

N° 85-603-X au catalogue
ISBN 978-0-660-29977-8

Les inconduites sexuelles dans la Première réserve des Forces armées canadiennes, 2018

par Marta Burczycka

Date de diffusion : le 22 mai 2019



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.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à 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 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.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2019

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

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Faits saillants | 4 |
| Introduction | 6 |
| Section 1 : Agression sexuelle | 10 |
| Section 2 : Comportements sexualisés et discriminatoires | 25 |
| Section 3 : Connaissance et perception des politiques et des interventions relatives aux inconduites sexuelles | 57 |
| Section 4 : Résumé, méthodologie et sources de données | 64 |
| Références | 67 |

Faits saillants

Section 1 : Agression sexuelle

- En 2018, environ 600 membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes (FAC) ont indiqué avoir été agressés sexuellement dans le milieu de travail militaire ou par un militaire ou bien un civil ou un sous-traitant du ministère de la Défense nationale au cours des 12 mois précédents. Cela représentait 2,2 % de l'ensemble des membres de la Première réserve, proportion statistiquement inchangée par rapport à 2016.
- Environ 1 femme réserviste sur 14 (7,0 %) — plus de 300 femmes — a déclaré avoir été agressée sexuellement dans le milieu de travail militaire au cours des 12 mois précédents, comparativement à 1,2 % des hommes réservistes.
- Les contacts sexuels non désirés étaient la forme d'agression sexuelle la plus courante, laquelle a été subie par 1,9 % des membres de la Première réserve; venaient ensuite les attaques de nature sexuelle (0,5 %) et l'activité sexuelle à laquelle la personne ne pouvait pas consentir parce qu'elle était inapte à le faire ou parce qu'elle a été forcée d'une façon non physique (0,4 %). Environ 1 victime sur 5 (21 %) avait subi plus d'un type d'agression sexuelle.
- La plupart des agressions sexuelles impliquaient un pair dans le milieu de travail militaire (54 %). Toutefois, dans le cas précis des femmes réservistes, une importante proportion d'agressions sexuelles impliquaient un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur (51 %).
- La proportion d'agressions sexuelles perpétrées par un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à la victime a augmenté de 2016 à 2018 (passant de 33 % à 44 %). Il n'y a eu de variation significative pour aucun autre type de lien de l'agresseur avec la victime au cours de cette période.
- En 2018, les réservistes ont indiqué que moins du tiers (30 %) des agressions sexuelles avaient été signalées à une personne en position d'autorité, ce qui représente une hausse significative par rapport à 2016 (18 %).

Section 2 : Comportements sexualisés et discriminatoires

- De 2016 à 2018, la proportion de membres de la Première réserve qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexuels ou discriminatoires inappropriés a diminué, passant de 8 réservistes sur 10 (82 %) à 7 sur 10 (71 %). Cette baisse est principalement attribuable aux diminutions observées chez les hommes réservistes.
- Les proportions de réservistes qui ont été témoins ou l'objet d'attouchements inappropriés ou de rapprochements trop serrés, ou encore de pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, n'ont pas diminué de 2016 à 2018, ni la proportion de réservistes qui se sont fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou qui ont été témoins de ce comportement. Certains de ces comportements comptaient également parmi les plus susceptibles de se produire lorsque deux personnes se trouvaient seules ensemble et où les femmes étaient les personnes les plus ciblées.
- De 2016 à 2018, il y a eu une diminution des proportions de réservistes qui ont personnellement été ciblés par des communications verbales ou non verbales inappropriées (leur proportion étant passée de 18 % à 14 %), des comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite (leur proportion étant passée de 3,3 % à 2,4 %) et de la discrimination fondée sur le sexe (leur proportion étant passée de 6,8 % à 5,7 %).
- Comme pour les agressions sexuelles, le pourcentage de signalements des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés à une personne en position d'autorité a augmenté de 2016 (25 %) à 2018 (30 %).
- Un peu moins de la moitié des réservistes qui avaient été témoins de discrimination (47 %) et de communications sexuelles inappropriées (44 %) ont dit avoir pris des mesures dans au moins un cas, tout comme 42 % de ceux qui ont été témoins d'autres types de comportements sexuels inappropriés (p. ex. matériel inapproprié, contacts sexuels non désirés). Ceux qui ont pris des mesures étaient généralement plus susceptibles d'intervenir eux-mêmes que de communiquer avec une personne en position d'autorité.

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

- En général, les membres de la Première réserve avaient des opinions favorables sur la façon dont les FAC interviennent en cas d'inconduites sexuelles dans leur milieu de travail. Par exemple, 7 réservistes sur 10 étaient tout à fait d'accord pour dire que les FAC mettent présentement tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexualisés inappropriés (73 %). La proportion de réservistes qui étaient tout à fait d'accord a augmenté de 14 points de pourcentage de 2016 à 2018.
- Selon plusieurs mesures différentes, les femmes réservistes en général et les réservistes qui avaient été victimes d'agression sexuelle ou subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés étaient moins susceptibles que les autres d'avoir des opinions favorables des interventions des FAC en cas d'inconduites sexuelles.
- De plus en plus de réservistes, en particulier les hommes ainsi que les personnes qui n'avaient pas été victimes d'agression sexuelle ou d'inconduites sexuelles au cours de l'année précédente, étaient d'avis que les inconduites sexuelles dans les FAC étaient un problème. L'augmentation de la proportion de réservistes qui étaient tout à fait d'accord pour dire que les inconduites sexuelles étaient un problème dans les FAC — proportion qui est passée de 17 % en 2016 à 20 % en 2018 — porte à croire à une sensibilisation croissante à la façon de reconnaître les inconduites et à leurs répercussions.

Les inconduites sexuelles dans la Première réserve des Forces armées canadiennes, 2018

par Marta Burczycka

Introduction

Dans toute organisation, les inconduites sexuelles peuvent signaler l'existence de déséquilibres de pouvoir entre les personnes impliquées. Lorsqu'ils se produisent en milieu de travail, les comportements allant des blagues à caractère sexuel aux agressions sexuelles en passant par la discrimination peuvent créer un environnement dans lequel les membres ne se sentent ni à l'aise, ni respectés, ni en sécurité. De récents développements au Canada et ailleurs viennent alimenter le débat continu sur les inconduites sexuelles, leurs formes, leurs causes et leurs effets. Le mouvement #MoiAussi occupe une place importante dans le discours public depuis qu'il a retenu l'attention mondiale en 2017 (Tippett, 2018), et les enquêtes sur le harcèlement au sein de la Gendarmerie royale du Canada ont fait l'objet d'une attention médiatique considérable au Canada (voir par exemple Woo, 2016). Conformément à ce débat sociétal général, un examen externe indépendant mené en 2015 à l'égard des inconduites sexuelles et du harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes (FAC) a révélé qu'une culture de sexualisation s'était profondément enracinée dans le milieu de travail militaire (Deschamps, 2015).

En août 2015, les FAC ont lancé l'opération HONOUR. Depuis la mise en œuvre de cette opération, de nouveaux protocoles de formation et de sensibilisation ont été adoptés, tout comme des programmes conçus pour aider les victimes et encourager le signalement des inconduites, de même que de nombreuses nouvelles politiques visant à lutter contre le harcèlement et les comportements sexuels inappropriés (ministère de la Défense nationale, 2017).

La collecte de données sur les expériences et les perceptions des membres des FAC en ce qui a trait aux inconduites sexuelles dans le milieu de travail militaire a été essentielle à la mise sur pied de ces initiatives. Les FAC ont donné à Statistique Canada le mandat de concevoir et de mener auprès de tous les membres actifs des FAC un sondage à participation volontaire appelé le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC). Les résultats du premier cycle du sondage, réalisé en 2016, portaient sur les expériences des membres de la Force régulière et ont révélé qu'il était relativement courant dans le milieu de travail militaire d'être témoin ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires (Cotter, 2016). De plus, les agressions sexuelles¹ étaient plus courantes chez les militaires que dans la population en général. Les femmes² des FAC étaient exposées à un plus grand risque d'être victimes d'agression sexuelle et de subir des comportements sexuels ou discriminatoires — résultats conformes aux constatations issues d'études précédentes, d'une part menées au sein de la population canadienne en général, et d'autre part axées sur le milieu de travail militaire (Conroy et Cotter, 2017; Gidycz et autres, 2018)³.

Le SISFAC a été répété en 2018, l'objectif étant d'évaluer les variations de la prévalence des agressions sexuelles et des comportements sexualisés ou discriminatoires qui ont pu survenir depuis la mise en œuvre de l'opération HONOUR. Le présent rapport porte sur la prévalence de ces comportements et les tendances qui y sont associées dans le cas précis de la Première réserve des FAC, dans le contexte du sexe, de l'âge, du grade et d'autres facteurs dans la mesure du possible⁴. Certaines comparaisons avec la Force régulière sont également présentées. Pour obtenir des renseignements détaillés sur les membres de la Force régulière, voir « Les inconduites sexuelles dans la Force régulière des Forces armées canadiennes, 2018 » (Cotter, 2019).

1. Pour obtenir la définition de l'agression sexuelle qui est utilisée dans le présent rapport, voir le tableau explicatif 1.
2. Pour les besoins du présent rapport, les termes « femme(s) » et « de genre féminin » sont utilisés de façon interchangeable, tout comme les termes « homme(s) » et « de genre masculin », malgré le fait que certains réservistes disent appartenir à un genre (homme ou femme) qui ne correspond pas à leur sexe à la naissance (masculin ou féminin). Les données figurant dans le corps principal du rapport sont fondées sur le genre déclaré, mais les termes « femmes réservistes » et « hommes réservistes » sont utilisés pour que le rapport soit plus facile à lire. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le genre et le sexe des réservistes, voir l'encadré 3.
3. À la fin de l'exercice 2017-2018, 15,4 % des membres des Forces armées canadiennes étaient des femmes (ministère de la Défense nationale, 2018).
4. Sauf indication contraire, les différences dont il est question dans le texte sont statistiquement significatives à $p < 0,05$.

Le service dans la Première réserve chevauche celui dans la Force régulière de plusieurs façons. Par exemple, environ 19 % des réservistes interrogés en 2015 ont indiqué qu'ils avaient servi dans la Force régulière avant de s'engager dans la Première réserve (Anderson, 2018). La Première réserve constitue toutefois une population unique au sein des FAC dont les caractéristiques ont une incidence sur les relations de ses membres avec le milieu de travail militaire. Par exemple, les réservistes en tant que groupe sont plus jeunes que leurs collègues de la Force régulière : en 2018, 54 % avaient moins de 30 ans, comparativement à 27 % des membres de la Force régulière. Avant tout, les membres de la Première réserve sont principalement des employés à temps partiel, qui concilient leur service dans les FAC avec des études universitaires ou une carrière dans le monde civil. Comme l'a souligné Anderson (2018), [TRADUCTION] « il est important de se rappeler cette différence clé au moment d'examiner les expériences, les perceptions et les attitudes des membres de la Première réserve » (p. 3). Le fait que, de façon générale, les réservistes passent moins de temps dans un milieu de travail militaire peut influencer sur leur degré d'exposition à la culture en milieu de travail des FAC et à leurs programmes et initiatives de formation. On peut aussi s'attendre à ce que le temps passé par les réservistes en milieu universitaire ou en milieu de travail civil puisse influencer sur leur perception des contextes sociaux dans lesquels ils se trouvent, y compris leur période d'emploi dans le milieu de travail militaire.

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 (SISFAC), comprend les agressions sexuelles, les comportements sexualisés 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 (Kong et autres, 2003; Statistique Canada, 1993). 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 impliquaient des militaires, des civils du ministère de la Défense nationale (MDN) ou des sous-traitants du MDN; ceux qui impliquaient des membres de la famille ou des partenaires amoureux qui étaient aussi des membres des Forces armées canadiennes (FAC), des civils du MDN ou des sous-traitants du MDN.

Comportements sexualisés ou discriminatoires

Dans le cadre du SISFAC, les répondants ont été interrogés sur 15 comportements dont ils ont pu être témoins (oculaires ou auditifs) ou l'objet, et dont ils ont pu être personnellement ciblés. Ces comportements se divisent en cinq grands groupes (voir le tableau de l'encadré 1) qui composent, avec les agressions sexuelles, les inconduites sexuelles. À quelques modifications terminologiques mineures près, ces questions ont également été posées lors du premier cycle du SISFAC.

Encadré 1

Mesurer les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes

Tableau explicatif 1

Comportements compris dans la définition des inconduites sexuelles

| Thème | Catégorie | Énoncé du questionnaire |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agression sexuelle | Attaque de nature sexuelle | Vous a forcé 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 | Attouchements sexuels non désirés sur vous, ce qui comprend les attouchements, les agrippements, les baisers ou les caresses posés contre votre gré |
| | Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir | Vous a obligé à vous livrer à une activité sexuelle à laquelle vous ne pouviez pas consentir, ce qui comprend le fait d'être sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou d'être manipulé ou forcé d'une autre façon que physiquement |
| Comportements sexualisés | Communication verbale ou non verbale inappropriée | Blaques 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 |
| | | Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement |
| Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés | 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 | |
| Comportements discriminatoires | Discrimination fondée sur le sexe | Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles |
| | | Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter ¹ |
| | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre | Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme |
| | | Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes |

1. Dans le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes de 2016, cet élément se lisait comme suit : « Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme ou une femme devrait le faire ».

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 est axée sur les membres de la Première réserve. Contrairement à la Force régulière, la Première réserve se compose principalement de membres à temps partiel (classe A) 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 (FAC) pour des périodes allant de plusieurs semaines à plusieurs années. Cela peut comprendre un emploi à temps plein pour des rôles non opérationnels, comme l'instruction ou le soutien d'une unité opérationnelle (classe B) ou un déploiement à temps plein dans le cadre d'opérations nationales ou internationales (classe C). Certaines comparaisons entre les membres de la Première réserve et ceux de la Force régulière sont incluses dans le présent rapport. Pour obtenir une analyse détaillée des inconduites sexuelles dans la Force régulière, voir la publication de Cotter (2019).

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, officier marinier, 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. Il convient de noter que, dans le contexte militaire, la notion de milieu de travail et d'heures de travail est souvent moins rigide ou facile à distinguer que dans le contexte civil (Gidycz et autres, 2018).

Section 1 : Agression sexuelle

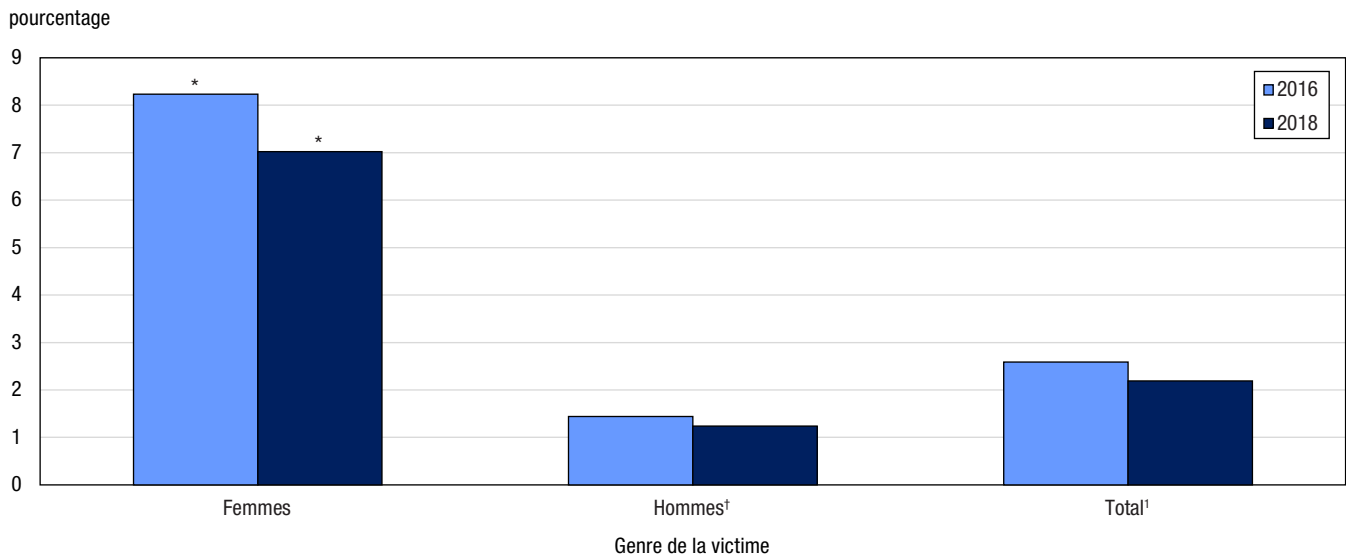
L'agression sexuelle compte parmi les crimes violents les plus graves. Lorsqu'elle se produit dans le contexte du milieu de travail, elle peut avoir des conséquences particulières pour les victimes ainsi que pour leur entourage (Garrett, 2011). Le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) avait pour objet de mesurer la prévalence des agressions sexuelles dans la Première réserve au moyen de trois questions conçues pour être comparables aux définitions d'agression sexuelle prévues au *Code criminel* (voir l'encadré 1). Les réservistes ont été interrogés sur leurs expériences en ce qui a trait à des agressions sexuelles qui sont survenues dans le milieu de travail militaire ou qui ont été perpétrées par des militaires ou bien par des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale (MDN) au cours des 12 mois précédant le sondage. Il importe de souligner que les résultats du sondage tiennent compte uniquement des expériences des membres encore actifs des FAC⁵ et non des membres ayant quitté les FAC pour quelque raison que ce soit, notamment parce qu'ils ont été victimisés.

La prévalence des agressions sexuelles chez les membres de la Première réserve demeure stable

En 2018, environ 600 membres de la Première réserve, soit 2,2 % des réservistes, ont indiqué avoir été agressés sexuellement dans le milieu de travail militaire ou par un militaire ou bien un civil ou un sous-traitant du MDN au cours des 12 mois précédant le sondage (tableau 1; graphique 1). Cette proportion ne différait pas de façon statistiquement significative de celle des réservistes qui avaient été agressés sexuellement en 2016 (2,6 %)⁶.

Graphique 1

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime, 2016 et 2018



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

† catégorie de référence

¹ En 2018, comprend les personnes de diverses identités de genre et celles dont le genre n'a pas été précisé. En 2016, comprend les réservistes dont le sexe n'a pas été précisé.

Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 et 2018.

- Les membres des Forces armées canadiennes 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.
- Les données de l'Enquête sociale générale (ESG) sur la sécurité des Canadiens (victimisation) montrent que le taux d'agressions sexuelles autodéclarées est stable au Canada depuis 1999 (Conroy et Cotter, 2017; Perreault, 2015). Les données autodéclarées les plus récentes sur les agressions sexuelles au sein de la population canadienne ont été recueillies en 2014. Bien que l'ESG utilise des questions semblables à celles du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC), sa population cible diffère grandement de celle du SISFAC. De plus, les conversations au sujet des inconduites sexuelles entendues dans le discours public canadien depuis ce temps ont sans doute eu un effet sur la façon dont les victimes d'agression sexuelle définissent leurs expériences et sur leur choix de divulguer ces incidents ou non (voir Rotenberg et Cotter, 2018).

En ce qui concerne les types particuliers d'agression sexuelle dont ont été victimes les membres de la Première réserve, les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante, touchant 1,9 % des réservistes en 2018. Les attaques de nature sexuelle étaient moins fréquentes (0,5 %), tout comme les incidents où une personne a été obligée de se livrer à une activité sexuelle à laquelle elle ne pouvait pas consentir parce qu'elle était sous l'effet de l'alcool ou qu'elle a été manipulée ou forcée d'une façon non physique (0,4 %). Les deux tiers (67 %) des victimes de tout type d'agression sexuelle ont indiqué que les contacts sexuels non désirés étaient le seul type d'agression dont elles avaient été l'objet, tandis que 6,1 %^E ont déclaré qu'elles avaient subi uniquement des attaques de nature sexuelle. En outre, 21 % ont déclaré avoir subi plus d'une forme d'agression sexuelle au cours des 12 mois précédents.

Tableau 1
Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime et le type d'agression sexuelle, 2016 et 2018

| Genre | Attaque de nature sexuelle | | Contacts sexuels non désirés | | Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir | | Total — Agression sexuelle ¹ | |
|------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------|-------------|
| | nombre | pourcentage | nombre | pourcentage | nombre | pourcentage | nombre | pourcentage |
| 2018 | | | | | | | | |
| Victimes de genre féminin | 110 | 2,5 | 250 | 5,8* | 80 ^E | 1,9 ^E | 310 | 7,0* |
| Victimes de genre masculin [†] | F | F | 260 | 1,2 | F | F | 280 | 1,2 |
| Victimes de diverses identités de genre ² | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Total des victimes | 150 | 0,5 | 520 | 1,9 | 110 | 0,4 | 600 | 2,2 |
| 2016 | | | | | | | | |
| Victimes de genre féminin | 80 | 1,9 | 290 | 6,7* | 70 ^E | 1,5 ^E | 360 | 8,2* |
| Victimes de genre masculin [†] | F | F | 280 | 1,3 | F | F | 310 | 1,4 |
| Total des victimes | 100 | 0,4 | 580 | 2,2 | 100^E | 0,4^E | 680 | 2,6 |

^E 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. Le total ne correspond pas à la somme des catégories d'agression sexuelle, puisqu'elles ne sont pas mutuellement exclusives. On a demandé aux répondants d'indiquer chaque type d'agression sexuelle dont ils ont été victimes. Le total correspond au nombre de membres de la Première réserve qui ont déclaré avoir été victimes d'au moins un type d'agression sexuelle.

2. La population de diverses identités de genre comprend les personnes qui déclarent un genre autre que le genre masculin ou féminin, celles qui déclarent ne pas être certaines de leur genre, celles qui déclarent être à la fois de genre masculin et de genre féminin et celles qui déclarent n'être ni l'un ni l'autre. Cette catégorie a été ajoutée au cycle de 2018 dans le cadre des mises à jour des normes de Statistique Canada relatives à la collecte de renseignements sur le sexe et le genre. Par conséquent, il n'existe pas de renseignements comparables pour 2016.

Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils 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. Les différences entre 2016 et 2018 ne sont pas statistiquement significatives.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 et 2018.

Les femmes réservistes sont exposées à un plus grand risque d'être victimes d'agression sexuelle que les hommes réservistes

Les études démontrent invariablement que, au Canada, les femmes sont exposées à un plus grand risque d'être agressées sexuellement que les hommes (Conroy et Cotter, 2017; Perreault, 2015); il en va de même dans la Première réserve canadienne. Selon les résultats du SISFAC de 2018, la Première réserve est une organisation qui compte cinq fois plus d'hommes que de femmes — en 2018, environ 23 000 hommes réservistes y étaient enrôlés (83 %), comparativement à 4 400 femmes réservistes (16 %). Malgré cette sous-représentation, les femmes réservistes représentaient un peu plus de la moitié des victimes d'agression sexuelle (51 %), alors que 47 % des victimes étaient des hommes⁷. Au total, 7,0 % des femmes réservistes — plus de 300 femmes — ont déclaré

^E signifie « à utiliser avec prudence ».

Note : Les valeurs accompagnées de ce signe ont un coefficient de variation (c.v.) qui se situe dans un intervalle de fiabilité acceptable, mais qui est suffisamment élevé pour qu'une variation significative par rapport à la valeur déclarée soit possible. Les valeurs accompagnées du signe « F » ont un c.v. qui se situe à l'extérieur de l'intervalle de fiabilité acceptable. Dans les deux cas, des c.v. élevés sont le reflet de la petite taille de l'échantillon (faible nombre) servant au calcul de l'estimation.

7. Dans le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes de 2018, nous avons demandé aux réservistes s'ils se considéraient comme transgenres ou de diverses identités de genre — c'est-à-dire si leur sexe à la naissance ne correspondait pas à leur genre ou s'ils disaient appartenir à un genre autre que le genre masculin ou féminin, s'ils étaient incertains de leur genre, s'ils disaient être à la fois de genre masculin et de genre féminin ou n'être ni l'un ni l'autre. Environ 60E membres (0,2 %E) disaient être transgenres ou de diverses identités de genre. En raison de la petite taille de cet échantillon, les expériences vécues par ce groupe en ce qui a trait aux agressions sexuelles et aux comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés n'ont pas pu faire l'objet d'une analyse statistique. Voir l'encadré 3 pour obtenir plus de renseignements.

avoir été agressées sexuellement au cours des 12 mois précédents, par rapport à 1,2 % des hommes réservistes (également environ 300 hommes). Par comparaison, en 2016, 8,2 % des femmes réservistes et 1,4 % des hommes réservistes ont indiqué avoir été victimes d'agression sexuelle; toutefois, ces proportions ne différaient pas de façon significative par rapport à 2018.

Comme pour la population canadienne en général (Conroy et Cotter, 2017), les jeunes réservistes étaient exposés à un plus grand risque d'être victimes d'agression sexuelle que leurs homologues plus âgés, 2,8 % des réservistes de 24 ans ou moins et 3,1 % de ceux de 25 à 29 ans ayant déclaré avoir été agressés sexuellement (tableau 2). Le groupe de 24 ans ou moins était également le seul groupe d'âge où la prévalence des agressions sexuelles a varié de façon statistiquement significative de 2016 à 2018. Au cours de cette période, la prévalence des agressions sexuelles a diminué, passant de 4,0 % à 2,8 % chez les réservistes de 24 ans ou moins. Il y a lieu de souligner que cette variation s'explique par une réduction de 18 % à 12 % chez les femmes réservistes de ce groupe d'âge; aucune baisse statistiquement significative n'a été observée chez les hommes réservistes.

Des différences quant à la prévalence des agressions sexuelles chez les réservistes en 2018 ont également été constatées selon le grade. La prévalence des agressions sexuelles parmi les militaires du rang subalterne était plus élevée que chez les militaires du rang supérieur et les officiers subalternes (2,6 % par rapport à 1,3 % et à 1,6 %^E, respectivement). Il convient de souligner que le grade et l'âge sont généralement corrélés et que les agressions sexuelles s'avéraient plus fréquentes chez les jeunes réservistes. Conformément aux variations observées chez les jeunes réservistes, la prévalence des agressions sexuelles parmi les militaires du rang subalterne était légèrement plus faible en 2018 (2,6 %) qu'en 2016 (3,3 %).

Les réservistes s'identifiant aux peuples autochtones⁸ étaient exposés à un plus grand risque d'être victimes d'agression sexuelle que leurs homologues non autochtones en 2018 : 6,1 %^E ont déclaré avoir été agressés sexuellement au cours des 12 mois précédents, une proportion trois fois plus élevée que celle observée chez les réservistes non autochtones (2,0 %). La prévalence des agressions sexuelles chez les réservistes autochtones n'a pas varié de façon statistiquement significative au fil du temps.

8. Le libellé précis de la question du sondage était le suivant : « Êtes-vous un Autochtone, c'est-à-dire Première Nation, Métis ou Inuk (Inuit)? »

Tableau 2

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre et certaines caractéristiques de la victime, 2016 et 2018

| Certaines caractéristiques de la victime | 2018 | | | | 2016 | | | |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------|
| | Victimes de genre masculin | Victimes de genre féminin | Total des victimes ¹ | | Victimes de genre masculin | Victimes de genre féminin | Total des victimes ¹ | |
| | pourcentage | | nombre | pourcentage | pourcentage | | nombre | pourcentage |
| Commandement d'armée | | | | | | | | |
| Armée canadienne [†] | 1,2 | 9,3** | 430 | 2,2 | 1,5 | 8,5** | 440 | 2,4 |
| Marine royale canadienne | 2,4 ^{E*} | 6,0 ^{E***#} | 120 | 3,6* | F | 11 | 120 | 4,0* |
| Aviation royale canadienne | F | F | F | F | F | F | 20 ^E | 1,1 ^{E*} |
| Commandement du personnel militaire | F | F | F | F | F | 7,8 ^E | 70 ^E | 3,7 ^E |
| Autre | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Identité autochtone² | | | | | | | | |
| Autochtone (Première Nation, Métis ou Inuit) | F | F | 70 ^E | 6,1 ^{E*} | 5,3 ^{E*} | F | 70 ^E | 8,1 ^{E*} |
| Non-Autochtone [†] | 1,1 | 6,7** | 540 | 2,0 | 1,3 | 7,8** | 610 | 2,4 |
| Incapacité | | | | | | | | |
| Personne ayant une incapacité | F | F | F | F | F | F | 40 ^E | 5,6 ^{E*} |
| Personne sans incapacité [†] | 1,2 | 6,8** | 570 | 2,1 | 1,4 | 8,1** | 640 | 2,5 |
| Minorité visible | | | | | | | | |
| Appartenant à une minorité visible | F | 11 ^{E*} | 100 ^E | 2,4 ^E | F | 11 ^E | 50 ^E | 1,7 ^{E*} |
| N'appartenant pas à une minorité visible [†] | 1,3 | 6,3** | 500 | 2,2 [#] | 1,6 | 8,0** | 620 | 2,7 |
| Grade | | | | | | | | |
| Militaire du rang subalterne [†] | 1,5 | 8,2** | 480 | 2,6 [#] | 1,9 | 10** | 570 | 3,3 |
| Militaire du rang supérieur | 0,9 ^{E*} | F | 50 | 1,3* | 0,7 ^{E*} | F | 40 ^E | 0,9 ^{E*} |
| Officier subalterne | F | 5,6 ^E | 50 ^E | 1,6 ^{E*} | F | 6,0 ^{E*} | 50 ^E | 1,6 ^{E*} |
| Officier supérieur | F | F | F | F | F | F | 20 ^E | 1,2 ^{E*} |
| Groupe d'âge | | | | | | | | |
| 24 ans ou moins | 1,2 ^E | 12** | 260 | 2,8** | 1,8 ^E | 18** | 340 | 4,0 |
| 25 à 29 ans | 2,2 ^E | 7,8 ^{E**} | 160 | 3,1* | 2,7 ^E | 6,1 ^{E**} | 180 | 3,4 |
| 30 à 34 ans | 1,5 ^E | 6,3 ^{E**} | 80 ^E | 2,4 ^{E*} | F | 5,7 ^E | 60 | 2,0 |
| 35 à 39 ans | F | F | 40 ^E | 1,7 ^E | F | 7,2 ^{E*} | 40 | 1,9 |
| 40 à 44 ans | F | F | F | F | F | F | 20 ^E | 1,2 ^E |
| 45 à 49 ans [†] | F | F | 30 ^E | 1,4 ^E | F | F | F | F |
| 50 ans et plus | F | F | F | F | F | F | 20 | 0,6 |
| Total | 1,2 | 7,0** | 600 | 2,2 | 1,4 | 8,2** | 680 | 2,6 |

^E 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 victimes de genre masculin seulement ($p < 0,05$)

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

[#] valeur significativement différente de l'estimation pour 2016 ($p < 0,05$)

[†] catégorie de référence

1. En 2018, comprend les personnes de diverses identités de genre et celles dont le genre n'a pas été précisé. En 2016, comprend les réservistes dont le sexe n'a pas été précisé.

2. Le libellé précis de la question du sondage était le suivant : « Êtes-vous un Autochtone, c'est-à-dire Première Nation, Métis ou Inuk (Inuit)? »

Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils 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 et 2018.

Aucune différence statistiquement significative quant à la prévalence des agressions sexuelles en 2018 n'a été constatée entre les réservistes disant appartenir à une minorité visible et les autres (2,4 %^E et 2,2 %, respectivement). De même, aucune différence de cette nature n'a été décelée lorsque les agressions sexuelles au sein de ce groupe ont été comparées au fil du temps. Toutefois, dans le cas précis des femmes n'appartenant pas à une minorité visible, la prévalence des agressions sexuelles a diminué, passant de 8,0 % en 2016 à 6,3 % en 2018. Aucune variation concomitante n'a été relevée chez les femmes disant appartenir à une minorité visible (11 %^E tant en 2016 qu'en 2018).

Il convient de souligner que, peu importe les caractéristiques démographiques examinées, la prévalence des agressions sexuelles était invariablement plus élevée chez les femmes réservistes que parmi les hommes réservistes.

En ce qui concerne le commandement d'armée, en 2018, la prévalence globale des agressions sexuelles était plus élevée chez les réservistes de la Marine royale canadienne que chez leurs collègues de l'Armée canadienne (3,6 % par rapport à 2,2 %). Ce constat est toutefois en grande partie attribuable aux expériences vécues par les hommes réservistes : en effet, chez les femmes réservistes, les agressions sexuelles étaient plus courantes parmi celles de l'Armée. Il y a lieu de mentionner que la situation était différente en 2016, où la prévalence des agressions sexuelles était plus élevée chez les femmes réservistes de la Marine que parmi celles de l'Armée. De 2016 à 2018, la prévalence des agressions sexuelles chez les femmes de la Réserve navale a diminué de façon significative (passant de 11 % à 6,0 %⁹).

Les agressions sexuelles étaient plus fréquentes chez les membres de la Première réserve que parmi les membres de la Force régulière des FAC (2,2 % par rapport à 1,6 %), et les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle dans les deux organisations. Dans la Réserve comme dans la Force régulière, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être victimes de cette forme d'agression. Dans les deux organisations, la proportion de membres qui avaient été agressés sexuellement au cours des 12 mois précédents n'a pas varié de 2016 à 2018. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les agressions sexuelles dans la Force régulière, voir Cotter, 2019.

La prévalence des agressions sexuelles diffère selon la classe de service

Les membres de la Première réserve peuvent travailler à temps partiel, à temps plein, ou tantôt à temps partiel, tantôt à temps plein, selon la classe de service. Dans le cadre du SISFAC de 2018, les réservistes ont été interrogés sur la classe de service dans laquelle ils avaient travaillé au cours de l'année précédente. Les réservistes pouvaient indiquer s'ils ont travaillé dans la Réserve à temps partiel seulement (classe A), à temps plein seulement (classes B et C), ou à une combinaison d'affectations à temps partiel et à temps plein (groupe mixte)⁹. Dans l'ensemble, la moitié (50 %) des réservistes ont déclaré appartenir au groupe mixte, tandis que 25 % ont indiqué avoir travaillé à temps partiel seulement et 24 %, à temps plein seulement¹⁰.

La prévalence globale des agressions sexuelles était plus faible chez les réservistes à temps partiel (1,0 %⁹) que pour ceux à temps plein (2,0 %) ou ceux qui avaient travaillé tantôt à temps plein, tantôt à temps partiel au cours des 12 mois précédents (2,9 %) (graphique 2). Les réservistes ayant travaillé à temps partiel seulement ont vraisemblablement eu moins d'interactions avec les autres réservistes en raison du nombre inférieur d'heures qu'ils ont passées dans le milieu de travail militaire, ce qui peut expliquer en partie la plus faible incidence des agressions sexuelles dont ils ont été victimes en milieu de travail.

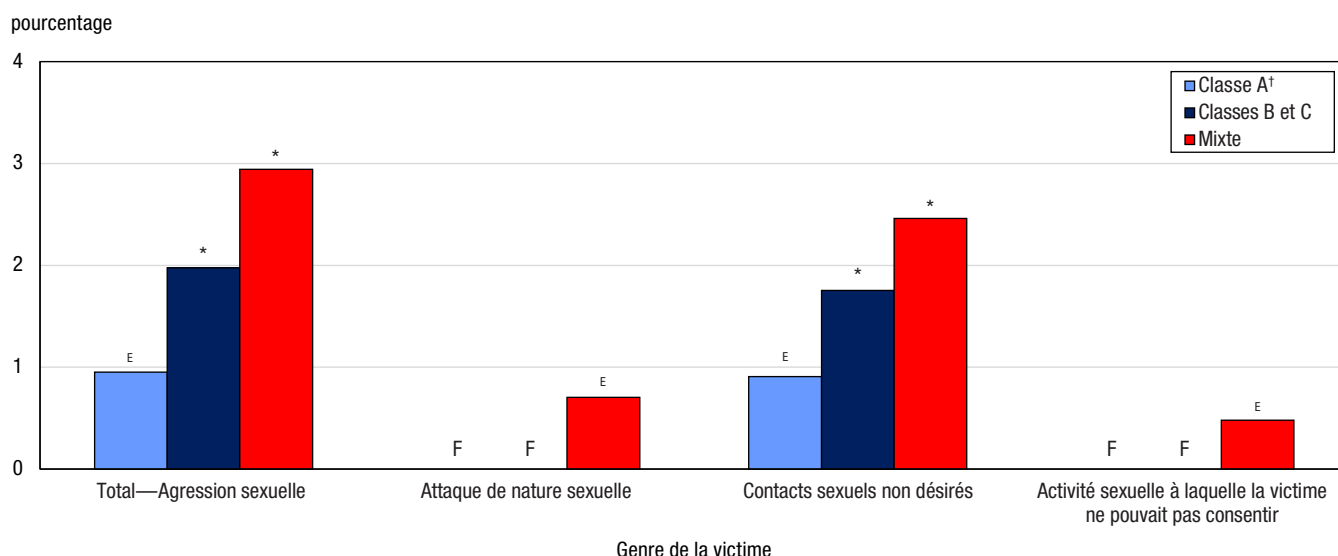
Par ailleurs, l'incidence des agressions sexuelles était plus élevée chez les réservistes du groupe mixte que parmi l'un ou l'autre des autres groupes. Ce constat est peut-être lié à leur profil d'âge : plus des deux tiers (68 %) des réservistes du groupe mixte avaient 29 ans ou moins, comparativement à 42 % des réservistes en service de classe A et à 35 % des réservistes en service de classes B et C. Les études démographiques à grande échelle démontrent invariablement que les jeunes personnes sont exposées à un plus grand risque d'être victimes d'agression sexuelle (Conroy et Cotter, 2017).

9. Il se peut que les réservistes en service de classes B et C et du groupe mixte aient aussi passé du temps à travailler à temps plein dans la Force régulière au cours de la période de référence de 12 mois.

10. En 2018, 1 % des réservistes n'ont pas répondu à cette question. Pour cette raison, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

Graphique 2

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon la classe de service et le type d'agression sexuelle, 2018



^E 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 répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. La classe de service comprend la classe A (service à temps partiel), la classe B (service à temps plein pour des rôles non opérationnels, comme l'instruction ou le soutien d'une unité opérationnelle) et la classe C (déploiement à temps plein dans le cadre d'opérations nationales ou internationales). Les réservistes du groupe mixte ont déclaré avoir travaillé tantôt à temps partiel (classe A), tantôt à temps plein (classes B et C, ou Force régulière) au cours des 12 mois précédents.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

La façon dont les renseignements sur la classe de service ont été recueillis dans le cadre du SISFAC de 2018 différait de celle de 2016. Pour cette raison, il n'est pas possible de comparer les tendances. Toutefois, des scientifiques du ministère de la Défense nationale (MDN) ont examiné les données de 2016, ce qui comprenait une analyse des agressions sexuelles selon la classe de service. LeBlanc et Wang (2017) se sont penchés sur les différences selon la classe chez les femmes et chez les hommes. Ils ont constaté que les femmes en service de classe A étaient plus susceptibles d'avoir été agressées sexuellement que celles en service de classes B et C, et moins susceptibles que celles du groupe mixte. Ce constat est conforme aux conclusions du présent rapport fondées sur les données de 2018, selon lesquelles la prévalence des agressions sexuelles était significativement moins élevée chez les femmes en service de classe A que parmi celles du groupe mixte (4,9 %^E par rapport à 10 %). LeBlanc et Wang (2017) ont également constaté que les hommes en service de classe A étaient moins susceptibles que ceux des deux autres groupes d'avoir été victimes d'agression sexuelle; par ailleurs, la petite taille de l'échantillon empêche toute discussion des expériences des hommes selon la classe dans le présent rapport (2018)¹¹. LeBlanc et Wang (2017) ont aussi souligné que les profils d'âge relatifs des réservistes des divers groupes étaient un facteur pouvant contribuer à la variation de la prévalence entre les classes.

11. Le rapport de LeBlanc et Wang (2017) n'indique pas si des différences statistiquement significatives ont été observées entre les réservistes du groupe mixte et ceux en service de classes B et C.

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

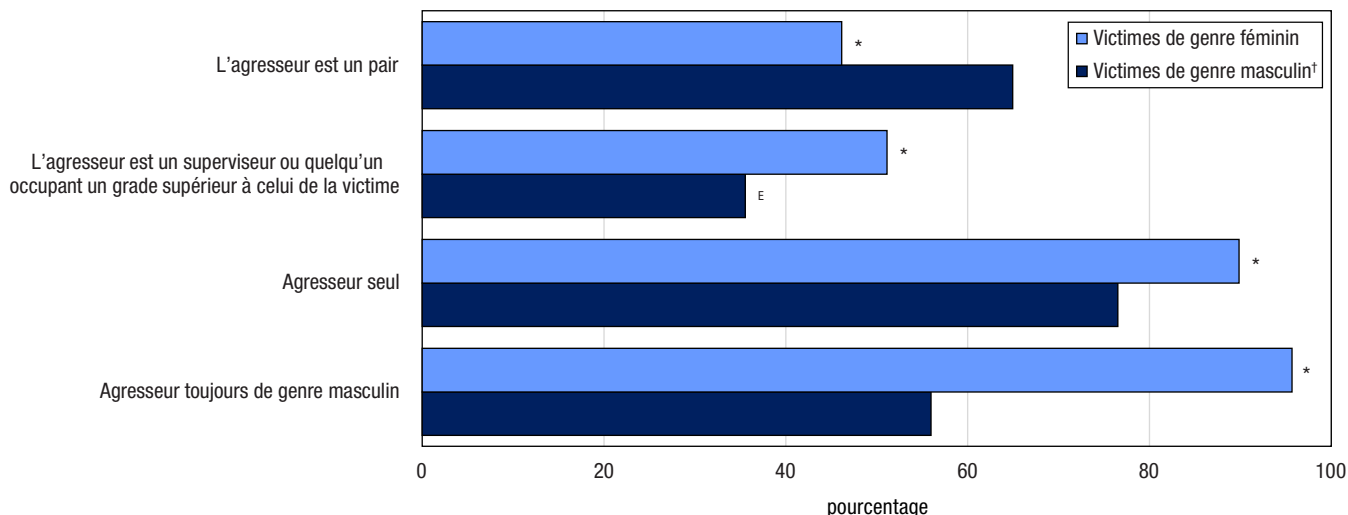
Dans la Première réserve, les membres qui ont subi une agression sexuelle au cours des 12 mois précédents ont le plus souvent indiqué que la personne responsable de l'incident était un pair dans le milieu de travail militaire (54 %), par opposition à un superviseur ou à quelqu'un occupant un grade supérieur au leur (44 %) ou encore à un subalterne (16 %^É) (tableau 3)¹².

Les agressions sexuelles en milieu de travail peuvent signaler l'existence de déséquilibres de pouvoir sous-jacents entre les personnes impliquées (Garrett, 2011). En gardant à l'esprit le fait que les femmes réservistes étaient plus susceptibles d'être victimes d'agression sexuelle, il convient de souligner qu'elles étaient également plus susceptibles que les hommes d'avoir été agressées sexuellement par un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur (51 % par rapport à 36 %^É chez les hommes réservistes) (graphique 3). En outre, de 2016 à 2018, la proportion d'agressions sexuelles perpétrées par un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à la victime a augmenté (passant de 33 % à 44 %). Il n'y a eu de variation significative pour aucun autre type de lien de l'agresseur avec la victime au cours de cette période, y compris le cas où tous les autres types de lien de l'agresseur avec la victime ont été examinés ensemble.

Graphique 3

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime et certaines caractéristiques de l'agresseur, 2018

Certaines caractéristiques de l'agresseur



^É à utiliser avec prudence

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

† catégorie de référence

Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

En plus des pairs ou des superviseurs, les agresseurs déclarés par les réservistes qui ont été victimes d'agression sexuelle dans le milieu de travail militaire étaient parfois des subalternes à l'intérieur ou à l'extérieur de leur chaîne de commandement (16 %^É), des étrangers (9,1 %^É) ou d'autres personnes non précisées qui étaient associées au milieu de travail militaire (6,1 %^É).

En ce qui concerne le grade, près de trois quarts (74 %) des réservistes qui avaient été victimisés ont indiqué que l'agression sexuelle avait été commise par un militaire du rang subalterne. En revanche, 4,8 %^É ont dit qu'un officier supérieur était responsable de l'incident.

12. 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 de l'incident pouvait être à la fois un étranger et quelqu'un occupant un grade supérieur au leur. Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

Tableau 3

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime et certaines caractéristiques de l'agresseur, 2018

| Certaines caractéristiques de l'agresseur | Victimes de | Victimes de | Total des victimes ¹ |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------|---------------------------------|
| | genre masculin [†] | genre féminin | |
| Type d'agresseur² | | | |
| Membre(s) des Forces armées canadiennes | 91 | 97 | 94 |
| Militaire(s) étranger(s) | F | F | F |
| Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale | F | F | F |
| Autre | F | F | F |
| Ne sait pas | F | F | F |
| Nombre d'agresseurs² | | | |
| Personne agissant seule | 77 | 90* | 83 |
| Deux ou plus | F | F | 9,2 ^E |
| Variable — parfois un seul agresseur, parfois plus d'un agresseur | F | F | 9,8 ^E |
| Ne sait pas | F | F | F |
| Sexe de l'agresseur² | | | |
| Toujours des hommes | 56 | 96* | 76 |
| Toujours des femmes | 28 ^E | F | 14 ^E |
| Combinaison d'hommes et de femmes | F | F | 10 ^E |
| Ne sait pas | F | F | F |
| Lien avec la victime² | | | |
| Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant | 36 ^E | 51* | 44 |
| Pair | 65 | 46* | 54 |
| Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement | 17 ^E | 14 ^E | 16 ^E |
| Partenaire intime (partenaire amoureux, conjoint marié, conjoint de fait) | F | F | F |
| Étranger | F | F | 9,1 ^E |
| Autre | F | F | 6,1 ^E |
| Ne sait pas | F | F | F |
| Grade de l'agresseur² | | | |
| Militaire du rang subalterne | 76 | 72 | 74 |
| Militaire du rang supérieur | 20 ^E | 26 | 24 |
| Officier subalterne | 17 ^E | F | 12 ^E |
| Officier supérieur | F | F | 4,8 ^E |
| Autre | F | F | F |
| Ne sait pas | F | F | F |

^E 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 les personnes de diverses identités de genre et celles dont le genre 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 répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils 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, 2018.

Étant donné que les hommes forment 83 % de la Première réserve, il est sans doute logique qu'ils soient également surreprésentés parmi les auteurs d'agression sexuelle. La grande majorité des réservistes (76 %) qui ont subi une agression sexuelle ont déclaré que, dans tous les cas, la ou les personnes responsables de l'incident étaient de genre masculin. Parmi les réservistes dans leur ensemble, 14 %^E ont déclaré que les agressions sexuelles qu'ils avaient subies avaient été commises par des femmes seulement, tandis que 10 %^E ont indiqué qu'une combinaison d'agresseurs (de genre masculin et de genre féminin) étaient impliqués.

Ces constats correspondent en grande partie aux expériences des femmes réservistes, dont 96 % ont dit que des hommes avaient perpétré chaque agression sexuelle. Par contre, parmi les hommes réservistes qui avaient été agressés sexuellement, la proportion ayant indiqué que, dans tous les cas, les personnes responsables étaient des hommes était nettement plus faible (56 %). En revanche, près de 3 victimes d'agression sexuelle de genre masculin sur 10 (28 %^E) ont déclaré que des femmes avaient été les seules responsables de l'incident.

Dans la plupart des cas, les réservistes ont indiqué qu'un seul agresseur était impliqué dans l'agression sexuelle (83 %). Cette proportion était plus élevée chez les victimes de genre féminin que chez celles de genre masculin (90 % par rapport à 77 %), et elle n'a pas varié par rapport à 2016.

Dans le cadre du SISFAC, nous avons demandé aux réservistes qui avaient été agressés sexuellement si, à leur avis, l'incident avait été lié à la consommation de drogues ou d'alcool de l'agresseur¹³. Un peu moins de la moitié (47 %) des réservistes qui avaient été agressés sexuellement ont dit croire que c'était le cas. Par comparaison, 4 réservistes sur 10 (39 %) ne croyaient pas que la consommation de drogues ou d'alcool était en cause. Il convient de souligner que 14 % des victimes ne savaient pas si l'agression sexuelle était liée à la consommation de drogues ou d'alcool de l'agresseur.

Le taux de signalement des agressions sexuelles à une personne en position d'autorité est faible, mais il augmente

Les agressions sexuelles figurent parmi les crimes les moins déclarés au Canada, relativement peu de victimes signalant leurs expériences à la police (Cotter et Conroy, 2017). Dans le milieu de travail militaire en particulier, les victimes d'agression sexuelle peuvent être encore plus réticentes à se manifester (Bell et autres, 2014).

En 2018, la majorité des membres de la Première réserve (61 %) qui ont été victimes d'une agression sexuelle survenue dans le milieu de travail militaire ou impliquant du personnel militaire ou des employés civils au cours des 12 mois précédents ont déclaré qu'aucun des incidents qu'ils ont vécus n'avait été porté à l'attention d'une personne en position d'autorité¹⁴. Un peu moins du tiers (30 %) des victimes ont déclaré que des personnes en position d'autorité avaient été mises au courant d'au moins un incident qu'elles avaient vécu, tandis que près de 1 victime sur 10 (9,2 %) ne savait pas si l'agression sexuelle avait été portée à l'attention d'une personne en position d'autorité (dans les cas où il était possible que l'incident soit signalé par un tiers). Conformément aux tendances observées dans la population en général, les victimes de genre féminin ont plus souvent indiqué que les autorités avaient été informées des agressions, comparativement aux victimes de genre masculin (35 % par rapport à 24 %).

Le signalement des agressions sexuelles était semblable pour les attaques de nature sexuelle et les contacts sexuels non désirés. Alors que 39 %^F des victimes d'attaques de nature sexuelle et 27 % des victimes de contacts sexuels non désirés ont indiqué qu'au moins un incident avait été porté à l'attention d'une personne en position d'autorité, cette différence n'était pas jugée statistiquement significative¹⁵.

En 2018, la majorité des agressions sexuelles subies par les réservistes n'étaient toujours pas portées à l'attention de personnes en position d'autorité, mais le taux de signalement a nettement augmenté de 2016 à 2018. En 2016, 18 % des victimes d'agression sexuelle ont indiqué qu'une personne en position d'autorité avait été informée de l'incident, proportion qui est passée à 30 % en 2018 (graphique 4)¹⁶. Cette augmentation est attribuable au taux accru de signalement des contacts sexuels non désirés, lequel est passé de 18 % des réservistes qui en ont été victimes en 2016 à 27 % en 2018.

En revanche, le signalement des agressions sexuelles au sein de la Force régulière n'a pas varié de façon statistiquement significative de 2016 à 2018. Les deux années, environ le quart des membres qui avaient été agressés ont indiqué qu'une personne en position d'autorité avait été mise au courant d'un ou de plusieurs incidents (23 % en 2016 et 25 % en 2018) (Cotter, 2019).

13. On a posé aux répondants une seule question visant à savoir s'ils croyaient que l'agression était liée à la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur. Par conséquent, il n'est pas possible d'estimer séparément la proportion d'agressions sexuelles perçues comme étant liées à la consommation d'alcool et la proportion de celles perçues comme étant liées à la consommation de drogues.

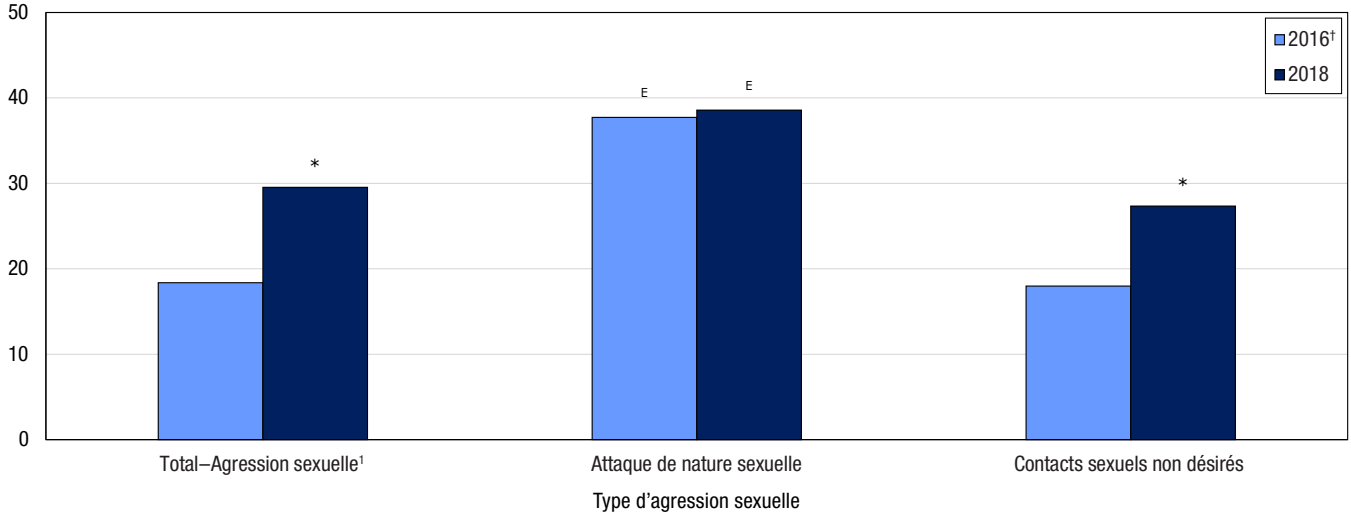
14. Les personnes en position d'autorité comprennent le superviseur militaire de la victime, le superviseur civil (le cas échéant) de la victime, un militaire (autre qu'un superviseur) dans la chaîne de commandement de la victime, un civil (autre qu'un superviseur) dans la chaîne de commandement de la victime, la police militaire et/ou le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, la police civile ou une autre personne en position d'autorité.

15. Les statistiques sur le signalement des incidents où la victime a été obligée de se livrer à une activité sexuelle à laquelle elle ne pouvait pas consentir ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon.

16. Il n'est pas possible de comparer les taux de signalement par les femmes et les hommes réservistes entre les années en raison de la petite taille de l'échantillon.

Graphique 4**Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le type d'agression sexuelle et le signalement à une personne en position d'autorité, 2016 et 2018**

pourcentage de réservistes dont la victimisation a été signalée à une personne en position d'autorité

^E à utiliser avec prudence

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

† catégorie de référence

1. Comprend l'attaque de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés et l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir.

Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Les personnes en position d'autorité comprennent les superviseurs, la police militaire ou civile, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, entre autres. Les données sur l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir ne sont pas indiquées en raison de la petite taille de l'échantillon.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 et 2018.

En 2018, les membres de la Première réserve dont la victimisation sexuelle a été signalée à une personne en position d'autorité étaient proportionnellement les plus nombreux à déclarer qu'elle avait été signalée à leur superviseur militaire (26 %). Des proportions plus faibles d'agressions sexuelles ont été signalées à quelqu'un d'autre dans la chaîne de commandement des victimes (16 %^E), ou à la police militaire ou au Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) (8,3 %^E). Ces proportions étaient inchangées par rapport à 2016.

Les recherches sur les agressions sexuelles dans la population canadienne en général révèlent que, dans bien des cas, il peut s'écouler beaucoup de temps avant qu'une agression sexuelle ne soit signalée à la police. Par exemple, si l'on examine les agressions sexuelles survenues au Canada de 2009 à 2014, on constate que 13 % n'ont été signalées à la police qu'un an ou plus après le fait (Rotenberg, 2017). Comme les réservistes répondant au SISFAC ont été interrogés au sujet des agressions sexuelles survenues au cours de l'année précédente, il se peut que certains des incidents qu'ils ont décrits aient été signalés aux autorités après que le sondage eut été mené.

La plupart des victimes d'agression sexuelle sont insatisfaites des mesures prises par les autorités

Parmi les réservistes dont la victimisation sexuelle a été signalée à une personne en position d'autorité autre que le SNEFC ou la police militaire, 43 %^E ont dit qu'il y avait eu un suivi quelconque¹⁷. Le suivi a pu consister en des mesures telles que la publication d'un rapport ou la tenue d'une enquête. Malgré une augmentation du signalement des agressions sexuelles, une proportion accrue des réservistes étaient insatisfaites des mesures prises par les personnes en position d'autorité autres que le SNEFC ou la police militaire lors du signalement. En 2018, plus de la moitié (57 %) des réservistes étaient insatisfaites des mesures prises, soit près du double de la proportion qui se sont dits insatisfaites en 2016 (28 %^E). Parallèlement, la proportion qui se sont dits satisfaits a diminué de près de la moitié au cours de cette période (passant de 53 % en 2016 à 23 %^E en 2018)^{18, 19}.

Les victimes de genre féminin craignent les conséquences négatives si elles signalent les agressions sexuelles aux autorités

Les victimes d'agression sexuelle peuvent avoir de nombreuses raisons de ne pas signaler leurs expériences à des personnes en position d'autorité. Parmi les membres de la Première réserve qui ont été victimes d'une agression sexuelle au cours des 12 mois précédents et qui n'ont pas signalé l'incident, la raison la plus courante de ne pas l'avoir fait était qu'ils ont réglé le problème eux-mêmes (45 %) (graphique 5). Par ailleurs, 4 réservistes sur 10 (40 %) ont dit ne pas avoir signalé l'incident parce qu'ils craignaient les conséquences négatives, tandis qu'environ 3 sur 10 ont déclaré que c'était parce que l'incident n'était pas assez grave (29 %), parce que le comportement a cessé (28 %) ou parce qu'ils ne croyaient pas que le signalement ferait une différence (28 %)²⁰. Quel que soit le type d'agression sexuelle, la crainte des conséquences négatives était une raison importante de ne pas avoir signalé l'incident²¹.

Les femmes réservistes qui avaient été agressées sexuellement et qui n'ont pas signalé l'incident étaient beaucoup plus susceptibles que les hommes réservistes de déclarer que la crainte des conséquences négatives les avait empêchées de le faire (52 % par rapport à 29 %). Aucune différence statistiquement significative n'a été constatée entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les autres raisons invoquées. Comme il a été mentionné précédemment, les femmes étaient plus susceptibles d'être agressées sexuellement par un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur; les conséquences du signalement d'une agression dont l'auteur est un supérieur peuvent être jugées particulièrement menaçantes par certaines victimes. En outre, la recherche sur les milieux de travail où des valeurs comme la force, la résilience et la capacité de fonctionner dans des environnements dangereux sont prioritaires — y compris le milieu de travail militaire — semble indiquer que les victimes pourraient être réticentes à signaler les agressions sexuelles, car cela pourrait être jugé contraire à ces valeurs et donc entraîner des conséquences négatives (Bell et autres, 2014).

17. Exclut les répondants qui ne savaient pas si des mesures avaient été prises. Les statistiques sur les mesures prises par le Service national des enquêtes des Forces canadiennes ou la police militaire ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon.

18. Certains réservistes ont également indiqué qu'ils n'étaient ni satisfaits ni insatisfaites des mesures prises; toutefois, cette statistique n'est pas disponible en raison de la petite taille de l'échantillon des réponses en 2018.

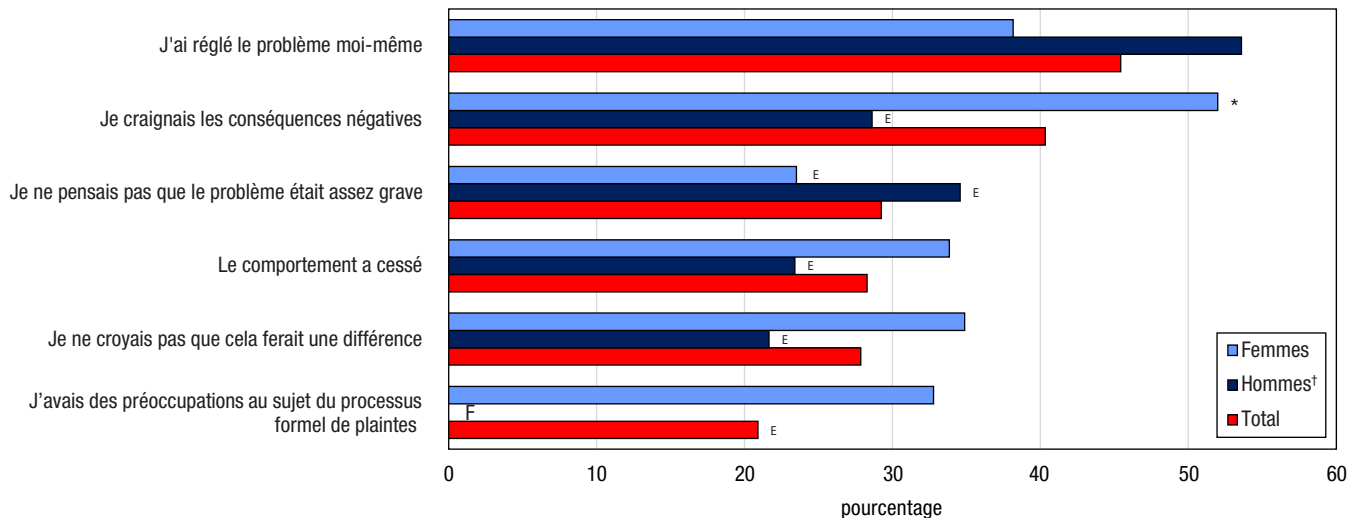
19. Bien que le libellé de la question portant sur la satisfaction à l'égard des mesures prises par les autorités autres que la police militaire ou le Service national des enquêtes des Forces canadiennes n'ait pas changé de 2016 à 2018, des modifications ont été apportées à la question qui la précédait. Il se peut que ce changement ait eu une incidence sur la façon dont les réservistes ont interprété la question sur la satisfaction.

20. On a demandé aux répondants d'indiquer toutes les raisons pour lesquelles ils n'ont pas signalé une ou plusieurs agressions sexuelles à une personne en position d'autorité. Pour cette raison, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

21. Il n'est pas possible d'analyser les autres raisons de ne pas avoir signalé des types particuliers d'agression sexuelle en raison de la petite taille de l'échantillon.

Graphique 5**Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime et les raisons de ne pas signaler l'incident à une personne en position d'autorité, 2018**

Raisons de ne pas avoir signalé l'incident à une personne en position d'autorité



E 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 répondants qui ont déclaré ne pas avoir signalé l'incident ou les incidents à une personne en position d'autorité. Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Les personnes en position d'autorité comprennent les superviseurs, la police militaire ou civile, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, entre autres. 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, 2018.

La crainte des conséquences négatives en tant qu'obstacle au signalement des agressions sexuelles augmente en importance

La proportion de victimes d'agression sexuelle qui ont dit ne pas avoir signalé l'incident à une personne en position d'autorité par crainte des conséquences négatives a augmenté de 2016 à 2018. Les réservistes ont invoqué cette raison plus souvent en 2018 qu'en 2016 (40 % par rapport à 25 %), et c'est la seule raison de ne pas avoir signalé une agression sexuelle pour laquelle une variation a été observée au cours de cette période. Cette augmentation est attribuable aux expériences vécues par les femmes réservistes : en 2016, la crainte des conséquences négatives du signalement d'une agression sexuelle a été mentionnée par 35 % des femmes réservistes qui avaient été agressées sexuellement. En 2018, cette proportion a atteint 52 %.

Il convient de souligner que l'augmentation du non-signalement lié à la crainte des conséquences négatives pourrait être un effet secondaire non intentionnel des politiques liées au signalement des agressions sexuelles qui sont encouragées par l'opération HONOUR. Selon un rapport du vérificateur général de 2018, les politiques des FAC mettent l'accent sur le devoir qui incombe à tous les membres de signaler les agressions sexuelles portées à leur attention, et le signalement par des tiers peut déclencher des enquêtes et d'autres conséquences que les victimes pourraient juger indésirables (Bureau du vérificateur général du Canada, 2018).

Une victime sur six utilise des services de soutien offerts par les FAC

Il était rare pour les membres de la Première réserve qui avaient été victimes d'agression sexuelle de recourir à des services de soutien civils ou des FAC, tels que des services médicaux, de santé mentale ou de conseiller spirituel. Une minorité (22 %) d'entre eux ont déclaré avoir obtenu de tels services de soutien après l'incident, proportion qui était relativement égale entre les victimes de genre féminin et celles de genre masculin. Parmi les réservistes qui avaient été agressés sexuellement, 1 sur 6 (16 %) a utilisé des services offerts par les FAC,

dont une proportion de 6 %^E de victimes qui ont fait appel aux services de santé mentale des FAC. Par ailleurs, 1 réserviste sur 10 (11 %^E) a fait appel à des services civils²². Le recours à des services par les réservistes à la suite d'une agression sexuelle était conforme à ce qu'on observe dans la population générale, où la plupart des victimes déclarent ne pas avoir obtenu de services après l'incident (Conroy et Cotter, 2017).

La proportion de réservistes qui ont obtenu des services de soutien à la suite d'une agression sexuelle était relativement faible en 2018, mais elle a augmenté de neuf points de pourcentage par rapport à 2016, où 13 % des victimes avaient eu recours à des services de soutien offerts par les FAC ou dans la société civile. Cette augmentation est particulièrement attribuable aux expériences des victimes de genre masculin : en 2016, 96 % d'entre elles ont déclaré ne pas avoir fait appel à des services de soutien à la suite de l'incident, comparativement à 82 % en 2018.

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

La plupart des agressions sexuelles ont eu lieu dans le milieu de travail militaire (85 %), par opposition aux agressions sexuelles impliquant des militaires ou bien des civils ou des sous-traitants du MDN qui se sont produites dans d'autres lieux publics ou privés (33 %)²³. Le milieu de travail militaire où les agressions sexuelles sont survenues le plus souvent était une base, une escadre ou une formation militaire (48 %). Les agressions sexuelles qui se sont produites à l'extérieur du milieu de travail militaire, mais qui impliquaient des militaires ou bien des civils ou des sous-traitants du MDN, ont fait deux fois plus de victimes chez les femmes réservistes que chez les hommes réservistes. Parmi les victimes de genre féminin, les agressions sexuelles survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire se sont généralement produites dans une résidence privée (19 %^E).

Les victimes d'agression sexuelle subissent un large éventail de répercussions professionnelles et personnelles

Les agressions sexuelles peuvent avoir de vastes répercussions sur les victimes, touchant de nombreuses facettes de leur vie. Ces répercussions peuvent être particulièrement graves lorsque ces incidents se produisent dans le milieu de travail et impliquent des collègues ou des superviseurs. Les membres de la Première réserve qui avaient été agressés sexuellement ont été interrogés sur une série d'effets et la fréquence à laquelle ils avaient subi ces conséquences (toujours, parfois ou jamais). Près de 3 victimes sur 10 ont déclaré avoir toujours voulu éviter certaines personnes au travail à la suite de l'agression sexuelle (29 %); environ 1 sur 5 a toujours ressenti des conséquences émotionnelles négatives, dont la dépression, l'anxiété, la peur ou la colère, en raison de l'agression sexuelle (21 %) (tableau 4). Des réservistes ont également déclaré avoir toujours voulu éviter certains lieux sur la base, l'escadre ou la formation (18 %), ressenti une perte de confiance envers leur chaîne de commandement (17 %), ressenti une perte de confiance envers leur unité (17 %), ressenti des effets négatifs sur leur vie personnelle ou sociale (17 %), éprouvé des difficultés à dormir (15 %), voulu éviter le mess (13 %^E), évité des activités sociales optionnelles au travail (13 %^E) et voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation (7,9 %^E)²⁴. Dans l'ensemble, 37 % des membres de la Première réserve ayant été victimes d'une ou de plusieurs agressions sexuelles ont déclaré avoir « toujours » subi au moins une de ces répercussions par suite de leur victimisation²⁵.

Une proportion semblable (40 %) des victimes ont déclaré avoir subi au moins une de ces répercussions dans certains cas. En ce qui concerne la plupart des répercussions d'une agression sexuelle, les victimes de genre féminin et de genre masculin étaient tout aussi susceptibles de déclarer les avoir subies « parfois ». Lorsque des différences ont été observées, les femmes étaient plus susceptibles d'avoir parfois subi la répercussion; par exemple, les victimes de genre féminin étaient nettement plus susceptibles d'avoir parfois évité des activités sociales optionnelles au travail (42 % par rapport à 18 %^E chez les victimes de genre masculin).

22. On a demandé aux répondants d'indiquer tous les types de services 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. Il n'est pas possible d'analyser de façon plus poussée les types de services obtenus, y compris ceux fournis par le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, en raison de la petite taille de l'échantillon.

23. On a demandé aux répondants d'indiquer tous les lieux de chaque forme d'agression sexuelle qu'ils ont déclarée. Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

24. En raison de la petite taille de l'échantillon chez les hommes, il n'est pas possible d'analyser le genre des réservistes qui ont « toujours » subi des répercussions négatives.

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

Dans l'ensemble, moins du quart (22 %) des réservistes qui avaient été agressés sexuellement ont déclaré n'avoir subi aucune de ces répercussions par suite de leur victimisation. Ce résultat est en grande partie attribuable aux expériences des victimes de genre masculin : parmi les hommes réservistes qui avaient été agressés sexuellement, 36 % ont déclaré n'avoir subi aucune des répercussions susmentionnées.

Les effets qu'avaient des types particuliers d'agression sexuelle sur les victimes variaient. Environ la moitié des victimes d'une attaque de nature sexuelle ont dit avoir par conséquent toujours voulu éviter certaines personnes au travail (50 %), et beaucoup ont fait état de conséquences émotionnelles négatives (47 %). Par ailleurs, une grande proportion des réservistes qui ont été obligés de se livrer à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir ont également déclaré avoir toujours voulu éviter certaines personnes au travail (54 %) et ressenti des effets négatifs sur leur vie personnelle ou sociale (40 %^E). En revanche, de nombreuses victimes de contacts sexuels non désirés ont déclaré ne jamais avoir ressenti bon nombre des répercussions subies par les victimes d'autres types d'agression sexuelle : en ce qui concerne 8 des 11 répercussions incluses dans le sondage, la majorité (entre 53 % et 80 %, selon la répercussion particulière) ont déclaré ne jamais les avoir subies.

Tableau 4
Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime et les répercussions de l'incident, 2018

| | Victimes de genre masculin [†] | Victimes de genre féminin | Total des victimes ¹ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| | pourcentage | | |
| Répercussions de l'incident | | | |
| Évité ou voulu éviter certaines personnes au travail | | | |
| Jamais | 53 | 17 ^{E*} | 34 |
| Parfois | 35 ^E | 38 | 36 |
| Toujours | F | 45 | 29 |
| Ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale | | | |
| Jamais | 69 | 32 [*] | 49 |
| Parfois | 26 ^E | 40 [*] | 34 |
| Toujours | F | 28 | 17 |
| Évité ou voulu éviter certains lieux sur la base, l'escadre ou la formation | | | |
| Jamais | 58 | 42 [*] | 50 |
| Parfois | 33 ^E | 31 | 33 |
| Toujours | F | 27 | 18 |
| Évité ou voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation | | | |
| Jamais | 83 | 70 [*] | 76 |
| Parfois | 17 ^E | 15 ^E | 16 ^E |
| Toujours | F | 15 ^E | 7,9 ^E |
| Évité ou voulu éviter le mess | | | |
| Jamais | 71 | 46 [*] | 57 |
| Parfois | 26 ^E | 32 | 30 |
| Toujours | F | 23 ^E | 13 ^E |
| Manqué du travail ou travaillé moins d'heures (c.-à-d. départ hâtif ou arrivée tardive) | | | |
| Jamais | 88 | 64 [*] | 76 |
| Parfois | F | 28 | 20 |
| Toujours | F | F | F |
| Évité des activités sociales optionnelles au travail | | | |
| Jamais | 71 | 44 [*] | 57 |
| Parfois | 18 ^E | 42 [*] | 30 |
| Toujours | F | 14 ^E | 13 ^E |
| Ressenti des conséquences émotionnelles négatives (c.-à-d. sentiments de dépression, d'anxiété, de peur ou de colère) | | | |
| Jamais | 58 | 28 [*] | 42 |
| Parfois | 33 ^E | 40 | 37 |
| Toujours | F | 32 | 21 |
| Éprouvé des difficultés à dormir | | | |
| Jamais | 77 | 49 [*] | 62 |
| Parfois | 20 ^E | 26 | 23 |
| Toujours | F | 25 | 15 |
| Ressenti une perte de confiance envers sa chaîne de commandement | | | |
| Jamais | 64 | 56 | 59 |
| Parfois | 23 ^E | 23 ^E | 24 |
| Toujours | F | 21 ^E | 17 |
| Ressenti une perte de confiance envers son unité | | | |
| Jamais | 72 | 53 [*] | 61 |
| Parfois | F | 27 | 22 |
| Toujours | F | 20 ^E | 17 |
| Répercussions globales | | | |
| N'a vécu aucune de ces répercussions ² | 36 | F | 22 |
| A déclaré « parfois » pour au moins une de ces répercussions | 41 | 40 | 40 |
| A déclaré « toujours » pour au moins une de ces répercussions | 24 ^E | 50 [*] | 37 |

^E 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 les personnes de diverses identités de genre et celles dont le genre n'a pas été précisé.

2. Comprend les personnes qui ont répondu aux questions au sujet de chacune des répercussions énumérées.

Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils 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, 2018.

Section 2 : Comportements sexualisés et discriminatoires

Un comportement sexualisé en milieu de travail se distingue de l'agression sexuelle à bien des égards, notamment en ce sens qu'il n'est pas nécessairement violent et qu'il n'atteint généralement pas le seuil de la criminalité. Toutefois, on peut soutenir qu'il existe un certain degré d'interconnexion entre les deux. Un environnement dans lequel les comportements inappropriés et discriminatoires sont courants peut envoyer le message selon lequel les comportements sexualisés — y compris peut-être les agressions sexuelles — sont normaux et tolérés par les personnes en position d'autorité (Sadler et autres, 2018). C'est pourquoi, dans le cadre du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC), nous avons interrogé les réservistes sur une variété d'autres comportements sexualisés ou discriminatoires dont ils ont pu être témoins ou l'objet et qui peuvent contribuer à une culture en milieu de travail propice à des taux plus élevés d'agressions sexuelles. Les membres de la Première réserve qui ont personnellement vécu un ou plusieurs de ces comportements ont déclaré une prévalence nettement plus élevée d'agressions sexuelles au cours des 12 mois précédant le sondage que ceux n'ayant pas été victimes de tels comportements (11 % par rapport à 0,3^E%).

Dans le cadre du SISFAC, les membres de la Première réserve ont été interrogés sur leurs expériences en ce qui a trait à dix comportements sexualisés inappropriés survenant dans le milieu de travail militaire. Ces comportements appartiennent à trois catégories (voir l'encadré 1) : la communication verbale et non verbale inappropriée²⁶, les comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite²⁷, et les contacts inappropriés non désirés ou les rapports sexuels suggérés²⁸. En plus des questions sur ces comportements sexualisés, le SISFAC contenait des questions sur cinq comportements discriminatoires qu'on peut diviser en deux groupes : la discrimination fondée sur le sexe²⁹ et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre³⁰.

Diminution de la proportion de membres de la Première réserve qui sont témoins ou l'objet de comportements sexualisés inappropriés

Dans l'ensemble, en 2018, il était courant pour les membres de la Première réserve d'être témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés en milieu de travail ou d'en être l'objet. En effet, 7 réservistes sur 10 (70 %) ont déclaré avoir été témoins ou l'objet de ce type de comportement au cours des 12 mois précédents (tableau 5). Parmi les trois catégories de comportements sexualisés (voir l'encadré 1), la communication verbale et non verbale inappropriée était beaucoup plus courante (69 %) que les contacts inappropriés non désirés ou les rapports sexuels suggérés (16 %) ou encore les comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite (11 %).

La proportion de membres de la Première réserve qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés en milieu de travail a diminué de 11 points de pourcentage de 2016 à 2018, passant de 81 % à 70 %. Des baisses ont été observées dans les trois catégories de comportements et pour presque tous les types particuliers de comportements. La diminution la plus marquée (-12 points de pourcentage) s'est produite dans la catégorie de la communication verbale et non verbale inappropriée. Les comportements inappropriés dans cette catégorie impliquaient souvent deux auteurs ou plus (voir le tableau 10A); ces comportements sont associés à un environnement de groupe, qui offre plus de possibilités pour le type d'intervention de témoins que l'opération HONOUR encourage.

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 de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement.

28. Comprend l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps, les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité 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 parce qu'elle est un homme ou une femme, ou des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes.

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, et toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre.

Tableau 5

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon le genre du répondant et le type de comportement, 2018

| Type de comportement observé ou subi | Femmes | | Hommes† | | Diverses identités de genre | | | Total | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|----------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|----------|-------------|----------------------------------------------------------------|---------------|-------------|----------------------------------------------------------------|
| | nombre | pourcentage | écart en points de pourcentage par rapport à 2016 ¹ | nombre | pourcentage | écart en points de pourcentage par rapport à 2016 ¹ | nombre | pourcentage | écart en points de pourcentage par rapport à 2016 ¹ | nombre | pourcentage | écart en points de pourcentage par rapport à 2016 ¹ |
| | | | | | | | | | | | | |
| Total pour les comportements sexualisés ou discriminatoires | 3 430 | 78* | -6 | 15 990 | 70 | -12 | F | F | .. | 19 570 | 71 | -11 |
| Total pour les comportements sexualisés | 3 350 | 76* | -6 | 15 680 | 69 | -13 | F | F | .. | 19 180 | 70 | -11 |
| Communication verbale ou non verbale inappropriée | 3 290 | 75* | -7 | 15 450 | 67 | -13 | F | F | .. | 18 890 | 69 | -12 |
| Blagues à caractère sexuel | 3 130 | 71* | -7 | 14 820 | 64 | -14 | F | F | .. | 18 090 | 65 | -13 |
| Attentions non désirées | 1 160 | 26* | -6 | 3 030 | 13 | -4 | F | F | .. | 4 200 | 15 | -5 |
| Commentaires sexuels inappropriés | 1 700 | 39* | -8 | 6 610 | 29 | -8 | F | F | .. | 8 350 | 30 | -8 |
| Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle | 1 680 | 38* | -6 | 6 070 | 26 | -8 | F | F | .. | 7 800 | 28 | -7 |
| Matériel sexuellement explicite | 600 | 14* | -3 | 2 510 | 11 | -5 | F | F | .. | 3 150 | 11 | -4 |
| Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites | 540 | 12* | -3 | 2 380 | 10 | -4 | F | F | .. | 2 950 | 11 | -4 |
| Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement | 150 | 3,5* | ... | 380 | 1,6 | -1 | F | F | .. | 540 | 2,0 | -1 |
| Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés | 1 240 | 28* | ... | 3 020 | 13 | -2 | F | F | .. | 4 280 | 16 | -2 |
| Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps | 320 | 7,1 | -2 | 1 380 | 6,0 | -1 | F | F | .. | 1 700 | 6,1 | -1 |
| Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels | 570 | 13* | ... | 720 | 3,1 | ... | F | F | .. | 1 300 | 4,7 | ... |
| Atteintes inappropriées ou rapprochements trop serrés | 920 | 21* | ... | 1 900 | 8,3 | ... | F | F | .. | 2 830 | 10 | ... |
| Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles | 130 | 2,8* | ... | 270 | 1,2 | ... | F | F | .. | 400 | 1,5 | ... |

Tableau 5

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon le genre du répondant et le type de comportement, 2018

| Type de comportement observé ou subi | Femmes | | Hommes† | | | Diverses identités de genre | | | Total | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------|--------------|----------------------------------------------------------------|-----------|
| | nombre | pourcentage | écart en points de pourcentage par rapport à 2016 ¹ | | nombre | pourcentage | écart en points de pourcentage par rapport à 2016 ¹ | | nombre | pourcentage | écart en points de pourcentage par rapport à 2016 ¹ | |
| | | | écart en points de pourcentage | par rapport à 2016 ¹ | | | écart en points de pourcentage | par rapport à 2016 ¹ | | | | |
| Total pour les comportements discriminatoires | 1 890 | 43* | -5 | 6 000 | 26 | -6 | F | F | .. | 7 960 | 29 | -6 |
| Discrimination fondée sur le sexe | 1 830 | 41* | -4 | 5 730 | 25 | -6 | F | F | .. | 7 630 | 28 | -5 |
| Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter ² | 1 280 | 29* | -3 | 4 200 | 18 | -4 | F | F | .. | 5 530 | 20 | -4 |
| Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme | 1 020 | 23* | ... | 1 690 | 7,4 | -2 | F | F | .. | 2 730 | 9,9 | -2 |
| Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes | 1 170 | 27* | -4 | 2 800 | 12 | -3 | F | F | .. | 4 010 | 15 | -3 |
| Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre | 500 | 11* | -3 | 1 340 | 5,8 | -2 | F | F | .. | 1 860 | 6,7 | -2 |
| Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée | 430 | 9,8* | -3 | 1 100 | 4,8 | -2 | F | F | .. | 1 550 | 5,6 | -2 |
| Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre | 230 | 5,2* | ... | 580 | 2,5 | ... | F | F | .. | 820 | 3,0 | ... |

.. indisponible

... n'ayant pas lieu de figurer

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. L'écart en points de pourcentage par rapport à 2016 n'est indiqué que si les différences entre 2016 et 2018 étaient statistiquement significatives (p < 0,05).

2. Le libellé précis de cette question a changé entre 2016 et 2018.

Note : Comprend les répondants qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou discriminatoires ou qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut 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, 2018.

Fait à souligner, certains comportements sexualisés en milieu de travail n'ont pas diminué de façon statistiquement significative de 2016 à 2018. La prévalence des attouchements inappropriés ou des rapprochements trop serrés — dont 10 % des réservistes ont été témoins ou l'objet en 2018 — est demeurée stable, tout comme la prévalence des pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (4,7 %) et du fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles (1,5 %).

Ces comportements figuraient parmi ceux dont les réservistes ont été le moins souvent témoins ou l'objet, mais ils différaient des autres comportements à des égards importants. Les attouchements inappropriés, les pressions pour obtenir des rapports sexuels et le fait de lier les avantages au travail à l'activité sexuelle peuvent être considérés comme des comportements plus personnels qui surviennent lorsque deux personnes se trouvent seules ensemble, par opposition à des comportements « publics » qui ont tendance à se produire en groupe (voir le tableau 10A). Il se peut que l'intervention de témoins ait une plus grande influence sur les comportements

publics, et que les possibilités de surveillance et de mesures prises par d'autres aient moins d'effet sur les comportements qui se produisent entre deux personnes derrière des portes closes.

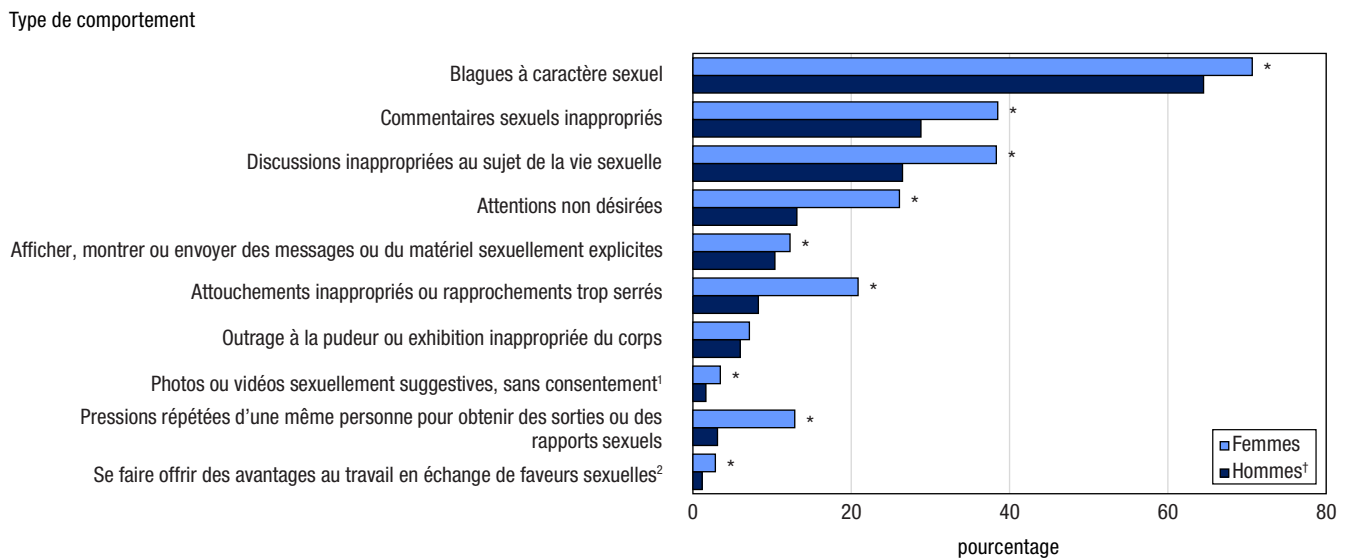
De plus, les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés et les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels ressemblent davantage aux inconduites plus graves, telles que les agressions sexuelles — dont la prévalence est également demeurée stable dans la Première réserve de 2016 à 2018. La distinction entre les attouchements inappropriés et les contacts sexuels non désirés, par exemple, peut être mince, et des études démographiques à grande échelle démontrent que les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels qui atteignent le seuil du harcèlement criminel sont corrélées avec la violence sexuelle (Conroy et Cotter, 2017).

Les femmes réservistes sont témoins ou l'objet de comportements sexualisés inappropriés dans une plus grande proportion que les hommes réservistes

En 2018, les femmes réservistes étaient plus susceptibles que leurs collègues de genre masculin d'avoir été témoins ou l'objet de comportements sexualisés en milieu de travail (76 % par rapport à 69 %). À une exception près, chacun des dix comportements sexualisés particuliers mesurés dans le cadre du SISFAC était plus souvent subi par les femmes que par les hommes de la Première réserve (graphique 6). L'exception à la règle avait trait à l'outrage à la pudeur ou à l'exhibition inappropriée du corps, comportement dont ont été témoins des proportions statistiquement égales de femmes et d'hommes réservistes (6,1 % des réservistes dans l'ensemble).

Graphique 6

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés au cours des 12 derniers mois, selon le genre du répondant et le type de comportement, 2018



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

† catégorie de référence

1. Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement.

2. Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

Note : Comprend les répondants qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut 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, 2018.

Chez les réservistes, l'écart entre les hommes et les femmes était particulièrement marqué lorsqu'il s'agissait de certains comportements, à savoir les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles. Les femmes réservistes étaient plus de quatre fois plus susceptibles que les hommes réservistes d'avoir été témoins ou l'objet de pressions répétées pour obtenir des rapports sexuels (13 % par rapport à 3,1 %), plus de deux fois plus susceptibles de s'être fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'avoir été témoins de ce comportement (2,8 % par rapport à 1,2 %) et plus de deux fois plus susceptibles d'avoir été témoins ou l'objet d'attouchements inappropriés (21 % par rapport à 8,3 %). D'ailleurs, la proportion de réservistes qui ont été témoins ou l'objet de ces mêmes comportements sexualisés est demeurée stable de 2016 à 2018.

La diminution de la proportion de réservistes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexuels est plus prononcée chez ceux de genre masculin

Fait à souligner, la diminution globale de la proportion de membres de la Première réserve qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés de 2016 à 2018 était en grande partie attribuable aux baisses enregistrées chez les hommes réservistes. La proportion d'hommes réservistes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés a diminué de 13 points de pourcentage, tandis que la baisse correspondante chez les femmes réservistes était de 6 points de pourcentage. Cette différence s'est traduite par l'élargissement de l'écart entre les femmes et les hommes réservistes en ce qui a trait aux proportions ayant été témoins ou l'objet de comportements sexualisés : alors que les proportions étaient très semblables en 2016, l'écart s'est creusé en 2018. Ce phénomène est attribuable à une baisse plus marquée de la proportion d'hommes réservistes qui ont dit avoir été témoins ou l'objet d'incidents de communication verbale ou non verbale inappropriée en général (recul de 13 points de pourcentage chez les hommes réservistes et de 7 points chez les femmes réservistes), et plus particulièrement de blagues à caractère sexuel (diminution de 14 points de pourcentage chez les hommes réservistes et de 7 points chez les femmes réservistes).

La proportion de réservistes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés diffère selon le groupe d'âge, le grade et la classe de service

Outre le sexe des membres de la Première réserve, l'âge est le facteur auquel sont liées les différences les plus prononcées quant à la prévalence de l'exposition à des comportements sexualisés en milieu de travail. Quelle que soit la catégorie de comportements sexualisés, les proportions les plus élevées de réservistes qui en ont été témoins ou l'objet appartenaient aux groupes d'âge de 24 ans ou moins, de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans (tableau 6). Les proportions étaient plus faibles dans les groupes plus âgés, les réservistes de 50 ans et plus étant les moins susceptibles d'être témoins ou l'objet de presque toutes les catégories de comportements sexualisés inappropriés.

La corrélation entre le fait d'avoir été témoin ou l'objet de comportements sexualisés et l'âge était, dans une certaine mesure, reflétée dans les différents grades de la Première réserve. Par exemple, la prévalence de l'exposition à du matériel sexuellement explicite et à des contacts inappropriés non désirés ou à des rapports sexuels suggérés était invariablement plus forte chez les militaires du rang subalterne qu'à n'importe lequel des grades plus élevés. Pour ce qui est toutefois du fait d'avoir été témoin ou l'objet de communications sexuelles inappropriées et de comportements sexualisés dans l'ensemble, la prévalence était semblable à tous les grades inférieurs à celui d'officier supérieur.

Les réservistes qui travaillaient à temps partiel seulement (classe A) étaient proportionnellement moins nombreux à avoir été témoins ou l'objet de comportements sexualisés (62 %) que leurs collègues qui travaillaient exclusivement à temps plein (classes B et C, 71 %) ou que ceux qui travaillaient tantôt à temps partiel, tantôt à temps plein (73 %). Ce constat peut être lié au fait que les réservistes qui travaillent à temps partiel seulement passent moins de temps dans le milieu de travail militaire et moins de temps à interagir avec d'autres militaires ou employés des forces armées. Par ailleurs, la prévalence la plus élevée était observée dans le groupe mixte et peut être liée à son profil d'âge : plus des deux tiers (68 %) des réservistes du groupe mixte avaient moins de 30 ans, comparativement à 42 % des réservistes à temps partiel et à 35 % de ceux qui travaillaient à temps plein.

Tableau 6

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques et le type de comportement, 2018

| Certaines caractéristiques du réserviste | Comportements sexualisés | | | | | Comportements discriminatoires | | | |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| | Total des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | | Total des comportements sexualisés ² | Communication verbale ou non verbale inappropriée ³ | Matériel sexuelle-ment explicite ⁴ | Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés ⁵ | Total des comportements discriminatoires ⁶ | Discrimination fondée sur le sexe ⁷ | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁸ |
| | nombre | pourcentage | | | | | | | |
| Classe de service⁹ | | | | | | | | | |
| Classe A seulement [†] | 4 380 | 64 | 62 | 61 | 8,5 | 9,7 | 21 | 20 | 5,3 |
| Classes B et C seulement | 4 860 | 72* | 71* | 70* | 10* | 14* | 30* | 29* | 7,5* |
| Mixte (classe A et un autre type de service) | 10 150 | 74* | 73* | 72* | 14* | 19* | 32* | 31* | 7,1* |
| Commandement d'armée | | | | | | | | | |
| Armée canadienne [†] | 14 050 | 72 | 71 | 69 | 13 | 16 | 29 | 28 | 6,6 |
| Marine royale canadienne | 2 460 | 75* | 73 | 71 | 9,1* | 22* | 36* | 35* | 8,1 |
| Aviation royale canadienne | 1 200 | 59* | 58* | 56* | 5,7* | 7,4* | 19* | 17* | 4,3* |
| Commandement du personnel militaire | 1 350 | 73 | 72 | 71 | 6,5* | 13 | 30 | 29 | 7,8 |
| Autre | 480 | 67 | 65 | 64 | 6,0* | 10* | 25 | 22 | 6,8 |
| Genre | | | | | | | | | |
| Femmes | 3 430 | 78* | 76* | 75* | 14* | 28* | 43* | 41* | 11* |
| Hommes [†] | 15 990 | 70 | 69 | 67 | 11 | 13 | 26 | 25 | 5,8 |
| Diverses identités de genre ¹⁰ | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Identité autochtone¹¹ | | | | | | | | | |
| Autochtone (Première Nation, Métis ou Inuit) | 780 | 72 | 70 | 68 | 15 | 20 | 38* | 34* | 11* |
| Non-Autochtone [†] | 18 730 | 71 | 70 | 69 | 11 | 15 | 28 | 27 | 6,6 |
| Incapacité | | | | | | | | | |
| Personne ayant une incapacité | 540 | 73 | 69 | 66 | 16 | 20 | 40* | 38* | 13* |
| Personne sans incapacité [†] | 18 970 | 71 | 70 | 69 | 11 | 15 | 29 | 27 | 6,6 |
| Minorité visible | | | | | | | | | |
| Appartenant à une minorité visible | 2 800 | 69 | 67 | 66* | 11 | 19* | 30 | 29 | 7,2 |
| N'appartenant pas à une minorité visible [†] | 16 720 | 72 | 70 | 69 | 12 | 15 | 29 | 27 | 6,6 |
| Grade | | | | | | | | | |
| Militaire du rang subalterne [†] | 13 250 | 72 | 71 | 70 | 13 | 18 | 31 | 29 | 7,3 |
| Militaire du rang supérieur | 3 070 | 71 | 70 | 69 | 9,8* | 10* | 24* | 24* | 5,8* |
| Officier subalterne | 2 370 | 71 | 69 | 68 | 8,7* | 13* | 29 | 28 | 5,9* |
| Officier supérieur | 870 | 60* | 57* | 55* | 4,5* | 6,3* | 21* | 20* | 4,8* |

Tableau 6

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques et le type de comportement, 2018

| Certaines caractéristiques du réserviste | Comportements sexualisés | | | | | Comportements discriminatoires | | | |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| | Total des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | Total des comportements sexualisés ² | Communication verbale ou non verbale inappropriée ³ | Matériel sexuellement explicite ⁴ | Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés ⁵ | Total des comportements discriminatoires ⁶ | Discrimination fondée sur le sexe ⁷ | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁸ | |
| | | | | | | | | | |
| Groupe d'âge | | | | | | | | | |
| 24 ans ou moins | 6 850 | 73* | 71* | 70* | 13* | 21* | 31* | 30* | 6,8* |
| 25 à 29 ans | 4 030 | 76* | 75* | 75* | 15* | 18* | 34* | 33* | 7,9* |
| 30 à 34 ans | 2 730 | 78* | 77* | 76* | 14* | 15* | 33* | 33* | 8,6* |
| 35 à 39 ans | 1 730 | 72* | 71* | 70* | 10* | 13* | 27* | 26* | 6,0 |
| 40 à 44 ans | 1 100 | 64* | 62* | 62* | 7,9* | 8,9* | 22* | 21* | 5,3 |
| 45 à 49 ans | 1 180 | 64* | 62* | 60* | 7,6* | 8,5* | 21 | 20* | 4,5 |
| 50 ans et plus† | 1 950 | 59 | 57 | 56 | 4,7 | 5,7 | 19 | 17 | 5,2 |
| Total | 19 570 | 71 | 70 | 69 | 11 | 16 | 29 | 28 | 6,7 |

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 d'avoir été témoin (oculaire ou auditif) d'au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire ou d'avoir subi au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire (ciblé, dirigé contre eux personnellement).
2. Comprend le fait d'avoir été témoin (oculaire ou auditif) d'au moins un type de comportement sexualisé ou d'avoir subi au moins un type de comportement sexualisé (ciblé, dirigé contre eux personnellement).
3. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés et 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, et de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement.
5. Comprend l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps, les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.
6. Comprend le fait d'avoir été témoin (oculaire ou auditif) d'au moins un type de comportement discriminatoire ou d'avoir subi au moins un type de comportement discriminatoire (ciblé, dirigé contre eux personnellement).
7. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme, et des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes.
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, et toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre.
9. La classe de service comprend la classe A (service à temps partiel), la classe B (service à temps plein pour des rôles non opérationnels, comme l'instruction ou le soutien d'une unité opérationnelle) et la classe C (déploiement à temps plein dans le cadre d'opérations nationales ou internationales). Les réservistes du groupe mixte ont déclaré avoir travaillé tantôt à temps partiel (classe A), tantôt à temps plein (classes B et C, ou Force régulière) au cours des 12 mois précédents.
10. La population de diverses identités de genre comprend les personnes qui déclarent un genre autre que le genre masculin ou féminin, celles qui déclarent ne pas être certaines de leur genre, celles qui déclarent être à la fois de genre masculin et de genre féminin et celles qui déclarent n'être ni l'un ni l'autre.
11. Le libellé précis de la question du sondage était le suivant : « Êtes-vous un Autochtone, c'est-à-dire Première Nation, Métis ou Inuk (Inuit)? »

Note : Comprend les répondants qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou discriminatoires ou qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut 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, 2018.

Trois réservistes sur dix sont témoins ou l'objet de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

Au cours des 12 mois précédant le SISFAC de 2018, 3 membres de la Première réserve sur 10 (29 %) ont été témoins ou l'objet de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (tableau 5). Le plus souvent, cette discrimination était fondée sur le sexe (28 %) et comprenait des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter (20 %), des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes (15 %) et toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme (9,9 %).

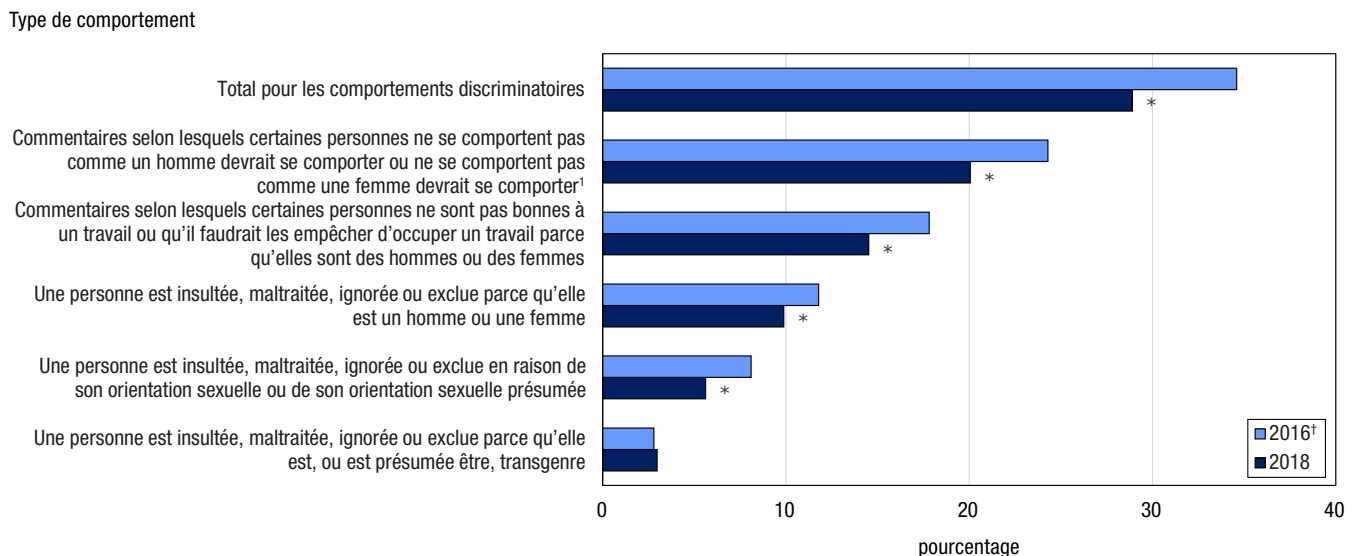
Quant à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, 6,7 % des membres de la Première réserve en ont été témoins ou l'objet, et elle comprenait toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée (5,6 %) et toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre (3,0 %)³¹.

Dans l'ensemble, la proportion de réservistes qui ont été témoins ou l'objet de comportements discriminatoires en milieu de travail a diminué de six points de pourcentage (passant de 35 % à 29 %) de 2016 à 2018 (graphique 7). Cette situation est en grande partie attribuable au fait qu'un moins grand nombre de réservistes ont déclaré avoir été témoins ou l'objet de commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter (baisse de quatre points de pourcentage) et de commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes (recul de trois points de pourcentage).

Le seul comportement discriminatoire qui n'a pas diminué au cours de cette période était la situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre — ce dont 2,8 % et 3,0 %, respectivement, des membres de la Première réserve ont été témoins ou l'objet en 2016 et en 2018.

Graphique 7

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon le type de comportement, 2016 et 2018



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

† catégorie de référence

1. Le libellé précis de cette question a changé entre 2016 et 2018.

Note : Comprend les répondants qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements discriminatoires ou qui ont subi des comportements discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut 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 et 2018.

31. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les expériences des réservistes transgenres et de diverses identités de genre, voir l'encadré 3.

Les femmes réservistes sont témoins ou l'objet de comportements discriminatoires plus souvent que les hommes réservistes

Un peu plus de 4 femmes réservistes sur 10 (43 %) ont été témoins ou l'objet de comportements discriminatoires en milieu de travail, alors que c'était le cas du quart (26 %) des hommes réservistes (tableau 5). Il s'agissait tant de discrimination fondée sur le sexe (41 % des femmes par rapport à 25 % des hommes) que de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (11 % par rapport à 5,8 %).

L'écart le plus marqué entre les femmes et les hommes avait trait à la situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe : les femmes réservistes étaient plus de trois fois plus susceptibles que les hommes réservistes de déclarer avoir été témoins ou l'objet de ce type de comportement (23 % par rapport à 7,4 % chez les hommes réservistes). Il convient de souligner que la proportion de femmes qui ont déclaré avoir été insultées, maltraitées, ignorées ou exclues en raison de leur sexe ou qui ont été témoins d'une situation de ce genre est demeurée stable de 2016 à 2018.

Contrairement à ce qui a été constaté pour les comportements sexualisés, les réservistes s'identifiant aux peuples autochtones et ceux qui avaient une incapacité ont plus souvent déclaré avoir été témoins ou l'objet de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, comparativement aux réservistes non autochtones et à ceux n'ayant pas d'incapacité (tableau 6). Toutefois, la proportion de victimes de ces types de discrimination était relativement égale chez les réservistes qui disaient appartenir à une minorité visible et chez les autres.

Trois réservistes à temps plein sur dix sont témoins ou l'objet de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

Comme c'était le cas des comportements sexualisés en milieu de travail, la classe de service des réservistes jouait un rôle dans l'incidence de la discrimination dont ils ont été témoins ou l'objet. Trois réservistes sur dix qui avaient travaillé à temps plein à un moment donné au cours de l'année précédente — c'est-à-dire ceux en service de classes B et C (30 %) ou du groupe mixte (32 %) — ont été témoins ou l'objet de comportements discriminatoires, soit une prévalence plus élevée que chez les réservistes ayant travaillé à temps partiel seulement (classe A) (21 %). Encore une fois, le fait que les réservistes travaillant à temps partiel avaient eu moins d'occasions d'interagir avec des militaires au cours des 12 mois précédents peut avoir eu une incidence sur la prévalence des comportements discriminatoires dont ils ont été témoins ou l'objet.

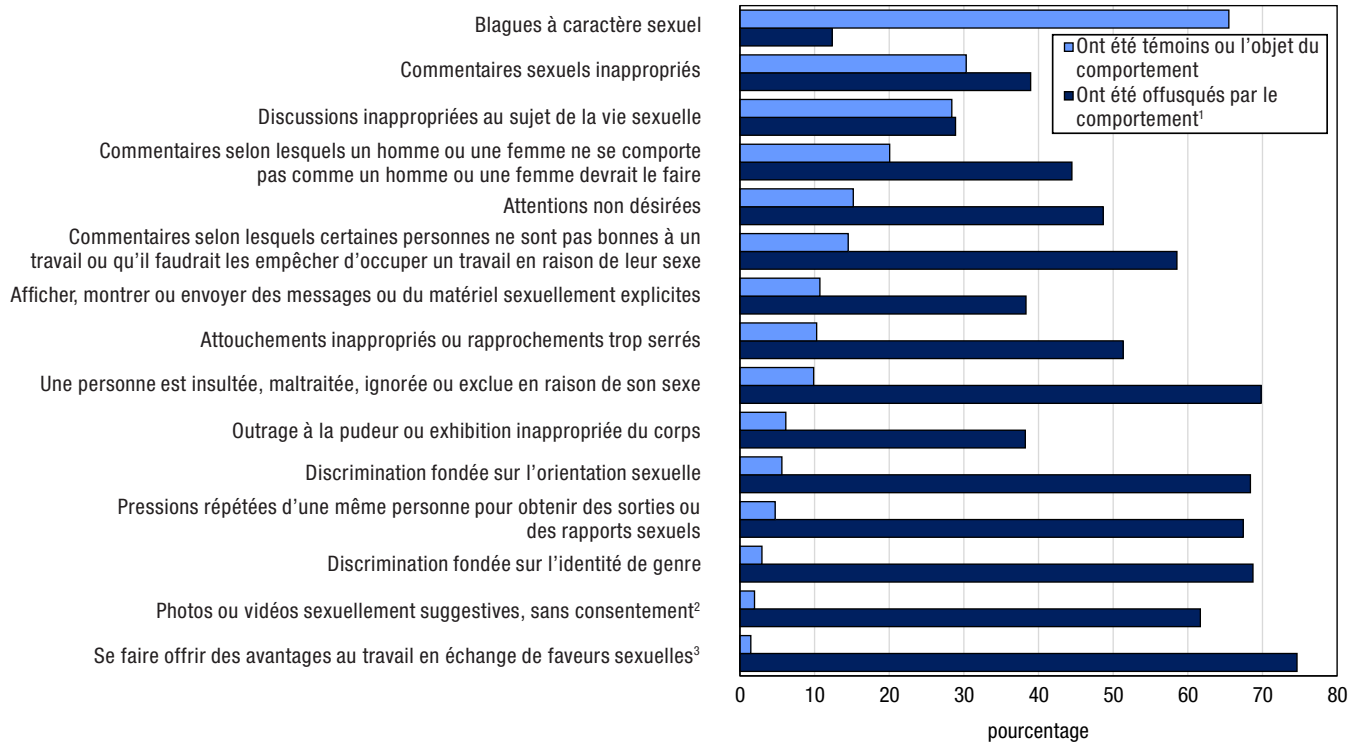
Le caractère offensant perçu de certains comportements augmente de 2016 à 2018

Lorsqu'il s'agissait de savoir dans quelle mesure les réservistes étaient offusqués par les comportements sexualisés ou discriminatoires dont ils ont été témoins ou l'objet en milieu de travail, les opinions variaient selon le type de comportement. Les blagues à caractère sexuel — qui étaient le comportement le plus fréquent — étaient également celui jugé le moins offensant, 12 % des réservistes qui en ont été témoins ou l'objet disant en avoir été offusqués ou très offusqués. En revanche, le comportement inapproprié le moins courant — le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles — était jugé offensant par une grande majorité (75 %) des réservistes qui en ont été témoins ou l'objet (graphique 8).

Graphique 8

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon le type de comportement et la perception du caractère offensant, 2018

Type de comportement



1. Comprend les répondants qui ont subi les comportements ou en ont été témoins et qui ont dit en avoir été offusqués ou très offusqués.
 2. Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement.
 3. Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.
Note : Comprend les répondants qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou discriminatoires ou qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut 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, 2018.

En général, les comportements discriminatoires étaient jugés plus offensants que les comportements sexualisés. Environ 7 réservistes sur 10 qui ont été témoins ou l'objet de comportements discriminatoires fondés sur le sexe (70 %), l'identité de genre (69 %) ou l'orientation sexuelle (68 %) en ont été offusqués.

Les femmes réservistes étaient plus susceptibles que les hommes réservistes de juger offensants tous les comportements inappropriés, quel qu'en soit le type. Par exemple, même si les femmes et les hommes jugeaient que les blagues à caractère sexuel étaient le moins offensant des comportements, la proportion de femmes qui s'en disaient offusquées était presque deux fois plus élevée que celle des hommes (21 % par rapport à 11 %). De même, près de deux fois plus de femmes réservistes qui se sont fait montrer du matériel sexuellement explicite ou qui ont été témoins de ce comportement ont déclaré en avoir été offusquées (61 % par rapport à 34 % chez les hommes réservistes).

Le caractère offensant perçu de certains comportements a augmenté chez les réservistes de 2016 à 2018. Par exemple, la proportion de réservistes qui jugeaient offensant le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles a nettement augmenté, passant de 57 % à 75 %. Les attentions non désirées, les comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite, les pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels et les commentaires selon lesquels quelqu'un ne se comporte pas comme un homme ou une femme devrait le faire étaient également jugés offensants par un plus grand nombre de réservistes en 2018 qu'en 2016. Il se peut

que cette augmentation de la mesure dans laquelle les réservistes sont offusqués par certains comportements témoigne d'une meilleure compréhension de leur nature préjudiciable et signale un changement culturel au regard des inconduites sexuelles.

Un réserviste sur six a personnellement subi des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés

En plus d'interroger les réservistes sur les comportements sexuels ou discriminatoires dont ils ont pu être témoins en milieu de travail, on leur a demandé s'ils avaient été personnellement ciblés par des comportements de ce genre au cours des 12 derniers mois. Environ 1 réserviste sur 6 (17 %) — environ 4 560 personnes — a indiqué avoir été personnellement ciblé par au moins un comportement sexuel ou discriminatoire en milieu de travail ou impliquant des militaires ou bien des civils ou des sous-traitants du MDN (tableau 7)³². Cette proportion était nettement inférieure à celle des réservistes ayant été témoins ou l'objet de tels comportements (71 %).

Environ 1 réserviste sur 6 (16 %) a subi des comportements sexualisés ciblés. Il s'agissait le plus souvent d'une communication verbale ou non verbale inappropriée (dont des blagues à caractère sexuel, des attentions non désirées, des commentaires sexuels inappropriés et des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle) : 14 % des réservistes disaient avoir été personnellement visés par ce type de comportement.

Tableau 7

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques et le type de comportement, 2018

| Certaines caractéristiques du réserviste ciblé | Comportements sexualisés | | | | | Comportements discriminatoires | | | |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| | Total des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | Total des comportements sexualisés ² | Communication verbale ou non verbale inappropriée ³ | Matériel sexuellement explicite ⁴ | Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés ⁵ | Total des comportements discriminatoires ⁶ | Discrimination fondée sur le sexe ⁷ | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁸ | |
| | | | | | | | | nombre | pourcentage |
| Classe de service⁹ | | | | | | | | | |
| Classe A seulement [†] | 800 | 12 | 11 | 9,5 | 1,6 ^E | 3,4 | 3,8 | 3,7 | F |
| Classes B et C seulement | 1 130 | 17* | 15* | 14* | 2,3* | 5,6* | 7,2* | 6,8* | 1,0 ^E |
| Mixte (classe A et un autre type de service) | 2 590 | 19* | 18* | 15* | 2,8 | 7,7* | 6,6* | 6,3* | 1,2 |
| Commandement d'armée | | | | | | | | | |
| Armée canadienne [†] | 3 180 | 16 | 15 | 14 | 2,6 | 5,7 | 5,5 | 5,2 | 0,8 |
| Marine royale canadienne | 690 | 21* | 20* | 17* | 2,9 | 9,7* | 9,0* | 8,9* | 1,4 ^E |
| Aviation royale canadienne | 190 | 9,7* | 8,5* | 7,1* | F | 3,1 ^{E*} | 2,7 ^{E*} | 2,5 ^{E*} | F |
| Commandement du personnel militaire | 370 | 20* | 19* | 17* | F | 7,0 | 9,7* | 9,4* | F |
| Autre | 110 ^E | 15 ^E | 13 | 11 ^E | F | 5,6 ^E | 4,1 ^E | 3,3 ^{E*} | F |
| Genre¹⁰ | | | | | | | | | |
| Femmes | 1 500 | 34* | 32* | 26* | 5,1* | 19* | 18* | 18* | 2,3* |
| Hommes [†] | 2 990 | 13 | 12 | 11 | 1,8 | 3,5 | 3,6 | 3,3 | 0,7 ^E |
| Diverses identités de genre | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Identité autochtone¹¹ | | | | | | | | | |
| Autochtone (Première Nation, Métis ou Inuit) | 240 | 23* | 20* | 18 | 4,0 ^E | 11 ^{E*} | 9,8 ^{E*} | 8,4 ^E | F |
| Non-Autochtone [†] | 4 310 | 17 | 15 | 13 | 2,3 | 5,9 | 5,8 | 5,6 | 0,9 |
| Incapacité | | | | | | | | | |
| Personne ayant une incapacité | 180 | 24* | 18 | 17 | F | 6,8 ^E | 14 ^{E*} | 14 ^{E*} | F |
| Personne sans incapacité [†] | 4 370 | 17 | 15 | 13 | 2,3 | 6,0 | 5,7 | 5,5 | 0,9 |
| Minorité visible | | | | | | | | | |
| Appartenant à une minorité visible | 610 | 15 | 15 | 12 | 2,4 ^E | 6,9 | 4,6* | 4,6 | F |
| N'appartenant pas à une minorité visible [†] | 3 930 | 17 | 16 | 14 | 2,4 | 5,9 | 6,2 | 5,9 | 0,9 |
| Grade | | | | | | | | | |
| Militaire du rang subalterne [†] | 3 460 | 19 | 18 | 16 | 3,0 | 7,2 | 6,9 | 6,6 | 1,1 |
| Militaire du rang supérieur | 510 | 12* | 11* | 9,5* | 1,4 ^{E*} | 2,8* | 3,8* | 3,5* | 0,6 ^{E*} |
| Officier subalterne | 460 | 14* | 13* | 11* | 1,2 ^{E*} | 5,4* | 5,1* | 4,8* | F |
| Officier supérieur | 120 | 8,5* | 7,5* | 6,3* | F | 2,5* | 2,9* | 2,8* | F |

32. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement.

Tableau 7

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques et le type de comportement, 2018

| Certaines caractéristiques du réserviste ciblé | Comportements sexualisés | | | | | Comportements discriminatoires | | | |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| | Total des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ nombre | Total des comportements sexualisés ² | Communication verbale ou non verbale inappropriée ³ | Matériel sexuellement explicite ⁴ pourcentage | Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés ⁵ | Total des comportements discriminatoires ⁶ | Discrimination fondée sur le sexe ⁷ | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁸ | |
| Groupe d'âge | | | | | | | | | |
| 24 ans ou moins | 1 880 | 20* | 19* | 16* | 2,8* | 8,3* | 7,4* | 7,1* | 1,2 ^{E*} |
| 25 à 29 ans | 1 110 | 21* | 20* | 19* | 3,9* | 7,4* | 7,4* | 7,1* | 1,1 ^{E*} |
| 30 à 34 ans | 630 | 18* | 17* | 15* | 2,3* | 5,7* | 8,0* | 7,7* | 1,1 ^{E*} |
| 35 à 39 ans | 370 | 16* | 15* | 12* | 2,7 ^{E*} | 5,2* | 4,3* | 4,1* | F |
| 40 à 44 ans | 180 | 11* | 10* | 8,7* | F | 3,3* | 3,0* | 2,8* | F |
| 45 à 49 ans | 190 | 10* | 9,4* | 8,3* | F | 3,1* | 3,4* | 3,2* | F |
| 50 ans et plus [†] | 190 | 6,0 | 5,2 | 4,3 | F | 1,5 | 1,8 | 1,7 | F |
| Total | 4 560 | 17 | 16 | 14 | 2,4 | 6,0 | 6,0 | 5,7 | 0,9 |

^E 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 les répondants qui ont subi au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire (ciblé, dirigé contre eux personnellement).

2. Comprend les répondants qui ont subi au moins un type de comportement sexualisé (ciblé, dirigé contre eux personnellement).

3. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés et 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, et de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement.

5. Comprend l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps, les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

6. Comprend les répondants qui ont subi au moins un type de comportement discriminatoire (ciblé, dirigé contre eux personnellement).

7. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme, et des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes.

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

9. La classe de service comprend la classe A (service à temps partiel), la classe B (service à temps plein pour des rôles non opérationnels, comme l'instruction ou le soutien d'une unité opérationnelle) et la classe C (déploiement à temps plein dans le cadre d'opérations nationales ou internationales). Les réservistes du groupe mixte ont déclaré avoir travaillé tantôt à temps partiel (classe A), tantôt à temps plein (classes B et C, ou Force régulière) au cours des 12 mois précédents.

10. La population de diverses identités de genre comprend les personnes qui déclarent un genre autre que le genre masculin ou féminin, celles qui déclarent ne pas être certaines de leur genre, celles qui déclarent être à la fois de genre masculin et de genre féminin et celles qui déclarent n'être ni l'un ni l'autre.

11. Le libellé précis de la question du sondage était le suivant : « Êtes-vous un Autochtone, c'est-à-dire Première Nation, Métis ou Inuk (Inuit)? »

Note : Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement. 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, 2018.

Une plus faible proportion de réservistes (6,0 %) ont subi des comportements discriminatoires ciblés. En particulier, 5,7 % des réservistes ont subi de la discrimination fondée sur le sexe — des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est maltraitée en raison de son sexe; toute situation où une personne se fait dire qu'elle n'est pas bonne à un travail ou qu'il faudrait l'empêcher d'occuper un travail en raison de son sexe. Les réservistes ont été proportionnellement moins nombreux (0,9 %) à subir de la discrimination fondée sur l'identité de genre, ce qui comprend le fait d'être maltraités en raison de leur orientation sexuelle réelle ou présumée, ou parce qu'ils sont (ou sont présumés être) transgenres — ce qui s'explique peut-être par le nombre relativement restreint de réservistes disant appartenir à ces groupes (voir l'encadré 3).

Dans l'ensemble, les expériences vécues par les membres de la Première réserve au chapitre des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés en milieu de travail ont diminué de 2016 à 2018 (tableau 8). Plus précisément,

Il y a eu une baisse des proportions de réservistes ayant été ciblés par des communications verbales ou non verbales inappropriées (passant de 18 % à 14 %), des comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite (passant de 3,3 % à 2,4 %) et de la discrimination fondée sur le sexe (passant de 6,8 % à 5,7 %). Par contre, la prévalence des contacts inappropriés ou des rapports sexuels suggérés et de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est demeurée stable.

Tableau 8

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le genre du répondant et le type de comportement, 2016 et 2018

| Type de comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé | 2018 | | | 2016 | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| | Hommes [†] | Femmes | Total ¹ | Hommes [†] | Femmes | Total ¹ |
| | pourcentage | | | | | |
| Communication verbale ou non verbale inappropriée | 11** | 26*** | 14** | 15 | 31* | 18 |
| Blagues à caractère sexuel | 9,5** | 19*** | 11** | 14 | 23* | 15 |
| Attentions non désirées | 1,3** | 15*** | 3,5** | 2,2 | 19* | 5,0 |
| Commentaires sexuels inappropriés | 2,6** | 12*** | 4,2** | 3,8 | 14* | 5,5 |
| Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle | 4,2** | 14* | 5,8** | 6,1 | 16* | 7,7 |
| Matériel sexuellement explicite | 1,8** | 5,1* | 2,4** | 3,0 | 4,5* | 3,3 |
| Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites | 1,7** | 4,9* | 2,3** | 3,0 | 4,4* | 3,2 |
| Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement | F | 0,9 ^E | 0,3 ^E | 0,3 ^E | F | 0,3 ^E |
| Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés | 3,5 | 19* | 6,1 | 4,0 | 19* | 6,6 |
| Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps | 1,4 | 2,9* | 1,6 | 1,7 | 3,2* | 2,0 |
| Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels | 0,4 ^E | 9,6* | 2,0 | 0,6 ^E | 9,0* | 2,0 |
| Atteintes inappropriées ou rapprochements trop serrés | 2,3 | 15* | 4,3 | 2,7 | 15* | 4,8 |
| Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles | F | 1,6 ^E | 0,4 ^E | 0,2 ^E | 1,2 ^{E*} | 0,4 |
| Discrimination fondée sur le sexe | 3,3** | 18* | 5,7** | 4,4 | 19* | 6,8 |
| Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter ² | 2,7** | 11* | 4,0** | 3,8 | 12* | 5,2 |
| Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme | 1,0 | 12* | 2,8 | 0,8 | 12* | 2,7 |
| Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes | 0,6 | 11* | 2,3 | 0,8 | 13* | 2,7 |
| Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre | 0,7^E | 2,3* | 0,9 | 0,5^E | 2,5* | 0,9 |
| Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée | 0,6 ^E | 2,3* | 0,9 | 0,5 ^E | 2,2* | 0,8 |
| Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre | F | F | 0,2 ^E | F | F | 0,2 ^E |
| Total | 13** | 34* | 17** | 17 | 36* | 20 |

^E 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 2016 seulement ($p < 0,05$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$) et pour 2016 ($p < 0,05$)

† catégorie de référence

1. En 2018, comprend les personnes de diverses identités de genre et celles dont le genre n'a pas été précisé. En 2016, comprend les réservistes dont le sexe n'a pas été précisé.

2. Le libellé précis de cette question a changé entre 2016 et 2018.

Note : Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 et 2018.

Encadré 3**Expériences vécues par les membres de la Première réserve transgenres et de diverses identités de genre ou LGBTQ en ce qui a trait aux inconduites**

Conformément aux changements récemment apportés à de nombreuses enquêtes de Statistique Canada, le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) de 2018 comprenait des questions sur le sexe à la naissance et le genre, afin de permettre une déclaration plus inclusive pour les Canadiens de tous les genres. Au total, environ 60^E membres de la Première réserve, soit 0,2 %^E des réservistes, ont dit être transgenres ou de diverses identités de genre^{33,34}. En raison de la petite taille de cet échantillon, les expériences vécues par ce groupe en ce qui a trait aux agressions sexuelles et aux comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés n'ont pas pu faire l'objet d'une analyse statistique. Il y a lieu de souligner que les personnes qui ne sont pas cisgenres³⁵ font souvent face à des obstacles internes et externes à la divulgation des expériences qu'elles ont vécues en matière d'inconduites sexuelles (James et autres, 2016), même dans le contexte d'une étude quantitative anonyme comme le SISFAC.

Le SISFAC de 2018 comprenait également une question détaillée sur l'orientation sexuelle qui a été intégrée à d'autres questionnaires de Statistique Canada, afin que les répondants disposent de catégories d'autodéclaration plus détaillées. De toutes les personnes travaillant au sein de la Première réserve, 6,0 % étaient lesbiennes, gaies, bisexuelles, pansexuelles ou asexuelles, ou leur orientation sexuelle était non classée ailleurs (n.c.a.) (LGBQ)³⁶.

Lorsque les expériences des réservistes LGBTQ sont combinées à celles des réservistes qui disent être transgenres ou de diverses identités de genre, les résultats du SISFAC montrent que la victimisation sexuelle était quatre fois plus fréquente chez les réservistes LGBTQ+ (7,7 % par rapport à 1,9 %)³⁷. En outre, les réservistes LGBTQ+ étaient plus susceptibles d'être ciblés par toutes les formes de comportements sexualisés ou discriminatoires mesurés dans le cadre du sondage (tableau de l'encadré 3). Au total, la proportion de réservistes LGBTQ+ qui ont subi des comportements sexualisés ou de la discrimination était plus du double de celle des réservistes hétérosexuels cisgenres (38 % par rapport à 15 %). Cette constatation concorde avec d'autres études qui ont révélé des taux élevés de victimes de harcèlement sexuel et de discrimination en milieu de travail parmi les populations LGBTQ+ (Hoel et autres, 2014; James et autres, 2016).

33. Le calcul des pourcentages comprend les membres de la Première réserve qui n'ont pas précisé leur genre (0,6 %).

34. La population transgenre comprend les personnes qui ont indiqué que leur sexe à la naissance n'est pas le même que leur genre. La population de diverses identités de genre comprend les personnes qui déclarent un genre autre que le genre masculin ou féminin, celles qui déclarent ne pas être certaines de leur genre, celles qui déclarent être à la fois de genre masculin et de genre féminin et celles qui déclarent n'être ni l'un ni l'autre. Les données des autres tableaux et graphiques et les autres chiffres présentés dans le texte sont fondés sur les réponses à la question sur le genre seulement et ne tiennent pas compte du sexe à la naissance.

35. Aux fins de cet encadré, la population cisgenre comprend les personnes dont le genre correspond à leur sexe à la naissance.

36. Le calcul des pourcentages comprend les membres de la Première réserve qui n'ont pas précisé leur orientation sexuelle (1,4 %).

37. Bien que le genre et l'orientation sexuelle soient des concepts distincts, ils sont regroupés ici aux fins de comparaison avec les données de 2016. En 2018, cela comprend les personnes qui ont déclaré un genre différent de leur sexe à la naissance, qui se sont identifiées comme étant de divers genres, ou qui ont déclaré être lesbiennes, gaies, bisexuelles, pansexuelles ou asexuelles, ou qui ont déclaré une orientation sexuelle non classée ailleurs. En 2016, cela comprend les membres qui ont répondu « oui » à l'une ou l'autre des questions suivantes, ou aux deux : « Vous considérez-vous comme gai, lesbienne ou bisexuel? » et « Vous considérez-vous comme transgenre? ». Par conséquent, il faut faire preuve de prudence lorsque l'on effectue des comparaisons.

Encadré 3**Expériences vécues par les membres de la Première réserve transgenres et de diverses identités de genre ou LGBTQ en ce qui a trait aux inconduites****Tableau de l'encadré 3**

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement ou qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le genre et l'orientation sexuelle du répondant et le type d'inconduite sexuelle, 2018

| Type d'inconduite sexuelle | Membres de la Première réserve LGBTQ+ | | | Membres de la Première réserve cisgenres ³ , hétérosexuels [†] |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| | Transgenres (y compris diverses identités de genre) ¹ | Lesbiennes, gais, bisexuels, pansexuels, asexuels ou orientation sexuelle n.c.a. ² | Total — LGBTQ+ | |
| | pourcentage | | | |
| Agression sexuelle | | | | |
| Attaque de nature sexuelle | F | F | F | 0,4 |
| Contacts sexuels non désirés | F | 6,5* | 6,4* | 1,6 |
| Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir | F | F | F | 0,3 [†] |
| Total — Agression sexuelle | F | 7,9* | 7,7* | 1,9 |
| Personnellement subi des comportements sexualisés ou discriminatoires⁴ | | | | |
| Personnellement subi des comportements sexuels | F | 34* | 34* | 14 |
| Personnellement subi des comportements mettant en cause une communication verbale ou non verbale inappropriée ⁵ | F | 31* | 31* | 12 |
| Personnellement subi des comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite ⁶ | F | 5,9 [†] * | 6,0 [†] * | 2,1 |
| Personnellement subi des comportements mettant en cause des contacts inappropriés ou des rapports sexuels suggérés ⁷ | F | 16* | 16* | 5,5 |
| Personnellement subi des comportements discriminatoires ⁸ | F | 23* | 22* | 4,9 |
| Personnellement subi de la discrimination fondée sur le sexe ⁹ | F | 19* | 19* | 4,9 |
| Personnellement subi de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ¹⁰ | F | 11* | 11* | 0,3 [†] |
| Total — Personnellement subi des comportements sexualisés ou discriminatoires | F | 38* | 38* | 15 |

[†] 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. Cette catégorie diffère des données présentées ailleurs dans le présent rapport pour les personnes de diverses identités de genre, car les autres tableaux affichant des données ventilées selon le genre ne tiennent pas compte du sexe à la naissance.

2. n.c.a. : non classée ailleurs.

3. Cisgenres se dit des personnes dont le sexe à la naissance (masculin ou féminin) correspond à leur genre.

4. Comprend les répondants qui ont subi au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire (ciblé, dirigé contre eux personnellement). Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement.

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

6. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, et de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement.

7. Comprend l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps, les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

8. Comprend le fait d'avoir personnellement subi 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.

9. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme, et des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes.

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

Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement ou qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. Comprend les agressions sexuelles et 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut les membres de la Première réserve qui n'ont pas précisé leur genre ou leur orientation sexuelle.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

Encadré 3

Expériences vécues par les membres de la Première réserve transgenres et de diverses identités de genre ou LGBTQ en ce qui a trait aux inconduites

En particulier, la proportion de victimes d'agression sexuelle a diminué de 2016 à 2018 parmi ces groupes, passant de 12 % des réservistes lesbiennes, gais, bisexuels ou transgenres en 2016 à 7,7 % des réservistes transgenres, de diverses identités de genre ou LGBTQ en 2018. Il convient de souligner que la proportion de membres de la Première réserve qui ont dit appartenir à ces groupes a augmenté de 2016 (4,0 %) à 2018 (6,0 %).

En revanche, il n'y avait pas de différence statistiquement significative entre la proportion de réservistes lesbiennes, gais, bisexuels ou transgenres qui avaient été ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires en 2016 et la proportion de réservistes transgenres, de diverses identités de genre ou LGBTQ qui avaient été ciblés en 2018.

Aucune diminution significative de la plupart des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblant les femmes réservistes

Dans l'ensemble, les femmes réservistes n'ont pas vu diminuer de façon statistiquement significative les expériences personnelles qu'elles ont vécues au chapitre des comportements sexuels ou discriminatoires ciblés de 2016 à 2018, contrairement aux hommes réservistes et aux membres de la Première réserve dans leur ensemble (tableau 8). La prévalence des femmes ciblées par des comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite, des contacts inappropriés non désirés ou des rapports sexuels suggérés et de la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est demeurée stable au cours de cette période. La proportion de femmes réservistes qui ont été ciblées par des communications verbales ou non verbales inappropriées a diminué (passant de 31 % à 26 %).

En 2018, les femmes de la Première réserve étaient près de trois fois plus susceptibles que les hommes réservistes d'avoir subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés (34 % par rapport à 13 %) (tableau 7). Les comportements sexualisés étaient les plus courants, et les femmes étaient systématiquement surreprésentées : 26 % ont dit avoir été visées par une communication verbale ou non verbale inappropriée, comparativement à 11 % des hommes. Environ 1 femme réserviste sur 5 (19 %) et 1 homme réserviste sur 29 (3,5 %) ont déclaré avoir été ciblés par des contacts inappropriés non désirés ou des rapports sexuels suggérés, tandis que 5,1 % des femmes ont subi des comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite, comparativement à 1,8 % des hommes.

L'écart entre les femmes et les hommes réservistes était particulièrement marqué au chapitre des comportements discriminatoires. Les femmes réservistes étaient plus de cinq fois plus susceptibles que leurs pairs de genre masculin (18 % par rapport à 3,6 %) de déclarer avoir été ciblés par de la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Ce résultat est en grande partie attribuable à la discrimination fondée sur le sexe — c'est-à-dire des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est maltraitée en raison de son sexe; toute situation où une personne se fait dire qu'elle n'est pas bonne à un travail ou qu'il faudrait l'empêcher d'occuper un travail en raison de son sexe (18 % des femmes réservistes et 3,3 % des hommes réservistes).

Les comportements ciblés touchent plus souvent les jeunes réservistes, ceux des grades inférieurs

Les comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés touchaient généralement plus souvent les jeunes réservistes; dans le même ordre d'idées, les militaires du rang subalterne étaient aussi plus affectés que les réservistes des grades supérieurs (tableau 7).

Les réservistes autochtones étaient plus susceptibles que leurs homologues non autochtones de subir des comportements sexualisés (20 % par rapport à 15 %), et il en allait de même pour la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (9,8 %^E par rapport à 5,8 %).

Les réservistes ayant une incapacité étaient exposés à un plus grand risque de subir de la discrimination fondée sur le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, comparativement à leurs pairs n'ayant pas d'incapacité (14 %^E par rapport à 5,7 %), mais aucune différence statistiquement significative n'a été constatée en ce qui concerne les comportements sexualisés (18 % et 16 %). Les réservistes qui appartenaient à une minorité visible étaient moins susceptibles d'avoir été victimes de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre comparativement aux réservistes qui n'appartenaient pas à ce groupe (4,6 % par rapport à 6,2 %), mais la prévalence des comportements sexualisés ciblés était semblable pour ces deux groupes (15 % et 16 %).

En ce qui concerne la classe de service, c'est chez les réservistes travaillant à temps partiel seulement (classe A) qu'on observe la plus faible prévalence des comportements sexuels ciblés (11 %) et des comportements discriminatoires ciblés (3,8 %), comparativement aux réservistes à temps plein (15 % et 7,2 %, respectivement) et aux réservistes travaillant tantôt à temps plein, tantôt à temps partiel (18 % et 6,6 %, respectivement). Encore une fois, ce constat est peut-être lié au fait que les réservistes à temps partiel passent moins de temps dans le milieu de travail militaire³⁸.

Les répercussions négatives des comportements sexualisés ciblés sont plus courantes chez les femmes réservistes

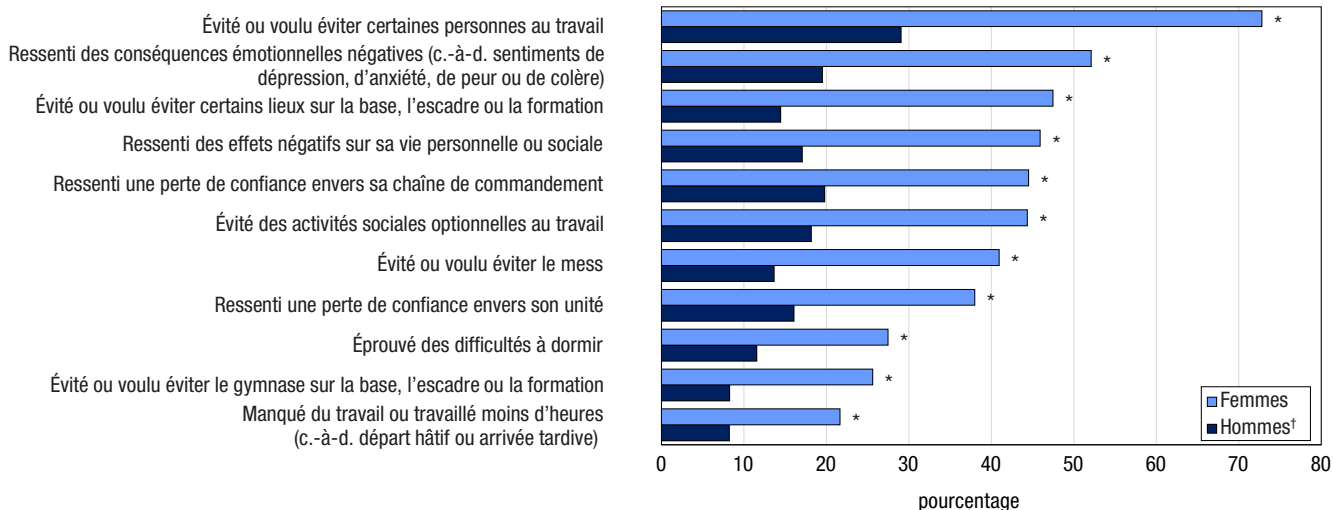
Comme dans le cas des agressions sexuelles, les femmes de la Première réserve étaient plus susceptibles que les hommes de faire état de conséquences négatives du fait d'avoir été ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires (graphique 9). En général, les femmes étaient environ trois fois plus susceptibles d'avoir subi la plupart des types de conséquences négatives, y compris le fait d'avoir voulu éviter certaines personnes ou certains lieux, la perte de confiance, des émotions négatives et d'autres répercussions. Des recherches sur les répercussions de ces types de comportements sur les femmes travaillant dans des milieux à prédominance masculine ont mené à des résultats semblables (Leskinen et autres, 2011).

La répercussion négative mentionnée la plus souvent par les réservistes qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés était le fait d'avoir voulu éviter certaines personnes au travail : 73 % des femmes réservistes et 29 % des hommes réservistes qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés ont dit avoir éprouvé parfois ou toujours ce sentiment. Plus de la moitié (52 %) des femmes réservistes ont fait état de conséquences émotionnelles négatives, comme des sentiments de dépression, d'anxiété, de peur ou de colère, en raison de leurs expériences, tout comme 20 % des hommes de la Première réserve. La répercussion la moins souvent mentionnée par les femmes réservistes qui avaient été ciblées était le fait d'avoir manqué du travail ou travaillé moins d'heures (22 %), ce qui était aussi relativement rare chez les hommes réservistes ayant subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (8,2 %).

38. Il n'est pas possible d'effectuer des comparaisons directes avec les données recueillies dans le cadre du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) de 2016 en raison de différences concernant la façon dont les renseignements sur la classe de service ont été recueillis. Pour obtenir des renseignements sur les inconduites selon la classe de service tels qu'ils ont été recueillis dans le cadre du SISFAC de 2016, voir LeBlanc et Wang, 2017.

Graphique 9 Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le genre du répondant et les répercussions du comportement, 2018

Répercussions du comportement



* 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. Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

Des différences entre les expériences des femmes et des hommes de la Première réserve sont ressorties lorsque les répercussions des comportements sexualisés ciblés et celles des comportements discriminatoires ciblés ont été examinées séparément. En ce qui concerne expressément les répercussions des comportements sexualisés ciblés, les femmes réservistes étaient beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles ont toujours ou parfois subi presque toutes³⁹ les répercussions négatives mesurées; pour leur part, les hommes réservistes étaient plus susceptibles de déclarer n'avoir jamais subi ces répercussions (tableau 9).

En revanche, pour ce qui est des conséquences des comportements discriminatoires ciblés, les proportions d'hommes réservistes qui ont fait état de la présence ou de l'absence de répercussions négatives étaient, pour la plupart, semblables à celles des femmes réservistes. Autrement dit, en général, les hommes réservistes ont ressenti plus d'effets négatifs des comportements discriminatoires à leur endroit que ce n'était le cas des comportements sexualisés dirigés contre eux.

39. Les exceptions à la règle avaient trait au fait d'avoir évité ou voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation et au fait d'avoir manqué du travail ou travaillé moins d'heures. Pour ces deux questions, la taille de l'échantillon des répondants qui ont répondu par « toujours » était trop petite pour que des comparaisons puissent être effectuées.

Tableau 9

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le type de comportement et les répercussions du comportement, 2018

| | Total des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | | Comportements sexualisés | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| | | | Total des comportements sexualisés ² | | Communication verbale ou non verbale inappropriée ³ | | Matériel sexuellement explicite ⁴ | | Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés ⁵ | |
| | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes |
| Répercussions du comportement | | | | | | | | | | |
| Évité ou voulu éviter certaines personnes au travail | | | | | | | | | | |
| Jamais | 71 | 27* | 76 | 29* | 78 | 31* | 82 | 36* | 63 | 28* |
| Parfois | 21 | 44* | 19 | 43* | 17 | 45* | F | 37 | 27 | 43* |
| Toujours | 7,6 | 29* | 5,5 ^E | 28* | 5,2 ^E | 24* | F | 27 ^E | 9,7 ^E | 29* |
| Ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale | | | | | | | | | | |
| Jamais | 83 | 54* | 86 | 58* | 86 | 57* | 86 | 56* | 81 | 60* |
| Parfois | 13 | 32* | 11 | 29* | 11 | 32* | 12 ^E | 25 ^{E*} | 15 ^E | 27* |
| Toujours | 3,6 ^E | 14* | 2,9 ^E | 13* | 2,4 ^E | 11* | F | 19 ^E | F | 12 |
| Évité ou voulu éviter certains lieux sur la base, l'escadre ou la formation | | | | | | | | | | |
| Jamais | 86 | 53* | 88 | 55* | 89 | 56* | 88 | 57* | 81 | 54* |
| Parfois | 9,0 | 31* | 7,8 | 30* | 7,5 | 30* | F | 21 ^E | 12 ^E | 31* |
| Toujours | 5,4 ^E | 16* | 3,9 ^E | 15* | 3,5 ^E | 14* | F | 22 ^E | 6,6 ^E | 15* |
| Évité ou voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation | | | | | | | | | | |
| Jamais | 92 | 74* | 95 | 75* | 95 | 73* | 93 | 69* | 90 | 79* |
| Parfois | 5,8 | 16* | 3,9 ^E | 16* | 4,0 ^E | 18* | F | 15 ^E | 8,2 ^E | 14* |
| Toujours | 2,5 ^E | 9,7* | F | 9,0 | F | 9,1 | F | F | F | 6,9 ^E |
| Évité ou voulu éviter le mess | | | | | | | | | | |
| Jamais | 86 | 59* | 89 | 62* | 90 | 61* | 90 | 56* | 83 | 64* |
| Parfois | 10 | 28* | 8,6 | 26* | 8,2 | 27* | F | 23 ^E | 15 ^E | 24* |
| Toujours | 3,5 ^E | 13* | 2,1 ^E | 13* | 2,0 ^E | 12* | F | 21 ^E | F | 12 |
| Manqué du travail ou travaillé moins d'heures (c.-à-d. départ hâtif ou arrivée tardive) | | | | | | | | | | |
| Jamais | 92 | 78* | 94 | 81* | 94 | 83* | 94 | 71* | 94 | 81* |
| Parfois | 6,0 | 15* | 4,5 ^E | 14* | 4,9 ^E | 12* | F | F | F | 14 |
| Toujours | 2,2 ^E | 6,7* | F | 5,4 ^E | F | 4,8 ^E | F | F | F | 4,9 ^E |
| Évité des activités sociales optionnelles au travail | | | | | | | | | | |
| Jamais | 82 | 56* | 86 | 60* | 86 | 60* | 87 | 48* | 79 | 63* |
| Parfois | 11 | 32* | 8,9 | 28* | 9,6 | 30* | F | 36 | 9,9 ^E | 28* |
| Toujours | 6,7 | 13* | 5,1 ^E | 11* | 4,2 ^E | 10* | F | F | 11 ^E | 9,3 ^E |
| Ressenti des conséquences émotionnelles négatives (c.-à-d. sentiments de dépression, d'anxiété, de peur ou de colère) | | | | | | | | | | |
| Jamais | 80 | 48* | 85 | 53* | 86 | 53* | 82 | 57* | 81 | 54* |
| Parfois | 13 | 31* | 10 | 30* | 10 | 32* | F | 25 ^E | 12 ^E | 32* |
| Toujours | 6,6 | 21* | 5,0 ^E | 17* | 4,2 ^E | 16* | F | 18 ^E | 7,1 ^E | 14* |
| Éprouvé des difficultés à dormir | | | | | | | | | | |
| Jamais | 88 | 73* | 91 | 77* | 91 | 78* | 88 | 69* | 87 | 77* |
| Parfois | 7,5 | 19* | 5,5 | 15* | 6,0 ^E | 15* | F | 16 ^E | 9,7 ^E | 15 |
| Toujours | 4,1 ^E | 8,6* | 3,3 ^E | 7,7* | 2,8 ^E | 6,6 ^{E*} | F | F | F | 8,0 ^E |
| Ressenti une perte de confiance envers sa chaîne de commandement | | | | | | | | | | |
| Jamais | 80 | 55* | 85 | 60* | 84 | 58* | 85 | 57* | 84 | 71* |
| Parfois | 14 | 26* | 11 | 24* | 11 | 27* | F | 25 ^E | 9,3 ^E | 17* |
| Toujours | 6,2 | 18* | 4,3 ^E | 16* | 4,6 ^E | 16* | F | 19 ^E | 6,8 ^E | 12 |
| Ressenti une perte de confiance envers son unité | | | | | | | | | | |
| Jamais | 84 | 62* | 87 | 66* | 87 | 64* | 91 | 60* | 89 | 73* |
| Parfois | 12 | 22* | 9,5 | 20* | 9,9 | 23* | F | 22 ^E | 5,9 ^E | 16* |
| Toujours | 4,5 ^E | 16* | 3,1 ^E | 14* | 3,0 ^E | 14* | F | 18 ^E | 5,2 ^E | 11* |
| Répercussions globales | | | | | | | | | | |
| N'a vécu aucune de ces répercussions ⁹ | 63 | 22* | 68 | 23* | 71 | 24* | 70 | 22 ^{E*} | 53 | 21* |
| A déclaré « parfois » pour au moins une de ces répercussions | 24 | 41* | 22 | 41* | 18 | 42* | 16 ^E | 45* | 31 | 44* |
| A déclaré « toujours » pour au moins une de ces répercussions | 13 | 37* | 10 | 35* | 10 | 34* | F | 33* | 16 ^E | 35* |

Tableau 9

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le type de comportement et les répercussions du comportement, 2018

| | Comportements discriminatoires | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| | Total des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | | Total des comportements discriminatoires ⁶ | | Discrimination fondée sur le sexe ⁷ | | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁸ | |
| | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes |
| Répercussions du comportement | | | | | | | | |
| Évité ou voulu éviter certaines personnes au travail | | | | | | | | |
| Jamais | 71 | 27* | 46 | 40 | 47 | 41 | 24 ^E | F |
| Parfois | 21 | 44* | 39 | 42 | 40 | 41 | 46 ^E | 43 ^E |
| Toujours | 7,6 | 29* | 16 ^E | 19 | 13 ^E | 19 | F | F |
| Ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale | | | | | | | | |
| Jamais | 83 | 54* | 64 | 57 | 65 | 58 | 37 ^E | 45 ^E |
| Parfois | 13 | 32* | 29 | 33 | 29 | 32 | 52 | 44 ^E |
| Toujours | 3,6 ^E | 14* | 6,7 ^E | 9,7 | 6,0 ^E | 9,7 | F | F |
| Évité ou voulu éviter certains lieux sur la base, l'escadre ou la formation | | | | | | | | |
| Jamais | 86 | 53* | 70 | 63 | 72 | 64 | 51 | 52 |
| Parfois | 9,0 | 31* | 18 | 26* | 17 ^E | 25* | F | F |
| Toujours | 5,4 ^E | 16* | 12 ^E | 11 | 12 ^E | 11 | F | F |
| Évité ou voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation | | | | | | | | |
| Jamais | 92 | 74* | 79 | 80 | 80 | 80 | 60 | 66 |
| Parfois | 5,8 | 16* | 16 | 14 | 14 ^E | 13 | 40 ^E | F |
| Toujours | 2,5 ^E | 9,7* | F | 6,2 ^E | F | 6,2 ^E | F | F |
| Évité ou voulu éviter le mess | | | | | | | | |
| Jamais | 86 | 59* | 73 | 66 | 74 | 66 | 53 | 55 |
| Parfois | 10 | 28* | 19 | 24 | 19 | 23 | 35 ^E | F |
| Toujours | 3,5 ^E | 13* | 8,4 ^E | 11 | 7,3 ^E | 10 | F | F |
| Manqué du travail ou travaillé moins d'heures (c.-à-d. départ hâtif ou arrivée tardive) | | | | | | | | |
| Jamais | 92 | 78* | 80 | 80 | 80 | 80 | 71 | 60 |
| Parfois | 6,0 | 15* | 14 ^E | 15 | 15 ^E | 15 | F | F |
| Toujours | 2,2 ^E | 6,7* | F | 5,2 ^E | F | 5,2 ^E | F | F |
| Évité des activités sociales optionnelles au travail | | | | | | | | |
| Jamais | 82 | 56* | 63 | 57 | 65 | 58 | 41 ^E | 54 |
| Parfois | 11 | 32* | 24 | 33* | 23 | 32* | 35 ^E | F |
| Toujours | 6,7 | 13* | 13 ^E | 9,8 | 13 ^E | 9,8 | F | F |
| Ressenti des conséquences émotionnelles négatives (c.-à-d. sentiments de dépression, d'anxiété, de peur ou de colère) | | | | | | | | |
| Jamais | 80 | 48* | 59 | 46* | 60 | 48* | 36 ^E | F |
| Parfois | 13 | 31* | 25 | 36* | 27 | 34 | 30 ^E | 60* |
| Toujours | 6,6 | 21* | 16 ^E | 18 | 14 ^E | 18 | 34 ^E | F |
| Éprouvé des difficultés à dormir | | | | | | | | |
| Jamais | 88 | 73* | 72 | 75 | 73 | 76 | 51 ^E | 58 |
| Parfois | 7,5 | 19* | 19 | 18 | 20 | 18 | F | F |
| Toujours | 4,1 ^E | 8,6* | 8,6 ^E | 6,6 ^E | 6,9 ^E | 6,6 ^E | F | F |
| Ressenti une perte de confiance envers sa chaîne de commandement | | | | | | | | |
| Jamais | 80 | 55* | 61 | 58 | 63 | 59 | 44 ^E | 40 ^E |
| Parfois | 14 | 26* | 23 | 24 | 22 | 23 | F | 36 ^E |
| Toujours | 6,2 | 18* | 16 ^E | 18 | 15 ^E | 18 | 28 ^E | F |

Tableau 9

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le type de comportement et les répercussions du comportement, 2018

| | Comportements discriminatoires | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| | Total des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | | Total des comportements discriminatoires ⁶ | | Discrimination fondée sur le sexe ⁷ | | Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁸ | |
| | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes |
| Répercussions du comportement | | | | | | | | |
| Ressenti une perte de confiance envers son unité | | | | | | | | |
| Jamais | 84 | 62* | 68 | 62 | 71 | 62 | 48 ^E | 44 ^E |
| Parfois | 12 | 22* | 20 | 22 | 18 ^E | 21 | F | 37 ^E |
| Toujours | 4,5 ^E | 16* | 12 ^E | 17 | 11 ^E | 16 | 26 ^E | F |
| Répercussions globales | | | | | | | | |
| N'a vécu aucune de ces répercussions ⁹ | 63 | 22* | 33 | 27 | 34 | 29 | F | F |
| A déclaré « parfois » pour au moins une de ces répercussions | 24 | 41* | 41 | 45 | 43 | 43 | 43 ^E | 63 |
| A déclaré « toujours » pour au moins une de ces répercussions | 13 | 37* | 26 | 28 | 23 | 28 | 48 ^E | F |

^E 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 les répondants qui ont subi au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire (ciblé, dirigé contre eux personnellement).

2. Comprend les répondants qui ont subi au moins un type de comportement sexualisé (ciblé, dirigé contre eux personnellement).

3. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés et 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, et de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement.

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

6. Comprend les répondants qui ont subi au moins un type de comportement discriminatoire (ciblé, dirigé contre eux personnellement).

7. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme, et des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail, parce qu'elles sont des hommes ou des femmes.

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, et toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre.

9. Comprend les personnes qui ont répondu aux questions au sujet de chacune des répercussions énumérées.

Note : Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

Des pairs de genre masculin sont responsables de la plupart des types de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés

Certaines différences ont été relevées en ce qui a trait aux caractéristiques des personnes responsables de nombreux types de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés (tableau 10a; tableau 10b). La plupart des membres de la Première réserve sont des hommes, tout comme la plupart des personnes à qui ont été attribués presque tous les types de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés⁴⁰. Par exemple, 8 réservistes sur 10 (80 %) ont déclaré que la personne ayant exercé sur eux des pressions répétées pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels était toujours de genre masculin, à l'instar des trois quarts (75 %) des réservistes qui avaient personnellement subi des attentions non désirées. Toutefois, des femmes réservistes étaient responsables dans une plus grande mesure d'autres types de comportements ciblés : par exemple, les réservistes qui avaient fait l'objet de blagues à caractère sexuel ciblées ont plus souvent indiqué qu'une combinaison d'hommes et de femmes en étaient responsables (54 %), et une grande proportion de réservistes qui avaient été ciblés par des discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle impliquait des auteurs de genre masculin et de genre féminin (44 %).

40. Il n'a pas été possible d'effectuer des comparaisons entre les auteurs de genre masculin et de genre féminin de certains types de comportements sexuels ou discriminatoires ciblés en raison de la petite taille de l'échantillon.

En ce qui concerne la plupart des types de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés, les membres de la Première réserve ont indiqué que les responsables étaient leurs pairs. C'était notamment le cas de 80 % des réservistes qui avaient fait l'objet de blagues à caractère sexuel et de 76 % de ceux qui avaient subi des comportements mettant en cause des discussions inappropriées sur la vie sexuelle. Pour certains comportements discriminatoires, il y avait nettement moins d'écart entre la proportion de réservistes ciblés par un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur et la proportion de réservistes visés par un pair. Ces comportements comprenaient toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme (62 % et 60 %) et des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes (57 % et 61 %).

Tableau 10A
Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ciblés au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques de la personne responsable et le type de comportement, 2018

| | 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 | |
| Certaines caractéristiques de la personne responsable | pourcentage | | | | |
| Type de personne responsable¹ | | | | | |
| Membre(s) des Forces armées canadiennes | 97 | 95 | 94 | 96 | 97 |
| Militaire(s) étranger(s) | 4,6 | 5,2 ^E | 3,7 ^E | 3,2 ^E | F |
| Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale | 14 | 9,8 ^E | 9,2 | 10 | 7,9 ^E |
| Autre | 12 | 5,7 ^E | 6,9 ^E | 8,2 ^E | 9,1 ^E |
| Ne sait pas | 2,2 ^E | F | 3,3 ^E | F | F |
| Nombre de personnes responsables | | | | | |
| Personne agissant seule | 18 | 47 | 36 | 23 | 34 |
| Deux ou plus | 29 | 25 | 28 | 38 | 34 |
| Variable — parfois une seule personne, parfois plus d'une personne | 39 | 22 | 26 | 29 | 24 |
| Ne sait pas | 14 | 5,9 ^E | 10 ^E | 10 | F |
| Sexe de la personne responsable | | | | | |
| Toujours des hommes | 42 | 75 | 62 | 50 | 63 |
| Toujours des femmes | 3,4 | 9,6 ^E | 6,0 ^E | 4,1 ^E | F |
| Combinaison d'hommes et de femmes | 54 | 16 | 29 | 44 | 32 |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |
| Lien avec le réserviste ciblé^{1, 2} | | | | | |
| Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant | 52 | 50 | 48 | 50 | 39 |
| Pair | 80 | 56 | 67 | 76 | 73 |
| Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement | 30 | 20 | 22 | 28 | 25 |
| Autre | 14 | 10 | 8,9 ^E | 9,5 | 8,4 ^E |
| Ne sait pas | 3,9 ^E | 8,9 ^E | 4,6 ^E | 4,7 ^E | F |
| Grade de la personne responsable^{1, 3} | | | | | |
| Militaire du rang subalterne | 84 | 73 | 79 | 83 | 91 |
| Militaire du rang supérieur | 49 | 39 | 39 | 39 | 32 |
| Officier subalterne | 29 | 20 | 20 | 25 | 17 ^E |
| Officier supérieur | 13 | 11 | 7,3 | 11 | 7,1 ^E |
| Autre | 5,4 | F | 4,5 ^E | 4,3 ^E | F |
| Ne sait pas | 3,0 ^E | F | F | F | F |

Tableau 10A

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ciblés au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques de la personne responsable et le type de comportement, 2018

| | Types de comportement | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes 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 des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles |
| Certaines caractéristiques de la personne responsable | | | | | |
| Type de personne responsable¹ | | | | | |
| Membre(s) des Forces armées canadiennes | 91 | 94 | 95 | 94 | F |
| Militaire(s) étranger(s) | F | F | F | F | F |
| Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale | F | F | 7,8 ^E | 5,7 ^E | F |
| Autre | F | F | F | 3,4 ^E | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |
| Nombre de personnes responsables | | | | | |
| Personne agissant seule | F | 56 | 67 | 69 | F |
| Deux ou plus | F | 23 ^E | 17 ^E | 17 | F |
| Variable — parfois une seule personne, parfois plus d'une personne | F | 17 ^E | 11 ^E | 8,2 ^E | F |
| Ne sait pas | F | F | F | 6,1 ^E | F |
| Sexe de la personne responsable | | | | | |
| Toujours des hommes | F | 73 | 80 | 74 | F |
| Toujours des femmes | F | F | 9,0 ^E | 13 | F |
| Combinaison d'hommes et de femmes | F | 22 ^E | 10 ^E | 12 | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |
| Lien avec le réserviste ciblé^{1,2} | | | | | |
| Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant | F | 19 ^E | 49 | 48 | F |
| Pair | F | 71 | 51 | 56 | F |
| Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement | F | 25 ^E | 17 | 17 | F |
| Autre | F | F | 9,4 ^E | 5,7 ^E | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |
| Grade de la personne responsable^{1,3} | | | | | |
| Militaire du rang subalterne | F | 93 | 77 | 69 | 57 |
| Militaire du rang supérieur | F | 12 ^E | 24 | 26 | 59 |
| Officier subalterne | F | 11 ^E | 18 | 14 | F |
| Officier supérieur | F | F | 6,3 ^E | 9,3 | F |
| Autre | F | F | F | F | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

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

2. Exclut les répondants qui ne connaissaient pas le type de personne responsable.

3. Comprend les répondants qui ont dit qu'au moins un membre des Forces armées canadiennes était responsable.

Note : Les différences ne sont pas nécessairement statistiquement significatives. Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

Tableau 10B

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon certaines caractéristiques de la personne responsable et le type de comportement, 2018

| Certaines caractéristiques de la personne responsable | Types de comportement | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter | Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail, parce qu'elles sont des hommes ou des femmes | Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail, parce qu'elles sont des hommes ou des femmes | Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée | Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre |
| | pourcentage | | | | |
| Type de personne responsable¹ | | | | | |
| Membre(s) des Forces armées canadiennes | 98 | 95 | 93 | 92 | F |
| Militaire(s) étranger(s) | F | F | F | F | F |
| Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale | 11 | 11 | 11 ^E | F | F |
| Autre | 8,6 ^E | 7,6 ^E | 7,2 ^E | F | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |
| Nombre de personnes responsables | | | | | |
| Personne agissant seule | 32 | 30 | 40 | 32 ^E | F |
| Deux ou plus | 35 | 36 | 27 | 32 ^E | F |
| Variable — parfois une seule personne, parfois plus d'une personne | 28 | 24 | 23 | 27 ^E | F |
| Ne sait pas | 5,4 ^E | 9,8 ^E | 9,1 ^E | F | F |
| Sexe de la personne responsable | | | | | |
| Toujours des hommes | 59 | 72 | 74 | 62 | F |
| Toujours des femmes | 6,0 ^E | 12 ^E | 7,4 ^E | F | F |
| Combinaison d'hommes et de femmes | 34 | 15 | 16 ^E | 27 ^E | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |
| Lien avec le réserviste ciblé^{1, 2} | | | | | |
| Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant | 59 | 62 | 57 | 53 | F |
| Pair | 71 | 60 | 61 | 76 | F |
| Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement | 25 | 21 | 19 | 18 ^E | F |
| Autre | 9,9 ^E | 8,7 ^E | 8,2 ^E | F | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |
| Grade de la personne responsable^{1, 3} | | | | | |
| Militaire du rang subalterne | 78 | 72 | 74 | 78 | F |
| Militaire du rang supérieur | 47 | 44 | 49 | 41 | F |
| Officier subalterne | 28 | 30 | 25 | 27 ^E | F |
| Officier supérieur | 15 | 20 | 19 | F | F |
| Autre | 6,9 ^E | 6,8 ^E | F | F | F |
| Ne sait pas | F | F | F | F | F |

^E 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. Exclut les répondants qui ne connaissaient pas le type de personne responsable.

3. Comprend les répondants qui ont dit qu'au moins un membre des Forces armées canadiennes était responsable.

Note : Les différences ne sont pas nécessairement statistiquement significatives. Comprend les répondants qui ont subi des comportements discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement. Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

La prévalence des comportements sexualisés ciblés qui sont le plus souvent perpétrés par une personne agissant seule demeure stable

Certains types de comportements sexualisés visant les réservistes étaient plus souvent perpétrés par une personne agissant seule (y compris des situations où la même personne était responsable de multiples incidents, et des situations où de multiples incidents impliquaient différentes personnes agissant seules). Bien plus de la moitié des réservistes qui ont subi des attouchements inappropriés ou des rapprochements trop serrés (69 %), des pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (67 %) ou des incidents d'outrage à la pudeur ou d'exhibition inappropriée du corps (56 %) ont déclaré qu'une personne agissant seule en était responsable. Pour d'autres types de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés, des proportions considérables de réservistes ont déclaré qu'ils avaient été commis par deux personnes ou plus au moins une partie du temps⁴¹.

En particulier, les comportements sexualisés ciblés qui étaient le plus souvent perpétrés par une personne agissant seule étaient aussi ceux qui n'ont pas diminué de façon statistiquement significative de 2016 à 2018. On peut soutenir que les situations où un comportement a été perpétré par une seule personne se sont plus souvent produites sans que d'autres personnes soient présentes ou impliquées, et qu'elles étaient donc moins propices à l'intervention de témoins. Le fait que les comportements le plus souvent commis en groupe ont diminué, alors que ce n'est pas le cas des comportements perpétrés par une personne seule, semble indiquer que les changements culturels associés à l'opération HONOUR et à d'autres initiatives sont peut-être plus efficaces lorsqu'un « effet du témoin » est possible.

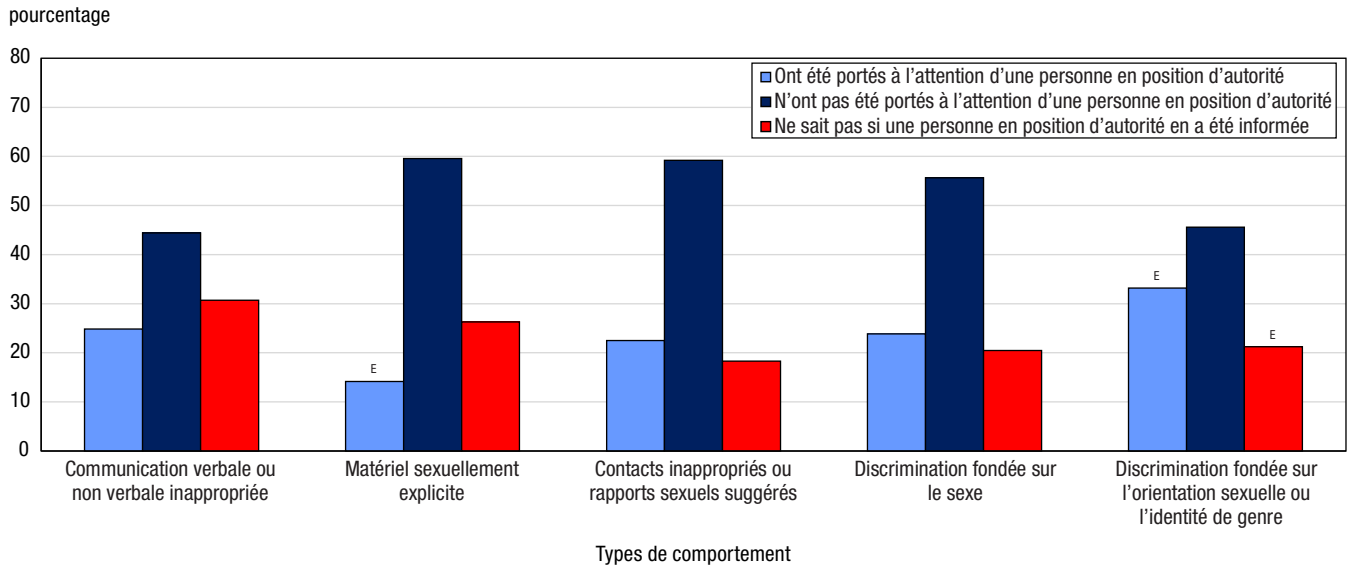
Augmentation du signalement des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés à des personnes en position d'autorité

En 2018, il était peu probable que les comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés contre les membres de la Première réserve soient portés à l'attention d'une personne en position d'autorité : en effet, moins du tiers (30 %) des réservistes ont indiqué qu'au moins un comportement dont ils avaient été l'objet avait été signalé. Il est souvent arrivé que les comportements ciblés mettant en cause du matériel sexuellement explicite et des contacts inappropriés non désirés ou des rapports sexuels suggérés n'aient pas été signalés (60 % et 59 %, respectivement) (graphique 10). Il convient de souligner que de nombreux réservistes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés ne savaient pas si la chose avait été portée ou non à l'attention d'une personne en position d'autorité, car certains comportements pouvaient avoir été signalés par quelqu'un d'autre que la personne ciblée.

41. Les répondants ont été invités à donner des détails concernant chaque type de comportement ciblé qu'ils ont subi, sans égard au nombre de fois où le comportement a été dirigé contre 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.

Graphique 10

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés, selon le type de comportement et selon que les comportements ont été portés ou non à l'attention d'une personne en position d'autorité, 2018



^E à utiliser avec prudence

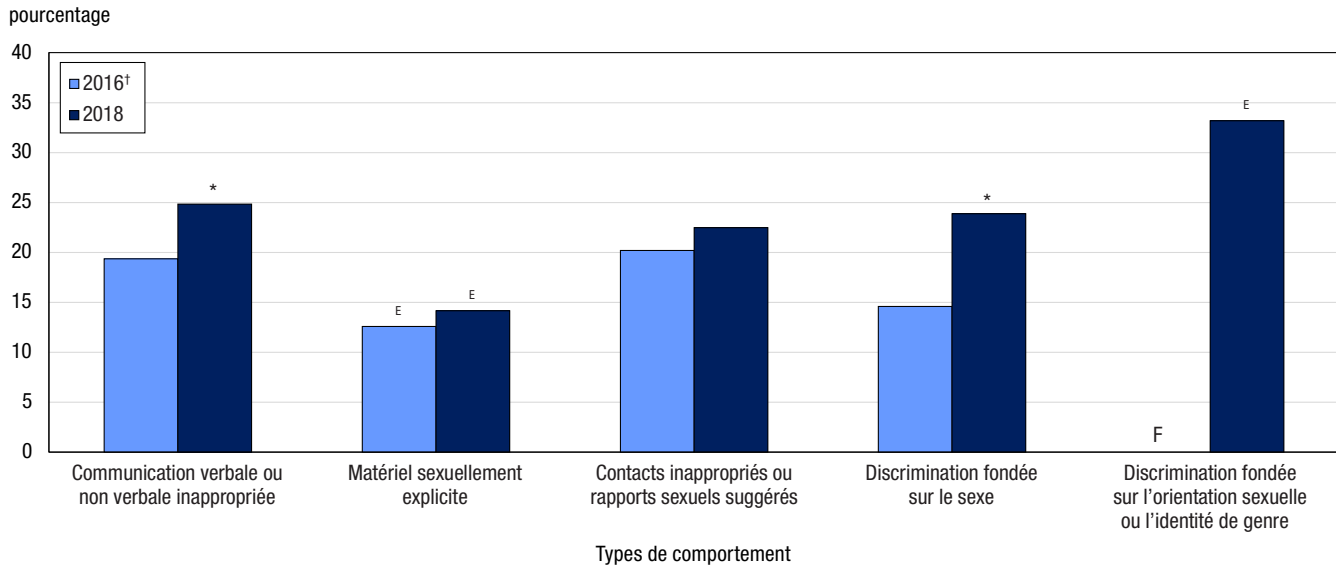
Note : Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. Comprend les comportements survenus dans le milieu de travail militaire, ainsi que ceux qui sont survenus à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Les personnes en position d'autorité comprennent les superviseurs, la police militaire ou civile, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, entre autres. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

Le signalement des comportements sexualisés ou discriminatoires à l'endroit des membres de la Première réserve a augmenté de 2016 à 2018. En 2016, 25 % des réservistes qui avaient subi ces comportements ont indiqué qu'une personne en position d'autorité en avait été informée, proportion qui est passée à 30 % en 2018. En particulier, une hausse du signalement des incidents de discrimination fondée sur le sexe a été observée (la proportion de réservistes ayant fait état du signalement étant passée de 15 % en 2016 à 24 % en 2018) et des incidents de communication verbale et non verbale inappropriée (la proportion correspondante étant passée de 19 % à 25 %) (graphique 11).

Graphique 11

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés, selon le type de comportement et selon que les comportements ont été portés ou non à l'attention d'une personne en position d'autorité, 2016 et 2018



^E à utiliser avec prudence

^F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence

† catégorie de référence

Note : Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Les personnes en position d'autorité comprennent les superviseurs, la police militaire ou civile, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, entre autres. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 et 2018.

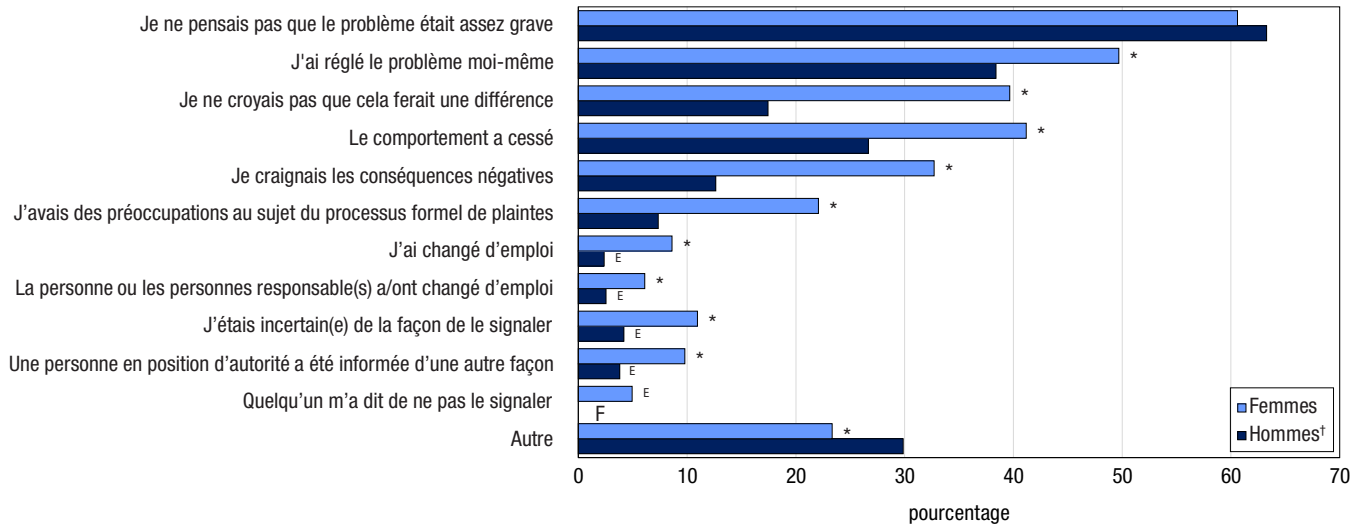
La raison invoquée le plus souvent par la victime pour ne pas avoir signalé le comportement est qu'elle ne le jugeait pas assez grave

En 2018 comme en 2016, la raison que les réservistes ont invoquée le plus souvent pour ne pas avoir signalé à une personne en position d'autorité un comportement sexualisé ou discriminatoire à leur endroit était qu'ils ne considéraient pas que l'incident était assez grave. En 2018, 6 réservistes sur 10 ont donné cette raison, laquelle était tout aussi courante chez les hommes réservistes (63 %) que chez les femmes réservistes (61 %) n'ayant pas signalé les comportements qu'ils avaient subis (graphique 12). Beaucoup ont aussi indiqué ne pas avoir signalé les comportements parce qu'ils avaient réglé le problème eux-mêmes (50 % des femmes réservistes et 38 % des hommes réservistes). Les femmes réservistes étaient plus susceptibles de donner plusieurs autres raisons : par exemple, un grand nombre de celles qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ont déclaré ne pas les avoir signalés parce qu'elles ne croyaient pas que cela ferait une différence (40 % par rapport à 17 % des hommes réservistes) ou parce qu'elles craignaient les conséquences négatives (33 % par rapport à 13 %).

Graphique 12

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le genre du répondant et les raisons de ne pas signaler l'incident à une personne en position d'autorité, 2018

Raisons de ne pas signaler l'incident à une personne en position d'autorité



‡ 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 répondants qui ont déclaré ne pas avoir signalé l'incident ou les incidents à une personne en position d'autorité. Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Les personnes en position d'autorité comprennent les superviseurs, la police militaire ou civile, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, entre autres. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement. 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, 2018.

Un peu moins de la moitié des réservistes qui sont témoins de comportements sexuels ou discriminatoires prennent des mesures

Lorsque des personnes sont ciblées par des comportements harcelants ou discriminatoires, l'intervention de témoins est considérée comme un important facteur de perturbation (Holland et autres, 2016). C'est pourquoi les FAC ont élaboré un programme de formation afin d'aider leurs membres à mieux reconnaître les comportements sexualisés ou discriminatoires dans leur milieu de travail et à mieux y réagir (ministère de la Défense nationale, 2017). Bien qu'un nombre appréciable de membres de la Première réserve aient déclaré avoir été personnellement ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 mois qui ont précédé le SISFAC de 2018, ils ont été encore plus nombreux à indiquer avoir été témoins de comportements de ce genre dirigés contre d'autres personnes. En fait, la majorité des réservistes qui avaient été exposés à des comportements sexualisés ou discriminatoires en avaient été témoins plutôt que d'en avoir été personnellement l'objet. C'était le cas de 76 % des réservistes qui avaient été exposés à des comportements sexualisés et de 77 % de ceux qui avaient été exposés à de la discrimination. Il y a lieu de signaler que les femmes réservistes ayant été exposées à des comportements sexualisés ou discriminatoires ont déclaré, en proportions presque égales, qu'elles en avaient été témoins et en avaient été la cible.

Un peu moins de la moitié des réservistes ayant été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires ont indiqué que, dans au moins un cas, ils y ont réagi en prenant des mesures quelconques. C'était notamment le cas de 44 % des réservistes qui avaient été témoins de communications sexuelles inappropriées⁴², de 42 % qui

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

avaient été témoins d'autres types d'inconduite sexuelle⁴³ et de 47 % qui avaient été témoins de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (tableau 11). Les femmes réservistes étaient plus susceptibles que leurs collègues de genre masculin de prendre des mesures lorsqu'elles étaient témoins de discrimination et d'inconduites sexuelles autres que des communications inappropriées, et elles étaient à peu près tout aussi susceptibles qu'eux de prendre des mesures lorsqu'elles étaient témoins de communications sexuelles inappropriées.

43. 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 et/ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement, de même que l'outrage à la pudeur, les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les attouchements non désirés et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

Tableau 11

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon le genre du répondant, les mesures prises et les raisons de ne pas avoir pris de mesures, 2018

| | Communication verbale ou non verbale inappropriée [†] | | | Matériel sexuellement explicite, contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés ² | | | Discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ³ | | |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|
| | Hommes [†] | Femmes | Total ⁴ | Hommes [†] | Femmes | Total ⁴ | Hommes [†] | Femmes | Total ⁴ |
| Mesures prises et raisons de ne pas avoir pris de mesures | | | | | | | | | |
| Mesures prises et type de mesures | | | | | | | | | |
| Pris des mesures dans au moins un cas | 44 | 47 | 44 | 41 | 49* | 42 | 45 | 54* | 47 |
| Parlé à la (aux) personne(s) responsable(s) du comportement | 85 | 79* | 84 | 74 | 66* | 73 | 84 | 79* | 83 |
| Parlé à la (aux) personne(s) visée(s) par le comportement | 39 | 42 | 40 | 46 | 50 | 47 | 43 | 45 | 43 |
| Signalé le comportement à une personne en position d'autorité | 15 | 25* | 17 | 28 | 35 | 30 | 19 | 22 | 20 |
| Intervenu et séparé les personnes concernées | 10 | 9,1 | 9,8 | 18 | 12 ^{E*} | 17 | 8,5 | 9,9 | 8,9 |
| Créé une distraction pour que la situation cesse | 22 | 27* | 23 | 14 | 21* | 16 | 15 | 15 | 15 |
| Demandé à d'autres personnes d'intervenir et de mettre fin à la situation | 4,7 | 8,2* | 5,4 | 7,2 ^E | 9,3 ^E | 7,9 | 5,2 ^E | 4,8 ^E | 5,1 |
| Demandé conseil à quelqu'un | 13 | 25* | 15 | 17 | 31* | 20 | 12 | 21* | 15 |
| Communiqué avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle | 0,5 ^E | F | 0,6 ^E | F | F | 1,2 ^E | F | F | F |
| Appelé une ligne de soutien des Forces armées canadiennes | 0,6 ^E | F | 0,8 ^E | F | F | 1,3 ^E | F | F | F |
| Communiqué avec la police militaire | 0,8 ^E | F | 0,9 ^E | 3,2 ^E | F | 3,3 ^E | F | F | F |
| Communiqué avec la police civile | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Sollicité de l'aide en dehors des Forces armées canadiennes | 0,7 ^E | 2,7 ^{E*} | 1,0 ^E | F | F | 2,1 ^E | F | F | 1,4 ^E |
| Autre mesure | 8,0 | 6,4 | 7,7 | 8,9 | 4,7 ^{E*} | 7,9 | 9,0 | 5,6 ^{E*} | 8,2 |
| Mesures non prises et raisons de ne pas avoir pris de mesures | | | | | | | | | |
| N'a pas pris de mesures dans au moins un cas | 85 | 85 | 85 | 73 | 74 | 73 | 72 | 71 | 72 |
| Ne pensait pas que c'était assez grave ou qu'une action était nécessaire | 83 | 71* | 81 | 67 | 46* | 63 | 69 | 51* | 65 |
| Crainte des conséquences négatives pour la personne visée | 3,8 | 11* | 5,0 | 5,7 | 15* | 7,8 | 7,2 | 13* | 8,6 |
| Ne croyait pas que c'était à lui ou à elle de le faire | 1,9 | 3,4* | 2,2 | 5,6 | 7,0 ^E | 5,9 | 5,7 | 6,7 ^E | 5,8 |
| Les responsables occupaient un grade supérieur au sien | 7,2 | 13* | 8,1 | 8,6 | 18* | 11 | 14 | 18* | 15 |
| Crainte des conséquences personnelles négatives | 6,9 | 18* | 8,9 | 9,3 | 25* | 13 | 12 | 22* | 14 |
| Savait que d'autres personnes prenaient des mesures | 7,4 | 6,2 | 7,1 | 12 | 14 | 12 | 7,9 | 11 | 8,5 |
| La personne visée par le comportement lui a dit de ne pas le signaler | 4,1 | 6,0* | 4,5 | 6,6 | 9,5 ^E | 7,3 | 3,3 ^E | 6,9* | 4,0 |
| Ne savait pas quoi faire | 4,1 | 7,6* | 4,7 | 6,5 | 15* | 8,5 | 8,0 | 16* | 9,8 |
| Autre raison | 13 | 16* | 14 | 18 | 16 | 17 | 16 | 18 | 17 |

^E 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 les blagues à caractère sexuel, les attentions non désirées, les commentaires sexuels inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.
2. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites; de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement; l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps; les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels; les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.
3. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme; des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, et toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre.
4. Comprend les personnes de diverses identités de genre et celles dont le genre n'a pas été précisé.

Note : Comprend les répondants qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut les comportements dont les répondants ont entendu parler de quelqu'un d'autre (p. ex. quelque chose qu'un ami leur a confié). Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

Les réservistes choisissent d'intervenir plutôt que de communiquer avec une personne en position d'autorité

En général, de nombreux réservistes qui ont décidé de prendre des mesures lorsqu'ils ont été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires ont choisi d'intervenir eux-mêmes dans la situation, plutôt que de communiquer avec une personne en position d'autorité. Par exemple, 8 réservistes sur 10 (84 %) qui ont pris des mesures après avoir été témoins de communications sexuelles ont indiqué qu'ils avaient parlé à la personne responsable de l'incident. Par ailleurs, 17 % ont communiqué avec une personne en position d'autorité, et une

plus faible proportion ont communiqué avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle, une ligne de soutien des FAC ou la police militaire (1 %^F pour chaque organisme). Ces proportions étaient semblables lorsqu'il s'agissait des mesures prises par les témoins d'autres formes d'inconduite sexuelle ou de discrimination, bien que, dans le cas précis des autres formes d'inconduite sexuelle, 30 % des réservistes qui en ont été témoins ont déclaré avoir communiqué avec une personne en position d'autorité à ce sujet. Parmi les mesures prises par les témoins d'un incident, certaines étaient plus fréquentes chez les femmes réservistes, dont le fait de demander conseil à quelqu'un sur la façon d'agir.

La plupart des réservistes ayant été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires ont indiqué que, dans au moins un cas, ils ont choisi de ne pas prendre de mesures. C'était notamment le cas de plus de 8 réservistes sur 10 (85 %) qui avaient été témoins de communications inappropriées, et de 7 réservistes sur 10 qui avaient été témoins d'autres types d'inconduite sexuelle (73 %) ou de discrimination (72 %). Dans bien des cas, les réservistes ont indiqué qu'ils n'avaient pas pris de mesures parce qu'ils ne pensaient pas que la situation était assez grave ou qu'une action était nécessaire. Alors que, dans l'ensemble, les femmes réservistes étaient tout aussi susceptibles que les hommes réservistes de déclarer ne pas avoir pris de mesures, elles étaient moins susceptibles d'invoquer le manque de gravité de la situation comme raison de n'avoir rien fait. En revanche, les femmes réservistes étaient plus susceptibles de dire qu'elles avaient choisi de ne pas prendre de mesures parce qu'elles craignaient les conséquences négatives que cela aurait sur elles-mêmes ou pour la personne visée, parce que les responsables de l'incident occupaient un grade supérieur au leur, parce qu'elles ne savaient pas quoi faire, et pour d'autres raisons (tableau 11).

Le fait que les membres de la Première réserve exercent un degré plus élevé de responsabilité à l'égard des actes des autres — par exemple, le fait qu'ils occupent un grade supérieur — semblait lié à la décision de ceux-ci de prendre des mesures lorsqu'ils ont été témoins de comportements sexualisés ou de discrimination en milieu de travail. Par exemple, environ 4 militaires du rang subalterne sur 10 ont indiqué avoir pris des mesures à au moins une occasion lorsqu'ils ont été témoins de communications inappropriées (40 %), d'autres types d'inconduite sexuelle (38 %) et de comportements discriminatoires (42 %) (tableau 12). Chez les officiers supérieurs, ces proportions atteignaient près de 7 sur 10 (66 %, 75 % et 70 %, respectivement). Il convient de souligner que, dans le cas d'inconduites sexuelles autres que des communications inappropriées, 41 % des officiers subalternes et 38 % des officiers supérieurs ont communiqué avec une personne en position d'autorité à propos d'au moins un incident dont ils ont été témoins.

Des renseignements sur les mesures prises par les réservistes en tant que témoins ou sur leur décision de ne pas prendre de mesures ont été recueillis pour la première fois en 2018. Par conséquent, il n'est pas possible d'analyser les changements au fil du temps — par exemple, depuis la mise en œuvre de l'opération HONOUR et des politiques s'y rattachant. Des recherches futures pourraient fournir de plus amples renseignements sur cette importante facette de la question, car les changements de comportement des témoins pourraient signaler des changements culturels plus profonds.

Tableau 12
Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui ont été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois, selon le grade, les mesures prises et les raisons de ne pas avoir pris de mesures, 2018

| | Communication verbale ou non verbale inappropriée ¹ | | | | Matériel sexuellement explicite, contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés ² | | | | Discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ³ | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|
| | Militaire du rang subalterne | Militaire du rang supérieur | Officier subalterne | Officier supérieur | Militaire du rang subalterne | Militaire du rang supérieur | Officier subalterne | Officier supérieur | Militaire du rang subalterne | Militaire du rang supérieur | Officier subalterne | Officier supérieur |
| | pourcentage | | | | | | | | | | | |
| Mesures prises et raisons de ne pas avoir pris de mesures | | | | | | | | | | | | |
| Mesures prises et type de mesures | | | | | | | | | | | | |
| Pris des mesures dans au moins un cas | 40 | 55 | 51 | 66 | 38 | 55 | 53 | 75 | 42 | 62 | 52 | 70 |
| Parlé à la (aux) personne(s) responsable(s) du comportement | 80 | 90 | 87 | 93 | 74 | 73 | 68 | 64 | 81 | 89 | 83 | 85 |
| Parlé à la (aux) personne(s) visée(s) par le comportement | 42 | 39 | 35 | 35 | 46 | 50 | 49 | 34 | 44 | 44 | 44 | 36 |
| Signalé le comportement à une personne en position d'autorité | 18 | 17 | 16 | 11 | 26 | 36 | 41 | 38 | 18 | 23 | 22 | 19 |
| Intervenu et séparé les personnes concernées | 10 | 11 | 8,4 | 7,5 | 17 | 23 | F | F | 9,8 | 9,2 | 6,1 ^E | F |
| Créé une distraction pour que la situation cesse | 26 | 19 | 21 | 11 | 18 | 9,7 ^E | 13 ^E | F | 17 | 9,3 | 15 ^E | 8,6 ^E |
| Demandé à d'autres personnes d'intervenir et de mettre fin à la situation | 6,4 | 4,4 | 3,1 ^E | F | 7,8 ^E | F | 12 ^E | F | 5,7 ^E | F | 5,3 ^E | F |
| Demandé conseil à quelqu'un | 18 | 12 | 13 | 7,4 | 20 | 23 | 16 ^E | 25 ^E | 15 | 15 | 13 ^E | 13 |
| Communiqué avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Appelé une ligne de soutien des Forces armées canadiennes | F | 1,9 ^E | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Communiqué avec la police militaire | F | F | F | F | F | 7,2 ^E | F | F | F | F | F | F |
| Communiqué avec la police civile | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Sollicité de l'aide en dehors des Forces armées canadiennes | 1,2 ^E | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F |
| Autre mesure | 7,5 | 8,3 | 7,7 | 8,1 | 4,9 ^E | 12 ^E | 13 ^E | 26 | 7,1 | 12 | 7,8 ^E | 9,5 ^E |
| Mesures non prises et raison de ne pas avoir pris de mesures | | | | | | | | | | | | |
| N'a pas pris de mesures dans au moins un cas | 90 | 75 | 80 | 61 | 78 | 60 | 61 | 38 | 76 | 60 | 69 | 48 |
| Ne pensait pas que c'était assez grave ou qu'une action était nécessaire | 82 | 80 | 81 | 85 | 63 | 69 | 58 | F | 65 | 67 | 66 | 67 |
| Crainte des conséquences négatives pour la personne visée | 6,0 | 2,1 | 3,3 | F | 8,2 | F | F | F | 9,2 | 5,3 ^F | 8,4 ^F | F |
| Ne croyait pas que c'était à lui ou à elle de le faire | 2,6 | F | 1,5 ^E | F | 5,9 | F | F | F | 6,6 | F | 5,9 ^E | F |
| Les responsables occupaient un grade supérieur au sien | 8,8 | 5,4 | 7,9 | F | 11 | 11 ^E | 8,1 ^E | F | 15 | 14 | 12 | F |
| Crainte des conséquences personnelles négatives | 10 | 4,4 | 8,3 | 4,6 ^E | 13 | 10 | 14 ^E | F | 14 | 11 | 18 | F |
| Savait que d'autres personnes prenaient des mesures | 7,3 | 6,3 | 7,1 | 7,5 | 12 | 12 | 14 ^E | F | 8,1 | 8,4 | 11 | F |
| La personne visée par le comportement lui a dit de ne pas le signaler | 4,3 | 6,8 | 3,3 ^E | F | 7,2 | 8,8 ^E | F | F | 3,6 | 6,0 ^E | 4,8 ^E | F |
| Ne savait pas quoi faire | 5,6 | 1,6 ^E | 4,0 | F | 9,4 | F | F | F | 11 | 4,3 ^E | 8,1 ^E | F |
| Autre raison | 13 | 18 | 13 | 14 | 17 | 15 | 23 | F | 16 | 21 | 15 | 20 |

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

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

2. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites; de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement; l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps; les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels; les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

3. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme; des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail parce qu'elles sont des hommes ou des femmes; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, et toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre.

Note : Comprend les répondants qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Exclut les comportements dont les répondants ont entendu parler de quelqu'un d'autre (p. ex. quelque chose qu'un ami leur a confié). Le calcul des pourcentages exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

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

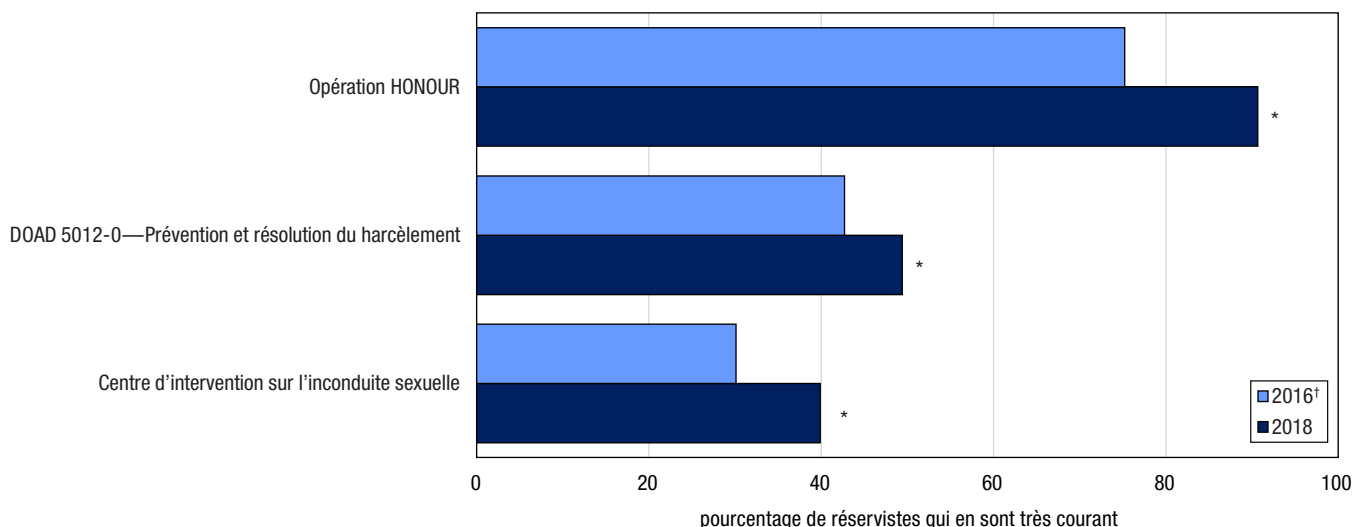
Les Forces armées canadiennes (FAC) ont mis en place plusieurs politiques et programmes visant à remédier au problème des inconduites sexuelles en milieu de travail. Dans le cadre du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC), nous avons demandé aux membres de la Première réserve dans quelle mesure ils étaient au courant de ces initiatives. En 2018, 9 réservistes sur 10 (91 %) ont déclaré qu'ils étaient très au courant de l'opération HONOUR, ce qui représente une augmentation significative par rapport à 2016, où 75 % des réservistes ont fait état d'un tel niveau de connaissance (graphique 13). La connaissance à l'égard de la directive DOAD 5012-0 — Prévention et résolution du harcèlement a également augmenté au cours de cette période, la proportion de réservistes qui en étaient très au courant étant passée de 43 % en 2016 à 49 % en 2018.

La connaissance à l'égard du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) a également augmenté de façon significative, la proportion de réservistes qui ont déclaré en être très au courant étant passée de 30 % en 2016 à 40 % en 2018. Cette connaissance accrue a été constatée chez les femmes et les hommes réservistes. Il est intéressant de noter que, en 2016, les hommes et les femmes de la Réserve étaient tout aussi susceptibles d'être très au courant du CIIS (30 % dans chaque cas), alors qu'une différence a été relevée en 2018. Une plus grande proportion d'hommes (40 %) que de femmes (37 %) ont déclaré être très au courant du CIIS en 2018, ce qui témoigne d'une croissance particulièrement marquée de la connaissance des hommes réservistes à l'égard du CIIS.

Graphique 13

Membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes qui sont très au courant des directives, des politiques et des programmes des Forces armées canadiennes liés à l'inconduite sexuelle, 2016 et 2018

Directive, politique ou programme



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

† catégorie de référence

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 et 2018.

Parallèlement à l'augmentation de 2016 à 2018 de la proportion de réservistes qui étaient très au courant du CIIS, il y a eu une diminution des proportions de réservistes qui ont déclaré en être plus ou moins au courant (passant de 47 % à 43 %) ou pas du tout au courant (passant de 22 % à 17 %). Ces résultats sont principalement attribuables aux hommes réservistes, chez qui l'on observe une baisse des proportions qui étaient plus ou moins au courant (passant de 48 % à 43 %) ou pas du tout au courant (passant de 22 % à 17 %). Parmi les femmes réservistes, la proportion ayant déclaré ne pas être au courant du CIIS a diminué, passant de 24 % en 2016 à 18 % en 2018; aucune variation n'a toutefois été observée dans la proportion étant plus ou moins au courant (46 % les deux années).

La plupart des réservistes ont une opinion positive des interventions des FAC relatives aux inconduites sexuelles

En général, les membres de la Première réserve avaient des opinions favorables sur la façon dont les FAC sont intervenues en cas d'inconduites sexuelles dans leur milieu de travail (tableau 13). Par exemple, 8 réservistes sur 10 étaient tout à fait d'accord avec les énoncés « les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié sont (ou seraient) prises au sérieux dans mon unité actuelle » (83 %) et « les comportements sexuels inappropriés ne sont pas tolérés dans mon unité actuelle » (83 %). Par ailleurs, 7 réservistes sur 10 étaient tout à fait d'accord pour dire que « les FAC mettent présentement tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés » (73 %), que « je fais confiance à ma chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié » (70 %) et que « j'ai reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés » (68 %). Des proportions relativement faibles de réservistes (allant de 2 % à 5 %) ont indiqué qu'ils étaient plutôt ou totalement en désaccord avec chacun de ces énoncés.

Les perceptions des réservistes à l'égard des interventions des FAC relatives aux inconduites sexuelles se sont améliorées de 2016 à 2018; en particulier, la proportion de réservistes qui étaient tout à fait d'accord avec l'énoncé « les FAC mettent présentement tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés » a augmenté de 14 points de pourcentage.

Les recherches visant à mesurer les valeurs et les croyances des gens sont parfois critiquées pour des motifs liés au biais dû à la désirabilité sociale. Ce concept suppose que, lorsque les gens sont interrogés à propos des valeurs qu'ils savent faire partie du contexte culturel global dans lequel ils se trouvent, ils peuvent adapter leurs réponses de façon à ce que leurs croyances semblent correspondre à ces grands idéaux. Toutefois, comme Fisher et Katz (2000) le font valoir, tout effet du biais dû à la désirabilité sociale qui peut se faire sentir prouve en fait que la capacité des messages culturels à influencer sur la façon dont une personne adapte ses réponses à des questions témoigne de la force et de l'omniprésence de ces messages au sein du groupe social en question. Appliqué aux opinions que les membres de la Première réserve ont des interventions des FAC relatives aux inconduites sexuelles, ce raisonnement vient appuyer l'observation selon laquelle les réservistes comprennent clairement les efforts et l'attention que les FAC consacrent au problème.

Tableau 13

Perceptions des membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes à l'égard de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles au sein des Forces armées canadiennes, selon le genre du répondant et certaines expériences, 2016 et 2018

| | 2018 | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------|--------|-------|
| | Subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | | Victime d'agression sexuelle ² | | Total — tous les membres de la Première réserve | | |
| | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Total |
| Perceptions à l'égard de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles | pourcentage | | | | | | |
| Les Forces armées canadiennes mettent présentement tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 65** | 40*** | 45 | 31** | 75** | 59*** | 73** |
| Plutôt d'accord | 25 | 43* | 39 | 44 | 20** | 30*** | 21** |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 5,3 ^E | 10* | F | 21 ^E | 2,0** | 4,8*** | 2,4** |
| Les comportements sexuels inappropriés ne sont pas tolérés dans mon unité actuelle | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 72** | 56* | 66** | 44* | 85** | 74*** | 83** |
| Plutôt d'accord | 17 | 26* | F | 31* | 11** | 17*** | 12** |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 4,7 ^{E**} | 11* | F | 20 ^E | 1,8** | 5,0* | 2,4** |
| Les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié sont (ou seraient) prises au sérieux dans mon unité actuelle | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 77 | 58* | 57 | 49 | 85** | 73* | 83** |
| Plutôt d'accord | 13** | 22* | F | 24 | 9,6** | 16* | 11** |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 4,0 ^E | 11* | F | 17 ^E | 1,8 | 5,1* | 2,4 |
| Je fais confiance à ma chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 63 | 45* | 44 | 28* | 72** | 63*** | 70** |
| Plutôt d'accord | 20 | 28* | 23 ^E | 34 | 19** | 22*** | 19** |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 8,6 | 17* | 24 ^E | 26 | 4,7 | 8,9* | 5,4 |
| J'ai reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 65** | 47*** | 56 | 30* | 70** | 59*** | 68** |
| Plutôt d'accord | 22 | 29* | 22 ^E | 36*** | 21** | 24*** | 21** |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 5,9** | 12*** | F | 17 ^{E**} | 3,3** | 7,1*** | 3,9** |
| Les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les Forces armées canadiennes | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 18** | 37* | 29 ^E | 54* | 19** | 25* | 20** |
| Plutôt d'accord | 27 | 32* | 32 ^E | 28 | 26** | 31* | 27** |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 33** | 9,5* | 19 ^E | F | 27** | 16*** | 26** |

Tableau 13

Perceptions des membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes à l'égard de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles au sein des Forces armées canadiennes, selon le genre du répondant et certaines expériences, 2016 et 2018

| | 2016 | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------|--------|-------|
| | Subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ¹ | | Victime d'agression sexuelle ² | | Total — tous les membres de la Première réserve | | |
| | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Hommes [†] | Femmes | Total |
| Perceptions à l'égard de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles | pourcentage | | | | | | |
| Les Forces armées canadiennes mettent présentement tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 57 | 31* | 44 | 17 ^{E*} | 61 | 46* | 59 |
| Plutôt d'accord | 30 | 44* | 35 | 47 | 29 | 38* | 30 |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 6,9 | 13* | F | 17 | 3,6 | 7,5* | 4,3 |
| Les comportements sexuels inappropriés ne sont pas tolérés dans mon unité actuelle | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 64 | 51* | 39 | 46 | 78 | 68* | 76 |
| Plutôt d'accord | 20 | 29* | 29 ^E | 29 | 15 | 20* | 16 |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 7,4 | 12* | 17 ^E | 15 ^E | 2,6 | 5,8* | 3,2 |
| Les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié sont (ou seraient) prises au sérieux dans mon unité actuelle | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 74 | 58* | 57 | 56 | 81 | 71* | 80 |
| Plutôt d'accord | 17 | 23* | 24 ^E | 18 | 12 | 17* | 13 |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 4,4 | 9,0* | F | 9,9 | 2,1 | 4,4* | 2,5 |
| Je fais confiance à ma chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 64 | 41* | 44 | 32 | 68 | 57* | 66 |
| Plutôt d'accord | 21 | 29* | 29 ^E | 34 | 21 | 25* | 21 |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 8,3 | 17* | 20 ^E | 23 | 5,2 | 9,9* | 6,0 |
| J'ai reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 59 | 38* | 43 | 33 | 62 | 49* | 60 |
| Plutôt d'accord | 23 | 27* | 26 ^E | 21 | 25 | 27* | 25 |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 8,3 | 19* | 20 ^E | 28 | 5,3 | 12* | 8,7 |
| Les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les Forces armées canadiennes | | | | | | | |
| Tout à fait d'accord | 12 | 37* | 28 ^E | 58* | 15 | 25* | 17 |
| Plutôt d'accord | 24 | 32* | 21 ^E | 26 | 24 | 32* | 25 |
| Plutôt ou totalement en désaccord | 42 | 16* | 30 ^E | 7,3 ^{E*} | 33 | 19* | 31 |

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

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

** valeur significativement différente de l'estimation pour 2016 ($p < 0,05$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$) et pour 2016 ($p < 0,05$)

† catégorie de référence

1. Comprend les répondants qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois. 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 impliquaient des militaires (des Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement.

2. Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. 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 Forces armées canadiennes ou étrangers) et/ou des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale.

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 et 2018.

Perceptions moins favorables chez les femmes et chez les réservistes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés

Les perceptions des réservistes étaient généralement favorables, mais d'importantes divergences d'opinion persistaient. Les femmes réservistes étaient invariablement moins susceptibles que les hommes réservistes d'être tout à fait d'accord avec les énoncés mentionnés précédemment. De plus, contrairement aux perceptions des hommes réservistes, celles des femmes ne se sont pas améliorées en ce qui concerne l'énoncé « les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié sont (ou seraient) prises au sérieux dans mon unité actuelle ».

Les réservistes qui avaient été agressés sexuellement ou qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois avaient également tendance à entretenir des perceptions défavorables de la façon dont les FAC se sont penchées sur le problème des inconduites sexuelles. Par exemple, 26 % des femmes qui avaient été agressées sexuellement et 17 % des femmes qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés ont indiqué qu'elles étaient plutôt ou totalement en désaccord avec l'énoncé « je fais confiance à ma chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié ». C'était également le cas de 24 %^F des victimes d'agression sexuelle de genre masculin et de 8,6 % des réservistes de genre masculin qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires.

De même, chez la plupart des réservistes qui avaient été agressés sexuellement ou qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires, les perceptions à l'égard des interventions des FAC relatives aux inconduites sexuelles ne se sont pas améliorées de 2016 à 2018. Il y avait quelques exceptions à la règle : par exemple, les femmes et les hommes réservistes qui ont été ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires étaient nettement plus susceptibles en 2018 qu'en 2016 d'être tout à fait d'accord avec l'énoncé « les FAC mettent présentement tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés ». Les hommes réservistes qui avaient été agressés sexuellement étaient plus susceptibles en 2018 qu'en 2016 d'être tout à fait d'accord avec l'énoncé « les comportements sexuels inappropriés ne sont pas tolérés dans mon unité actuelle », et il en allait de même des hommes de la Réserve qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires⁴⁴.

La sensibilisation aux inconduites sexuelles s'accroît chez les membres de la Première réserve

Dans l'ensemble, les réservistes avaient des perceptions favorables de l'intervention des FAC en cas d'inconduites sexuelles en 2018; néanmoins, près de la moitié (47 %) étaient plutôt ou tout à fait d'accord avec l'énoncé « les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les FAC ». Les femmes réservistes étaient plus susceptibles d'être de cet avis, 25 % étant tout à fait d'accord avec l'énoncé (par rapport à 19 % des hommes) et 31 % étant plutôt d'accord (par rapport à 26 %) (tableau 13).

En particulier, la proportion globale de membres de la Première réserve qui étaient tout à fait d'accord avec l'énoncé « les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les FAC » a augmenté de 2016 à 2018, passant de 17 % à 20 %, malgré la diminution de la prévalence des comportements sexualisés et discriminatoires dont ont été témoins ou l'objet les réservistes au cours de cette période. Une interprétation possible de ce résultat peut être liée à une sensibilisation accrue à la gravité des inconduites sexuelles en tant que problème. Autrement dit, les réservistes étaient plus susceptibles en 2018 que par le passé de considérer les inconduites sexuelles comme un fléau. La mesure dans laquelle les femmes de la Réserve étaient d'accord avec cet énoncé n'a pas augmenté, elles qui étaient surreprésentées non seulement comme personnes ciblées par des comportements sexualisés ou discriminatoires, mais aussi en tant que victimes d'agression sexuelle, et qui étaient donc plus susceptibles d'avoir une connaissance directe du problème. L'augmentation globale de la proportion de réservistes qui étaient tout à fait d'accord pour dire que « les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les FAC » était plutôt attribuable aux hommes réservistes, ce qui laisse entendre que la variation pourrait être liée à une sensibilisation accrue au problème.

De même, la hausse de la proportion de réservistes qui étaient tout à fait d'accord pour dire que « les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les FAC » était fondée en grande partie sur les

44. Les réservistes 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.

expériences de ceux qui n’avaient ni été victimes d’agression sexuelle ni subi de comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés — ce qui laisse entendre encore une fois que l’augmentation témoigne d’une évolution plus générale de la sensibilisation des réservistes au problème. Parmi les réservistes qui avaient été agressés sexuellement ou qui avaient subi des comportements sexualisés ou discriminatoires, la perception selon laquelle ce type de comportement est un problème dans les FAC n’a presque pas changé. Les seules exceptions à la règle ont été observées chez les hommes réservistes ayant subi des comportements sexualisés ou discriminatoires : ces réservistes étaient proportionnellement plus nombreux à être tout à fait d’accord avec cet énoncé en 2018.

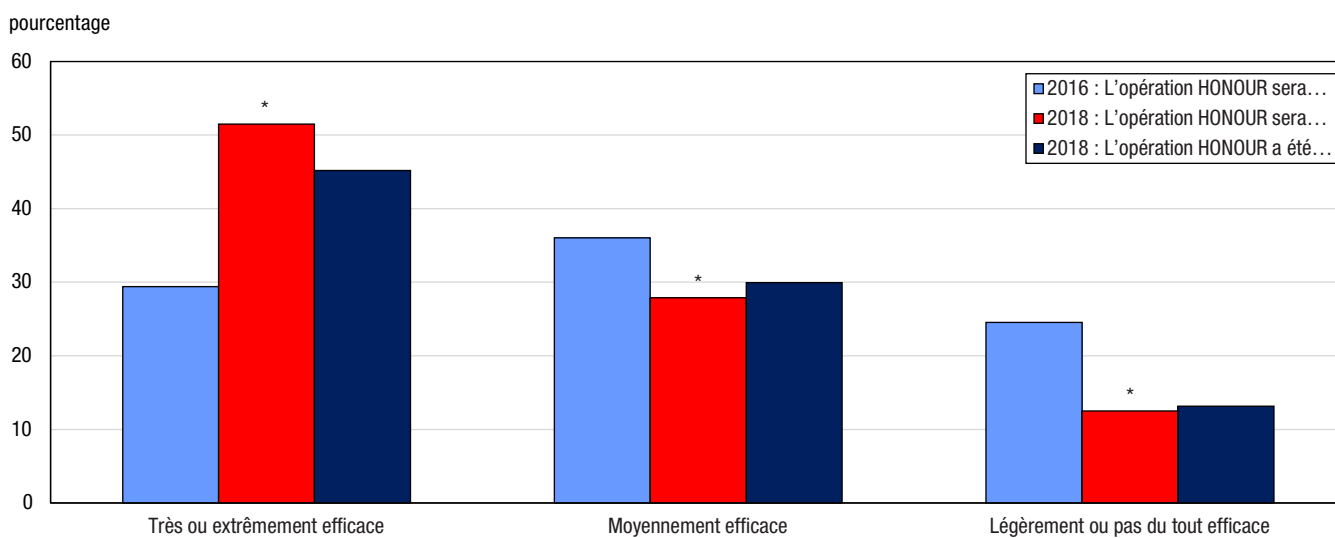
La plupart des réservistes croient que l’opération HONOUR a été efficace

En août 2015, les FAC ont lancé l’opération HONOUR, un programme conçu pour mettre fin aux comportements sexuels inappropriés en milieu de travail et offrir du soutien aux membres des FAC qui ont précédemment été affectés (Forces armées canadiennes, 2016). En 2018, nous avons demandé aux membres des FAC s’ils croyaient que l’opération HONOUR a été efficace pour réduire les comportements sexuels inappropriés en milieu de travail. La majorité des réservistes ont répondu par l’affirmative, indiquant que le programme a été très ou extrêmement efficace (45 %) ou moyennement efficace (30 %) (graphique 14). Un peu plus de 1 réserviste sur 7 (13 %) a dit croire que l’opération HONOUR a été légèrement efficace ou pas efficace du tout.

Les réservistes étaient généralement optimistes quant à l’efficacité future du programme, plus qu’ils ne l’étaient en 2016. En 2018, plus de la moitié (51 %) des réservistes ont dit croire que l’opération HONOUR serait très ou extrêmement efficace au cours des années à venir, ce qui dépasse nettement la proportion de ceux qui étaient de cet avis en 2016 (29 %). De même, la proportion de réservistes qui croyaient que le programme serait légèrement efficace ou pas efficace du tout au cours des années à venir a baissé, passant de 25 % en 2016 à 13 % en 2018.

Graphique 14

Perception des membres de la Première réserve des Forces armées canadiennes à l’égard de l’efficacité actuelle et future de l’opération HONOUR, 2016 et 2018



* indique que les réponses recueillies en 2018 selon lesquelles l’opération HONOUR sera « très ou extrêmement efficace », « moyennement efficace » ou « légèrement ou pas du tout efficace » étaient significativement différentes de celles de 2016.

Note : Les réponses « Ne sait pas » ne sont pas indiquées, mais elles sont incluses dans le calcul des pourcentages; 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 et 2018.

En 2018, les femmes réservistes étaient moins susceptibles que les hommes réservistes de considérer que l’opération HONOUR a été très ou extrêmement efficace (38 % par rapport à 47 %); en revanche, elles étaient plus susceptibles de dire que le programme a été moyennement efficace (37 % par rapport à 29 %). Des proportions égales de femmes et d’hommes réservistes ont indiqué qu’ils considéraient que l’opération HONOUR a été légèrement ou pas efficace du tout.

De plus, le fait d'avoir été agressé sexuellement au cours des 12 derniers mois avait une profonde incidence sur les perceptions des réservistes à l'égard de l'opération HONOUR. Les victimes d'agression sexuelle étaient nettement moins susceptibles que les non-victimes de considérer le programme comme très ou extrêmement efficace (18 % par rapport à 46 %), et elles étaient plus susceptibles de dire qu'elles considéraient le programme comme légèrement efficace ou pas efficace du tout (31 % par rapport à 13 %).

Section 4 : Résumé, méthodologie et sources de données

Résumé

Le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) a été mené pour la deuxième fois en 2018, l'objectif étant d'évaluer les expériences vécues par les membres au chapitre des agressions sexuelles et des comportements sexualisés ou discriminatoires qui sont survenus dans le milieu de travail militaire ou qui impliquaient des militaires ou bien des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Depuis le premier cycle du sondage, les Forces armées canadiennes ont élaboré et mis en œuvre un programme de formation et de sensibilisation visant à renseigner leurs membres sur les effets dommageables des inconduites sexuelles et de la discrimination, sur la façon de reconnaître ces comportements lorsqu'ils surviennent et sur les mesures à prendre le cas échéant, de même que sur les nouveaux services de soutien, les nouvelles politiques et les nouvelles capacités d'enquête. Au cours de la même période, des discussions publiques sur les inconduites sexuelles ont eu lieu dans le contexte social général. Ces deux développements ont pu avoir une incidence sur les attitudes et les comportements des membres de la Première réserve.

La prévalence des agressions sexuelles n'a pas diminué de 2016 à 2018. Selon les constatations issues du sondage de 2018, 2,2 % des membres de la Première réserve avaient subi au moins une agression sexuelle dans le milieu de travail militaire au cours des 12 mois précédents, ce qui représente environ 600 personnes. Les contacts sexuels non désirés étaient la forme d'agression sexuelle la plus courante, suivis des attaques de nature sexuelle et de l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir.

Comme dans l'ensemble de la population, les femmes de la Première réserve étaient exposées à un plus grand risque que les hommes d'être victimes d'agression sexuelle. D'autres différences importantes entre les expériences d'agression sexuelle vécues par les femmes et les hommes de la Réserve ont également été observées. Par exemple, les femmes étaient le plus susceptibles d'être agressées sexuellement par un superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur au leur; dans le cas des victimes de genre masculin, les agressions sexuelles étaient habituellement perpétrées par un pair. Les femmes réservistes étaient plus susceptibles de signaler une agression sexuelle à une personne en position d'autorité; toutefois, parmi les réservistes qui n'ont pas signalé leur victimisation sexuelle, les femmes étaient plus susceptibles d'indiquer que la crainte des conséquences négatives les avait empêchées de le faire. Cette crainte s'est accentuée chez les victimes de genre féminin de 2016 à 2018.

Dans l'ensemble, la proportion de réservistes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires inappropriés a diminué de 2016 à 2018. Bien qu'une grande majorité (71 %) des réservistes aient été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires en milieu de travail en 2018, cette proportion était significativement plus faible qu'en 2016 (82 %).

Toutefois, les comportements particuliers n'ont pas tous diminué au sein de la Première réserve de 2016 à 2018, et les différences entre eux sont révélatrices. La proportion de réservistes qui ont été exposés à des attouchements inappropriés ou à des pressions répétées pour obtenir des rapports ou qui se sont fait offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou qui ont été témoins de ce comportement n'a pas diminué; certains de ces comportements comptaient également parmi les plus susceptibles de se produire lorsque deux personnes étaient seules ensemble. Il se peut que les comportements qui se produisent entre des personnes derrière des portes closes soient moins susceptibles d'être influencés par les initiatives de formation et les programmes connexes, en raison d'un plus faible « effet du témoin ». En outre, ces comportements particuliers peuvent ressembler davantage à des inconduites plus graves, telles que l'agression sexuelle, dont la prévalence est également demeurée stable dans la Première réserve de 2016 à 2018.

Cette différence marquée quant à la façon dont divers comportements ont évolué au fil du temps donne à penser que des initiatives comme l'opération HONOUR peuvent se révéler plus efficaces pour combattre certaines formes de comportement à court terme, alors que d'autres changements de comportement peuvent nécessiter plus de temps. Elle peut aussi être le reflet du contexte social général dans lequel les FAC évoluent : dans la société canadienne aussi, la prévalence des agressions sexuelles est demeurée stable au fil du temps.

La plupart des réservistes considèrent l'opération HONOUR comme étant efficace, et la plupart sont optimistes quant à son efficacité continue au cours des années à venir. On peut soutenir que la volonté accrue des membres de la Première réserve de signaler les agressions sexuelles et les comportements sexualisés ou discriminatoires

à des personnes en position d'autorité témoigne de l'efficacité de cette initiative. De plus, les membres de la Première réserve sont mieux sensibilisés aux conséquences des comportements sexualisés ou discriminatoires et aux formes qu'ils revêtent en milieu de travail, un constat qui pourrait aussi indiquer que les efforts de formation et d'information portent fruit. À l'appui de cette dernière hypothèse, on peut mentionner le fait que les augmentations les plus marquées de ce degré de sensibilisation ont été observées chez les hommes réservistes et les réservistes qui n'avaient pas été agressés sexuellement ou ciblés par des comportements inappropriés au cours des 12 mois précédents, et le fait que le caractère offensant perçu de certains comportements a augmenté.

Conjuguées à la diminution globale des comportements sexualisés ou discriminatoires signalés par les réservistes, les données probantes indiquent vraisemblablement qu'un changement culturel est en train de se produire dans la Première réserve. Toutefois, la persistance des agressions sexuelles, la surreprésentation continue des femmes et des réservistes LGBTQ+ parmi les cibles de ces agressions, ainsi que l'insatisfaction à l'égard de l'intervention des autorités lorsque des agressions sont signalées, font ressortir la nécessité de porter une attention continue à la culture en milieu de travail des FAC.

Tableau du résumé

Résumé des variations dans les expériences vécues par les membres de la Première réserve, 2016 à 2018

| | Prévalence en 2018 (%) | Variation par rapport à 2016 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Comportements sexualisés ou discriminatoires (personnellement subis) | | |
| Blagues à caractère sexuel | 11,2 | ▼ |
| Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle | 5,8 | ▼ |
| Commentaires sexuels inappropriés | 4,3 | = |
| Attouchements inappropriés ou rapprochements trop serrés | 4,2 | ▼ |
| Commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter | 4,0 | ▼ |
| Attentions non désirées | 3,5 | ▼ |
| Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe | 2,8 | = |
| Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites | 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 | 2,3 | = |
| Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels | 2,0 | = |
| Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps | 1,6 | = |
| Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée | 0,9 | = |
| Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles | 0,4 ^E | = |
| Prendre et/ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement | 0,3 ^E | = |
| Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre | 0,2 ^E | = |
| Agression sexuelle | | |
| Contacts sexuels non désirés | 1,9 | = |
| Attaques de nature sexuelle | 0,5 | = |
| Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir | 0,4 | = |

^E à utiliser avec prudence

Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016 et 2018.

Méthodologie et sources de données

Le présent rapport est fondé sur les données du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) mené en 2018. 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 Forces armées canadiennes (FAC). Par conséquent, les membres 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 de septembre à novembre 2018. Les réponses ont été obtenues au moyen d'un questionnaire électronique.

Les données recueillies dans le cadre du SISFAC de 2016 sont également incluses aux fins de l'analyse des tendances. Le sondage a été modifié entre les cycles de 2016 et de 2018 afin que soient inclus les renseignements

sur les mesures prises par les membres des FAC qui ont pu être témoins d'inconduites ciblant d'autres membres. Le deuxième cycle comprenait aussi des questions supplémentaires sur les perceptions des membres à l'égard des interventions des FAC relatives aux inconduites sexuelles dans leur milieu de travail. Certaines modifications ont également été apportées à des questions particulières; elles sont mentionnées s'il y a lieu.

Le taux de réponse des membres de la Première réserve était de 29 %, en baisse par rapport à 36 % en 2016. En tout, 7 938 membres de la Première réserve ont rempli et transmis le questionnaire en 2018; leurs réponses ont été pondérées de sorte qu'elles représentent l'ensemble de la population de la Première réserve. Après pondération, les réponses transmises représentaient environ 27 600 membres de la Première réserve. Étant donné que le nombre d'heures consacrées par les réservistes en service de classes A, B et C varie dans le milieu de travail militaire, il se peut que les taux de réponse aient varié d'une classe de service à l'autre.

Afin d'obtenir de plus amples renseignements ou de consulter le questionnaire, veuillez visiter la page de l'enquête de Statistique Canada : Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes.

Références

- ANDERSON, Joanna. 2018. *The 2015 Reserve Force Retention Survey: Descriptive Results from the Primary Reserve*, DRDC-RDDC-2017-R162.
- BELL, Margret E., Jessica A. TURCHIK et Julie A. KARPENKO. 2014. « Impact of gender on reactions to military sexual assault and harassment », *Health & Social Work*, vol. 39, n° 1.
- BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. 2018. « Rapport 5 — Les comportements sexuels inappropriés — Forces armées canadiennes », *Automne 2018 — Rapports du vérificateur général du Canada au Parlement du Canada*.
- CENTRE CANADIEN DE LA STATISTIQUE JURIDIQUE. 2018. « Révision de la classification des affaires criminelles fondées et non fondées dans le cadre du Programme de déclaration uniforme de la criminalité », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- CONROY, Shana, et Adam COTTER. 2017. « Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- COTTER, Adam. 2019. *Les inconduites sexuelles dans la Force régulière des Forces armées canadiennes, 2018*, produit n° 85-603-X au catalogue de Statistique Canada.
- COTTER, Adam. 2016. *Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2016*, produit n° 85-603-X au catalogue de Statistique Canada.
- DESCHAMPS, Marie. 2015. Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes.
- FISHER, Robert J., et James E. KATZ. 2000. « Social-desirability bias and the validity of self-reported values », *Psychology and Marketing*, vol. 17, n° 2, p. 105 à 120.
- FORCES ARMÉES CANADIENNES. 2016. *Rapport d'étape des Forces armées canadiennes sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés*.
- GARRETT, Linda H. 2011. « Sexual assault in the workplace », *AAOHN Journal*, vol. 59, n° 1, p. 15 à 22.
- GIDYCZ, Christine A., et autres. 2018. « Sexual assault prevention in the military: Key issues and recommendations », *Military Psychology*, vol. 30, n° 3, p. 240 à 251.
- GREENLAND, Jacob, et Adam COTTER. 2018. « Les affaires criminelles non fondées au Canada, 2017 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- HOEL, Helge, Duncan LEWIS et Anna EINARSDÓTTIR. 2014. *The ups and downs of LGBs workplace experiences : discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain*. Rapport, Manchester Business School.
- HOLLAND, Kathryn J., Verónica C. RABELO et Lilia CORTINA. 2016. *See something, do something: Predicting sexual assault bystander intentions in the U.S. military*, University of Michigan.
- JAMES, Sandy E., et autres. 2016. [The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey, National Center for Transgender Equality](http://www.ustranssurvey.org/reports) <http://www.ustranssurvey.org/reports> (site consulté le 1^{er} février 2019).
- KONG, Rebecca, et autres. 2003. « Les infractions sexuelles au Canada », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- LEBLANC, Manon, et Zhigang WANG. 2017. *Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces: Results from the Primary Reserve by class of service*, DRDC-RDDC-2017-L345.

LESKINEN, Emily A., Lilia M. CORTINA et Dana B. KABAT. 2011. « Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work », *Law and Human Behavior*, vol. 35, n° 1, p. 25 à 39.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2018. [Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018](https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/resultats-ministeriels-2017-2018-index.html) <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/resultats-ministeriels-2017-2018-index.html> (site consulté le 14 janvier 2019).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2017. *Rapport d'étape des Forces armées canadiennes sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés*, 28 avril 2017.

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

ROTEBERG, Cristine. 2017. « Les agressions sexuelles déclarées par la police au Canada, 2009 à 2014 : un profil statistique », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.

ROTEBERG, Cristine, et Adam COTTER. 2018. « Les agressions sexuelles déclarées par la police au Canada avant et après le mouvement #MoiAussi, 2016 et 2017 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.

SADLER, Anne G., et autres. 2018. « The impact of leadership on sexual harassment and sexual assault in the military », *Military Psychology*, vol. 30, n° 3.

STATISTIQUE CANADA. 1993. « L'enquête sur la violence envers les femmes », *Le Quotidien*, 18 novembre, produit n° 11-001F au catalogue.

TIPPETT, Elizabeth C. 2018. « The legal implications of the metoo movement », *Minnesota Law Review*, n° 103.

WOO, Andrea. 2016. « Six RCMP officers who spoke out about sexual harassment », *The Globe and Mail*, 6 octobre 2016 (site consulté le 25 janvier 2019).