



SPECTRE DE LA VIOLENCE SEXUELLE ET FONDÉE SUR LE GENRE 2024

Le Spectre de la violence sexuelle et fondée sur le genre 2024 remplace le Spectre des inconduites sexuelles publié en 2018.

OBJECTIF ET PORTÉE

La prévention de l'inconduite, du harcèlement et des crimes de nature sexuelle, par le biais de politiques et de pratiques, doit être intégrée à la culture du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces armées canadiennes (FAC). Toutes les allégations doivent être prises au sérieux et faire l'objet d'une intervention, et aucun incident de nature sexuelle ou basée sur le genre ne doit être ignoré, minimisé ou excusé.

Le spectre de la violence sexuelle et fondée sur le genre (SVSFG) se veut un outil de communication auquel tous les membres de l'Équipe de la Défense peuvent se référer à des fins d'apprentissage personnel ou de transfert de connaissances dans l'ensemble de l'organisation. Le contenu du SVSFG est itératif et non exhaustif, et il convient de se référer aux politiques pertinentes pour plus d'informations. Le présent document contribue à la création d'un lieu de travail sûr, sain et inclusif et à favoriser une amélioration durable et à long terme de notre culture.

Tout au long du processus d'élaboration du SVSFG, l'analyse comparative des sexes plus (ACS Plus) a été intégrée pour souligner l'importance des expériences vécues par les membres de l'équipe de la Défense et les facteurs intersectionnels aux niveaux stratégique, opérationnel et tactique de l'organisation. Le sondage de Statistique Canada sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (2022) a également été grandement considéré dans le développement de cet outil. Les concepts du SVSFG sont fondés sur des politiques, sur le Code criminel du Canada ainsi que sur des recherches juridiques fondées sur des données probantes.

PRINCIPES DIRECTEURS

Ce spectre est fondé sur les principes éthiques et les valeurs exposés dans le Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FC (Le Code). En tout temps et en tout lieu, les membres de l'Équipe de la Défense doivent respecter la dignité de toutes les personnes en les traitant avec respect et équité; valorisant la diversité et les avantages de combiner les qualités et les forces uniques inhérentes à une main-d'œuvre diversifiée; contribuant à mettre en place et entretenir un lieu de travail sûr et sains, exempts de harcèlement et de discrimination; et travailler ensemble dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence qui encourage l'engagement, la collaboration et une communication respectueuse. Suivez le Code et les principes éthiques et valeurs, notamment en faisant la promotion de la responsabilité, de l'ordre et de la discipline éthique et en maintenant des lieux de travail sûrs, sains et inclusifs. En accord et appuyant la réalisation du Code, le consentement actif et le maintien d'une distance physique appropriée sont des concepts clés qui devraient également guider la prise de décisions au sein de l'Équipe de la Défense.

Importance d'un langage précis, tenant compte des traumatismes et de la violence : L'utilisation d'un langage tenant compte des traumatismes et de la violence est cruciale pour reconnaître avec précision l'impact du traumatisme et de la violence sur les individus et les communautés. Cela implique de comprendre les effets de la violence sexuelle et sexiste, d'identifier les symptômes du traumatisme et de fournir des soins de soutien et d'autonomisation. Le fait de qualifier à tort des crimes graves de « mauvaise conduite » minimise leur gravité et peut nuire aux victimes en banalisant leurs expériences. Une terminologie appropriée est essentielle pour prévenir de nouveaux traumatismes et respecter les souhaits des personnes touchées par la violence.







Déséquilibre de pouvoir : Un déséquilibre de pouvoir entre la personne affectée et la personne mise en cause est une caractéristique commune à de nombreux cas de harcèlement sexuel, violence sexuelle et basée sur le genre, et d'agression sexuelle. Dans de nombreuses circonstances, le déséquilibre de pouvoir entre les parties influe sur la capacité de la personne affectée à s'opposer ou à indiquer expressément que la conduite sexuelle n'est pas souhaitée, et peut intensifier les répercussions sur la personne affectée.

Le présent document est SANS CLASSIFICATION. Il est la propriété des FAC et/ou du MDN et ne doit pas être modifié, copié et/ou distribué sans l'autorisation du propriétaire de la ressource d'information, le CCPC/DGCDP. © Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Défense nationale (2024).



Si vous avez subi de l'inconduite, du harcèlement ou un crime de nature sexuelle et avez besoin de soutien, sachez que vous pouvez communiquer avec le Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, par téléphone au 1-844-750-1648 et par courriel pendant les heures de bureau à l'adresse DND.SMSRC-CSRIS.MDN@forces.gc.ca.

Consentement : L'accord volontaire, continu et positif de se livrer à l'activité sexuelle en question. La soumission ou la passivité ne constitue pas un consentement.

LE CONSENTEMENT EST		Consentement actif	Une personne doit explicitement consentir en disant « oui », et ce consentement peut être retiré à tout moment.
		Choix	Chaque personne a le droit de se sentir libre de dire « oui » ou « non » sans pression, menaces ou manipulation.
		Processus	Le consentement nécessite des conversations constantes et beaucoup de CONFIANCE.
		Rapport de pouvoir égal	Les personnes doivent avoir la même capacité et la même volonté de consentir. Si une personne n'a pas l'âge requis ou si vous abusez d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité à son égard, elle ne peut pas donner son consentement.
LE CONSENTEMENT N'EST PAS		Consentement présumé	Le fait d'être en relation avec une personne, ou le fait d'avoir déjà eu des relations sexuelles avec une personne ne signifie pas que cette personne donne son consentement.
		Silence	L'absence de « non » n'équivaut pas à un « oui ». Si la victime exprime par son comportement qu'elle n'est pas d'accord, il n'y a pas de consentement.
		Pression	Si vous devez convaincre une personne de dire « oui » ou si la personne a peur de dire « non », il n'y a pas de consentement.
		Incapacité à consentir	Vous ne pouvez pas obtenir le consentement d'une personne endormie, inconsciente ou incapable de consentir pour quelque raison que ce soit, y compris l'intoxication.

Le récapitulatif ci-dessus à propos du consentement est tiré de la Directive et ordonnance administrative de la Défense (DOAD) 9005-1, para 4.1, et est fourni à des fins pratiques. Veuillez vous reporter aux articles du Code criminel et de la "common law", le cas échéant.

Utilisation des médias sociaux : De nos jours, les communications sur le lieu de travail peuvent inclure les textos, ainsi que la messagerie instantanée sur les plateformes de médias sociaux. Les émojis et autres formes d'expression sont couramment utilisés dans ces canaux pour communiquer et peuvent être sexualisés ou interprétés d'une manière non intentionnelle. Les membres de l'Équipe de la Défense doivent être vigilants quant à la communication sur les réseaux sociaux et à l'utilisation d'émojis. Veuillez noter qu'il existe de nombreuses combinaisons différentes d'émojis qui peuvent évoquer des actes sexuels, et que la signification des émojis sexualisés continue d'évoluer.

CONCEPTS ET DÉFINITIONS CLÉS

Violence basée sur le sexe. Violence fondée sur les normes de genre et sur une dynamique du pouvoir inégale exercée à l'encontre d'une personne en raison de son genre, de son expression de genre, de son identité de genre ou de son genre perçu. La violence fondée sur le sexe prend de nombreuses formes, y compris la violence physique, économique et sexuelle, ainsi que la maltraitance émotionnelle (psy-chologique). (Source : Femmes et égalité des genres Canada, glossaire de la violence basée sur le sexe).

Violence sexuelle. Actes sexuels imposés sans consentement, tentative d'obtenir une faveur sexuelle, menace proférée en vue d'obtenir une faveur sexuelle, commentaires ou avances sexuels non désirés par toute personne, peu importe son lien avec la victime / personne survivante, et dans n'importe quel lieu, notamment, mais sans s'y limiter, à la maison et/ou le lieu de travail. (Source : Femmes et égalité des genres Canada, glossaire de la violence basée sur le sexe).

L'intersectionnalité. Méthode d'analyse des structures et des rapports sociaux dans une société donnée. Les méthodes fondées sur l'intersectionnalité reconnaissent que l'identité d'une personne est composée de multiples catégories d'identité, y compris, mais sans s'y limiter, les aptitudes, l'attrance, la taille corporelle, la citoyenneté, la classe, les croyances, l'origine ethnique, l'expression de genre, l'identité de genre, la race et la religion. L'intersection de ces catégories d'identité influence la façon dont une personne vit un privilège ou une oppression systémique, selon l'importance que leur accordent les institutions sociales. (Source : Femmes et égalité des genres Canada, glossaire de la violence basée sur le sexe).

Distanciation physique. Nonobstant les exigences opérationnelles où la distanciation physique est difficile à respecter, ou encore où le contact physique est inévitable ou nécessaire, les exigences en matière d'espace personnel doivent être respectées. Les personnes doivent porter attention à comment l'espace qu'elles occupent influe sur les personnes qui les entourent, que ce soit dans le cadre d'opérations (p. ex. navire, char, avion, espaces confinés), au bureau (p. ex. poste de travail, petit bureau) ou lors d'activités sociales. Il est important de noter que les normes en matière d'espace personnel varient d'une culture à l'autre.

Manquement d'ordre militaire. Une allégation de cette nature signifie que l'affaire concerne un manquement d'ordre militaire tel qu'il est énoncé aux articles 120.02, 120.03 et 120.04 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC). Les types de sanctions qui peuvent être imposées en cas de manquement d'ordre militaire se trouvent à l'article 162.7 de la Loi sur la défense nationale.

Infraction d'ordre militaire. Une infraction en vertu de la Loi sur la défense nationale, du Code criminel ou de toute autre loi fédérale commise par une personne visée par le Code de discipline militaire.

Norme de preuve : Les membres des FAC qui ne respectent pas la norme de comportement établie dans un règlement, un code de conduite, une politique, un ordre, une instruction ou une directive peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives. Pour les mesures disciplinaires, les manquements d'ordre militaire sont jugés lors d'une audience sommaire, où la norme de preuve est la prépondérance des probabilités, tandis que les infractions militaires sont jugées devant cour martiale, où la norme de preuve est la preuve hors de tout doute raisonnable. Pour les mesures administratives, la norme de preuve est celle de la prépondérance des probabilités.

Le présent spectre ne vise pas à remplacer les lois et règlements, ni les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC), les Directives et ordonnances administratives de la Défense (DOAD), les Instructions du personnel militaire des Forces canadiennes (Instr Mil FC), ni l'obligation d'obtenir un avis juridique dans une circonstance particulière.

Il est entendu que le MDN et les FAC seront redéfinis par l'élaboration des politiques en cours et à venir découlant de la mise en œuvre des recommandations convenues tirées de l'examen externe indépendant. À mesure que des changements aux politiques du MDN et des FAC entreront en vigueur, le présent spectre sera mis à jour en conséquence, pour que son contenu demeure pertinent.



SPECTRE DE LA VIOLENCE SEXUELLE ET FONDÉE SUR LE GENRE 2024

• **Conduite acceptable.** Une culture collective dans laquelle les personnes se sentent incluses, valorisées, respectées, liées les unes aux autres, en sécurité sur le plan psychologique, impliquées dans la prise de décision, reconnues comme ayant des caractéristiques uniques qui contribuent au succès de l’organisation, et encouragées à être pleinement elles-mêmes au travail.

• **Écarts de conduite de nature sexuelle.** Comportements inappropriés et actes de nature sexuelle qui ont un impact négatif sur la culture organisationnelle, les opérations et le personnel des FAC lorsque l’acte ou le comportement cause, ou est raisonnablement susceptible de causer, un préjudice à autrui. Cela comprend, sans toutefois s’y limiter, toute infraction d’ordre militaire de nature sexuelle et toute infraction d’ordre militaire de nature sexuelle lorsque l’acte ou l’omission n’est pas punissable en vertu du Code criminel.

COMPRENDRE LE SPECTRE - Le spectre de la violence sexuelle et basée sur le genre intègre des pratiques de pointe en matière de sécurité psychologique. L’infographie présente un spectre de comportements, allant du positif au négatif, qui peuvent avoir des répercussions sur l’environnement et la culture du milieu de travail. Le spectre peut aider à reconnaître et répondre de manière appropriée à ces comportements

• **Actes criminels.** Toutes les agressions sexuelles et autres infractions criminelles de nature sexuelle en vertu du Code criminel du Canada, y compris les infractions sexuelles historiques, alléguées à l’encontre d’un membre des FAC, passé ou actuel, relèvent de la compétence des autorités civiles ou policières compétentes. Des enquêtes criminelles auront lieu lorsque la juridiction tombe en dehors de celle des FAC / du MDN.

REMARQUE: Les brefs résumés des articles du Code criminel sont fournis aux lecteurs et lectrices uniquement à des fins pratiques. Veuillez vous reporter aux articles du Code criminel pour connaître tous les éléments et autres dispositions de ces infractions. Les infractions de nature sexuelle visées par le Code criminel comprennent, sans s’y limiter, les infractions suivantes :

CONDUITE ACCEPTABLE

- **Défendre les intérêts et le bien-être des membres de l’équipe.** Démontrer des caractéristiques d’allié sur le lieu de travail. Un allié est une personne qui cherche activement à s’informer sur les difficultés vécues par une personne ou un groupe de personnes victimes de discrimination, et qui travaille de façon solidaire avec elles pour lutter contre l’oppression.
- **Compliments de nature professionnelle.** Compliments axés sur les comportements et les résultats liés à une tâche qui sont favorables aux valeurs des FAC, telles que la discipline, le travail d’équipe et l’état de préparation.
- **Contact visuel.** Le contact visuel est un signe d’attention et de concentration, ce qui est nécessaire pour établir des relations de travail professionnelles. Toutefois, il est important de noter qu’un contact visuel prolongé et intense peut souvent être interprété comme un signe d’attirance sexuelle et qu’un regard fixe est souvent perçu comme menaçant. Respecter les autres en maintenant un contact visuel approprié sur le lieu de travail.
- **Regard dirigé vers le visage.** Le contact visuel doit être respectueux et dirigé vers le visage. Il est important d’avoir un regard approprié qui ne soit pas dirigé vers une autre partie du corps, afin de maintenir une attitude professionnelle et un sentiment de sécurité.
- **Identification des inégalités et lutte contre celles-ci.** S’attaquer activement aux obstacles systémiques en milieu de travail afin de promouvoir un milieu de travail sûr et sain. Les barrières systémiques sont des barrières qui résultent de systèmes, de pratiques, de politiques, de traditions ou de cultures en apparence neutres. Ces barrières désavantagent les groupes minoritaires, les groupes racisés, les personnes handicapées, les membres de la communauté LGBTQ2+, les Autochtones et d’autres personnes et groupes marginalisés.
- **Milieu de travail inclusif.** Un environnement de travail où les différences dans les identités, les capacités, les antécédents, les cultures, les compétences, les expériences et les points de vue des employés et employées sont reconnues, valorisées et mises à profit par les gestionnaires et les collègues, ce qui favorise un sentiment d’appartenance ainsi qu’une plus grande participation pour tous les membres du personnel.
- **Microaffirmation** : Petit geste d’inclusion, de bienveillance ou de gentillesse en étant un allié et en valorisant ou en édifant les contributions de tous les individus. Obtenu en écoutant activement et en apportant réconfort et soutien aux personnes marginalisées. (Source : Glossaire du Centre canadien pour la diversité et l’inclusion).
- **Contact physique uniquement lorsque c’est nécessaire.** Le contact physique ne doit être utilisé que pour répondre à des besoins opérationnels dans l’environnement de travail.
- **Distance physique entre collègues.** Une distance physique appropriée sur le lieu de travail indique le respect et permet de favoriser un sentiment de confiance. Reportez-vous à la partie sur la distanciation physique pour obtenir d’autres renseignements.
- **Espace positif.** Lieux et environnements où les membres de la communauté LGBTQ2+ peuvent accéder à des services inclusifs dans la dignité et le respect. Cela s’applique particulièrement aux personnes appartenant aux minorités sexuelles et de genre. Un lieu sûr contribue non seulement à leur sécurité et à leur intégrité physique, mais aussi à leur bien-être psychologique et social.
- **Relations professionnelles.** Il est normal et encouragé de bâtir des amitiés et d’établir des relations professionnelles sur le lieu de travail. Ces relations doivent être gérées et menées dans le respect du travail et des tâches à accomplir. Reportez-vous à la DOAD 5019-1 pour de plus amples renseignements sur les relations personnelles et la fraternisation.
- **Sécurité psychologique.** Un environnement où les personnes sont encouragées, reconnues à leur juste valeur et récompensées pour leurs contributions et leurs idées, de sorte qu’elles se sentent en sécurité lorsqu’elles prennent des risques sur le plan interpersonnel. Un manque de sécurité psychologique au travail peut nuire à l’apprentissage en équipe et conduire à des intra-groupes, à la pensée de groupe et à des angles morts.
- **Discours respectueux.** Toutes les formes de communication sont professionnelles et inclusives. Le langage inclusif est un moyen de communication utilisé pour traiter les gens avec respect, et qui comprend l’utilisation de mots et d’expressions qui ne sont pas considérés comme discriminatoires ou offensants. Un langage respectueux et inclusif est un langage qui n’exclut aucun groupe de personnes, et qui ne propage pas de stéréotypes à leur sujet.
- **Humour bienveillant.** Humour dont l’intention et l’effet sont positifs, et qui ne cause pas de gêne ou de préjudice. L’humour fait appel à un langage respectueux et inclusif et est exempt de préjugés et de stéréotypes.

ÉCARTS DE CONDUITE DE NATURE SEXUELLE

- **Motifs de discrimination illicite.** La distinction illicite est le traitement inéquitable d’une personne (ou d’un groupe) fondé sur un motif de distinction illicite tel que la race ou l’orientation sexuelle (Voir la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [LCDP], articles 5 à 14.1). Il existe 13 motifs de distinction illicite en vertu de la LCDP. Ces motifs comprennent la race, l’origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l’âge, le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité ou l’expression de genre, l’état matrimonial, la situation de famille, la déficience, les caractéristiques génétiques et l’état de personne graciée. (Voir para 3[1] de la LCDP.) Le para 15(1) énonce les pratiques qui ne sont pas considérées comme des pratiques discriminatoires en vertu de la LCDP. (Source : LCDP).
- **Harcèlement et violence.** Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. (Source : Code canadien du travail, para 122(1)).
- **Hypersexualisation des autres.** Lorsque l’attrait sexuel d’une personne est mis en avant par rapport à d’autres caractéristiques, cela fait en sorte que cette personne devient un objet pour les besoins sexuels d’autrui ou que cette personne se voit imposer la sexualité de manière inappropriée.
- **Comportement sexuel inapproprié en ligne.** Un comportement en ligne de nature sexuelle qui cause ou pourrait causer des préjudices à autrui, et dont l’auteur savait ou aurait dû normalement savoir qu’un tel comportement pouvait être préjudiciable.
- **Rites d’initiation de nature sexuelle.** Tout acte sexuel qui implique une participation obtenue par coercition, expresse ou implicite, et qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne lors d’une cérémonie ou de tout autre événement.
- **Utilisation inappropriée des médias sociaux.** L’utilisation des médias sociaux entraînant (a) des remarques ou des critiques tendant à discréditer un supérieur, (b) quoi que ce soit qui, vu ou entendu par un membre du public, pourrait jeter le discrédit sur les Forces canadiennes ou sur l’un de ses membres, ou (c) quoi que ce soit qui, vu ou entendu par ses subordonnés ou porté à leur connaissance, pourrait les décourager ou les rendre mécontents de leur sort ou des fonctions auxquelles ils sont employés. (Source : ORFC, article 19.14).
- **Microagression.** Commentaire ou action qui est perçu comme étant une expression subtile d’un préjugé défavorable contre une personne ou un groupe de personnes. Les microagressions sont généralement indirectes et peuvent être non intentionnelles. Elles visent souvent les membres d’un groupe marginalisé ou minoritaire et causent des préjudices cumulés. (Source : Gouvernement du Canada – Guide de la terminologie liée à l’équité, la diversité et l’inclusion).
- **Langage, blagues ou insinuations à caractère sexuel.** Conversations non volontaire sur des questions personnelles à caractère sexuel et/ou blagues à caractère sexuel dans le milieu de travail. (Source : Sondage de Statistique Canada sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (2022)).
- **Commentaires sexistes ou dégradants à caractère sexuel.** Des actes ou des mots qui dévalorisent une personne ou un groupe de personnes en fonction de leur sexe, de leur sexualité, de leur orientation sexuelle, ou de leur identité ou expression de genre. (Source : DOAD 9005-1).
- **Relations personnelles non divulguées.** Relations personnelles non divulguées. Dans certaines circonstances, le fait de ne pas informer la chaîne de commandement d’une relation affective, romantique, sexuelle ou familiale, y compris un mariage ou une union de fait ou civile, entre deux membres des FAC, ou un membre des FAC et un employé ou un entrepreneur du MDN, ou un membre d’une force alliée, peut-être considéré comme un conflit d’intérêts et, par conséquent, comme un écart de conduite de nature sexuelle. La DOAD 5019-1 décrit les situations où des problèmes de conflit d’intérêts peuvent survenir et où les relations personnelles sur le lieu de travail doivent être divulguées à la chaîne de commandement. (Source : DOAD 5019-1).
- **Violence verbale à caractère sexuel.** La violence verbale peut prendre de nombreuses formes, dont les suivantes : critiques, insultes, humiliation, réprimandes sévères, injures, remarques continuelles, menaces, railleries, dépréciation, banalisation, hurlements, vociférations, insultes racistes et emploi d’un langage grossier ou vulgaire. La violence verbale peut aussi prendre la forme de commentaires méprisants formulés comme des blagues et du refus de communiquer avec la personne visée. La violence implique un mauvais traitement et l’emploi d’un langage insultant. Elle est de nature plus brutale qu’une remarque ou un commentaire. (Source : Manuel de l’utilisateur du SSIS).
- **Affichage de matériel sexuellement explicite.** Visualiser, accéder, distribuer ou afficher du matériel sexuellement explicite en milieu de travail. (Source : DOAD 9005-1).
- **Parmi les autres exemples d’écarts de conduite de nature sexuelle, on retrouve** les messages ou images à caractère sexuel non sollicités, une attention sexuelle non désirée, un regard inapproprié qui met mal à l’aise, une pression pour obtenir une attention sexuelle et des avances sexuelles non désirées.

ACTES CRIMINELS

- **Agression sexuelle grave.** Agression sexuelle qui blesse, mutilé ou défigure le plaignant, ou qui met sa vie en danger. (Source : Code criminel du Canada, article 273).
- **Pornographie juvénile.** Toute représentation visuelle, écrite ou sonore où figure une personne âgée de moins de dix-huit ans ou présentée comme telle et se livrant ou présentée comme se livrant à une activité sexuelle explicite, ou dont la caractéristique dominante est la représentation, dans un but sexuel, d’organes sexuels ou de la région anale d’une personne âgée de moins de dix-huit ans, ou qui préconise ou conseille une activité sexuelle avec une personne âgée de moins de dix-huit. Produire, distribuer ou posséder de la pornographie juvénile, ou y accéder, sont des infractions. (Source : Code criminel du Canada, article 163.1).
- **Harcèlement criminel.** Suivre une personne, communiquer directement ou indirectement avec elle de façon répétée ou se comporter d’une manière menaçante de manière à lui faire raisonnablement craindre pour sa sécurité ou celle d’une de ses connaissances. Pour plus de détails consultez le Code criminel du Canada, article 264.
- **Actions indécentes.** Quiconque volontairement commet une action indécente soit dans un endroit public en présence d’une ou de plusieurs personnes, soit dans un endroit quelconque avec l’intention d’ainsi insulter ou offenser quelqu’un. (Source : Code criminel du Canada, article 173 (1)).
- **Exhibitionnisme.** Toute personne qui, en quelque lieu que ce soit, à des fins d’ordre sexuel, exhibe ses organes génitaux devant une personne âgée de moins de seize ans. (Source : Code criminel du Canada, article 173 (2)).
- **Leurre d’enfants.** Commet une infraction quiconque communique par un moyen de télécommunication avec (a) une personne qui est, ou que l’accusé croit être, un enfant en vue de faciliter la perpétration de certaines infractions sexuelles. Les paragraphes 1(a), (b) et (c) de l’article 172.1 du Code criminel énoncent les différentes infractions sexuelles selon l’âge de l’enfant. (Source : Code criminel du Canada, article 172.1).
- **Nudité.** Toute personne qui est nu dans un endroit public, ou est nu et exposé à la vue du public sur une propriété privée, que la propriété soit la sienne ou non. (Source : Code criminel du Canada, article 174 (1)).
- **Agression sexuelle.** Une infraction au Code criminel. Attouchement de nature sexuelle intentionnelle non consensuel. Les articles appropriés du Code criminel doivent être consultés pour tous les éléments et autres dispositions de l’infraction. (Source : Rapport de l’examen externe indépendant et complet du MND / des FAC).
- **Agression sexuelle armée, menaces à une tierce personne ou inflicton de lésions corporelles.** Commet une infraction quiconque, en commettant une agression sexuelle; porte, utilise ou menace d’utiliser une arme ou une imitation d’arme; menace d’infliger des lésions corporelles à une autre personne que le plaignant; inflige des lésions corporelles au plaignant; étouffe, suffoque ou étrangle le plaignant; participe à l’infraction avec une autre personne. (Source : Code criminel du Canada, article 272(1) et DOAD 9005-1).
- **Exploitation sexuelle.** Commet une infraction toute personne qui est en situation d’autorité ou de confiance vis-à-vis d’un adolescent, à l’égard de laquelle l’adolescent est en situation de dépendance ou qui est dans une relation où elle exploite l’adolescent et qui, à des fins d’ordre sexuel, touche, directement ou indirectement, avec une partie de son corps ou avec un objet, une partie du corps de l’adolescent; à des fins d’ordre sexuel, invite, engage ou incite un adolescent à la toucher, à se toucher ou à toucher un tiers, directement ou indirectement, avec une partie du corps ou avec un objet. Selon le Code criminel canadien, un adolescent s’entend d’une personne âgée de seize ans au moins mais de moins de dix-huit ans. (Source : Code criminel du Canada, article 153).
- **Contacts sexuels.** Toute personne qui, à des fins d’ordre sexuel, touche directement ou indirectement, avec une partie de son corps ou avec un objet, une partie du corps d’un enfant âgé de moins de seize ans. (Source : Code criminel du Canada, article 151).
- **Publication, etc. non consensuelle d’une image intime.** Publier, distribuer, transmettre, vendre ou rendre accessible une image intime d’une personne (c.-à-d. enregistrement visuel où la personne figure nue, exposant ses seins, ses organes génitaux ou sa région anale ou se livrant à une activité sexuelle explicite) sans son consentement. (Source : Code criminel du Canada, article 162,1).
- **Voyeurisme.** Observer ou enregistrer subrepticement une personne dans un lieu où la personne expose ou pourrait exposer ses seins, ses organes génitaux ou sa région anale ou se livrer à une activité sexuelle explicite, ou la distribution d’un tel enregistrement. (Source : Code criminel du Canada, article 162).



SPECTRE DE LA VIOLENCE SEXUELLE ET FONDÉE SUR LE GENRE 2024

RÉFÉRENCES

(Hyperliens)

Références accessibles au public

- [Éthos des FAC – Digne de servir \(2022\)](#)
- [Directive du CEMD pour mettre fin à l'opération HONOUR](#)
- [Directive de lancement du CEMD/SM concernant la conduite professionnelle et la culture \(CCPC\)](#)
- [Code criminel du Canada](#)
- [Code canadien du travail](#)
- [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- [Code de discipline militaire](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [DOAD 2008-8 – Utilisation officielle des médias sociaux](#)
- [DOAD 5012-0. Prévention et résolution du harcèlement](#)
- [DOAD 5014-0. Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#)
- [DOAD 5019-0. Manquement à la conduite et au rendement](#)
- [DOAD 5019-1. Relations personnelles et fraternisation](#)
- [DOAD 9005-1. Intervention sur l'inconduite sexuelle](#)
- [Programme d'éthique de la Défense](#)
- [Code de valeurs et d'éthique du MDN et des FAC \(et comportements attendus\)](#)
- [Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes](#)
- [Rapport de l'examen externe indépendant et complet du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes](#)
- [Loi sur la défense nationale](#)
- [ORFC 19.15 – Interdiction de représailles](#)
- [ORFC 19.75 – Retrait des fonctions militaires](#)
- [ORFC 101.09 – Retrait des fonctions militaires – avant et après le procès](#)
- [ORFC 108.20 – Procédure, réception de la preuve et pouvoirs de punition](#)
- [La voie vers la dignité et le respect : La stratégie d'intervention des Forces armées canadiennes en matière d'inconduite sexuelle \(2020\)](#)
- [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#)
- [Statistique Canada – Sondage sur les inconduites sexuelles dans les FAC \(2022\)](#)
- [Glossaire de la violence fondée sur le sexe - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Références internes

- [Instr Pers Mil FC 01/19. Conseils concernant les personnes transgenres](#)
- [Diversité, inclusion et équité en matière d'emploi](#)
- [DMCA 2 Aide-Mémoire – Administrative Actions for Misconduct](#)
- [Introduction à l'éthique de la Défense](#)
- [Ateliers sur le respect dans les Forces armées canadiennes](#)
- [Cours en ligne La voie vers la dignité et le respect](#)

RESSOURCES

Les ressources répertoriées ci-dessous ne sont pas exhaustives et constituent des outils et ressources supplémentaires pour plus d'information et un apprentissage continu sur les inconduites sexuelles.

Ressources accessibles au public

- [Ressources sur l'analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [Femmes et égalité des genres Canada. glossaire de la violence basée sur le sexe](#)
- [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)

Ressources internes

- [Centres des Services de santé des Forces canadiennes](#)
- [Services d'aumônerie des FAC](#)
- [Programme d'aide aux membres des FAC](#)
- [Programme d'aide aux employés](#)
- [Centre de soutien et de ressources sur l'inconduite sexuelle](#)