

First Session Forty-second Parliament, 2015-16-17-18 Première session de la quarante-deuxième législature, 2015-2016-2017-2018

Proceedings of the Standing Senate Committee on Délibérations du Comité sénatorial permanent de la

# NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

SÉCURITÉ NATIONALE ET DE LA DÉFENSE

Chair:
The Honourable GWEN BONIFACE

Présidente : L'honorable GWEN BONIFACE

Monday, April 30, 2018

Le lundi 30 avril 2018

Issue No. 25

Fascicule nº 25

Eighteenth meeting:

Dix-huitième réunion :

Examine and report on Canada's national security and defence policies, practices, circumstances and capabilities

Étudier afin d'en faire rapport, les politiques, les pratiques, les circonstances et les capacités du Canada en matière de sécurité nationale et de défense

WITNESSES: (See back cover)

TÉMOINS : (Voir à l'endos)

# STANDING SENATE COMMITTEE ON NATIONAL SECURITY AND DEFENCE

The Honourable Gwen Boniface. Chair

The Honourable Jean-Guy Dagenais, Deputy Chair

The Honourable Mobina S.B. Jaffer, Deputy Chair

The Honourable Senators:

Boisvenu McPhedran Brazeau Oh \* Day Richards (or Mercer) Smith \* Harder, P.C. (or Martin) (or Bellemare) Woo

(or Mitchell) (or Saint-Germain)

McIntyre

\*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5 and to the order of the Senate of November 7, 2017, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Brazeau replaced the Honourable Senator Gold (April 24, 2018).

The Honourable Senator McPhedran replaced the Honourable Senator Griffin (April 24, 2018).

# COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DE LA SÉCURITÉ NATIONALE ET DE LA DÉFENSE

Présidente : L'honorable Gwen Boniface

Vice-président : L'honorable Jean-Guy Dagenais Vice-présidente : L'honorable Mobina S.B. Jaffer

Les honorables sénateurs :

Boisvenu McPhedran Brazeau Oh \* Day Richards Smith (ou Mercer) \* Harder, C.P. (ou Martin) (ou Bellemare) Woo

(ou Mitchell) (ou Saint-Germain)

McIntyre

\* Membres d'office

Publié par le Sénat du Canada

Disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement et à l'ordre adopté par le Sénat le 7 novembre 2017, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Brazeau a remplacé l'honorable sénateur Gold (le 24 avril 2018).

L'honorable sénatrice McPhedran a remplacé l'honorable sénatrice Griffin (le 24 avril 2018).

#### MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, April 30, 2018 (53)

[English]

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 3 p.m., in room 2, Victoria Building, the chair, the Honourable Gwen Boniface, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Boisvenu, Boniface, Dagenais, Jaffer, McIntyre, McPhedran, Oh and Richards (8).

In attendance: Daniel McBryde and Constance Naud-Arcand, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament; Mila Pavlovic, Communications Officer, Senate Communications Directorate.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, January 26, 2016, the committee continued its examination and report on Canada's national security and defence policies, practices, circumstances and capabilities. (For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 1.)

Topic: Sexual Harassment and Violence in Defence and Security Institutions

## WITNESSES:

As individuals:

Colonel (Ret'd) Michel Drapeau, Senior Counsel, Michel Drapeau Law Office;

Maya Eichler, Assistant Professor, Department of Political and Canadian Studies, Mount Saint Vincent University;

Nancy Taber, Associate Professor, Department of Undergraduate and Graduate Studies in Education, Brock University;

Stéfanie Von Hlatky, Associate Professor, Centre for International and Defence Policy, Queen's University (by video conference).

The chair made a statement.

Colonel Drapeau, Ms. Eichler, Ms. Taber and Ms. Von Hlatky made statements and answered questions.

At 4:32 p.m., the committee suspended.

At 4:34 p.m., pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee resumed in camera to consider a draft agenda (future business).

#### PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 30 avril 2018 (53)

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 15 heures, dans la pièce 2 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Gwen Boniface (présidente).

Membres du comité présents: Les honorables sénateurs Boisvenu, Boniface, Dagenais, Jaffer, McIntyre, McPhedran, Oh et Richards (8).

Également présents: Daniel McBryde et Constance Naud-Arcand, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement; Mila Pavlovic, agente de communications. Direction des communications du Sénat.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mardi 26 janvier 2016, le comité poursuit son étude qui consiste à examiner, afin d'en faire rapport, les politiques, les pratiques, les circonstances et les capacités du Canada en matière de sécurité nationale et de défense. (Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule nº 1 des délibérations du comité.)

Sujet : Harcèlement et violence sexuels au sein des institutions de sécurité et de défense

## *TÉMOINS* :

À titre personnel:

Colonel à la retraite Michel Drapeau, avocat-conseil principal, Cabinet juridique Michel Drapeau;

Maya Eichler, professeure adjointe, Département des études politiques et canadiennes, Mount Saint Vincent University;

Nancy Taber, professeure agrégée, Département des études de premier cycle et de cycles supérieurs en éducation, Université Brock;

Stéfanie Von Hlatky, professeure agrégée, Centre d'études sur la politique internationale et de défense, Université Queen's (par vidéoconférence).

La présidente ouvre la séance.

Le colonel Drapeau, Mme Eichler, Mme Taber et Mme Von Hlatky font des déclarations et répondent aux questions.

À 16 h 32, la séance est suspendue.

À 16 h 34, conformément à l'article 12-16(1)d) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos afin que le comité examine un projet d'ordre du jour (travaux futurs).

At 4:37 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

À 16 h 37, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTEST: ATTESTÉ :

Le greffier du comité, Adam Thompson Clerk of the Committee

## **EVIDENCE**

OTTAWA, Monday, April 30, 2018

The Standing Senate Committee on National Security and Defence met this day at 3 p.m. to examine and report on Canada's national security and defence policies, practices, circumstances and capabilities.

Senator Gwen Boniface (Chair) in the chair.

[English]

**The Chair:** Honourable senators, welcome to the National Security and Defence Committee. I will ask my colleagues to introduce themselves.

Senator McIntyre: Paul McIntyre, New Brunswick.

[Translation]

Senator Boisvenu: Pierre-Hugues Boisvenu from Quebec.

[English]

Senator Oh: Victor Oh from Ontario.

**Senator Richards:** David Richards from New Brunswick.

Senator Jaffer: Mobina Jaffer, British opérationumbia.

**The Chair:** This afternoon, we will begin our study of sexual harassment and violence in defence and security institutions.

We are very pleased to welcome a panel of witnesses including Colonel Michel Drapeau, Senior Counsel Michel Drapeau Law Office; and Dr. Maya Eichler, Assistant Professor, Department of Political and Canadian Studies, Mount Saint Vincent University. On video, we have Dr. Nancy Taber, Associate Professor, Department of Undergraduate and Graduate Studies in Education, Brock University; and Dr. Stéfanie Von Hlatky, Associate Professor, Centre for International and Defence Policy, Queen's University. Thank you all for joining us.

We will hear from each of you in turn, after which we will have some questions.

Colonel (Ret'd) Michel Drapeau, Senior Counsel, Michel Drapeau Law Office, as an individual: Thank you for your invitation. I'm honoured to be here. I intend to keep my opening comments very short because I have already provided the

## TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 30 avril 2018

Le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense se réunit aujourd'hui, à 15 heures, pour étudier, afin d'en faire rapport, les politiques, les pratiques, les circonstances et les capacités du Canada en matière de sécurité nationale et de défense.

La sénatrice Gwen Boniface (présidente) occupe le fauteuil.

[Traduction]

La présidente : Honorables sénateurs, je vous souhaite la bienvenue au Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense. J'aimerais que mes collègues se présentent.

Le sénateur McIntyre : Paul McIntyre, du Nouveau-Brunswick.

[Français]

Le sénateur Boisvenu: Pierre-Hugues Boisvenu, du Québec.

[Traduction]

Le sénateur Oh: Victor Oh, de l'Ontario.

Le sénateur Richards: David Richards, du Nouveau-Brunswick.

La sénatrice Jaffer : Mobina Jaffer, de Colombie-Britannique.

La présidente : Cet après-midi, nous entamons notre étude du harcèlement et de la violence sexuels au sein des institutions de sécurité et de défense.

Nous sommes ravis d'accueillir un groupe de témoins qui comprend notamment le colonel Michel Drapeau, avocat-conseil principal, Cabinet juridique Michel Drapeau; Mme Maya Eichler, professeure adjointe, Département des études politiques et canadiennes, Mount Saint Vincent University. Comparaissent en outre, par vidéoconférence, Mme Nancy Taber, professeure agrégée, Département des études de premier cycle et de cycles supérieurs en éducation, Université Brock; et, enfin, Mme Stéfanie von Hlatky, professeure agrégée, Centre d'études sur la politique internationale et de défense, Université Queen's. Je vous remercie tous d'avoir accepté notre invitation.

Nous allons entendre vos remarques à tour de rôle, après quoi nous vous poserons des questions.

Colonel à la retraite Michel Drapeau, avocat-conseil principal, Cabinet juridique Michel Drapeau, à titre personnel: Je suis fier d'avoir été invité et vous en remercie. J'ai l'intention d'être très bref, vu que j'ai déjà soumis au comité

committee with my views in a 6,000-word paper. I regret that I have done that at the last moment. The paper is titled "Sexual Assault in the Canadian Military: Are We Making Head Way?"

As laid out in the paper, the short answer to this is, in my mind, quite clear. Although the military has made significant progress with Operation HONOUR, it is still missing the mark for three overwhelming reasons.

First, Operation HONOUR has extended the definition of sexual harassment to include, what I call in French, banal accrochages and verbal slips reported by onlookers. I can give you some specific examples, which I encounter in my practice on a fairly regular basis. This is causing serious justice issues, and it banalizes the gravity and the severity of cases dealing with sexual offences. As noted in my paper, progress to eradicate the sexual misconduct culture in the military is not a numbers game.

Second, Operation HONOUR continues to rely on the military police to investigate instances of harassment as well as sexual violence. It also relies on military disciplinary tribunals, that is a court martial, to deal with serious crimes against a person. Both of these organizations have major structural flaws and lack the kind of specialized expertise and independence from the chain of command to be truly effective. Both are also failing victims of sexual crimes by excluding them from the statutory protection provided to every other individual on Canadian soil under the Canadian bill of rights for victims of crime. I find that offensive.

Also, I am of the opinion that the military should not have jurisdiction over sexual assault, which they acquired in 1998. Experience over the past 30 years has shown the military not to be up to par and not able to address this issue with all of the seriousness and the efficiency that it requires.

Third and last, the military has failed to implement the cardinal recommendation of retired Justice Marie Deschamps, in her report in 2015, that an independent sexual reporting centre be established. They have not done so. They haven't done so because they wanted to maintain control over all elements — the accused, the victims and the justice system responding to the crimes. As a result, many of the victims do not trust the system. They did not trust the system when Madame Deschamps did her report, they did not trust the system when Statistics Canada did a study 2016, and we are still saddled with the same internal organization that advocates itself to be an independent reporting centre.

un mémoire de 6 000 mots. Je regrette seulement de l'avoir fait à la dernière minute. Il est intitulé « Agressions sexuelles chez les Forces canadiennes : l'armée fait-elle des progrès »

Comme je l'ai indiqué dans le mémoire, la réponse à la question est très claire, selon moi. Bien que les forces armées aient accompli des progrès majeurs avec l'opération HONOUR, elles n'atteignent pas leur objectif pour trois grandes raisons.

Tout d'abord, l'opération HONOUR a élargi la définition de harcèlement sexuel pour y inclure ce que je qualifierais d'accrochage banal et de dérapages verbaux dont font état des personnes qui se trouvent être présentes. Je peux vous en donner des exemples précis : ils se présentent assez régulièrement à mon cabinet. Cela cause de véritables problèmes en matière de justice et cela banalise la gravité de cas ayant trait à des infractions sexuelles. Comme je l'indiquais dans mon mémoire, accomplir des progrès dans l'éradication de l'inconduite sexuelle et de sa culture dans les forces armées, c'est plus que de jongler avec les chiffres.

Deuxièmement, l'opération HONOUR continue de s'en remettre à la police militaire pour faire enquête sur les cas de harcèlement et de violence sexuelle. Elle s'en remet aussi aux tribunaux disciplinaires militaires, les cours martiales, pour juger des crimes graves contre la personne. L'une et l'autre de ces institutions comportent des défauts inhérents. Il leur manque le type d'expertise spécialisée et d'indépendance de la chaîne de commandement qui les rendraient vraiment effectives. Elles manquent à leur devoir envers les victimes de crimes sexuels en les privant de la protection juridique dont jouit tout autre particulier en sol canadien, en vertu de la Charte canadienne des droits des victimes. Je trouve cela scandaleux.

J'estime aussi que l'armée ne devrait pas avoir de compétence en matière d'agression sexuelle, ce qui lui a été octroyé en 1998. Or, l'expérience des 30 dernières années montre qu'elle n'est pas à la hauteur, qu'elle n'est pas capable de traiter de la question avec le sérieux et l'efficience requis.

Mon troisième et dernier point est que l'armée n'a pas appliqué la recommandation clé de la juge à la retraite Marie Deschamps dont le rapport, en 2015, mentionnait la création d'un centre indépendant où rapporter des comportements de nature sexuelle. Il n'a jamais vu le jour. Pourquoi? Parce que l'armée voulait conserver le contrôle de tous les éléments : les accusés, les victimes et l'instance judiciaire traitant des crimes. Le résultat? Nombreuses sont les victimes qui ne font pas confiance au système. Elles ne faisaient pas confiance au système quand Me Deschamps a rédigé son rapport; elles ne faisaient pas confiance au système quand Statistique Canada a effectué l'étude de 2016; et nous continuions à être aux prises avec le même organisme interne qui veut se présenter comme un centre indépendant.

In closing, I wish to bring to your attention that last year I presented a paper before the International Society for the Reform of Criminal Law in San Francisco, called "Calling the House to Order." In many instances, it was almost as if I could foresee this activity here today. In this paper, I'm talking to parliamentarians about the important role, the role that nobody else can play but them, in making the required changes to the legislation so that victims of crimes in the military can have their crimes properly investigated and properly prosecuted so that they can serve with the certainty that they are able to serve with dignity and with safety, which at the moment does not occur.

Thank you.

**The Chair:** Thank you. Before we proceed with the next presentation, I would like to introduce two senators who have joined us, Senator McPhedran and Senator Dagenais.

Maya Eichler, Assistant Professor, Department of Political and Canadian Studies, Mount Saint Vincent University, as an individual: Thank you, members of the committee, for inviting me. I also want to thank you for undertaking this study. I was very pleased to hear about it.

I'm an assistant professor of political and Canadian studies as well as women's studies at Mount Saint Vincent University, and I also hold the Canada research chair in social innovation and community engagement. At my university, I run a research centre called the Centre for Social Innovation and Community Engagement in Military Affairs. In this capacity, I conduct research in two main areas: The first being gender integration and sexual violence in the Canadian Armed Forces, and the second area of research I focus on is the new generation of Canadian veterans and their transition from military to civilian life. I'm particularly interested in highlighting the experiences of female veterans, including the impact of military sexual trauma on their long-term health and well-being.

From 2015 to 2017, I also co-chaired a working group with the army in Atlantic Canada which was called the 5th Canadian Division and Mount Saint Vincent University Operation HONOUR working group. It was a unique military-civilian collaboration.

I also collaborate with Marie-Claude Gagnon, the founder of the group It's Just 700, which is one of the main groups of military sexual trauma survivors to organize in Canada in the wake of the Deschamps report. I would urge the committee to look into the work of It's Just 700 and to include the voices of survivors of military sexual trauma, both male and female, in the study.

Avant de conclure, je souhaite attirer votre attention sur un article que j'ai présenté l'an dernier devant l'International Society for the Reform of Criminal Law, à San Francisco. Intitulé « Calling the house to Order », il constituait une avant-première involontaire à ma comparution d'aujourd'hui. Dans l'article, je rappelais aux parlementaires le rôle important que seuls ils peuvent jouer : apporter des changements à la loi afin que les victimes de crimes dans les forces armées puissent bénéficier d'enquêtes et de poursuites en bonne et due forme. Ainsi, ces personnes pourront servir sous les drapeaux dans la dignité et la sécurité, garantie qui n'existe pas maintenant.

Merci.

La présidente : Merci à vous. Avant de passer au prochain intervenant, laissez-moi présenter deux sénateurs qui se sont joints à nous : la sénatrice McPhedran et le sénateur Dagenais.

Maya Eichler, professeure adjointe, Département des études politiques et canadiennes, Mount Saint Vincent University, à titre personnel : Je remercie les membres du comité de m'avoir invitée et d'avoir entrepris l'étude. J'ai été très heureuse d'apprendre que vous vous intéressiez à la question.

Je suis professeure adjointe en études politiques et canadiennes ainsi qu'en études sur les femmes à la Mount Saint Vincent University, ainsi que titulaire de la Chaire de recherche du Canada en innovation sociale et mobilisation communautaire. Dans cette université, je dirige un centre de recherche sur l'innovation sociale et l'engagement communautaire dans les affaires militaires. À ce titre, j'effectue des recherches dans deux domaines principaux : tout d'abord, l'intégration du genre et la violence sexuelle dans les Forces armées canadiennes; ensuite, la nouvelle génération d'anciens combattants canadiens et leur transition de la vie militaire à la vie civile, avec un intérêt particulier pour les expériences des anciennes combattantes, notamment les répercussions du traumatisme sexuel militaire sur leur santé et leur bien-être à long terme.

De 2015 à 2017, j'ai également été coprésidente d'un groupe de travail de l'armée au Canada atlantique, qui s'appelait le groupe de travail opération HONOUR de la 5e Division du Canada et de la Mount Saint Vincent University. Il s'agissait d'une collaboration unique entre des civils et des militaires.

J'ai également collaboré avec Marie-Claude Gagnon, la fondatrice du groupe It's Just 700, qui est l'un des principaux groupes de survivants militaires de traumatisme sexuel au Canada, qui a été fondé à la suite du rapport Deschamps. J'inciterais le comité à examiner le travail de ce groupe et d'entendre les témoignages de survivants militaires de traumatismes sexuels, tant mâles que femelles, dans le cadre de votre étude.

The following comments are based on these various research and collaborative experiences. I would like to preface my comments by acknowledging the many positive changes that have taken place over the last three years and to acknowledge the hard work which I know a lot of individuals within DND and CAF have been undertaking in order to move Operation HONOUR along.

I was also pleased to see the recent efforts to reinvigorate Operation HONOUR that have been noted in the recent frag order of March 5 by the CDS. As part of these recent efforts to reinvigorate Operation HONOUR, and to move it along, I want to offer two points for consideration.

The first point is about what it is we need to understand about sexual harassment and violence in military contexts. I think it is important to consider and to remind ourselves that militaries are not gender-neutral institutions. They are deeply gendered and highly masculinized institutions. The Canadian Armed Forces, as other militaries, has a long history of marginalizing and only selectively incorporating women, of explicitly and implicitly discriminating against women and of resisting women's full integration.

This is a long legacy that needs to be overcome. While all legal barriers to women's full inclusion and participation in the Armed Forces were lifted in 1989, social and cultural barriers remain in place. These include the deep-seated belief that "real soldiers" embody characteristics typically associated with masculinity. These are defined in hierarchical opposition to those associated with femininity. Researchers, both within and outside the DND, have repeatedly shown that the ideal of soldiering remains rooted in the masculinized combat warrior.

There are also broader structural features of militaries that create an environment conducive to sexual harassment and violence. These include an emphasis on uniformity, hierarchy, obedience, as well as loyalty to the group and mission before self. It is both the gendered construction of soldiering and the structural features of military institutions that make them so prone to systematic sexual harassment and violence. I believe it is both of these aspects that need to be addressed in order to change the institution. Focusing on behavioural change or the recruitment of more women will not be sufficient.

The second point I would like to make is about how military institutions change. In Canada, over the past decades, change has come about primarily as a result of external pressure from the media, from the legal system and from civil society. With

Les observations suivantes sont fondées sur diverses recherches et expériences collaboratives. J'aimerais d'abord signaler les nombreux changements positifs, qui ont eu lieu au cours des trois dernières années et reconnaître le mérite de tout le travail qui a été fait par un grand nombre d'intervenants au sein du ministère de la Défense et des FAC pour mener à bien l'opération HONOUR.

J'ai également été heureuse de constater les efforts récents déployés pour redynamiser l'opération HONOUR, et qui ont été notés dans l'ordre fragmentaire du 5 mars par le chef d'étatmajor de la Défense. Dans le cadre de ces efforts récents pour redynamiser l'opération HONOUR et pour faire avancer cette initiative, j'aimerais vous présenter deux points à considérer.

Le premier porte d'abord sur ce que nous avons besoin de comprendre relativement au harcèlement et à la violence sexuelle dans un contexte militaire. Je pense qu'il est important de savoir et de se rappeler que les institutions militaires ne sont pas sans distinction de sexe. Ce sont des institutions profondément genrées et très masculinisées. Les Forces armées canadiennes, comme d'autres organisations militaires, s'adonnent depuis longtemps à la marginalisation des femmes et à leur intégration sélective, et elles discriminent implicitement et explicitement les femmes tout en résistant à leur intégration complète.

C'est une longue tradition qu'il faut modifier. Même si toutes les barrières juridiques qui empêchaient l'entière inclusion et participation des femmes dans les forces armées ont été supprimées en 1989, les obstacles sociaux et culturels demeurent inchangés. Ils comprennent des croyances bien ancrées que de « vrais soldats » incarnent les caractéristiques typiques associées à la masculinité. Cela se caractérise dans l'opposition hiérarchique à celles associées à la féminité. Des chercheurs, tant au sein du ministère de la Défense qu'à l'extérieur, ont montré à maintes reprises que l'idéal du soldat demeure ancré dans le militaire de combat masculinisé.

Il existe aussi des composantes structurales plus générales des militaires qui créent un environnement propre à inciter au harcèlement sexuel et à la violence. Il suffit de noter l'accent sur l'uniformité, la hiérarchie, l'obéissance, ainsi que la loyauté envers le groupe et la mission, qui doivent passer avant l'amourpropre. C'est donc la construction genrée des compétences du soldat et les caractéristiques structurelles des institutions militaires qui font en sorte qu'elles sont plus exposées au harcèlement et à la violence sexuels systématiques. Je pense que ce sont ces deux caractéristiques qui doivent changer en vue de modifier l'institution. Il ne suffit pas de mettre l'accent sur des changements de comportement ou sur le fait de recruter davantage de femmes.

Comme deuxième point, j'aimerais parler de la façon dont les institutions militaires évoluent. Au cours des dernières décennies au Canada, le changement a essentiellement vu le jour en raison de pressions externes provenant des médias, du système

Operation HONOUR, the military, while responding to an external report, has in essence tried to reform itself. It has implemented many of the recommendations of the Deschamps report, but it has failed to fully implement one of the key recommendations, and that is the creation of a truly independent accountability centre. What we now have in place is the Sexual Misconduct Response Centre, which, yes, is outside of the chain of command, but it is still part of DND. It offers important services, but its primary focus is on creating better supports for victims and survivors of military sexual violence, but not on holding the institution accountable.

In my opinion, there needs to be external oversight and evaluation of the efforts that have been developed to address sexual misconduct in the Canadian Armed Forces. To my knowledge, there has been no independent evidence-based research conducted on the various initiatives that have taken place as part of Operation HONOUR to assess their efficacy. Furthermore, there has been no progress report on Operation HONOUR since the release of the third report in April of 2017, though I expect two reports will come out over the next couple of weeks, as they were asked for in the new frag order of March 5.

In addition to better external oversight and assessment of progress, what is needed, in my opinion, is also to provide more resources and personnel across the Canadian Armed Forces for the implementation of Operation HONOUR. In my work with the military, I noticed that dealing with Operation HONOUR-related activities was often added to people's regular workloads, there was a lack of expertise on gender and sexual violence issues, and other more pressing operational issues tended to take priority.

In conclusion, I want to say that there have been many useful initiatives developed as part of Operation HONOUR, but that without sufficient resources, expertise and personnel, that is, with the necessary support to actually implement Operation HONOUR, and without sufficient oversight from external forces, I don't think it is possible to ensure deeper change.

Thank you.

The Chair: Thank you.

Nancy Taber, Associate Professor, Department of Undergraduate and Graduate Studies in Education, Brock University, as an individual: Thank you for the opportunity to discuss sexual harassment and violence in the Canadian Armed

juridique et de la société civile. Pour ce qui est de l'opération HONOUR, les militaires, même s'ils réagissent à un rapport externe, ont essentiellement essayé d'être à la source du changement. Ils ont mis en œuvre bon nombre de recommandations du rapport Deschamps, mais ils n'ont pas adopté une des recommandations clés, c'est-à-dire la création d'un centre de responsabilité véritablement indépendant. Les militaires ont plutôt mis en place le Centre d'intervention en matière d'inconduite sexuelle qui, je l'admets, ne fait pas partie de la chaîne de commandement, mais il fait toujours partie du ministère de la Défense. Le centre offre d'importants services, mais il met essentiellement l'accent sur la création de meilleurs appuis pour les victimes et les survivants de violences sexuelles militaires sans toutefois exiger de cette institution qu'elle rende des comptes.

À mon avis, il faut une surveillance externe ainsi que l'évaluation des efforts qui ont été déployés pour régler le problème d'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes. À ma connaissance, il n'y a eu aucune recherche indépendante axée sur des données probantes de menée sur les diverses initiatives qui ont eu lieu dans le cadre de l'opération HONOUR pour en évaluer son efficacité. En outre, il n'y a eu aucun rapport d'étape sur l'opération HONOUR depuis la publication du troisième rapport en avril 2017, bien que je m'attende à ce que deux rapports soient publiés au cours des prochaines semaines, puisque la demande en a été faite dans le nouvel ordre fragmentaire du 5 mars.

En plus d'une meilleure surveillance extérieure et de l'évaluation des progrès, je pense qu'il est aussi nécessaire de fournir davantage de ressources et de personnel dans l'ensemble des Forces armées canadiennes pour la mise en œuvre de l'opération HONOUR. Dans mon travail auprès des militaires, j'ai remarqué que les activités liées à l'opération HONOUR étaient souvent ajoutées à la charge de travail habituelle du personnel, qu'il y avait un manque de connaissances des enjeux liés au genre et à la violence sexuelle, et que d'autres questions opérationnelles plus urgentes avaient tendance à obtenir la priorité.

En conclusion, j'aimerais dire que de nombreuses initiatives utiles ont été établies dans le cadre de l'opération HONOUR, mais qu'à défaut de ressources, d'expertise et de personnel suffisants, c'est-à-dire sans l'appui nécessaire pour réellement mettre en œuvre l'opération HONOUR, et sans la surveillance externe suffisante, je ne pense pas qu'il soit possible d'apporter des changements en profondeur.

Merci.

La présidente : Merci.

Nancy Taber, professeure agrégée, Département des études de premier cycle et de cycles supérieurs en éducation, Université Brock, à titre personnel : Je vous remercie de me donner l'occasion de discuter de la violence et du harcèlement Forces. I think it's an important issue, as does everyone in this room, and I welcome the opportunity to speak about it. I had hoped to make it to Ottawa, but circumstances have kept me in St. Catharines, so I'm pleased to attend via video conference today.

I am certain everyone is well aware of the Deschamps report and also the Statistics Canada report. I don't want to reiterate those results.

I want to briefly mention, as did Dr. Eichler, the large body of academic research that has related findings in that there is an embedded ideology of a warrior narrative in policies and practices. This ideology prevails in the militarized hypermasculine culture, which values violence, toughness and heteronormativity, with a dichotomy of protector versus protected, masculine men versus feminized women and friend versus foe. Those who are perceived to fit into the former categories are typically privileged, while those in the latter are often denigrated.

Some might argue that the military needs violent and tough men in order to achieve its aims, but research demonstrates that military members can be resilient and capable without glorifying violence or engaging in discriminating and harassing behaviour. I'm not arguing that all men are predators and all women victims — far from it — but that there are certain forms of masculinity that are organizationally privileged and that the sexualized culture of the CAF is one that is beneficial neither to mission success nor to the well-being of CAF members.

In my remarks, I focus on CAF policies and ways to create a gender-equitable organization with the aim of supporting cultural change. Due to time limits, I will highlight only key points in key documents. As the problems have been well documented, my comments centre on recommendations for change as opposed to reviewing the research itself, but I can point anyone to research if they would like to see it. In particular, I published two recent 2018 documents in *Critical Military Studies* and the *Journal of Military Veteran and Family Health* on the experiences of men and women in the Canadian Forces with respect to policies, sexual harassment and sexual assault.

Although Deschamps made recommendations to revise the CAF policies, several were not taken into account. I would like to highlight those because I think they are crucial in order to make change.

sexuel dans les Forces armées canadiennes. Je pense que, comme toutes les personnes présentes ici, c'est un sujet d'importance et je suis heureuse de pouvoir en parler. J'aurais aimé pouvoir me rendre à Ottawa, mais les circonstances ont fait en sorte que j'ai dû rester ici, à St. Catharines. Je suis toutefois heureuse de pouvoir témoigner par vidéoconférence aujourd'hui.

Je suis certaine que vous connaissez très bien le rapport Deschamps ainsi que celui de Statistique Canada. Par conséquent, je ne vais pas vous rappeler ces résultats.

J'aimerais, comme l'a fait la professeure Eichler, mentionner brièvement la vaste série de recherches universitaires dans laquelle se trouvent des résultats semblables, qui indiquent qu'il y a une idéologie du guerrier ancrée dans les politiques et les pratiques. Cette idéologie a préséance dans la culture militarisée hypermasculine, qui met l'accent sur la violence, l'endurance et l'hétéronormativité, tout en présentant une dichotomie entre celui qui protège et celui qui est protégé, les hommes d'allure masculine par rapport aux femmes d'allure féminine, et l'ami contre l'ennemi. Ceux qui sont perçus comme faisant partie du groupe des amis sont typiquement privilégiés, tandis que ceux faisant partie du groupe des ennemis sont souvent dénigrés.

Certains diront que les militaires ont besoin d'hommes violents et durs afin d'atteindre leurs objectifs, mais la recherche démontre que les membres des forces armées peuvent être résilients et compétents sans glorifier la violence ni s'adonner à des comportements discriminatoires ou de harcèlement. Je ne dis pas que tous les hommes sont des prédateurs et toutes les femmes des victimes — loin de là — mais il y a certaines formes de masculinité, qui sont privilégiées par l'organisation et que la culture sexualisée des FAC fait en sorte que cela ne profite ni à la réussite de la mission ni au bien-être des membres.

Dans mes observations, je mets l'accent sur les politiques des FAC et les façons de créer une organisation équitable pour les deux sexes tout en appuyant les changements culturels. En raison des contraintes de temps, je vais uniquement présenter les points clés des principaux documents. Puisque les problèmes ont été bien documentés, mes propos porteront essentiellement sur des recommandations en vue de changements plutôt que d'examiner les résultats des recherches en tant que telles. Toutefois, je peux quand même vous aiguiller vers des documents de recherche si cela vous intéresse. Plus particulièrement, j'ai publié deux documents en 2018 dans les publications *Critical Military Studies* et *Journal of Military Veteran and Family Health* sur les expériences des hommes et des femmes dans les Forces armées canadiennes en ce qui touche les politiques, ainsi que le harcèlement et les agressions sexuelles.

Même si Deschamps a fait des recommandations pour réviser les politiques des FAC, bon nombre d'entre elles n'ont pas été retenues. J'aimerais en faire un survol, parce que je pense qu'elles sont cruciales pour permettre d'apporter un changement.

For instance, in the 2017 revision of DAOD 5012-0, Harassment Prevention and Resolution and the associated set of instructions, the definition of harassment was not changed to eliminate the wording "directed at" and "offensive to."

**The Chair:** Dr. Taber, could I ask you just to slow down? They are trying to translate as you go.

**Ms. Taber:** Absolutely. That was slow for me. Just to let you know, I was trying. I will slow down further.

Therefore, any behaviour not directed at a particular person, such as a sexual joke, would not be considered harassment. If behaviour were specifically targeted at someone, such as using a pejorative term, but they did not take offence, then it would not be harassment under the definition, even if someone within hearing distance was offended. There is a requirement that the person conducting the behaviour knew or ought to have reasonably known it would cause offence or harm. This is problematic in an organization with a sexualized environment where behaviour may be deemed to be acceptable, even if it is inappropriate.

An additional category was added to the definition in 2017 in that harassment must be a series of incidents or one severe incident that had lasting impact on that individual, indicating that one non-severe incident would not constitute harassment even if it were inappropriate.

These limits on the definition of harassment should be removed.

There is no definition of sexual harassment or sexual assault in the policy, no recognition of the role of consent, and no description in the definition of adverse personal relationships that recognizes the effect of the CAF's hierarchical structure outside direct reporting relationships, despite these recommendations being made by Deschamps. This lack of clarity ignores the importance of gender and power, and, as Dr. Eichler explained, gender is the crucial aspect that we need to keep at the forefront.

There is also no unified policy dealing with sexual harassment and sexual assault, which would help provide clarity in definitions and procedures as well as demonstrate the ways in which these behaviours are connected.

If the problem is a sexualized culture, which is recognized in Operation HONOUR, then it is incomprehensible why the policies ignore the importance of gender. Operation HONOUR

Par exemple, dans la révision de 2017 de la DOAD 5012-0, Prévention et résolution du harcèlement, et des instructions connexes, la définition du harcèlement n'a pas été changée pour éliminer le libellé « d'une personne envers une autre personne ».

La présidente : Madame Taber, puis-je vous demander de ralentir? Les interprètes traduisent vos paroles au fur et à mesure.

**Mme Taber :** Bien sûr. C'était lent pour moi. Je veux tout simplement vous dire que j'essayais de ralentir. Je vais essayer de faire mieux.

Par conséquent, tout comportement qui ne vise pas une personne en particulier, comme dans le cadre d'une blague de nature sexuelle, ne serait pas considéré comme du harcèlement. Si le comportement visait précisément une personne, comme lors de l'emploi d'un terme péjoratif, mais que la personne ne se sent pas offensée, cela ne serait pas considéré comme du harcèlement au terme de la définition, même si quelqu'un qui l'entendait pouvait s'en offenser. Le règlement exige que la personne à qui on reproche le comportement savait ou aurait dû raisonnablement savoir que cela pourrait offenser ou causer du tort. C'est problématique dans une organisation où l'environnement sexualisé fait en sorte qu'un certain comportement pourrait être jugé acceptable, même s'il est inapproprié.

Une catégorie supplémentaire a été ajoutée à la définition en 2017, à savoir que le harcèlement doit être constitué d'une série d'incidents ou d'un incident ayant un impact durable sur la personne visée, de sorte qu'un incident non sévère ne constituerait pas du harcèlement même s'il s'agissait d'un comportement inapproprié.

Ces limites à la définition du harcèlement devraient être supprimées.

Il n'y a aucune définition de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle dans la politique, aucune reconnaissance du rôle du consentement, et aucune description dans la définition de relations personnelles indésirables qui reconnaît les effets de la structure hiérarchique des FAC à l'extérieur des relations de rapports directs, même si cela a été recommandé dans le rapport Deschamps. Ce manque de clarté ne tient pas compte de l'importance du genre et du pouvoir et, comme Mme Eichler l'a expliqué, le genre est la composante cruciale qu'il ne faut jamais oublier.

Il n'existe aussi aucune politique cohérente portant sur le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle, ce qui pourrait améliorer la clarté dans les définitions et les procédures en plus de donner une indication de la façon dont ces comportements sont reliés.

Si le problème découle d'une culture sexualisée, qui est la culture reconnue dans l'opération HONOUR, il est alors incompréhensible que les politiques ignorent l'importance du

defines inappropriate sexual behaviour, as does some related training. This should be reflected in a unified policy that recognizes the importance of gender and outlines the connections between gender discrimination, sexual harassment and sexual assault.

Additionally, instead of decreasing the use of alternate dispute resolution, or ADR, as recommended by Deschamps, it has been increased in the policies. Self-help and ADR are privileged, with no recognition of the difficulties of doing so in a male-dominated hierarchical organization with a sexualized culture, wherein certain ranks have formal power over others, but also informal power in that those who challenge this culture may experience ostracism and a negative impact on their careers. Additionally, it places the onus to address sexual harassment on individuals in discrete cases instead of on the need for the organization to take action and engage in cultural change. These limits of ADR should be recognized and addressed in the policies.

Policies on sexual harassment and sexual assault are connected to policies that may appear to be gender neutral in that, on paper, women are purportedly equal to men, with the same opportunities and responsibilities. However, what is required is gender equity in that women's issues, which I would argue are everyone's issues but disproportionately affect women due to their greater propensity to engage in caring labour, are taken into consideration.

Structural changes are required to make the CAF more family-friendly and to push back against the belief in culture, policies and practices that members must be dedicated to the military above all else 24-7 for the entirety of their careers.

For instance, the soldier-first principle that members must always be mentally, physically, professionally and personally able to deploy at short notice should be reconsidered. Women and men with young children, particularly dual-career couples, should be able to opt out of this policy if they so wish for limited time periods with no negative career implications. The use of terms such as "unfit" and "sick leave" for women who are pregnant and healthy should be reconsidered. These women are not unfit but simply need medical care and time off from the soldier-first principle. Men should be encouraged, in policy and in practice, to take parental leave.

genre. L'opération HONOUR définit les comportements sexuels inappropriés, comme on le fait dans certaines formations connexes, mais le tout devrait se retrouver dans une politique uniformisée qui reconnaît l'importance du genre et définit les liens entre la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

En outre, plutôt que d'avoir moins recours au mode alternatif de règlement des conflits, ou MARC, comme il est recommandé dans le rapport Deschamps, c'est le contraire qui se passe dans les politiques. On privilégie plutôt l'auto-assistance et le recours au MARC sans reconnaître les difficultés liées à ces processus dans une organisation hiérarchique à dominance masculine où la culture est sexualisée, et où certains grades ont un pouvoir officiel sur d'autres membres, mais également des pouvoirs non officiels qui font en sorte que ceux qui remettent en cause cette culture peuvent faire l'objet d'ostracisme et subir des impacts négatifs dans leur carrière. Par ailleurs, cela oblige les particuliers à soulever des questions de harcèlement sexuel lorsqu'il s'agit de situations délicates plutôt que d'obliger l'organisation à prendre des mesures et à s'engager dans un changement de culture. Il faudrait reconnaître les limites du MARC et modifier les politiques en conséquence.

Les politiques sur le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle sont liées à des politiques en apparence non sexistes puisque, sur papier, on prétend que les femmes sont égales aux hommes et qu'elles ont les mêmes possibilités et responsabilités. Toutefois, il faut obtenir l'équité entre les genres et il faut que les questions touchant les femmes — qui selon moi touchent tout le monde, sauf que les femmes en subissent les conséquences de façon disproportionnée puisqu'elles sont plus susceptibles de faire preuve de bienveillance — soient prises en compte.

Il faut apporter des changements au sein des FAC afin qu'elles soient davantage axées sur la famille et d'aller à l'encontre de la culture, des politiques et des pratiques qui incitent les membres à se dévouer aux militaires d'abord et avant tout 24 heures par jour, 7 jours par semaine, pour l'ensemble de leur carrière.

Par exemple, le principe du soldat d'abord selon lequel les membres doivent toujours être prêts mentalement, physiquement, professionnellement et personnellement à être déployés dans les plus brefs délais devrait être repensé. Les femmes et les hommes qui ont de jeunes enfants, surtout lorsque les deux parents travaillent, devraient pouvoir être exempts de l'application de cette politique s'ils le souhaitent pour des périodes de temps limitées sans que cela nuise à leur carrière. Il faudrait également cesser d'utiliser des termes comme « inapte » et « en congé de maladie » pour des femmes qui sont enceintes et en santé. Ces femmes ne sont pas inaptes, mais ont simplement besoin de soins médicaux et d'être exemptées du principe du soldat d'abord. Les hommes devraient être encouragés, en politique et en pratique, à prendre un congé parental.

Daycare centres that are more conducive to military hours and to deployment and requirements such as shift work, working unexpectedly past normal hours or being called in at short notice should be established on or near bases. Flexible working arrangements could be considered, such as occasional telecommuting for occupations able to do so and possible job sharing. Posting should be reconsidered to determine whether frequent moves are occupationally required. Some of these recommendations may be perceived as anathema to military service, but in the 21st century, the CAF should be able to reconsider how it operates and how it structures its members' service.

In conclusion, revising policies as I outlined is a crucial yet insufficient step. The leadership must ensure that policies are reflected in organizational practices and values. Educational initiatives must address the importance of engaging with gender in a critical transformative way that is intended to change organizational culture. Most importantly, whether we're talking about sexual discrimination, harassment or assault, gender discrimination, sexual harassment and sexual assault are interconnected. You can't look at one without looking at all three if we hope to make change. An organization that is gender equitable is one that will have decreased incidents of sexual harassment and sexual assault. By revising policies and practices as I have outlined, the CAF can better work toward eliminating its sexualized, militarized hyper-masculine culture.

Thank you.

The Chair: Thank you very much.

Stéfanie von Hlatky, Associate Professor, Centre for International and Defence Policy, Queen's University, as an individual: I'm calling in from Queen's University in Kingston. I am Associate Professor of Political Studies and Director of the Centre for International and Defence Policy, where we have a gender lab and conduct research on issues such as the one that you have decided to study, sexual violence in the Canadian Armed Forces, along with a broader study in sexual violence in other security organizations in Canada.

There have been a lot of changes in the past few years. With the few minutes that I have with you today, I want to highlight some areas where I think there has been some improvement, even if marginal, and identify some gaps and some areas for further improvement, relating that to both the data that has been provided publicly and my own research.

One of the main points I want to make is that the evidence base for Marie Deschamps' findings and the 10 recommendations is quite solid. Not only do we have the 700 interviews that were conducted in the context of this report and

Il faudrait ouvrir, sur les bases ou à proximité, des garderies adaptées aux heures des militaires, à leur déploiement et aux exigences comme le travail par équipe, le travail qui se prolonge sans préavis au-delà des heures normales ou les rappels au travail à la dernière minute. Il faudrait songer à des conditions de travail souples, comme le télétravail occasionnel pour les occupations qui s'y prêtent et aussi le partage des emplois. Il conviendrait également de se demander si les déplacements fréquents sont vraiment nécessaires. Certaines de ces recommandations pourraient sembler incompatibles avec le service militaire, mais au XXIe siècle, les FAC devraient pouvoir revoir leur façon de fonctionner et de structurer le service de leurs membres.

En conclusion, il est essentiel, mais insuffisant, de modifier les politiques comme je viens de le décrire. Les dirigeants doivent veiller à ce que les politiques se reflètent dans les pratiques et les valeurs organisationnelles. Les initiatives de formation doivent refléter l'importance de changer la culture de l'organisation en ce qui concerne le traitement des hommes et des femmes. Ce qui est plus important, qu'il s'agisse de discrimination, de harcèlement ou d'agressions sexuelles, la discrimination selon le sexe et le harcèlement et les agressions sexuelles sont interreliés. On ne peut traiter l'un de ces problèmes sans s'attaquer aux trois si nous espérons apporter un changement. Une organisation équitable pour les hommes et les femmes en est une où les cas de harcèlement et d'agressions sexuelles diminueront. Les FAC auront une meilleure chance d'éliminer la culture sexualisée et hypermasculine en révisant les politiques et pratiques comme je le recommande.

Merci.

La présidente : Merci beaucoup.

Stéfanie von Hlatky, professeure agrégée, Centre d'études sur la politique internationale et de défense, Université Queen's, à titre personnel : Je témoigne par vidéoconférence de l'Université Queen's à Kingston. Je suis professeure agrégée d'études sur la politique et directrice du Centre d'études sur la politique internationale et de défense, où nous avons un laboratoire de recherche sur des questions comme celles que vous avez décidé d'étudier, sur la violence sexuelle dans les Forces armées canadiennes, et, de manière plus générale, sur la violence sexuelle dans d'autres organismes de sécurité au Canada.

Il y a eu beaucoup de changements au cours des dernières années. Dans les quelques minutes dont je dispose aujourd'hui, j'aimerais souligner certains domaines où je pense qu'il y a eu des améliorations, même minimes, et mentionner les lacunes et les domaines où il faudrait plus d'améliorations, et je ferai le lien aux données publiquement disponibles et à ma propre recherche.

L'une des principales choses que je tiens à dire c'est que les preuves qui sous-tendent les constatations et les 10 recommandations de Marie Deschamps sont très solides. Non seulement il y a 700 entrevues qui ont été menées pour ce

investigation, but the Statistics Canada report that was alluded to earlier, which was released in 2016, corroborates a lot of the findings that were tabled by Deschamps.

Some of the highlights from the survey that parallel the findings of Marie Deschamps is that we find confirmation that women are more likely than men to report being sexually assaulted. It's also important to recognize that, in absolute terms, more men experience sexual violence than women. It's a good idea to perform a gender-based analysis on how survivor services are designed and delivered and not to make any assumptions in that process.

The Stats Canada survey also shows that fewer than one quarter report sexual assault and that most have opted to resolve incidents on their own. That's 43 per cent of women and 41 per cent of men. The reason people are not reporting is that they fear negative consequences if they file formal complaints. Although that was mentioned by the previous participants, I think it's worth thinking about the reality that a lot of people choose to resolve these incidents informally and to ask questions about what services are available to individuals that choose to go that route and why they choose to go that route.

Perhaps the most shocking statistic is that 79 per cent of members experienced or witnessed inappropriate sexualized behaviour in the 12 months preceding the survey. That really supports the argument for broad cultural change initially made in the Deschamps report.

Since 2015, there have been a lot of improvements that deserve to be acknowledged. The first one that I wanted to acknowledge is the accessibility of information. In the Deschamps report, if you read even the executive summary, you will see that one of the findings was that there was widespread confusion about how to access resources and tools for survivors. I do see genuine improvement in this respect — not only in terms of how the information is presented on the website of the Canadian Armed Forces but also with innovative tools like the mobile app Respect in the CAF, which was launched last year and was meant to provide research, information and tools in an accessible format.

Another area of improvement is in terms of tools and training designed for leaders and bystanders. I see that as a positive step. It is important for survivors to understand that there is a supportive environment for them and around them and that their peers and superiors are really sensitive to issues of sexual misconduct and understand how to recognize it and address it. Eliminating sexual misconduct has to be everyone's responsibility, and victim-blaming has to be completely eliminated.

rapport et cette enquête, mais en outre, le rapport de Statistique Canada qui a déjà été mentionné aujourd'hui, et qui a été rendu public en 2016, corrobore bon nombre des constatations de Marie Deschamps.

Certains des faits saillants de cette enquête qui se rapprochent des constatations de Marie Deschamps confirment que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de rapporter qu'elles ont été victimes d'une agression sexuelle. Il est important de reconnaître également que, en chiffres absolus, plus d'hommes que de femmes sont victimes de violence sexuelle. C'est une bonne idée de faire une analyse sexospécifique sur la manière dont les services sont conçus et offerts aux survivants et de ne présumer de rien pendant ce processus.

L'enquête de Statistique Canada révèle en outre que moins du quart des victimes signalent leurs agressions sexuelles et que la plupart choisissent de régler le problème par leurs propres moyens. Cela représente 43 p. 100 des femmes et 41 p. 100 des hommes. Les gens ne signalent pas les agressions parce qu'ils craignent les conséquences s'ils déposent une plainte officielle. Bien que les participants précédents l'ont mentionné, je pense qu'il est bon de réfléchir au fait que bien des gens choisissent de régler ces problèmes de manière informelle et de s'interroger sur les services disponibles aux personnes qui choisissent cette voie et sur les raisons qui les incitent à le faire.

Le plus choquant, peut-être, est que 79 p. 100 des membres ont été victimes ou témoins d'un comportement sexualisé inapproprié dans les 12 mois précédant l'enquête. Cela montre que Mme Deschamps avait raison de plaider pour un vaste changement culturel dans son rapport.

Depuis 2015, il y a eu bien des améliorations qui méritent d'être soulignées. La première concerne l'accès à l'information. Dans le rapport Deschamps, même si vous n'avez lu que le résumé, vous avez vu qu'il y a beaucoup de confusion sur la manière d'avoir accès aux ressources et aux outils pour les survivants. Je constate qu'il y a eu une nette amélioration à cet égard — non seulement dans la façon que l'information est présentée sur le site web des Forces armées canadiennes, mais aussi en raison des outils novateurs comme l'application mobile Respect dans les FAC, qui a été lancée l'an dernier et dont l'objectif est de fournir de la recherche, de l'information et des outils dans un format accessible.

Il y a également eu de l'amélioration dans les outils et la formation conçus pour les dirigeants et les témoins. C'est positif. Il est important que les survivants comprennent qu'ils ont des appuis dans leur milieu et que leurs pairs et leurs supérieurs sont réellement sensibles aux questions d'inconduite sexuelle, qu'ils savent les reconnaître et s'en occuper. L'élimination de l'inconduite sexuelle est la responsabilité de tous et il faut cesser entièrement de blâmer les victimes.

Another major area of improvement is to see that the elimination of sexual violence is a priority within the defence policy *Strong, Secure and Engaged*. The recommendations and the main initiatives that follow the Deschamps report can be found in this document. That's very important for sustainability. I sometimes worry about what will happen in terms of the pace of progress that has been made since the publication of the Deschamps report, when really engaged leaders like Rear-Admiral Bennett leave or when we have a new CDS after CDS Vance departs. For there to be sustainability, it's important to have that strong mandate. That was included in SSE, *Strong, Secure and Engaged*. I think that's important. The more these changes can be institutionalized in policy and programs, the better.

In terms of progress to be made, at the heart of the many initiatives discussed today, by me and others, is an ambitious overarching goal of cultural change. One of the enabling factors recognized by both the literature and the data collected by the Deschamps investigation and the Canadian Armed Forces is that the tolerance of misogyny and of a sexist military environment leads to harmful behaviour for both individual members of the organization and the organization as a whole. It was important for CAF leaders to recognize and acknowledge that there is indeed a problem. That was probably why that was one of the first recommendations made. We have seen similar movements in other countries, like in the United States, where some veterans took to Twitter to acknowledge their own complicity in perpetrating a misogynistic culture using the hashtag #Iwaswrong.

It was a positive step when the Chief of the Defence Staff not only acknowledged the problem but launched Operation HONOUR, which stresses the importance of breeding a culture of respect while pointing out that a failure to do so undermines operational effectiveness. This link between the CAF and operational effectiveness seems to be the dominant hook not only in terms of Operation HONOUR but in terms of promoting the integration of women more broadly. You see this as a rationale for recruitment efforts, retention efforts and the integration of women in the CAF.

I can get into the reasons why I think we must be cautious about this rationale, but I'm also really aware that there is a pragmatic need to use arguments that are going to resonate with the target audience of these initiatives. I recognize the tension there.

Le fait que l'élimination de la violence sexuelle soit une priorité dans la politique de défense du Canada intitulée Protection, Sécurité, Engagement constitue un autre point d'amélioration. Les recommandations et les initiatives principales qui ont suivi le rapport Deschamps se trouvent dans ce document. C'est très important pour assurer une pérennité. Parfois, je m'inquiète de ce qui se produira relativement à la cadence des progrès déjà réalisés depuis la publication du rapport Deschamps, car des dirigeants bien engagés comme le contre-amiral Bennett ou le chef d'état-major Vance vont partir un jour. Pour que la démarche s'inscrive dans la durée, il est important de se doter d'un mandat solide. Ce mandat était compris dans la politique de défense du Canada. J'estime que c'est important. Plus les changements peuvent être institutionnalisés dans les politiques et les programmes, mieux en sera la situation.

Pour ce qui est des progrès réalisés, au cœur des nombreuses initiatives discutées aujourd'hui, que ce soit par moi ou les autres, on constate un objectif prédominant de changement culturel. L'un des facteurs habilitants reconnus tant dans la documentation que dans les données recueillies par l'enquête Deschamps et les Forces armées canadiennes est en fait la tolérance à la misogynie et un climat militaire sexiste qui mène à des comportements nuisibles tant pour les membres individuellement que pour l'organisation en entier. Il est important que les dirigeants des Forces armées canadiennes admettent qu'il y a effectivement un problème. C'est probablement la raison pour laquelle on le retrouve dans les premières recommandations. Nous avons constaté des mouvements similaires dans d'autres pays, comme aux États-Unis où certains anciens militaires ont reconnu sur Twitter avoir été complices d'une culture misogyne en employant le mot-clic #Iwaswrong, ou j'avais tort.

Il s'agit d'un bon pas en avant que de voir le chef d'état-major reconnaître non seulement le problème mais également lancer l'opération HONOUR, qui met l'accent sur l'importance de favoriser une culture de respect tout en soulignant qu'en l'absence de cette culture, l'efficacité opérationnelle s'en trouvera minée. Le lien entre les Forces armées canadiennes et l'efficacité opérationnelle semble être un thème dominant non seulement relativement à l'opération HONOUR mais également dans la promotion en général de l'intégration des femmes. Vous constaterez que cela justifie les efforts de recrutement et de rétention ainsi que l'intégration des femmes au sein des Forces armées canadiennes.

Je pourrais vous expliquer les raisons pour lesquelles l'on doit se montrer prudents par rapport à cette justification, mais j'ai aussi conscience du fait qu'on doive adopter une attitude pragmatique en avançant ce type d'arguments qui vont interpeler le public cible de ces initiatives. Je reconnais qu'il y a ici une tension.

Relatedly, another area where further improvement will be needed is in terms of women's representation and integration. There has been only a modest increase in the number of women in the CAF, if we look at the last decade. As the Deschamps reports notes, it's important to better integrate women into the military and to get more women into positions of leadership to effect change. This is a long-term goal, so I think it's normal that we're not seeing really dramatic short-term results. Still, I think we should be very cautious about focusing on women's integration as one of the remedies for a problematic working environment.

My remarks are also informed by research I have conducted in the context of a NATO science for peace and security grant, where I was able to study how military organizations approach the issue of sexual violence. One of the main findings from this study was that we rightfully place a lot of scrutiny on military organizations, but civilian defence institutions, where a culture of misogyny may also be present, are very often absent from those discussions. As we talk about leadership, training and survivor support services in the CAF, I would hope we might also take a look at DND as a whole. Very often, scandal is the impetus for change and scrutiny, but it need not be the case. It could be done just out of sheer due diligence.

Another finding from this project is tied to the connection between internal and external dynamics within the CAF. "Internal" refers to the CAF as an organization, and "external" refers to the activities our forces perform abroad. Canada is actively promoting diversity, the eradication of sexual violence and the increased participation of women in the military in international fora through its missions and operations in other countries, so we have to make sure our own house is in order when promoting those types of objectives abroad. We tend to separate the internal and external dimensions, but I think they are quite linked. The CAF's credibility on the world stage depends on its ability to get this right: to eradicate sexual misconduct within its ranks and to further the integration of women and other under-represented groups. But this cannot be fully achieved without the broad cultural change that the Deschamps report called for.

Thank you.

Dans un même ordre d'idées, une amélioration sera également apportée du fait que l'on cherche à accroître la représentation et l'intégration des femmes. Il n'y a eu qu'une hausse modeste du nombre de femmes au sein des Forces armées canadiennes au cours de la dernière décennie. Comme il est indiqué dans le rapport Deschamps, il est important de mieux intégrer les femmes dans l'armée, et de faire en sorte qu'il y en ait davantage qui occupent des postes de direction de façon à influencer un changement. Il s'agit d'un objectif à long terme, par conséquent je crois qu'il est normal que nous ne constations pas vraiment de résultats criants à court terme. J'estime néanmoins que nous devrions nous montrer prudents en mettant l'accent sur l'intégration des femmes dans une optique de solution à un milieu de travail problématique.

Ma déclaration se basait également sur une étude que j'ai réalisée grâce à une bourse de l'OTAN sur la science de la paix et de la sécurité. Dans le cadre de ces travaux, j'ai été en mesure d'étudier la façon dont les organisations militaires envisagent la question de la violence sexuelle. L'une de mes principales constatations portait sur le fait que l'on examine de près les organisations militaires, et à juste titre, mais au détriment des organisations civiles de défense, où une culture de misogynie peut également être présente. Malheureusement, ce problème n'est pas souvent inclus dans les discussions. Lorsqu'il s'agit de leadership, de formation et de services de soutien aux survivantes au sein des Forces armées canadiennes, j'espère que l'on va également se pencher sur l'ensemble du ministère de la Défense nationale. Bien souvent, le scandale motive un changement et mène à un examen attentif, mais cela ne devrait pas être le cas. Cela devrait être fait par pur souci de diligence raisonnable.

Dans le cadre de mon projet, j'ai établi un lien entre les dynamiques internes et externes des Forces armées canadiennes. Par « interne », je fais référence aux Forces armées canadiennes à titre d'organisation, et par « externe » j'entends les activités réalisées par nos forces à l'étranger. Le Canada fait activement la promotion de la diversité, de l'éradication de la violence sexuelle et d'une participation accrue des femmes au sein de l'armée, et ce, à l'échelle internationale par l'entremise de ses missions et de ses opérations dans d'autres pays. Par contre, nous devons veiller à ce que nos propres affaires soient en ordre pour faire la promotion de ces types d'objectifs à l'étranger. Nous avons tendance à faire une distinction entre les dimensions internes et externes, mais à mon avis elles sont étroitement liées. La crédibilité des Forces armées canadiennes sur la scène internationale dépend de sa capacité de bien faire les choses, à savoir d'éradiquer l'inconduite sexuelle dans ses rangs et de faire avancer l'intégration des femmes et des autres groupes sousreprésentés. Or, cela ne se produira pas sans le vaste changement culturel réclamé dans le rapport Deschamps.

Merci

**The Chair:** Thank you very much. We'll now move to questions, beginning with a deputy chair.

[Translation]

**Senator Dagenais:** I would like to thank our guests, particularly Colonel Drapeau, whose very relevant press statements I have followed for quite some time.

It is obvious that the current police and military court system must be put aside to make the fight against sexual assault in the Armed Forces more decisive than it has been for the past 20 years. Colonel Drapeau, how do we explain why the military has been so reluctant to use normal channels in the Canadian justice system to lay charges?

Col. Drapeau: I do not know the answer to that question. I have noted like you that there is great reluctance to avoid losing control. The Armed Forces took charge of the sexual assault file in 1998, when newspapers at the time were reporting cases of sexual assault which called into question the decision to entrust the military with this file. The Armed Forces took on this responsibility because they were able to convince your predecessors that they were capable of providing better justice, delivered more promptly and with more situational awareness for members of the Armed Forces. Thirty years later, we have realized that things certainly didn't go better. We now have proof that indicates that sexual misconduct in the Armed Forces is still prevalent and deeply ingrained.

Our current system wasn't designed for dealing with crimes against society and against individuals. The military courts used for dealing with cases of sexual assault are disciplinary courts. Military police is present to ensure good discipline and good conduct for members of the Armed Forces. It is not familiar with the investigation methods that all police forces use to prosecute and consider crimes and it has no experience with them. As a result, we are still facing difficulties. I do not believe that the solution is to keep the current system. The Armed Forces are known for wanting to retain control over all the aspects that help to uncover and prosecute crimes, and they are jealously guarding this area of jurisdiction.

**Senator Dagenais:** Would it be possible to create a different mechanism that will provide swifter justice for victims and bring about change?

**Col. Drapeau:** We have a system for civil justice that works. We have courts and police services that have experienced special brigades. Some people have spent their entire careers prosecuting and investigating sexual crimes. Why is it that in small municipalities, whether at Gagetown, Petawawa or Edmonton, military garrisons seek police forces that have disciplinary

La présidente : Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer aux questions, en commençant par le vice-président.

[Français]

Le sénateur Dagenais : Je remercie nos invités, en particulier le colonel Drapeau, dont je suis depuis longtemps les interventions toujours très pertinentes dans les médias.

Il est évident que, en ce qui a trait au système actuel de police et au tribunal militaire, on doive mettre ce système de côté afin que la lutte contre les agressions sexuelles au sein des forces armées soit plus décisive que ce que nous voyons depuis 20 ans. Colonel Drapeau, comment explique-t-on autant de réticence chez les militaires à recourir aux canaux normaux de la justice canadienne lorsqu'il s'agit de porter des accusations?

Col Drapeau: Je n'ai pas de réponse à cette question. Je constate comme vous qu'il y a une résistance acharnée pour éviter de perdre le contrôle. Les forces armées ont obtenu le contrôle du dossier des agressions sexuelles en 1998, alors que les journaux de l'époque dénonçaient des cas d'agressions sexuelles qui remettaient en question la décision de confier ce dossier aux militaires. Elles ont assumé cette responsabilité, car elles ont réussi à convaincre vos prédécesseurs qu'elles étaient capables d'assurer une meilleure justice, plus prompte et peutêtre plus situationnelle envers les membres des forces armées. Après 30 ans, on arrive à la conclusion que les choses ne fonctionnent certainement pas mieux. On a maintenant des preuves à l'appui qui nous indiquent que le climat d'inconduite sexuelle dans les forces est toujours prévalent et très ancré.

On demeure avec un système qui n'a jamais été désigné pour traiter des crimes contre la société et contre l'individu. Les tribunaux militaires utilisés pour traiter les cas d'agressions sexuelles sont des tribunaux disciplinaires. La police militaire est là pour assurer la bonne discipline, la bonne conduite des membres des forces armées. Elle n'a pas l'expérience ni la familiarité avec les méthodes d'enquête que tous les corps de police utilisent dans la poursuite et l'examen de ces crimes, avec pour résultat que nous continuons à avoir des difficultés. Je ne crois pas que la solution soit de continuer avec le système actuel. Les forces armées sont reconnues pour vouloir garder un contrôle sur tous les éléments qui contribuent à la détection et à la poursuite d'un crime, et elles gardent jalousement ce champ de compétence.

Le sénateur Dagenais : Serait-il possible de créer un mécanisme différent qui serait plus expéditif pour les victimes et qui pourrait apporter un changement?

Col Drapeau: Nous avons un système de justice en justice civile qui fonctionne. Nous avons des tribunaux et des corps policiers qui ont des brigades spéciales expérimentées. Certains passent leur carrière entière à faire des poursuites, des investigations de crime d'ordre sexuel. Pourquoi, dans les petites municipalités, dans une garnison des forces armées, que ce soit à

training, and their members do not reside permanently on site and are constantly transferred? It is difficult to train and retain such expertise on site. The number of sexual assault cases in the Armed Forces is not so high. Cases are few and far between so military police forces do not have experience. And if they have had experience, they lose it as soon as members are transferred and then they have to start again from scratch. The four military judges do not have this experience. They may hear a sexual assault case once every two or three years. They do not have the training that civil judges have either.

All of this is combined with an Armed Forces sentencing system that is not adapted to this type of crime since a reprimand would not be the type of penalty a civil court would impose. They could impose a fine, but we have seen courts martial that are called on to hear sexual crimes and that transform these crimes into a disciplinary offence, namely individuals are convicted of "conduct to the prejudice of good order and discipline." So the person is downgraded or reprimanded or something to that effect, which has absolutely nothing to do with the type of sentence that a civil court would pronounce if that person were accused and found guilty of such a crime. As a result, victims do not believe that the military and military justice system take their cases seriously, and the accused comes out on top in the sentencing.

**Senator Dagenais:** My next question is for Ms. Taber. Ms. Taber, do you believe, after all the initiatives that have been taken over the past 20 years, and based on the findings of your research, that it is still possible to create a new internal plan to seriously frame and lead the files against sexual harassment? Is this not just delaying once again the search for a real solution? Should we not establish a system that would be credible and provide support to victims?

# [English]

**Ms. Taber:** Thank you. That's a great question. I would say yes. Perhaps I'm an eternal optimist, but even looking at the changes that have happened since 2015, although they largely have been in many ways externally forced, as discussed earlier, the key is looking at how everything interacts. Although I focused on the micro of the policy, because I think it's really important to discuss the importance of gender and keep that at the forefront, we also need to look at how all the systems work together.

Although we can create a new internal mechanism to deal with sexual harassment, it cannot be successful unless we're also engaging in making the CAF a more gender-equitable place and Gagetown, à Petawawa ou à Edmonton, veut-on aller chercher un corps de police dont la formation est disciplinaire, dont les membres ne sont pas sur place de façon permanent et sont mutés constamment? Il est difficile de former et de garder cette expertise sur place. Le nombre d'agressions sexuelles dans les forces n'est pas aussi grand. Il y en a ici et là, donc les corps de polices militaires n'ont pas cette expérience. S'ils l'ont déjà eue, elle est perdue aussitôt que les membres sont mutés et tout est à recommencer. Les quatre juges militaires n'ont pas cette expérience. Chacun entendra un procès d'agression sexuelle aux deux ou trois ans. Ils n'ont pas la formation des juges civils non plus.

Tout cela est combiné au système de sentences au sein des forces armées, qui n'est pas adaptable à ce genre de crime, car une réprimande ne fait pas partie de l'éventail des peines qu'une cour civile imposerait. Il pourrait s'agir d'une amende peut-être, mais on voit des cours martiales qui sont appelées à juger des crimes d'ordre sexuel et qui transforment un crime en une offense disciplinaire, à savoir une « conduite préjudiciable au bon ordre et à la discipline ». Alors, l'individu est soit sujet à un déclassement ou à une réprimande ou à quelque chose de similaire qui n'a absolument rien à voir avec le genre de sentence qu'un tribunal civil aurait donnée à cette personne accusée et trouvée coupable. Le résultat est que les victimes ne pensent pas que les militaires et le système de justice militaire prennent la chose au sérieux, et l'avantage est donné à l'accusé quant à la sentence.

Le sénateur Dagenais: Ma prochaine question s'adresse à Mme Taber. Madame Taber, croyez-vous, après toutes les initiatives qui ont été prises depuis 20 ans et en fonction des constatations qui découlent de vos recherches, qu'il est encore possible de créer à l'interne un nouveau plan qui encadrerait sérieusement la lutte au harcèlement sexuel? N'est-ce pas reporter, encore une fois, la recherche d'une vraie solution? Est-ce qu'on peut mettre en place quelque chose qui serait crédible et qui apporterait un soutien aux victimes?

# [Traduction]

Mme Taber: Merci. C'est une excellente question. Je répondrais par l'affirmative. Peut-être que je suis une éternelle optimiste, même au vu des changements qui se sont produits depuis 2015, bien qu'ils ont été en majeure partie attribuables à des forces externes, comme on l'a dit plus tôt, l'objectif vise à déterminer comment tout cela interagit. J'ai surtout mis l'accent sur les microéléments de la politique, car je crois qu'il est essentiel de discuter de l'importance de la question des sexes et de faire en sorte qu'elle soit à l'avant-plan, mais nous devons également étudier la façon dont les différents éléments du système fonctionnent ensemble.

Bien que nous ne puissions pas créer de nouveaux mécanismes internes, pour s'attaquer au harcèlement sexuel, cela ne fonctionnera pas tant que nous ne faisons pas en sorte que les engaging in cultural change. Some of these we've been talking about I see as being large, macro issues, and we can engage with those macro issues by beginning at a micro level and taking the steps that have been recommended by people like Deschamps.

Did I answer your question?

[Translation]

**Senator Dagenais:** Yes. Thank you very much, madam.

[English]

**Senator Jaffer:** Thank you very much to all four of you for your presentations. They certainly have helped me in understanding the issue better. I have a number of questions. I'll start with the colonel and go to the professor on a second round.

Colonel Drapeau, you have been talking about these issues for a long time. Last October, in the CBC, you compiled a report that states that a little under one quarter of sexual assault trials in the Canadian military system have resulted in a guilty verdict. In most of these cases, the offenders were instead found guilty of disgraceful conduct. Basically it was because they were conducted within the unit, if I understand correctly, where everybody was there, so it's hard to get the witnesses and the people to come and stand up for the person who has been hurt.

You have said there should be an independent process. It seems like there is a little bit of dragging in the sense that that's not in place. Until that's in place, can you suggest what needs to happen? One of my suggestions was to have another unit look at it, but I'd like to hear your suggestion.

Col. Drapeau: My solution is simple. Turn the clock back to 1998 when section 70 of the National Defence Act said that the following four offences cannot be tried by a military tribunal if the offence takes place in Canada, and the fourth one was sexual assault. Then all of us are on the same basis, then, whether you're victimized by members of the military at a local Canadian Tire parking lot or, as it happened in Quebec City — I'm referring to footnote 11 of my paper — at the gala evening of about 1,000 people where an inebriated officer came and grabbed two of his female subordinates. He was charged with assault, as he should have been, criminal assault, but also charged simultaneously as an alternate with conduct to the prejudice of good order and discipline. He does what anybody else would in the circumstances, with the advice of counsel. He pled guilty to the second offence. I believe he was convicted and the sentence was a severe reprimand and a fine of \$2,000.

Forces armées canadiennes soient un milieu de travail plus équitable pour les femmes et que l'on ne s'engage pas dans la voie d'un changement culturel. Nous avons surtout discuté d'enjeux qui sont d'ordre macro, mais pour s'y attaquer, nous devons commencer au niveau micro et prendre les mesures recommandées par des personnes comme Mme Deschamps.

Cela répond-il à votre question?

[Français]

Le sénateur Dagenais : Oui. Merci beaucoup, madame.

[Traduction]

La sénatrice Jaffer: Je remercie tous les témoins de leurs déclarations. Cela m'a certainement aidée à comprendre mieux le sujet. J'aurais un certain nombre de questions à poser, et je vais commencer par le colonel. J'attendrai la prochaine série de questions pour m'adresser à la professeure.

Colonel Drapeau, vous parlez de ces enjeux depuis bien longtemps. En octobre dernier, CBC a fait état d'un rapport que vous avez rédigé et qui indique qu'un peu moins du quart des procès pour agressions sexuelles au sein du régime militaire canadien ont mené à un verdict de culpabilité. Dans la plupart des cas, les délinquants étaient plutôt déclarés coupables de conduite déshonorante. Essentiellement, c'est attribuable au fait que les cas ont lieu au sein de l'unité, et corrigez-moi si j'ai tort, où tout le monde est présent, et par conséquent c'est difficile d'avoir des témoins et des collègues qui veulent témoigner en faveur de la victime.

Vous avez déclaré qu'il devrait y avoir un processus indépendant. Il semble que l'on traîne de la patte, car il n'y en a pas. Jusqu'à ce que ce processus soit établi, d'après vous, que devrait-il se passer? J'avais proposé entre autres de laisser une autre unité s'en occuper, mais j'aimerais savoir si vous avez des suggestions à faire.

Col Drapeau: Ma solution est simple. Nous devrions revenir en 1998 et nous référer à l'article 70 de la Loi sur la défense nationale qui établit que quatre infractions ne peuvent être jugées par un tribunal militaire si l'infraction a eu lieu au Canada. La quatrième de ces infractions étant l'agression sexuelle. Ainsi, tout le monde serait traité sur un même pied d'égalité, que vous soyez victimisé par des membres des Forces armées canadiennes dans un stationnement du Canadian Tire local ou, comme cela s'est produit à Québec — je fais référence ici à la note de bas de page no 11 de mon document —, dans une soirée de gala regroupant environ 1 000 personnes où un officier en état d'ébriété a agrippé deux de ses subordonnées. Ce dernier a été accusé d'agression, à juste titre, voire d'agression criminelle, mais a également fait l'objet simultanément d'une accusation en alternative de comportement préjudiciable au bon ordre et à la discipline. Il a donc fait ce que n'importe qui d'autre aurait fait dans les mêmes circonstances, sur le conseil de son avocat : il a A basic question: What does a severe reprimand mean? What is the impact of it? Does it create a criminal record? The answer is no. The officer was posted away from Quebec City to Ottawa, and that is it.

Now, if you put yourself in the shoes of those two victims, two subordinate officers, and those friends and colleagues, do you truly believe that those individuals will now report the crime if they were to be subject of a crime and let the military justice system handle these offences as they were? That's the basis of it.

For as long as the military has it, and the *Code of Service Discipline* incorporates all of the Criminal Code offences and the disciplinary offences and they're coming to a single heading called "Service Offences," they're interchangeable. That's why you have disciplinary offences where somebody else was charged with disgraceful conduct, but it's a disciplinary offence.

Any other profession in Canada — be it lawyer, police officer or accountant — can face the criminal repercussion for the crime they commit — be it fraud or sexual assault — and they can also face a disciplinary mandate of their profession. That includes the judiciary.

But in the military, it's one and the same. You have a disciplinary police force, a disciplinary tribunal, a disciplinary sentencing system that tries and handles sexual assault, I think to the detriment of itself as a body, as the Canadian Armed Forces, and to the victims themselves. They do the best they can with the system they have.

The fact is you don't need to be a military person to investigate, charge and prosecute a sexual assault. That's why we have civilian tribunals and police forces in Canada with that experience, that expertise, and, more significantly independence from the chain of command. Whether you're a colonel or a private soldier, if you did the crime, it will be investigated and you will be prosecuted.

In the forces there is a fear that this may not happen and an additional fear that if you are the victim and you report the crime, which, absurdly, the person who you should be reporting the crime to is the military police, but 90 per cent of the cases it's reported to the chain of command. Your chain of command officer is maybe the very fellow who is responsible for the alleged assault. Many of those victims call me or they go to bed

plaidé coupable au deuxième chef d'accusation. Si je ne m'abuse, il a été déclaré coupable et sa peine s'est traduite par une réprimande sévère et une amende de 2 000 \$.

Une question fondamentale s'impose : en quoi consiste une réprimande sévère? Quelles sont les conséquences? Mènent-elles à un casier judiciaire? La réponse est non. L'officier en question a été transféré de la ville de Québec à Ottawa, et l'affaire a été classée.

Mettez-vous maintenant dans les souliers de ses deux victimes, deux subordonnées ainsi que dans la peau des amis et des collègues. Croyez-vous vraiment que ces personnes vont dénoncer un crime s'ils en sont victimes et laisser le système de justice militaire statuer sur ce type d'infraction? Voilà le cœur du problème.

Depuis les tout débuts, le *Code de discipline militaire* intègre toutes les infractions du Code criminel et les infractions disciplinaires sous une même catégorie appelée « Infractions d'ordre militaire ». Ces infractions sont donc interchangeables. Voilà pourquoi les infractions disciplinaires peuvent se traduire par un comportement déshonorant, mais il s'agit quand même d'une infraction disciplinaire.

Pour toute autre profession au Canada, qu'il s'agisse d'un avocat, d'un agent de police ou d'un comptable, la personne s'expose à des poursuites au pénal, par exemple en cas de fraude ou d'agression sexuelle, ainsi qu'à une mesure disciplinaire de la part de l'ordre professionnel. Cela comprend la participation du système judiciaire.

Or, dans l'armée, toutes ces infractions sont du pareil au même. Il existe une force policière disciplinaire, un tribunal disciplinaire ainsi qu'un régime de peine disciplinaire, qui juge les cas d'agression sexuelle au détriment, selon moi, de l'institution en soi, à savoir les Forces armées canadiennes, et des victimes. Ils font de leur mieux avec le système dont ils disposent.

En réalité, vous n'avez pas besoin de faire partie de l'armée pour enquêter sur un cas d'agression sexuelle, porter des accusations et intenter des poursuites. Il y a d'ailleurs des tribunaux civils et des services de police au Canada qui disposent de l'expérience et de l'expertise nécessaires. Plus important encore, ces services sont indépendants de la chaîne de commandement militaire. Que vous soyez un colonel ou un simple soldat, si vous commettez un crime, vous ferez l'objet d'une enquête et de poursuites judiciaires.

Dans les forces armées, les victimes craignent que cette procédure ne soit pas suivie en plus du fait que si elles dénoncent le crime commis, ce qu'elles devraient faire auprès de la police militaire, mais aussi absurde que cela puisse paraître, dans 90 p. 100 des cas, la dénonciation se fait au sein de la chaîne de commandement. L'officier de la chaîne de commandement pourrait très bien être la personne ayant perpétré l'agression

and they have solace in not reporting it because they know if they do, their career may take a severe impact.

I represent some of those who have not reported the crime for 10 years, and they're booted out of the military because their psychological and social performance and conduct have taken a hit. People forgot that they were victimized by it and they are being let go for misconduct and disciplinary reasons. The system doesn't work.

Senator Jaffer: Professor Eichler, I listened to everyone very carefully, but for the first time it really struck me how the culture of authority within the Canadian Armed Forces really leads against reporting, especially to someone who is higher in command. It's obvious that this needs to be an independent process, but the culture of authority is so ingrained in the Canadian Armed Forces. Even if they had an independent body to report to, I still feel that there will be reluctance because of the kind of culture that exists in the Canadian Armed Forces, and I'm hoping you will tell me I'm wrong.

# Ms. Eichler: Thank you for the question.

We need both. We need to think about ways to circumvent the chain of command and even create more independence and accountability in terms of reporting, but more broadly we need to think about ways to ameliorate the hierarchy, to think about ways in which to empower those at the lower ranks and to hold accountable those higher up on the chain of command. That's a bigger question, but we need to consider both types of measures.

## [Translation]

**Senator McIntyre:** Colonel Drapeau, after the Deschamps report was tabled, Operation HONOUR was created, followed by the launch of the Sexual Misconduct Response Centre, the SMRC, in September 2015. What progress and obstacles has the centre seen over the past three years?

**Col. Drapeau:** Senator, I'm not an expert in terms of this centre. What I remember is that initially, the centre did experience some difficulties, particularly in finding a permanent management team. I think it took three or four tries before someone was made responsible for the centre.

Then, it took some time before a modus operandi was established. In the beginning, the centre was open from 9 a.m. to 5 p.m., Monday to Friday. If sexual misconduct occurred over the weekend, the centre was closed.

alléguée. Beaucoup de ces victimes m'appellent ou se couchent le soir réconfortées, car elles n'ont pas dénoncé le crime, sachant que cela entraînerait des graves conséquences sur leur carrière.

Je représente des femmes qui n'ont pas dénoncé le crime pendant plus de 10 ans, et elles sont expulsées des forces armées parce que leur performance et leur comportement psychologiques et sociaux en ont pris un coup. Les gens oublient qu'il s'agit de victimes, et elles sont expulsées pour des raisons de conduite ou des raisons disciplinaires. Le système ne fonctionne tout simplement pas.

La sénatrice Jaffer: Madame Eichler, j'ai écouté tout le monde très attentivement, mais pour la première fois, je prends conscience à quel point la culture d'autorité qui règne au sein des Forces armées canadiennes dissuade la dénonciation, surtout contre une personne qui est son supérieur. De toute évidence, il faut un processus indépendant, mais la culture d'autorité est si ancrée dans les Forces armées canadiennes. Même s'ils avaient une entité autonome auprès de laquelle dénoncer, il me semble que l'on hésiterait quand même à dénoncer quoi que ce soit en raison de la culture qui règne aux Forces armées canadiennes. J'espère que vous me direz que je me trompe.

# **Mme Eichler :** Merci de poser la question.

Il nous faut les deux. Nous devons avoir un moyen de contourner la chaîne de commandement et de créer un système encore plus indépendant et responsable, mais il nous faut également réfléchir aux moyens d'améliorer le système hiérarchique, de trouver des moyens d'autonomiser les gens au bas de la hiérarchie et de rendre responsables les gens au haut de la hiérarchie. C'est une question plus vaste, mais il nous faut les deux types de mesures.

## [Français]

Le sénateur McIntyre: Colonel Drapeau, après le dépôt du rapport Deschamps, l'opération HONOUR a été créée, suivie de la mise sur pied du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS) en septembre 2015. Quels sont les progrès et les obstacles qu'a connus le centre au cours de ses trois premières années d'existence?

Col Drapeau: Monsieur le sénateur, je ne suis pas un expert en ce qui concerne le centre proprement dit. De mémoire, dans un premier temps, le centre a connu certaines difficultés, notamment celle de trouver une équipe de direction permanente. Je crois qu'il a fallu trois ou quatre essais avant de nommer quelqu'un à titre de responsable du centre.

Deuxièmement, l'établissement de son modus operandi a pris un certain temps. Au départ, le centre avait des heures d'ouverture de 9 heures à 17 heures, du lundi au vendredi. Si un incident d'inconduite sexuelle survenait les fins de semaine, le centre n'était pas ouvert.

After that, they had to figure out where the centre would fit in the hierarchy of the Department of Defence. There was some debate, which was never really resolved, that eventually the centre would report to the Department of Defence rather than to the Armed Forces, which would give the illusion that the centre was independent from the chain of command. However, I do not believe this is really the case, nor do most victims. These were initial issues that were troubling nevertheless, because it was a milestone when Ms. Deschamps tabled her report in April 2015. That was her first recommendation. It was a starting point that was supposed to give some certainty and some confidence to victims so that they could seek help, a sympathetic ear, and obtain independent outside assistance, whatever their rank, colonel or sergeant or any rank.

**Senator McIntyre:** I understand that victims of sexual assault have to go through several departments and processes within the military organization. As a result, a military force member could decide to withdraw from the process if they had a bad experience at one of the stages. Am I correct?

**Col. Drapeau:** If a victim decides not to lay charges or to request assistance, which happens often, the military force member may decide to call on medical services to seek psychological or pharmacological assistance. It is important to note that medical authorities are allowed to provide information about the medical condition of members to authorities that are responsible for their careers, and they do so regularly. Therefore, military members do not fully trust the medical services they use, as their medical background and anything they tell their doctor or other therapist could possibly be disclosed to career development services, who then decide whether they will pursue their service in the Armed Forces or not.

## [English]

**Senator McIntyre:** Professors, you have all specialized on the issue of gender equality in the Canadian Armed Forces. My question is addressed to all of you. In your view, is the Canadian Armed Forces taking the issue of sexual harassment seriously, and do you believe that the leadership is committed to genuine cultural changes?

Ms. Taber: I have been heartened since General Vance has taken over and begun Operation HONOUR. People have asked me this question before, and I do believe he and the chief warrant officer are taking the issue seriously. I think they're committed to making cultural change. However, they've got a long hill to go. They're taking over in 2018 after decades of discrimination and marginalization against women. I also think we have to be working from the bottom up, the top down and

Troisièmement, il s'agissait de savoir à quel endroit dans la hiérarchie du ministère de la Défense le centre serait situé. Il y a eu un débat qui n'a jamais été vraiment résolu, selon lequel, éventuellement, le centre relèverait du ministère plutôt que des forces armées, ce qui donne l'illusion que le centre est indépendant de la chaîne de commandement. Cependant, je ne pense pas — et la majorité des victimes non plus — que c'est vraiment le cas. Ce sont des difficultés premières qui ont tout de même été troublantes, parce que c'était un moment précis dans l'histoire lorsque Mme Deschamps a déposé son rapport en avril 2015. C'était sa recommandation première. Il s'agissait d'un point de départ pour assurer une certaine sécurité, une certaine confiance aux victimes afin qu'elles puissent aller chercher de l'aide, trouver une oreille attentive et obtenir un soutien indépendant externe, que cette personne soit un colonel ou un sergent, peu importe.

Le sénateur McIntyre: Je comprends que les personnes qui ont subi une agression sexuelle doivent naviguer entre plusieurs services et processus au sein de l'organisation militaire. Par conséquent, un militaire pourrait se retirer du processus en cas de mauvaise expérience à l'une ou l'autre de ces étapes. Ai-je raison?

Col Drapeau: Si une victime décide de ne pas porter plainte, de ne pas demander d'aide, ce qui arrive souvent, le militaire fera peut-être appel aux services médicaux pour aller chercher une aide psychologique ou pharmacologique. Il faut savoir que les autorités médicales ont l'autorisation de donner des informations qui concernent la condition médicale d'un de leurs membres aux autorités responsables des carrières, et elles le font régulièrement. Alors, le militaire n'a pas entièrement confiance envers les services médicaux auxquels il fait appel, sachant que tout son bagage médical, tout ce qu'il confie à ses médecins et autres thérapeutes pourrait éventuellement être communiqué aux services de la gestion de carrière, qui vont décider s'il continuera ou non son service dans les forces armées.

#### [Traduction]

Le sénateur McIntyre: Mesdames, vous vous êtes toutes spécialisées dans la question de l'égalité hommes-femmes dans les Forces armées canadiennes. Ma question s'adresse donc à vous. À votre avis, les Forces armées canadiennes prennent-elles la question du harcèlement sexuel au sérieux, et pensez-vous que les dirigeants sont réellement engagés à l'égard de véritables changements culturels?

Mme Taber: Je suis encouragée depuis l'arrivée du général Vance et de la mise en œuvre de l'opération HONOUR. L'on m'a déjà posé cette question, et je crois bien que le général ainsi que son adjudant-chef prennent la question très au sérieux. Je crois réellement qu'ils sont déterminés à opérer un changement culturel. Toutefois, ils livrent une bataille en amont. Ils prennent le relais en 2018, après des décennies de discrimination et de marginalisation des femmes. Je crois que nous devons travailler

from the middle — leadership at all levels — in order to make cultural change.

One of the things I've talked about before is that when Operation HONOUR came out, there was a group of military members, and it was reported in one of the Kingston newspapers that people were calling it Operation "hop on her" instead of Operation HONOUR, to the point that when you went to google Operation HONOUR, when you got to "H-O-", it would autofill "hop on her" as opposed to HONOUR. So there is commitment at the leadership level, but there is a long way to go with making a cultural change.

**The Chair:** Dr. von Hlatky, do you have anything you would like to add?

Ms. von Hlatky: Certainly. Thank you for the question.

As I expressed in my remarks, I am concerned about the issue of sustainability. We've seen a high intensity of new initiatives and changes implemented since the release of the Deschamps report, and we've had very committed leaders. Since there's going to be some turnover in the next year, we have to look at making sure the institutional mechanisms are in place so that whoever comes into these leadership positions can pick up where their predecessors left off.

I also agree with Dr. Taber that it's not just about leadership; it needs to be all the way down. I still think that in informal settings, Operation HONOUR is being disparaged or joked about. As long as that still happened, it's concerning. It's about making sure that at all levels, in formal or informal setting, that there's no tolerance for these kinds of inappropriate comments on either sexual violence or the initiatives that have been implemented to eradicate it. There's still progress to be made for sure.

Relating back to Dr. Eichler's comments, it's not only about training that narrowly focuses on sexual violence, but it's about gender literacy more broadly and grappling with some of the deeper questions related to the organizational culture of the Canadian Armed Forces. It's grappling with what we mean by masculinity and femininity, how both can be reconciled within an existing professional culture and how that culture can evolve with everyone's identities being respected and taken into account as that evolution takes place.

**Ms. Eichler:** There's commitment, but I don't think enough is being done. This is a crucial time right now with the new frag order that came out March 5 that talks about institutionalizing Operation HONOUR. There is a real recognition that this is going to have to be an ongoing effort.

de l'aval, de l'amont et depuis le milieu, c'est-à-dire les dirigeants à tous les niveaux, afin d'opérer un réel changement culturel.

Une des choses dont j'ai parlé est la suivante : lorsque l'opération HONOUR a été annoncée, un groupe de militaires — et cela a fait les manchettes d'un journal de Kingston — appelait cette opération « hop on her », plutôt qu'opération HONOUR. À un tel point que lorsque vous alliez chercher sur Google opération HONOUR, lorsque vous arriviez au « HO », l'autoremplissage proposait « hop on her » plutôt que HONOUR. Donc, il existe un engagement au niveau des dirigeants, mais il y a encore beaucoup de chemin à faire avant d'en arriver à un changement culturel.

La présidente : Madame von Hlatky, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

**Mme von Hlatky:** Certainement. Merci de poser la question.

Comme je l'ai dit dans mes remarques, je m'inquiète de la viabilité de cette initiative. Nous avons vu une multiplication de nouvelles initiatives et de changements depuis le rapport Deschamps, et les dirigeants ont effectivement été très engagés. Mais comme il y aura pas mal de roulement du personnel l'année prochaine, nous devons nous assurer de mettre en place les mécanismes institutionnels nécessaires pour que les nouveaux dirigeants puissent prendre le relais de leurs prédécesseurs.

Je suis également d'accord avec Mme Taber pour dire qu'il faut davantage que des dirigeants engagés; il faut en engagement tout au long de la chaîne de commandement. Je crois que dans les situations informelles, l'on fait encore des blagues au sujet de l'opération HONOUR. Tant que cela continue à se produire, c'est inquiétant. Il faut s'assurer qu'à tous les niveaux, dans les situations formelles et informelles, l'on ne tolère plus ce genre de commentaires inappropriés sur la violence sexuelle ou sur les initiatives qui visent à l'éradiquer. Bref, il y a encore beaucoup de progrès à faire.

Pour revenir aux observations de Mme Eichler, il ne s'agit pas d'une formation tout simplement sur la violence sexuelle, mais plutôt une formation plus générale sur l'égalité entre les sexes. Il faut se poser des questions profondes sur la culture organisationnelle des Forces armées canadiennes. Il faut s'interroger sur ce que l'on entend par la masculinité et la féminité, sur la façon de réconcilier ces deux notions au sein d'une culture professionnelle existante, et sur la façon de voir cette culture évoluer dans le respect des identités et de leur prise en compte.

**Mme Eichler :** Il existe un engagement, mais je ne pense pas qu'on en fasse assez. Nous sommes à un moment charnière avec le nouvel ordre fragmentaire du 5 mars au sujet de l'institutionnalisation de l'opération HONOUR. L'on reconnaît clairement qu'il va falloir un effort continu.

The big question goes back to what I was saying previously about how Operation HONOUR-related activities just get added to people's workloads, so to go do the bystander training, for example, becomes another box to check. How can we really create the kind of support that is needed from the bottom up — the resources, the expertise, the personnel — to succeed in cultural change? That's the big question you want to ask the minister.

#### [Translation]

**Senator Boisvenu:** Colonel Drapeau, it's a pleasure to see you again. You have been active in the Armed Forces for almost 20 years. I think you're probably an elder in this respect in Canada. I congratulate you for remaining involved.

I'm going to start with a judgment, and then I will mention some possible solutions. Given your long experience, do you think that the management of sexual assault and bullying in the Armed Forces, and even possibly in federal political organizations, is archaic?

Col. Drapeau: Yes, absolutely.

**Senator Boisvenu:** To the extent that managers are protected more than the victims themselves?

**Col. Drapeau:** I'm not sure about that, senator. I believe it is archaic because trial by summary conviction, which is the way we dealt with some harassment accusations until recently, has been in place for more than a hundred years. The process has remained the same. Changes were made to the court martial process in 1998 and 1999. However, fundamentally, the form of the system remains more than a century old.

**Senator Boisvenu:** You say that victims are excluded, that they don't trust the system and that very little support is provided to them.

Col. Drapeau: Senator, If I may, you are the one who excluded victims.

**Senator Boisvenu:** What I mean to say is that, based on these three elements, we're dealing with a system that does not protect the victims very much.

Col. Drapeau: I agree with you.

**Senator Boisvenu:** Let's try now to find a path forward. In 2015, the federal government adopted the Victims Bill of Rights, which recognizes the victims' right to information, protection, involvement and compensation. However, this excludes the military.

C'est comme je disais tout à l'heure au sujet des activités liées à l'opération HONOUR. Ces activités viennent s'ajouter à la charge de travail, à un tel point que la nouvelle formation sur les témoins, par exemple, devient une autre case à cocher. Comment peut-on réellement créer le genre de soutien nécessaire de la base au sommet — les ressources, l'expertise, le personnel — afin de réellement opérer un changement culturel? C'est la question qu'il faut poser au ministre.

## [Français]

Le sénateur Boisvenu : Colonel Drapeau, c'est un plaisir de vous revoir. Cela fait presque 20 ans que vous naviguez dans le monde des forces armées. Je pense que vous devez être un doyen à ce chapitre au Canada. Je vous félicite d'y être encore impliqué.

Je vais commencer par émettre un jugement, et j'évoquerai des pistes de solution. Compte tenu de votre longue expérience, pensez-vous qu'on puisse dire de la gestion des problèmes d'agression ou d'intimidation à caractère sexuel dans les forces armées, je dirais même, à la limite, dans les organisations politiques fédérales, qu'elle est archaïque?

Col Drapeau: Oui, absolument.

Le sénateur Boisvenu : Au point où l'on protège davantage les dirigeants que les victimes elles-mêmes?

Col Drapeau: Je ne suis pas certain de cela, sénateur. Je pense qu'elle est archaïque, parce que le système de procès par voie sommaire, qui est la façon dont, jusqu'à récemment encore, on traitait certaines accusations de harcèlement, existe depuis plus d'une centaine d'années. La procédure n'a pas changé. À la cour martiale, des changements se sont produits en 1998-1999. Mais, fondamentalement, c'est un système qui est vieux d'un siècle ou plus dans sa forme.

Le sénateur Boisvenu : Vous dites qu'on exclut les victimes, qu'elles n'ont pas confiance dans le système et que très peu de soutien leur est fourni.

**Col Drapeau :** Monsieur le sénateur, si vous me le permettez, c'est vous qui avez exclu les victimes.

Le sénateur Boisvenu : Ce que je veux dire, c'est que, face à ces trois constats, on a affaire à un système qui ne protège pas beaucoup les victimes.

Col Drapeau: Je suis d'accord avec vous.

Le sénateur Boisvenu : Essayons maintenant de voir une piste de solution. Le gouvernement fédéral a adopté en 2015 la Charte des droits des victimes, qui reconnaît aux victimes le droit à l'information, à la protection, à la participation et aux indemnisations, mais cette charte exclut les militaires.

**Col. Drapeau:** Yes, I am outraged. It's not just the military that is excluded. I'm currently representing a victim of sexual assault. Because she is a civilian, she will have to attend a court martial next June as a witness and she has no rights. When I accepted my mandate, I communicated with military police, in this case as in others. The police did not want to answer my questions to find out what happened or where they were in the investigation. I assume that a civilian victim should be able to receive this information under the act.

**Senator Boisvenu:** Would a possible solution be to adopt a victims' bill of rights for the military?

Col. Drapeau: To be fair, I believe that members of the Armed Forces tried to do so during the last Parliament, a few weeks before the end. They tabled a bill to recognize victims' rights. However, this was almost three years ago, and the victims of attackers who are prosecuted before military tribunals are still excluded. They are the only people in Canada to be excluded in this way. This does not send a very comforting message to these individuals.

## [English]

**Senator McPhedran:** Thank you to all four witnesses, both for what you shared with us today and for the extensive commitment, expertise and dedication that brought you here today with this focus.

I'm leading up with a question to all four of you to answer each in your own way, but I would like to first address the reference to going back to 1998. If I heard you correctly, Colonel Drapeau, you essentially describe what, to your experience, would be a panacea for our current issues. I'm having a hard time accepting that, if indeed that's what you were trying to convey. I don't think we have any evidence — 1998, 2018, or anything in between — that confirms for us that the experience of victims of sexual assault, exploitation and abuse have been well served in the civil system. So please clarify for me.

Col. Drapeau: Let me clarify it. I did not use and would not use the word "panacea."

Senator McPhedran: No, I used that.

**Col. Drapeau:** So is the civilian system up to standard? Probably not — and like you, I follow through professional and media centres what is happening — but it is better than what current victims have in the military justice system on at least two factors. First, it's independent from the chain of command. I

Col Drapeau: Oui, et j'en suis outré. Ce ne sont pas seulement les militaires qui en sont exclus, soit dit en passant. Je représente actuellement une victime qui a subi une agression sexuelle. Parce qu'elle est civile, elle va se présenter comme témoin devant une cour martiale en juin prochain, et elle n'a aucun droit. Quand j'ai accepté ce mandat, j'ai communiqué, dans son cas comme dans d'autres, avec les policiers militaires. Ceux-ci ne voulaient pas répondre aux questions que je leur posais pour savoir ce qui se passait et où ils en étaient dans l'enquête. Je tiens pour acquis qu'une victime civile devrait recevoir communication de ces éléments en vertu de cette loi.

Le sénateur Boisvenu : Une piste de solution ne serait-elle pas effectivement d'adopter, dans le domaine militaire, une charte des droits des victimes?

Col Drapeau: En toute justice, je crois que les militaires ont essayé de le faire lors de la dernière législature du Parlement, quelques semaines avant la fin. Ils avaient présenté un projet de loi qui reconnaissait les droits des victimes. Cependant, cela fait quasiment trois ans maintenant, et les victimes dont les agresseurs sont poursuivis devant les tribunaux militaires sont toujours exclues. Ce sont les seules personnes au Canada à être exclues de cette façon. Cela n'envoie pas un message très réconfortant à ces personnes.

## [Traduction]

La sénatrice McPhedran: Merci aux quatre témoins, non seulement pour ce que vous avez dit aujourd'hui, mais aussi pour votre engagement soutenu, votre expertise et votre dévouement, qui vous ont amenés ici aujourd'hui.

J'aurais maintenant une question à poser aux quatre témoins et je voudrais que vous y répondiez chacun à votre façon, mais je voudrais en premier lieu revenir sur le commentaire concernant 1998. Si je vous ai bien compris, colonel Drapeau, vous décrivez ce qui, dans votre expérience, serait une panacée pour nos problèmes actuels. Je trouve difficile de croire cela, si c'est effectivement ce que vous étiez en train de dire. Je ne pense pas qu'il existe de preuves qu'en 1998, ou en 2018, ou à tout moment entre ces deux années, l'expérience des victimes d'agressions, d'exploitation et de violence sexuelles ait été bien servie par le système civil. Veuillez m'expliquer cela, s'il vous plaît.

**Col Drapeau :** Je précise que je n'ai pas employé et que je n'emploierai pas le mot « panacée ».

La sénatrice McPhedran: Non, c'est moi qui ai employé ce mot.

Col Drapeau: Le système civil est-il à la hauteur? Probablement pas — comme vous, je vois ce qui se passe dans ce dossier dans les médias et les communications professionnelles — mais il est meilleur pour les victimes que le système de justice militaire actuel à au moins deux chapitres.

think you will agree with that. Second, victims of crime processed before tribunals are at least covered by the Bill of Rights. Thirdly, the sentencing concepts in civilian tribunals are kept up to date regularly as a result of changes brought by both the Senate and the House of Commons. It sometimes takes a long time before these changes find themselves in the National Defence Act. Regarding the sentencing principles that were adopted in Bill C-15 in 2014, more than 50 per cent of the provisions that Parliament enacted at that time have yet to be put into force.

I forgot another one, which is perhaps most important. Most police forces that I'm aware of, including Ottawa, but certainly large municipal centres, have specialized teams and squads responsible for the investigation of sexual assault. Sometimes they spend a whole career in that particular thing. For the military police officer who comes to the quarters where the victim is located to take her testimony, that may be the first and only sexual assault crime that he will ever investigate.

So you're comparing two systems. One is far from being perfect. The other one is too imperfect to continue the way it is.

**Senator McPhedran:** May I invite any other witness who wishes to comment further on that? If there is no one, then I have a question to all four of you.

Picking up on the third progress report from the Canadian Armed Forces on the implementation of the Deschamps recommendations, I note that in the introduction they indicate that six of the ten recommendations "have been met" and the remaining four are "well on the way to being completely implemented." That seems to me to be a hugely optimistic interpretation of what we have heard here today from every witness.

My question to each of you, acknowledging that this is complex; acknowledging that change in such a patriarchal and hierarchical organization is a demanding process that will take a considerable amount of time — I don't want that as an answer — what for each of you would be the top choice of the most transformational "next step?" I'm asking a short-term question, but I'm asking that question with a view to what, in your opinion as experts, would take us closest to being more on the path to sustaining a transformed working environment and the implementation of much of these policy changes.

**Ms. Eichler:** My answer is external oversight. Justice Deschamps has come out publicly in a CBC interview, since the release of the third progress report, and stated clearly that what she envisaged as an independent accountability centre is not what has been created. As DND is talking about institutionalizing Operation HONOUR, this is the time to put

Premièrement, il est indépendant de la chaîne de commandement. Je pense que vous serez d'accord avec cela. Deuxièmement, les victimes de crime qui témoignent devant les tribunaux sont, à tout le moins, protégées par la Loi sur les droits de la personne. Troisièmement, les concepts s'appliquant à la détermination de la peine sont actualisés régulièrement dans les tribunaux civils, par suite des changements apportés par le Sénat et la Chambre des communes. Ces changements ne sont parfois apportés que beaucoup plus tard dans la Loi sur la défense nationale. Ainsi, de tous les principes, de détermination de la peine, adoptés dans le projet de loi C-15 en 2014, plus de la moitié n'ont pas encore été mis en vigueur par le système militaire.

J'ai omis une chose qui est peut-être la plus importante. La plupart des services de police que je connais, dont celui d'Ottawa et des autres grands centres urbains, comptent une escouade ou une équipe spécialisée dans les enquêtes sur les agressions sexuelles. Certains policiers y passent toute leur carrière. Dans le cas des agents de la police militaire qui recueillent le témoignage d'une victime, il s'agit parfois de la seule agression sexuelle sur laquelle ils enquêteront.

Si l'on compare ces deux régimes, on constate que l'un est loin d'être parfait, mais que l'autre est si imparfait que le statu quo est intenable.

La sénatrice McPhedran: Puis-je inviter les autres témoins à intervenir s'ils le souhaitent? Sinon, j'ai une autre question pour vous quatre.

Dans le troisième rapport d'étape sur la lutte contre les comportements sexuels inappropriés qui décrit la mise en œuvre des recommandations du rapport Deschamps par les Forces armées canadiennes, je note qu'il est indiqué dans l'introduction que 6 des 10 recommandations ont été mises en œuvre et que les quatre autres sont en voie de l'être. Cela me semble une interprétation très optimiste de ce que nous ont dit aujourd'hui les témoins.

Voici ma question pour chacun d'entre vous : je sais que c'est un enjeu complexe et que tout changement pour une organisation patriarcale et hiérarchique est exigeant et nécessite beaucoup de temps — je ne veux pas que vous me donniez cela comme réponse —, mais selon vous, quelle « prochaine étape » serait la priorité pour arriver à la plus grande transformation possible? Je pense aux effets à court terme, mais je vous pose cette question pour que vous, les experts, nous disiez ce qui serait le plus susceptible de transformer véritablement ce milieu de travail et d'intégrer ces changements de politique.

Mme Eichler: Selon moi, ce serait la surveillance externe. La juge Deschamps a déclaré, dans une entrevue à CBC qu'elle a donnée après le dépôt du troisième rapport d'étape, que l'organisme indépendant de surveillance qu'elle avait envisagé n'est pas ce qui a été créé. Le ministère de la Défense nationale affirme vouloir institutionnaliser l'opération Honour; le moment

more pressure on them to think about how to add some sort of external oversight here.

The Sexual Misconduct Response Centre is in the process of setting up an external advisory council which, again, is only giving advice to the centre and the centre gives advice to DND and CAF. We have these two levels of advice, but we have no accountability.

**Ms. Taber:** First, I think it's important to refute the progress report's own assessment that it has met so many of those recommendations. I have done an analysis of that. I won't go into depth, but some of it I did talk about in my report. I have it in front of me. Recommendation 2, talking about part two of the recommendations and the strategy.

Recommendation 3, Dr. Eichler has already mentioned.

Recommendation 4 talks about allowing members to report incidents to the centre for accountability or to request support services without the obligation to trigger a formal complaint process. It says this has been met, but there is contradictory wording in the orders that require that members report to the chain of command in DAOD 5019 and also the Respect in the CAF App and the bystander intervention training package.

Recommendation 5 has not been done. I spoke about this in my introductory remarks. There is no simple, broad definition of "sexual harassment." There is no definition of "adverse personal relationship" that addresses relationships between members of different ranks. Here I'm quoting the recommendation from Deschamps. "Sexual assault" has not been defined as Deschamps had said.

There is also a recommendation that there is a single policy using plain language. We haven't seen that yet.

There is also a recommendation that alternative dispute resolution be decreased. That has not been decreased. My analysis of the document shows it has actually been increased in the wording in some of the documents. There has also been added a new notice of dissatisfaction before submitting a formal complaint.

I actually contest the beginning of that statement that although the progress report says they have met these, when you analyze what they have done with what the recommendations are, several of those recommendations have not been met. I think it's important to clarify that.

With respect to the second part about priority, I think the external body is crucial, which has already been mentioned, but I think the recommendations that Deschamps has put forward have

est donc bien choisi pour exercer des pressions sur le ministère afin qu'il prévoie un mécanisme de surveillance externe.

L'équipe d'intervention sur l'inconduite sexuelle travaille à mettre en place un conseil consultatif externe qui ne fera toutefois que prodiguer des conseils à l'équipe d'intervention, laquelle prodiguera à son tour des conseils au ministère et aux forces armées. Il y a deux organes consultatifs, mais pas de reddition de comptes.

**Mme Taber :** Je me dois de contredire l'affirmation figurant dans le rapport selon laquelle de nombreuses recommandations ont déjà été mises en œuvre. J'ai fait une analyse. Je n'entrerai pas dans les détails, mais j'en parle dans mon rapport. Je l'ai sous les yeux. À la recommandation 2, on traite de la deuxième partie des recommandations et de la stratégie.

Mme Eichler a déjà fait mention de la recommandation nº 3.

Dans la recommandation nº 4, on propose de permettre aux militaires de signaler les cas au centre de responsabilisation ou de demander des services de soutien sans devoir porter plainte officiellement. Le ministère estime avoir mis en œuvre cette recommandation, mais le libellé est contradictoire dans la DOAD 5019 qui exige des militaires qu'ils fassent rapport à la chaîne de commandement, dans l'application Respect dans les FAC et dans la trousse de formation sur l'intervention des témoins sont contradictoires.

On n'a pas non plus donné suite à la recommandation nº 5. J'en ai fait mention dans mes remarques liminaires. Pas de définition simple et large du « harcèlement sexuel ». On n'a pas non plus défini le terme « relation personnelle préjudiciable » tel qu'il s'applique aux relations entre personnes de différents grades. Je cite ici le rapport de la juge Deschamps. L'« agression sexuelle » n'a pas été définie comme le recommandait la juge Deschamps.

Il a aussi été recommandé d'adopter une seule politique rédigée en langage clair, ce qui n'a pas été fait.

Il avait aussi été recommandé de faire moins souvent appel au mode alternatif de règlement des conflits, ce qui n'a pas été fait. Selon mon analyse du document, c'est plutôt le contraire. On a aussi ajouté l'exigence de présenter un avis d'insatisfaction avant de porter plainte officiellement.

Selon le rapport d'étape, ces recommandations ont été mises en œuvre, mais quand on analyse ce qui a été fait pour donner suite à ces recommandations, on constate que plusieurs des recommandations sont restées sans suite. Je juge important de le préciser.

Pour ce qui est de savoir ce qui est prioritaire, comme d'autres l'ont indiqué, le comité externe est essentiel. J'estime toutefois qu'il faudrait d'abord que le ministère mette véritablement en

to be met in reality, along with education that focuses on a feminist pedagogy for giving, as was mentioned before, a gender literacy. I think we also have to look at gender equity, that is, how are women treated organizationally — not just with respect to sexual harassment and sexual assault, but also gender discrimination, as I mentioned in my opening remarks.

**Ms. von Hlatky:** I wish to acknowledge, again, that this is not a check list exercise but needs to be an ongoing effort. There is no silver bullet to make change happen overnight.

I do think that a substantial increase in the amount of resources so that there is solid internal expertise and a mechanism to engage in a more sustainable manner with external sources of expertise would be very beneficial and potentially game-changing. That would be one of my main recommendations, because it's true that these types of tasks can't just be add-ons to existing roles and responsibilities.

I would definitely encourage a feminist overhaul of the military education and training system, consistent with what some of my colleagues have alluded to. I know there is a curriculum review under process, so a lot of changes are being made. Those changes are being spearheaded by military personnel generation right here in Kingston, but that needs to be a huge focus of these efforts so that, from basic training to the upper echelons of leadership, everyone has access to the cutting edge in terms of evidence-based research in this particular field.

**Senator Oh:** When you have five senators before you, most of the questions have been asked. I am going to take the question further away. Are you aware of any other countries in the world, including those in NATO, that are letting civilian courts handle their sexual assault and harassment cases?

**Col. Drapeau:** Yes, senator. There are several countries. It is a global trend at the moment that military tribunals are being dispensed with in peacetime. France is one, Belgium is another, Germany is another and the Netherlands is another. It's the trend. Disciplinary tribunals are portable in the sense that it's done when a force is being deployed abroad in order to ensure discipline and to give commanders the ability to use disciplinary tools to ensure a discipline effective force. In peacetime, in France, if you do the crime, as a citizen, then you'll be tried by civilian tribunals. That includes sexual assault or any sexual misconduct offences.

**Senator Oh:** How long ago did they start this process?

**Col. Drapeau:** They started that quite a number of years ago. I just returned from a conference at Yale University that looked at civilian tribunals and what the laws should be looking like

œuvre les recommandations de la juge Deschamps et que l'on fasse de la sensibilisation à l'égalité des sexes d'un point de vue féministe. Il faudrait aussi examiner l'égalité des sexes au sein de l'organisation, pour voir comment sont traitées les femmes, et pas uniquement en ce qui concerne les agressions et le harcèlement sexuels, mais aussi la discrimination fondée sur le sexe, comme je l'ai indiqué dans mes remarques.

**Mme von Hlatky :** Je répète qu'il ne s'agit pas de cocher des cases sur une liste de vérification, mais bien de déployer des efforts de façon continue. Il n'y a pas de solution miracle qui réglera tous les problèmes du jour au lendemain.

Une augmentation considérable des ressources serait bénéfique et pourrait même mener à une révolution, puisqu'on pourrait alors se doter d'une solide expertise à l'interne et de mécanismes pour s'appuyer de façon durable à des sources externes d'expertise. Ce serait l'une de mes principales recommandations, car il ne s'agit tout simplement pas de tâches qu'on peut ajouter aux attributions existantes.

J'encourage aussi les forces armées à réformer de façon féministe la formation et la sensibilisation militaires, comme mes collègues l'ont recommandé. Je sais que l'on a commencé à examiner le programme d'enseignement et à apporter des changements en conséquence. C'est le personnel militaire ici, à Kingston, qui pilote cette transformation, mais il faut que l'on concentre d'énormes efforts à cette réforme, de la formation de base jusqu'à la formation des plus hauts dirigeants, afin que tous aient accès aux plus récents résultats de la recherche fondée sur les données probantes dans ce domaine.

Le sénateur Oh: Cinq sénateurs sont intervenus avant moi et ont posé bon nombre de mes questions. Sortons du pays pour un moment. À votre connaissance, y a-t-il des pays, y compris au sein de l'OTAN, où les plaintes de harcèlement et d'agressions sexuels au sein des forces armées sont traduites devant les tribunaux civils?

Col Drapeau: Oui, sénateur, c'est le cas dans plusieurs pays. La tendance qui prévaut mondialement à l'heure actuelle est d'éliminer les tribunaux militaires en temps de paix. C'est le cas en France, en Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas. C'est la tendance. Les tribunaux disciplinaires sont mobiles, en ce sens qu'ils existent quand une force est déployée à l'étranger pour garantir la discipline et donner aux commandants les outils disciplinaires dont ils ont besoin pour que leurs troupes soient disciplinées et efficaces. En France, en temps de paix, si vous commettez un crime, vous serez traduit comme tout citoyen au tribunal civil, y compris pour inconduite ou une agression sexuelle.

Le sénateur Oh : Et depuis quand est-ce ainsi?

Col Drapeau : Depuis déjà un certain nombre d'années. Je reviens d'une conférence à l'Université Yale sur les tribunaux civils et le droit du point de vue des Nations Unies. C'est la

from a United Nations perspective. This is the trend. It may not happen overnight, but more and more, this is what scholars, members of military law, jurists and academia are proposing, certainly with sexual assault.

There is a problem similar to ours in the United States, but we ought to put that aside, being a super power and so on. However, most other nations are looking eventually at doing away with it.

In the U.K., you have courts martial, but courts martial are all presided over by civilian jurists, and the chief jurist of the U.K. court martial is a judge of the high court. He is as experienced as federally appointed judges. He received training and is experienced in doing so. All of the judges he appoints to preside over courts martial are all civilians.

Ms. von Hlatky: I would like to raise an issue that hasn't been raised but that is linked to your question, and that's the issue of what to do about sexual violence when service members are on operations. If we think the process is cumbersome and doesn't serve survivors well back home, we also need to think about what that is like on operations. If you're deployed for nine months and suffer an incident, whether from your own forces or allied forces while you're on deployment, working around the clock and possibly under external threat — this is also something that happens and that needs to be addressed. We can't just think of what happens back home. There is a whole other set of very complex issues when it comes to disclosing and reporting while on operations that should be a part of these discussions.

**Senator Richards:** Senator Oh's question is quite similar to mine. Thank you, everyone, for being here. Colonel, if a female recruit or private has been sexually assaulted, for instance, in Gagetown, New Brunswick, where I am from, and decides to go off-base and report it to a female RCMP officer, what would happen? Would she be tried in civilian court? Would the case become public and go civilian?

**Col. Drapeau:** It often happens. The RCMP no doubt will treat her with compassion but will advise her that they don't have the authority or jurisdiction. They will refer her to the military police.

**Senator Richards:** Okay. Do the RCMP get involved, for instance, in a case of murder on a base?

**Col. Drapeau:** In Canada, under section 70, murder is excluded from the jurisdiction of the military, if the offence is committed in Canada. If it's committed abroad, the military has jurisdiction. The kidnapping of children is also excluded from the military jurisdiction in Canada.

Senator Richards: Thank you.

tendance. Cela ne changera pas du jour au lendemain, mais, de plus en plus, c'est ce que les universitaires, les juristes et autres experts du droit militaire proposent, certainement pour les agressions sexuelles.

Les États-Unis connaissent un problème semblable aux nôtres, mais comme c'est une superpuissance, son cas est particulier. La majorité des autres pays envisagent d'éliminer les tribunaux militaires.

Au Royaume-Uni, il y a des cours martiales, mais elles sont toutes présidées par des juristes civils, et le juge en chef de la cour martiale britannique est un juge de la haute cour. Il a autant d'expérience que nos juges de nomination fédérale. Il reçoit la formation voulue et a de l'expérience. Tous les juges à qui il confie une cour martiale sont des civils.

Mme von Hlatky: J'aimerais aborder une question connexe qui n'a pas encore été soulevée, celle de la violence sexuelle dans le théâtre des opérations. Nous estimons que, ici, le processus est lourd et ne répond pas aux besoins des survivants, mais il nous faut aussi penser à ce qui se passe pendant les opérations à l'étranger. Si au cours d'un déploiement de neuf mois vous êtes victime d'une agression, que ce soit au sein des forces de votre pays ou de forces alliées, alors que vous travailliez jour et nuit et que vous faites peut-être l'objet de menaces extérieures, c'est là le genre de chose qui se produit et auquel on doit faire face. Il ne faut pas se limiter aux cas qui se produisent au Canada. La dénonciation des cas se produisant pendant des opérations soulève toute une série d'autres questions très complexes qui doivent faire partie de ces discussions.

Le sénateur Richards: J'ai une question semblable à celle du sénateur Oh. Merci de votre présence ici aujourd'hui. Colonel, que se passerait-il si une recrue ou une soldate qui a été agressée sexuellement, disons à Gagetown, au Nouveau-Brunswick, d'où je viens, décidait de sortir de la base militaire pour signaler l'agression à une agente de la GRC, par exemple? Son procès se déroulerait-il devant un tribunal civil? L'affaire serait-elle rendue publique et réglée au civil?

Le Col Drapeau : C'est une situation qui se produit souvent. La GRC démontrerait certainement beaucoup de compassion, mais elle informerait la femme que la GRC ne possède pas l'autorité ou la compétence pour traiter l'affaire. Elle dirigerait la femme vers la police militaire.

Le sénateur Richards : D'accord. La GRC intervient-elle dans les cas de meurtre sur une base militaire?

Le Col Drapeau: Au Canada, en vertu de l'article 70, le meurtre est exclu de la compétence militaire si l'infraction est commise au Canada. Si l'infraction est commise à l'étranger, elle devient du ressort de l'armée. Le kidnapping d'enfants est également exclu de la compétence militaire au Canada.

Le sénateur Richards: Merci.

**The Chair:** We'll go to our second round. I would ask you to be brief so that everyone can get a question in before we finish.

[Translation]

**Senator Dagenais:** I would like to come back to Operation HONOUR. I think Ms. Taber said that some members of the Armed Forces mocked Operation HONOUR. What are the consequences for the individuals who mock this operation? Were there consequences or was it impunity once again? My question is for all of our witnesses.

**Col. Drapeau:** It was at the military college. Shortly after the incident, I was told that young cadets had ridiculed the program by using the expression "Hop On Her." The incident was reported in the media at about the same time. I don't know if collective or individual disciplinary measures were taken to end this type of behaviour. Our expectations from these future leaders are high. I do not know what measures were taken, or if any measures were taken.

Senator Dagenais: Thank you, Colonel Drapeau.

[English]

**The Chair:** Dr. Taber, did you have any further information on that?

**Ms. Taber:** No, I don't have any further information on any repercussions or lack thereof.

**Senator Jaffer:** I have two questions. One comes from hearing all of you professors on the issue of mediation and ADR. I understood from what you were saying that the challenge with that is that it's a power relationship. With the command or authority structure, it's not really, as we say in the civilian structure within family law, if violence is involved, it's not really open to mediation. Can you expand on that?

I'll also ask you my second question, which is the definition of "harassment." As you know, there isn't a definition of "harassment." From what I understand, the reason there isn't a definition is because we want to keep it open and not narrow the challenges. Can you comment on both those things?

**Ms. Eichler:** The main thing is that the victim or survivor should have a choice whether to engage with mediation or ADR. I have spoken quite a lot to social workers within the military who sometimes say that, "Yes, that is something the victim chooses." But it needs to be a true choice. In an institution with such power differentials, it's hard to ensure that.

La présidente : Nous passerons à la deuxième série de questions. Je vous demanderais d'être brefs pour que tout le monde ait le temps de poser une question.

[Français]

Le sénateur Dagenais : J'aimerais revenir sur l'opération HONOUR. Je ne sais pas si c'est Mme Taber qui a dit que certains militaires avaient dénigré l'opération HONOUR. Quelles sont les conséquences pour ceux qui ont dénigré cette opération? Est-ce encore l'impunité ou y a-t-il des conséquences? Ma question s'adresse évidemment à tous les témoins.

Col Drapeau: C'est au collège militaire. J'avais été averti quelque temps après l'incident que de jeunes cadets auraient ridiculisé le programme en utilisant l'expression « Hop On Her ». Cela a été rapporté dans les médias presque simultanément. Je ne sais pas si des mesures disciplinaires collectives ou individuelles ont été prises pour y mettre fin. Les attentes sont grandes envers ces futurs chefs. Je ne sais pas quelles mesures ont été prises, ou si des mesures ont été prises.

Le sénateur Dagenais : Merci, colonel Drapeau.

[Traduction]

La présidente : Madame Taber, vouliez-vous ajouter quelque chose?

**Mme Taber :** Non, je n'ai pas d'autres renseignements sur les répercussions ou le manque de répercussions.

La sénatrice Jaffer: J'ai deux questions. La première m'est venue après avoir écouté le témoignage des professeures sur la médiation et le mode substitutif de résolution des différends. Si j'ai bien compris ce que vous expliquiez, le problème est dans la relation de pouvoir. En raison de la structure de commandement ou d'autorité, la médiation n'est pas une option viable. Tout comme en droit de la famille, lorsqu'il y a de la violence, on ne peut utiliser la médiation. Pourriez-vous nous expliquer cela davantage?

J'aimerais aussi vous poser ma deuxième question qui porte sur la définition du « harcèlement ». Comme vous le savez, il n'existe pas de définition du « harcèlement ». Selon ma compréhension, c'est pour ne pas limiter les possibilités de poursuites qu'il n'y a pas de définition. Pourriez-vous nous faire part de vos impressions sur ces deux sujets?

Mme Eichler: En fait, c'est la victime ou le survivant qui devrait décider d'utiliser la médiation ou le MARC. J'ai discuté avec bon nombre de travailleurs sociaux dans l'armée qui m'ont dit que c'est parfois ce que la victime choisit. Or, il faut que ce soit un vrai choix, et dans une institution où la différence de pouvoir est si grande, c'est parfois difficile de faire en sorte que ce le soit.

I don't think we should get rid of it, but I agree with the assessment by my colleague Dr. Taber that it has been emphasized more. It's on the front page of the military's Sexual Misconduct Response Centre, so it's heavily encouraged. It should not be gotten rid of, but there should be no pressure on survivors or victims.

**Senator Jaffer:** Professor Taber, can you comment on that and also the definition of "harassment"?

Ms. Taber: I agree with what has been said about the problems with ADR. Also, if you look in some of the other documents — for instance, the harassment investigator manual talks about one of the disadvantages of supervisor intervention. It says it includes a potential loss of morale and may sour future relationships affecting unit effectiveness and cohesion, which, in essence, sends the message to members that if anything other than self-help is attempted, it's the complainant's fault that there may be negative implications for the unit.

With the power imbalance, it is also crucially important to look at, yes, there should be a choice of ADR, but the evidence demonstrates that ADR and self-help are less likely to engage in cultural change because people are dealing with these issues on an individual basis. They are not involving the chain of command, and they are not looking to make sure that anything changes in their day-to-day life, other than addressing one discrete instance. There is a lot more on that, but I think that covers the bases.

The definition of "harassment" right now is in DAOD 5012-0:

Improper conduct by an individual, that is directed at and offensive to another individual in the workplace, including at any event or any location related to work, and that the individual knew or ought reasonably to have known would cause offence or harm. It comprises objectionable act(s), comment(s) or display(s) that demean, belittle, or cause personal humiliation or embarrassment, and any act of intimidation or threat.

It also references the Canadian Human Rights Act.

Based on my discussion in my opening remarks, if this definition were changed, there are two aspects: One is about harassment, and one is about sexual harassment. To address the comment about harassment first, if it were rephrased by deleting those objectionable phrases that Deschamps has mentioned, and turn it into something like "improper conduct by an individual, including at any event or any location related to work, that is an objectionable act, comment or display, demeans, belittles, causes

Je ne crois pas qu'il faille s'en défaire, mais j'abonde dans le même sens que ma collègue, Mme Taber, à savoir qu'on a trop mis l'accent sur ces méthodes. On parle de médiation et de MARC sur la page couverture du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle de l'armée, donc c'est fortement encouragé. Il ne faut pas s'en débarrasser, mais on ne devrait pas mettre de pression sur les victimes.

La sénatrice Jaffer: Professeure Taber, pourriez-vous nous en dire davantage sur ce sujet et sur la définition du « harcèlement »?

Mme Taber: Je suis d'accord avec ce qui a été dit précédemment sur le MARC. De plus, lorsqu'on regarde dans d'autres documents — par exemple, dans le manuel à l'intention des enquêteurs en matière de harcèlement, on parle d'un des désavantages liés à l'intervention d'un superviseur. On y indique qu'une telle intervention peut mener à une baisse du moral et empoisonner les relations futures, ce qui réduit l'efficacité et la cohésion au sein de l'unité. En gros, le message véhiculé est que si une personne cherche de l'aide à l'extérieur, il pourrait y avoir des répercussions négatives sur son unité à cause d'elle.

Le déséquilibre de pouvoir fait en sorte qu'il faut absolument que le choix du MARC soit rendu possible. Cependant, les recherches démontrent que le MARC et l'aide personnelle ont moins tendance à mener à un changement de culture puisqu'on traite les problèmes individuellement. La chaîne de commandement n'a aucun rôle à jouer et on ne cherche pas à changer ce qui se passe au quotidien, si ce n'est régler un cas ponctuel. Je pourrais vous en dire bien davantage, mais je pense avoir fait un bon résumé du problème.

Quant à la définition du « harcèlement », elle se trouve dans la DOAD 5012-0 :

Comportement inopportun et offensant d'une personne envers une autre personne en milieu de travail, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace.

Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Dans mes remarques liminaires, j'ai parlé de deux changements à apporter à la définition. D'abord, un changement touchant le harcèlement et un autre le harcèlement sexuel. En premier lieu, nous pourrions améliorer la définition du harcèlement en supprimant les éléments mentionnés par la juge Deschamps pour que la définition ressemble plutôt à : « comportement inopportun et offensant d'une personne, y compris pendant toute activité ou dans tout lieu associé au travail, représentant un acte, un propos ou une exhibition qui

personal humiliation or embarrassment," that would improve that definition.

If you look at the definition of "harmful" and "inappropriate sexual behaviour" that is in Operation HONOUR, this, I think, is a very important definition because it makes gender central to the issue of sexual harassment, which again, not all the documents or related training but the main policy in instructions is silent on. I think this is important to look at for this committee's look at the experiences of women. I should also mention, and I think it has been mentioned before, it's not just women who experience sexual harassment; it's also men and members who don't fit into that binary and members of the LGBTQ community.

Sexual harassment is ". . . behaviour that includes but is not limited to actions that perpetuate stereotypes and modes of thinking that devalue members on the basis of their sex, sexuality or sexual orientation." It goes on, but I think that's the crucial aspect that needs to be at the forefront.

Senator Jaffer: Thank you.

**Senator McIntyre:** Obviously, the Canadian Armed Forces face challenges in terms of sexual misconduct. How are those challenges similar to or different from those confronting the Armed Forces of other countries?

Ms. Eichler: I haven't done in-depth research into other militaries, but definitely I can share that all armed forces that are integrating women more are more explicitly dealing with these problems. I think with the Canadian Armed Forces, in many ways, we have a big problem, but we are leading in terms of addressing the problem.

**Col. Drapeau:** I would think probably not very much different than most other nations. I have worked with and testified in the U.S. The U.S. has a bigger problem that than we do, more significantly caused in the main by total control by the military over the entire issue of sexual violence. But whether in the U.K. or France or other NATO territories, I would only assume about the same as what we have in Canada.

**Ms. Taber:** What the Australian Defence Force in their reviews on the treatment of women in 2012 and 2014 highlighted as crucially important was moving towards gender equity in some of the ways I mentioned. Actually, some of that came from their report.

While we in Canada may be perceived as being progressive with respect to some of our policies in Operation HONOUR, Deschamps and the Statistics Canada report, and certainly, this is diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace ».

La définition des « comportements sexuels dommageables et inappropriés » de l'opération Honour est très importante puisqu'elle place le genre au cœur du problème du harcèlement sexuel, ce qui n'est pas le cas encore une fois de tous les documents ou de la formation, mais la politique principale dans les instructions est muette sur ce sujet. Je crois qu'il s'agit d'une question importante pour votre comité dans le cadre de votre étude sur l'expérience des femmes. Je crois que d'autres en ont déjà parlé, mais il est important de rappeler que ce ne sont pas seulement les femmes qui vivent du harcèlement sexuel; les hommes, les membres des FAC qui ne se conforment pas au modèle binaire ainsi que ceux de la communauté LGBTQ en sont aussi victimes.

Dans la définition du harcèlement sexuel, « les comportements [...] incluent, sans y être limités, les actions perpétuant les stéréotypes et les préjugés qui déprécient des militaires en raison de leur sexe, de leur sexualité ou de leur orientation sexuelle. » La vraie définition est plus longue, mais je vous ai présenté les éléments principaux.

La sénatrice Jaffer : Merci.

Le sénateur McIntyre: Les Forces armées canadiennes sont évidemment aux prises avec des problèmes d'inconduite sexuelle. Comment ces problèmes se comparent-ils à ceux des forces armées d'autres pays?

Mme Eichler: Je n'ai pas fait de recherches poussées sur la situation des forces armées d'autres pays, mais il est clair que toutes les forces qui intègrent plus de femmes doivent gérer ces problèmes. Je pense que la situation est assez grave au sein des Forces armées canadiennes, mais je crois également que nous sommes l'un des pays qui en fait le plus pour s'attaquer à ce problème.

Col Drapeau: Je crois que notre problème est semblable à celui des autres nations. J'ai travaillé aux États-Unis et j'y ai comparu à titre de témoin et je puis vous dire que le problème y est plus grave qu'ici. Le problème vient surtout du fait que le militaire exerce un contrôle total sur la question de la violence sexuelle. Quant au Royaume-Uni, à la France ou aux autres pays de l'OTAN, je tiens pour acquis que le problème est le même qu'au Canada.

**Mme Taber :** Dans leur examen du traitement des femmes au sein des forces armées de 2012 et 2014, les forces armées australiennes ont indiqué qu'il était crucial de progresser sur l'équité entre les sexes. Certaines des solutions que j'ai proposées sont tirées de ce rapport.

Bien que le Canada soit perçu comme ayant des politiques progressistes dans l'opération HONOUR, Deschamps et le rapport de Statistique Canada nous démontrent que le problème very similar to what is happening in the States and the U.K. There is also some work about Finland, that same sort of masculinized warrior culture detrimental to women and men who don't fit into that mould. Also, I think we can look to countries such as Australia for the ways they are leading forward with respect to better addressing the issues with respect to sexual harassment and violence in their own ranks.

**Ms. von Hlatky:** One of the first things that happened once the report by Deschamps was tabled is that military leaders started to travel abroad to collect best practices from allies and partners, so indeed, this is not just a Canadian issue.

Just to look at the Australian case, what I find interesting from those best practices, and their experience with Pathways to Change, was the fact that it was a pair including the chief of the defence force and the sex discrimination commissioner, so high-ranking civilian, high-ranking military official, and I think that was a very healthy pairing to conduct a thorough review of practices in the Australian Defence Force. Now, as to why we didn't pick up on that best practice in Canada, I don't know the reasons behind that, but maybe it's something to consider moving forward as we continue to think about solutions and sustainability over the long term.

The other thing I would add is, again, that multinational environment, so yes, other nations are dealing with issues of sexual misconduct, sexual violence too in their Armed Forces, but what happens when you have a multinational operational environment and everyone has their distinct process? I think this is something that we haven't even begun to grapple with, but it's very important, especially for the Canadian Armed Forces, which rarely undertake operations alone.

# [Translation]

**Senator Boisvenu:** I would like to thank our guests for their presence.

Colonel Drapeau, in Canada in the provinces where legal support is offered to victims, especially in sexual assault cases, the rates of reporting are higher and the rates of withdrawal during proceedings is lower. That is the conclusion the Senate committee reached in 2012, during its study on reporting. In the Armed Forces, is legal support offered to victims to help them feel less isolated?

# Col. Drapeau: Not at all. Not currently.

**Senator Boisvenu:** That shows that the hierarchical structure of the Armed Forces is very rigid. Do victims have to confront this opaque system in order to have access to a bit of information?

est semblable à celui des États-Unis et du Royaume-Uni. Des recherches en Finlande ont porté sur la culture masculine du guerrier qui peut être néfaste pour les femmes et les hommes qui ne correspondent pas à ce modèle. Je pense que nous pouvons suivre l'exemple de l'Australie, en ce qui a trait au respect et à la façon de s'attaquer à la violence et au harcèlement sexuel au sein des forces armées.

Mme von Hlatky: Après le dépôt du rapport Deschamps, les dirigeants militaires ont immédiatement commencé à voyager à l'étranger pour recueillir les pratiques exemplaires de nos alliés et de nos partenaires. Il ne s'agit pas d'un problème uniquement canadien.

Regardons l'exemple australien. Ce que je trouve intéressant des pratiques exemplaires australiennes et de leur expérience avec Pathways to Change, est qu'elles proviennent d'un partenariat entre le chef de la défense et le commissaire à la discrimination sexuelle. Ce partenariat très salutaire entre un haut fonctionnaire civil et un chef de l'armée a permis de réaliser un examen exhaustif des pratiques au sein des forces armées australiennes. Je ne sais pas pourquoi nous n'avons pas adopté ces pratiques exemplaires au Canada. Peut-être faudrait-il s'en inspirer pour trouver des solutions durables.

Il ne faut pas non plus perdre de vue l'aspect de l'environnement multinational. Il est vrai que d'autres pays sont aussi aux prises avec des problèmes d'inconduite sexuelle dans les forces armées, mais que se passe-t-il dans un environnement opérationnel multinational dans lequel chacun a son propre processus? Nous n'avons pas encore commencé à nous attaquer à ce problème, or ce sera particulièrement important de le faire au Canada puisque les Forces armées canadiennes réalisent rarement des missions seules.

# [Français]

Le sénateur Boisvenu : Merci encore à nos invités pour leurs témoignages.

Colonel Drapeau, au Canada, dans les provinces où l'on accorde un soutien juridique aux victimes, surtout dans les cas d'agression sexuelle, on remarque que le taux de dénonciation est plus élevé et que le taux d'abandon en cours de poursuite est plus bas. C'est un peu la conclusion à laquelle le comité sénatorial est arrivé, en 2012, lors de son étude sur la dénonciation. Dans les forces armées, un soutien juridique est-il offert aux victimes afin qu'elles se sentent moins seules?

Col Drapeau: Absolument pas. Pas à l'heure actuelle.

Le sénateur Boisvenu : Cela signifie que la structure hiérarchique des forces armées est très imperméable. Les victimes doivent-elles confronter ce système imperméable avant d'avoir accès à un peu d'information?

**Col. Drapeau:** Currently, as they are left out of the legislation, they are left to their own devices. In some cases, they contact people like me to represent them, but the Department of Defence does not recognize that these victims have the right to be represented and to assert what the Canadian Charter of Rights and Freedoms grants to all other Canadians. These victims are left behind.

**Senator Boisvenu:** Is it possible to have access to data on the number of victims who abandon proceedings after having pressed charges because they do not have access to this kind of support?

**Col. Drapeau:** That is a legitimate question which you should ask the department. I am sure that the Director of Military Prosecutions will be able to give you that information.

**Senator Boisvenu:** It would be interesting to know the rate of abandonment at proceedings. It is directly linked to trust in the system and the support offered.

Col. Drapeau: There is still a huge gap here. Ms. Deschamps referred to it. The vast majority of sexual assault victims do not report the crime. Is the percentage 50 per cent, 60 per cent or 75 per cent? We can talk about these kinds of figures without exaggerating. The rate is very high. Has it changed significantly since then? Ms. Deschamps' report is from 2015. Operation HONOUR was created in 2015, and the Statistics Canada report was published in 2016. Between 2015 and 2016, Statistics Canada reported that there had been about 1,000 sexual assaults in the Armed Forces, even more than what Ms. Deschamps considered likely. Is this number representative? Probably, because 43,000 people participated in the survey, and its quality was very high. Out of the 1,000 individuals who reported that they had been the victim of an assault, how many brought the matter before the police? It would be relatively easy to ask for an answer to that question.

# [English]

Senator McPhedran: Again, this is a question to any of our expert witnesses. While I strongly believe in the positive ripple effect of focusing on gender and defining it as sex-specific, i.e., female for most of our discussion today, and noting that in the Deschamps report, the commissioner stayed away from referencing gender identity, so acknowledging that, I want to ask whether any one of you would be concerned in the negative if there were to be a recommendation on a go-forward basis that the implementation of the recommendations should acknowledge gender and gender identity and, if so, if you can help us understand the nature of the concern.

Ms. Eichler: No concerns.

Col Drapeau: À l'heure actuelle, comme elles sont exclues de la loi, elles sont laissées à elles-mêmes. Dans certains cas, elles contactent des gens comme moi pour les représenter, mais de l'autre côté de la clôture, le ministère de la Défense ne reconnaît pas à ces victimes le droit d'être représentées et de faire valoir ce que la Charte canadienne des droits et libertés accorde à tous les autres Canadiens. Elles sont laissées pour compte.

Le sénateur Boisvenu : Est-il possible d'avoir accès à des données sur le nombre de victimes qui abandonnent leur recours après avoir porté plainte, parce qu'elles n'ont pas accès à un tel soutien?

**Col Drapeau :** Votre question est légitime et elle devrait être posée au ministère. Je suis certain que le directeur des poursuites militaires pourrait vous donner de l'information à ce sujet.

Le sénateur Boisvenu : Il s'agirait d'un indice intéressant pour connaître le degré d'abandon. C'est directement lié à la confiance envers le système et au soutien.

Col Drapeau : Il demeure quand même un très grand vide. Mme Deschamps y a fait référence. Une grande majorité des victimes de ces agressions sexuelles ne rapportent pas le crime. Le pourcentage est-il de 50, 60 ou 75 p. 100? On peut se permettre ce genre de figure sans exagérer. Le nombre est très élevé. A-t-il changé considérablement depuis lors? Il faut se rappeler que le rapport de Mme Deschamps date de 2015. L'opération HONOUR a été créée en 2015, et le rapport de Statistique Canada a été publié en 2016. Entre 2015 et 2016, Statistique Canada a rapporté qu'il y avait environ 1 000 agressions sexuelles dans les forces armées, encore davantage que ce que Mme Deschamps envisageait. Ce nombre est-il vraiment représentatif? Probablement, parce que 43 000 personnes ont participé au sondage, dont le degré d'efficacité était très élevé. De ces 1 000 personnes qui ont rapporté avoir été victimes d'agressions, combien d'entre elles se sont manifestées auprès des autorités policières? Il serait relativement facile de demander simplement une réponse à cette question.

# [Traduction]

La sénatrice McPhedran: Ma question s'adresse à n'importe lequel de nos témoins experts. Je crois sincèrement qu'il y a un effet de cascade positif lorsqu'on mise sur le genre de façon sexospécifique, c'est-à-dire les femmes dans le cadre de notre discussion d'aujourd'hui. Or, je remarque que dans le rapport Deschamps, la commissaire ne fait pas référence à l'identité de genre. Sachant cela, seriez-vous inquiet si nous recommandions qu'à l'avenir, les recommandations tiennent compte du genre et de l'identité de genre? Le cas échéant, pouvez-vous nous expliquer pourquoi?

Mme Eichler: Aucun problème.

**Ms. Taber:** I just want to make sure I understood the question. I definitely would have no concerns with including gender identity as something that needs to be looked at with respect to harmful and inappropriate sexual behaviour.

Ms. von Hlatky: Same here.

Col. Drapeau: No concern.

Senator McPhedran: Thank you.

To the chair, please: Could we please ask the training facility if we know where that comment, that hashtag, came from? Even if we don't, could we ask each and every training centre, and CAF, to respond to any action, any follow-up and what has happened in response to the messaging that came out in response to Operation HONOUR?

The Chair: Duly noted.

If there are no further questions, let me take this opportunity to thank our witnesses very much for making yourselves available and providing your expertise to this table as we proceed with this study. We're duly grateful to all of you as we move forward.

We will move in camera very briefly.

(The committee continued in camera.)

**Mme Taber :** Je veux simplement m'assurer d'avoir compris la question. Il ne me pose pas problème d'inclure l'identité de genre dans les éléments à considérer relativement au comportement sexuel blessant ou inapproprié.

Mme von Hlatky: J'acquiesce.

Col Drapeau: Aucun problème.

La sénatrice McPhedran: Merci.

Madame la présidente, pourrions-nous demander à l'établissement de formation si on connaît la provenance de ce commentaire, de ce mot-clic? Et même si on ne le sait pas, pouvons-nous demander à tous les centres de formation et aux Forces armées canadiennes de répondre à toutes les mesures de suivi et à tout ce qui s'est produit en réaction aux messages découlant de l'opération HONOUR?

La présidente : C'est noté.

S'il n'y a pas d'autres questions, j'en profite pour remercier nos témoins d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer pour nous parler de leur expertise dans le cadre de notre étude. Nous vous sommes tous reconnaissants.

Nous allons nous réunir à huis clos brièvement.

(La séance se poursuit à huis clos.)

#### WITNESSES

## As individuals:

Colonel (Ret'd) Michel Drapeau, Senior Counsel, Michel Drapeau Law Office;

Maya Eichler, Assistant Professor, Department of Political and Canadian Studies, Mount Saint Vincent University;

Nancy Taber, Associate Professor, Department of Undergraduate and Graduate Studies in Education, Brock University (by video conference):

Stéfanie Von Hlatky, Associate Professor, Centre for International and Defence Policy, Queen's University (by video conference).

## **TÉMOINS**

# À titre personnel:

Colonel à la retraite Michel Drapeau, avocat-conseil principal, Cabinet juridique Michel Drapeau;

Maya Eichler, professeure adjointe, Département des études politiques et canadiennes, Mount Saint Vincent University;

Nancy Taber, professeure agrégée, Département des études de premier cycle et de cycles supérieurs en éducation, Université Brock (par vidéoconférence);

Stéfanie Von Hlatky, professeure agrégée, Centre d'études sur la politique internationale et de défense, Université Queen's (par vidéoconférence).

Available on the Internet: http://sencanada.ca Disponible sur internet: http://sencanada.ca