

N° 85-603-X au catalogue
ISBN 978-0-660-29979-2

Les inconduites sexuelles dans la Force régulière des Forces armées canadiennes, 2018

par Adam Cotter

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
Section 1 : Agression sexuelle	10
Section 2 : Comportements sexualisés et discriminatoires	23
Section 3 : Connaissance et perception des politiques et des interventions relatives aux inconduites sexuelles.....	55
Section 4: Résumé, méthodologie et sources de données	60
Références	63

Faits saillants

Section 1 : Agression sexuelle

- Au cours des 12 mois précédant le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) de 2018, environ 900 membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes (FAC) ont déclaré avoir été victimes d'agression sexuelle (attaque de nature sexuelle, contacts sexuels non désirés ou activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir) dans le milieu militaire ou impliquant des militaires, ce qui représente 1,6 % des membres de la Force régulière. Ce pourcentage n'est pas statistiquement différent de celui observé en 2016, année où le sondage a été mené pour la première fois.
- Les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle, laquelle a été signalée par 1,4 % des membres de la Force régulière.
- Comme en 2016, la prévalence des agressions sexuelles parmi les membres de la Force régulière était environ quatre fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes (4,3 % par rapport à 1,1 %).
- En 2018, tant chez les hommes que chez les femmes de la Force régulière, environ la moitié (52 %) des victimes d'agression sexuelle ont indiqué avoir été agressées par un pair. Cela marque un changement par rapport à 2016 chez les femmes, année où celles-ci ont indiqué avoir le plus souvent été agressées par un superviseur ou une personne détenant un grade supérieur au leur.
- Parmi les membres de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle, 1 sur 4 (25 %) a déclaré que l'incident avait été signalé à une personne en position d'autorité, tandis que 57 % ont dit que l'incident n'avait pas été signalé à une personne en position d'autorité, et que 17 % ne savaient pas si l'incident était venu à l'attention d'une personne en position d'autorité. Ces proportions sont demeurées inchangées par rapport à 2016.

Section 2 : Comportements sexualisés et discriminatoires

- La majorité (70 %) des membres de la Force régulière ont été témoins (oculaires ou auditifs) ou victimes d'un comportement sexualisé ou discriminatoire dans le milieu de travail militaire au cours des 12 mois précédant le sondage. Cette proportion a diminué par rapport à 2016 (80 %), en baisse d'environ 6 100 membres.
- Comme c'était le cas en 2016, les comportements observés ou subis le plus souvent étaient les blagues à caractère sexuel (65 %), les commentaires sexuels inappropriés (31 %) et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (28 %).
- La proportion de membres de la Force régulière qui ont déclaré avoir été personnellement ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires en 2018 a également diminué (15 % par rapport à 17 % en 2016).
- Parmi les femmes de la Force régulière, environ 3 sur 10 (28 %) ont subi au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire ciblé, comparativement à 13 % des hommes.
- Le pourcentage de signalements de comportements sexualisés ou discriminatoires à une personne en position d'autorité a augmenté, passant de 26 % en 2016 à 28 % en 2018. Cette augmentation est attribuable à une hausse de la proportion d'incidents de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, de discrimination fondée sur le sexe et de contacts inappropriés non désirés ou de rapports sexuels suggérés qui ont été portés à l'attention d'une personne en position d'autorité.
- Parmi les membres de la Force régulière qui ont été témoins d'un comportement sexualisé ou discriminatoire, environ 4 hommes sur 10 et environ la moitié des femmes ont pris des mesures à l'égard de l'incident au moins une fois. Indépendamment du genre du membre témoin et du type de comportement observé, la mesure la plus courante a été de parler à la personne ou aux personnes responsables du comportement.

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

- En 2018, 54 % des femmes et 40 % des hommes de la Force régulière étaient d'accord pour dire que les comportements sexuels inappropriés constituaient un problème dans les FAC, ce qui représente une hausse depuis 2016 (51 % et 36 %, respectivement).
- Presque tous les membres de la Force régulière (99,6 %) étaient au courant de l'opération HONOUR, la grande majorité (96 %) ayant déclaré en être très au courant.
- Près de la moitié (45 %) des membres de la Force régulière estimaient que, jusqu'à maintenant, l'opération HONOUR a été très ou extrêmement efficace, et 49 % estimaient qu'elle serait très ou extrêmement efficace dans l'avenir. Une minorité des membres (17 %) ont indiqué être d'avis que l'opération HONOUR a jusqu'à maintenant été légèrement efficace ou pas du tout efficace.
- La grande majorité des membres de la Force régulière étaient d'avis que les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié étaient (ou seraient) prises au sérieux dans leur unité actuelle (94 %), que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés au sein de leur unité (94 %) et que les FAC mettaient tout en œuvre pour prévenir les comportements sexuels inappropriés en milieu de travail (93 %).
- Parmi les membres de la Force régulière, les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes d'affirmer que les comportements sexuels inappropriés étaient plus courants dans les FAC que dans la société canadienne en général (25 % par rapport à 13 %).

Les inconduites sexuelles dans la Force régulière des Forces armées canadiennes, 2018

par Adam Cotter

L'inconduite sexuelle, qui englobe un large éventail de comportements allant des blagues ou commentaires inappropriés ou non désirés aux agressions sexuelles, est un problème auquel sont confrontées de nombreuses organisations. Ces comportements, qui ont généralement tendance à cibler ou à affecter davantage les femmes que les hommes, ont également fait l'objet de campagnes ou de mouvements mondiaux, tels que le mouvement #MoiAussi, lesquels ont contribué à attirer l'attention sur ces comportements et à sensibiliser davantage la population à ce sujet. Ces campagnes et mouvements ont également donné lieu à une intensification des discussions au sujet de la meilleure façon de prévenir ces comportements et de soutenir les personnes qui en ont été victimes ou qui ont été affectées par ceux-ci, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du milieu de travail.

Les Forces armées canadiennes (FAC) font partie des organisations qui ont reconnu ce problème et qui ont commencé à s'y attarder. À la suite d'un examen externe indépendant sur les inconduites sexuelles et le harcèlement sexuel au sein des FAC (Deschamps, 2015), lequel a conclu qu'il existe au sein des FAC une culture de la sexualisation qui est hostile à de nombreux membres des FAC — en particulier les femmes et les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou transgenres — les FAC ont mis sur pied l'opération HONOUR en août 2015 dans l'ensemble de l'organisation.

La mise en œuvre de l'opération HONOUR a donné lieu à de nombreux changements au sein des FAC. Par exemple, de nouveaux types d'activités de formation et de sensibilisation ont été conçus, mis en œuvre et offerts à l'ensemble des membres des FAC, et de nombreux changements ont été apportés aux dispositions sur la diversité, le harcèlement et les comportements sexuels inappropriés des politiques visant les superviseurs, les victimes, les membres de la police militaire, la chaîne de commandement et les membres des FAC en général (ministère de la Défense nationale, 2017). Ce processus est toujours en cours : un récent rapport du vérificateur général a mis en relief plusieurs secteurs clés qui pourraient bénéficier d'une amélioration de la prestation des services des FAC aux personnes affectées par cet enjeu et de l'adoption d'une approche davantage axée sur la victime. Ce rapport contient des recommandations qui ont été acceptées par les FAC et qui seront mises en œuvre dans le cadre des prochaines étapes (Bureau du vérificateur général du Canada, 2018).

Une autre facette de l'opération HONOUR était l'engagement à recueillir des données fiables sur les expériences et les perceptions des militaires à l'égard de l'inconduite sexuelle dans le milieu de travail militaire. Dans cette optique, les FAC ont chargé Statistique Canada de concevoir et de mettre en œuvre un sondage à participation volontaire auprès de tous les membres actifs des FAC, à savoir le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC).

Les résultats du premier cycle du SISFAC mené en 2016 ont révélé que 80 % des membres actuels de la Force régulière ont été témoins ou victimes de comportements sexualisés ou discriminatoires, tandis que 17 % ont dit avoir été personnellement ciblés par ces types de comportements au cours des 12 mois précédant le sondage (Cotter, 2016). De plus, 1,7 % des membres ont été victimes d'agressions sexuelles qui sont survenues dans le milieu de travail militaire ou qui ont été commises par un autre militaire. Dans les trois cas, la prévalence de la victimisation était plus élevée chez les femmes que chez les hommes; ces résultats concordent avec les recherches et les enquêtes canadiennes et internationales menées dans le contexte militaire, qui ont révélé que les femmes dans les établissements dont la population affiche une prédominance masculine ont tendance à être plus susceptibles de vivre de telles expériences (Castro et autres, 2015; LeBlanc et Coulthard, 2015; Office of People Analytics, 2017)¹.

Les résultats du premier cycle du SISFAC ont joué un rôle crucial dans la détermination de la prévalence globale des inconduites sexuelles, ainsi que dans l'établissement d'une estimation de référence pour mesurer si les

1. À la fin de l'exercice 2017-2018, 15,4 % des membres des Forces armées canadiennes étaient des femmes (ministère de la Défense nationale, 2018b).

programmes permettaient d'amener un réel changement dans la prévalence de certains comportements et des perceptions de la culture dans laquelle ils se sont produits. Parallèlement, il a aussi été établi qu'un instantané ponctuel ne serait pas suffisant et qu'une collecte de données régulière et continue serait essentielle pour suivre les progrès et les changements au fil du temps.

Par conséquent, les membres actifs de la Force régulière et de la Première réserve ont de nouveau été invités à répondre au deuxième cycle du SISFAC, la période de collecte de données s'étant déroulée de septembre à novembre 2018. Afin de permettre l'analyse des changements dans le milieu de travail militaire et des expériences et perceptions des membres depuis le premier cycle du SISFAC, bon nombre de questions étaient identiques à celles du premier sondage. Certaines questions clés ont également été ajoutées, notamment des questions sur les mesures prises par les témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires commis contre d'autres membres des FAC. Dans le deuxième cycle du SISFAC, des questions supplémentaires ont été ajoutées au sujet de l'efficacité de l'opération HONOUR. Au moment où le SISFAC a été mené pour la première fois, l'opération HONOUR existait depuis un peu moins d'un an.

Le présent rapport porte sur les constatations tirées des réponses des membres de la Force régulière, et les résultats ont été analysés en fonction du genre, du commandement d'armée, de l'âge, du grade et d'autres facteurs, dans la mesure du possible². En tout, plus de 36 000 membres actifs de la Force régulière et de la Première réserve ont répondu au sondage. Ces réponses ont été pondérées de façon à représenter l'ensemble de la population des membres actifs de la Force régulière (environ 56 000) et de la Première réserve (environ 27 600) (voir la section Méthodologie et sources de données). Il convient de noter que, comme dans le cas du sondage de 2016, les constatations présentées dans ce rapport ne représentent que les perceptions et les expériences des membres actifs de la Force régulière³ et n'incluent pas les membres qui ont quitté les FAC pour quelque raison que ce soit.

Pour obtenir des renseignements sur les membres de la Première réserve, voir la publication *Les inconduites sexuelles dans la Première réserve des Forces armées canadiennes, 2018* (Burczycka, 2019).

2. Sauf indication contraire, toutes les différences dont il est question dans le texte sont statistiquement significatives à $p < 0,05$. Le symbole ^F signifie « à utiliser avec prudence ». Les valeurs associées à ce symbole 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 (comptes faibles) servant au calcul de l'estimation.

3. 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.

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 inappropriés et les comportements discriminatoires fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Agression sexuelle

Le *Code criminel* 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 (*Code criminel*, 1985; Rotenberg, 2017). Comme c'est le cas dans plusieurs autres enquêtes de Statistique Canada, les estimations concernant les agressions sexuelles sont établies à partir de trois questions dans le 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, nous avons demandé aux répondants s'ils avaient été témoins (oculaires ou visuels) ou victimes d'un éventail de comportements (15 au total). 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 étaient identiques à celles utilisées en 2016 dans le premier cycle du SISFAC.

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

Thème	Catégories	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	Atteintes sexuelles non désirées sur vous, ce qui comprend les atteintes, 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 sexuelle verbale ou non verbale inappropriée	Blagues à caractère sexuel
		Attentions non désirées
		Commentaires sexuels inappropriés
	Matériel sexuellement explicite	Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle
		Afficher, montrer ou envoyer du matériel sexuellement explicite
Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés	Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement	
	Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	
	Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	
Comportements discriminatoires (fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre)	Discrimination fondée sur le sexe	Atteintes inappropriées 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
	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	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
		Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe	
	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

1. Dans le sondage 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 Force régulière. Les membres de la Force régulière servent le Canada à temps plein. Contrairement à la Force régulière, la Première réserve se compose principalement de membres à temps partiel qui servent dans des unités communautaires situées un peu partout au Canada et qui peuvent consentir à servir à temps plein dans un éventail d'emplois au sein des Forces armées canadiennes (FAC), y compris dans le cadre d'opérations, 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 avec la Première réserve sont incluses dans le présent rapport. Pour obtenir une analyse détaillée, voir la publication de Burczycka (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

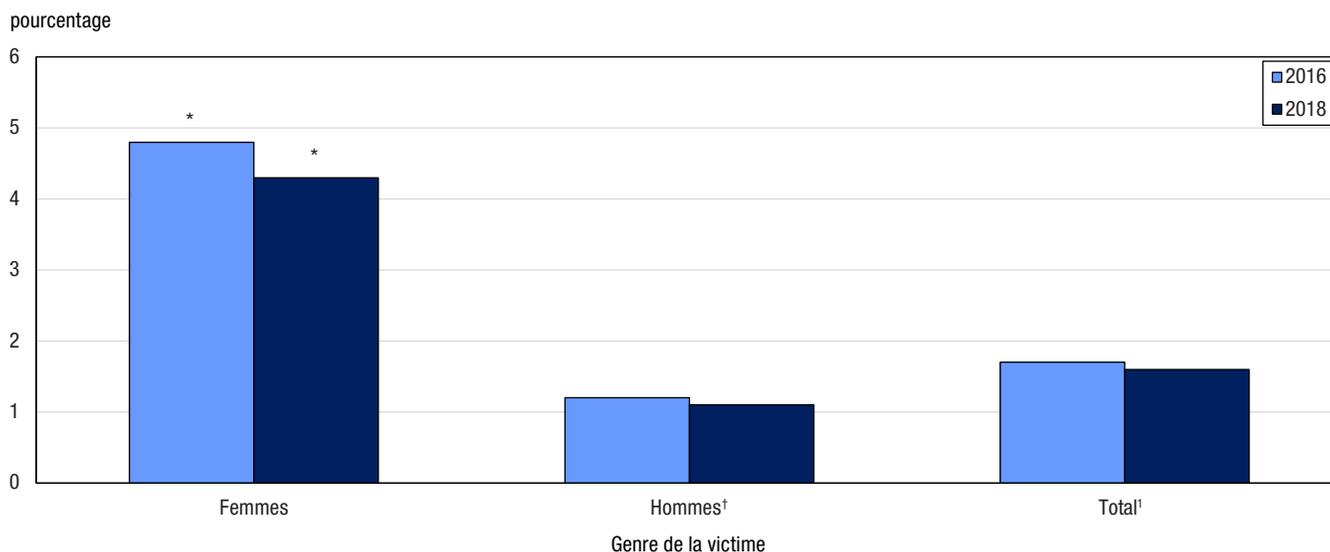
Les agressions sexuelles sont plus fréquentes chez les femmes de la Force régulière

Bien que le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) renferme des questions sur toute une gamme de comportements, allant des blagues à caractère sexuel aux agressions sexuelles, l'agression sexuelle est le comportement le plus grave examiné dans le sondage et de façon générale l'un des crimes violents les plus graves. Nous avons demandé aux répondants s'ils avaient, au cours des 12 mois précédant le sondage, subi une attaque de nature sexuelle ou des contacts sexuels non désirés, ou encore, si quelqu'un les avait obligés à se livrer à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir dans le milieu de travail militaire ou aux mains d'autres militaires (membres des FAC ou étrangers) ou de civils ou de sous-traitants du ministère de la Défense nationale (MDN).

Dans l'ensemble, en 2018, 900 membres de la Force régulière (1,6 %) ont dit avoir été victimes d'une agression sexuelle survenue dans le milieu de travail militaire ou impliquant des militaires au cours des 12 mois précédant le sondage. Ce nombre n'est pas statistiquement différent de celui enregistré en 2016 (1,7 %) (graphique 1)^{4,5}.

Graphique 1

Membres de la Force régulière 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 répondants 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. 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.

Comme c'est le cas au sein de la population générale, et comme l'ont révélé les résultats du premier cycle du SISFAC, la prévalence des agressions sexuelles était plus élevée chez les femmes que chez les hommes (tableau 1). Parmi les femmes de la Force régulière, environ 340 ont été agressées sexuellement au cours des 12 mois précédant le sondage, ce qui représente une proportion de 4,3 % de toutes les femmes de la Force régulière. Cette proportion n'est pas statistiquement différente de celle observée en 2016 (4,8 %). À titre comparatif, parmi les hommes de la Force régulière, 1,1 % ont déclaré avoir été agressés sexuellement dans le milieu de travail militaire au cours des 12 mois précédant le sondage, une proportion semblable à celle qui a été observée en 2016 (1,2 %)⁶.

4. Le nombre d'agressions sexuelles n'a pas diminué chez les membres de la Force régulière de 2016 à 2018, et les données de l'Enquête sociale générale (ESG) sur la victimisation révèlent que le taux d'agressions sexuelles autodéclarées est stable au Canada depuis 1999 (Perreault, 2015; Conroy et Cotter, 2017). 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).

5. Bien que le présent rapport porte sur la Force régulière, une petite proportion (2 %) des membres de la Force régulière ont également servi dans la Première réserve (classe A, classe B ou classe C) au cours des 12 derniers mois. Aux fins du présent rapport, un membre de la Force régulière est défini comme une personne ayant servi dans la Force régulière à un moment donné au cours des 12 derniers mois. Par conséquent, la proportion de 2 % des membres de la Force régulière qui ont également servi dans la Première réserve et qui font partie de la population visée par le présent rapport peuvent avoir servi dans cette réserve pendant une période allant de 1 à 364 jours. Il n'y avait pas de différence statistiquement significative dans la prévalence des agressions sexuelles entre les membres de la Force régulière qui avaient également servi dans la Première réserve (2,3 %) et ceux qui avaient seulement servi dans la Force régulière (1,6 %). En raison de la taille de l'échantillon, il n'a pas été possible de mener une analyse plus poussée des agressions sexuelles subies par les membres de la Force régulière qui avaient servi dans la Première réserve (p. ex. au chapitre de l'élément constitutif [c.-à-d. la Réserve et la Force régulière] ou de la classe du militaire au moment de l'incident, ou encore, du genre ou de l'âge de la victime).

6. Conformément aux changements apportés aux normes sur la collecte d'information sur le sexe et le genre, le questionnaire du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes de 2018 contient des questions sur le sexe à la naissance et le genre des répondants. En 2016, on a simplement demandé aux répondants s'ils étaient des hommes ou des femmes, ce qui fait que les répondants ont pu interpréter la question comme portant sur le sexe ou sur le genre. En 2018, 0,2 % des membres de la Force régulière ont indiqué être de diverses identités de genre (c.-à-d. qu'ils ont déclaré un genre autre que masculin ou féminin ou qu'ils ont déclaré n'être ni de genre masculin ni de genre féminin) et 0,7 % ont refusé de déclarer leur genre. En raison de la taille de l'échantillon, il n'est pas possible de fournir des données sur les agressions sexuelles parmi les membres de la Force régulière de diverses identités de genre.

Tableau 1

Membres de la Force régulière 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	60	0,8*	300	3,7*	70	0,9*	340	4,3*
Victimes de genre masculin [†]	60	0,1	480	1,0	50 ^F	0,1 ^E	520	1,1
Victimes de diverses identités de genre ²	F	F	F	F	F	F	F	F
Total des victimes	140	0,2	800	1,4	130	0,2	900	1,6
2016								
Victimes de genre féminin	70	0,9*	320	4,0*	60	0,7*	380	4,8*
Victimes de genre masculin [†]	80	0,2	520	1,1	60	0,1	570	1,2
Total des victimes	150	0,3	840	1,5	110	0,2	960	1,7

^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 Force régulière 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 contacts sexuels non désirés sont la forme la plus courante d'agression sexuelle

Conformément à ce qui a été observé dans le SISFAC de 2016 et aux constatations généralement tirées d'autres enquêtes canadiennes en dehors du contexte militaire⁷, le type d'agression sexuelle le plus souvent subi par les membres de la Force régulière était les contacts sexuels non désirés (1,4 % des victimes ou 88 % des incidents). Par comparaison, les attaques de nature sexuelle (0,2 %) et les incidents concernant une activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir (0,2 %) étaient moins fréquents (tableau 1). Dans l'ensemble, ces proportions n'étaient pas statistiquement différentes de celles observées en 2016.

La prévalence des agressions sexuelles était plus élevée chez les membres de la Première réserve que chez les membres de la Force régulière (2,2 % par rapport à 1,6 %). Cela dit, des tendances semblables à celles observées au sein de la Force régulière étaient évidentes au sein de la Première réserve : la proportion de membres ayant été victimes d'agression sexuelle est demeurée inchangée par rapport à 2016, les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle, et les femmes étaient plus susceptibles d'avoir été victimes d'agression sexuelle que les hommes (7 % par rapport à 1 %). Pour de plus amples renseignements sur les agressions sexuelles chez les membres de la Première réserve, voir la publication de Burczyk (2019).

Parmi les membres des FAC, les agressions sexuelles sont plus fréquentes chez les Autochtones, les personnes ayant une incapacité et les jeunes

Outre les différences observées entre les hommes et les femmes, de nombreuses autres caractéristiques étaient associées à une prévalence accrue d'agressions sexuelles (tableau 2). Plus particulièrement, 3,0 % des membres des FAC autochtones (Premières Nations, Métis ou Inuits)⁸ et 3,0 % des membres des FAC ayant une incapacité ont été agressés sexuellement au cours des 12 mois précédant le sondage, soit environ le double de la prévalence observée chez les membres des FAC non autochtones (1,5 %) et chez ceux n'ayant pas d'incapacité (1,5 %).

7. Selon les données de l'Enquête sociale générale de 2014, parmi les Canadiens en général, les contacts sexuels non désirés étaient également la forme la plus courante d'agression sexuelle, représentant 7 incidents sur 10 (Conroy et Cotter, 2017).

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

De plus, la prévalence diminuait avec l'âge : 3,9 % des membres de la Force régulière âgés de 24 ans ou moins ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 mois précédant le sondage, proportion qui diminuait pour s'établir à moins de 1 % chez les membres âgés de 45 à 49 ans (0,8 %) ou de 50 ans et plus (0,6 %).

Tableau 2

Membres de la Force régulière 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 pourcentage	Victimes de genre féminin pourcentage	Total des victimes ¹ number pourcentage		Victimes de genre masculin pourcentage	Victimes de genre féminin pourcentage	Total des victimes ¹ number pourcentage	
Commandement d'armée								
Armée canadienne [†]	1,2	5,7**	360	1,7	1,3	6,0**	380	1,8
Marine royale canadienne	1,6	6,0**	170	2,2*	1,7	7,0**	190	2,4*
Aviation royale canadienne	1,0	4,5**	190	1,5	0,8*	4,1***	160	1,3*
Commandement du personnel militaire	0,9	2,4***#	70	1,4 [#]	1,2	4,4***	120	2,3*
Autre	0,8*	2,9***	110	1,2*	0,9*	2,7***	100	1,2*
Identité autochtone²								
Autochtone (Première Nation, Métis ou Inuit)	1,9*	7,7***	70	3,0*	2,0 ^{E*}	F	50	2,3*
Non-Autochtone [†]	1,1	4,1***	820	1,5	1,2	4,9**	910	1,7
Incapacité								
Personne ayant une incapacité	2,4*	F	70	3,0*	2,3*	F	50	2,6*
Personne sans incapacité [†]	1,1	4,2***	830	1,5	1,1	4,8**	900	1,7
Minorité visible								
Appartenant à une minorité visible	1,8*	6,8**	100	2,5*	2,3*	6,0**	90	2,7*
N'appartenant pas à une minorité visible [†]	1,1	4,1***	790	1,5	1,1	4,8**	870	1,6
Grade								
Militaire du rang subalterne [†]	1,5	5,4**	610	2,0 [#]	1,7	6,2**	690	2,3
Militaire du rang supérieur	0,7**	2,3***#	120	0,9*	0,5*	3,3***	120	0,9*
Officier subalterne	1,0*	5,1**	120	1,8	1,1*	4,3***	120	1,7*
Officier supérieur	0,4*	2,3***	40	0,7**	F	2,0*	30	0,5*
Groupe d'âge								
24 ans ou moins	2,6*	15,4***#	180	3,9*	2,1*	10,2***	130	2,9*
25 à 29 ans	1,6**	8,0***	250	2,5**	2,1*	9,7***	320	3,0*
30 à 34 ans	1,0*	3,7***	160	1,4*	1,2*	4,9***	190	1,7*
35 à 39 ans	0,9*	2,9***	130	1,3*	0,9*	3,8***	130	1,4*
40 à 44 ans	0,8*	2,8***	90	1,2*	0,8*	2,8**	80	1,1*
45 à 49 ans	0,7*	F	50	0,8*	0,6*	2,7**	60	0,9*
50 ans et plus [†]	0,4	F	40	0,6	0,4	2,3**	50	0,7
Total	1,1	4,3**	900	1,6	1,2	4,8**	960	1,7

^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 membres 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.

Dans l'ensemble, ces constatations concordent avec ce qui est observé dans la population générale, où les jeunes Canadiens, les Autochtones et les personnes ayant une incapacité sont tous plus susceptibles d'être victimes d'agression sexuelle (Conroy et Cotter, 2017). Ces constatations reflètent également les résultats du SISFAC de 2016 (Cotter, 2016).

La prévalence des agressions sexuelles a diminué au sein de certains groupes

La prévalence des agressions sexuelles a varié chez certaines populations par rapport à 2016. Des diminutions ont été observées chez les femmes parmi plusieurs groupes, à savoir les militaires du rang supérieur, les membres du Commandement du personnel militaire, les personnes non autochtones, les personnes ne faisant pas partie des minorités visibles et les personnes n'ayant pas d'incapacité.

En revanche, l'augmentation la plus notable a été observée chez les femmes de 24 ans ou moins, la proportion de celles qui ont été victimes d'agression sexuelle au cours des 12 mois précédant le sondage étant passée de 10 % en 2016 à 15 % en 2018.

Parmi les hommes qui ont été victimes d'agression sexuelle, les seuls changements depuis 2016 ont été une légère augmentation de la proportion de victimes chez les militaires du rang supérieur (laquelle est passée de 0,5 % à 0,7 %) et une diminution chez les personnes de 25 à 29 ans (la proportion de victimes étant passée de 2,1 % à 1,6 %).

Les caractéristiques des auteurs d'agression sexuelle ont peu varié

Tout comme la prévalence globale des agressions sexuelles n'a pas changé de 2016 à 2018, les caractéristiques des auteurs d'agression sexuelle contre les membres de la Force régulière en 2018 ne différaient pas beaucoup de celles observées en 2016. Comme en 2016, pour la majorité des victimes, les agresseurs étaient des membres des FAC, agissant habituellement seuls, et plus souvent des hommes et des militaires du rang subalterne (tableau 3).

Tableau 3
Membres de la Force régulière 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 genre masculin [†]	Victimes de genre féminin	Total des victimes [†]
	pourcentage		
Type d'agresseur²			
Membre(s) des Forces armées canadiennes	90	92	91
Militaire(s) étranger(s)	5 ^E	F	6 ^E
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	12	F	8
Autre	11	F	9
Ne sait pas	7 ^E	F	6
Nombre d'agresseurs²			
Personne agissant seule	73	90*	79
Deux ou plus	11	7 ^E	10
Variable — parfois un seul agresseur, parfois plus d'un agresseur	11	F	9
Ne sait pas	8 ^E	F	7
Sexe de l'agresseur²			
Toujours des hommes	49	94*	66
Toujours des femmes	34	F	22
Combinaison d'hommes et de femmes	14	F	11
Ne sait pas	5 ^E	F	4 ^E
Lien avec la victime²			
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	34	38	36
Pair	54	47	52
Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	22	16*	21
Partenaire intime (partenaire amoureux, conjoint marié, conjoint de fait)	8 ^E	7 ^E	8
Étranger	10 ^E	8 ^E	10
Autre	12	6 ^{E*}	10
Ne sait pas	8 ^E	F	7
Grade de l'agresseur²			
Militaire du rang subalterne	70	57*	66
Militaire du rang supérieur	28	31	29
Officier subalterne	15	15	16
Officier supérieur	8 ^E	8	9
Autre	F	F	4 ^E
Ne sait pas	F	F	4 ^E

^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.

Parmi les agresseurs, 9 sur 10 (91 %) étaient membres des FAC, indépendamment du sexe de la victime. Des proportions relativement plus faibles étaient des civils ou des sous-traitants du MDN (8 %) ou des militaires étrangers (6 %^E)⁹.

Il y a eu une augmentation de la proportion d'incidents impliquant un agresseur seul (laquelle est passée de 71 % à 79 %). Cette hausse a été observée tant chez les femmes que chez les hommes, mais elle était plus prononcée chez les hommes (la proportion étant passée de 61 % à 73 % chez les hommes et de 85 % à 90 % chez les femmes). Cela dit, les femmes continuaient d'être plus susceptibles que les hommes d'avoir été victimes d'une agression aux mains d'une personne agissant seule.

^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.

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

Alors que, dans l'ensemble, les deux tiers (66 %) des victimes ont déclaré que leurs agresseurs étaient toujours des hommes et 11 % des victimes ont indiqué avoir été agressées par une combinaison d'hommes et de femmes, il y avait un écart considérable entre les victimes de genre féminin et celles de genre masculin. La moitié (49 %) des hommes qui ont été victimes d'agression sexuelle ont déclaré que leur agresseur était un homme, alors que c'était le cas de 94 % des femmes. Un homme sur trois (34 %) ayant été victime d'agression sexuelle a déclaré que l'auteur était une femme¹⁰. Ces constatations sont semblables à celles observées en 2016.

Le nombre d'agressions sexuelles commises contre des femmes par une personne détenant un grade supérieur au leur a diminué

Un peu plus de la moitié (52 %) des membres de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle ont déclaré que la personne responsable était un pair. Il s'agissait de la relation la plus souvent mentionnée par les hommes (54 %) et les femmes (47 %) victimes d'agression sexuelle¹¹.

Des proportions semblables de femmes et d'hommes victimes d'agression sexuelle dans la Force régulière ont déclaré que l'auteur était un superviseur ou une personne détenant un grade supérieur au leur (38 % et 34 %, respectivement). Il s'agit d'un écart notable par rapport à 2016, alors que l'auteur de l'agression chez les femmes était le plus souvent (pour la moitié ou 49 % des femmes victimes d'agression sexuelle) un superviseur ou une personne détenant un grade supérieur au leur. En 2018, 130 femmes de la Force régulière ont été agressées sexuellement par un superviseur ou une personne détenant un grade supérieur au leur, comparativement à 180 en 2016. La proportion d'hommes ayant indiqué que l'auteur était un superviseur ou une personne détenant un grade supérieur au leur n'a pas changé.

Dans l'ensemble, environ 1 victime sur 5 a déclaré avoir été agressée par un subalterne (à l'intérieur ou à l'extérieur de sa chaîne de commandement). Cela était un peu plus fréquent chez les hommes (22 %) que chez les femmes (16 %).

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

Au total, 87 % des membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 mois précédant le sondage ont déclaré qu'au moins un incident s'était produit dans le milieu de travail militaire. C'était le cas de 88 % des membres de la Force régulière qui ont subi des contacts sexuels non désirés, de 80 % de ceux qui ont subi une attaque de nature sexuelle et de 74 % de ceux qui ont été soumis à une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir.

Plus précisément, 55 % des victimes ont déclaré qu'un incident s'était produit sur une base ou une escadre ou dans une formation militaire. Les autres endroits les plus souvent mentionnés par les victimes étaient le mess (18 %), une caserne ou un logement pour célibataire (13 %) ou un navire en mer ou au port (12 %).

Près de 4 victimes sur 10 (37 %) ont déclaré qu'au moins un incident d'agression sexuelle avait eu lieu à l'extérieur du milieu de travail militaire, mais qu'il impliquait d'autres militaires. Environ la moitié des membres de la Force régulière qui ont été victimes d'une attaque de nature sexuelle (54 %) ou qui ont été victimes d'une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir (49 %) ont déclaré que c'était le cas, comparativement à environ 35 % de ceux qui ont subi des contacts sexuels non désirés.

En ce qui concerne la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur, environ la moitié (47 %) des femmes qui ont été agressées sexuellement croyaient que l'agression sexuelle était liée à la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur¹², comparativement au tiers (33 %) des hommes. De plus, 18 % des femmes et 16 % des hommes ont dit qu'ils ne savaient pas si leur agression sexuelle était liée à la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur, proportions qui n'étaient pas significativement différentes.

10. La proportion restante des victimes de genre masculin ont indiqué qu'elles ont été agressées par une combinaison d'hommes et de femmes (14 %) ou qu'elles ne connaissaient pas le sexe de l'agresseur (5 %⁵). En raison de la taille de l'échantillon, il est impossible d'estimer la proportion de femmes qui ont été agressées sexuellement par une femme ou par une combinaison d'hommes et de femmes, ou qui ne connaissaient pas le sexe de l'agresseur.

11. Les estimations visant les hommes et les femmes ne sont pas statistiquement différentes.

12. 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.

Environ 4 membres de la Force régulière ayant été victimes d'une attaque de nature sexuelle sur 10 (41 %) et 36 % de ceux qui ont subi des contacts sexuels non désirés croyaient que la consommation d'alcool ou de drogues de l'agresseur avait eu une incidence sur l'agression, tout comme près de la moitié (47 %) des membres de la Force régulière qui ont subi une activité sexuelle à laquelle ils ne pouvaient pas consentir.

Comme en 2016, 1 victime sur 4 a signalé une agression sexuelle à une personne en position d'autorité

Dans l'ensemble, 25 % des membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement en milieu de travail ont porté l'incident à l'attention d'une personne en position d'autorité, tandis que 57 % ne l'ont pas signalé à une personne en position d'autorité et 17 % ne savaient pas si une personne en position d'autorité avait été mise au courant de l'incident ou des incidents de quelque façon que ce soit. Ces proportions sont demeurées inchangées par rapport à 2016.

Comme en 2016, parmi les victimes d'agression sexuelle, les femmes étaient plus susceptibles de signaler au moins un incident d'agression sexuelle à une personne en position d'autorité que les hommes (34 % par rapport à 19 %). Comparativement à 2016, la proportion de femmes ou d'hommes qui ont déclaré que les incidents ont été portés à l'attention d'une personne en position d'autorité n'a pas changé.

Les attaques de nature sexuelle étaient les plus susceptibles d'avoir été signalées à une personne en position d'autorité, 37 % des victimes d'une attaque de nature sexuelle l'ayant fait. Les contacts sexuels non désirés (24 %) et l'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir (18 %^E) ont moins souvent été portés à l'attention d'une personne en position d'autorité. Ces proportions n'étaient pas statistiquement différentes de celles observées en 2016 (35 %, 21 %, et 21 %, respectivement).

La période de référence de 12 mois couverte par le SISFAC a probablement une incidence sur la prévalence du signalement des agressions sexuelles à une personne en position d'autorité. Au sein de la population générale, les victimes d'agression sexuelle sont plus susceptibles que les victimes d'autres types de crimes violents de signaler l'incident tardivement à la police, parfois plus d'un an après l'incident (Rotenberg, 2017).

Les agressions sexuelles sont le plus souvent signalées à un superviseur militaire

La personne en position d'autorité la plus souvent mise au courant d'une agression sexuelle était le superviseur militaire de la victime, personne indiquée par environ 1 membre de la Force régulière ayant été victime d'agression sexuelle sur 5 (22 %). La deuxième personne en position d'autorité en importance à laquelle les victimes signalaient des agressions sexuelles, déclarée par 13 % des victimes, était un militaire autre que le superviseur de la victime, mais faisant partie de sa chaîne de commandement. Environ 1 membre de la Force régulière sur 10 (9 %) a déclaré qu'au moins un incident a été porté à l'attention de la police militaire ou du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC)¹³. La proportion de femmes qui ont dit que la police militaire ou le SNEFC a été mis au courant de leur agression correspondait environ au double de celle des hommes (13 % par rapport à 6 %^E). Ces constatations sont conformes à celles qui ont été observées en 2016.

Parmi les membres qui ont signalé un incident à la police militaire ou au SNEFC, 44 % étaient satisfaits des mesures prises, alors que c'était le cas pour 40 % de ceux qui ont signalé un incident à une personne en position d'autorité autre que la police militaire ou le SNEFC. Bien que ces proportions soient fondées sur un sous-ensemble relativement petit des membres de la Force régulière dans les deux cas, elles ne sont pas statistiquement différentes de celles observées en 2016.

13. En raison de la taille de l'échantillon, il n'est pas possible d'estimer la proportion de membres de la Force régulière qui ont indiqué que leur superviseur civil, un autre membre civil de leur chaîne de commandement ou la police civile avait été mis au courant de l'incident. Parmi les membres de la Force régulière, 5 %^E ont déclaré que l'incident a été porté à l'attention d'une autre personne en position d'autorité, réponse pour laquelle il n'était pas précisé si cette personne était un militaire ou un civil.

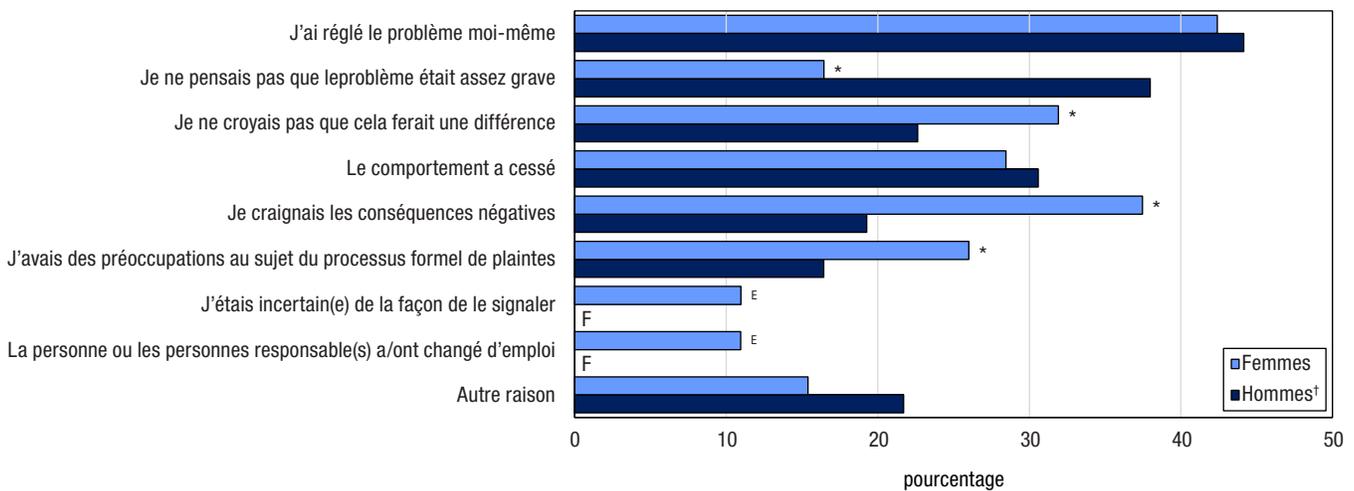
Les femmes sont plus susceptibles de mentionner craindre les conséquences négatives ou avoir des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes comme raisons de ne pas signaler un incident

Parmi les victimes d'agression sexuelle qui n'ont pas signalé l'incident à une personne en position d'autorité, la raison la plus couramment invoquée pour justifier le fait de ne pas l'avoir signalé était que la victime avait réglé le problème elle-même, 4 victimes sur 10 ayant invoqué cette raison (42 % des femmes et 44 % des hommes) (graphique 2). Le fait d'avoir réglé le problème eux-mêmes était aussi la raison la plus souvent invoquée par les membres de la Première réserve ayant été victimes d'agression sexuelle, mais qui n'ont pas signalé l'incident (45 %) (Burczycka, 2019).

Graphique 2

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

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

Les femmes de la Force régulière étaient plus susceptibles que les hommes de mentionner la crainte des conséquences négatives (37 % par rapport à 19 %), la croyance que le signalement ne ferait pas de différence (32 % par rapport à 23 %) et les préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (26 % par rapport à 16 %) comme raisons de ne pas signaler une agression sexuelle. Par ailleurs, les hommes étaient plus susceptibles d'affirmer que le comportement n'était pas assez grave pour justifier un signalement (38 % par rapport à 16 % des femmes). Tant chez les hommes que chez les femmes qui ont été agressés sexuellement, environ 3 sur 10 n'ont pas signalé l'incident à une personne en position d'autorité parce que le comportement a cessé.

Une victime d'agression sexuelle sur cinq (20 %) a mentionné avoir des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes comme raison de ne pas signaler son agression sexuelle, soit près du double de la proportion observée en 2016 (11 %). Tant les femmes (26 % en 2018 par rapport à 18 % en 2016) que les hommes (16 % en 2018 par rapport à 7 % en 2016) étaient plus susceptibles de mentionner ces préoccupations. Les membres de la Force régulière ayant été victimes d'agression sexuelle étaient aussi plus susceptibles, en 2018 qu'en 2016, d'indiquer ne pas avoir signalé l'incident parce que le comportement avait cessé (29 %), parce qu'ils ne savaient pas comment s'y prendre (7 %^E) ou parce que la personne ou les personnes responsables de l'incident avaient changé d'emploi (6 %) (23 %, 3 %^E et 3 %^E, respectivement).

Les conséquences négatives sont plus courantes chez les femmes que chez les hommes

Non seulement la prévalence des agressions sexuelles est-elle plus élevée chez les femmes de la Force régulière, mais la nature des agressions sexuelles diffère également entre les sexes à plusieurs égards. Il est entre autres possible de constater ces différences en examinant les conséquences négatives ou les changements dans la vie quotidienne des victimes qui sont signalés par celles-ci à la suite d'une agression. Parmi les femmes qui ont été victimes d'agression sexuelle, près de 9 sur 10 (88 %) ont subi des répercussions négatives, comparativement à environ la moitié (52 %) des hommes qui ont été victimes d'agression sexuelle (tableau 4).

Tableau 4

Membres de la Force régulière 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

Répercussions de l'incident	Victimes de genre masculin ¹	Victimes de genre féminin	Total des victimes ¹
	pourcentage		
Répercussions de l'incident			
Évité ou voulu éviter certaines personnes au travail			
Jamais	60	26*	47
Parfois	26	40*	31
Toujours	14	34*	22
Ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale			
Jamais	75	39*	60
Parfois	19	36*	25
Toujours	7 ^E	25*	14
Évité ou voulu éviter certains lieux sur la base, l'escadre ou la formation			
Jamais	75	47*	64
Parfois	19	31*	23
Toujours	7 ^E	22*	13
Évité ou voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation			
Jamais	85	73*	79
Parfois	11	15	13
Toujours	4 ^E	12*	8
Évité ou voulu éviter le mess			
Jamais	78	56*	69
Parfois	14	27*	19
Toujours	7 ^E	17*	12
Manqué du travail ou travaillé moins d'heures (c.-à-d. départ hâtif ou arrivée tardive)			
Jamais	86	76*	82
Parfois	10	15	12
Toujours	F	9	6
Évité des activités sociales optionnelles au travail			
Jamais	72	51*	64
Parfois	22	26	23
Toujours	6 ^E	22*	13
Ressenti des conséquences émotionnelles négatives (c.-à-d. sentiments de dépression, d'anxiété, de peur ou de colère)			
Jamais	67	34*	53
Parfois	26	38*	30
Toujours	8 ^E	29*	17
Éprouvé des difficultés à dormir			
Jamais	80	56*	70
Parfois	14	22*	17
Toujours	6 ^E	22*	13
Ressenti une perte de confiance envers sa chaîne de commandement			
Jamais	76	62*	70
Parfois	15	21*	17
Toujours	9 ^E	17*	13
Ressenti une perte de confiance envers son unité			
Jamais	77	61*	71
Parfois	14	19	15
Toujours	9 ^E	20*	14
Répercussions globales			
N'a vécu aucune de ces répercussions ²	48	12*	34
A déclaré « parfois » pour au moins une de ces répercussions	29	40*	33
A déclaré « toujours » pour au moins une de ces répercussions	23	48*	33

^E à utiliser avec prudence

Tableau 4
Membres de la Force régulière 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 [†]
	pourcentage		

Répercussions de l'incident

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.

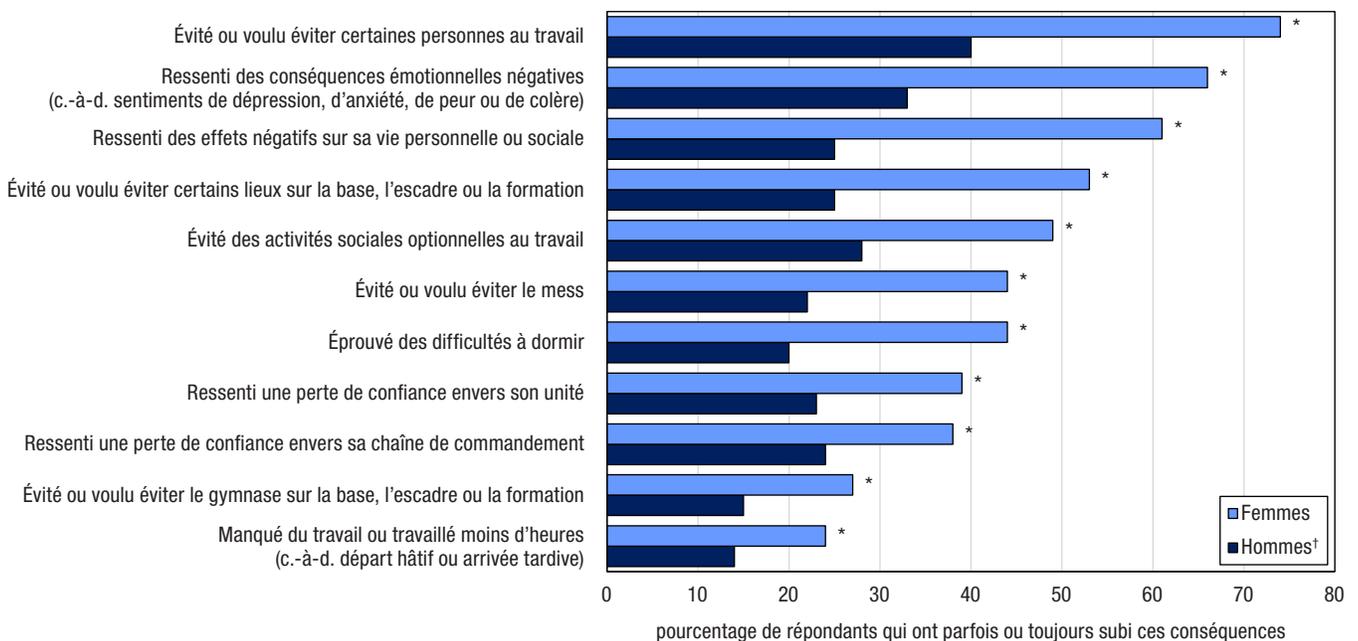
Note : Comprend les répondants qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois. Comprend les agressions sexuelles survenues dans le milieu de travail militaire, ainsi que celles qui sont survenues à l'extérieur du milieu de travail militaire et qui impliquaient des militaires (des Forces 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.

Le fait d'éviter certaines personnes ou certains lieux était une conséquence négative relativement courante des agressions sexuelles chez les membres de la Force régulière. Pour toutes les victimes, l'incidence la plus fréquente était le fait ou le désir d'éviter certaines personnes au travail, bien que la proportion était près de deux fois plus élevée chez les femmes (74 % par rapport à 40 % chez les hommes) (graphique 3). Le fait d'éviter certains lieux (53 % des femmes et 25 % des hommes), des activités sociales optionnelles au travail (49 % et 28 %), le mess (44 % et 22 %) ou le gymnase (27 % et 15 %) ont également été mentionnés comme conséquences.

Graphique 3
Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes qui ont été agressés sexuellement au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime et les conséquences de l'incident, 2018

Conséquences de l'incident



* 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. 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.

De plus, parmi les victimes d'agression sexuelle, les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de ressentir des conséquences émotionnelles négatives comme la dépression, l'anxiété, la peur ou la colère (66 % par rapport à 33 %). Les effets négatifs sur la vie personnelle ou sociale étaient également plus fréquents chez les femmes que chez les hommes (61 % par rapport à 25 %).

De plus, toujours parmi les victimes d'agression sexuelle, 4 femmes sur 10 ont ressenti une perte de confiance envers leur unité (39 %) ou envers leur chaîne de commandement (38 %), comparativement à environ le quart des hommes (23 % et 24 %, respectivement).

La proportion plus élevée de femmes ayant subi des conséquences négatives ou ayant modifié leur comportement à la suite de leur victimisation pourrait être attribuable à la gravité des agressions sexuelles commises à l'endroit des femmes : les attaques de nature sexuelle et les incidents concernant une activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir étaient beaucoup plus élevés chez les femmes. De plus, les femmes qui ont été victimes d'agression sexuelle étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir subi de multiples types ou de multiples incidents d'agression sexuelle.

La plupart des victimes d'agression sexuelle n'ont pas fait appel à des services

Au total, la majorité (84 %) des membres de la Force régulière ont déclaré que, pour au moins un incident d'agression sexuelle, ils n'ont pas fait appel à des services à la suite de leur agression sexuelle, que ces services aient été fournis par les FAC ou au sein de la collectivité en général. Alors que 91 % des hommes n'ont pas fait appel à des services, c'était le cas de 74 % des femmes victimes d'agression sexuelle.

Ceux qui ont fait appel à des services étaient plus susceptibles d'avoir fait appel à des services des FAC (15 %) qu'à des services civils (7 %). Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir fait appel à des services des FAC (25 % par rapport à 8 %^E) et à des services civils (9 % par rapport à 5 %^E). Cela vient appuyer d'autres constatations qui donnent à penser qu'en général, une minorité de victimes d'agression sexuelle font appel à des services officiels et que les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'avoir fait appel à des services (Conroy et Cotter, 2017).

Les victimes qui ont fait appel à des services des FAC ont le plus souvent fait appel aux services de santé mentale des FAC (11 %), aux services médicaux des FAC (5 %), à un aumônier des FAC (4 %^E) ou au Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (4 %^E). Plus précisément, parmi les femmes qui ont été agressées sexuellement, 21 % ont fait appel aux services de santé mentale des FAC, et 9 %^E, aux services médicaux des FAC¹⁴.

Comparativement à 2016, les victimes d'agression sexuelle dans la Force régulière étaient tout aussi susceptibles d'avoir fait appel à des services offerts par les FAC qu'ils l'étaient de n'avoir fait appel à aucun service. En revanche, le pourcentage de victimes d'agression sexuelle qui ont fait appel à des services civils a augmenté, passant de 4 % à 7 %.

14. En raison de la taille de l'échantillon, aucun autre renseignement sur des services précis auquel ont fait appel les hommes et les femmes à l'intérieur ou à l'extérieur des Forces armées canadiennes n'est disponible, y compris les services du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle. Par conséquent, il n'est pas possible de comparer l'utilisation de services précis entre les hommes et les femmes.

Encadré 3

Travaux réalisés depuis le premier Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes

Les Forces armées canadiennes (FAC) ne sont pas la seule organisation ou le seul secteur de la société canadienne confronté au problème de l'inconduite sexuelle ou des comportements sexualisés inappropriés. En effet, bien que le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) de 2016 ait été le premier sondage de Statistique Canada consacré à la mesure du continuum des comportements sexualisés et de leurs répercussions, plusieurs autres questionnaires ont été élaborés depuis son achèvement.

De plus, les questions du SISFAC utilisées pour mesurer la prévalence et les perceptions des comportements sexualisés ont été adaptées pour être utilisées dans d'autres enquêtes auprès de la population générale. Par exemple, dans l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés (ESEPP)¹⁵, bon nombre de questions sur la culture et le comportement ont été adaptées afin de savoir si les Canadiens ont observé ou vécu des comportements sexualisés à l'égard desquels ils se sont sentis menacés ou mal à l'aise dans leur vie quotidienne, et de connaître la fréquence de ces comportements.

En outre, le contenu et la conception du SISFAC se sont révélés essentiels à l'élaboration de deux autres questionnaires plus précis, le premier visant à mesurer les expériences des personnes dans les établissements d'enseignement postsecondaire (Enquête sur la sécurité individuelle au sein de la population étudiante postsecondaire), y compris le Collège militaire royal du Canada, et le deuxième visant à dresser un portrait plus détaillé des expériences des Canadiens dans leur milieu de travail.

Au-delà des travaux liés à la collecte de données, d'autres travaux importants ont été menés depuis 2016. Par exemple, à l'instar de nombreux services de police civils, la police militaire s'est également engagée à examiner ses dossiers d'agression sexuelle à la suite de la couverture médiatique nationale de l'utilisation par les services de police du terme « affaire non fondée » dans la classification des agressions sexuelles (Doolittle, 2017; Centre canadien de la statistique juridique, 2018; ministère de la Défense nationale, 2018a). De 2010 à 2016, 1 agression sexuelle sur 4 (24 %) ayant fait l'objet d'une enquête par la police militaire a été classée comme étant non fondée (ministère de la Défense nationale, 2018a). Par comparaison, de façon générale, les services de police canadiens ont classé 19 % des agressions sexuelles comme étant non fondées en 2016, et 14 % en 2017 (Greenland et Cotter, 2018).

La police militaire a examiné 179 cas d'agression sexuelle de 2010 à 2016 qui avaient d'abord été classés comme étant non fondés; de ce nombre, 113 cas sont demeurés non fondés; 43 avaient été mal classés et 23 ont été retenus aux fins d'une enquête plus poussée (ministère de la Défense nationale, 2018a). En plus de cet examen, la police militaire élabore actuellement un Programme d'examen des agressions sexuelles, qui permettra aux professionnels et aux experts externes d'avoir accès aux dossiers des cas jugés non fondés, afin de veiller à ce que toutes les enquêtes soient menées correctement et de manière ouverte et transparente (ministère de la Défense nationale, 2018a).

15. Les résultats de cette enquête devraient paraître ultérieurement en 2019.

Section 2 : Comportements sexualisés et discriminatoires

Il est essentiel de comprendre la culture générale dans laquelle les agressions sexuelles surviennent. Les comportements de nature sexuelle ou les commentaires discriminatoires fondés sur le sexe, le genre ou l'identité de genre peuvent contribuer à créer un environnement où les membres ne se sentent pas tous en sécurité ou à l'aise. Pour cette raison, le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) contient également des questions portant sur les expériences des membres à l'égard d'un éventail de comportements, des comportements qui, contrairement à l'agression sexuelle, peuvent ne pas atteindre le seuil de criminalité, mais qui peuvent néanmoins avoir des répercussions considérables sur ceux qui en sont témoins ou qui en font l'expérience. Ces comportements s'inscrivent également dans un continuum de préjudices potentiels pour les personnes affectées et peuvent contribuer à un environnement propice à l'accentuation de ces comportements (Sadler et autres, 2018). Les membres de la Force régulière qui ont personnellement vécu un ou plusieurs de ces comportements ont déclaré une prévalence plus élevée d'agressions sexuelles au cours des 12 mois précédant le sondage que ceux n'ayant pas été victimes de tels comportements (7,4 % par rapport à 0,4 %).

Comme cela a été le cas lors du premier cycle du SISFAC, les membres ont été interrogés au sujet de dix types de comportements sexualisés et de cinq types de comportements discriminatoires, lesquels ont été analysés séparément, de même qu'en commun sous cinq grandes catégories, à savoir la communication verbale et non verbale inappropriée¹⁶, les comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite¹⁷, les attouchements inappropriés non désirés ou les rapports sexuels suggérés¹⁸, la discrimination fondée sur le sexe ou le genre¹⁹ et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre²⁰. La section qui suit porte sur les expériences des membres de la Force régulière qui ont été témoins (oculaires ou visuels) de ces comportements ou qui ont été personnellement ciblés par ces comportements au cours des 12 mois précédant le sondage, et les changements qui ont eu lieu depuis le premier cycle du SISFAC mené en 2016.

Le nombre de membres de la Force régulière ayant été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires en 2018 a diminué par rapport à 2016

Comparativement à 2016, la proportion de membres de la Force régulière qui ont été témoins de tous les types d'inconduite sexuelle mesurés par le sondage a diminué en 2018 (graphique 4). Dans l'ensemble, 70 % des membres de la Force régulière ont observé ou vécu au moins une forme de comportement sexualisé ou discriminatoire, en baisse de 10 points de pourcentage par rapport à 2016 (80 %). Cela représente une diminution d'environ 6 100 membres ayant été témoins d'au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire dans l'ensemble de la Force régulière (le nombre étant passé de 45 280 membres en 2016 à 39 150 en 2018).

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

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

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

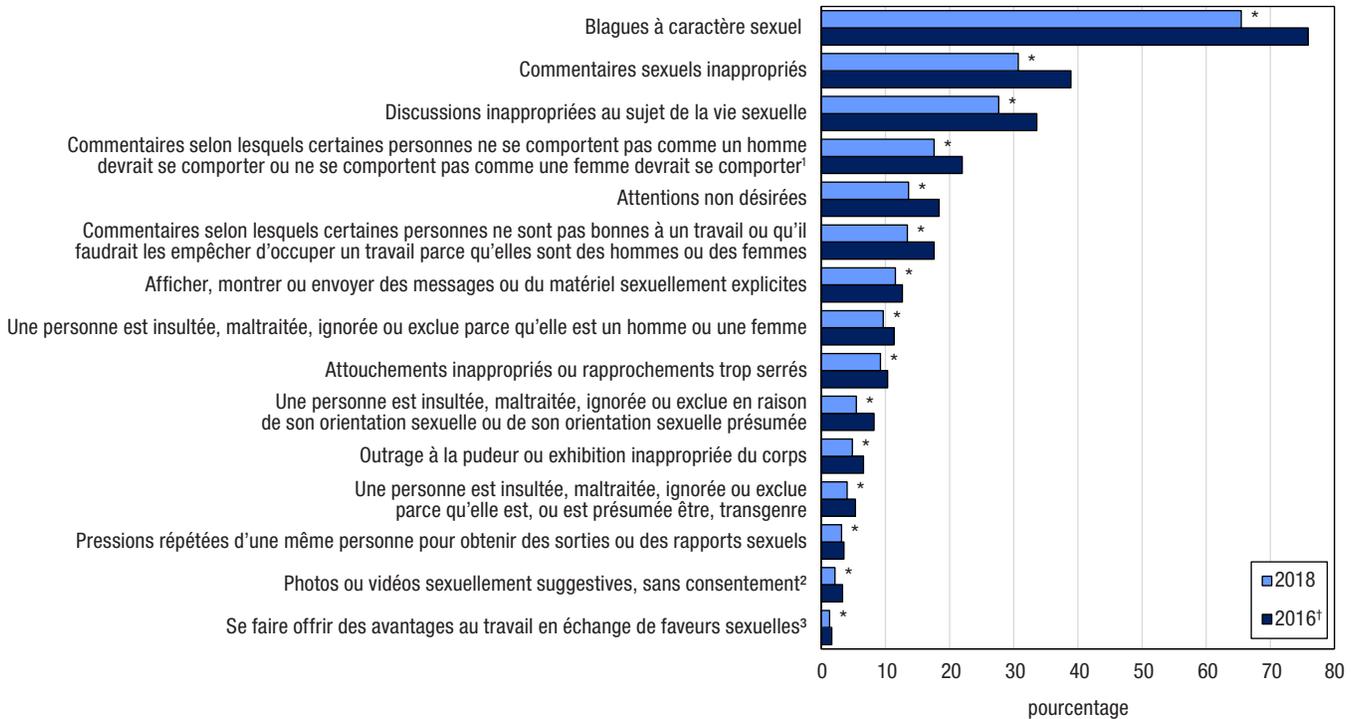
19. Comprend des commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter, toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe, ou des commentaires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

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

Graphique 4

Membres de la Force régulière 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, 2016 et 2018

Type de comportement



* 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.

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, 2016 et 2018.

Le nombre de membres de la Force régulière ayant été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires a diminué pour chacun des 15 types de comportements mesurés par le sondage, les types les plus courants n'ayant pas changé par rapport à 2016, à savoir les blagues à caractère sexuel (65 %), les commentaires sexuels inappropriés (31 %) et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (28 %).

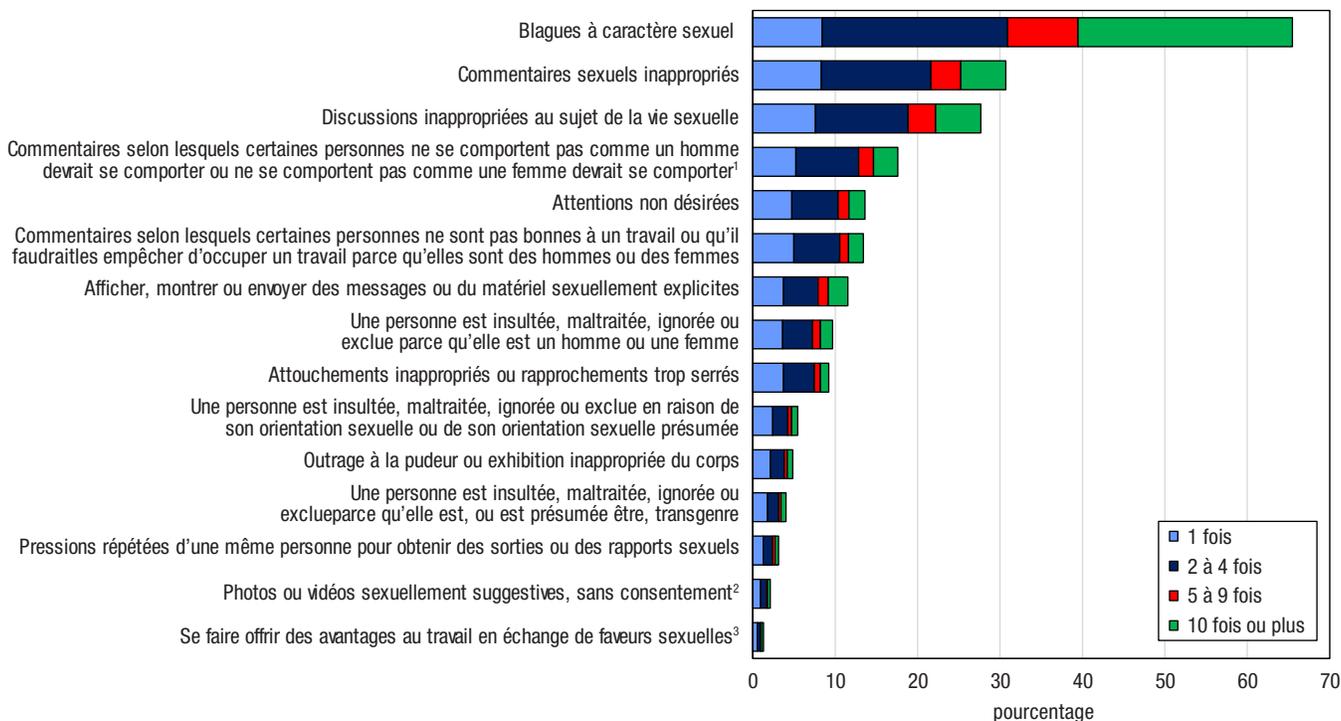
Le quart (26 %) des membres de la Force régulière ont été témoins de commentaires discriminatoires fondés sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ou en ont fait l'objet. Les types de discrimination les plus souvent vus, entendus ou vécus étaient les commentaires selon lesquels certaines personnes ne se comportent pas comme un homme devrait se comporter ou ne se comportent pas comme une femme devrait se comporter (18 %) et les 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 (13 %).

Les comportements les plus susceptibles d'être observés ou vécus par les membres de la Force régulière ont aussi été plus souvent observés ou vécus à plusieurs reprises (graphique 5). Le quart (26 %) des membres de la Force régulière qui ont été témoins de blagues à caractère sexuel ou qui en ont fait l'objet ont déclaré avoir observé ou vécu ce comportement 10 fois ou plus. Cela dit, bien que les blagues à caractère sexuel étaient beaucoup plus susceptibles que tout autre type de comportement d'avoir été vues, entendues ou vécues aussi fréquemment, cette proportion était beaucoup plus faible qu'en 2016, année où près de la moitié (46 %) des membres de la Force régulière ont été témoins de blagues à caractère sexuel ou en ont fait l'objet 10 fois ou plus.

Graphique 5

Membres de la Force régulière 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 fréquence du comportement, 2018

Type de comportement



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

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.

Une tendance semblable a été observée chez les membres de la Première réserve. Un peu plus de 7 membres de la Première réserve sur 10 (71 %) ont été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires ou en ont fait l'objet en 2018, comparativement à 8 sur 10 (82 %) en 2016 (Burczycka, 2019). Bien que ces proportions soient semblables à celles observées chez les membres de la Force régulière, il est difficile d'effectuer des comparaisons directes entre les membres des deux éléments constitutifs compte tenu des différences entre les environnements de service des membres de la Force régulière et des réservistes.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires ou d'en faire l'objet

Comme en 2016, les femmes de la Force régulière étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires. En 2018, 75 % des femmes et 70 % des hommes au sein de la Force régulière ont été témoins d'au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire, ce qui représente une baisse par rapport à 84 % et à 79 %, respectivement, en 2016 (tableau 5). De même, les trois quarts (76 %) des membres de la Force régulière de diverses identités de genre²¹ ont été témoins ou victimes de comportements sexualisés ou discriminatoires, proportion qui n'est pas statistiquement différente des proportions estimées chez les femmes ou les hommes.

21. Les personnes de diverses identités de genre sont celles qui ont déclaré un genre autre que le genre masculin ou féminin, celles qui ont déclaré ne pas être certaines de leur genre, celles qui ont déclaré être à la fois de genre masculin et de genre féminin et celles qui ont déclaré n'être ni l'un ni l'autre.

Tableau 5

Membres de la Force régulière 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	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
Total pour les comportements sexualisés ou discriminatoires	6 010	74,7*	32 800	69,8	100	76,2	39 150	70,4
Total pour les comportements sexualisés	5 790	71,9*	32 360	68,7	90	72,7	38 480	69,1
Communication verbale ou non verbale inappropriée	5 710	70,7*	32 000	67,8	90	66,4	38 030	68,1
Blagues à caractère sexuel	5 430	67,2*	30 880	65,3	90	65,3	36 630	65,5
Attentions non désirées	1 790	22,2*	5 730	12,1	30 ^E	25,5 ^{E*}	7 610	13,6
Commentaires sexuels inappropriés	2 930	36,3*	14 050	29,8	50 ^E	35,2	17 140	30,7
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	2 790	34,7*	12 440	26,4	50 ^E	35,2	15 400	27,7
Matériel sexuellement explicite	890	11,1*	5 700	12,1	40^E	31,5 *	6 720	12,1
Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites	830	10,3*	5 490	11,6	40 ^E	31,5*	6 430	11,5
Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement	200	2,5*	950	2,0	F	F	1 190	2,1
Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés	1 850	23,0*	5 300	11,2	40^E	29,1 *	7 270	13,0
Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	390	4,8	2 230	4,7	F	F	2 710	4,8
Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	610	7,6*	1 100	2,3	F	F	1 760	3,1
Atteintes inappropriées ou rapprochements trop serrés	1 480	18,3*	3 590	7,6	20 ^E	18,9 ^{E*}	5 150	9,2
Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	140	1,7*	550	1,2	F	F	730	1,3
Total pour les comportements discriminatoires	3 180	39,6*	11 330	24,0	60	45,4 *	14 710	26,4
Discrimination fondée sur le sexe	3 080	38,3*	10 810	22,9	50	40,1 *	14 080	25,2
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 ¹	2 090	25,9*	7 580	16,1	40 ^E	31,3*	9 820	17,6
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme	1 710	21,2*	3 600	7,6	F	F	5 400	9,7
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	1 960	24,3*	5 420	11,5	30 ^E	22,0 ^{E*}	7 490	13,4
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	940	11,7*	2 830	6,0	30^E	25,8 *	3 860	6,9
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	760	9,4*	2 220	4,7	F	F	3 050	5,5
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre	540	6,7*	1 650	3,5	30 ^E	22,7 ^{E*}	2 250	4,0

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

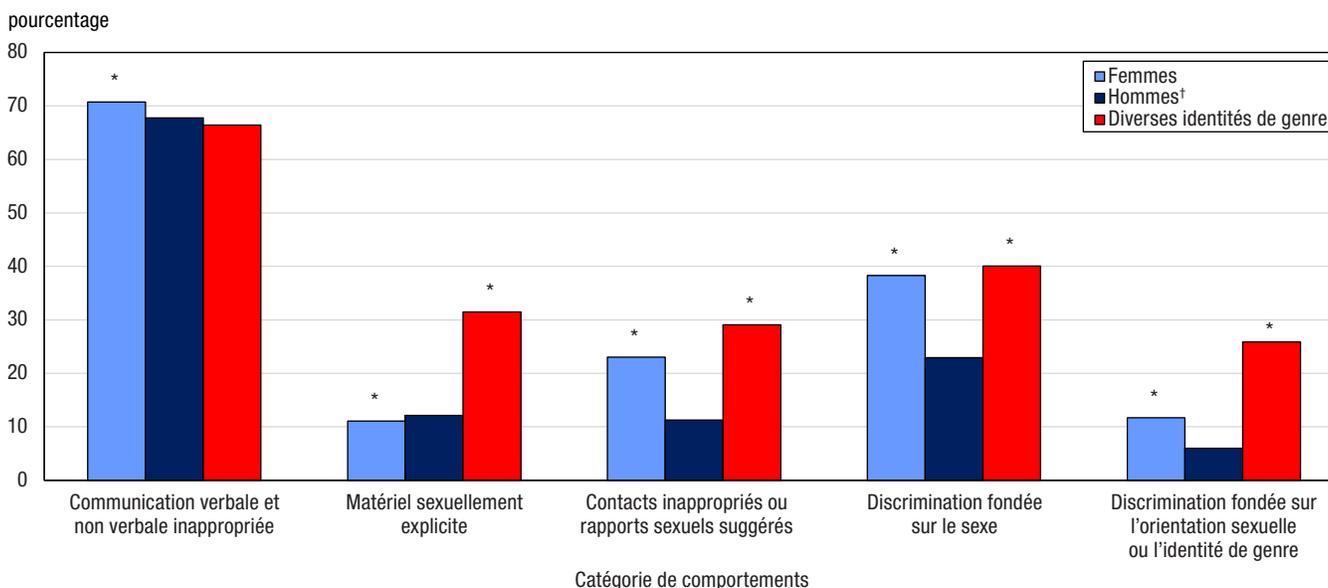
* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)[†] catégorie de référence

1. Le 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.

Indépendamment du genre de la victime, la communication verbale ou non verbale inappropriée était la forme de comportement la plus souvent observée ou vécue : elle a été signalée par environ 7 membres de la Force régulière sur 10, la prévalence étant toutefois légèrement plus élevée chez les femmes. En revanche, les hommes étaient légèrement plus susceptibles que les femmes d'avoir été témoins de comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite ou d'en avoir fait l'objet. Il convient toutefois de noter que la prévalence de ce comportement était près de trois fois plus élevée chez les membres de diverses identités de genre. De plus, les femmes et les membres de diverses identités de genre ont plus souvent été témoins ou victimes d'attouchements non désirés ou de rapports sexuels suggérés et de comportements discriminatoires (graphique 6).

Graphique 6**Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes qui ont été témoins ou l'objet de comportements sexualisés ou discriminatoires, selon le genre du répondant et la catégorie de comportements, 2018**

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

† catégorie de référence

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. 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.

Plus précisément, pour 13 des 15 comportements mesurés par le SISFAC, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'en avoir été témoins ou d'en avoir fait l'objet (tableau 5)²². Les exceptions étaient le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, comportement qui a été plus souvent observé ou vécu par des hommes, et l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps, comportement qui était tout autant susceptible d'avoir été observé ou vécu par des femmes que par des hommes.

Les jeunes militaires du rang subalterne de la Force régulière sont plus susceptibles d'avoir été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires ou d'en avoir fait l'objet

En plus des différences observées selon le genre, de nombreuses autres caractéristiques étaient associées à la probabilité d'avoir vu, entendu ou vécu des comportements sexualisés ou discriminatoires (tableau 6). Par exemple, alors qu'environ les trois quarts des membres de 34 ans ou moins ont vu, entendu ou vécu un comportement sexualisé ou discriminatoire en milieu de travail au cours des 12 mois précédant le sondage, c'était le cas d'environ 6 membres de 50 ans et plus sur 10 (59 %). Les militaires du rang subalterne (73 %) étaient tout aussi susceptibles que les officiers subalternes (74 %) et plus susceptibles que les militaires du rang supérieur (66 %) et les officiers supérieurs (65 %) d'avoir observé ou vécu au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire.

22. En raison de la taille de l'échantillon, il n'a été possible d'estimer la proportion de membres ayant observé des comportements sexualisés ou discriminatoires ou en ayant fait l'objet parmi les membres de diverses identités de genre que pour 9 des 15 comportements inclus dans le sondage. Pour 6 de ces comportements, la prévalence était plus élevée chez les personnes de diverses identités de genre que chez les hommes (voir le tableau 5).

Tableau 6**Membres de la Force régulière 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 militaire	Sexualized behaviours					Discriminatory behaviours			
	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				
Commandement d'armée									
Armée canadienne [†]	15 140	70	69	68	15	13	26	25	7
Marine royale canadienne	5 630	75*	74*	73*	12*	17*	30*	29*	10*
Aviation royale canadienne	8 760	71*	70*	69	11*	12*	26	25	7
Commandement du personnel militaire	3 220	68	66*	65*	8*	13	28*	26	8*
Autre	6 360	69	67	66*	8*	11*	24*	23*	5*
Genre									
Femmes	6 010	75*	72*	71*	11*	23*	40*	38*	12*
Hommes [†]	32 800	70	69	68	12	11	24	23	6
Diverses identités de genre ⁹	100	76	73	66	31*	29*	45*	40*	26*
Identité autochtone¹⁰									
Autochtone (Première Nation, Métis ou Inuit)	1 490	67*	65*	63*	13	14	27	25	9*
Non-Autochtone [†]	37 560	71	69	68	12	13	26	25	7
Incapacité									
Personne ayant une incapacité	1 570	72	69	67	14*	18*	33*	32*	12*
Personne sans incapacité [†]	37 430	70	69	68	12	13	26	25	7
Minorité visible									
Appartenant à une minorité visible	2 660	70	68	67	14*	16*	31*	30*	10*
N'appartenant pas à une minorité visible [†]	36 360	71	69	68	12	13	26	25	7
Grade									
Militaire du rang subalterne [†]	21 640	73	72	71	16	16	28	27	8
Militaire du rang supérieur	8 840	66*	65*	64*	9*	9*	21*	20*	5*
Officier subalterne	5 040	74	72	71	8*	13*	31*	30*	7*
Officier supérieur	3 610	65*	61*	60*	4*	8*	23*	22*	4*

Tableau 6

Membres de la Force régulière 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 militaire	Sexualized behaviours					Discriminatory behaviours			
	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						
Groupe d'âge									
24 ans ou moins	3 390	73*	72*	71*	19*	19*	30*	28*	9*
25 à 29 ans	7 810	76*	75*	74*	17*	17*	32*	31*	8*
30 à 34 ans	8 340	74*	73*	72*	13*	14*	29*	28*	7*
35 à 39 ans	6 980	71*	70*	69*	12*	12*	26*	25*	7*
40 à 44 ans	5 050	68*	67*	65*	9*	11*	22*	21*	6
45 à 49 ans	3 770	65*	63*	62*	7*	9*	22*	21*	5*
50 ans et plus [†]	3 810	59	57	56	6	8	20	19	6
Total	39 150	70	69	68	12	13	26	25	7

* 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 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.
10. 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.

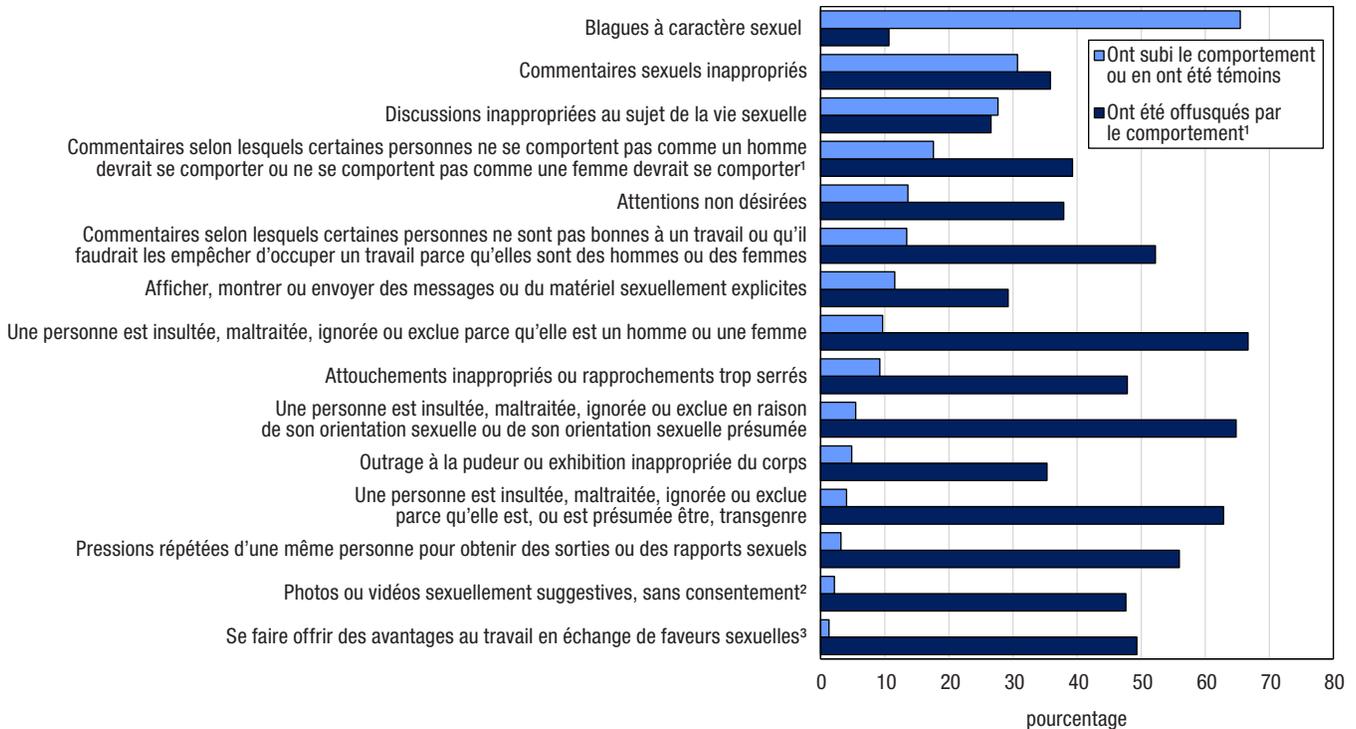
La proportion de membres de la Force régulière percevant les comportements discriminatoires comme offensants a augmenté

Bien que les blagues à caractère sexuel étaient de loin le comportement le plus courant, elles constituaient le comportement sexualisé ou discriminatoire le moins susceptible d'être perçu comme offensant par les membres de la Force régulière qui en ont été témoins ou qui en ont fait l'objet. En général, les comportements moins fréquemment observés ou vécus étaient plus souvent perçus comme offensants (graphique 7). Comme en 2016, une plus grande proportion de membres de la Force régulière ont déclaré que les comportements discriminatoires étaient offensants par rapport aux comportements sexualisés. Plus de 6 membres sur 10 ont dit avoir été offusqués ou très offusqués par les mauvais traitements en raison du sexe, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et la discrimination fondée sur l'identité de genre.

Graphique 7

Membres de la Force régulière 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



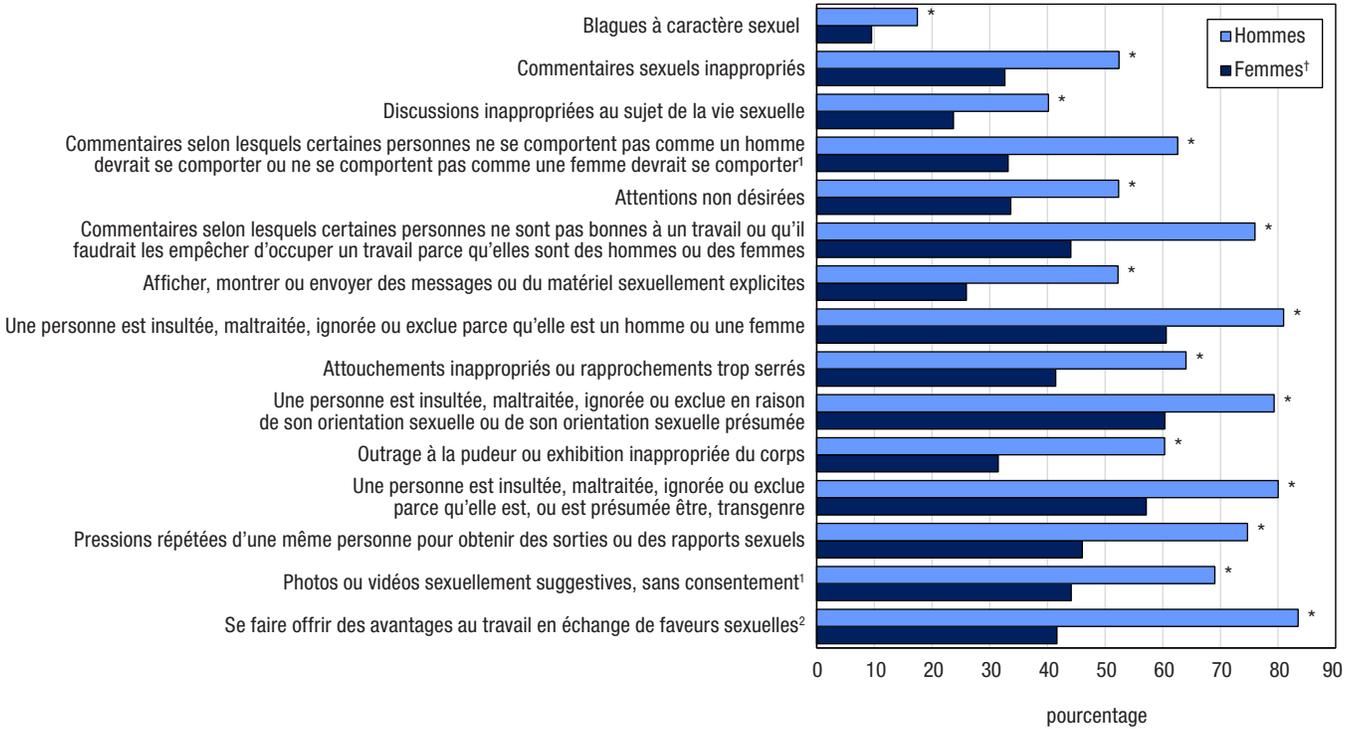
1. Comprend les membres de la Force régulière qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ou en ont été témoins et qui ont dit en avoir été offusqués ou très offusqués.
 2. Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes 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.

Pour chacun des 15 comportements mesurés, les femmes qui en ont été témoins ou victimes étaient plus susceptibles d'être offusquées par le comportement que les hommes (graphique 8). Les écarts les plus prononcés entre les femmes et les hommes ont été observés pour les comportements suivants : le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites (52 % des femmes jugeant ce comportement offensant, par rapport à 26 % des hommes); le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles (83 % des femmes par rapport à 42 % des hommes); l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps (60 % des femmes par rapport à 31 % des hommes); les situations où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe (63 % des femmes et 33 % des hommes).

Graphique 8

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

Type de comportement



* 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 discriminatoires (ciblés, dirigés contre eux personnellement) au cours des 12 derniers mois, et qui ont dit en avoir été offusqués ou très offusqués. 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.

Pour la majorité des comportements mesurés de 2016 à 2018, la proportion de membres de la Force régulière jugeant le comportement offensant a augmenté²³. Par exemple, alors que 47 % des membres de la Force régulière en 2016 ont dit être d'avis que les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels constituaient un comportement offensant, c'était le cas pour 56 % des membres en 2018. Parmi les autres comportements pour lesquels la proportion de personnes jugeant ces comportements offensants a augmenté de façon marquée, il y a le fait de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC (la proportion de personnes jugeant ce comportement offensant étant passée de 42 % à 48 % en 2018) et les attentions non désirées (la proportion de personnes jugeant ce comportement offensant étant passée de 32 % à 38 %). Il convient de souligner que la proportion de membres jugeant chacun des cinq comportements discriminatoires mesurés offensants a augmenté de 2016 à 2018.

23. La proportion de membres offusqués par les blagues à caractère sexuel, les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle, le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, l'outrage à la pudeur ou l'exhibition inappropriée du corps et le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou le traitement injuste d'une personne au travail parce qu'elle a refusé des faveurs sexuelles n'a pas varié de façon significative de 2016 à 2018.

Dans l'ensemble, le nombre de membres de la Force régulière ayant été personnellement victimes de comportements sexuels inappropriés ou de discrimination a diminué

Dans le cadre du SISFAC, en plus de poser des questions sur les comportements observés ou entendus dans le milieu de travail militaire ou impliquant des militaires, nous avons demandé aux répondants qui ont été témoins de comportements sexuels inappropriés ou discriminatoires s'ils avaient été personnellement ciblés par l'un ou l'autre de ces comportements. Alors que la majorité des membres de la Force régulière ont été témoins d'une certaine forme de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 mois précédant le sondage, une plus petite proportion d'entre eux ont personnellement vécu l'un ou l'autre de ces comportements (tableau 7). En 2018, un peu moins de 8 400 membres de la Force régulière, soit 15 %, ont déclaré avoir été personnellement ciblés par au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 mois précédant le sondage.

Tableau 7

Membres de la Force régulière 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	11,2**	21,2***	12,8**	13,3	26,1*	15,1
Blagues à caractère sexuel	9,8**	14,4***	10,6**	11,9	18,9*	12,9
Attentions non désirées	1,6**	11,6***	3,1**	2,0	14,9*	3,8
Commentaires sexuels inappropriés	3,1**	10,1***	4,2**	4,1	12,1*	5,2
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	4,1**	10,5***	5,1**	5,4	13,2*	6,5
Matériel sexuellement explicite	2,1	3,0***	2,3**	2,2	4,1*	2,5
Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites	2,1	2,8***	2,2	2,2	3,9*	2,4
Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement	0,1**	0,4*	0,2**	0,3	0,4*	0,3
Contacts inappropriés ou rapports sexuels suggérés	3,0**	14,8*	4,7**	3,6	15,6*	5,2
Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	0,9**	1,4***	1,0**	1,3	2,0*	1,4
Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	0,4	5,6*	1,2	0,4	5,6*	1,1
Atteintes inappropriées ou rapprochements trop serrés	2,2**	12,2***	3,7**	2,6	13,2*	4,1
Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	0,1 ^E **	0,9*	0,2	0,2	0,9*	0,3
Discrimination fondée sur le sexe	3,1**	15,0***	4,9**	3,7	16,0*	5,4
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	2,5**	8,9*	3,4**	3,0	9,6*	3,9
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme	0,9	10,1***	2,2	0,9	11,0*	2,3
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	0,7**	9,1***	1,9**	0,8	9,9*	2,1
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	0,5	1,7*	0,7	0,5	1,8*	0,7
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	0,4	1,6*	0,6	0,5	1,7*	0,7
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre	0,1 ^E	0,4 ^{E*}	0,2	0,1	0,4*	0,2
Total	13,0**	28,1***	15,4**	14,9	31,4*	17,2

^E à utiliser avec prudence

* 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 répondants 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.

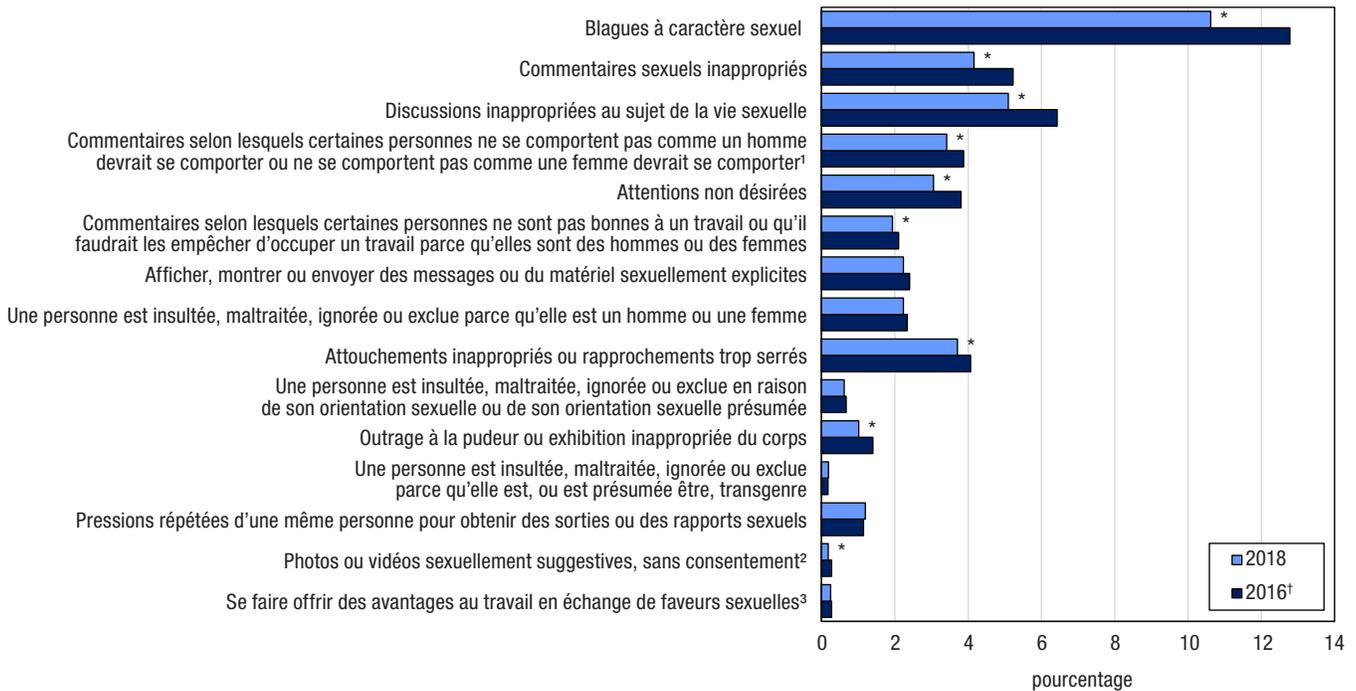
Comme dans le cas de la proportion de membres ayant vu ou entendu des comportements sexuels inappropriés ou discriminatoires, la proportion de membres qui ont été personnellement ciblés par ces comportements en 2018, soit 15 %, a diminué de façon significative, en baisse de deux points de pourcentage ou d'environ 870 membres comparativement à 2016 (17 %).

Les proportions de membres de la Force régulière qui ont subi les comportements suivants étaient semblables en 2016 et en 2018 : le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicite; toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre; les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels; le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles (graphique 9). Pour tous les autres comportements mesurés par le sondage, la proportion de membres personnellement ciblés par ceux-ci a diminué.

Graphique 9

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

Type de comportement



* 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.

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 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.

Il convient de noter que les proportions de comportements ciblant personnellement des membres de la Force régulière avaient tendance à diminuer dans le cas des comportements associés à la culture générale du milieu de travail, comme les blagues à caractère sexuel ou les commentaires inappropriés qui sont plus susceptibles d'être perpétrés par des groupes ou par des pairs. Cette situation pourrait être attribuable à une partie du mandat de l'opération HONOUR, qui comprenait de nouvelles formations et de nouveaux ateliers axés sur la reconnaissance et la prévention des comportements inappropriés en milieu de travail (ministère de la Défense nationale, 2017). Toutefois, le rapport du Bureau du vérificateur général du Canada sur les comportements sexuels inappropriés dans les Forces armées canadiennes a également révélé que, selon certains membres, certains militaires évitent de formuler des commentaires ou de perpétrer des comportements inappropriés en public ou lorsqu'ils estiment qu'ils pourraient être surveillés, mais pourraient continuer de les perpétrer en privé ou lorsqu'ils sont entre eux (Bureau du vérificateur général du Canada, 2018).

Cela dit, et comme il a été mentionné précédemment, ces comportements relativement moins graves peuvent néanmoins donner lieu à une culture propice à leur accentuation (Klein et Gallus, 2018). Le fait de mettre l'accent sur la réduction de ces types de comportements peut donc se révéler une approche proactive pour améliorer la situation (Sadler et autres, 2018; Klein et Gallus, 2018).

Il convient de noter que les comportements qui ont diminué étaient aussi généralement considérés comme offensants par une plus faible proportion de membres qui les avaient observés. En revanche, les comportements qui n'ont pas diminué sont ceux qui étaient relativement plus rares, ceux qui étaient plus susceptibles d'être considérés comme offensants et ceux qui impliquaient moins souvent plusieurs auteurs.

La prévalence des comportements demeure plus élevée chez les femmes de la Force régulière pour l'ensemble des comportements

Au sein des membres de la Force régulière, la proportion de personnes qui ont été personnellement ciblées par des comportements sexualisés ou discriminatoires a diminué tant chez les hommes que chez les femmes. Chez les femmes, 28 % ont été personnellement ciblées par un comportement sexualisé ou discriminatoire dans le milieu de travail militaire ou impliquant des militaires au cours des 12 mois précédant le sondage, en baisse comparativement à 31 % en 2016. De même, 13 % des hommes de la Force régulière ont été victimes de comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 mois précédant le sondage, en baisse par rapport à 15 % en 2016.

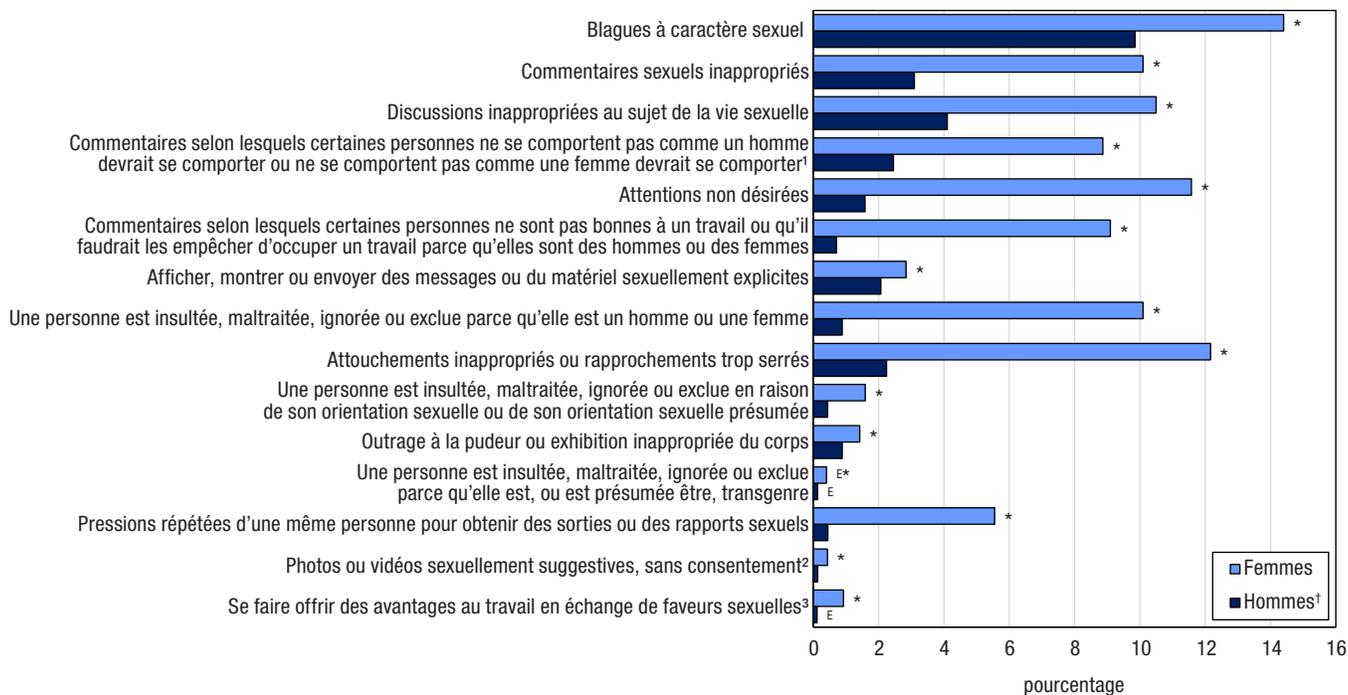
Les comportements mesurés ont diminué tant chez les femmes que chez les hommes pour la plupart des catégories. Chez les femmes, la prévalence des attouchements inappropriés ou des rapports sexuels non désirés est demeurée stable dans l'ensemble, puisque la prévalence des pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels et du fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles n'a pas varié. Chez les hommes, la proportion de ceux qui ont été personnellement ciblés par du matériel sexuellement explicite n'a pas changé (2 % en 2016 et en 2018). Ni les femmes ni les hommes n'ont enregistré de diminution de la proportion de personnes victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Bien que les femmes et les hommes aient connu des baisses semblables à celles de 2016, il convient de noter que pour chacun des 15 comportements mesurés par le SISFAC, la prévalence est demeurée plus élevée chez les femmes (graphique 10). Les femmes de la Force régulière étaient particulièrement plus susceptibles que les hommes d'avoir fait l'objet de commentaires selon lesquels elles n'étaient pas bonnes à un travail ou qu'il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe (9 % des femmes par rapport à 1 % des hommes); d'avoir subi des pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (6 % par rapport à 0,4 %); d'avoir été insultées, maltraitées, ignorées ou exclues en raison de leur sexe (10 % par rapport à 1 %); d'avoir fait l'objet d'attentions non désirées (12 % par rapport à 2 %).

Graphique 10

Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le genre de la victime et le type de comportement, 2018

Type de comportement

^E à utiliser avec prudence* 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.

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 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.

En comparaison, bien que le comportement ait été rarement signalé par les répondants, la proportion de femmes qui se sont vu offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou qui ont été traitées injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles était beaucoup plus élevée que celle des hommes au sein de la Force régulière (0,9 % et 0,1 %^E, respectivement). Ces proportions sont semblables à celles qui ont été observées en 2016 (0,9 % et 0,2 %, respectivement).

Parmi les membres de moins de 30 ans, 1 sur 5 a été personnellement ciblé par au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours de l'année précédant le sondage

Comme dans le cas des agressions sexuelles, les jeunes membres de la Force régulière étaient plus susceptibles d'avoir été personnellement ciblés par au moins un comportement sexualisé ou discriminatoire dans le milieu de travail militaire au cours des 12 mois précédant le sondage (tableau 8). Parmi les membres âgés de 24 ans ou moins (21 %) et ceux de 25 à 29 ans (22 %), environ 1 sur 5 a été ciblé par un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 mois précédant le sondage, soit environ trois fois la proportion observée chez les membres âgés de 50 ans et plus (7 %).

Tableau 8

Membres de la Force régulière 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 militaire 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
Commandement d'armée									
Armée canadienne [†]	3 080	14,5	13,7	12,5	2,6	4,2	4,1	3,9	0,6
Marine royale canadienne	1 330	18,2*	17,2*	15,2*	2,7	6,3*	6,2*	6,0*	0,7
Aviation royale canadienne	1 900	15,7*	14,4	13,0	2,1*	4,5	5,5*	5,3*	0,8
Commandement du personnel militaire	780	16,9*	15,0*	13,1	1,6*	6,2*	6,7*	6,5*	0,8
Autre	1 270	14,0	12,6*	11,0*	1,7*	4,4	4,9*	4,8*	0,5
Genre									
Femmes	2 220	28,1*	24,7*	21,2*	3,0*	14,8*	15,2*	15,0*	1,7*
Hommes [†]	6 010	13,0	12,3	11,2	2,1	3,0	3,3	3,1	0,5
Diverses identités de genre ⁹	40 ^E	34,9*	30,8*	25,2 ^{E*}	F	F	F	F	F
Identité autochtone¹⁰									
Autochtone (Première Nation, Métis ou Inuit)	360	16,4	15,3	14,4*	2,8	5,2	4,9	4,6	1,5 ^{E*}
Non-Autochtone [†]	7 980	15,3	14,2	12,7	2,2	4,7	5,0	4,9	0,6
Incapacité									
Personne ayant une incapacité	450	21,1*	18,3*	15,9*	3,0	6,6*	9,2*	8,9*	1,8*
Personne sans incapacité [†]	7 880	15,1	14,1	12,6	2,2	4,7	4,9	4,7	0,6
Minorité visible									
Appartenant à une minorité visible	550	14,8	13,7	12,3	2,1	4,9	5,1	4,9	0,9 ^E
N'appartenant pas à une minorité visible [†]	7 800	15,4	14,3	12,8	2,3	4,7	5,0	4,9	0,6
Grade									
Militaire du rang subalterne [†]	5 310	18,2	17,3	15,8	3,3	5,7	5,7	5,5	0,9
Militaire du rang supérieur	1 310	10,1*	9,3*	8,2*	1,0*	2,8*	2,7*	2,6*	0,3*
Officier subalterne	1 210	18,0	16,0*	13,5*	1,6*	5,8	7,3*	7,0*	0,8
Officier supérieur	530	9,6*	7,9*	6,6*	0,3 ^{E*}	2,9*	4,3*	4,3*	0,4*

Tableau 8

Membres de la Force régulière 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 militaire 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	
Groupe d'âge									
24 ans ou moins	970	21,1*	20,7*	19,4*	4,3*	7,1*	6,9*	6,6*	1,2 ^E *
25 à 29 ans	2 170	21,6*	20,5*	18,9*	3,9*	6,8*	7,1*	7,0*	0,8*
30 à 34 ans	1 900	17,3*	16,1*	14,7*	2,4*	4,9*	5,1*	4,9*	0,5
35 à 39 ans	1 490	15,5*	14,2*	12,4*	2,2*	4,7*	5,4*	5,3*	0,8*
40 à 44 ans	820	11,2*	10,0*	8,4*	1,4*	3,9*	3,8*	3,6*	0,6
45 à 49 ans	550	9,8*	8,6*	7,2*	0,8*	3,1*	3,3*	3,3*	0,5
50 ans et plus [†]	470	7,4	6,5	5,5	0,5	2,0	2,6	2,5	0,4
Total	8 370	15,4	14,3	12,8	2,3	4,7	4,9	4,9	0,7

^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 les 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 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.

10. 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.

En 2018, la proportion de membres autochtones ciblés par un comportement sexualisé ou discriminatoire n'était pas statistiquement différente de celle observée chez les membres non autochtones, contrairement à 2016, année où la prévalence était plus élevée chez les membres autochtones (Cotter, 2016). Tout comme en 2016, en 2018, une plus grande proportion de membres ayant une incapacité ont été personnellement ciblés par un comportement sexualisé ou discriminatoire au moins une fois comparativement aux membres n'ayant pas d'incapacité. Par ailleurs, cette prévalence était semblable chez les membres des minorités visibles et chez les personnes n'appartenant pas à une minorité visible, tant en 2016 qu'en 2018.

Les personnes responsables de comportements sexualisés ou discriminatoires diffèrent considérablement selon le type de comportement

Le nombre de personnes responsables de comportements sexualisés ou discriminatoires, de même que leur relation avec le membre ciblé, différerait grandement selon le type de comportement (tableau 9A et tableau 9B). Les comportements les plus courants en général — et les moins susceptibles d'être perçus comme offensants — étaient plus susceptibles d'impliquer plusieurs personnes responsables. Parmi les membres de la Force régulière ciblés par des blagues à caractère sexuel, moins de 1 sur 5 (16 %) a déclaré qu'une personne seule était responsable du comportement. De même, d'autres comportements tels que les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (24 %) et les commentaires sexuels inappropriés (29 %) impliquaient moins souvent un agresseur seul.

Tableau 9A

Membres de la Force régulière 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

Certaines caractéristiques de la personne responsable	Types de comportement					
	Blagues à caractère sexuel	Attentions non désirées	Commentaires sexuels inappropriés	Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites	Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des Forces armées canadiennes sans leur consentement
	pourcentage					
Type de personne responsable¹						
Membre(s) des Forces armées canadiennes	94	88	90	91	92	74
Militaire(s) étranger(s)	10	8	7	6	9	F
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	27	19	18	20	15	F
Autre	21	14	12	13	16	F
Ne sait pas	3	6	7	6	7	F
Nombre de personnes responsables						
Personne agissant seule	16	38	29	24	29	33
Deux ou plus	30	27	32	35	28	F
Variable — parfois une seule personne, parfois plus d'une personne	38	25	25	30	30	F
Ne sait pas	17	10	13	12	13	27 ^E
Sexe de la personne responsable						
Toujours des hommes	32	59	48	38	50	50
Toujours des femmes	3	12	6	6	5	F
Combinaison d'hommes et de femmes	62	26	40	51	40	F
Ne sait pas	3	4	5	4	5	F
Lien avec le militaire ciblé^{1,2}						
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	54	50	53	52	45	48
Pair	79	55	68	71	71	63
Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	42	31	33	38	38	F
Autre	21	15	12	13	15	F
Ne sait pas	6	8	6	5	6	F
Grade de la personne responsable^{1,3}						
Militaire du rang subalterne	78	67	74	77	84	82
Militaire du rang supérieur	58	50	49	50	45	42
Officier subalterne	36	25	25	27	21	F
Officier supérieur	19	16	14	14	10	F
Autre	4	3 ^E	4	3	5	F
Ne sait pas	6	8	6	5	5	F

Tableau 9A

Membres de la Force régulière 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

Certaines caractéristiques de la personne responsable	Types of behaviour			
	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
	pourcentage			
Type de personne responsable¹				
Membre(s) des Forces armées canadiennes	90	90	90	75
Militaire(s) étranger(s)	8 ^E	6 ^E	3	F
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	11	11	13	F
Autre	8 ^E	6 ^E	6	F
Ne sait pas	8 ^E	F	3	F
Nombre de personnes responsables				
Personne agissant seule	46	67	61	54
Deux ou plus	27	16	21	F
Variable — parfois une seule personne, parfois plus d'une personne	14	11	10	F
Ne sait pas	13	6 ^E	7	F
Sexe de la personne responsable				
Toujours des hommes	60	68	62	55
Toujours des femmes	11	19	16	F
Combinaison d'hommes et de femmes	23	9	19	23 ^E
Ne sait pas	6 ^E	F	3	F
Lien avec le militaire ciblé^{1,2}				
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	37	44	46	75
Pair	67	50	49	35
Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	29	24	22	F
Autre	11	12	10	F
Ne sait pas	F	F	5	F
Grade de la personne responsable^{1,3}				
Militaire du rang subalterne	83	69	57	48
Militaire du rang supérieur	33	33	39	69
Officier subalterne	17	20	18	25 ^E
Officier supérieur	7 ^E	11	12	F
Autre	F	F	F	F
Ne sait pas	F	F	4	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 9B

Membres de la Force régulière 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	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	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	91	91	86	85	68
Militaire(s) étranger(s)	6	4	7	F	F
Civil(s) ou sous-traitant(s) du ministère de la Défense nationale	18	16	14	16	F
Autre	12	6	7	8 ^E	F
Ne sait pas	7	5	7	10 ^E	F
Nombre de personnes responsables					
Personne agissant seule	28	30	38	28	F
Deux ou plus	33	32	27	31	F
Variable — parfois une seule personne, parfois plus d'une personne	27	26	24	28	35 ^E
Ne sait pas	12	12	11	13	30 ^E
Sexe de la personne responsable					
Toujours des hommes	52	60	66	54	25 ^E
Toujours des femmes	6	13	8	F	F
Combinaison d'hommes et de femmes	36	21	20	32	40
Ne sait pas	6	6	6	9 ^E	27 ^E
Lien avec le militaire ciblé^{1,2}					
Superviseur ou quelqu'un occupant un grade supérieur à celui du répondant	61	68	61	64	67
Pair	62	45	50	55	56
Subalterne — au sein ou à l'extérieur de la chaîne de commandement	30	22	22	28	F
Autre	13	10	10	10 ^E	F
Ne sait pas	6	6	5	F	F
Grade de la personne responsable^{1,3}					
Militaire du rang subalterne	61	45	53	65	F
Militaire du rang supérieur	56	52	47	54	F
Officier subalterne	29	29	24	28	F
Officier supérieur	21	35	26	23	F
Autre	3 ^E	F	F	F	F
Ne sait pas	6	5	4	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.

En revanche, d'autres comportements tels que les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels (67 %), les attouchements inappropriés ou les rapprochements trop serrés (61 %) 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 (54 %) étaient plus susceptibles d'impliquer une seule personne responsable. Sur ce plan, ces comportements se rapprochaient davantage des agressions sexuelles que des autres types de comportements sexualisés impliquant plus souvent plusieurs agresseurs.

En général, les comportements discriminatoires étaient plus souvent perpétrés par des superviseurs ou des personnes détenant un grade supérieur à celui de la victime. Environ les deux tiers des membres de la Force régulière qui ont été insultés, maltraités, ignorés ou exclus en raison de leur sexe (68 %), de leur identité de genre (67 %) ou de leur orientation sexuelle (64 %) ont indiqué que leur agresseur était un superviseur ou un membre détenant un grade supérieur au leur; venait ensuite un pair, qui a été désigné comme agresseur par 45 %, 56 % et 55 % des membres de la Force régulière, respectivement.

Le fait que les superviseurs soient plus souvent désignés comme des auteurs de ce type de comportement peut être attribuable au fait que, contrairement aux pairs ou aux subalternes, les superviseurs et les membres détenant un grade supérieur à celui de la victime sont souvent ceux qui prennent des décisions liées aux affectations de travail, aux tâches ou à la reconnaissance en milieu de travail.

Par ailleurs, les pairs étaient les personnes les plus souvent déclarées comme responsables de la plupart des comportements sexualisés mesurés par le sondage, la proportion allant de 49 % dans le cas des attouchements inappropriés ou des rapprochements trop serrés à près de 79 % dans le cas des blagues à caractère sexuel.

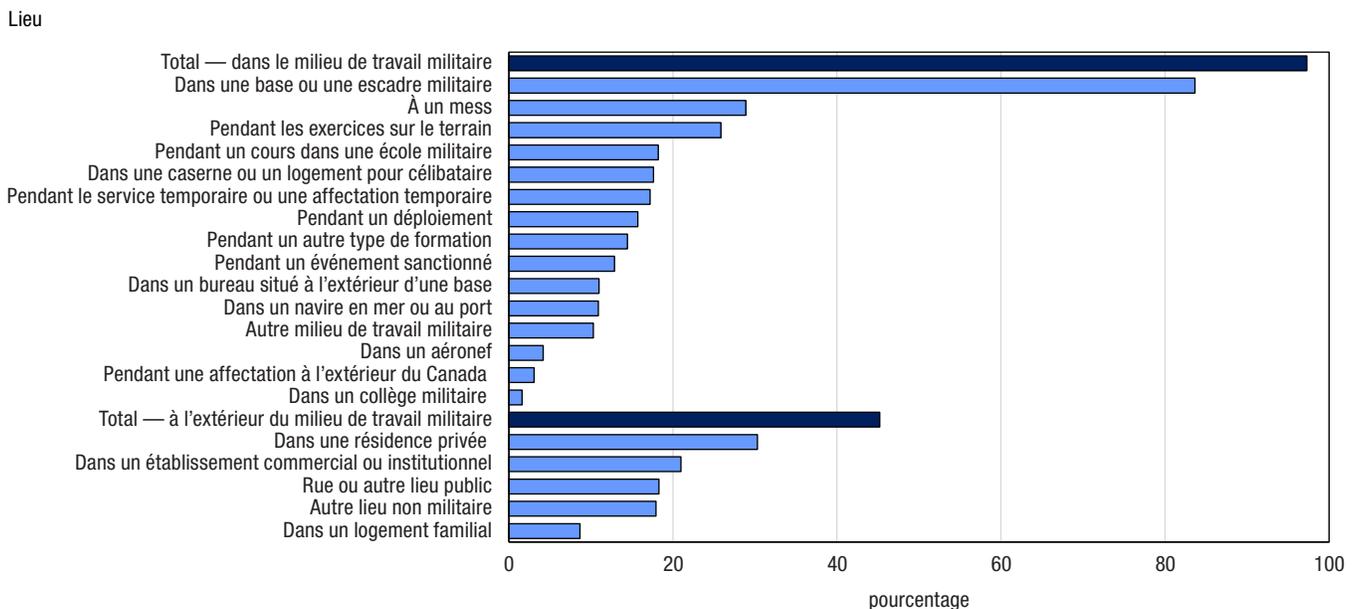
Compte tenu de la dynamique de pouvoir inhérente à ce type de comportement, la seule exception à cette règle était le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de rapports sexuels ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles : 75 % des membres de la Force régulière qui en ont fait l'objet ont déclaré qu'un supérieur était responsable du comportement.

Presque tous les membres de la Force régulière ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires ont vécu au moins un incident dans le milieu de travail militaire

En 2018, presque tous les membres de la Force régulière (97 %) qui ont été ciblés par un comportement sexualisé ou discriminatoire ont déclaré avoir subi au moins un incident dans le milieu de travail militaire, le plus souvent sur une base ou une escadre ou dans une formation militaire (84 %) (graphique 11); venaient ensuite les incidents survenus à un mess (29 %) ou pendant les exercices sur le terrain (26 %).

Graphique 11

Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés au cours des 12 derniers mois, selon le lieu, 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. On a demandé aux répondants d'indiquer tous les lieux où les comportements s'étaient produits; 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.

Environ la moitié (45 %) des membres de la Force régulière ont subi au moins un incident à l'extérieur du milieu de travail militaire, le plus souvent dans une résidence privée (30 %), dans un établissement commercial ou institutionnel (21 %), dans une rue ou un autre lieu public (18 %) ou ailleurs à l'extérieur du milieu de travail militaire (18 %).

Près de 3 membres de la Force régulière ciblés par un comportement inapproprié sur 10 ont déclaré qu'une personne en position d'autorité a été informée de la situation

En 2018, 28 % des personnes ciblées par des comportements sexualisés ou discriminatoires ont déclaré qu'une personne en position d'autorité avait été informée de la situation²⁴, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à 2016 (26 %). Les femmes qui ont fait l'objet d'un comportement inapproprié étaient plus de deux fois plus susceptibles que les hommes d'avoir signalé le comportement à une personne en position d'autorité (45 % par rapport à 22 %). Alors que la proportion de femmes ayant signalé le comportement en 2018 a augmenté par rapport à 2016, chez les hommes, cette proportion n'a pas changé.

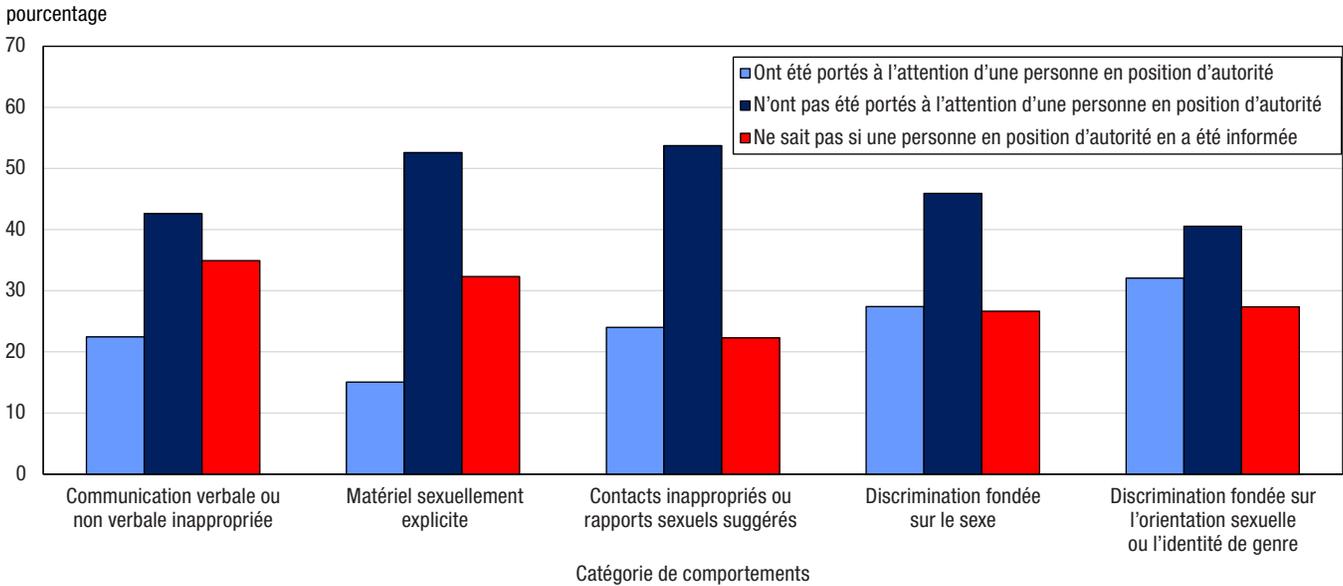
En 2018, le tiers (32 %) des personnes qui ont fait l'objet d'un comportement discriminatoire en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre ont déclaré que le comportement a été signalé à une personne en position d'autorité, ce qui représente une hausse de 12 points de pourcentage par rapport à 2016 (20 %). Les proportions de comportements discriminatoires fondés sur le sexe (27 %) et d'attouchements inappropriés ou de rapports sexuels non désirés (24 %) qui ont été signalés à une personne en position d'autorité ont augmenté comparativement à 2016 (21 % et 19 %, respectivement). Il n'y a eu aucun changement dans la proportion d'incidents de communication verbale ou non verbale inappropriée ou d'incidents liés à du matériel sexuellement explicite portés à l'attention d'une personne en position d'autorité.

Comme en 2016, une proportion considérable de membres de la Force régulière ne savaient pas si une personne en position d'autorité avait été informée du comportement perpétré à leur endroit, cette proportion allant de 22 % chez les membres ayant fait l'objet d'attouchements inappropriés non désirés ou de rapports sexuels suggérés à 35 % chez ceux qui ont été victimes d'un incident de communication verbale ou non verbale inappropriée (graphique 12).

24. Cela signifie que le comportement a été signalé à une personne en position d'autorité par le membre ciblé, ou qu'une personne en position d'autorité en a pris connaissance d'une autre façon (c.-à-d. que le comportement a été signalé par quelqu'un d'autre).

Graphique 12

Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés, selon la catégorie de comportements et selon que les comportements ont été portés ou non à l'attention d'une personne en position d'autorité, 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. Les personnes en position d'autorité comprennent les superviseurs, la police militaire ou civile, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes, entre autres.

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

Les membres de la Force régulière victimes d'un comportement inapproprié qui ont déclaré qu'une personne en position d'autorité avait été mise au courant du comportement ont le plus souvent dit que leur superviseur militaire (21 %) ou un autre membre de la chaîne de commandement avait été informé de l'incident. Étant donné que bon nombre de comportements sexualisés ou discriminatoires visés par les questions posées dans le SISFAC ont tendance à ne pas être de nature criminelle, une faible proportion (2 %) des membres de la Force régulière ont déclaré que la police militaire ou le Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) en avaient été informés. Cette proportion est demeurée inchangée par rapport à 2016.

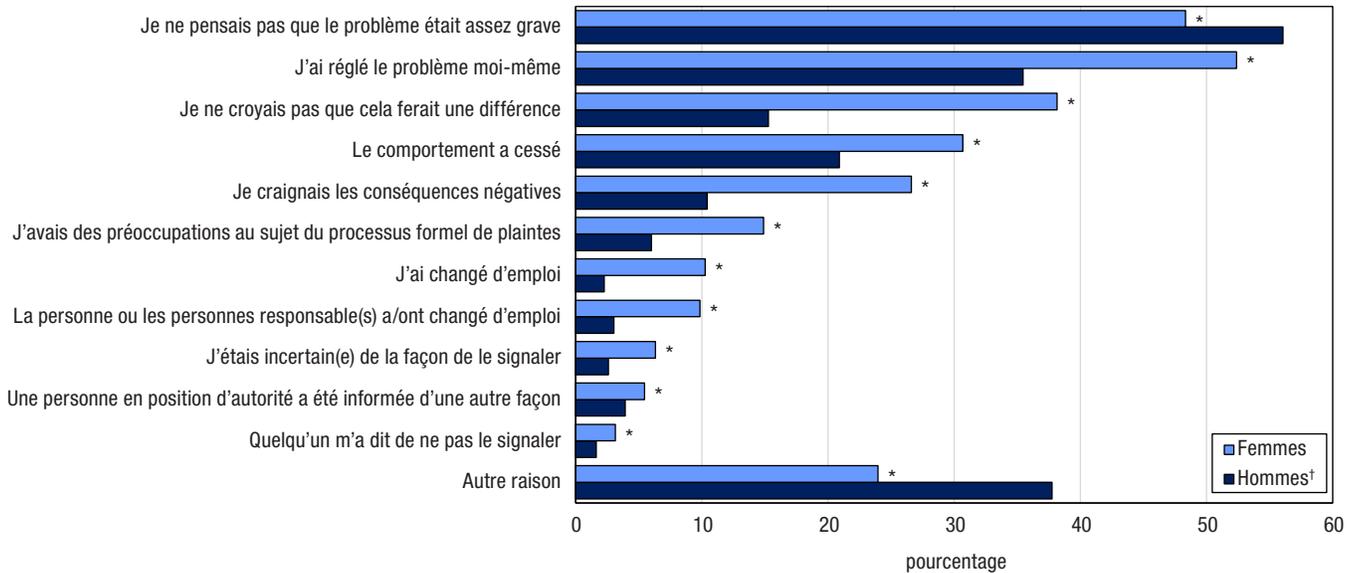
Les principales raisons invoquées pour ne pas avoir signalé un comportement sont le fait que le comportement n'était pas assez grave pour valoir la peine d'être signalé, ou qu'il a été réglé de façon informelle

Parmi les victimes de comportements inappropriés qui n'ont pas signalé le comportement à une personne en position d'autorité, les principales raisons invoquées pour ne pas l'avoir fait étaient que le comportement n'était pas assez grave (56 % des hommes et 48 % des femmes) ou qu'elles avaient réglé le problème elles-mêmes (35 % des hommes et 52 % des femmes) (graphique 13). Les proportions de femmes qui ont mentionné ne pas avoir signalé le comportement parce qu'elles craignaient les conséquences négatives (27 %), parce qu'elles ne croyaient pas que cela ferait une différence (38 %) ou parce qu'elles avaient des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (15 %) étaient environ deux fois et demie plus élevées que les proportions observées chez les hommes (10 %, 15 % et 6 %, respectivement). Plus particulièrement, 1 femme sur 10 (10 %) a déclaré ne pas avoir signalé le comportement parce qu'elle avait changé d'emploi, soit environ cinq fois la proportion d'hommes qui ont fourni cette raison (2 %).

Graphique 13

Membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés 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



* 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 le ou les comportements 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. Le calcul des pourcentages comprend les répondants qui ont été témoins du comportement, mais ne savaient pas s'il était dirigé contre eux personnellement. Les personnes en position d'autorité comprennent les superviseurs, la police militaire ou civile, le Service national des enquêtes des Forces armées canadiennes, entre autres. 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.

L'incidence la plus fréquente des comportements inappropriés sur les victimes est le fait d'éviter certaines personnes au travail

Parmi les membres de la Force régulière qui ont été personnellement ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires, comme c'était le cas pour les agressions sexuelles, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de signaler des répercussions négatives découlant de l'incident (tableau 10). Chez les hommes qui ont subi un comportement sexualisé ou discriminatoire, 7 sur 10 (70 %) ont déclaré n'avoir subi aucune répercussion négative, comparativement à 1 femme sur 4 (24 %). En outre, l'incidence négative la moins courante chez les femmes, c'est-à-dire le fait de s'absenter du travail ou de réduire son nombre d'heures de travail, a été ressentie par environ la même proportion de victimes que l'incidence négative la plus courante chez les hommes, soit le fait ou le désir d'éviter certaines personnes au travail (19 % et 23 %, respectivement).

Tableau 10

Membres de la Force régulière 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										
pourcentage										
Évité ou voulu éviter certaines personnes au travail										
Jamais	77	33*	79	36*	81	37*	85	46*	67	35*
Parfois	16	40*	15	39*	14	41*	9	33*	24	40*
Toujours	7	27*	6	25*	5	22*	6	21*	10	25*
Ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale										
Jamais	86	58*	88	63*	89	63*	89	63*	84	66*
Parfois	10	29*	9	27*	9	28*	8	22*	14	23*
Toujours	3	13*	2	10*	2	9*	3 ^E	15*	3 ^E	10*
Évité ou voulu éviter certains lieux sur la base, l'escadre ou la formation										
Jamais	87	55*	89	57*	89	59*	91	57*	83	60*
Parfois	9	30*	8	28*	8	28*	6	25*	13	27*
Toujours	4	16*	3	14*	3	14*	3 ^E	18*	4 ^E	13*
Évité ou voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation										
Jamais	92	73*	93	75*	94	75*	92	66*	89	79*
Parfois	6	18*	5	17*	5	18*	6 ^E	21*	9	14*
Toujours	2	9*	1	8*	2	8*	F	13 ^E	2 ^E	7*
Évité ou voulu éviter le mess										
Jamais	90	66*	91	67*	92	67*	89	64*	87	69*
Parfois	7	23*	6	22*	6	23*	6	19*	9	21*
Toujours	3	12*	3	11*	3	10*	4 ^E	16*	4	10*
Manqué du travail ou travaillé moins d'heures (c.-à-d. départ hâtif ou arrivée tardive)										
Jamais	93	81*	95	85*	95	86*	93	79*	92	85*
Parfois	5	14*	4	12*	4	12*	5 ^E	11*	7	11*
Toujours	1	5*	1	4*	1	2*	F	9 ^E	F	4
Évité des activités sociales optionnelles au travail										
Jamais	84	56*	87	60*	87	59*	88	61*	81	64*
Parfois	10	29*	9	28*	9	29*	8	23*	12	24*
Toujours	5	15*	4	13*	4	12*	4 ^E	16*	7	12*
Ressenti des conséquences émotionnelles négatives (c.-à-d. sentiments de dépression, d'anxiété, de peur ou de colère)										
Jamais	82	48*	85	56*	86	56*	87	56*	79	61*
Parfois	13	34*	12	30*	11	30*	8	24*	16	26*
Toujours	5	18*	3	15*	3	14*	4 ^E	19*	5	13*
Éprouvé des difficultés à dormir										
Jamais	90	69*	92	74*	92	74*	92	66*	88	77*
Parfois	7	20*	6	17*	6	17*	5 ^E	18*	8	14*
Toujours	3	11*	2	9*	2	8*	3 ^E	16*	4	9*
Ressenti une perte de confiance envers sa chaîne de commandement										
Jamais	82	55*	86	62*	86	61*	86	65*	82	72*
Parfois	11	25*	9	23*	9	25*	9	15*	12	17*
Toujours	7	20*	5	15*	5	15*	5 ^E	20*	6	11*
Ressenti une perte de confiance envers son unité										
Jamais	85	61*	88	66*	88	66*	85	66*	83	73*
Parfois	9	22*	8	21*	8	21*	8	15*	10	17*
Toujours	6	17*	4	13*	5	13*	6	19*	6	10*
Répercussions globales										
N'a vécu aucune de ces répercussions ⁹	70	24*	73	27*	75	29*	77	33*	59	24*
A déclaré « parfois » pour au moins une de ces répercussions	18	41*	17	40*	16	40*	14	39*	26	44*
A déclaré « toujours » pour au moins une de ces répercussions	12	35*	10	33*	9	32*	9	28*	14	32*

Tableau 10

Membres de la Force régulière 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	pourcentage							
Évité ou voulu éviter certaines personnes au travail								
Jamais	77	33*	60	37*	62	38*	33	24
Parfois	16	40*	26	40*	25	40*	43	48
Toujours	7	27*	14	23*	13	22*	24 ^F	28
Ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale								
Jamais	86	58*	72	53*	74	54*	46	33*
Parfois	10	29*	19	32*	18	32*	42	42
Toujours	3	13*	8	15*	9	14*	13 ^E	25*
Évité ou voulu éviter certains lieux sur la base, l'escadre ou la formation								
Jamais	87	55*	73	59*	75	60*	53	41*
Parfois	9	30*	17	27*	16	27*	31	32
Toujours	4	16*	10	14*	9	13*	15 ^E	27*
Évité ou voulu éviter le gymnase sur la base, l'escadre ou la formation								
Jamais	92	73*	84	75*	85	77*	64	58
Parfois	6	18*	11	17*	10	17*	23 ^F	24
Toujours	2	9*	6	7	6	7	13 ^E	18 ^E
Évité ou voulu éviter le mess								
Jamais	90	66*	80	68*	81	69*	66	48*
Parfois	7	23*	12	20*	12	20*	18 ^F	28*
Toujours	3	12*	8	11*	8	11*	16 ^F	25
Manqué du travail ou travaillé moins d'heures (c.-à-d. départ hâtif ou arrivée tardive)								
Jamais	93	81*	85	78*	86	80*	70	63
Parfois	5	14*	11	16*	10	15*	22	20 ^F
Toujours	1	5*	4	6*	4	5	F	17 ^E
Évité des activités sociales optionnelles au travail								
Jamais	84	56*	71	52*	72	53*	45	35
Parfois	10	29*	17	31*	16	31*	35	32
Toujours	5	15*	12	17*	12	16*	20	33*
Ressenti des conséquences émotionnelles négatives (c.-à-d. sentiments de dépression, d'anxiété, de peur ou de colère)								
Jamais	82	48*	66	42*	66	43*	43	30*
Parfois	13	34*	23	39*	22	39*	39	41
Toujours	5	18*	12	19*	12	18*	17 ^E	29*
Éprouvé des difficultés à dormir								
Jamais	90	69*	78	66*	78	67*	57	46
Parfois	7	20*	15	23*	14	22*	29	32
Toujours	3	11*	8	12*	8	11*	13 ^F	22
Ressenti une perte de confiance envers sa chaîne de commandement								
Jamais	82	55*	65	50*	65	50*	47	35*
Parfois	11	25*	18	26*	18	26*	31	33
Toujours	7	20*	17	24*	17	23*	22	32
Ressenti une perte de confiance envers son unité								
Jamais	85	61*	68	55*	68	56*	46	41
Parfois	9	22*	16	24*	16	23*	35	29
Toujours	6	17*	15	21*	15	20*	19	30*

Tableau 10

Membres de la Force régulière 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 discriminatoires						
			Total des comportements discriminatoires ⁶		Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁸				
	Hommes [†]	Femmes	Hommes [†]	Femmes	Discrimination fondée sur le sexe ⁷		Hommes [†]	Femmes	
		pourcentage							
Répercussions du comportement									
Répercussions globales									
N'a vécu aucune de ces répercussions ⁹	70	24*	50	24*	51	24*	21	18 ^E	
A déclaré « parfois » pour au moins une de ces répercussions	18	41*	26	41*	25	41*	38	41	
A déclaré « toujours » pour au moins une de ces répercussions	12	35*	25	35*	24	35*	41	41	

^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 (89 % des répondants qui ont subi au moins un type de comportement sexualisé ou discriminatoire).

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.

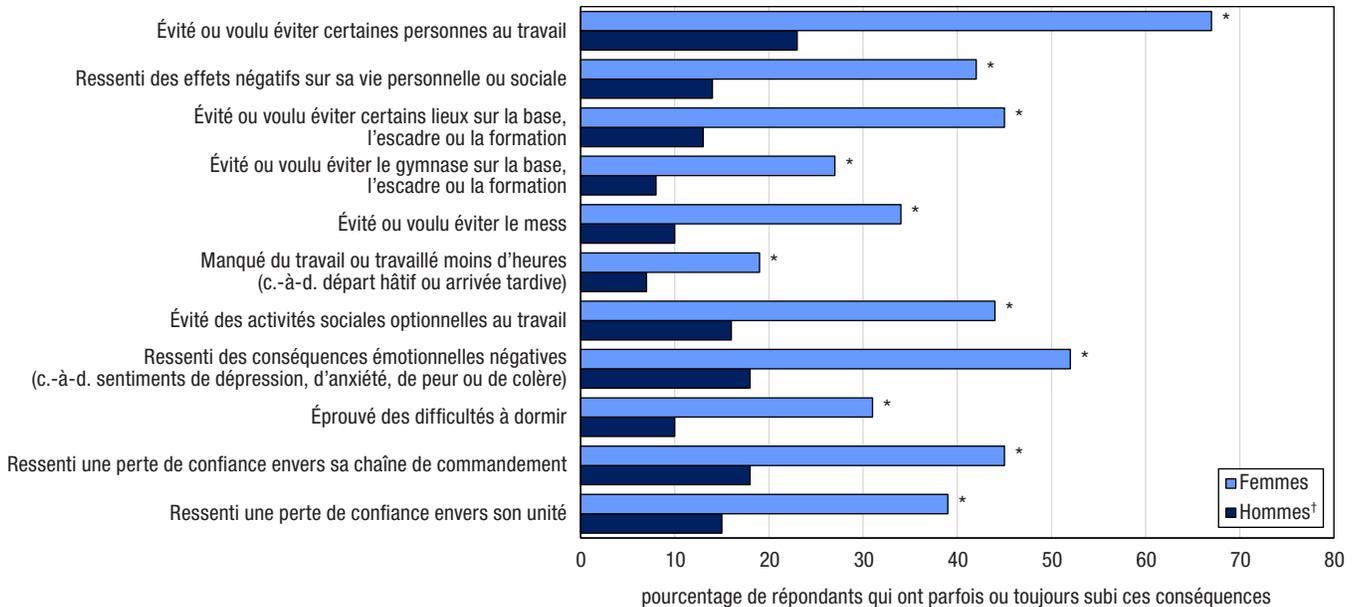
Source : Statistique Canada, Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes, 2018.

Comme dans le cas des agressions sexuelles, le fait ou le désir d'éviter certaines personnes au travail était l'incidence la plus courante des comportements sexualisés ou discriminatoires ciblés chez les victimes (graphique 14). Quelle que soit l'incidence, les femmes étaient plus susceptibles de la ressentir parfois ou dans tous les cas que les hommes. Environ 4 femmes sur 10 ont parfois ou dans tous les cas perdu confiance envers leur chaîne de commandement (45 %) ou leur unité (39 %) en raison de leur expérience, ce qui représente une proportion environ trois fois plus élevée que la proportion d'hommes ayant ressenti les mêmes répercussions (18 % et 15 %, respectivement).

Graphique 14

Membres de la Force régulière 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 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.

En plus des différences observées entre les sexes, des différences ont été constatées au chapitre des répercussions subies selon le type de comportement. Tout comme les comportements discriminatoires étaient plus susceptibles d'être considérés comme offensants, ils ont également eu des répercussions négatives pour une plus grande proportion des membres de la Force régulière ciblés par ces comportements (tableau 10). La moitié (50 %) des hommes et les trois quarts (76 %) des femmes qui ont été victimes d'un comportement discriminatoire en raison de leur sexe, de leur genre ou de leur orientation sexuelle ont parfois ou dans tous les cas subi des répercussions négatives. Plus particulièrement, le comportement le plus susceptible d'entraîner des répercussions négatives était la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre : les hommes (79 %) et les femmes (82 %) qui ont fait l'objet de ce comportement étaient tout aussi susceptibles d'avoir, parfois ou dans tous les cas, subi des répercussions personnelles négatives.

Encadré 4**Expériences vécues par les membres de la Force régulière transgenres et de diverses identités de genre ou LGBTQ au chapitre des inconduites sexuelles**

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, conformément aux changements récemment apportés à de nombreuses enquêtes de Statistique Canada, afin de permettre une déclaration plus inclusive pour les Canadiens de tous les genres. Au total, environ 300 membres de la Force régulière, soit 0,5 %, étaient transgenres ou de diverses identités de genre. Un peu moins de 99 % étaient des hommes ou des femmes cisgenres (on entend par *cisgenres* les personnes dont le genre équivaut au sexe à la naissance), tandis que 0,7 % n'ont pas précisé leur genre.

Aux fins de la présente, la population transgenre et de diverses identités de genre comprend les personnes qui ont indiqué un sexe à la naissance différent de leur genre, ainsi que celles qui ont indiqué qu'elles étaient de diverses identités de genre. 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. Bien qu'il ne soit pas possible d'analyser en détail l'expérience de ces membres en raison de la petite taille de l'échantillon, certains résultats ont tout de même été observés.

Plus du quart (27 %) des membres de la Force régulière transgenres ou de diverses identités de genre ont été ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires au cours des 12 derniers mois (tableau de l'encadré 4)²⁵. Le type de comportement le plus courant perpétré à l'endroit de ces personnes était la communication verbale ou non verbale inappropriée (23 %). Plus particulièrement, la proportion de membres transgenres ou de diverses identités de genre qui ont été victimes de discrimination était environ trois fois plus élevée que chez les membres de la Force régulière cisgenres et hétérosexuels (15 % par rapport à 4 %). Plus précisément, 9 %^E des membres de la Force régulière transgenres ou de diverses identités de genre ont été victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, une proportion beaucoup plus élevée que celle observée chez les membres cisgenres et hétérosexuels (0,3 %).

25. An estimate of the prevalence of sexual assault among transgender and gender diverse Regular Force members cannot be presented due to small sample size.

Tableau de l'encadré 4

Membres de la Force régulière 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 Force régulière LGBT+			Membres de la Force régulière cisgenres ³ , hétérosexuels [†]
	Transgenres (y compris diverses identités de genre) ¹	Lesbiennes, gays, bisexuels, pansexuels, asexuels ou orientation sexuelle n.c.a. ²	Total — LGBT+	
	percent			
Agression sexuelle				
Attaque de nature sexuelle	F	0,7 ^{E*}	0,7 ^{E*}	0,2
Contacts sexuels non désirés	F	4,4 [*]	4,2 [*]	1,2
Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir	F	F	F	0,2
Total — Agression sexuelle	F	4,8[*]	4,6[*]	1,4
Personnellement subi des comportements sexualisés ou discriminatoires⁴				
Personnellement subi des comportements sexuels	25,3 [*]	28,8 [*]	27,9 [*]	13,4
Personnellement subi des comportements mettant en cause une communication verbale ou non verbale inappropriée ⁵	22,7 [*]	26,4 [*]	25,5 [*]	12,0
Personnellement subi des comportements mettant en cause du matériel sexuellement explicite ⁶	F	5,7 [*]	5,6 [*]	2,0
Personnellement subi des comportements mettant en cause des contacts inappropriés ou des rapports sexuels suggérés ⁷	9,4 ^{E*}	13,4 [*]	12,9 [*]	4,3
Personnellement subi des comportements discriminatoires	14,7 ^{E*}	17,5 [*]	16,8 [*]	4,4
Personnellement subi de la discrimination fondée sur le sexe ⁸	11,5 ^{E*}	15,4 [*]	14,6 [*]	4,3
Personnellement subi de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ⁹	9,4 ^{E*}	7,0 [*]	6,8 [*]	0,3
Total — Personnellement subi des comportements sexualisés ou discriminatoires	27,2[*]	31,5[*]	30,6[*]	14,5

^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. 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 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.

9. Comprend toute situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée, 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 Force régulière 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.

De même, le SISFAC de 2018 comprenait une question plus détaillée sur l'orientation sexuelle qui a également été ajoutée à d'autres questionnaires de Statistique Canada, afin de fournir des catégories plus détaillées pour l'auto-identification. De toutes les personnes travaillant au sein de la Force régulière, 5 % étaient lesbiennes, gays, bisexuelles, pansexuelles ou asexuelles, ou leur orientation sexuelle était non classée ailleurs (n.c.a.) (LGBQ)²⁶. Quelle que soit la catégorie de comportement mesurée par le SISFAC, les membres de la Force

26. Le calcul du pourcentage comprend les membres de la Force régulière qui n'ont pas précisé leur orientation sexuelle (1,9 %).

régulière appartenant à la communauté LGBQ étaient plus susceptibles d'être ciblés. De plus, les attaques de nature sexuelle et les contacts sexuels non désirés visaient également plus souvent des membres de la communauté LGBQ (tableau de l'encadré 4)²⁷.

Lorsqu'on analyse les membres de la Force régulière transgenres et de diverses identités de genre avec ceux de la communauté LGBQ, on constate que 4,6 % de ces membres ont été agressés sexuellement au cours des 12 mois précédant le sondage en 2018, comparativement à 5,6 % des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou transgenres travaillant au sein de la Force régulière en 2016, un écart qui n'est pas statistiquement significatif. La proportion de personnes ayant été personnellement ciblées par une forme quelconque de comportement sexualisé ou discriminatoire a légèrement diminué (31 % en 2018 par rapport à 32 % en 2016)²⁸.

De nombreux membres de la Force régulière ont été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires

L'une des composantes de l'opération HONOUR et des mesures prises par les FAC pour lutter contre l'inconduite sexuelle a été l'élaboration d'une formation destinée aux témoins, laquelle est axée sur l'acquisition de techniques visant à reconnaître l'inconduite et le harcèlement sexuel et à y réagir (ministère de la Défense nationale, 2017). Comme il a été mentionné précédemment, 70 % des membres de la Force régulière ont été témoins ou victimes d'une forme quelconque de comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 mois précédant le sondage, et une plus petite proportion d'entre eux ont été personnellement ciblés par ces comportements. De plus, bon nombre de ceux qui ont été ciblés par un ou plusieurs comportements ont également été témoins d'autres cas qui ne les ciblaient pas personnellement. En 2018, 66 % des membres de la Force régulière ont été témoins de communications sexuelles inappropriées, 18 % ont été témoins d'autres comportements sexuels²⁹ et 25 % ont été témoins de comportements discriminatoires perpétrés contre une autre personne. Autrement dit, dans au moins un cas, les membres ont été témoins d'un comportement ciblant une autre personne ou un autre groupe.

On a demandé aux membres qui ont été témoins de comportements qui ne les visaient pas personnellement³⁰ s'ils avaient déjà pris des mesures en réaction à un cas donné. Dans l'affirmative, on leur a demandé quel type de mesures ils avaient prises et, dans la négative, on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas pris de mesures³¹.

Parmi les membres de la Force régulière, les femmes sont plus susceptibles de prendre des mesures que les hommes

Dans l'ensemble, la proportion de membres de la Force régulière qui ont pris des mesures différait légèrement selon la catégorie de comportement. Cela dit, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir pris des mesures après avoir été témoins d'un comportement sexualisé ou discriminatoire (tableau 11). La moitié des femmes qui ont été témoins de communications sexuelles inappropriées (49 %) ou d'autres comportements sexuels (50 %) ont pris des mesures au moins une fois en réponse à ces cas. Parmi les femmes qui ont été témoins de discrimination, cette proportion était de 6 sur 10 (59 %). Par comparaison, environ 4 hommes sur 10 qui ont été témoins de communications sexuelles inappropriées (43 %), de discrimination (43 %) ou d'autres comportements sexuels (38 %) ont pris des mesures dans au moins un cas.

27. En raison de la taille de l'échantillon, il est impossible d'estimer la prévalence des cas d'activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir chez les membres de la communauté LGBQ.

28. 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.

29. Comprend le fait d'afficher, de montrer ou d'envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites, ou d'inciter d'autres personnes à regarder du matériel sexuellement explicite en ligne, ou de prendre ou d'afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des 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 inappropriés et le fait pour une personne de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traitée injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

30. Les personnes qui ont indiqué avoir été témoins de comportements en milieu de travail les ciblant personnellement n'ont pas été interrogées sur les mesures prises. Les proportions de membres de la Force régulière qui ont été victimes de comportements sexualisés ou discriminatoires, mais qui n'ont pas été témoins de la perpétration de ces comportements contre une autre personne étaient faibles, soit 1,6 % dans le cas de la communication inappropriée, 0,9 % dans le cas des autres comportements sexuels inappropriés, et 0,5 % dans le cas des comportements discriminatoires.

31. Étant donné que les répondants pourraient avoir indiqué qu'ils ont pris des mesures dans certains cas, mais pas dans d'autres, on a demandé à de nombreux répondants d'expliquer à la fois les mesures qu'ils avaient prises et les raisons pour lesquelles ils n'avaient pas pris de mesures. Par conséquent, la somme de la proportion de répondants qui ont pris des mesures et de la proportion de ceux qui n'en ont pas prises ne correspond pas à 100.

Tableau 11
Membres de la Force régulière 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 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		
	Hommes ¹	Femmes	Total ⁴	Hommes ¹	Femmes	Total ⁴	Hommes ¹	Femmes	Total ⁴
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	43	49*	44	38	50*	40	43	59*	46
Parlé à la (aux) personne(s) responsable(s) du comportement	89	83*	88	78	70*	76	85	83	84
Parlé à la (aux) personne(s) visée(s) par le comportement	35	37*	35	44	39*	42	42	39*	41
Signalé le comportement à une personne en position d'autorité	12	21*	14	25	33*	27	16	23*	18
Intervenu et séparé les personnes concernées	10	9	10	13	12	13	11	6*	10
Créé une distraction pour que la situation cesse	20	26*	21	13	16*	13	13	14	13
Demandé à d'autres personnes d'intervenir et de mettre fin à la situation	4	6*	4	5	8*	5	4	5	4
Demandé conseil à quelqu'un	10	19*	11	16	26*	18	12	17*	14
Communiqué avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle	0,8	1,4*	0,9	1,9	2,7 ^E	2,1	1	F	1
Appelé une ligne de soutien des Forces armées canadiennes	0,7	0,9 ^F	0,7	1,5	F	1,4	1	F	1
Communiqué avec la police militaire	1,1	2,0*	1,2	4,8	4,9	4,7	1	F	1
Communiqué avec la police civile	0,2 ^E	F	0,2 ^E	0,7 ^E	F	0,7 ^E	F	F	F
Sollicité de l'aide en dehors des Forces armées canadiennes	0,7	2,0*	0,9	1,6 ^E	F	1,8	2	2 ^E	2
Autre mesure	8	7*	8	16	8*	14	12	8*	11
Mesures non prises et raisons de ne pas avoir pris de mesures									
N'a pas pris de mesures dans au moins un cas	84	83	84	76	69*	75	74	67*	72
Ne pensait pas que c'était assez grave ou qu'une action était nécessaire	80	70*	78	67	47*	63	67	47*	63
Crainte des conséquences négatives pour la personne visée	3	7*	4	5	13*	6	5	11*	6
Ne croyait pas que c'était à lui ou à elle de le faire	2	1	2	3	4	4	4	3	4
Les responsables occupaient un grade supérieur au sien	6	10*	6	7	12*	8	9	14*	10
Crainte des conséquences personnelles négatives	5	12*	6	8	20*	10	10	19*	12
Savait que d'autres personnes prenaient des mesures	6	8*	6	10	11	10	8	10*	9
La personne visée par le comportement lui a dit de ne pas le signaler	4	6*	4	5	8*	5	4	6*	4
Ne savait pas quoi faire	2	5*	3	5	11*	6	5	10*	6
Autre raison	19	18*	19	23	21	23	22	23	23

^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)

¹ 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.

La mesure la plus souvent prise par les témoins était de parler à la personne ou aux personnes responsables du comportement : elle a été indiquée par 88 % de ceux qui ont pris des mesures en réponse à des communications sexuelles inappropriées, par 84 % de ceux qui ont pris des mesures en réponse à des comportements discriminatoires et par 76 % de ceux qui ont pris des mesures en réponse à d'autres comportements sexuels. Cela s'appliquait autant aux femmes qu'aux hommes. La deuxième mesure la plus courante, soit celle consistant à parler à la ou aux personnes visées par le comportement, a été prise par environ 4 personnes qui ont été témoins d'un comportement sexuel ou discriminatoire sur 10 (35 % en réponse à des communications sexuelles inappropriées, 41 % en réponse à des comportements discriminatoires et 42 % en réponse à d'autres comportements sexuels).

Les personnes qui ont été témoins de comportements liés à du matériel sexuellement explicite ou d'attouchements non désirés ou de rapports sexuels suggérés étaient plus susceptibles de signaler ces comportements à une personne en position d'autorité (27 %) que celles qui ont été témoins de discrimination (18 %) ou de communications sexuelles inappropriées (14 %).

La situation était la même, bien que moins fréquente, lorsqu'il s'agissait de communiquer avec la police ou le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS). Parmi les membres de la Force régulière qui ont été témoins d'autres comportements sexuels, y compris certains comportements qui ressemblent davantage à des actes criminels, 1 sur 20 (5 %) a communiqué avec la police militaire, comparativement à 1 % de ceux qui ont été témoins de communications sexuelles inappropriées ou de discrimination. De même, 2 % des témoins ont communiqué avec le CIIS au sujet d'autres comportements sexuels, alors que c'était le cas de 1 % des témoins de communications sexuelles inappropriées ou de discrimination.

Dans l'ensemble, la majorité des membres qui ont été témoins de comportements sexualisés ou discriminatoires n'ont pas pris de mesures dans au moins un cas, soit 72 % des témoins de discrimination, 75 % des témoins d'autres comportements sexuels et 84 % des témoins de communications sexuelles inappropriées.

La raison la plus couramment invoquée pour justifier le fait de ne pas avoir pris de mesures dans au moins un cas était la perception que le comportement n'était pas assez grave ou qu'aucune mesure n'était nécessaire. Cette raison a le plus souvent été invoquée par les témoins de communications sexuelles inappropriées (78 % par rapport à 63 % pour les autres comportements sexuels et la discrimination). Pour ces trois types de comportements, cette perception était plus fréquente chez les hommes que chez les femmes, en particulier dans le cas des autres comportements sexuels et de la discrimination, pour lesquels la proportion d'hommes qui n'ont pas pris de mesures parce qu'ils ne pensaient pas que le comportement était assez grave ou qu'une mesure était nécessaire était supérieur de 20 points de pourcentage à celui des femmes (67 % par rapport à 47 %).

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'indiquer ne pas avoir pris de mesures parce qu'elles craignaient les conséquences négatives pour elles-mêmes ou pour la victime ou les victimes ou que la personne ou les personnes responsables du comportement détenaient un grade supérieur au leur, bien que ces raisons aient été mentionnées moins souvent (tableau 11).

Pour chaque type de comportement, de faibles proportions de membres de la Force régulière ont indiqué qu'ils n'avaient pas pris de mesures parce qu'ils ne croyaient pas que c'était à eux de le faire (4 % des témoins d'autres comportements sexuels, 4 % des témoins de discrimination et 2 % des témoins de communications sexuelles inappropriées) ou parce qu'ils ne savaient pas quoi faire (6 %, 6 % et 3 %, respectivement).

Les militaires du rang supérieur et les officiers supérieurs étaient plus susceptibles que leurs homologues subalternes d'avoir pris des mesures dans au moins un cas (tableau 12). Les militaires du rang subalterne étaient les moins susceptibles d'avoir pris des mesures, 35 % ayant pris des mesures après avoir été témoins de communications sexuelles inappropriées, 33 % après avoir été témoins d'autres comportements sexuels et 38 % après avoir été témoins de discrimination. En revanche, les officiers supérieurs étaient les plus susceptibles d'avoir pris des mesures, environ 6 sur 10 ayant pris des mesures après avoir été témoins de communications sexuelles inappropriées (62 %), d'autres comportements sexuels (65 %) ou de discrimination (63 %).

Tableau 12
Membres de la Force régulière 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

Mesures prises et raisons de ne pas avoir pris de mesures	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 ⁴	Officier subalterne	Officier supérieur	Militaire du rang subalterne	Militaire du rang supérieur	Officier subalterne	Officier supérieur
	pourcentage											
Mesures prises et type de mesures												
Pris des mesures dans au moins un cas	35	57	49	62	33	55	48	65	38	57	54	63
Parlé à la (aux) personne(s) responsable(s) du comportement	84	92	91	90	76	79	75	69	81	88	87	86
Parlé à la (aux) personne(s) visée(s) par le comportement	38	36	31	32	40	47	41	50	40	46	36	38
Signalé le comportement à une personne en position d'autorité	13	15	13	13	21	31	34	40	16	23	16	17
Intervenu et séparé les personnes concernées	11	11	8	7	11	14	13	17	10	11	9	6
Créé une distraction pour que la situation cesse	24	14	25	19	16	9	14	11	16	8	15	11
Demandé à d'autres personnes d'intervenir et de mettre fin à la situation	5	3	4	4	5	4	10	6	5	4	3	4
Demandé conseil à quelqu'un	13	10	12	9	18	19	20	19	14	15	15	11
Communiqué avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle	1 ^E	1	1 ^E	1	2 ^E	2 ^E	F	5 ^E	1 ^E	F	F	F
Appelé une ligne de soutien des Forces armées canadiennes	1 ^E	1	F	1 ^E	F	F	F	F	F	2	F	F
Communiqué avec la police militaire	1	1	1 ^E	2	2 ^E	7	6	15	F	1	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	F	1 ^E	F	2 ^E	F	F	F	2	F	F	F
Autre mesure	9	8	7	9	12	18	14	22	11	13	8	11
Mesures non prises et raison de ne pas avoir pris de mesures												
N'a pas pris de mesures dans au moins un cas	92	72	82	68	83	60	66	45	80	60	67	58
Ne pensait pas que c'était assez grave ou qu'une action était nécessaire	77	76	84	81	65	59	59	53	63	61	65	59
Crainte des conséquences négatives pour la personne visée	4	2	3	2	7	4	6	F	7	5	7	5
Ne croyait pas que c'était à lui ou à elle de le faire	2	1	1	F	4	2	F	F	4	2	4 ^E	F
Les responsables occupaient un grade supérieur au sien	8	4	5	4	9	6	8	F	10	9	9	9
Crainte des conséquences personnelles négatives	8	3	6	4	11	8	11	10 ^E	13	8	12	11
Savait que d'autres personnes prenaient des mesures	7	6	7	7	9	11	15	15	8	9	9	11
La personne visée par le comportement lui a dit de ne pas le signaler	4	4	4	3	5	5	7	10 ^E	4	5	4	5
Ne savait pas quoi faire	4	1	3	1 ^E	7	3	6	F	7	3	7	4
Autre raison	20	21	15	16	22	29	22	30	22	26	21	25

^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

Compte tenu de certains changements observés dans les expériences des membres de la Force régulière depuis le rapport Deschamps (2015), la mise en œuvre de l'opération HONOUR et le premier cycle du Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC), il est pertinent de vérifier si les niveaux de sensibilisation et la perception des membres des FAC à l'égard des interventions relatives à l'inconduite sexuelle ont changé. En plus de ces initiatives et programmes des FAC, de nombreuses autres discussions et campagnes d'envergure ont eu lieu au sein de la société en général dans le but de sensibiliser le public aux agressions sexuelles et aux autres comportements sexuels inappropriés, telles que le mouvement #MoiAussi, lesquelles sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur les comportements et les perceptions des membres des FAC. Comme dans le cas des agressions sexuelles et des comportements sexuels et discriminatoires, le deuxième cycle du SISFAC comportait bon nombre de questions liées aux politiques et au climat qui étaient semblables à celles du premier cycle, et ce, afin de faciliter l'analyse de l'évolution des perceptions au fil du temps.

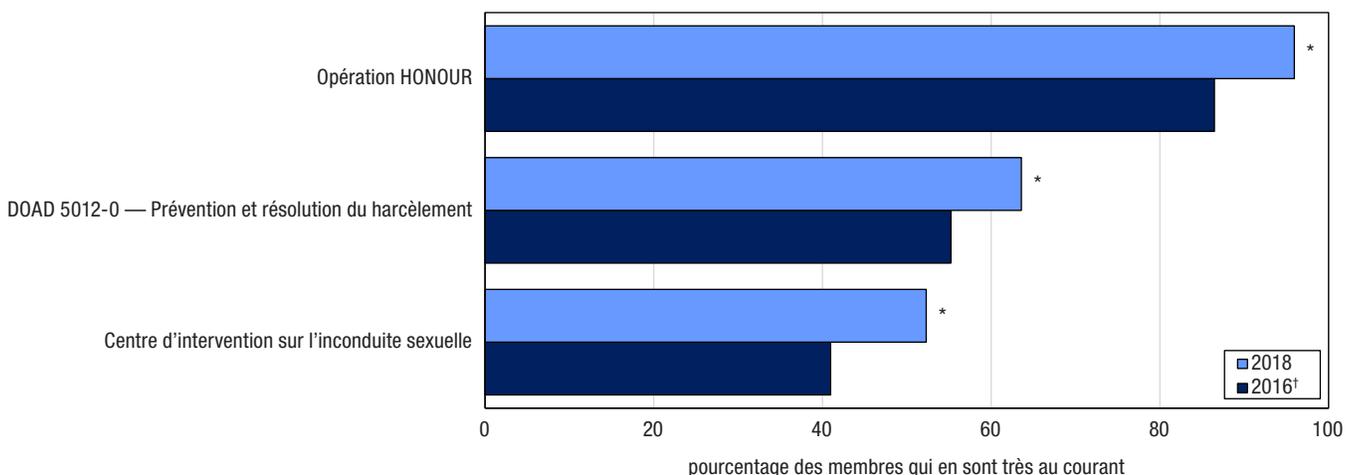
Comme en 2016, presque tous les membres de la Force régulière étaient au courant de l'opération HONOUR. Plus de 9 répondants sur 10 (96 %) étaient très au courant de l'opération. Par comparaison, une plus petite proportion des membres de la Force régulière étaient très au courant des autres directives ou programmes clés liés à l'inconduite sexuelle. Par exemple, environ les deux tiers des membres de la Force régulière étaient très au courant des ordonnances et directives administratives de la directive et ordonnance administrative de la défense (DOAD) 5012-0 — Prévention et résolution du harcèlement (65 %). Bien qu'inférieure à la proportion de membres très au courant de l'opération HONOUR, cette proportion a augmenté par rapport à 2016 (55 %).

La plupart des membres de la Force régulière étaient plus ou moins ou très au courant de l'existence du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS). Un peu plus de la moitié (52 %) des membres de la Force régulière étaient très au courant de l'existence du CIIS, ce qui représente une hausse par rapport à 41 % en 2016 (graphique 15). Comme un plus grand nombre de membres étaient très au courant de l'existence du CIIS, on a noté une baisse de la proportion de membres qui étaient plus ou moins au courant de l'existence du CIIS (38 % en 2018 par rapport à 45 % en 2016) et qui n'étaient pas au courant de l'existence du CIIS (10 % par rapport à 14 %).

Graphique 15

Membres de la Force régulière 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.

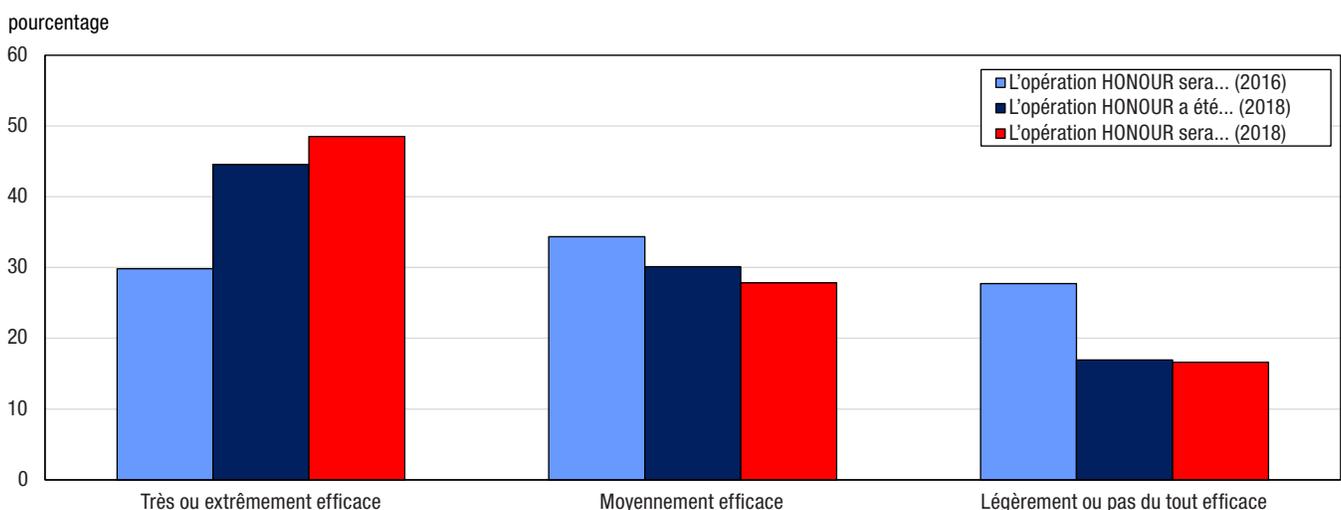
Cette augmentation de la proportion de membres qui étaient très au courant de l'existence du CIIS assortie d'une diminution de la proportion de ceux qui en étaient plus ou moins au courant ou qui n'en étaient pas au courant a été observée tant chez les femmes que chez les hommes de la Force régulière. En 2018, les femmes et les hommes étaient tout aussi susceptibles d'être très au courant (52 % chacun) ou plus ou moins au courant (38 % chacun) de l'existence du CIIS. Les femmes étaient légèrement plus susceptibles que les hommes de ne pas être au courant du CIIS (10 % par rapport à 9 %)³². C'était aussi le cas en 2016 : cette année-là, 16 % des femmes et 13 % des hommes de la Force régulière ont dit qu'ils n'étaient pas au courant de l'existence du CIIS.

Les membres de la Force régulière sont plus optimistes à l'égard de l'opération HONOUR qu'ils ne l'étaient en 2016

En 2018, nous avons demandé aux membres de réfléchir à l'efficacité de l'opération HONOUR jusqu'à maintenant, ainsi qu'à son efficacité future. Dans l'ensemble, les membres de la Force régulière étaient plus optimistes à l'égard de l'opération HONOUR qu'ils ne l'étaient deux ans auparavant (graphique 16). Alors qu'en 2016, 32 % pensaient que l'opération serait très ou extrêmement efficace, en 2018, 45 % des membres de la Force régulière ont déclaré que, rétrospectivement, l'opération HONOUR a été très ou extrêmement efficace. Parallèlement, 17 % des membres de la Force régulière étaient d'avis que l'opération HONOUR a été, jusqu'à maintenant, inefficace ou seulement légèrement efficace, une proportion considérablement inférieure à la proportion de membres qui avaient prédit ces degrés d'efficacité en 2016 (30 %).

Graphique 16

Perception de l'efficacité de l'opération HONOUR chez les membres de la Force régulière des Forces armées canadiennes depuis sa mise en œuvre et dans l'avenir, 2016 et 2018



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

En ce qui concerne l'avenir, environ la moitié (49 %) des membres de la Force régulière croient que l'opération HONOUR sera très ou extrêmement efficace quant à l'atteinte de ses objectifs.

Les trois quarts des femmes (77 %) et des hommes (75 %) ont dit être d'avis que l'opération HONOUR a été moyennement, très ou extrêmement efficace depuis sa mise en œuvre. Les hommes ont plus souvent dit estimer que l'opération a été très ou extrêmement efficace (46 % par rapport à 40 % des femmes), tandis que les femmes ont plus souvent déclaré que selon elles, l'opération a été moyennement efficace (37 % par rapport à 29 %).

32. En raison de l'arrondissement, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.

En 2018, plus de membres de la Force régulière sont positifs au sujet de leur unité actuelle et du travail des FAC comparativement à 2016

Comme en 2016, la grande majorité des membres de la Force régulière estimaient que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés dans leur unité actuelle (94 %, 83 % étant tout à fait d'accord avec l'énoncé) et que les plaintes étaient ou seraient prises au sérieux dans leur unité actuelle (94 %, 84 % étant tout à fait d'accord avec l'énoncé) (tableau 13). La proportion des membres de la Force régulière qui étaient tout à fait d'accord avec ces énoncés était plus élevée en 2018 qu'en 2016.

Tableau 13

Perceptions des membres de la Force régulière 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 Force régulière		
	Hommes [†]	Femmes	Hommes [†]	Femmes	Hommes [†]	Femmes	Total
	percent						
Perceptions à l'égard de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles							
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	67**	48***	52**	32*	75**	64***	74**
Plutôt d'accord	22**	38*	31	45*	18**	28***	20**
Plutôt ou totalement en désaccord	5**	8***	11**	18*	2**	4***	3**
Les comportements sexuels inappropriés ne sont pas tolérés dans mon unité actuelle							
Tout à fait d'accord	71**	59***	57**	45*	84**	77***	83**
Plutôt d'accord	17	24*	23	29**	11**	15***	11**
Plutôt ou totalement en désaccord	5**	8***	13**	19*	2**	3***	2**
Les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié sont (ou seraient) prises au sérieux dans mon unité actuelle							
Tout à fait d'accord	78**	62***	62**	50*	85**	77***	84**
Plutôt d'accord	13	19*	18	17	9**	13***	10**
Plutôt ou totalement en désaccord	4	9***	11	21*	2**	4***	2**
Je fais confiance à ma chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié							
Tout à fait d'accord	62**	48***	47**	37*	71**	66***	70**
Plutôt d'accord	20**	26*	22	25	18**	21***	19**
Plutôt ou totalement en désaccord	10	16***	21	29*	5**	7***	5**
J'ai reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés							
Tout à fait d'accord	68**	56***	57**	44***	71**	65***	70**
Plutôt d'accord	22	29*	19**	36***	20**	23***	20**
Plutôt ou totalement en désaccord	5**	7***	12	9**	3**	4***	3**
Les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les Forces armées canadiennes							
Tout à fait d'accord	16**	29***	25	50*	16**	21*	17**
Plutôt d'accord	22**	35***	30**	26	24**	32***	25**
Plutôt ou totalement en désaccord	38**	15***	26	10*	32**	19***	30**

Tableau 13

Perceptions des membres de la Force régulière 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 Force régulière		
	Hommes [†]	Femmes	Hommes [†]	Femmes	Hommes [†]	Femmes	Total
Perceptions à l'égard de l'intervention en cas d'inconduites sexuelles							
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	58	39*	37	27*	65	54*	63
Plutôt d'accord	27	40*	27	41*	25	33*	26
Plutôt ou totalement en désaccord	6	12*	22	22	3	6*	4
Les comportements sexuels inappropriés ne sont pas tolérés dans mon unité actuelle							
Tout à fait d'accord	67	53*	40	48*	79	72*	78
Plutôt d'accord	18	25*	24	21	13	17*	14
Plutôt ou totalement en désaccord	7	11*	21	19	3	5*	3
Les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié sont (ou seraient) prises au sérieux dans mon unité actuelle							
Tout à fait d'accord	76	59*	47	51	82	74*	81
Plutôt d'accord	13	20*	21	20	11	15*	11
Plutôt ou totalement en désaccord	4	11*	15	19	2	5*	2
Je fais confiance à ma chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié							
Tout à fait d'accord	60	44*	33	37	66	60*	65
Plutôt d'accord	22	27*	23	27	20	23*	21
Plutôt ou totalement en désaccord	10	18*	26	27	6	9*	6
J'ai reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés							
Tout à fait d'accord	59	44*	35	34	62	56*	61
Plutôt d'accord	23	29*	28	27	24	25*	25
Plutôt ou totalement en désaccord	7	13*	15	16	5	9*	5
Les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les Forces armées canadiennes							
Tout à fait d'accord	14	32*	28	50*	15	22*	16
Plutôt d'accord	18	31*	22	28*	21	29*	22
Plutôt ou totalement en désaccord	45	17*	28	8*	36	21*	34

* 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.

En outre, parallèlement à l'augmentation de la proportion de membres estimant que l'opération HONOUR a été efficace jusqu'à maintenant et qu'elle le sera dans l'avenir, 74 % des membres de la Force régulière étaient tout à fait d'accord avec le fait que les FAC mettaient tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés, soit 10 points de pourcentage de plus qu'en 2016 (63 %). Des hausses semblables ont été observées chez les femmes et chez les hommes.

La proportion de membres de la Force régulière qui étaient convaincus d'avoir reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés a aussi augmenté considérablement (70 % en 2018 par rapport à 61 % en 2016). Encore une fois, des hausses semblables ont été observées chez les femmes et chez les hommes. Cette augmentation peut être liée à la perception selon laquelle l'opération HONOUR a été

efficace, puisque l'un de ses principes centraux est l'élaboration d'un programme d'éducation et de formation visant à sensibiliser les membres aux comportements sexuels inappropriés et à éliminer ces comportements.

Près de 9 membres de la Force régulière sur 10 (88 %) faisaient confiance à leur chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié, le pourcentage étant un peu plus élevé chez les hommes (89 %) que chez les femmes (86 %). Les proportions d'hommes (5 %) et de femmes (7 %) qui ne faisaient pas confiance à leur chaîne de commandement à cet égard étaient faibles. Plus particulièrement, lorsque l'on tient compte des expériences vécues au cours des 12 mois précédant le sondage, 10 % des hommes et 16 % des femmes qui ont été ciblés par un comportement sexuel ou discriminatoire ne faisaient pas confiance à leur chaîne de commandement, alors que ces proportions étaient de 21 % et de 29 %, respectivement, chez les victimes d'agression sexuelle.

Les perceptions des femmes qui ont été agressées sexuellement n'ont pratiquement pas changé par rapport à 2016

Bien que bon nombre de perceptions se soient améliorées en 2018 parmi la population de la Force régulière dans son ensemble, une tendance distincte peut être observée chez les victimes d'agression sexuelle, particulièrement lorsqu'on examine les perceptions de ces victimes selon leur sexe. Les hommes qui ont été agressés sexuellement étaient plus susceptibles d'être tout à fait d'accord avec le fait que les plaintes concernant un comportement sexuel inapproprié seraient prises au sérieux dans leur unité actuelle (62 % en 2018 par rapport à 47 % en 2016); qu'ils avaient reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés (57 % par rapport à 35 %); que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés dans leur unité actuelle (57 % par rapport à 40 %); que les FAC mettaient tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés (52 % par rapport à 37 %); qu'ils faisaient confiance à leur chaîne de commandement pour régler efficacement les problèmes de comportement sexuel inapproprié (47 % par rapport à 33 %).

En revanche, alors que les femmes ayant été victimes d'agression sexuelle étaient plus susceptibles d'être tout à fait d'accord (44 % en 2018 par rapport à 34 % en 2016) ou plutôt d'accord (36 % par rapport à 27 %) avec le fait qu'elles avaient reçu une formation adéquate sur la prévention et l'élimination des comportements sexuels inappropriés et d'être plutôt d'accord avec le fait que les comportements sexuels inappropriés n'étaient pas tolérés dans leur unité actuelle (29 % par rapport à 21 %), leurs perceptions à l'égard du travail des FAC pour créer un milieu de travail qui prévient les comportements sexuels inappropriés et de leur unité actuelle étaient inchangées.

La proportion des membres de la Force régulière estimant que les comportements sexuels inappropriés sont un problème dans les FAC a augmenté

Malgré ces améliorations précises de la perception et la perspective générale selon laquelle l'opération HONOUR a été et continuera d'être efficace sur le plan de la réduction des comportements sexuels inappropriés, 42 % des membres de la Force régulière étaient d'accord avec le fait que les comportements sexuels inappropriés constituaient un problème dans les FAC, comparativement à 38 % en 2016. Cette augmentation pourrait être attribuable à l'incidence de l'opération HONOUR et des programmes de formation connexes, les membres de la Force régulière étant maintenant plus nombreux à reconnaître et à comprendre le caractère problématique des comportements sexuels inappropriés.

Bien que la proportion de membres estimant que les comportements sexuels inappropriés constituent un problème au sein des FAC soit demeurée plus élevée chez les femmes que chez les hommes, des hausses semblables ont été observées chez les femmes (la proportion étant passée de 51 % en 2016 à 54 % en 2018) et chez les hommes (la proportion étant passée de 36 % à 40 %).

Les deux tiers (64 %) des femmes qui ont été ciblées par un comportement sexualisé ou discriminatoire et les trois quarts (76 %) de celles qui ont été agressées sexuellement étaient d'avis que les comportements sexuels inappropriés constituaient un problème au sein des FAC, comparativement à environ la moitié (54 %) des femmes de la Force régulière en général. Alors que les hommes qui avaient été victimes d'agression sexuelle étaient plus susceptibles que les hommes de la Force régulière en général de croire que les comportements

sexuels inappropriés constituait un problème dans les FAC (55 % par rapport à 40 %), ceux qui avaient été personnellement ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires affichaient une proportion semblable à celle des hommes de la Force régulière en général (38 %)³³.

La plupart des membres de la Force régulière croient que les comportements sexuels inappropriés se produisent aussi souvent ou plus souvent au sein de la population générale que dans les FAC

La majorité des membres de la Force régulière estimaient que la prévalence des comportements sexuels inappropriés au sein des FAC était équivalente ou inférieure à la prévalence observée au sein de la population en général³⁴. Ainsi, 4 répondants sur 10 (40 %) estimaient que les comportements sexuels inappropriés étaient d'une fréquence similaire dans les FAC et dans la population en général, et environ le tiers estimaient qu'ils étaient un peu plus fréquents (15 %) ou beaucoup plus fréquents (21 %) au sein de la population générale³⁵. Dans son examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les FAC, Deschamps (2015) a conclu que l'un des facteurs à l'origine de la perception des membres selon laquelle les comportements sexuels inappropriés au sein des FAC étaient tolérés ou n'étaient pas pris au sérieux par les personnes détenant un grade élevé reflétait simplement la situation dans la société en général, ou que la situation est meilleure au sein des FAC que dans la société en général.

Les femmes, qui sont plus susceptibles d'être personnellement affectées par une agression sexuelle ou par d'autres comportements sexualisés, tant au sein des FAC que dans la société en général, étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de dire que les comportements sexuels inappropriés étaient plus fréquents dans les FAC que dans la société en général (25 % par rapport à 13 %).

Section 4: Résumé, méthodologie et sources de données

En 2018, le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC) a été mené pour la deuxième fois en vue de sonder les membres actifs de la Force régulière et de la Première réserve au sujet de leurs expériences au chapitre des agressions sexuelles et des comportements sexualisés ou discriminatoires qui sont survenus dans le milieu de travail militaire ou qui impliquaient d'autres militaires, ou bien des civils ou des sous-traitants du ministère de la Défense nationale. Le SISFAC de 2018 contenait également de nouvelles questions visant à recueillir de l'information sur les mesures prises par les témoins, y compris les raisons pour lesquelles ils n'ont pas agi lorsqu'ils ont été témoins de comportements sexuels ou discriminatoires.

En 2018, environ 900 membres de la Force régulière ont déclaré avoir été victimes d'agression sexuelle (attaque de nature sexuelle, contacts sexuels non désirés ou activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir), ce qui représente 1,6 % des membres de la Force régulière. La prévalence était environ quatre fois plus élevée chez les femmes (4,3 %) que chez les hommes (1,1 %). Comparativement au SISFAC de 2016, la prévalence des agressions sexuelles chez les membres de la Force régulière n'a pas changé de façon statistiquement significative.

Les contacts sexuels non désirés étaient la forme la plus courante d'agression sexuelle, indépendamment du genre de la victime. Comme c'est le cas dans la population en général, certains groupes de membres — comme les jeunes, les Autochtones ou les personnes ayant une incapacité — étaient plus susceptibles d'avoir été agressés sexuellement au cours des 12 mois précédant le sondage. Parmi les membres de la Force régulière qui ont été agressés sexuellement, environ 1 sur 4 a déclaré qu'une personne en position d'autorité avait été mise au courant de l'agression d'une façon ou d'une autre.

Sept membres de la Force régulière sur dix (70 %) ont vu ou entendu un comportement sexualisé ou discriminatoire ou en ont fait l'objet au cours des 12 mois précédant le sondage, et 15 % ont été personnellement

33. Les membres de la Force régulière qui ont été victimes d'agression sexuelle ou qui ont été ciblés par un comportement sexualisé ou discriminatoire au cours des 12 mois précédant le sondage ne servaient pas nécessairement au sein de leur unité actuelle au moment de l'incident.

34. Puisque cette question a été ajoutée dans le questionnaire de 2018, il est impossible d'effectuer une comparaison avec les données de 2016.

35. Les calculs en pourcentage excluent les réponses manquantes, mais comprennent les membres de la Force régulière qui ont répondu qu'ils ne savaient pas (9 %).

ciblés par un comportement sexualisé ou discriminatoire. Les comportements observés ou subis le plus souvent étaient les blagues à caractère sexuel, les commentaires sexuels inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle. La proportion de femmes qui ont été ciblées par un comportement sexualisé ou discriminatoire équivalait environ au double de la proportion correspondante chez les hommes (28 % par rapport à 13 %).

La plupart des membres de la Force régulière ont été témoins d'au moins un cas de comportement sexualisé ou discriminatoire, et il s'agissait le plus souvent d'un cas de communication inappropriée. Environ 4 hommes sur 10 et environ la moitié des femmes ont dit avoir pris des mesures au moins une fois, et le plus souvent, ces mesures ont pris la forme de discussions avec les personnes responsables du comportement. Dans les cas où aucune mesure n'a été prise, la raison la plus souvent mentionnée pour ne pas l'avoir fait était que l'affaire n'était pas perçue comme étant assez grave pour nécessiter des mesures.

En général, les membres de la Force régulière portaient un regard positif sur l'efficacité actuelle et future de l'opération HONOUR et les façons dont les FAC et leur unité actuelle abordent la prévention, le traitement et l'élimination des comportements sexuels inappropriés.

Les changements organisationnels sont parfois difficiles et prennent souvent du temps à instaurer. L'opération HONOUR semble avoir progressé depuis sa mise en œuvre il y a plus de trois ans. En 2018, la proportion de membres de la Force régulière qui ont été témoins de comportements sexuels ou discriminatoires a diminué par rapport à 2016 pour chacun des types de comportements mesurés par le sondage, tandis que la proportion de membres de la Force régulière personnellement ciblés par un comportement sexuel ou discriminatoire a diminué pour 9 des 15 comportements mesurés.

De plus, les membres de la Force régulière étaient plus optimistes à l'égard de l'efficacité de l'opération HONOUR en 2018 comparativement à deux ans plus tôt, et encore plus susceptibles d'être tout à fait d'accord avec le fait que les FAC et leur unité actuelle prenaient des mesures efficaces pour prévenir et éliminer les comportements sexuels inappropriés. La proportion de membres ciblés par des comportements sexualisés ou discriminatoires qui ont signalé l'incident à une personne en position d'autorité a augmenté, et le nombre de femmes qui ont été agressées sexuellement par un superviseur ou une personne détenant un grade supérieur au leur a diminué.

Étant donné que l'opération HONOUR s'articule autour de la formation et de l'éducation liées à la sensibilisation, à la prévention et à la reconnaissance des comportements sexuels inappropriés, ainsi qu'à la prise de mesures pour créer un milieu de travail plus respectueux, ces changements pourraient témoigner des incidences diverses de l'opération depuis sa mise en œuvre.

Malgré ces changements, la prévalence des agressions sexuelles, la fréquence à laquelle celles-ci ont été signalées aux autorités et la prévalence de certains types de comportements sexuels ou discriminatoires ciblés n'ont pas changé depuis 2016. Plus particulièrement, les comportements qui sont généralement reconnus comme étant plus graves, ceux qui sont moins susceptibles d'être perpétrés par des groupes ou des pairs, ou ceux qui sont moins susceptibles d'être attribuables à l'environnement de travail général n'ont pas diminué. De tels comportements peuvent également être plus susceptibles de se produire entre deux personnes seulement et, par conséquent, être moins susceptibles d'être influencés par les initiatives de formation et les programmes connexes, car « l'effet du témoin » est plus faible dans ce genre de cas.

Cela étant dit, les baisses observées dans les types de comportements relativement moins graves pourraient témoigner de l'efficacité des mesures de prévention proactives et des stratégies mises en œuvre. La réduction de l'incidence des comportements moins graves et le changement de culture au quotidien pourraient contribuer à empêcher la création d'un environnement de travail propice à une hausse de la fréquence et de la gravité de ces types de comportements (Klein et Gallus, 2018).

Tableau de l'encadré 2**Résumé de la variation des expériences des membres de la Force régulière, 2016 à 2018**

	Prévalence en 2018 (%)	Variation par rapport à 2016
Comportements sexualisés et discriminatoires (personnellement vécus)		
Blaques à caractère sexuel	10,6	▼
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	5,1	▼
Commentaires sexuels inappropriés	4,2	▼
Attouchements inappropriés ou rapprochements trop serrés	3,7	▼
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	3,4	▼
Attentions non désirées	3,1	▼
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son sexe	2,2	=
Afficher, montrer ou envoyer des messages ou du matériel sexuellement explicites	2,2	=
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes à un travail ou il faudrait les empêcher d'occuper un travail en raison de leur sexe	1,9	▼
Pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels	1,2	=
Outrage à la pudeur ou exhibition inappropriée du corps	1,0	▼
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	0,6	=
Se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	0,2	=
Situation où une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est (ou est présumée être) transgenre	0,2	=
Prendre ou afficher des photos ou des vidéos sexuelles inappropriées ou sexuellement suggestives de membres des FAC sans leur consentement	0,2	▼
Agression sexuelle		
Contacts sexuels non désirés	1,4	=
Attaques de nature sexuelle	0,2	=
Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir	0,2	=

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. Pour obtenir des renseignements sur la méthodologie et les taux de réponse des membres de la Première réserve, veuillez vous reporter à la publication de Burczykca (2019).

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.

Le taux de réponse des membres de la Force régulière était de 52 %, en baisse par rapport à 61 % en 2016. En tout, 28 541 membres de la Force régulière 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 Force régulière. Après pondération, les réponses transmises représentaient environ 55 900 membres de la Force régulière.

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

BURZYCKA, Marta. 2019. *Les inconduites sexuelles dans la Première réserve des Forces armées canadiennes, 2018*, produit n° 85-603-X au catalogue de Statistique Canada.

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*.

CASTRO, Carl Andrew, et autres. 2015. « Sexual assault in the military », *Current Psychiatry Reports*, vol. 17, n° 54, p. 1 à 13.

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.

Code criminel. L.R.C. 1985, ch. C-46.

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. 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*.

DOOLITTLE, Robyn. 2017. « Unfounded: Why police dismiss 1 in 5 sexual assault claims as baseless », *The Globe and Mail*, 3 février 2017 (site consulté le 12 janvier 2019).

GIDYCH, 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.

KLEIN, Margaret, et Jessica A. GALLUS. 2018. « The readiness imperative for reducing sexual violence in the US armed forces: Respect and professionalism as the foundation for change », *Military Psychology*, vol. 30, n° 3, p. 264 à 269.

LEBLANC, Manon, et Julie COULTHARD. 2015. *The Canadian Forces Workplace Harassment Survey: Findings from Designated Group Members*. Directeur général — Recherche et analyse (Personnel militaire), lettre scientifique DRDC-RDDC-2015-L179, juin 2015.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2018a. *Examen interne des dossiers d'agression sexuelle classés « non fondés » par la Police militaire des Forces canadiennes* <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/nouvelles/2018/09/examen-interne-des-dossiers-dagression-sexuelle-classes--non-fondes--par-la-police-militaire-des-forces-canadiennes.html> (site consulté le 12 janvier 2019).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2018b. *Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018* <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*.

OFFICE OF PEOPLE ANALYTICS. 2017. *2016 Workplace and gender relations survey of active duty members: Overview Report*. Rapport de l'OPA, n° 2016-050.

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

ROTENBERG, 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.

ROTENBERG, 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, p. 252 à 263.