

Note d'information :

Paula MacDonald, M.Serv.Soc., Recommandations d'une travailleuse sociale autorisée en ce qui concerne la lutte contre les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes

1. Toutes les enquêtes doivent être menées indépendamment de la chaîne de commandement. Les plaintes de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle doivent être examinées et évaluées par une entité indépendante. La loi doit confier à cette entité indépendante la responsabilité de mener des enquêtes et de rendre des décisions dans les cas de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et d'allégations de comportements criminels par des membres en service. Il faut créer un bureau de l'inspecteur général pour s'assurer que tous les aspects des Forces armées canadiennes respectent les lois canadiennes et sont conformes à l'équité procédurale.
2. Toutes les personnes dans la chaîne de commandement qui ont fait de fausses déclarations et qui ont exercé des représailles contre des victimes et des alliés en abusant des pouvoirs administratifs qui leur avaient été conférés en raison de leur poste de leadership doivent être tenues responsables de leurs actions, comme le prévoit la *Loi sur la défense nationale*, y compris les supérieurs ayant le rang de général. Il faut donc modifier les systèmes judiciaires militaires afin d'élaborer des procédures pour remédier aux violations du Code de discipline militaire et aux violations du Code criminel commises par des officiers hauts gradés.
3. Le personnel militaire qui reçoit les allégations et qui mène des enquêtes doit suivre de la formation afin d'acquérir de meilleures compétences en matière de communication. Les supérieurs à qui j'ai tenté de signaler mes allégations d'inconduite sexuelle m'ont coupé la parole pour que je ne puisse pas signaler la situation. Des supérieurs ont rejeté mes allégations verbalement. Il faut que le personnel militaire apprenne à communiquer respectueusement avec les personnes qu'ils perçoivent comme des personnes de moindre valeur, par rapport à la valeur qu'ils confèrent aux supérieurs.
4. Il faut revoir toutes les allégations d'inconduite sexuelle qui ont été traitées par les dirigeants de l'unité afin de vérifier si les procédures ont été biaisées et si les lois sur les droits de la personne ont été respectées. Il faut prendre des mesures correctives afin de rétablir les droits des victimes de parti pris procédural et de représailles de la part de dirigeants de l'unité à l'endroit des victimes qui ont dénoncé des actes répréhensibles, et de contrebalancer les dommages subis.
5. Il faut revoir toutes les allégations d'inconduite sexuelle qui satisfont aux critères d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel entraînant des abus à l'endroit d'un subalterne, ou d'autres formes de comportement criminel ou de violations du code de discipline, comme le prévoit la *Loi sur la défense nationale*. Il faut prendre des mesures correctives pour soutenir les victimes et mettre fin aux comportements des agresseurs.
6. Il faut former le personnel médical pour qu'il soit en mesure de repérer et de dénoncer les violations des droits de la personne. Il faut élaborer des mécanismes d'évaluation pour veiller à ce que le personnel médical respecte les codes de déontologie et les lois sur les droits de la personne lorsqu'il prodigue des services de santé au personnel militaire. Il faut se pencher sur l'accréditation professionnelle et les normes professionnelles en ce qui concerne le recours à des techniciens médicaux, à des adjoints médicaux (qui ne sont pas régis par des ordres provinciaux) et à des aumôniers (qui ne sont pas régis par un ordre professionnel pour offrir des services sociaux).

7. Il faut autoriser les FAC à appuyer juridiquement les victimes d'agression sexuelle lorsque les dirigeants des FAC lancent des missions de représailles à l'endroit des victimes.
8. De nombreux processus appliqués par l'opération HONOUR désavantagent les victimes sur le plan de la procédure. Il faut modifier et rééquilibrer ces processus pour qu'ils soutiennent à la fois le plaignant et l'intimé.
  - a. Mes allégations d'inconduite sexuelle et de représailles concernent des supérieurs du grade de colonel, qui ont contrôlé toutes les procédures dans le cadre de l'enquête et qui se sont excusés de leurs actes répréhensibles en nommant des subalternes pour qu'ils enquêtent et rendent des décisions concernant l'inconduite personnelle de leurs supérieurs. Cette pratique va à l'encontre des procédures et politiques internes des FAC, que les supérieurs n'appliquent pas afin de favoriser les individus qui commettent des actes de violence sexuelle. Une surveillance externe est requise pour mettre fin à cette pratique.
  - b. Avant d'être transmises au Service national des enquêtes des Forces canadiennes, les allégations d'inconduite sexuelle sont évaluées par une unité dirigée par des commandants, ce qui permet aux commandants de définir la portée des allégations faisant l'objet d'enquêtes de la police. Une autorité indépendante devrait évaluer les allégations et définir la portée de la plainte. Ce ne devrait pas être l'unité où l'abus a eu lieu qui s'en charge.
  - c. Les membres de l'équipe d'intervention stratégique de lutte contre les inconduites sexuelles n'ont pas interrogé les victimes et ont uniquement demandé de l'information sur les allégations d'inconduite sexuelle aux dirigeants de l'unité.
  - d. Le poste d'agent de liaison avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle doit être réévalué parce que les conseillers soutiennent que ce personnel militaire est uniquement responsable de transmettre les résultats des enquêtes à la victime/au plaignant. Les agents de liaison estiment que leur rôle consiste à signaler aux victimes les résultats des enquêtes pour allégations d'inconduite sexuelle. Le poste d'agent de liaison ne contribue pas à l'équité procédurale parce que les agents de liaison ne reçoivent pas les allégations d'inconduite. De fait, aucun pouvoir décisionnel ne leur est conféré à l'endroit de la victime.
  - e. Comme les allégations d'inconduite sexuelle ne sont pas recueillies par une entité indépendante, cela permet aux supérieurs qui ont commis des abus à l'endroit de subalternes de biaiser les enquêtes et de corrompre la procédure établie.

## Analyse

Tout au long des enquêtes sur les allégations d'inconduite sexuelle menées par l'unité, des supérieurs qui ont commis des violations des droits de la personne à l'endroit de subalternes ont supprimé des preuves de leurs abus. Des supérieurs ont facilement pu dérober des preuves parce qu'ils contrôlaient la circulation de l'information provenant de la victime ou du plaignant. Ces supérieurs ont été soutenus par leurs collègues, qui ont permis à ce type de comportement de perdurer. L'autorité de niveau plus élevé dans la chaîne de commandement a soutenu les individus qui ont commis des abus à l'endroit de subalternes. Obliger les plaignants à soumettre leurs griefs causés par les actions d'un supérieur directement au supérieur permet à ce dernier de commettre des abus à l'endroit du subalterne, et ce, sans conséquence.

Les ressources offertes aux victimes par l'entremise de l'équipe d'intervention stratégique de lutte contre les inconduites sexuelles n'appuyaient pas les victimes. Les ressources étaient appliquées de manière à

dissimuler les tentatives passées des auteurs d'actes d'inconduite sexuelle et de violations des droits de la personne de continuer à cacher leurs actes. Par exemple, la contre-amirale J.J. Bennett s'en est remise à l'interprétation des individus que j'ai accusés d'inconduite parce qu'elle ne m'a pas interrogée pour clarifier mes allégations. Sur le plan de la procédure, ne pas m'interroger revenait à privilégier la version des auteurs de cet abus. Les agents de liaison avec le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle n'ont pas accepté mes allégations d'inconduite sexuelle concernant des supérieurs de mon unité du grade de colonel. Un membre du Service national des enquêtes des Forces armées canadiennes m'a crié d'arrêter de dénoncer des supérieurs et ne m'a pas demandé en quoi consistaient mes allégations à l'endroit de ces supérieurs.

On m'a indiqué que j'aurais dû me prévaloir de la procédure interne de règlement des griefs en ce qui concerne les représailles administratives qui ont été exercées à mon endroit pendant mon service. Je soutiens toutefois que des supérieurs du leadership des Forces canadiennes, à l'école des recrues, se sont physiquement placés comme s'ils allaient me frapper après que j'aie signalé des incidents d'inconduite sexuelle aux dirigeants. La procédure interne de règlement des griefs n'a pas été mise à ma disposition parce que des personnes en situation d'autorité ont physiquement compromis ma sécurité et m'ont empêchée d'avoir recours à ces processus. Par le passé, lorsque j'ai tenté d'utiliser la procédure interne de règlement des griefs, des supérieurs qui ont bafoué mes droits fondamentaux n'ont pas appliqué adéquatement les procédures qui visent à assurer l'équité procédurale et se sont permis de mener une enquête sur mes allégations.

Je vous exhorte d'empêcher ces individus de commettre de tels actes et de les tenir responsables des abus qu'ils ont commis par le passé.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Paula MacDonald MSW RSW

27 avril 2021