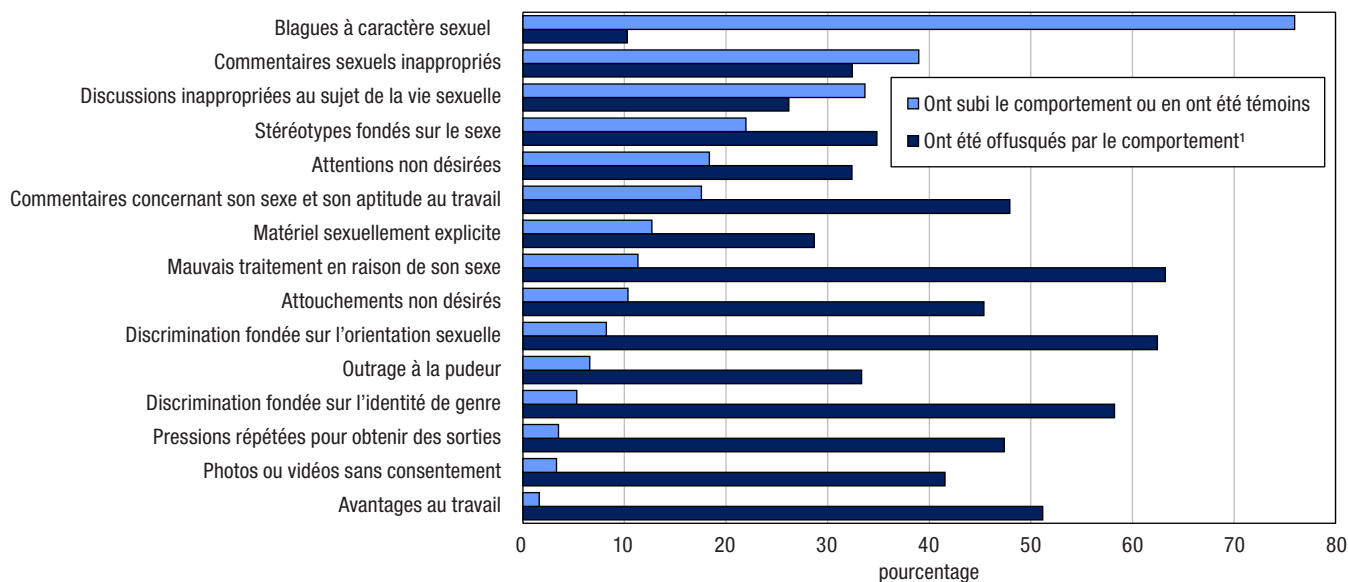
Au-delà du fait d'observer ou de subir les comportements en milieu de travail, la façon dont ils sont interprétés est aussi une considération importante. Dans le cadre du SISFAC, on a demandé aux membres des FAC non seulement s'ils avaient déjà vu, entendu ou subi des comportements sexualisés ou discriminatoires en milieu de travail, mais également s'ils les jugeaient offensants.

Les blagues à caractère sexuel, le comportement le plus répandu, étaient aussi le comportement jugé le moins offensant; 10 % des membres de la Force régulière qui en ont fait état s'en sont dits offusqués ou très offusqués (graphique 6). En revanche, bon nombre des comportements moins souvent indiqués par les membres de la Force régulière étaient perçus par eux comme les plus offensants. Par exemple, la situation où une personne se fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou est traitée injustement au travail pour avoir refusé des faveurs sexuelles représentait le comportement sexualisé le moins courant, ayant été déclarée par 2 % des membres de la Force régulière. Or, 51 % de ceux qui en ont été témoins ou l'objet ont été offusqués par ce comportement, une proportion plus élevée que pour tout autre comportement sexualisé mesuré dans le cadre du sondage.

31. La prévalence de ces comportements peut découler du fait qu'il y a plus de femmes que de membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle ou transgenre (LGBT) au sein des FAC (voir l'encadré 5).

**Graphique 6**  
**Perception du caractère offensant des comportements sexualisés ou discriminatoires vus, entendus ou subis au cours des 12 derniers mois, selon le type de comportement, 2016**

Comportement sexualisé ou discriminatoire



1. Comprend les membres de la Force régulière qui ont subi des comportements sexualisés ou en ont été témoins et qui ont dit en avoir été offusqués ou très offusqués.

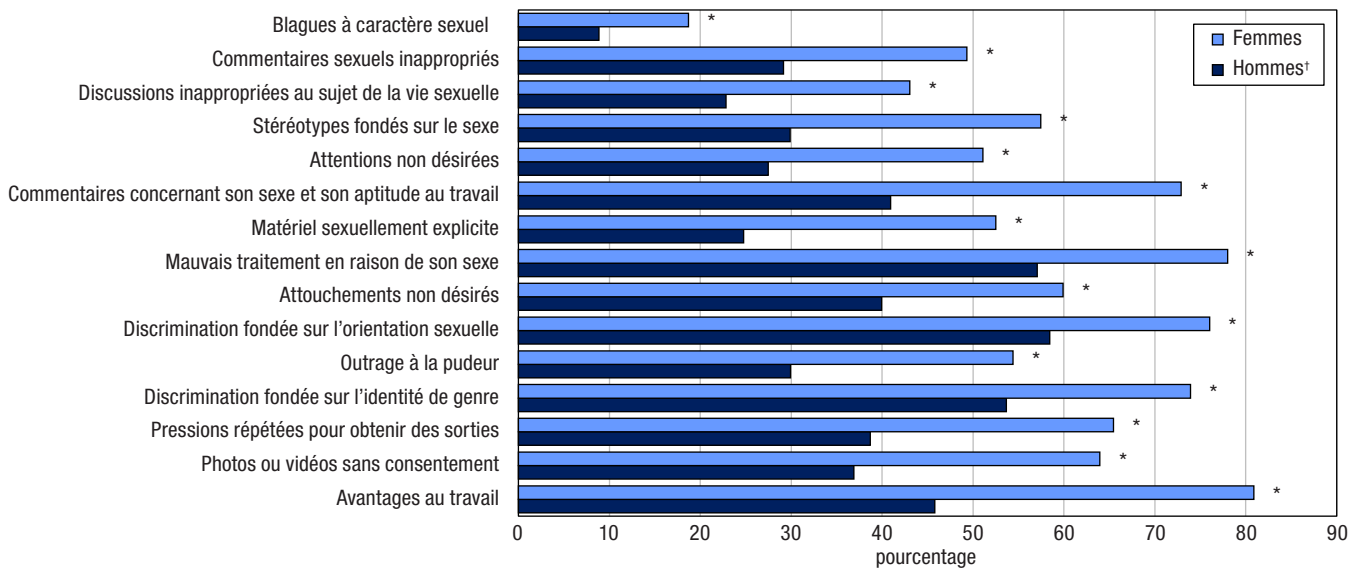
Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Les comportements discriminatoires étaient plus susceptibles que les comportements sexualisés d'être considérés comme étant offensants. Près de 6 membres sur 10 qui ont été témoins d'une situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe (63 %), de son orientation sexuelle (62 %) ou de son identité de genre (58 %) ou qui ont vécu cette situation ont dit avoir été offusquées par ce comportement.

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de se dire offusquées par chacun des 15 comportements mesurés (graphique 7). En particulier, les blagues à caractère sexuel étaient le comportement jugé le moins offensant par les personnes des deux sexes, mais les femmes étaient proportionnellement à peu près deux fois plus nombreuses que les hommes à en être offusquées (19 % par rapport à 9 %). Les femmes étaient aussi deux fois plus susceptibles que les hommes d'être offusquées par le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer du matériel ou des messages sexuellement explicites (52 % par rapport à 25 %). D'autres études, réalisées tant dans le contexte militaire que pas, laissent entendre que, de façon générale, les hommes sont moins susceptibles de juger offensants ou dommageables les comportements sexualisés en milieu de travail (Berdahl et Aquino, 2009; Chan et autres, 2008).

**Graphique 7**  
**Perception du caractère offensant des comportements sexualisés ou discriminatoires vus, entendus ou subis au cours des 12 derniers mois, selon le type de comportement et le sexe, 2016**

Comportement sexualisé ou discriminatoire



\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0.05)

† catégorie de référence

**Note :** Comprend les membres de la Force régulière qui ont subi des comportements sexualisés ou en ont été témoins et qui ont dit en avoir été offusqués ou très offusqués.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Le fait de subir personnellement des comportements sexualisés ou discriminatoires (voir la section 2.4), au lieu d'en être témoin sans toutefois en être personnellement la cible, était également lié aux perceptions quant à leur caractère offensant. Dans la plupart des cas, les membres de la Force régulière qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires étaient plus susceptibles d'en être offusqués que les simples témoins. La différence était la plus marquée lorsqu'il s'agissait de commentaires selon lesquels certains hommes ou certaines femmes ne devraient pas occuper certains emplois en raison de leur sexe. Alors que 74 % des personnes ciblées par des commentaires de ce genre en ont été offusquées, 44 % des personnes qui en ont été témoins ou qui les ont entendus par hasard se sont senties de la même façon.

En revanche, le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, le fait de prendre ou d'afficher sans consentement des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives, et la discrimination fondée sur l'identité de genre étaient tout aussi susceptibles d'offusquer les personnes ayant subi ces comportements que celles qui en ont été témoins. De plus, les personnes qui ont été témoins d'outrage à la pudeur ou d'exhibition inappropriée du corps étaient légèrement plus susceptibles d'en être offusquées que celles qui ont été personnellement ciblées par ces comportements (35 % par rapport à 32 %).

**2.4 Expériences personnelles en ce qui a trait aux comportements sexualisés ou discriminatoires**

Dans le cadre du SISFAC, on a demandé aux membres des FAC non seulement s'ils avaient vu ou entendu des comportements sexualisés ou discriminatoires en milieu de travail, mais également s'ils en avaient été la cible au cours des 12 derniers mois. Parmi ceux qui ont dit avoir été témoins d'un comportement sexualisé en milieu de travail, la plupart ont dit l'avoir observé sans toutefois l'avoir personnellement subi (tableau 7). Dans l'ensemble, quelque 9 200 membres de la Force régulière, soit 17 %, ont déclaré avoir été la cible d'un ou de plusieurs comportements sexualisés ou discriminatoires en milieu de travail au cours des 12 derniers mois<sup>32</sup>. Bien que la prévalence générale de ces comportements en milieu de travail puisse avoir une incidence sur la culture et le

32. Le calcul des pourcentages comprend ceux qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'ils en étaient la cible ou pas. Au chapitre des comportements particuliers, la proportion variait entre 0,3 % de ceux qui ont fait état d'une situation où quelqu'un se fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou est traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles et 9 % de ceux qui ont fait état de blagues à caractère sexuel.

moral qui y règnent dans l'ensemble, le fait d'être ciblé par ces comportements peut avoir plus de conséquences négatives directes pour les individus qui subissent personnellement les actes.

Tableau 7

### Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) ayant subi des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés, selon le type de comportement, 2016

Type de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés <sup>1</sup>	Hommes <sup>†</sup> Femmes		Total	
	pourcentage	pourcentage	nombre	pourcentage
<b>Communication verbale ou non verbale inappropriée</b>	<b>13,3</b>	<b>26,1*</b>	<b>8 230</b>	<b>15,1</b>
Blagues à caractère sexuel	11,9	18,9*	7 060	12,9
Attentions non désirées	2,0	14,9*	2 150	3,8
Commentaires sexuels inappropriés	4,1	12,2*	2 930	5,2
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	5,4	13,2*	3 590	6,5
<b>Matériel sexuellement explicite</b>	<b>2,2</b>	<b>4,1*</b>	<b>1 390</b>	<b>2,5</b>
Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites	2,2	3,9*	1 350	2,4
Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement	0,3	0,4*	150	0,3
<b>Contacts inappropriés ou rapports sexuels</b>	<b>3,6</b>	<b>15,6*</b>	<b>2 940</b>	<b>5,3</b>
Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	1,3	2,0*	790	1,4
Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	0,4	5,6*	650	1,1
Atteintes inappropriées ou rapprochements trop serrés	2,6	13,2*	2 290	4,1
Le fait de se faire offrir un avantage au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité(e) injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	0,2	0,9*	160	0,3
<b>Discrimination fondée sur le sexe</b>	<b>3,7</b>	<b>16,0*</b>	<b>3 020</b>	<b>5,4</b>
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire	3,0	9,6*	2 180	3,9
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe	0,9	11,0*	1 320	2,3
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe	0,8	9,9*	1 190	2,1
<b>Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre</b>	<b>0,5</b>	<b>1,8*</b>	<b>400</b>	<b>0,7</b>
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	0,5	1,7*	380	0,7
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre	0,1	0,4*	100	0,2
<b>Total</b>	<b>14,9</b>	<b>31,4*</b>	<b>9 240</b>	<b>17,2</b>

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

1. Les comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés comprennent ceux dont le répondant a indiqué qu'ils étaient dirigés vers lui personnellement. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais qui ne savaient pas s'il était dirigé vers eux personnellement.

**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés et des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Toutes les estimations ont été arrondies à la dizaine près. Le calcul des pourcentages est fondé sur les estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes. Le total comprend un petit nombre de répondants dont le sexe n'a pas été précisé.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Les blagues à caractère sexuel étaient le type le plus courant de comportement sexualisé ou discriminatoire personnellement subi en milieu de travail, un peu plus de 1 membre de la Force régulière sur 10 (13 %) en ayant été la cible au cours des 12 derniers mois. Les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (6 %) et les commentaires sexuels inappropriés (5 %) arrivaient au deuxième et au troisième rang du classement des types de comportements ciblés les plus courants. Parmi les types de comportements sexualisés relativement moins fréquents, moins de 1 % des membres de la Force régulière ont dit que des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives d'eux ont été prises ou affichées sans leur consentement, ou qu'ils se sont fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou ont été traités injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles (0,3 % chacun).

Toutefois, comme pour la plupart des types de comportements sexualisés, les membres de la Force régulière ont entendu par hasard ou observé des comportements discriminatoires plus souvent qu'ils en ont personnellement subis. Des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire étaient le type le plus courant de comportement discriminatoire personnellement subi, ayant été déclaré par 4 % des membres de la Force régulière.

## **Les membres de sexe féminin de la Force régulière sont plus susceptibles de subir des comportements sexualisés ou discriminatoires**

Au-delà de la proportion globale de membres des FAC qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires, il importe aussi d'examiner de quelle façon ces expériences diffèrent en fonction de caractéristiques personnelles. Non seulement certaines sous-populations sont plus susceptibles de subir ces types de comportement en milieu de travail, mais des caractéristiques personnelles ou professionnelles, telles que le sexe, l'âge ou le grade, peuvent influencer sur les types de répercussions qu'entraînent ces expériences (Chan et autres, 2008).

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer qu'elles ont été personnellement ciblées par chacun des 15 types de comportements sexualisés ou discriminatoires mesurés dans le cadre du SISFAC (tableau 7). Dans l'ensemble, environ le tiers (31 %) des femmes de la Force régulière ont dit avoir été personnellement ciblées au cours des 12 derniers mois, ce qui représente le double de la proportion correspondante chez les hommes (15 %). Les femmes et les hommes étaient surtout susceptibles de dire avoir été la cible de blagues à caractère sexuel (19 % et 12 %, respectivement). Les attentions non désirées venaient au deuxième rang au chapitre des comportements subis le plus souvent par les femmes (15 %), alors qu'elles étaient moins courantes du côté des hommes de la Force régulière (2 %). De plus, la proportion de femmes qui ont subi des pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels au cours des 12 derniers mois était environ 14 fois plus élevée que la proportion correspondante chez les hommes (6 % par rapport à 0,4 %).

Les femmes de la Force régulière étaient aussi plus susceptibles de dire avoir été la cible de commentaires ou de comportements discriminatoires en milieu de travail. Environ le cinquième (16 %) des femmes ont dit avoir personnellement subi un comportement discriminatoire en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, une proportion quatre fois plus élevée que chez les hommes (4 %) (tableau 8). Plus précisément, les femmes étaient considérablement plus susceptibles que les hommes d'avoir été insultées, maltraitées, ignorées ou exclues en raison de leur sexe (11 % par rapport à 1 %) et d'avoir entendu qu'elles ne sont pas bonnes à un travail ou qu'elles ne devraient pas occuper un travail en raison de leur sexe (10 % par rapport à 1 %).

## **Les jeunes membres de la Force régulière, en particulier les jeunes femmes, sont plus susceptibles d'avoir subi des comportements sexualisés ou discriminatoires**

Les jeunes membres de la Force régulière étaient plus susceptibles de dire avoir personnellement subi des comportements sexualisés ou discriminatoires en milieu de travail (tableau 8). Parmi les membres de la Force régulière de 24 ans ou moins, le quart (25 %) ont subi un comportement sexuel ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois. La proportion de membres de la Force régulière ayant dit avoir subi ce comportement au cours des 12 derniers mois diminuait de façon constante avec l'âge, s'établissant à moins de 1 membre sur 10 (8 %) parmi ceux de 50 ans et plus.

Même si la proportion de membres de la Force régulière ayant subi un comportement sexualisé ou discriminatoire diminuait avec l'âge tant chez les hommes que chez les femmes, la proportion de femmes subissant des comportements de ce genre demeurait deux à trois fois plus élevée qu'elle ne l'était parmi les hommes dans tous les groupes d'âge (graphique 8). En particulier, alors que le cinquième (22 %) des membres de sexe masculin de la Force régulière de 24 ans ou moins avaient été personnellement ciblé par un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois, c'était le cas de plus de la moitié (54 %) de leurs homologues de sexe féminin.



Tableau 8

**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) ayant subi des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés qui sont survenus dans le milieu de travail militaire, ou qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et mettaient en cause des militaires, ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques, 2016**

Caractéristiques des victimes	Comportements sexualisés					Comportements discriminatoires			
	Ensemble des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés <sup>1</sup>	Ensemble des comportements sexualisés ciblés <sup>2</sup>	Communication inappropriée <sup>3</sup>	Matériel sexuellement explicite <sup>4</sup>	Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés <sup>5</sup>	Ensemble des comportements discriminatoires <sup>6</sup>	Discrimination fondée sur le sexe <sup>7</sup>	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre <sup>8</sup>	
									nombre
<b>Commandement d'armée</b>									
Armée canadienne†	3 630	17,6	16,8	15,9	3,5	5,1	5,4	5,2	0,7
Marine royale canadienne	1 420	18,6	17,7	16,4	2,1*	6,7*	6,4*	6,1*	1,1*
Aviation royale canadienne	2 000	16,8*	15,8*	14,5*	2,0*	5,0	5,5	5,3	0,6
<b>Commandement du personnel militaire</b>									
Autre	1 240	15,0*	14,0*	12,7*	1,3*	4,1*	4,8*	4,8	0,5*
<b>Sexe</b>									
Femmes	2 400	31,4*	29,1*	26,1*	4,1*	15,6*	16,2*	16,0*	1,8*
Hommes†	6 830	14,9	14,2	13,3	2,2	3,6	3,9	3,7	0,5
<b>Identité autochtone</b>									
Autochtone	380	19,1*	18,4*	16,7*	2,8	6,7*	6,9*	6,9*	1,0
Non-Autochtone†	8 830	17,1	16,2	15,0	2,5	5,2	5,5	5,4	0,7
<b>Incapacité</b>									
Personne ayant une incapacité	460	23,9*	21,8*	20,2*	3,1	7,3*	9,0*	8,9*	1,8*
Personne sans incapacité†	8 720	17,0	16,1	14,9	2,5	5,2	5,4	5,3	0,7
<b>Minorité visible</b>									
Appartenant à une minorité visible	490	15,9*	15,1	14,0	2,6	5,6	6,8*	6,8*	0,9 <sup>E</sup>
N'appartenant pas à une minorité visible†	8 710	17,3	16,4	15,2	2,5	5,2	5,5	5,3	0,7
<b>Grade</b>									
Militaire du rang subalterne†	5 930	20,9	20,0	18,8	3,6	6,5	6,8	6,6	1,0
Militaire du rang supérieur	1 420	10,9*	10,3*	9,3*	1,2*	2,8*	3,0*	2,9*	0,4*
Officier subalterne	1 330	19,4*	18,2*	16,4*	2,0*	6,3	6,8	6,6	0,6*
Officier supérieur	550	10,4*	9,3*	8,2*	0,4*	2,9*	3,4*	3,3*	F
<b>Âge</b>									
24 ans et moins	1 020	25,1*	24,5*	23,2*	4,8*	8,2*	8,1*	7,8*	0,9 <sup>E</sup>
25 à 29 ans	2 340	23,8*	22,9*	21,7*	4,5*	7,8*	7,9*	7,7*	0,9*
30 à 34 ans	2 290	21,8*	20,7*	19,2*	3,3*	6,3*	7,0*	6,8*	1,1*
35 à 39 ans	1 490	16,5*	15,6*	14,2*	1,8*	4,6*	4,9*	4,8*	0,5
40 à 44 ans	930	13,0*	12,1*	11,0*	1,4*	4,1*	4,1*	4,0*	0,5
45 à 49 ans	640	10,1*	9,4*	8,3*	0,7	2,9*	3,7*	3,5*	0,6
50 ans et plus†	530	8,0	7,1	6,3	0,6	2,3	2,6	2,5	0,5
<b>Total</b>	<b>9 240</b>	<b>17,2</b>	<b>16,3</b>	<b>15,1</b>	<b>2,5</b>	<b>5,3</b>	<b>5,6</b>	<b>5,4</b>	<b>0,7</b>

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

1. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois.

2. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé au cours des 12 derniers mois.

3. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés, les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

4. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, ou d'inciter d'autres personnes à regarder du matériel sexuellement explicite en ligne, ou de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement.

5. Comprend l'outrage à la pudeur, les pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attachements inappropriés, le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

6. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement discriminatoire fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre au cours des 12 derniers mois.

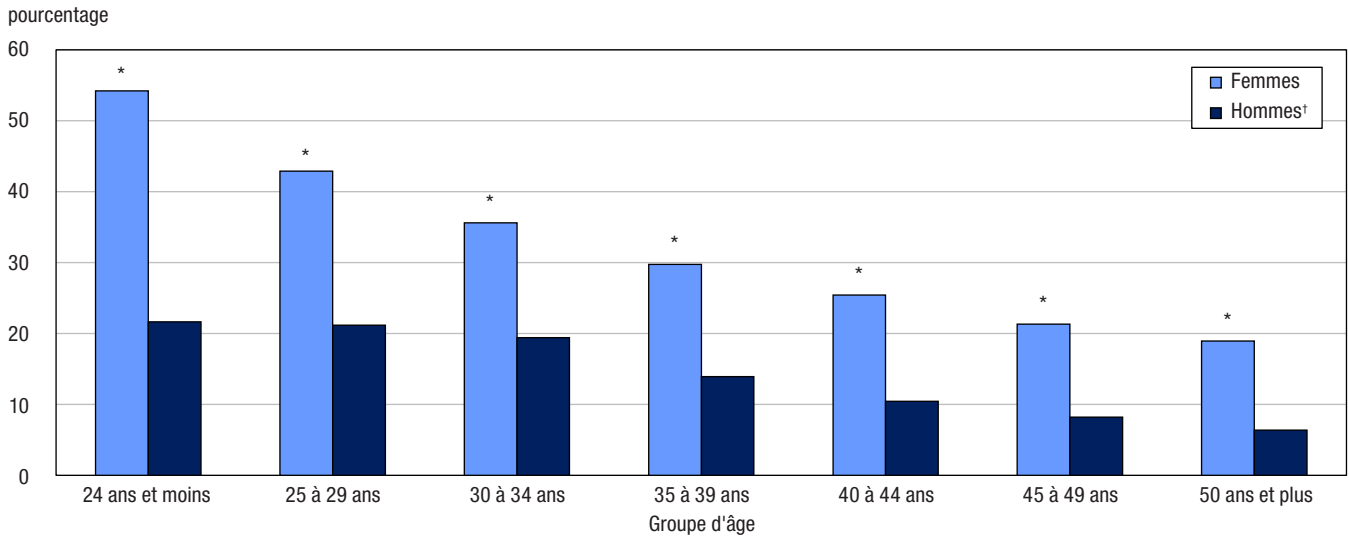
7. Comprend des commentaires selon lesquels des personnes en particulier ne se comportent pas comme une femme ou un homme devrait le faire; toute situation où une femme ou un homme est insulté, maltraité, ignoré ou exclu en raison de son sexe, ou des commentaires selon lesquels une femme ou un homme n'est pas bon à un travail ou qu'il faudrait l'empêcher d'occuper un travail en raison de son sexe.

8. Comprend toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, ou parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre.

**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Toutes les estimations ont été arrondies à la dizaine près. Les estimations sont arrondies séparément; par conséquent, la somme des catégories arrondies peut ne pas correspondre au total arrondi. Le calcul des pourcentages est fondé sur les estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

**Graphique 8**  
**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont personnellement subi des comportements sexualisés ou discriminatoires dans le milieu de travail militaire au cours des 12 derniers mois, selon le groupe d'âge et le sexe, 2016**



\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0.05$ )

† catégorie de référence

**Note :** Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont vu ou entendu des comportements sexualisés ou discriminatoires, mais qui ne savaient pas s'ils étaient dirigés vers eux personnellement.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

### Encadré 5 : Comportements sexualisés ou discriminatoires ciblant les membres LGBT de la Force régulière

En plus de mettre en évidence les expériences différentes des hommes et des femmes militaires au Canada, l'examen externe sur l'inconduite sexuelle dans les FAC (Deschamps, 2015) attire également l'attention sur les répercussions d'une culture de la sexualisation sur les personnes disant appartenir à la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle ou transgenre (LGBT)<sup>33</sup>. Dans le cadre du SISFAC, 3 % des membres de la Force régulière ont volontairement déclaré leur appartenance à la communauté LGBT.

Les membres LGBT de la Force régulière étaient plus susceptibles que les membres non LGBT d'avoir été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois (5,6 % comparativement à 1,6 %). Parmi les hommes, les membres LGBT étaient trois fois plus susceptibles d'avoir été agressés sexuellement au cours de la dernière année (3,5 %<sup>F</sup> par rapport à 1,1 %). Chez les femmes, la proportion de membres LGBT qui ont été victimes d'agression sexuelle était près du double de la proportion enregistrée pour les membres n'appartenant pas à la communauté LGBT (8,8 % comparativement à 4,5 %).

De même, les membres LGBT de la Force régulière ont personnellement subi des comportements sexualisés ou discriminatoires à un taux supérieur à celui des membres non LGBT. Les membres LGBT étaient deux fois plus susceptibles de subir personnellement un comportement sexualisé (32 % comparativement à 16 % des membres non LGBT), tandis qu'ils étaient quatre fois plus susceptibles d'être la cible de commentaires discriminatoires (20 % par rapport à 5 %). Le dixième (10 %) des membres LGBT de la Force régulière ont déclaré avoir personnellement subi de la discrimination en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre au cours des 12 derniers mois, comparativement à moins de 1 % (0,4 %) des membres non LGBT.

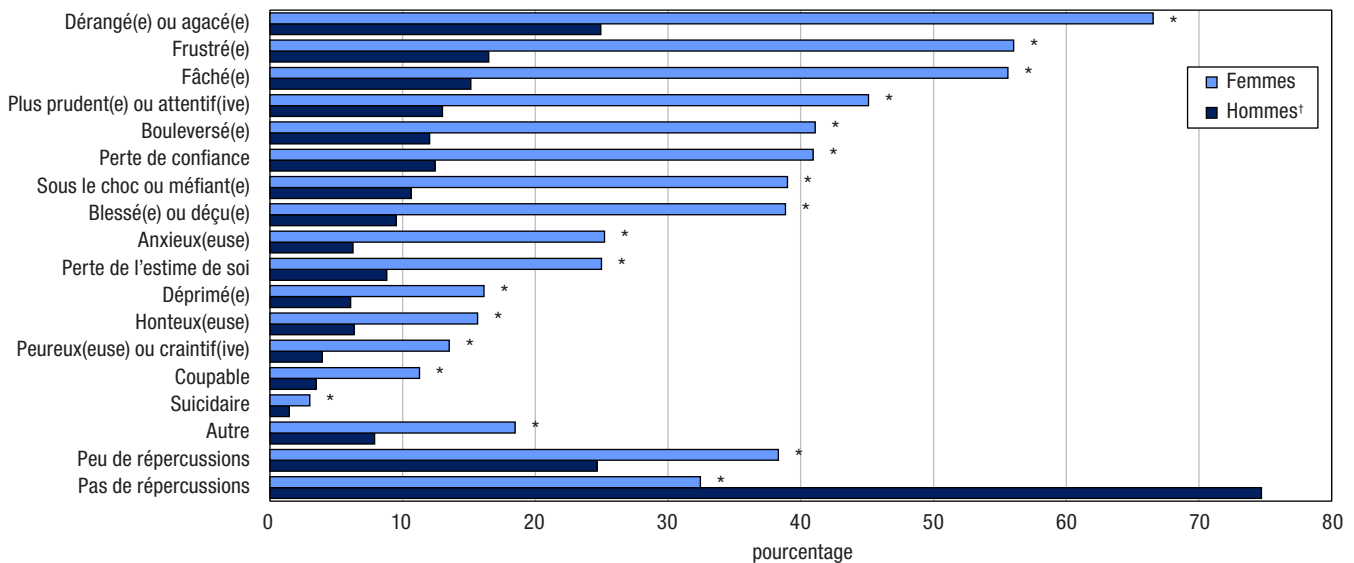
33. Dans le cadre du SISFAC, on a demandé aux répondants de répondre à deux questions sur leur orientation sexuelle et leur identité de genre : « vous identifiez-vous comme étant lesbienne, gay ou bisexuel(le)? » et « vous identifiez-vous comme étant transgenre? ». Par conséquent, le sigle LGBT est utilisé dans la présente analyse, bien qu'il soit reconnu que d'autres sigles sont utilisés ailleurs et peuvent être plus englobants.

## Les femmes font plus souvent état de répercussions émotionnelles négatives du comportement sexualisé ou discriminatoire

Comme on l'a constaté pour l'agression sexuelle, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de faire état de conséquences émotionnelles négatives par suite d'un comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé (graphique 9). Les femmes étaient le plus susceptibles de dire se sentir dérangées ou agacées, frustrées ou fâchées en raison des comportements sexualisés ou discriminatoires qu'elles ont subis. Les hommes et les femmes étaient le moins susceptibles de dire être peureux ou craintifs, se sentir coupables ou avoir des pensées suicidaires par suite d'un comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé, mais les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à faire état de chacune de ces répercussions émotionnelles. Les trois quarts (75 %) des hommes qui ont personnellement subi un comportement sexualisé ou des commentaires discriminatoires ont déclaré que l'expérience n'avait pas eu de conséquences émotionnelles négatives pour eux, comparativement au tiers (32 %) des femmes.

**Graphique 9**  
**Conséquences émotionnelles des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés contre des membres des FAC, 12 derniers mois, selon le sexe de la victime, 2016**

Type de répercussions émotionnelles



\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0.05$ )

† catégorie de référence

**Note :** On a demandé aux répondants d'indiquer toutes les répercussions émotionnelles qui s'appliquaient.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Les différents types de comportements n'ont pas tous eu les mêmes répercussions sur les personnes qui les ont subis (tableau 9). Les comportements qui ont généralement eu de plus lourdes répercussions émotionnelles négatives sur les gens étaient aussi les comportements les plus souvent jugés offensants. En particulier, les comportements sexualisés étaient moins susceptibles que les comportements discriminatoires d'entraîner des conséquences émotionnelles négatives. Ce constat s'applique tant aux hommes qu'aux femmes.

**Tableau 9**  
**Répercussions émotionnelles des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC), 2016**

	Ensemble des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés <sup>1</sup>		Comportements sexualisés							
			Ensemble des comportements sexuels ciblés <sup>2</sup>		Communication inappropriée <sup>3</sup>		Matériel sexuellement explicite <sup>4</sup>		Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés <sup>5</sup>	
	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes
<b>Répercussions émotionnelles</b>	pourcentage									
Fâché(e)	15	56*	12	47*	10	45*	10	32*	17	34*
Bouleversé(e)	12	41*	10	34*	9	32*	8	23*	14	25*
Frustré(e)	16	56*	14	46*	12	45*	10	29*	17	33*
Peureux(euse) ou craintif(ive)	4	14*	3	12*	2	9*	3	6*	4	11*
Plus prudent(e) ou attentif(ive)	13	45*	12	43*	10	39*	6	17*	16	39*
Perte de confiance	12	41*	11	36*	10	35*	9	19*	10	26*
Sous le choc ou méfiant(e)	11	39*	10	34*	8	31*	8	24*	13	23*
Blessé(e) ou déçu(e)	10	39*	8	30*	7	30*	7	16*	6	15*
Déprimé(e)	6	16*	5	12*	4	12*	4	8*	5	7*
Anxieux(euse)	6	25*	5	22*	4	20*	4	13*	8	18*
Suicidaire	1	3*	1	3*	1	2*	F	F	2 <sup>E</sup>	F
Honteux(euse)	6	16*	6	14*	5	13*	5	7*	6	10*
Coupable	3	11*	3	10*	2	8*	4	6	4	8*
Dérangé(e) ou agacé(e)	25	67*	22	63*	19	58*	15	47*	38	59*
Perte de l'estime de soi	9	25*	7	18*	7	18*	4	8*	5	9*
Autre	8	18*	7	17*	7	14*	6	10*	6	12*
Peu de répercussions	25	38*	23	36*	21	31*	14	23*	23	23
Pas de répercussions	75	32*	75	31*	75	29*	67	20*	43	12*
	<b>Comportements discriminatoires</b>									
	Ensemble des comportements discriminatoires <sup>6</sup>		Discrimination fondée sur le sexe <sup>7</sup>		Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre <sup>8</sup>					
	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes
<b>Répercussions émotionnelles</b>	pourcentage									
Fâché(e)		26	68*	24	67*	43	47			
Bouleversé(e)		19	47*	17	46*	33	36			
Frustré(e)		28	67*	26	66*	37	51*			
Peureux(euse) ou craintif(ive)		6	8*	5	8*	19	15			
Plus prudent(e) ou attentif(ive)		14	27*	13	26*	26	27			
Perte de confiance		19	43*	16	42*	37	35			
Sous le choc ou méfiant(e)		12	32*	10	31*	24	25			
Blessé(e) ou déçu(e)		14	43*	13	42*	26	32			
Déprimé(e)		11	18*	11	17*	22	17			
Anxieux(euse)		9	22*	8	21*	16	23			
Suicidaire		2	3	2 <sup>E</sup>	3	F	F			
Honteux(euse)		8	12*	7	11*	21	18			
Coupable		5	7*	4	6*	13	13			
Dérangé(e) ou agacé(e)		30	63*	28	62*	42	47			
Perte de l'estime de soi		15	31*	14	30*	28	29			
Autre		7	15*	7	14*	F	15			
Peu de répercussions		19	17	19	16*	15 <sup>E</sup>	16			
Pas de répercussions		49	12*	49	11*	22	F			

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

† catégorie de référence

1. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois.

2. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé au cours des 12 derniers mois.

3. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés, les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

4. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, ou d'inciter d'autres personnes à regarder du matériel sexuellement explicite en ligne, ou de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement.

5. Comprend l'outrage à la pudeur, les pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attachements inappropriés, le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

6. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement discriminatoire fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre au cours des 12 derniers mois.

7. Comprend des commentaires selon lesquels des personnes en particulier ne se comportent pas comme une femme ou un homme devrait le faire; toute situation où une femme ou un homme est insulté, maltraité, ignoré ou exclu en raison de son sexe, ou des commentaires selon lesquels une femme ou un homme n'est pas bon à un travail ou qu'il faudrait l'empêcher d'occuper un travail en raison de son sexe.

8. Comprend toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, ou parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre.

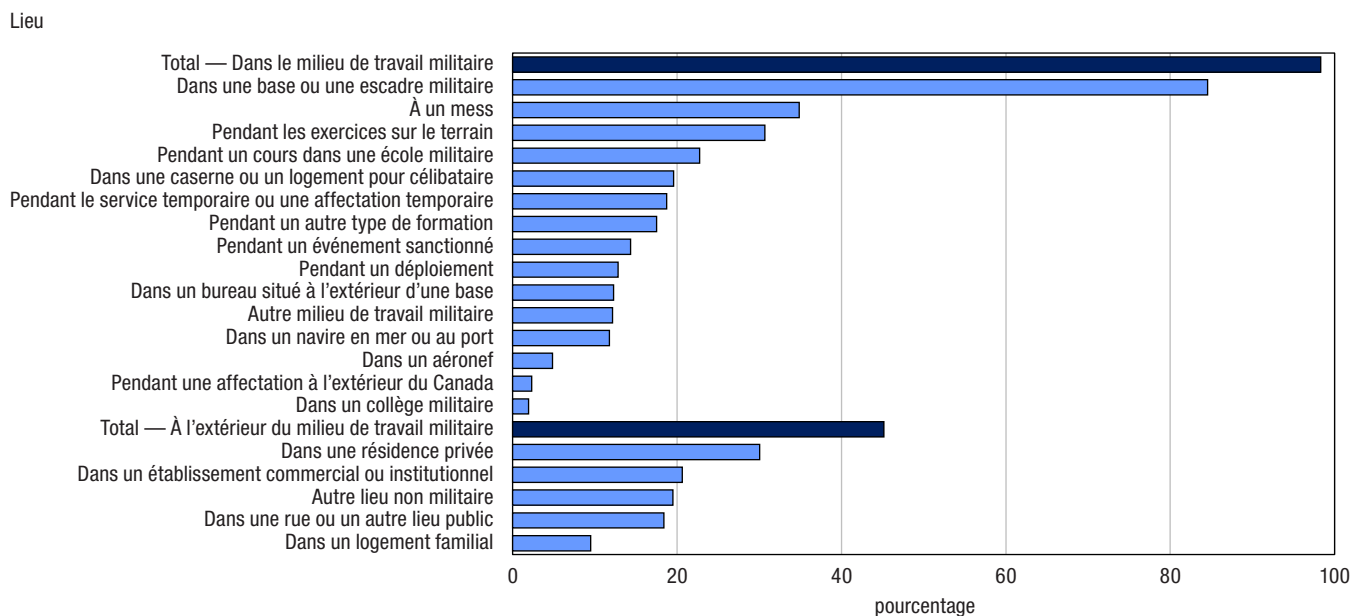
**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou, des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

## Les comportements sexuels ou discriminatoires surviennent le plus souvent sur une base ou une escadre militaire

La grande majorité (98 %) des répondants qui ont personnellement subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ont déclaré qu'au moins un cas est survenu dans le milieu de travail militaire (graphique 10). Cette proportion était semblable, quelle que soit l'organisation de commandement (Armée, Marine, Aviation, Commandement du personnel militaire ou autre). Comme c'était le cas chez les victimes d'agression sexuelle, une base ou une escadre militaire était le lieu le plus courant des incidents. En effet, ce lieu a été mentionné par 85 % des répondants qui ont personnellement été ciblés par au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire. Parmi les lieux militaires, venaient ensuite loin derrière les incidents survenus à un mess (35 %) ou pendant les exercices sur le terrain (31 %).

**Graphique 10**  
**Lieu des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés, 12 derniers mois, 2016**



**Note :** Comprend les comportements qui, au cours des 12 derniers mois, sont survenus dans le milieu de travail militaire, ou sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. On a demandé aux répondants d'indiquer tous les lieux où tout comportement déclaré s'est produit; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

En outre, 45 % des répondants ont déclaré qu'au moins un incident mettait en cause d'autres militaires, mais est survenu à l'extérieur du milieu de travail militaire. En effet, 3 répondants sur 10 (30 %) ont subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé dans une résidence privée, alors que 1 répondant sur 5 a fait l'objet d'un comportement de ce genre dans un établissement commercial ou institutionnel, comme un bar ou un restaurant (21 %).

## La plupart des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés mettent en cause plus d'une personne

Même si les caractéristiques de la personne responsable différaient selon le type de comportement particulier, les membres de la Force régulière ont fait état de certaines similitudes générales (tableau 10a; tableau 10b). Par exemple, les personnes responsables de chaque comportement étaient majoritairement des membres des FAC. Les répondants étaient proportionnellement moins nombreux à déclarer que les agresseurs étaient des civils ou des sous-traitants du MDN ou bien des militaires étrangers.

Les membres qui ont été ciblés par des comportements sexualisés inappropriés ou des comportements discriminatoires ont déclaré en général que plus d'une personne était responsable, y compris de multiples responsables d'un même incident ou de personnes seules responsables de plus d'un incident. Faisaient

exception à ce constat les pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (66 %) ou les atouchements inappropriés (57 %), qui avaient tendance à être le fait d'une personne agissant seule<sup>34</sup>. Ces types de comportements ressemblaient davantage à l'agression sexuelle en ce sens que la majorité des victimes ont déclaré que leur auteur a agi seul. Sept membres de la Force régulière sur dix (70 %) qui ont subi des pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels au cours des 12 derniers mois ont déclaré que la personne responsable était de sexe masculin. Pour ce qui est des blagues à caractère sexuel et des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle, des comportements plus susceptibles d'être le fait de plus d'une personne, la majorité des membres de la Force régulière ont déclaré que les responsables étaient tant des hommes que des femmes (69 % et 53 %, respectivement)<sup>35</sup>.

Tableau 10A

**Caractéristiques des personnes responsables de comportements sexuels ciblés contre des membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) au cours des 12 derniers mois, 2016**

Caractéristiques des personnes responsables	Types de comportement				Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites
	Blagues à caractère sexuel	Attentions non désirées	Commentaires sexuels inappropriés	Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	
	pourcentage				
<b>Type de personne responsable<sup>1</sup></b>					
Membre(s) des FAC	96	91	92	93	89
Militaire(s) étranger(s)	9	7	5	5	8
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	30	19	19	20	16
Autre	21	10	14	16	16
Ne sait pas	3	5	6	6	10
<b>Nombre de personnes responsables</b>					
Personne agissant seule	10	31	22	17	21
Deux ou plus	30	28	30	35	34
Variable — parfois une seule personne, parfois deux ou plus	41	29	33	34	30
Ne sait pas	19	12	14	13	15
<b>Sexe de la personne responsable</b>					
Toujours des hommes	27	56	46	39	49
Toujours des femmes	3	9	6	4	3
Combinaison d'hommes et de femmes	69	33	45	53	43
Ne sait pas	1	3	4	4	5
<b>Lien avec la personne responsable<sup>1,2</sup></b>					
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	59	50	53	52	45
Pair	83	55	68	74	75
Subalterne, au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	48	32	35	39	41
Autre	22	15	14	13	15
Ne sait pas	5	9	8	6	5
<b>Grade de la personne responsable<sup>1,3</sup></b>					
Militaire du rang subalterne	80	69	75	78	87
Militaire du rang supérieur	63	51	53	53	45
Officier subalterne	41	27	30	33	28
Officier supérieur	21	14	15	15	11
Autre	5	3	3	4	6
Ne sait pas	5	7	6	4	3

34. Les répondants ont été invités à donner des détails concernant chaque type de comportement qu'ils ont personnellement subi, sans égard au nombre de fois où le comportement a été dirigé vers eux. Par conséquent, ces pourcentages peuvent représenter des nombres variables de personnes responsables d'incidents distincts, de personnes seules responsables de plus d'un incident, ou de multiples responsables d'un même incident.

35. Les répondants ont été invités à donner des détails concernant chaque type de comportement qu'ils ont personnellement subi, sans égard au nombre de fois où le comportement a été dirigé vers eux. Par conséquent, ces pourcentages peuvent représenter des comportements subis une seule fois où tant des hommes que des femmes étaient responsables, ou bien des comportements subis plus d'une fois où tantôt des hommes et des femmes étaient responsables, tantôt seuls des hommes étaient responsables et tantôt seules des femmes étaient responsables.

Tableau 10A

**Caractéristiques des personnes responsables de comportements sexuels ciblés contre des membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) au cours des 12 derniers mois, 2016 (suite)**

Caractéristiques des personnes responsables	Types de comportement				
	Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement	Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	Attouchements inappropriés ou rapprochements trop serrés	Se faire offrir un avantage au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité(e) injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles
	pourcentage				
<b>Type de personne responsable<sup>1</sup></b>					
Membre(s) des FAC	62	90	91	89	80
Militaire(s) étranger(s)	F	5 <sup>F</sup>	F	4	F
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	18 <sup>E</sup>	9	7	14	F
Autre	F	10	6 <sup>E</sup>	5	F
Ne sait pas	36	9	5	4	15 <sup>E</sup>
<b>Nombre de personnes responsables</b>					
Personne agissant seule	15	37	66	57	42
Deux ou plus	31	25	17	21	29
Variable — parfois une seule personne, parfois deux ou plus	17 <sup>E</sup>	23	10	14	13 <sup>E</sup>
Ne sait pas	37	16	7	8	17 <sup>E</sup>
<b>Sexe de la personne responsable</b>					
Toujours des hommes	31	55	70	60	58
Toujours des femmes	F	9	18	15	F
Combinaison d'hommes et de femmes	39	28	9	22	24
Ne sait pas	21	8	4 <sup>E</sup>	3	F
<b>Lien avec la personne responsable<sup>1,2</sup></b>					
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	50	32	43	44	73
Pair	55	72	50	52	40
Subalterne, au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	37	31	25	25	F
Autre	27	11	11	10	F
Ne sait pas	F	7	3 <sup>E</sup>	5	F
<b>Grade de la personne responsable<sup>1,3</sup></b>					
Militaire du rang subalterne	74	85	66	62	53
Militaire du rang supérieur	48	31	29	40	59
Officier subalterne	36	19	19	20	20
Officier supérieur	24 <sup>E</sup>	7	10	13	16 <sup>E</sup>
Autre	F	F	F	2	F
Ne sait pas	F	5	F	3	F

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

1. On a demandé aux répondants de sélectionner toutes les caractéristiques qui s'appliquaient à tous les cas; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

2. Les répondants qui ne connaissaient pas le type de personne responsable sont exclus.

3. Comprend seulement les répondants qui ont dit qu'au moins une des personnes responsables était un membre des FAC.

**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Tableau 10B

**Caractéristiques des personnes responsables de comportements discriminatoires contre des membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) au cours des 12 derniers mois, 2016**

Caractéristiques des personnes responsables	Types de comportement				
	Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire	Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe	Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe	Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est transgenre
	pourcentage				
<b>Type de personne responsable<sup>1</sup></b>					
Membre(s) des FAC	92	90	89	84	59
Militaire(s) étranger(s)	5	3	3	F	F
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	16	17	15	13	F
Autre	12	7	9	7	F
Ne sait pas	7	6	8	14	35
<b>Nombre de personnes responsables</b>					
Personne agissant seule	23	27	30	24	F
Deux ou plus	32	38	34	33	31
Variable — parfois une seule personne, parfois deux ou plus	31	26	26	29	22
Ne sait pas	14	10	11	14	30
<b>Sexe de la personne responsable</b>					
Toujours des hommes	46	61	60	54	36
Toujours des femmes	4	11	8	F	F
Combinaison d'hommes et de femmes	45	22	26	35	39
Ne sait pas	5	5	6	9	26 <sup>F</sup>
<b>Lien avec la personne responsable<sup>1,2</sup></b>					
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	57	70	63	66	63
Pair	69	50	55	60	58
Subalterne, au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	33	22	24	25	34
Autre	13	10	12	8	F
Ne sait pas	6	5	5	6 <sup>E</sup>	F
<b>Grade de la personne responsable<sup>1,3</sup></b>					
Militaire du rang subalterne	69	50	62	72	F
Militaire du rang supérieur	57	58	54	58	F
Officier subalterne	31	30	26	27	F
Officier supérieur	17	29	19	20	F
Autre	3	2 <sup>E</sup>	3 <sup>E</sup>	F	F
Ne sait pas	4	5	5	F	F

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

1. On a demandé aux répondants de sélectionner toutes les caractéristiques qui s'appliquaient à tous les cas; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

2. Les répondants qui ne connaissaient pas le type de personne responsable sont exclus.

3. Comprend seulement les répondants qui ont dit qu'au moins une des personnes responsables était un membre des FAC.

**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

La nature de certains types de comportements mesurés dans le cadre du SISFAC a une incidence sur les personnes déclarées responsables. Par exemple, les personnes en position d'autorité sont plus susceptibles d'être à même d'offrir à des employés des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles, alors que les pairs ou les collègues sont plus susceptibles d'être responsables de comportements liés à l'atmosphère générale au travail. Parmi les membres de la Force régulière qui se sont fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou qui ont été traités injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles, 73 % ont dit que la personne responsable était un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur. Plusieurs autres types de comportement, comme les blagues à caractère sexuel (83 %), le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites (75 %), les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (74 %), ainsi que l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps (72 %), mettaient le plus souvent en cause un pair.



Dans certains cas, la personne responsable était inconnue. Plus du tiers des membres de la Force régulière qui ont vu des photos ou des vidéos inappropriées d'eux être prises ou affichées sans leur consentement ne savaient pas qui (36 %) ni combien de personnes (37 %) étaient responsables. Ce constat témoigne de la difficulté, pour les personnes ciblées comme pour les autorités chargées d'enquêter sur les cas signalés, à identifier les personnes responsables de certains types de comportements sexuels inappropriés, en particulier lorsqu'il s'agit de matériel qu'on peut faire circuler de façon anonyme.

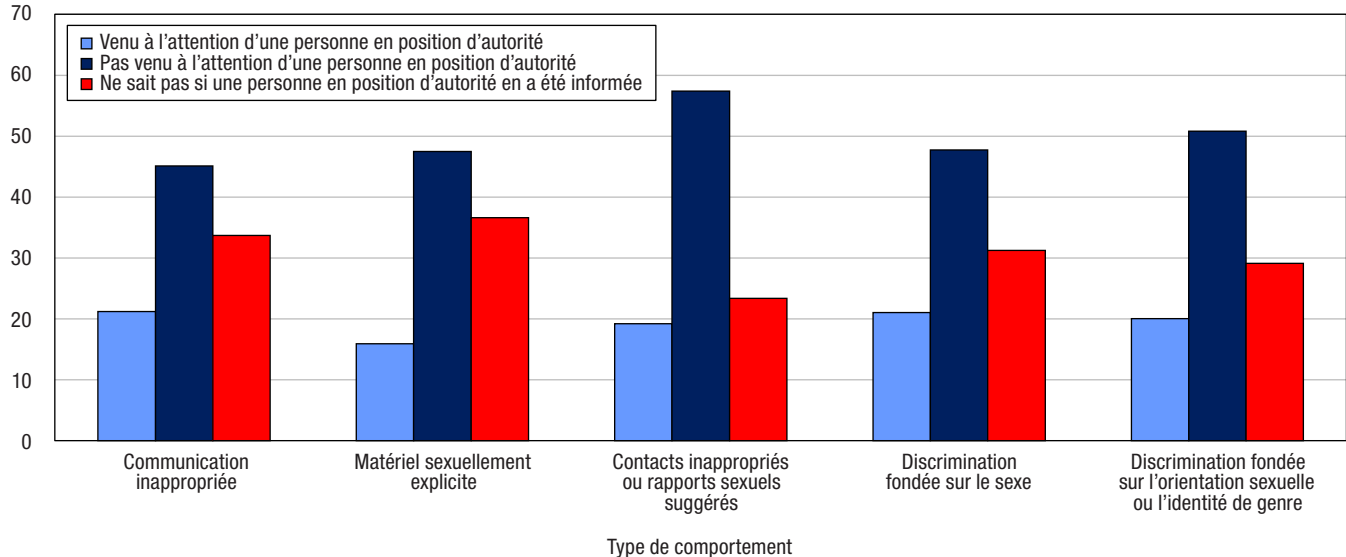
### Le quart des membres de la Force régulière ont signalé un comportement à une personne en position d'autorité

En général, les personnes ciblées par un comportement sexuel ou discriminatoire ont été peu nombreuses à signaler l'incident à une personne en position d'autorité, sans égard à la catégorie de comportement. Environ 1 membre de la Force régulière sur 4 (26 %) qui a personnellement subi au moins un type de comportement a déclaré qu'un des cas est venu à l'attention d'une personne en position d'autorité. Plus précisément, lorsque des groupes particuliers de comportements sexualisés ou discriminatoires sont examinés, près de 1 membre de la Force régulière sur 5 a déclaré qu'au moins un cas est venu à l'attention d'une personne en position d'autorité (graphique 11). Font exception les comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite, 16 % des membres de la Force régulière qui en ont fait l'objet ayant déclaré qu'ils sont venus à l'attention d'une personne en position d'autorité. En ce qui concerne ces comportements, comme il a été mentionné, une proportion plus élevée de ceux qui les ont personnellement subis ne savaient rien de précis sur qui en était responsable, ce qui peut aider à expliquer la plus faible probabilité de signalement.

#### Graphique 11

**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) dont les expériences liées à des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés sont venues à l'attention d'une personne en position d'autorité, selon la catégorie de comportements, 2016**

pourcentage



**Note :** Comprend les comportements qui, au cours des 12 derniers mois, sont survenus dans le milieu de travail militaire, ou sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Dans bien des cas, les personnes ciblées n'ont pas signalé le comportement elles-mêmes et étaient incertaines si une personne en position d'autorité avait été informée du comportement. La proportion allait de 23 % des personnes ayant été l'objet de contacts inappropriés non désirés ou de rapports sexuels suggérés à 37 % des personnes ayant été la cible de comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite.

## La raison invoquée le plus souvent par la victime pour ne pas signaler le comportement est qu'elle ne le jugeait pas assez grave

Dans l'ensemble, la raison la plus courante de ne pas informer une personne en position d'autorité était que le comportement n'était pas jugé assez grave, motif mentionné par un peu plus de la moitié (54 %) des personnes qui ont personnellement subi un comportement sexualisé ou discriminatoire (tableau 11). Croire que le comportement n'était pas assez grave était la raison invoquée le plus souvent à l'égard de 4 des 5 groupes de comportements sexualisés ou discriminatoires. La seule exception visait la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Parmi les membres qui ont été ciblés par ce comportement, la raison la plus courante de ne pas en informer une personne en position d'autorité était qu'ils ne croyaient pas que cela ferait une différence, ce motif ayant été invoqué par près de la moitié d'entre eux (48 %). La crainte de conséquences négatives (33 %) venait au deuxième rang au chapitre des raisons les plus courantes de ne pas signaler la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Tableau 11

Raisons de ne pas signaler des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés à une personne en position d'autorité, membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC), 12 derniers mois, 2016

Raison de ne pas signaler le comportement <sup>1</sup>	Types de comportements							
	Comportements sexualisés				Comportements discriminatoires			
	Ensemble des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés <sup>2</sup>	Ensemble des comportements sexuels ciblés <sup>3</sup>	Communication inappropriée <sup>4</sup>	Matériel sexuellement explicite <sup>5</sup>	Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés <sup>6</sup>	Ensemble des comportements discriminatoires ciblés <sup>7</sup>	Discrimination fondée sur le sexe <sup>8</sup>	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre <sup>9</sup>
				pourcentage				
Une personne en position d'autorité a été informée d'une autre façon	3	3	2	2 <sup>E</sup>	3	2	2	F
Le comportement a cessé	21	20	16	10	22	12	11	11 <sup>F</sup>
J'ai réglé le problème moi-même	38	36	32	20	40	27	27	21
Quelqu'un m'a dit de ne pas le signaler	2	1	1	F	F	2	2	F
Je ne pensais pas que le problème était assez grave	54	53	52	44	40	40	40	19
J'ai changé d'emploi	3	3	2	F	3	3	3	F
La personne ou les personnes responsable(s) a/ont changé d'emploi	3	3	2	F	3	3	3	F
Je ne savais pas quoi faire, où aller ou à qui m'adresser pour obtenir de l'aide	4	3	2	F	3	5	5	F
J'avais des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes	8	7	6	5	7	11	10	17
Je craignais les conséquences négatives	15	13	12	10	15	23	23	33
Je ne croyais pas que cela ferait une différence	26	22	21	21	22	40	40	48
Autre	45	43	43	34	21	28	27	24

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

1. Comprend les membres des FAC qui ont déclaré ne pas avoir signalé l'incident à une personne en position d'autorité.

2. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois.

3. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement sexualisé au cours des 12 derniers mois.

4. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés, les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

5. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, ou d'inciter d'autres personnes à regarder du matériel sexuellement explicite en ligne, ou de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuellement inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement.

6. Comprend l'outrage à la pudeur, les pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés, le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

7. Comprend le fait de subir personnellement au moins un type de comportement discriminatoire fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre au cours des 12 derniers mois.

8. Comprend des commentaires selon lesquels des personnes en particulier ne se comportent pas comme une femme ou un homme devrait le faire; toute situation où une femme ou un homme est insulté, maltraité, ignoré ou exclu en raison de son sexe, ou des commentaires selon lesquels une femme ou un homme n'est pas bon à un travail ou qu'il faudrait l'empêcher d'occuper un travail en raison de son sexe.

9. Comprend toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, ou parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre.

**Note :** On a demandé aux répondants d'indiquer toutes les raisons de ne pas avoir signalé le comportement à une personne en position d'autorité; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

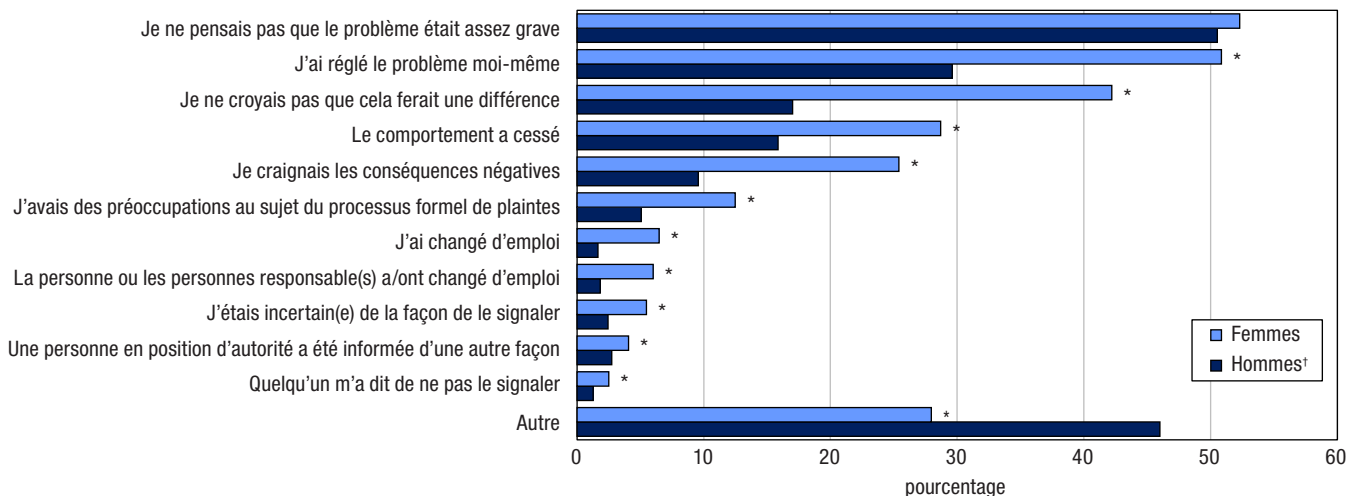
Une faible proportion des membres de la Force régulière qui ont subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ne l'ont pas signalé à une personne en position d'autorité parce qu'ils étaient incertains de la façon de le signaler (4 %), parce qu'ils ont changé d'emploi (3 %), parce que la personne responsable a changé d'emploi (3 %), parce qu'une personne en position d'autorité a été informée d'une autre façon (3 %), ou parce que quelqu'un leur a dit de ne pas le signaler (2 %).

Chez les femmes (52 %) et les hommes (51 %), la raison la plus courante de ne pas signaler un comportement sexualisé ou discriminatoire à une personne en position d'autorité était qu'ils ne jugeaient pas le problème assez grave (graphique 12). Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes de déclarer ne pas avoir signalé le comportement parce qu'elles ne croyaient pas que cela ferait une différence (42 % par rapport à 17 %) ou parce qu'elles ont réglé le problème elles-mêmes (51 % par rapport à 30 %). Comme on l'a constaté pour l'agression sexuelle, les femmes étaient aussi plus susceptibles que les hommes d'invoquer la crainte de conséquences négatives (25 % par rapport à 10 %) ou des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (12 % par rapport à 5 %) comme raisons de ne pas signaler un comportement sexualisé ou discriminatoire à une personne en position d'autorité.

### Graphique 12

#### Raisons de ne pas signaler des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés à une personne en position d'autorité, selon le sexe, 12 derniers mois, 2016

Raison



\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0.05$ )

† catégorie de référence

**Note :** Comprend les membres de la Force régulière qui ont déclaré ne pas avoir signalé le ou les comportements à une personne en position d'autorité. Comprend les comportements sexualisés ou discriminatoires qui, au cours des 12 derniers mois, sont survenus dans le milieu de travail militaire, ou sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. On a demandé aux répondants d'indiquer toutes les raisons pour lesquelles ils n'ont pas signalé le comportement; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

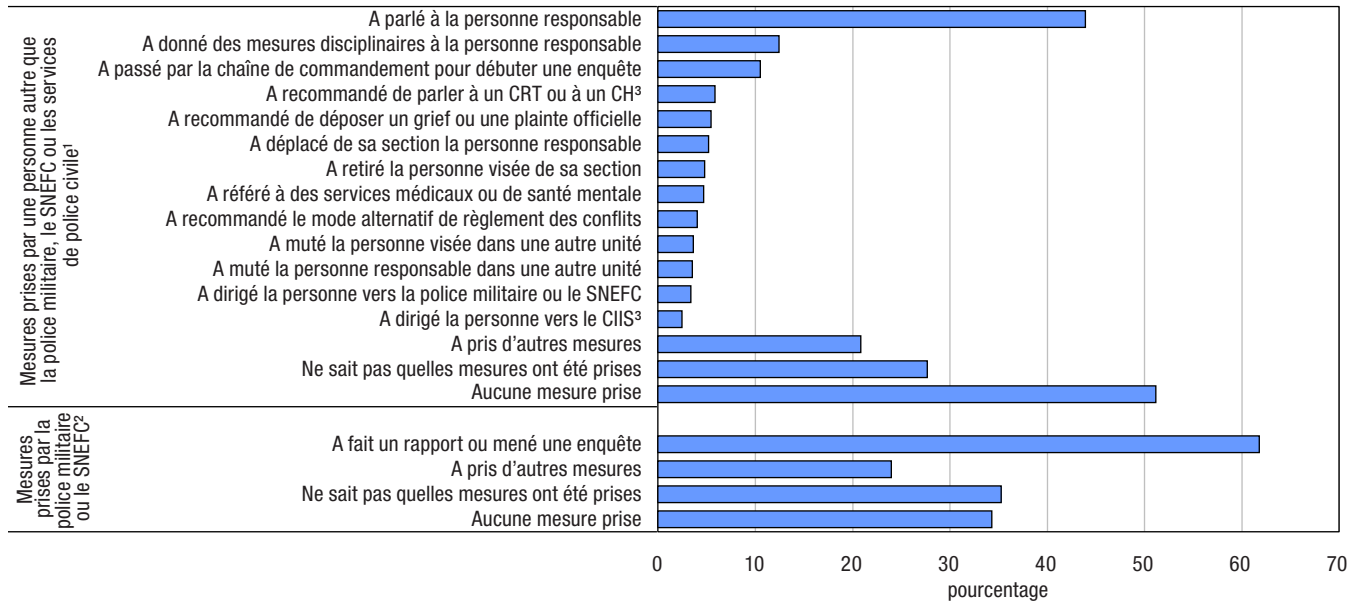
### Quelques membres de la Force régulière ont communiqué avec la police militaire

Bien qu'une minorité des personnes ciblées par un comportement sexualisé ou discriminatoire aient pris contact avec une personne en position d'autorité, une proportion encore plus faible (2 %) des membres de la Force régulière ont communiqué avec la police militaire ou le Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) par suite de leur expérience. D'après ceux qui ont communiqué avec l'un de ces organismes ou les deux pour leur signaler le comportement, la police militaire ou le SNEFC ont le plus souvent fait un rapport ou mené une enquête, mesure mentionnée par 62 % d'entre eux (graphique 13). La réponse n'était pas uniforme d'un type de comportement à l'autre; par exemple, 81 % de ceux qui ont signalé des contacts inappropriés ou des rapports sexuels non désirés à la police militaire ou au SNEFC ont déclaré qu'il y a eu rapport ou enquête, comparativement à 48 % de ceux qui ont vécu un incident de communication inappropriée. Dans bien des cas, les membres de la Force régulière qui ont signalé leur expérience à la police militaire ou au SNEFC ne savaient pas quelles mesures avaient été prises, le cas échéant (35 %), ou ont déclaré qu'aucune mesure n'avait été prise (34 %).

**Graphique 13**

**Mesures prises par les personnes en position d'autorité qui ont été informées de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés à l'égard de membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) au cours des 12 derniers mois, selon le type d'autorité, 2016**

Type d'autorité et mesure prise



1. Le sigle SNEFC désigne le Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Parmi les répondants ayant indiqué que quelqu'un, autre que la police militaire, le SNEFC ou les services de police civile, a été informé du comportement.  
 2. Le sigle SNEFC désigne le Service national des enquêtes des Forces canadiennes. Parmi les répondants ayant indiqué que la police militaire ou le SNEFC ont été informés du comportement.  
 3. Les sigles CRT et CH signifient conseiller en relations de travail et conseiller en matière de harcèlement. Le sigle CIIS désigne le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle.  
**Note :** On a demandé aux répondants d'indiquer toutes les mesures prises pour chacun des comportements ayant été signalés; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas 100. On a aussi demandé aux répondants si la police militaire ou le SNEFC a visité la scène, a arrêté ou appréhendé la personne responsable, a porté des accusations contre le responsable, ou si une personne en position d'autorité autre que la police militaire ou le SNEFC leur a demandé de communiquer avec un service de police civile. Ces estimations ne peuvent pas être publiées en raison de la petite taille de l'échantillon et ne figurent pas dans le présent graphique.  
**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

Il était plus courant pour les membres de la Force régulière qui ont subi un comportement sexualisé ou discriminatoire de prendre contact avec une personne en position d'autorité autre que la police militaire ou le SNEFC, comme un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur dans la chaîne de commandement, mais il reste que ce genre de comportement a été signalé par une minorité d'entre eux (26 %). Parmi les membres de la Force régulière qui ont signalé leur expérience à une personne en position d'autorité autre que la police militaire, le SNEFC ou la police civile, 4 membres sur 10 (44 %) ont déclaré que la personne en position d'autorité a parlé à la personne responsable à propos de son comportement. Le dixième des membres de la Force régulière (12 %) qui ont signalé leur expérience ont également déclaré que des mesures disciplinaires avaient été prises contre la personne responsable. Cette proportion était plus élevée pour les comportements sexualisés que pour les comportements discriminatoires (12 % par rapport à 5 %). Ceci étant dit, la moitié (51 %) des membres de la Force régulière ont déclaré que pour au moins une expérience aucune mesure n'avait été prise par suite de son signalement.

**Les membres de la Force régulière sont moins satisfaits des mesures prises par la police militaire**

Les membres de la Force régulière qui ont signalé un comportement quelconque à la police militaire ou au SNEFC étaient proportionnellement moins nombreux à être satisfaits des mesures prises que ceux qui l'ont signalé à quelqu'un d'autre en position d'autorité. Plus précisément, 48 % de ceux qui ont signalé un comportement quelconque à la police militaire ou au SNEFC étaient assez ou très satisfaits de l'intervention, comparativement à 56 % de ceux qui l'ont signalé à une autre autorité. De plus, les comportements portés à l'attention de la police militaire ou du SNEFC étaient vraisemblablement jugés plus graves par les personnes qui en étaient la cible, ce qui peut être lié à de plus grandes attentes envers les personnes chargées de faire enquête ou d'intervenir.

## Peu de membres de la Force régulière ont eu recours à des services par suite de leur expérience

Outre le fait que les membres de la Force régulière ayant été ciblés par un comportement sexualisé ou discriminatoire n'ont généralement pas pris contact avec une personne en position d'autorité, très peu d'entre eux ont utilisé des services des FAC ou civils. En effet, 98 % des hommes et 96 % des femmes ont déclaré ne pas avoir eu recours à quelque service que ce soit par suite de leur expérience (tableau 12). Les services spirituels comptaient parmi les services les plus souvent utilisés, 6 % des personnes qui ont personnellement subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ayant consulté un aumônier des FAC dans au moins un cas et 2 % ayant consulté un conseiller spirituel civil. Les membres de la Force régulière ayant eu recours à des services médicaux par suite de n'importe lequel des comportements qu'ils ont subis ont fait appel à des services des FAC plus souvent qu'à des services civils (4 % comparativement à 0,5 %).

Tableau 12

### Types de services utilisés par les membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) ayant subi des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés, 12 derniers mois, 2016

Type(s) de services utilisés ou auxquels les membres ont fait appel	Hommes victimes <sup>†</sup>	Femmes victimes	Total
	pourcentage		
<b>Utilisé ou fait appel à un type de service quelconque</b>			
<b>Services des FAC</b>	<b>6,2</b>	<b>17,0*</b>	<b>8,9</b>
Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle	0,5 <sup>E</sup>	1,7*	0,8
Services médicaux des FAC	2,7	6,5*	3,7
Services de santé mentale des FAC	0,8	1,6*	1,0
Aumônier des FAC	4,0	11,7*	6,0
Programme d'aide aux membres des FAC	1,3	3,1*	1,7
Conseiller en relations de travail ou en harcèlement	1,9	5,5*	2,8
<b>Services civils</b>	<b>1,9</b>	<b>4,0*</b>	<b>2,4</b>
Services médicaux civils	0,5 <sup>E</sup>	F	0,5
Services de santé mentale civils	0,6 <sup>E</sup>	2,2*	1,0
Conseiller spirituel civil	1,5	5,4*	2,5
<b>Autre service</b>	<b>2,1</b>	<b>6,0*</b>	<b>3,1</b>
<b>Pas utilisé ou fait appel à quelque type de service que ce soit</b>	<b>97,8</b>	<b>95,6*</b>	<b>97,2</b>

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

**Note** : On a demandé aux répondants d'indiquer tous les services utilisés ou auxquels ils ont fait appel pour chaque type de comportement qu'ils ont personnellement subi; par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

**Source** : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

## Les deux tiers des femmes des FAC ont subi un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours de leur carrière

Près de la moitié (49 %) des membres de la Force régulière ont déclaré avoir été la cible d'au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours de leur carrière militaire<sup>36</sup>. Comme c'était le cas lorsqu'il s'agissait d'examiner les expériences au cours des 12 derniers mois, les blagues à caractère sexuel, les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle et les attentions non désirées étaient les formes les plus courantes de comportement sexualisé ou discriminatoire, subies par 35 %, 20 % et 13 % des membres de la Force régulière, respectivement, à un moment ou à un autre depuis qu'ils se sont enrôlés dans les FAC<sup>37</sup>.

Près de 7 femmes de la Force régulière sur 10 (69 %) ont été la cible d'au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire à un moment ou à un autre de leur carrière militaire, comparativement à près de la moitié (45 %) des hommes. Tant chez les hommes que chez les femmes, les blagues à caractère sexuel étaient le comportement subi le plus souvent, 49 % des femmes et 32 % des hommes ayant indiqué avoir été la cible de blagues de ce genre au moins une fois.

36. Les répondants ont été interrogés sur les expériences qu'ils ont vécues à quelque moment que ce soit depuis le début de leur carrière militaire et avant d'avril 2015, et qui sont survenues dans un milieu de travail militaire (p. ex. sur une base, pendant un déploiement ou pendant un événement sanctionné), ou qui sont survenues à l'extérieur d'un milieu de travail militaire, mais qui mettaient en cause d'autres membres des FAC, des militaires étrangers, ou bien des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale (MDN). Par conséquent, bien que la présente section porte principalement sur les expériences des personnes qui ont servi au sein de la Force régulière au cours des 12 derniers mois, elle peut comprendre des expériences que les membres de la Force régulière ont vécues pendant qu'ils étaient réservistes.

37. Étant donné les restrictions concernant l'âge d'enrôlement dans les FAC (16 ans, avec le consentement parental) et la retraite obligatoire à l'âge de 60 ans, les renseignements sur les expériences personnelles en ce qui a trait aux comportements sexualisés ou discriminatoires peuvent comprendre des expériences qui remontent à 1972.

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir personnellement subi, à un moment ou à un autre de leur carrière militaire, chacun des comportements mesurés dans le cadre du SISFAC. En particulier, les femmes étaient proportionnellement neuf fois plus nombreuses que les hommes (26 % comparativement à 3 %) à avoir entendu des commentaires selon lesquels elles ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe. De plus, elles étaient environ huit fois plus susceptibles d'avoir subi des pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (18 % des femmes par rapport à 2 % des hommes). Plus du tiers (36 %) des femmes de la Force régulière ont été l'objet d'attentions non désirées à un moment ou à un autre depuis leur enrôlement dans les FAC, ce qui dépasse de beaucoup la proportion des hommes disant avoir subi un comportement semblable (7 %).

### **Au cours des 12 derniers mois, un membre de la Première réserve sur cinq a personnellement subi un comportement sexualisé ou discriminatoire**

Environ 4 réservistes sur 5 (82 %) ont subi un comportement sexualisé ou en ont été témoins (c.-à-d. avoir vu un tel comportement ou entendu des propos). Comme c'était le cas au sein de la Force régulière, les comportements observés ou subis le plus souvent étaient les blagues à caractère sexuel (78 %), les commentaires sexuels inappropriés (38 %) et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (36 %). Le tiers (35 %) des réservistes ont été témoins ou l'objet d'un comportement discriminatoire, proportion également semblable à celle observée chez les membres de la Force régulière. Dans la plupart des cas, la proportion des réservistes qui ont été témoins ou l'objet de comportements de ce genre était semblable à celle des membres de la Force régulière, mais il convient de souligner que, de par la nature de leur service, beaucoup de réservistes passent moins de temps que les membres de la Force régulière dans un milieu de travail militaire ou en compagnie d'autres militaires.

Le cinquième des réservistes (20 %), soit environ 5 080 personnes, ont personnellement subi au moins une forme de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois, ce qui représente trois points de pourcentage de plus que la proportion de membres de la Force régulière ciblés par au moins un comportement (17 %) (tableau 13). Les blagues à caractère sexuel étaient le type de comportement dont les réservistes ont le plus souvent été personnellement la cible; 15 % d'entre eux en ayant fait l'objet.

Tableau 13

**Membres des Forces armées canadiennes (FAC) ayant subi des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés ou l'agression sexuelle, selon le type de comportement et le type de service, 2016**

Type de comportements	Force régulière†	Première réserve
	pourcentage	
<b>Comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés<sup>1</sup></b>		
<b>Communication verbale ou non verbale inappropriée</b>	<b>15,1</b>	<b>17,9*</b>
Blagues à caractère sexuel	12,9	15,2*
Attentions non désirées	3,8	5,0*
Commentaires sexuels inappropriés	5,2	5,5
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	6,5	7,7*
<b>Matériel sexuellement explicite</b>	<b>2,5</b>	<b>3,3*</b>
Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites	2,4	3,2*
Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement	0,3	0,3 <sup>E</sup>
<b>Contacts inappropriés ou rapports sexuels</b>	<b>5,3</b>	<b>6,6*</b>
Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	1,4	2,0*
Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	1,1	2,0*
Atteintes inappropriées ou rapprochements trop serrés	4,1	4,8*
Le fait de se faire offrir un avantage au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité(e) injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	0,3	0,4
<b>Discrimination fondée sur le sexe</b>	<b>5,4</b>	<b>6,8*</b>
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire	3,9	5,2*
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe	2,3	2,7*
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe	2,1	2,7*
<b>Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	0,7	0,8
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre	0,2	0,2 <sup>E</sup>
<b>Ensemble des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés</b>	<b>17,2</b>	<b>20,1*</b>
<b>Agressions sexuelles</b>		
Attaques de nature sexuelle	0,3	0,4
Contacts sexuels non désirés	1,5	2,2*
Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir	0,2	0,4 <sup>E*</sup>
<b>Total des agressions sexuelles</b>	<b>1,7</b>	<b>2,6*</b>

<sup>E</sup> à utiliser avec prudence\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

1. Les comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés comprennent ceux dont le répondant a indiqué qu'ils étaient dirigés vers lui personnellement. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais qui ne savaient pas s'il était dirigé vers eux personnellement.

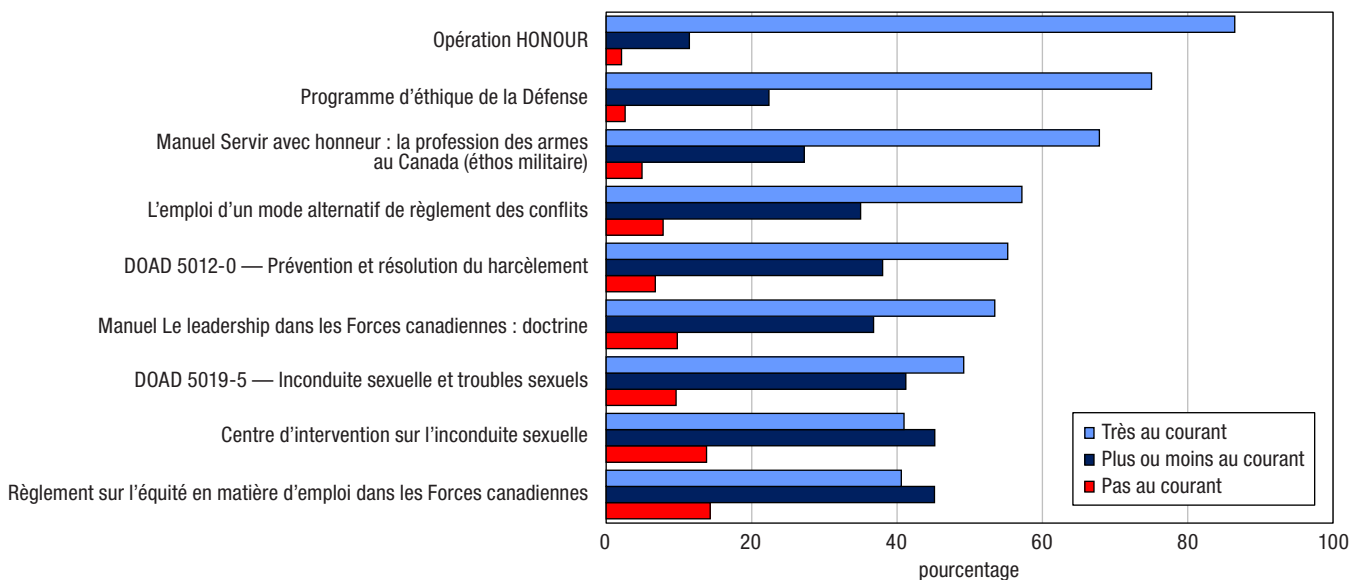
**Note :** Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui mettaient en cause des militaires (des FAC ou étrangers), ou des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

### Section 3 : Connaissance et perception des politiques et des interventions relatives aux inconduites sexuelles

Il y a plusieurs politiques et programmes consacrés ou liés à la gestion des problèmes d'inconduite sexuelle en milieu de travail qui existent au sein des FAC. Les répondants au SISFAC ont été interrogés sur la connaissance qu'ils avaient de neuf directives, politiques ou programmes clés. La grande majorité des membres de la Force régulière étaient très ou plus ou moins au courant des neuf directives, politiques ou programmes (graphique 14). La quasi-totalité (98 %) des membres de la Force régulière étaient plus ou moins ou très au courant de l'opération Honour, la directive la plus connue. En revanche, le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, qui, comme l'opération Honour, a été l'une des mesures mises en œuvre pour donner suite au rapport Deschamps, était moins connu; 41 % des membres de la Force régulière en étaient très au courant et 45 %, plus ou moins au courant.

**Graphique 14**  
**Connaissance des membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) à l'égard des directives, politiques et programmes liés à l'inconduite sexuelle, 2016**

Directive, politique ou programme



Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

### La grande majorité des membres de la Force régulière estiment que les inconduites sexuelles ne sont pas tolérées dans leur unité

Bien que de nombreux membres de la Force régulière croient que, au sens large, les comportements sexuels inappropriés constituent un problème au sein des FAC, la plupart n'estiment pas qu'il s'agit d'un problème dans leur unité actuelle (tableau 14). En particulier, environ 8 membres sur 10 étaient tout à fait d'accord pour dire que les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié étaient ou seraient prises au sérieux (81 %) et que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés dans leur unité actuelle (78 %). Dans les deux cas, une faible proportion (2 % et 3 %, respectivement) des membres de la Force régulière étaient plutôt ou totalement en désaccord sur ces énoncés.



Tableau 14

**Perception des membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) à l'égard de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles au sein des FAC, selon le sexe et certaines expériences personnelles, 2016**

	Subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé au cours des 12 derniers mois		Été victime d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois		Subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé ou été victime d'agression sexuelle, mais pas au cours des 12 derniers mois		Pas subi de comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé ni été victime d'agression sexuelle au cours de sa carrière militaire		Total, ensemble des membres de la Force régulière		
	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Hommes†	Femmes	Total
<b>Perception de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles au sein des FAC</b>	pourcentage										
<b>Les FAC mettent présentement tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés</b>											
Tout à fait d'accord	58	39*	37	27*	59	56*	70	69	65	54*	63
Plutôt d'accord	27	40*	27	41*	30	34*	22	24*	25	33*	26
Plutôt ou totalement en désaccord	6	12*	22	22	5	4*	2	2*	3	6*	4
<b>Les comportements sexuels inappropriés ne sont pas tolérés dans mon unité actuelle</b>											
Tout à fait d'accord	67	53*	40	48*	75	77*	86	86	79	72*	78
Plutôt d'accord	18	25*	24	21	17	16	10	10	13	17*	14
Plutôt ou totalement en désaccord	7	11*	21	19	3	3	1	1	3	5*	3
<b>Les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié sont (ou seraient) prises au sérieux dans mon unité actuelle</b>											
Tout à fait d'accord	76	59*	47	51	80	79	86	85	82	74*	81
Plutôt d'accord	13	20*	21	20	13	13	9	10	11	15*	11
Plutôt ou totalement en désaccord	4	11*	15	19	3	4*	1	1*	2	5*	2
<b>Je fais confiance à ma chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié</b>											
Tout à fait d'accord	60	44*	33	37	61	62*	71	74*	66	60*	65
Plutôt d'accord	22	27*	23	27	24	23	18	18	20	23*	21
Plutôt ou totalement en désaccord	10	18*	26	27	8	7	4	2*	6	9*	6
<b>J'ai reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés</b>											
Tout à fait d'accord	59	44*	35	34	57	58	65	66	62	56*	61
Plutôt d'accord	23	29*	28	27	28	27	23	21*	24	25*	25
Plutôt ou totalement en désaccord	7	13*	15	16	6	8*	4	5*	5	9*	5
<b>Les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les FAC</b>											
Tout à fait d'accord	14	32*	28	50*	14	17*	15	17*	15	22*	16
Plutôt d'accord	18	31*	22	28*	25	33*	20	23*	21	29*	22
Plutôt ou totalement en désaccord	45	17*	28	8*	33	21*	34	26*	36	21*	34

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ( $p < 0,05$ )

† catégorie de référence

**Note :** Les réponses « Ni d'accord ni en désaccord » sont incluses dans le calcul des pourcentages, mais ne sont pas indiquées dans le tableau. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

**Source :** Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016.

En général, les membres de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle avaient les perceptions les plus négatives de l'intervention des FAC en cas d'inconduites sexuelles en milieu de travail. Par exemple, 22 % des femmes et des hommes qui avaient été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois n'étaient pas d'avis que les FAC mettaient présentement tout en œuvre pour prévenir les comportements sexuels inappropriés en milieu de travail, comparativement à 2 % des membres de la Force régulière n'ayant jamais subi d'agression sexuelle ou été ciblés par un comportement sexualisé ou discriminatoire. Cela étant dit, la majorité des membres de la Force régulière avaient tout de même des perceptions positives de l'état de leur unité actuelle. En effet, parmi ceux qui avaient été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, 69 % des femmes et 64 % des

hommes étaient d'avis que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés dans leur unité actuelle, tandis que 71 % des femmes et 68 % des hommes croyaient que les plaintes étaient ou seraient prises au sérieux<sup>38</sup>.

### **Selon plus du tiers des membres, les comportements sexuels inappropriés sont un problème au sein des FAC**

Malgré les perceptions généralement positives de l'intervention des FAC en cas de comportements sexuels inappropriés, et de l'intervention ou de la possible intervention de leur unité actuelle en particulier, plus du tiers (38 %) des membres de la Force régulière s'accordent pour dire que les comportements sexuels inappropriés sont un problème au sein des FAC. Environ le tiers (36 %) des hommes étaient d'accord pour dire que les comportements sexuels inappropriés étaient un problème au sein des FAC, soit la même proportion que celle des hommes qui étaient en désaccord avec cet énoncé (36 %). Parmi les femmes, cependant, une différence considérable a été constatée, 51 % des femmes servant dans la Force régulière estimaient que les comportements sexuels inappropriés étaient un problème au sein des FAC, alors que 21 % des femmes ne croyaient pas qu'il s'agissait d'un problème. Ces perceptions étaient semblables parmi les membres de la Force régulière, peu importe la durée du service dans les FAC.

Les membres de la Force régulière qui ont subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ou qui ont été victimes d'agression sexuelle étaient plus susceptibles de considérer que les comportements sexuels inappropriés étaient un problème au sein des FAC. Plus des trois quarts des femmes (79 %) et de la moitié des hommes (51 %) qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois étaient d'avis que les comportements sexuels inappropriés sont un problème au sein des FAC.

Parmi les membres de la Première réserve, 4 membres sur 10 (42 %) étaient d'accord pour dire que les comportements sexuels inappropriés sont un problème au sein des FAC. Cette proportion était de près de 20 points de pourcentage plus élevée chez les réservistes de sexe féminin que chez ceux de sexe masculin (57 % par rapport à 38 %). Toutefois, comme c'était le cas parmi les membres de la Force régulière, les réservistes avaient tendance à être tout à fait d'accord pour dire que, dans leur unité actuelle, les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés (76 %) et les plaintes étaient ou seraient prises au sérieux (80 %).

### **La perception de l'efficacité de l'opération Honour varie**

Dans le cadre du plan d'action élaboré pour donner suite au rapport Deschamps, l'opération Honour a été mise en œuvre en août 2015 à l'échelle des FAC. L'opération Honour est un programme ayant pour objet de mettre fin aux comportements sexuels inappropriés en milieu de travail et d'apporter du soutien aux membres des FAC qui ont été touchés. Cette opération comprend la tenue de consultations avec des intervenants clés dans le but d'élaborer des politiques ainsi que des programmes de sensibilisation et de formation liés à ces objectifs (Forces armées canadiennes, 2016). Dans l'ensemble, le tiers (32 %) des membres de la Force régulière étaient d'opinion que l'opération Honour se révélerait très ou extrêmement efficace. En outre, 37 % étaient d'avis que cette opération serait moyennement efficace. Selon l'autre tranche de 30 %, l'opération Honour ne serait pas efficace du tout ou ne serait que légèrement efficace.<sup>39</sup>

Les officiers subalternes et les militaires du rang subalterne, qui étaient plus susceptibles d'être témoins ou la cible de comportements sexualisés ou discriminatoires, étaient moins optimistes quant à l'efficacité future de l'opération Honour. Les membres de la Force régulière qui étaient d'opinion que l'opération Honour se révélerait très ou extrêmement efficace étaient proportionnellement les moins nombreux parmi les officiers subalternes (27 %), suivis des militaires du rang subalterne (30 %), des officiers supérieurs (35 %) et des militaires du rang supérieur (39 %).

Les proportions des membres de la Force régulière qui croyaient que l'opération Honour se révélerait très ou extrêmement efficace étaient semblables d'une organisation de commandement à l'autre, elles variaient entre 30 % dans la Marine et l'Aviation et 35 % dans le Commandement du personnel militaire et d'autres organisations de commandement. En revanche, le fait d'avoir été agressé sexuellement au cours des 12 derniers mois avait une

---

38. Les membres de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois ne servaient pas nécessairement au sein de leur unité actuelle au moment de l'incident.  
39. En raison de l'arrondissement, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

profonde incidence sur les perceptions. En particulier, 6 membres de la Force régulière sur 10 (59 %) ayant été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois étaient d'avis que l'opération Honour ne serait pas efficace du tout ou ne serait que légèrement efficace. C'est plus du double de la proportion correspondante chez ceux qui n'ont pas été victimes d'agression sexuelle (30 %).

## Section 4 : Résumé et méthodologie et sources de données

### Résumé

Dans le cadre du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, les membres actifs de la Force régulière et de la Première réserve des FAC ont été interrogés sur les expériences qu'ils ont vécues au chapitre de l'agression sexuelle, du comportement sexualisé général et du comportement discriminatoire dans le milieu de travail militaire ou mettant en cause d'autres militaires ou bien des employés ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale, tant au cours des 12 derniers mois que depuis leur enrôlement dans les FAC.

Environ 1 000 membres de la Force régulière des FAC ont déclaré avoir été agressés sexuellement (c.-à-d. les victimes d'attaque de nature sexuelle, d'activité sexuelle à laquelle elles ne pouvaient pas consentir ou de contacts sexuels non désirés) au cours des 12 derniers mois, ce qui représente 1,7 % de la population totale de la Force régulière. Les contacts sexuels non désirés, mentionnés par 1,5 % des membres de la Force régulière, étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle, alors que les attaques de nature sexuelle (0,3 %) et l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir (0,2 %) étaient relativement moins fréquentes.

Au sein de la Force régulière, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir subi une agression sexuelle (4,8 % et 1,2 %, respectivement). Depuis leur enrôlement dans les FAC, 27,3 % des femmes et 3,8 % des hommes ont été agressés sexuellement dans le milieu de travail militaire ou par un autre militaire.

Les comportements sexualisés étaient une expérience relativement courante parmi les membres de la Force régulière, 4 membres sur 5 (80 %) ayant observé ou subi au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des derniers 12 mois. Les blagues à caractère sexuel étaient de loin le type de comportement sexualisé le plus courant, plus des trois quarts (76 %) des membres de la Force régulière en ayant fait état.

Environ 1 membre de la Force régulière sur 5 (17 %) a dit avoir personnellement subi un comportement sexualisé ou discriminatoire ou en avoir personnellement été la cible. Les femmes étaient environ deux fois plus susceptibles que les hommes d'avoir été ciblées par un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois (31 % par rapport à 15 %). En particulier, les membres de sexe féminin de la Force régulière de moins de 24 ans étaient les plus susceptibles d'avoir personnellement subi un comportement sexualisé ou discriminatoire (54 %).

Parmi les membres de la Première réserve, 2,6 % ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 derniers mois. De plus, 1 réserviste sur 5 (20 %) a été ciblé par au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 derniers mois. Comme c'était le cas parmi les membres de la Force régulière, les femmes de la Première réserve étaient plus susceptibles que les hommes d'être agressées sexuellement ou de subir personnellement un comportement sexualisé ou discriminatoire.

Lorsqu'il était question de leur unité actuelle, la plupart des membres de la Force régulière étaient tout à fait d'accord pour dire que les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié y étaient ou y seraient prises au sérieux (81 %) et que les inconduites sexuelles n'y étaient pas tolérées (78 %). Toutefois, lorsqu'il s'agissait des FAC dans leur ensemble, 36 % des hommes et 51 % des femmes estimaient que les comportements sexuels inappropriés étaient un problème. Ceux et celles qui avaient été victimes d'agression sexuelle ou qui avaient personnellement subi un comportement sexualisé ou discriminatoire étaient plus susceptibles d'être d'avis que les comportements sexuels inappropriés étaient un problème au sein des FAC.

Dans l'ensemble, les résultats du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes sont conformes aux recherches menées précédemment dans le contexte militaire tant au Canada qu'à l'échelle internationale. Les femmes de la Force régulière sont plus susceptibles que leurs homologues de sexe masculin d'être victimes d'une agression sexuelle ou de subir personnellement un comportement sexualisé ou discriminatoire qui survient dans le milieu de travail militaire ou qui met en cause d'autres militaires, particulièrement lorsque d'autres facteurs associés à une prévalence plus élevée, comme l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, sont pris en compte. En outre, les femmes sont plus susceptibles d'être témoins de commentaires ou de comportements sexualisés généralisés ou discriminatoires qu'elles jugent offensants.

## Méthodologie et sources de données

Le présent rapport est fondé sur les données du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, mené en 2016. La population cible se composait de tous les membres actifs de la Force régulière et de la Première réserve. Le SISFAC a été mené uniquement auprès des membres actuels des FAC. Par conséquent, ceux qui ont pu être en congé administratif, médical ou parental ou ceux qui ont pu choisir de quitter les FAC par suite de leur victimisation ou pour toute autre raison n'ont pas été inclus dans le sondage. Le questionnaire a été envoyé par voie électronique à tous les membres de la population cible; ainsi, aucun échantillonnage n'a été effectué. La collecte des données s'est déroulée d'avril à juin 2016. Les réponses ont été obtenues au moyen d'un questionnaire électronique.

La population cible comprenait 81 700 membres de la Force régulière et de la Première réserve. De ce nombre, 43 442 ont transmis un questionnaire rempli. Les membres de la Force régulière, sur qui le présent rapport analytique était axé, ont affiché un taux de réponse (61 %) supérieur à celui des membres de la Première réserve (36 %). Les taux de réponse étaient plus élevés parmi les femmes que parmi les hommes tant de la Force régulière (70 % par rapport à 60 %) que de la Première réserve (46 % par rapport à 33 %).

Les répondants qui ont transmis un questionnaire rempli ont fait l'objet d'une pondération de façon que leurs réponses représentent tous les éléments actifs de la Force régulière et de la Première réserve des FAC. Après pondération, les réponses transmises représentent environ 56 200 membres de la Force régulière et approximativement 26 000 membres de la Première réserve.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les documents suivants : [SISFAC de 2016](#)

## Références

- Antecol, Heather, et Deborah Cobb-Clark. 2006. « The sexual harassment of female active-duty personnel: Effects on job satisfaction and intentions to remain in the military », *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 61, n° 1, p. 55 à 80.
- Berdahl, Jennifer L., et Karl Aquino. 2009. « Sexual behaviour at work: Fun or folly? », *Journal of Applied Psychology*, vol. 94, n° 1, p. 34 à 47.
- Castro, Carl Andrew, et autres. 2015. « Sexual assault in the military », *Current Psychiatry Reports*, vol. 17, n° 54, p. 1 à 13.
- Chan, Darius K.S., et autres. 2008. « Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review », *Psychology of Women Quarterly*, vol. 32, n° 4, p. 362 à 376.
- Commission australienne des droits de la personne. 2012. *Working without fear: Results of the 2012 Sexual Harassment National Telephone Survey*.
- Deschamps, Marie. 2015. *Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes*.
- Forces armées canadiennes. 2016. *Rapport d'étape des Forces armées canadiennes sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés*.
- Gill, Ritu, et Angela R. Febraro. 2013. « Experiences and perceptions of sexual harassment in the Canadian Forces Combat Arms », *Violence Against Women*, vol. 19, n° 2, p. 269 à 287.
- Hershcovis, M. Sandy, et Julian Barling. 2010. « Comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment », *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, n° 5, p. 874 à 888.
- Kong, Rebecca, et autres. 2003. « Les infractions sexuelles au Canada », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada, vol. 23, n° 6.
- Larsen, Sadie E., et Louise F. Fitzgerald. 2011. « PTSD symptoms and sexual harassment: The role of attributions and perceived control », *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 26, n° 13, p. 2555 à 2567.
- Leblanc, Manon et Julie Coulthard. 2015. « *The Canadian Forces Workplace Harassment Survey: Findings from Designated Group Members* ». Directeur general – Recherche et analyse (Personnel militaire), lettre scientifique DRDC-RDDC-2015-L179, juin 2015.
- Magley, Vicky J., et autres. 1999. « The impact of sexual harassment on military personnel: Is it the same for men and women? », *Military Psychology*, vol. 11, n° 3, p. 283 à 302.
- Maher, Timothy M. 2010. « Police sexual misconduct: Female police officers' views regarding its nature and extent », *Women & Criminal Justice*, vol. 20, n° 3, p. 263 à 282.
- Ministère de la Défense nationale. 2016. Documentation, <http://www.forces.gc.ca/fr/nouvelles/article/page?doc=les-femmes-dans-les-forces-armees-canadiennes/ildcias0> (site consulté le 20 juillet 2016).
- Ministry of Defence. 2015. *Sexual harassment: A study of servicemen and servicewomen. An investigation into the nature, prevalence, prevention and management of sexual harassment within the British Army*.

Morrall, Andrew R., Kristie L. Gore et Terry L. Schell. (dir. de publ.). 2015. *Sexual assault and sexual harassment in the U.S. military, Volume 2: Estimates for Department of Defense service members from the 2014 RAND Military Workplace Study*, RAND Corporation, Santa Monica.

Perreault, Samuel. 2015. « La victimisation criminelle au Canada, 2014 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.

Snyder, Jamie A., Heidi L. Scherer et Bonnie S. Fisher. 2012. « Social organization and social ties: Their effects on sexual harassment victimization in the workplace », *Work*, vol. 42, n° 1, p. 137 à 150.

Sojo, Victor E., Robert E. Wood et Anna E. Genat. 2016. « Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis », *Psychology of Women Quarterly*, vol. 40, n° 1, p. 10 à 40.

Statistique Canada. 1993. « Enquête sur la violence envers les femmes », *Le Quotidien*, 18 novembre, produit n° 11-001-E au catalogue de Statistique Canada.

Topa Cantisano, Gabriela, Jose Francisco Morales Domínguez et Marco Depolo. 2008. « Perceived sexual harassment at work: Meta-analysis and structural model of antecedents and consequences », *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 11, n° 1, p. 207 à 218.

Willness, Chelsea R., Piers Steel et Kibeom Lee. 2007. « A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment », *Personnel Psychology*, vol. 60, n° 1, p. 127 à 162.