



Défense National
nationale Defence

Évaluation des obstacles dans le cadre de l'Initiative Elsie

**Résultats de l'évaluation des opérations selon la
méthodologie Mesurer les opportunités pour les
femmes dans les opérations de paix menée pour les
Forces armées canadiennes**

Préparé pour le ministère de la Défense nationale

Mai 2022

Nom du fournisseur : Phoenix Strategic Perspectives Inc.

Numéro de contrat : W7714-217663/001/CY

Numéro d'enregistrement de la ROP : 042-20

Valeur du contrat : 242 227,40 \$ (incluant la taxe de vente applicable)

Date d'attribution du contrat : 2020-10-05

Date de présentation du rapport : 2022-05-31

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, communiquez avec le ministère de la Défense nationale à l'adresse : POR-ROP@forces.gc.ca

This report is also available in English.

Phoenix Strategic Perspectives Inc.

1678, rue Bank, bureau 2

Ottawa, ON K1V 7Y6

www.phoenixspi.ca

1-613-260-1700

info@phoenixspi.ca

Canada 

Évaluation des obstacles dans le cadre de l'Initiative Elsie : rapport final

Préparé pour le ministère de la Défense nationale

Nom du fournisseur : Phoenix SPI

Ce rapport de recherche sur l'opinion publique présente les résultats d'un sondage en ligne mené auprès des militaires des FAC, d'entretiens approfondis avec des décideurs clés au sein des FAC et d'un examen administratif de l'information organisationnelle effectué de janvier 2021 à mars 2022.

Cette publication ne peut être reproduite qu'à des fins non commerciales. Une autorisation écrite préalable doit être obtenue auprès du ministère de la Défense nationale. Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec le MDN à l'adresse suivante : POR-ROP@forces.gc.ca ou à l'adresse suivante :

Ministère de la Défense nationale
1745, promenade Alta Vista
Ottawa (Ontario)
K1A 0K6

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2022.

Numéro de catalogue :

D2-626/1-2022F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

978-0-660-44644-8

Publications connexes :

Numéro de catalogue : D2-626/1-2022E-PDF (rapport final, version anglaise)

ISBN : 978-0-660-44642-4

Liste d'abréviations et de sigles

ACS Plus	Analyse comparative entre les sexes Plus
CEMD	Chef d'état-major de la défense
CFSP	Centre de formation pour le soutien de la paix
COIC	Commandement des opérations interarmées du Canada
CCPC	Chef – Conduite professionnelle et culture
DCAF	Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la défense
EAS	Exploitation et atteintes sexuelles
FAC	Forces armées canadiennes
FII	Fiche d'information institutionnelle
FORCE	Forme opérationnelle requise dans le cadre de l'emploi
FPS	Femmes, paix et sécurité
GAD	Groupe d'aide au départ
GICP	Gestion intégrée des conflits et des plaintes
ID SGPM	Identification de la structure des groupes professionnels militaires
IRD	Indemnité de retour au domicile
LGBTQ	Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queers
MCMP	Médaille canadienne du maintien de la paix
MDN	Ministère de la Défense nationale
MGD	Membres de groupes désignés
MOWIP	Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix
MR	Militaires du rang
OCFD	Organisation consultative des femmes de la Défense
ONU	Organisation des Nations Unies
ORFC	Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes
OSP	Opérations de soutien de la paix
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PFCPP	Pays fournisseur de contingents ou de personnel de police
PSTFC	Planification et suivi des tâches des Forces canadiennes
REE	Responsable de l'examen externe
SBMFC	Services de bien-être et de moral des Forces canadiennes
TED	Tableau d'effectifs et de dotation
UNAMID	Opération hybride Union africaine—Nations Unies au Darfour
UNMIT	Mission des Nations Unies au Timor-Leste

Table des matières

Sommaire	1
Introduction	3
1 Contexte et objectifs.....	3
2 Méthodologie	4
3 Les dix thèmes	6
4 Note aux lecteurs.....	6
Constats détaillés	8
THÈME N ^o 1 : Population admissible.....	8
THÈME N ^o 2 : Critères de déploiement.....	15
THÈME N ^o 3 : Sélection pour le déploiement	20
THÈME N ^o 4 : Contraintes domestiques.....	27
THÈME N ^o 5 : Infrastructure des opérations de paix	32
THÈME N ^o 6 : Expériences dans les opérations de paix.....	39
THÈME N ^o 7 : Avancement professionnel.....	45
THÈME N ^o 8 : Leadership en cascade.....	49
THÈME N ^o 9 : Rôles basés sur le genre	54
THÈME N ^o 10 : Exclusion sociale	58
Écarts : Perceptions des militaires des FAC comparativement à celles des décideurs clés	64
Contextualisation des résultats.....	69
Recommandations	71
Annexes.....	78
1 Instruments de recherche qualitative	78
2 Instruments de recherche quantitative.....	87

Sommaire

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a chargé Phoenix Strategic Perspectives Inc. (Phoenix SPI) de mener une recherche sur l'opinion publique à l'appui de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix.

But et objectifs de la recherche

On reconnaît que la participation de femmes et d'hommes aux opérations de soutien de la paix (OSP) des Nations Unies (ONU) est une contribution importante à l'efficacité opérationnelle et à des possibilités de carrière équitables pour les militaires des Forces armées canadiennes (FAC). Les femmes, cependant, ont été sous-représentées dans les OSP de l'ONU. Dans le cadre d'une initiative pilote multilatérale (l'Initiative Elsie) visant à accroître la participation des femmes en uniforme dans les OSP, les FAC ont participé à une évaluation des obstacles. L'objectif principal de cette évaluation était de cerner les obstacles à la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de soutien de la paix des Nations Unies.

Méthodologie

Les activités de recherche suivantes ont été effectuées dans le cadre de l'évaluation des obstacles des FAC : 1) une recherche secondaire sur les politiques et les procédures des FAC; 2) des entretiens approfondis avec des hauts dirigeants civils et militaires influents et décideurs du MDN et des FAC; et 3) un sondage en ligne auprès d'un échantillon de militaires des FAC [de la Force régulière]. La recherche a été menée conformément aux directives de la méthodologie Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP) développée par le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève (DCAF).¹ Nous avons employé les instruments et les protocoles de recherche normalisés du MOWIP, en les modifiant légèrement afin qu'ils s'appliquent aux FAC. Toutes les activités de recherche ont eu lieu entre janvier 2021 et avril 2022.

Limites et utilisation des résultats de la recherche

L'évaluation des obstacles des FAC comprenait des volets de recherche qualitative et quantitative, ainsi que des recherches primaires et secondaires. Les données probantes de chaque activité de recherche ont servi à cerner, au moyen de la méthodologie MOWIP, les obstacles au déploiement de militaires canadiennes dans le cadre d'opérations internationales. Les FAC utiliseront les résultats de cette évaluation des obstacles pour prendre des mesures visant à accroître la participation des femmes en uniforme aux opérations de soutien de la paix.

¹ Sabrina Karim, Laura Huber, Léa Lehouck, Solène Brabant, Callum Watson et Ingrid Munch: Méthodologie MOWIP: Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix. (Genève: DCAF 2020).

Principaux constats

La méthodologie MOWIP est conçue pour mesurer les répercussions de 10 thèmes sur la participation significative des femmes aux OSP de l'ONU. Selon l'évaluation des obstacles, les thèmes les plus importants pour les FAC pour accroître la participation significative des femmes aux OSP de l'ONU sont la *sélection pour le déploiement*, *l'infrastructure des opérations de paix* et *l'exclusion sociale*. La sélection pour le déploiement vise à déterminer si les hommes et les femmes ont une chance équitable d'être déployés. Les infrastructures des opérations de paix tentent de conclure si les logements et l'équipement sont conçus pour répondre aux besoins des femmes. L'inclusion sociale fait référence au traitement des femmes comme des membres égaux de l'équipe avant, pendant et après le déploiement. Les thèmes de la *population admissible* (*y a-t-il suffisamment de femmes dans les FAC?*) et des *contraintes domestiques* (*existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées?*) n'ont pas été classés comme des obstacles importants, bien que ces thèmes aient été identifiés comme des obstacles par les principaux décideurs et les militaires des FAC qui ont répondu au sondage. Les recommandations proposées aux FAC à des fins d'examen pour éliminer les obstacles à la participation significative des femmes aux OSP de l'ONU mettent l'accent sur la sélection pour le déploiement, l'infrastructure des opérations de paix, l'exclusion sociale, la population admissible et les contraintes domestiques.

Valeur du contrat

La valeur du contrat s'élevait à 242 227,40 \$, incluant la taxe de vente applicable.

Déclaration de neutralité politique

En ma qualité de cadre supérieure de Phoenix Strategic Perspectives, je certifie par la présente que les produits livrés sont en tout point conformes aux exigences du gouvernement du Canada en matière de neutralité politique qui sont décrites dans la Politique de communication du gouvernement du Canada et dans la Procédure de planification et d'attribution de marchés de services de recherche sur l'opinion publique. Plus particulièrement, les produits finaux ne comprennent pas de renseignements sur les intentions de vote aux élections, les préférences de partis politiques, les positions vis-à-vis de l'électorat ou l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de son dirigeant.



Alethea Woods
Présidente
Phoenix SPI

Introduction

Le ministère de la Défense nationale a chargé Phoenix Strategic Perspectives Inc. (Phoenix SPI) de mener une recherche sur l'opinion publique et de réaliser des services connexes à l'appui de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix.

1 | Contexte et objectifs

En 2017, le gouvernement du Canada a lancé l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix. Il s'agit d'un projet multilatéral visant à mieux comprendre et à éliminer les obstacles à l'augmentation de la participation significative des femmes aux opérations de paix. L'initiative comprend plusieurs composantes, notamment des partenariats bilatéraux, la création d'un fonds mondial, le plaidoyer politique, ainsi que la recherche, le suivi et les évaluations. Ce dernier volet inclut l'élaboration et la mise à l'essai d'une méthodologie complète d'évaluation des obstacles afin de déterminer les obstacles universels et propres au contexte à la participation des femmes aux organisations militaires et policières dans le cadre des opérations de paix des Nations Unies (ONU).

Afin de faciliter l'élaboration et la mise à l'essai initiales d'une méthode d'évaluation des obstacles, le Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité de Genève (DCAF) a été chargé par le ministère responsable du Canada, Affaires mondiales Canada, de mener une étude de base pour cerner les obstacles au déploiement de femmes aux opérations de soutien de la paix (OSP) des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police (PFCPP).² Cette étude de base a identifié des obstacles génériques, qui ont été mesurés dans différents PFCPP au moyen d'une méthodologie élaborée après l'étude de référence. La méthodologie MOWIP (Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix)³ a donc été conçue pour étudier les répercussions des 10 obstacles suivants recensés dans l'étude de référence : population admissible, sélection pour le déploiement, critères de déploiement, contraintes domestiques, leadership en cascade, logement et équipement, expériences négatives, redéploiement, rôles basés sur le genre et exclusion sociale.

La méthodologie MOWIP est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les opérations de paix. Elle fournit un cadre systématique et complet pour identifier les bonnes pratiques existantes d'une institution de sécurité et les améliorations possibles sur chacun des dix thèmes identifiés comme essentiels à la participation significative des femmes. De nombreux facteurs pertinents ne sont toutefois

² Marta Ghittoni, Léa Lehouck et Callum Watson: Initiative Elsie pour les femmes dans les opérations de paix: étude de base (Genève: DCAF 2018).

³ Sabrina Karim, Laura Huber, Léa Lehouck, Solène Brabant, Callum Watson et Ingrid Munch: Méthodologie MOWIP: Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix. (Genève: DCAF 2020).

pas limités au contexte spécifique de la participation des femmes aux déploiements des Nations Unies. Ils reflètent plutôt la façon dont les femmes et les hommes sont traités dans l'institution de sécurité de manière plus générale. Bien que la méthodologie MOWIP soit particulièrement axée sur les opérations de paix de l'ONU, les bonnes pratiques et les améliorations possibles qu'elle identifie peuvent bénéficier à l'institution de sécurité dans un sens beaucoup plus large.

Les dix thèmes comprennent tous les facteurs qui ont une incidence sur le nombre de femmes dans les opérations de paix et la nature de leur participation, en partant du recrutement initial dans les Forces armées canadiennes (FAC) jusqu'au déploiement en mission. Ces facteurs peuvent être positifs (bonnes pratiques au niveau institutionnel qui contribuent à la participation significative des femmes) ou négatifs (obstacles à la participation significative des femmes au niveau institutionnel). Pour chaque thème, la méthodologie MOWIP évalue s'il constitue un obstacle ou une opportunité, et dans quelle mesure il le fait. Les principaux objectifs sont les suivants :

- fournir un ensemble complet de thèmes au sein d'une institution de sécurité donnée qui pourraient être améliorés pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU;
- identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées plus largement;
- appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thème en vue d'accroître la participation effective des femmes au sein de l'institution de sécurité;
- déterminer l'impact différentiel de chaque thème dans l'institution de sécurité.

2 | Méthodologie

Au moyen de la méthodologie MOWIP, les activités de recherche suivantes ont été effectuées dans le cadre de l'évaluation des obstacles :

- 1) Recherche secondaire. Une série de questions visant à établir des faits ont fait l'objet de recherches et nous y avons répondu. La fiche d'information institutionnelle (FII) contenait environ 200 questions conçues pour recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès de sources officielles sur le déploiement aux opérations de paix de l'ONU et des FAC. Les sources de données mentionnées dans les résultats détaillés se trouvent dans la FII. La collecte des données a eu lieu de janvier 2021 à avril 2022.
- 2) Entretiens approfondis. Une série d'entretiens approfondis ont été menés auprès de 32 hauts dirigeants et décideurs civils et militaires du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FAC. Les participants aux entretiens ont été divisés en trois groupes :

- i. Les dirigeants au niveau exécutif qui interprètent l'orientation du gouvernement et font part de l'intention du commandant d'intervenir.
- ii. Les hauts dirigeants institutionnels qui dirigent ces fonctions au sein des organisations responsables de la mise en œuvre de l'orientation fournie au niveau exécutif et les personnes qui assurent la liaison entre le MDN et les FAC au niveau intergouvernemental et entre les institutions pour contribuer à la mise en œuvre.
- iii. Des participants aux niveaux opérationnel et tactique ayant une expérience de déploiement et/ou de commandement qui influencent directement les processus d'attribution de tâches ou la prise de décision selon les conseils et les intrants qu'ils fournissent concernant les militaires déployés pour respecter les engagements de déploiement.

Les entretiens ont duré entre 40 et 90 minutes et ont été menés dans la langue officielle choisie par le participant. La collecte des données s'est déroulée du 2 mars au 10 mai 2021. Le rapport technique énonçant en détail les conclusions des entretiens a été présenté aux FAC sous pli séparé.

- 3) Un sondage en ligne. Un sondage en ligne de 45 minutes a été réalisé auprès des militaires des FAC, en particulier des femmes et des hommes ayant été participé ou non à des OSP des Nations Unies et des femmes ayant une expérience de déploiement dans le cadre de missions de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) ou d'autres missions internationales. L'administration à un échantillon aléatoire stratifié a permis d'obtenir une réponse de 1 654 militaires des FAC, dont 62 %, ou 1 033 répondants, étaient des femmes. De plus, 67 % des participants (environ 1 115 militaires des FAC) avaient été déployés dans une mission depuis le 1^{er} janvier 2010.⁴ Sur l'ensemble des femmes de l'échantillon, 66 %, soit 680 répondantes, avaient été déployées depuis le 1^{er} janvier 2010. Le taux de réponse global était de 16,4 % (20,6 % chez les femmes; 10,2 % chez les hommes).

La collecte des données s'est déroulée du 5 mai au 8 juin 2021. La marge d'erreur de l'échantillonnage était de $\pm 2,4$ %, 19 fois sur 20. Les données de l'enquête ont été pondérées pour tenir compte du plan d'échantillonnage (les femmes ont été suréchantillonnées) et du taux de non-réponse. Par conséquent, bien que les hommes et les femmes aient été ciblés dans des proportions égales pour l'échantillon (c.-à-d. que chacun représentait environ 50 % des militaires des FAC invités à répondre au sondage), les réponses des femmes ont été pondérées pour représenter 15 % de l'échantillon de l'enquête (la proportion qu'elles représentent dans la population cible). Le rapport technique énonçant en détail les résultats du sondage en ligne a été présenté aux FAC sous pli séparé.

⁴ Étant donné que le nombre de militaires des FAC qui avaient été déployés dans une OSP de l'ONU depuis janvier 2010 était relativement petit, la méthodologie prévoyait une base d'échantillonnage plus large, qui incluait tous les hommes et toutes les femmes ayant été déployés à une mission internationale depuis janvier 2010.

Cette recherche a été menée conformément aux lignes directrices de l'Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (gouvernement du Canada, 2018) et du Comité interne d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) du MDN/FAC, conformément à la directive et ordonnance administrative de la Défense (DAOD) 5062-1. La coordination du CERSS est : #1932/20F.

3 | Les dix thèmes

Les 10 thèmes qui façonnent la participation des femmes aux opérations de paix dans les FAC sont illustrés dans la figure 1 ci-dessous. Chaque thème est classé en fonction d'un code couleur. Le rouge indique les thèmes qui représentent les obstacles les plus importants et le vert désigne les thèmes présentant les meilleures opportunités. Ces obstacles et ces opportunités sont propres aux FAC et ne sont pas comparables à ceux d'autres pays. La méthodologie MOWIP n'a pas de valeurs fixes qui peuvent être utilisées pour déterminer à quel moment un thème est considéré comme un obstacle faible, moyen ou élevé. Les thèmes sont classés comme des obstacles et des opportunités les uns par rapport aux autres.

Pour chacun des 10 thèmes, la méthodologie MOWIP attribue un certain nombre d'indicateurs qui sont notés par l'évaluation en fonction des données recueillies au moyen de la fiche d'information institutionnelle et du sondage en ligne. Le résultat est une cote nette pour chaque thème. Les cotes des thèmes sont comparées les unes aux autres. Les deux cotes les plus faibles sont indiquées en rouge et les deux cotes les plus élevées sont en vert. Les autres cotes sont évaluées en fonction de leur proximité aux cotes en rouge et en vert. Toute cote plus près des cotes indiquées en rouge ou en vert est reclassée en rouge ou vert.

Diagramme 1 : Les dix thèmes

Étape du pré-déploiement	Importance	Thèmes transversaux	
 1 Population admissible Y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales?	Moyenne	 9 Rôles basés sur le genre	 10 Exclusion sociale
 2 Critères de déploiement Les critères correspondent-ils aux compétences requises dans les opérations de paix?	Moyenne		
 3 Sélection pour le déploiement Tout le monde a-t-il une chance équitable d'être déployé?	Élevée		
 4 Contraintes domestiques Y a-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées?	Faible		
Étape du déploiement		Les attitudes préconçues au sujet des femmes limitent-elles leur capacité à être déployées?	Les femmes sont-elles traitées comme des membres à part entière de l'équipe?
 5 Infrastructure des opérations de paix Les logements et l'équipement sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes?	Élevée		
 6 Expériences dans les opérations de paix Les expériences positives et négatives dans les opérations de paix affectent-elles les décisions de déploiement des femmes?	Moyenne		
Étape du post-déploiement			Élevée
 7 Avancement professionnel Les déploiements font-ils progresser la carrière des femmes?	Moyenne	Moyenne	
Toutes les étapes			
 8 Leadership en cascade Les dirigeants de tous les niveaux soutiennent-ils le déploiement des femmes?	Faible		

4 | Note aux lecteurs

La méthodologie et la boîte à outils MOWIP ont évolué au fil du temps. La boîte à outils comprend des instruments de collecte de données, des modèles et des documents de directives. Les outils disponibles au début du travail de l'équipe d'évaluation n'étaient pas identiques à ceux utilisés par l'équipe à des fins de collecte et d'évaluation des données, car tous les efforts ont été faits pour appliquer, dans la mesure du possible, les directives les plus récentes fournies par la méthodologie MOWIP.

Constats détaillés



THÈME N° 1 : Population admissible

Moyen

Le thème de la population admissible examine s'il y a suffisamment de femmes dans les FAC pour atteindre les objectifs de la Stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes en uniforme fixés pour 2028 (15 % dans les contingents militaires et 20 % dans les unités de police formées d'ici 2028).

1 | Bonnes pratiques

Les femmes ont une longue tradition de service dans les FAC.

Les femmes servent dans les FAC depuis 1885. Elles ont été déployées comme infirmières en temps de conflit, y compris, par exemple, pendant la Rébellion du Nord-Ouest, la Première Guerre mondiale, la Deuxième Guerre mondiale et la guerre de Corée, et ont occupé d'autres rôles en tant que militaires de la Marine, de l'Armée et de l'Aviation pendant la Deuxième Guerre mondiale. Depuis 1951, les femmes peuvent servir à temps plein et de manière continue dans les FAC. La participation des femmes s'est considérablement accrue; elles sont passées de fonctions de soutien statiques à toutes les professions et à tous les rôles, y compris la participation aux déploiements opérationnels à partir de 1975. L'interdiction des rôles de combat a été levée en 1989 à la suite d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne en réponse à quatre plaintes déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* alléguant une discrimination dans l'emploi dans les FAC fondée sur le sexe (Brown c. Forces armées canadiennes). La dernière occupation militaire à accueillir des femmes a été le service sous-marin, qui a ouvert ses portes en 2001. Depuis 2000, près de 10 % du personnel de la Force régulière déployé dans le cadre d'opérations, y compris d'importantes opérations en Afghanistan et en Irak, est composé de femmes

Un officier sur 5 dans la Force régulière est une femme.

Selon les données de 2022, 20,2 % des officiers de la Force régulière des FAC sont des femmes (16,7 % dans la Première réserve). Les OSP de l'ONU ont besoin d'observateurs militaires et d'officiers d'état-major, en plus d'unités formées. Les premiers postes mentionnés sont généralement occupés par des officiers. L'ONU aimerait que les femmes représentent 25 % des experts militaires en mission et des officiers d'état-major (y compris les observateurs) d'ici 2028. La norme en 2022 est de 19 %.

Les FAC disposent d'outils de recrutement pour accroître la représentation des femmes dans les Forces armées canadiennes.

La politique de défense du Canada, Protection, Sécurité, Engagement, énonce l'objectif des FAC d'être un chef de file en matière de parité hommes-femmes dans les forces armées en augmentant la représentation des femmes à 25,1 % dans l'ensemble des forces d'ici 2026. Les efforts déployés pour atteindre cet objectif se sont concentrés sur le recrutement des femmes, c'est-à-dire des objectifs de recrutement en utilisant des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi et une initiative de type mentorat (le programme *Les femmes font la force* – les détails suivent).

Pour aider à accroître le nombre de femmes dans leurs rangs, les FAC ont donné la priorité au recrutement de femmes pour certaines professions et certains métiers, comme les officiers de blindés et d'artillerie, les techniciens en munitions, les techniciens médicaux et les commis aux postes. Les femmes se voient donc accorder la priorité par rapport aux hommes dans le processus de sélection. Selon les recherches secondaires au moyen de la FII, un système de traitement prioritaire est en place dans les centres de recrutement locaux. À la réception des candidatures initiales dans les centres de recrutement locaux, le personnel administratif traite les candidatures des membres de groupes désignés (MGD) avant la candidature des autres personnes. Si un candidat ne s'est pas auto-identifié, le personnel des centres de recrutement locaux peut désigner, sur la base de ses observations, un dossier comme étant une demande d'un MGD. Une fois que le traitement des demandes des MGD ont progressé au point où les personnes sont jugées qualifiées, les MGD seront sélectionnés de préférence et se verront offrir l'enrôlement.

Le programme *Les femmes font la force* représente un autre outil de recrutement. Lancée en 2017, cette initiative des FAC vise à donner aux femmes l'occasion d'en apprendre davantage sur la vie militaire. L'objectif du programme est de sensibiliser la population à la vie dans les FAC et de fournir un « aperçu de l'emploi » aux femmes qui songent aux FAC pour leur carrière. Les participantes sont plongées dans un environnement militaire, en vivant notamment dans une base, et disposent d'un personnel dévoué des FAC pour les guider et les encadrer tout au long du programme. Les participantes peuvent parler avec des militaires actuellement au service des FAC tout en faisant l'expérience de différentes facettes du mode de vie militaire, y compris l'entraînement physique, les démonstrations pratiques de professions et les compétences tactiques. L'objectif du programme est de fournir aux femmes l'information dont elles ont besoin pour prendre une décision éclairée au sujet d'une carrière dans l'armée. Le projet pilote comprenait deux événements de 10 jours et deux événements de 3 jours à la BFC Borden, en Ontario, et à la garnison de Saint-Jean, au Québec. D'après la FII, il n'est pas clair si le programme pilote fait dorénavant partie des initiatives régulières des FAC visant à recruter des femmes dans les FAC.

Les femmes sont déployées au même rythme que les hommes dans le cadre des missions d'OSP de l'ONU.

Selon les données obtenues grâce à la FII, les femmes et les hommes des FAC sont déployés à peu près au même rythme dans le cadre des OSP de l'ONU. Au total, 2,6 % du personnel des FAC (Force régulière et Réserve) ont participé à au moins une opération de paix entre janvier 2010 et juin 2021. Cela représente 2,3 % de toutes les femmes qui servent actuellement dans les FAC et 2,7 % des hommes présentement dans les FAC. Ainsi, 351 femmes et 2 173 hommes ont été déployés au cours des 11 dernières années (c.-à-d. de 2010 à 2021). Alors que les hommes et les femmes sont déployés dans le cadre des OSP de l'ONU à peu près au même rythme, dans l'échantillon de l'enquête, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer n'avoir été déployés qu'une seule fois.

La période d'attente pour le déploiement est relativement courte.

La moitié (51 %) des répondants au sondage ont déclaré avoir attendu jusqu'à trois mois entre le moment où ils ont été avisés qu'ils seraient déployés et le moment où ils ont été déployés dans une mission internationale : 7 % ont attendu moins d'une semaine, 11 % moins d'un mois (mais plus d'une semaine) et 33 % entre un et trois mois. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir attendu moins d'un mois avant d'être déployés. Parmi les autres répondants au sondage, la plupart ont attendu de quatre mois à un an : 31 % ont attendu entre quatre et six mois et 14 % ont attendu de sept mois à un an. Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir attendu entre quatre mois et un an avant d'être déployés dans le cadre d'une mission internationale. La probabilité d'attendre entre quatre et six mois pour être déployé était plus élevée chez les militaires des FAC déployés dans le cadre d'une OSP de l'ONU (48 %) que d'une mission internationale de l'OTAN (20 %) ou autre (30 %).

Les hommes et les femmes veulent être déployés ou déployés de nouveau dans le cadre des missions d'OSP de l'ONU.

Près des deux tiers (65 %) des hommes et des femmes interrogés ont déclaré qu'ils seraient intéressés par un déploiement ou un nouveau déploiement dans le cadre d'une OSP de l'ONU. L'intérêt est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (70 % des femmes contre 64 % des hommes ont exprimé leur intérêt pour un nouveau déploiement) et chez les femmes qui n'ont pas été déployées dans le cadre d'une OSP des Nations Unies (70 % des femmes se sont dites intéressées à participer plus tard à une mission de maintien de la paix des Nations Unies, comparativement à 63 % des femmes qui seraient intéressées à être déployées de nouveau dans le cadre d'une telle mission).

Bien qu'il y ait un intérêt pour un nouveau déploiement, ce qui constitue un aspect positif en ce qui concerne la population admissible des FAC, les résultats du sondage laissent également entendre que les femmes dans les FAC sont réticentes à être déployées de nouveau en raison de certaines préoccupations ou de problèmes potentiels. Les femmes qui avaient été déployées dans le cadre d'une OSP de l'ONU étaient plus susceptibles que

les autres femmes d'être ambivalentes ou incertaines quant à un nouveau déploiement : 30 % ont déclaré qu'elles ne savaient pas si elles voulaient être déployées *de nouveau*, comparativement à 18 % des femmes qui, n'ayant pas été déployées dans le cadre d'une OSP de l'ONU, ne savent pas si elles veulent être déployées. Dans le même ordre d'idées, l'enquête a révélé qu'un plus grand nombre de militaires des FAC sont intéressés par un nouveau déploiement dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une mission internationale autre qu'une OSP de l'ONU (79 % ont exprimé leur intérêt comparativement à 65 % qui sont intéressés par une OSP de l'ONU).

Parmi les personnes qui ne sont pas intéressées par un futur déploiement ou un nouveau déploiement dans le cadre d'une OSP de l'ONU, 39 % ont mentionné une préférence pour le déploiement dans le cadre des missions de l'OTAN ou d'autres missions internationales plutôt que dans le cadre d'une OSP de l'ONU, 26 % ont signalé un manque d'intérêt pour le maintien de la paix et 20 % ont déclaré que les FAC (12 %) ou une personne (8 %) ne peuvent pas faire de différence dans de telles missions. Ces raisons étaient plus susceptibles d'être invoquées par des hommes que par des femmes.

2 | Principaux obstacles

Les femmes forment une petite proportion du personnel des FAC.

En 2022, les femmes représentaient 16 % de la Force régulière et de la Première réserve des FAC, ce qui se traduit par 15 200 femmes sur une population d'environ 68 000 militaires de la Force régulière et 27 000 militaires de la Force de réserve. Bien que ce soit un nombre considérable (15 200), les femmes ne forment pas une grande proportion du personnel des FAC. De plus, il y a une représentation inégale des femmes dans les trois armées : la Marine royale canadienne, l'Armée canadienne et l'Aviation royale canadienne. Plus précisément, les taux de représentation des femmes parmi les officiers et les militaires du rang (MR) dans les rôles de la Marine, de l'Armée de terre et de la Force aérienne dans la Force régulière et la Première réserve sont les suivants :

Diagramme 2 : Représentation des femmes dans les FAC (avril 2022)

Armées	Pourcentage de femmes
Officiers de la Marine	22,4 %
MR de la Marine	19,7 %
Total de la Marine	20,5 %
Officiers de l'Armée de terre	16,9 %
MR de l'Armée de terre	13,0 %
Total de l'Armée de terre	13,8 %
Officiers de l'Aviation	21,2 %
MR de l'Aviation	19,5 %
Total de l'Aviation	20,1 %

Selon l'estimation portant à 16,3 %⁵ la proportion de femmes dans les FAC, les données disponibles indiquent que les femmes sont sous-représentées dans l'Armée de terre, à 13,8 %. De plus, l'Armée de terre est responsable de la constitution des forces de la majorité des OSP de l'ONU au Canada. Il est donc difficile pour les FAC d'atteindre les objectifs de participation des femmes aux rôles en uniforme fixés par la Stratégie pour la parité des sexes en uniforme de l'ONU, soit 15 % dans les contingents militaires et 20 % dans les unités de police formées. Il faudra plus de femmes dans toutes les armées, en particulier dans l'Armée de terre, pour s'assurer que les FAC continuent d'être en mesure d'atteindre l'objectif de l'ONU.

Selon les principaux décideurs, la population admissible de femmes dans les FAC est l'un des obstacles mentionnés le plus fréquemment concernant le déploiement de femmes dans le cadre des opérations de paix des Nations Unies. Le nombre limité de femmes qualifiées est régulièrement lié au nombre limité de femmes exerçant des métiers très en demande pour les opérations de paix. La plus faible proportion de femmes dans les FAC est parfois associée à la difficulté de recruter des femmes et de les maintenir en poste, mais des participants ont aussi laissé entendre que le nombre limité de femmes dans les métiers très en demande pour les opérations de paix ne peut être dissocié des types de missions de paix que le Canada a tendance à choisir. Autrement dit, le choix des missions est un facteur contextuel important lorsque l'on réfléchit à la population restreinte de femmes qualifiées dans les métiers très en demande pour les opérations de paix.

Il faut un plus grand nombre de femmes dans les métiers très en demande.

Le nombre de femmes dans les FAC n'est pas le seul problème lorsqu'il s'agit de déployer des femmes en uniforme dans le cadre d'une OSP des Nations Unies. Bien que les femmes servent dans les Forces armées canadiennes depuis plus d'un siècle et que les FAC aient été l'une des premières forces militaires à permettre aux femmes de servir dans tous les groupes professionnels, les femmes ne sont pas bien représentées dans les métiers très en demande. Depuis 1989, les femmes peuvent exercer toutes les professions militaires, y compris les armes de combat; le service sous-marin était l'exception, mais les femmes ont pu s'y joindre en 2001. Pourtant, les femmes ne sont pas représentées de manière égale dans tous les métiers.

Selon la FII, en 2020, la moitié de toutes les femmes servant dans les FAC étaient concentrées dans sept des 107 professions, soit les suivantes :

- Administrateurs des ressources humaines
- Administrateurs des services financiers
- Techniciens de la gestion du matériel
- Officiers de la logistique
- Techniciens médicaux

⁵ Données d'avril 2022 fondées sur les données d'auto-identification concernant l'équité en matière d'emploi.

- Infirmiers
- Cuisiniers

Dans certains métiers, il n'y a pas assez de femmes qualifiées ayant les compétences, le grade et l'expérience professionnelle appropriés. Comme l'ont expliqué les principaux décideurs, il y a un nombre limité de femmes dans les métiers très en demande habituellement requis pour bon nombre de missions des Nations Unies auxquelles le Canada participe (p. ex., génie de combat et armes de combat). La proportion actuelle de femmes au sein des FAC exerçant des métiers de combat, dans la Force régulière et la Première réserve combinées, est de 5,2 % ($n = 1\,529$ femmes)⁶.

De plus, les deux tiers (66 %) des répondants au sondage ont déclaré qu'il est difficile, voire très difficile, de passer d'une spécialité ou d'une profession à une autre au sein des FAC. De plus, comparativement aux hommes, les femmes étaient plus susceptibles de dire que la transition entre les spécialités ou les professions est difficile ou très difficile dans les FAC (68 % des femmes contre 64 % des hommes). Cette perception d'une mobilité ardue limitera le bassin de femmes à partir duquel on peut former du personnel pour doter les groupes professionnels très en demande. De plus, les données indiquent que les femmes sont plus susceptibles d'être mutées hors des professions très en demande plutôt que vers celles-ci. En outre, si la mobilité est restreinte par des structures institutionnelles, formelles ou informelles, la capacité de pourvoir des postes très en demande au sein des FAC continuera d'être un défi. Le recrutement sera essentiel pour surmonter cet obstacle.

Les femmes sont moins susceptibles d'être déployées dans le cadre de missions internationales.

Dans l'ensemble, les femmes ayant répondu au sondage étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir été déployées dans le cadre de missions internationales de l'OTAN ou d'autres missions internationales ne relevant pas des Nations Unies. Plus précisément, 71 % des hommes ayant répondu au sondage ont été affectés à une mission de l'OTAN depuis janvier 2010, comparativement à 69 % des femmes, et 50 % des hommes ont été déployés dans le cadre d'autres missions internationales, contre 43 % des femmes. Les différences entre les expériences de déploiement des hommes et des femmes qui ont répondu au sondage ne sont pas importantes (2 % et 7 %, respectivement), mais les résultats laissent croire que les hommes des FAC ont une plus grande expérience internationale que les femmes. En effet, parmi les hommes ayant été déployés dans le cadre d'une mission internationale, 27 % l'ont été quatre fois ou plus dans le cadre d'une opération internationale de l'OTAN ou d'une autre opération internationale ne relevant pas de l'ONU, comparativement à 13 % des femmes.

⁶ Si l'on examine les données ventilées, on constate que les femmes forment 3,4 % des métiers d'armes de combat de la Force régulière ($n=510$) et 7,1 % des métiers d'armes de combat de la Première réserve ($n=1019$). Ces métiers ont trait aux blindés, à l'artillerie, au génie de combat, aux canonnières, à l'infanterie et aux hommes d'équipage. Données en date du 25 mai 2022.

Bien que les femmes soient moins susceptibles d'être déployées dans le cadre de missions internationales ne relevant pas de l'ONU, elles étaient plus nombreuses que les hommes des FAC à avoir été déployées au moins une fois dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies depuis janvier 2010. Sept pour cent des femmes des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré avoir participé à une mission de maintien de la paix de l'ONU, contre 6 % des hommes. Selon la FII, il n'y a pas d'efforts particuliers, tels qu'une campagne de recrutement, pour recruter des femmes pour des postes de maintien de la paix de l'ONU. Tous les postes vacants dans le cadre des missions de maintien de la paix de l'ONU sont annoncés à l'aide du système de gestion de l'information Planification et suivi des tâches des Forces canadiennes (PSTFC) qui appuie les objectifs nationaux et tactiques (voir : [THÈME 3 : Sélection pour le déploiement](#)).



THÈME N^o 2 : Critères de déploiement

Moyen

Le thème des critères de déploiement examine si les femmes peuvent satisfaire aux exigences de déploiement dans la même mesure que les hommes.

L'ONU, plutôt que les FAC, définit les paramètres et les exigences relatifs aux déploiements militaires dans le cadre des opérations de paix. Selon les décideurs interrogés, l'ONU fait des demandes de ressources et de soutien (c'est-à-dire qu'elle « lance des appels ») qui identifient les paramètres fondamentaux des missions. Les paramètres d'une mission comprennent les spécifications concernant l'emplacement de la mission, sa taille, ses buts et objectifs, les diverses capacités requises, ainsi que les exigences de base ayant trait à la composition des forces (dans le cas des unités formées) et aux qualifications du personnel (dans le cas des officiers d'état-major occupant des postes d'observateur ou de commandement). Aux fins de l'évaluation des obstacles et du THÈME N^o 2, les critères de déploiement pour les missions de maintien de la paix de l'ONU relèvent donc de l'ONU. Le rôle des FAC est de présenter des candidats appropriés, si le Canada décide de répondre à une demande de l'ONU et d'engager des capacités. Les critères de déploiement examinés dans ce thème se concentreront plus largement sur ceux des FAC et sur la question de savoir si les femmes peuvent satisfaire aux exigences de déploiement dans la même mesure que les hommes.

1 | Bonnes pratiques

Les critères de déploiement sont normalisés et fondés sur les exigences des postes de l'ONU.

Tous les membres du personnel des FAC sont tenus de respecter le principe de l'universalité du service (DAOD 5023-0), qui stipule que « les militaires doivent exécuter les tâches militaires d'ordre général ainsi que les tâches communes liées à la défense et à la sécurité en plus des tâches de leur groupe professionnel militaire ou de leur description de groupe professionnel militaire ».

Pour respecter le principe de l'universalité du service, tout le personnel des FAC doit réussir le test Forme opérationnelle requise dans le cadre de l'emploi (FORCE). Le test FORCE est une norme unique qui s'applique à tous les militaires des FAC, quel que soit leur sexe, et qui est basée sur une évaluation réussite/échec de tâches physiques. Il ne s'agit pas d'un test de condition physique, mais d'une mesure de la condition physique opérationnelle. Le test FORCE est conçu pour enregistrer les schémas de mouvement, les systèmes énergétiques et les groupes musculaires utilisés dans l'exécution des tâches militaires courantes que toute personne au sein des FAC pourrait être appelée à effectuer indépendamment de armée (Marine, Armée de terre, Aviation), de l'âge, du sexe, du grade ou de la profession. Les militaires des FAC déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU, quel que soit leur sexe, sont tenus de réussir un test FORCE valide. Les

militaires des FAC peuvent concourir pour des niveaux de prime de rendement dans le cadre du test FORCE, qui tiennent compte de différents facteurs, tels que l'âge et le sexe.

Les autres exigences relatives aux déploiements de l'ONU sont les suivantes :

- Un permis de conduire militaire valide (DND 404 et 416). Un examen de conduite peut être requis en fonction du rôle qu'un candidat jouera dans le cadre de l'opération.
- Les candidats doivent être âgés de 18 ans ou plus. Une personne âgée de moins de 18 ans ne peut être envoyée en mission par les FAC dans un théâtre d'hostilités en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.
- Une épreuve de tir avec l'arme personnelle en fonction du niveau de risque du déploiement. Les niveaux d'épreuve vont du niveau 1 (de base) au niveau 6 (avancé) et peuvent inclure plusieurs armes légères.
- Un examen médical détaillé (physique, mental et familial), une formation et une vérification des qualifications appelée Groupe d'aide au départ (GAD).
- Des exigences en matière de langues étrangères pour certains postes seulement. La plupart des candidatures de l'ONU n'exigent pas de compétences en langues étrangères. De plus, les FAC n'effectuent pas leurs propres tests de langues étrangères. Ces derniers sont faits par l'intermédiaire du système de langues étrangères du gouvernement du Canada.
- Des compétences en communication parce que le militaire des FAC sera un représentant du Canada sur la scène internationale lorsqu'il participera à une mission de l'ONU.

Outre les exigences énoncées ci-dessus, les militaires des FAC doivent être en règle (c.-à-d. qu'ils ne peuvent généralement pas faire l'objet de mesures disciplinaires ou correctives) et leur déploiement doit être approuvé par leur commandant. Les lettres de recommandation ne sont pas nécessaires pour les déploiements de l'ONU.

Il n'y a pas de grade imposé pour les déploiements de l'ONU. Le grade est déterminé par le niveau d'expérience requis pour effectuer les tâches et les rôles demandés, les grades allant de soldat à général. En outre, les déploiements de l'ONU n'exigent pas un nombre fixe d'années d'expérience une fois que les militaires des FAC sont qualifiés pour les métiers. Cependant, dans la pratique, le grade du poste à pourvoir dicte généralement un certain niveau d'expérience en fonction du temps nécessaire pour progresser vers un grade particulier. De plus, les militaires ne sont pas tenus de passer un test informatique pour les déploiements de l'ONU et n'ont pas besoin d'expérience de combat. Les militaires des FAC sont sélectionnés pour les déploiements de l'ONU en fonction des qualifications militaires qui correspondent aux exigences du poste.

2 | Principaux obstacles

La connaissance des critères de déploiement est faible.

Lorsque les répondants au sondage ont été interrogés au sujet des exigences nécessaires pour participer à une mission de maintien de la paix des Nations Unies, ils semblaient avoir des connaissances et une compréhension insuffisantes dans ce domaine. Comme l'indique la figure 3, les militaires des FAC croyaient que les observateurs militaires et officiers d'état-major devaient satisfaire à plusieurs exigences qui ne sont pas, en réalité, des critères de déploiement selon la FII.

Diagramme 3 : Exigences pour le déploiement

Exigence pour un déploiement dans le cadre d'une OSP de l'ONU	Observateurs militaires	Officiers d'état-major
Examen médical	84 %	81 %
Test de condition physique	84 %	79 %
Test de petites armes/tactique	79 %	72 %
Examen de conduite	69 %	56 %
Compétences en résolution de conflits/négociations	68 %	64 %
Dossier disciplinaire	68 %	66 %
Communication/écoute/compétences relationnelles	66 %	64 %
Autorisation du superviseur	64 %	61 %
Un certain grade	59 %	61 %
Test de personnalité/caractère	56 %	53 %
Évaluation de sensibilité au genre	52 %	50 %
Évaluation d'anglais	41 %	44 %
Nombre particulier d'années de service	37 %	36 %
Examen écrit	35 %	39 %
Test informatique	27 %	29 %
Évaluation de français	23 %	31 %
Un certain âge	21 %	20 %
Célibataire/sans enfants	9 %	8 %

Les répondants étaient loin de tous croire que les examens médicaux et physiques, les compétences en communication, le dossier disciplinaire et l'autorisation de son superviseur sont des exigences pour participer à une OSP de l'ONU. Ce sont les critères identifiés par la FII qui sont obligatoires pour un déploiement, y compris les opérations de paix de l'ONU. En principe, les militaires des FAC devraient connaître ces critères.

Ce qui est encore plus remarquable, c'est le fait que plus de la moitié des militaires des FAC ayant répondu au sondage pensaient que les éléments suivants étaient requis pour participer à une mission de l'ONU⁷ :

- un test tactique et de petites armes;
- un examen de conduite;
- des compétences en résolution de conflits et en négociations;
- un certain grade;
- un test de personnalité ou de caractère;
- une évaluation de sensibilité au genre.

Des minorités importantes pensent également qu'il est nécessaire que les candidats passent des tests de compétences linguistiques et informatiques, et qu'ils aient un certain nombre d'années de service et un certain âge pour être déployés. En outre, environ une personne sur 10 a déclaré qu'être célibataire ou ne pas avoir d'enfants est un prérequis pour les missions de maintien de la paix de l'ONU.

Les militaires des FAC n'ont pas une bonne compréhension des exigences relatives au déploiement dans le cadre d'une OSP de l'ONU. Des idées fausses, telles que celles concernant les conditions préalables au déploiement, pourraient dissuader les militaires, hommes et femmes, de postuler pour faire partie d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies.

Discordance possible entre ce qui est nécessaire dans le cadre de la mission et les critères de déploiement.

Tous les répondants au sondage ont été invités à choisir parmi une liste les trois compétences, attributs et capacités qui, selon eux, sont les plus importants pour la réussite d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies. Les seuls éléments mentionnés par la majorité des militaires des FAC étaient la communication, l'écoute et les compétences relationnelles (73 %), la capacité de travailler avec du personnel d'autres pays (55 %) et les compétences en résolution de conflits ou au chapitre des négociations (51 %). Bien que toutes ces compétences soient importantes pour les femmes et les hommes, elle sont plus susceptibles d'être considérées comme importantes par les femmes.

⁷ Note : La question du sondage ne demandait *pas* aux répondants d'indiquer ce qu'ils croyaient être les critères des FAC pour les déploiements; elle leur demandait plutôt d'indiquer les critères qui sont, à leur avis, *nécessaires* pour participer à une mission de maintien de la paix de l'ONU.

Diagramme 4 : Les compétences les plus importantes



La forme physique (17 %), les aptitudes au combat et tactiques (15 %) et la condition médicale (14 %) ont chacune été sélectionnées par moins d'un militaire des FAC sur cinq, et les hommes étaient plus susceptibles d'accorder de l'importance aux deux premières, soit la forme physique et les aptitudes au combat et tactiques.

La composante familiale de l'examen médical pourrait désavantager les femmes.

Un examen médical détaillé (physique, mental et familial), une formation et une vérification des qualifications sont exigés pour tous les militaires des FAC qui présentent leur candidature pour un déploiement de l'ONU. Selon les facteurs de la vie familiale qui sont pris en compte dans le cadre du processus de sélection, il est possible que cette évaluation favorise les hommes par rapport aux femmes ou place les femmes dans une position où les supérieurs prennent des décisions en leur nom en fonction de critères subjectifs, tels que les stéréotypes de genre, plutôt que de critères objectifs sur leur aptitude à être déployées en fonction de leur situation personnelle.



THÈME N° 3 : Sélection pour le déploiement

Élevé

Le thème de la sélection pour le déploiement examine si les femmes ne peuvent être déployées en raison d'un manque d'information, de l'absence de liens avec des décideurs influents et/ou parce que leurs supérieurs décident qu'il est trop dangereux pour elles d'être déployées.

Le Canada dispose d'un système de rotation pour les déploiements internationaux impliquant des unités formées. Selon les principaux décideurs ayant participé aux entretiens, le système de rotation du Canada est fondé sur un cadre de préparation à la gestion qui comprend trois unités constituant des forces sur un cycle de trois ans : une unité en « état de préparation élevé » peut être déployée dans le cadre de tous les engagements internationaux; une autre unité poursuit sa formation pour maintenir son état de préparation au déploiement; et une troisième unité est dans une phase de « reconstitution », axée sur la réintégration et le perfectionnement professionnel après un déploiement ou la fin de la phase de « préparation élevée » du cycle. Le cycle est régénératif. Chaque unité reste dans sa phase pendant une année complète, ce qui permet une prévisibilité en termes de déploiement. Les déploiements dans le cadre des opérations de paix suivent le cycle normalisé de préparation de trois ans si la mission implique le déploiement d'unités formées.

Il s'agit d'un contexte important pour la discussion sur la sélection pour le déploiement. Pour l'évaluation des obstacles, la sélection pour le déploiement en vue des OSP ne s'applique qu'au personnel en renfort (c.-à-d. les militaires des FAC envoyés comme officiers d'état-major ou observateurs), chaque mission exigeant des qualifications et une formation particulières. Pour ces missions, on tente d'ajouter au cycle de préparation des militaires de la Division responsable des préparatifs. Cependant, l'accent est mis sur la recherche de militaires qualifiés pour pourvoir les postes, et non sur les militaires des FAC occupant des postes de préparation élevée dans le cycle de déploiement. En outre, il a été noté que les exigences de la mission en termes de grade et de profession pourraient ne pas être satisfaites par la Division responsable des préparatifs. Cette dernière est plus susceptible d'inclure des officiers subalternes et des militaires du rang, tandis que les missions de maintien de la paix de l'ONU font plus souvent appel à des officiers d'état-major ayant des qualifications particulières, par exemple un capitaine de l'Armée de terre formé dans le domaine de la logistique.⁸ Les affectations dans le cadre des OSP de l'ONU sont donc traitées principalement en se fondant sur l'avancement professionnel plutôt que sur le cycle de constitution de la force.

⁸ Les objectifs de l'ONU pour la représentation des femmes en tant qu'experts militaires auprès des officiers de mission et d'état-major (y compris les observateurs) sont passés à 19 % en 2022 et devraient atteindre 25 % d'ici 2028.

1 | Bonnes pratiques

Les affectations aux opérations de maintien de la paix de l'ONU qui nécessitent du personnel en renfort sont saisies dans le système de gestion de l'information PSTFC des FAC.

Dans les FAC, toutes les exigences en matière de constitution des forces nationales et du corps expéditionnaire sont créées, suivies et gérées à l'aide du système de gestion de l'information PSTFC qui appuie les objectifs nationaux et tactiques. Le PSTFC rassemble l'information ministérielle sur les capacités et les disponibilités du personnel et l'équipement pour constituer les forces des FAC afin de réunir des équipes pouvant répondre aux exigences de la mission. Le système identifie les postes offerts et les exigences, par exemple, la spécialité militaire, le grade, les compétences et les qualifications.

Les affectations offertes dans le cadre de missions de maintien de la paix de l'ONU qui nécessitent du personnel en renfort sont annoncées dans le système PSTFC. Toutes les affectations peuvent être consultées par chaque unité constituant les forces des FAC qui utilise le PSTFC. Le PSTFC est disponible dans les deux langues officielles. Les données de base pour les affectations sont automatiquement traduites afin d'être accessibles dans les deux langues officielles du Canada. Cependant, certaines informations saisies manuellement dans le système, telles que des notes au sujet de l'affectation, ne sont pas automatiquement traduites, ce qui peut désavantager ou défavoriser certains militaires dans le bassin de candidats.

Selon la FII, les opportunités dans le cadre de missions de maintien de la paix de l'ONU sont annoncées par le commandement des opérations interarmées du Canada (COIC) dans les 24 heures suivant la réception des ordres de l'état-major supérieur, et les postes sont inscrits dans le système d'attribution de tâches L0 aux L1. Le PSTFC comprend la description du poste, la fourchette de grades désignés, l'identification de la structure des groupes professionnels militaires (ID SGPM) et les qualifications professionnelles pertinentes requises pour les postes. En outre, les annonces comprennent les cours ou formations obligatoires et recommandés en lien avec le poste de la mission des Nations Unies.

Toute unité peut soumettre la candidature d'un militaire à condition que ce candidat satisfasse la norme minimale identifiée pour ce poste. Les postes de haut niveau sont une exception. Certains postes de haut niveau sont considérés comme des postes « clés » ou « visés par une planification de la relève » et font l'objet d'un processus de sélection plus délibéré que d'autres. La candidature des militaires qui répondent aux exigences sera examinée pour voir si ces derniers peuvent être déployés. Les candidats pouvant l'être ne doivent avoir aucun problème disciplinaire à leur dossier, aucun problème de santé physique ou mentale et aucune raison personnelle qui les disqualifie. Toutes les unités et organisations des FAC ont la responsabilité d'assurer une surveillance et de signaler tout candidat disponible pour accomplir la tâche.

Les FAC ont une association de femmes.

L'un des aspects du thème n° 3 est l'accès des femmes à des décideurs influents au sein de l'organisation. Plus précisément, empêche-t-on les femmes d'être déployées en raison de l'absence de liens avec des décideurs influents? L'indicateur de la méthodologie MOWIP consiste à déterminer s'il existe des associations de femmes au sein de l'organisation. Selon la FII, les FAC ont une association de femmes à l'échelle de l'institution, soit l'Organisation consultative des femmes de la Défense (OCFD). L'OCFD, qui est un organisme bénévole, accueille toutes les militaires qui veulent s'y joindre. L'objectif principal de l'OCFD est de fournir des conseils au MDN et aux FAC dans les domaines qui pourraient constituer des obstacles pour les femmes au sein des deux organisations. L'OCFD existe également pour offrir aux militaires des FAC des occasions de réseauter avec des dirigeants, des collègues et des subordonnés. À ce titre, il y a des occasions pour les femmes au sein des FAC d'entrer en contact avec les décideurs au sein de l'organisation.

2 | Principaux obstacles

Pratiques en matière de sélection

Selon les renseignements, les supérieurs décident de la sélection pour le déploiement.

Les principaux décideurs ayant participé aux entretiens ont fait remarquer que lorsqu'il s'agit de postes de grade supérieur, comme celui de colonel ou de lieutenant-colonel, il peut y avoir une surveillance prescriptive plus « descendante » concernant la sélection des candidats. Comme nous l'avons mentionné précédemment, n'importe quelle unité peut soumettre la candidature d'un militaire, mais les postes de haut niveau font l'objet d'une surveillance accrue de la part des comités de planification de la relève et du COIC. Des participants ont expliqué que les FAC peuvent songer à certaines personnes pour pourvoir un poste en raison de l'expérience dont elles ont besoin pour faire progresser leur carrière. Une telle surveillance prescriptive, lorsque des critères normalisés ne sont pas appliqués de manière cohérente, peut avoir des répercussions défavorables sur les femmes.

Les principaux décideurs conviennent tous que les femmes dans les FAC devraient participer à tous les types d'opérations de paix si elles sont qualifiées et répondent aux exigences et aux normes relatives à l'entraînement et à la forme physique. Par contre, quelques hommes occupant des postes de direction ont dit que les femmes ne sont pas considérées, dans certaines cultures, comme étant égales aux hommes et qu'elles pourraient ne pas être traitées sur un pied d'égalité dans le cadre de certaines missions. Ainsi, les préoccupations suivantes ont été mentionnées : il peut y avoir un niveau plus faible de tolérance culturelle pour des femmes en uniforme dans les types de rôles requis pour certaines OSP des Nations Unies; certaines missions de maintien de la paix se déroulent dans des régions du monde qui ne partagent pas les valeurs et les croyances du Canada concernant l'égalité des femmes; et des missions dans certaines parties du monde pourraient présenter un risque plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Ces

préoccupations, dans une certaine mesure, influencent sans aucun doute, consciemment ou inconsciemment, la prise de décision des hauts dirigeants.

La planification des missions des OSP de l'ONU ne met pas l'accent sur le genre.

Selon la FII, il n'y a pas d'efforts particuliers visant à recruter des femmes pour les postes dans le cadre des missions de maintien de la paix de l'ONU. La liste des métiers et des exigences spéciales en matière de formation pour une mission est dressée à l'aide d'un document appelé TED (Tableau d'effectifs et de dotation). Ce document énonce la mission et les énoncés de fonctions, ainsi que le nombre autorisé de membres du personnel et/ou la quantité d'équipement clé. Le TED est dressé au cours du processus de planification lorsque les exigences de la mission sont analysées et que la liste des métiers requis, des grades et de la formation spécialisée est élaborée pour accomplir la mission. À l'heure actuelle, il n'est pas question de déterminer si la personne partant en mission devrait être une femme ou un homme; l'objectif principal est d'accomplir la mission.

Les militaires des FAC doivent obtenir l'autorisation de leur unité pour être déployés dans le cadre d'une OSP de l'ONU.

Les candidats qui satisfont aux conditions requises pour être déployés dans le cadre d'une OSP de l'ONU en tant que personnel en renfort doivent obtenir l'autorisation de leur unité. Bien que nous n'ayons pas de données probantes concernant le pourcentage de militaires des FAC ayant vu leur demande de déploiement refusée, les décideurs clés des entretiens ont fait remarquer que, lorsqu'une personne participe en tant que membre du personnel en renfort à une mission de l'ONU, l'unité de cette personne ne reçoit pas nécessairement un militaire temporaire des FAC pour combler son poste. Le déploiement d'une personne peut donc imposer des responsabilités supplémentaires à quelqu'un d'autre dans l'unité. Pour cette raison, on pourrait décider de ne pas autoriser l'absence parce que l'unité ne peut pas s'acquitter de ses responsabilités sans la personne en question. Les femmes représentent 16 % de la Force régulière et de la Première réserve des FAC; l'obligation d'obtenir l'autorisation de son unité peut affecter de manière disproportionnée les femmes. S'il y a moins de femmes dans les FAC, il peut être plus difficile de trouver un remplaçant pour la femme qui désire partir en mission.

Moins de la moitié des militaires des FAC interrogés pensent qu'il existe une procédure normalisée en matière de recrutement pour les missions de maintien de la paix de l'ONU.

Un peu plus d'un tiers des militaires des FAC ayant répondu au sondage pensent qu'il existe une procédure normalisée relative au recrutement pour les missions de maintien de la paix de l'ONU. Plus précisément, 38 % croient qu'une procédure normalisée est en place pour le recrutement des officiers d'état-major et 37 % pensent qu'une telle procédure s'applique au recrutement d'observateurs militaires. Les hommes et les femmes des FAC sont susceptibles dans la même mesure de penser la même chose au sujet de la constitution des forces pour les OSP de l'ONU. L'information sur le processus de sélection

pour les déploiements fait défaut, et ce vide est comblé par des idées fausses sur le processus. Par exemple, certains militaires des FAC ayant répondu au sondage pensent que leurs collègues ont été sélectionnés pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies parce qu'ils connaissaient les bonnes personnes (31 %) ou parce qu'ils avaient besoin d'un déploiement pour renforcer leurs arguments en faveur d'une promotion (15 %).

Les points de vue sont partagés sur la question de savoir si le processus de sélection est équitable.

Trois militaires sur 10 (30 %) ayant répondu au sondage ont déclaré que le processus de recrutement ou de sélection pour les missions de maintien de la paix de l'ONU est équitable (seulement 6 % ont déclaré qu'il était très équitable). Près de quatre militaires des FAC sur 10 (39 %) pensent que le processus de sélection est injuste (20 % le jugent très injuste), tandis que les autres (31 %) sont neutres. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de dire que le processus est injuste ou très injuste (47 % contre 38 % des hommes). Parmi les militaires des FAC qui se sont portés volontaires pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies et qui n'ont pas été sélectionnés, un tiers (33 %) ont attribué cela au favoritisme (c.-à-d. que leurs supérieurs ont choisi quelqu'un qu'ils connaissaient personnellement). Les femmes étaient plus susceptibles de blâmer le favoritisme pour ne pas avoir été sélectionnées pour une mission de maintien de la paix de l'ONU (43 % contre 29 %).

Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils pensaient que leurs collègues avaient été choisis pour être déployés dans le cadre d'une OSP de l'ONU, la majorité des militaires des FAC ayant répondu au sondage estimaient que leurs collègues avaient les bonnes compétences (45 %) ou le bon grade (42 %). De plus petites proportions croyaient que leurs collègues connaissaient les bonnes personnes (31 %) ou avaient besoin d'un déploiement pour étoffer leur dossier de promotion (15 %). En ce qui concerne les arguments en faveur de la promotion, les principaux décideurs ayant participé aux entretiens ont reconnu qu'il peut y avoir une surveillance prescriptive plus « descendante » concernant la sélection des candidats lorsqu'il s'agit de postes de grade supérieur, tels que colonel ou lieutenant-colonel. Plus précisément, ils ont mentionné que les FAC peuvent sélectionner des militaires en particulier pour pourvoir un poste dans le cadre d'une OSP de l'ONU afin de soutenir l'avancement professionnel de ces personnes.

Les hommes et les femmes perçoivent différemment le processus de sélection et les raisons pour lesquelles leurs collègues ont été sélectionnés pour être déployés dans le cadre d'une OSP de l'ONU. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de dire que leurs collègues ont été choisis parce qu'ils avaient les bonnes compétences (47 % contre 38 % des femmes) et le bon grade (44 % contre 36 % des femmes). Les femmes, en revanche, sont plus susceptibles d'attribuer la sélection à la connaissance des bonnes personnes (37 % contre 31 % des hommes), ainsi qu'au fait d'être célibataire (9 % contre 4 % des hommes) ou de ne pas avoir d'obligations familiales (15 % contre 8 % des hommes).

Diffusion de l'information

Les opportunités ne sont pas bien connues.

Les affectations aux opérations de maintien de la paix de l'ONU qui nécessitent des personnes en renfort sont annoncées par le biais du système PSTFC. Les militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui ne se sont jamais portés volontaires pour une mission de maintien de la paix de l'ONU ont invoqué le manque de connaissances comme principale raison. Les deux tiers (66 %) ont déclaré qu'ils ne s'étaient pas portés volontaires pour une telle mission parce qu'ils n'étaient pas au courant des opportunités. Le manque de connaissances était plus important chez les femmes (72 %) que chez les hommes (65 %). Les militaires du rang ayant répondu au sondage étaient plus susceptibles que les officiers de faire mention d'un manque de connaissances.

Outre le manque général de connaissances, 18 % des militaires des FAC ont déclaré qu'ils n'avaient pas suffisamment d'informations sur les déploiements dans le cadre d'opérations de paix pour se porter volontaires pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies. Cela affecte de manière disproportionnée les femmes : 21 % des femmes l'ont invoqué comme raison de ne jamais s'être portées volontaires pour une mission, comparativement à 18 % des hommes.

Les principaux décideurs interrogés ont également laissé entendre que les militaires des FAC pourraient ne pas bien connaître les possibilités de déploiement de l'ONU. Ils ont expliqué que, bien que la direction de la logistique fasse un bon travail en annonçant les postes de manière systématique, le processus est très « ponctuel » dans d'autres directions des FAC, et les connaissances au sujet des missions risquent plus souvent d'être transmises par le bouche-à-oreille.

Les canaux informels sont les meilleurs moyens d'annoncer les opportunités en matière de maintien de la paix de l'ONU.

Les militaires des FAC ont indiqué que les possibilités de déploiement dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations Unies sont annoncées par diverses sources. Toutefois, aucune source n'a été identifiée par plus d'un quart des répondants au sondage. En fait, la plus grande proportion des répondants ont indiqué qu'ils ne savaient pas si des possibilités étaient annoncées pour les observateurs militaires et les officiers d'état-major par l'entremise de l'une des sources énumérées dans le sondage.

Parmi les sources énumérées, le bouche-à-oreille, les superviseurs immédiats et les courriels à l'échelle de l'organisation ont été les trois principales méthodes pour se renseigner sur les opportunités de maintien de la paix pour les observateurs militaires et les officiers d'état-major. Les canaux informels ne garantissent pas l'égalité d'accès aux chances dans l'ensemble des FAC. Lorsque les réponses à cette question du sondage sont ventilées par sexe, l'impact de cette situation devient très évident : les hommes sont plus susceptibles d'avoir été mis au courant des possibilités grâce à ces trois sources. Si les

femmes des FAC n'ont pas accès à des réseaux de « bouche-à-oreille » qui fournissent de l'information, elles sont peut-être moins susceptibles d'en apprendre davantage sur les possibilités de maintien de la paix de l'ONU.

Peu de répondants ont mentionné les associations professionnelles, les établissements d'instruction et le mentorat comme sources de publicité concernant le maintien de la paix.

Moins d'un militaire des FAC sur 10 ayant répondu au sondage a déclaré que les associations professionnelles officielles, le mentorat informel et les établissements d'instruction servent à annoncer les possibilités de déploiement dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations Unies pour les observateurs militaires et les officiers d'état-major. Il est donc possible de tirer parti de ces institutions et de ces mentors pour mieux faire connaître les possibilités de déploiement dans le cadre des opérations de maintien de la paix et, de manière plus générale, le maintien de la paix.



THÈME N° 4 : Contraintes domestiques

Faible

Le thème des contraintes domestiques explore l'impact d'avoir de jeunes enfants, des parents âgés ou d'autres obligations familiales sur la capacité des femmes à être déployées dans le cadre d'opérations de paix, comparativement aux hommes. Il évalue également s'il existe une pression sociale envers les femmes qui pourraient être déployées.

1 | Bonnes pratiques

Le Canada offre des prestations de maternité et parentales.

Les travailleurs canadiens admissibles peuvent toucher des prestations de maternité et parentales pour remplacer leur revenu lorsqu'ils s'absentent du travail en raison d'une grossesse ou d'un accouchement ou pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. En vertu du *Code canadien du travail*, les militaires des FAC sont admissibles à un maximum de 17 semaines de congé de maternité et à un maximum de 63 semaines de congé parental. La durée totale des congés de maternité et des congés parentaux d'une militaire ne doit pas dépasser 78 semaines lorsque le congé parental n'est pas partagé. La durée totale des congés de maternité et parental ne doit pas dépasser 86 semaines lorsque le congé parental est partagé. Pendant leur congé, les militaires des FAC reçoivent une allocation qui complétera les prestations de maternité et parentales, pour totaliser 93 % du salaire régulier et des allocations admissibles d'un militaire. De tels avantages permettent aux femmes de prendre le temps de se préparer à l'accouchement et de s'en remettre, et aux hommes et aux femmes de prendre soin de l'enfant et de tisser des liens avec lui.

Des avantages militaires sont offerts aux militaires des FAC.

Les militaires des FAC et leurs familles ont accès à des prestations médicales, à des prestations dentaires, à des indemnités en cas de blessures, à des prestations pour la réinstallation, à des indemnités en cas d'invalidité, ainsi qu'à des allocations pour l'éducation des enfants et à des prestations de décès. De telles prestations ou indemnités peuvent alléger le fardeau des obligations financières des ménages, ce qui peut rendre les déploiements pour les hommes et les femmes plus acceptables. Cependant, des services de garde subventionnés ne sont pas offerts (voir la section [Principaux obstacles](#) ci-dessous).

Une aide au congé est offerte aux militaires déployés des FAC.

Le programme d'indemnité de retour au domicile (IRD) est offert pour aider un militaire des FAC envoyé en mission à l'extérieur du Canada à se réunir avec ses proches admissibles. Selon la FII, le programme IRD nécessite l'approbation de la chaîne de commandement. On ne peut s'en prévaloir que lorsque les opérations le permettent et on ne peut généralement pas en profiter dans les 30 premiers ou derniers jours du déploiement. La durée de la mission déterminera le nombre de voyages couverts par l'indemnité de retour au domicile.

dont les militaires des FAC bénéficient en vertu du programme IRD pendant leur déploiement.

Le financement fourni par l'entremise du programme IRD vise à couvrir les frais de transport afin qu'un militaire des FAC en mission puisse faire le voyage pour voir ses proches, soit en rentrant chez lui ou en rejoignant le proche à un autre endroit. La moitié (53 %) des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré avoir profité du programme IRD lors de leur plus récent déploiement. Les hommes qui avaient été déployés étaient plus susceptibles que les femmes de déclarer être en mesure de profiter du programme IRD : 55 % contre 51 % des femmes.

Les militaires des FAC sont prêts à discuter des questions familiales avec un officier supérieur.

Plus des deux tiers (68 %) des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré qu'ils seraient disposés (38 %) ou très disposés (30 %) à se tourner vers un supérieur pour discuter de problèmes familiaux affectant leur capacité à s'acquitter de leurs fonctions. Peu (16 %) ont déclaré avec certitude qu'ils ne seraient pas disposés à parler de problèmes familiaux avec un officier supérieur. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'être très disposées à discuter avec un officier supérieur de problèmes personnels de cette nature (21 % disent qu'elles seraient très disposées à le faire comparativement à 31 % des hommes).

La majorité des militaires des FAC ne craignent pas le jugement de leur famille s'ils sont déployés.

On a demandé aux répondants au sondage dans quelle mesure, le cas échéant, ils craignaient le jugement de leur famille s'ils participaient à une mission de maintien de la paix des Nations Unies. Huit militaires des FAC sur 10 (80 %) ont déclaré qu'ils n'avaient pas du tout peur du jugement (5 % supplémentaires ont déclaré qu'ils n'avaient pas très peur du jugement). Les différences entre les sexes n'étaient pas significatives : 80 % des hommes ont déclaré ne pas avoir du tout peur, comparativement à 78 % des femmes.

2 | Principaux obstacles

Les points de vue sur les hommes qui restent à la maison ont changé, mais les stéréotypes de genre et les rôles traditionnels persistent.

Le nombre d'hommes qui choisissent de rester à la maison avec des enfants a considérablement augmenté au Canada au cours des quatre dernières décennies. Selon *l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, les pères au foyer représentaient 1,4 % de toutes les familles canadiennes ayant un parent au foyer en 1976. En 2015, le pourcentage de pères au foyer est passé à environ 10 % des familles ayant un parent au foyer. Des données plus récentes ne sont pas disponibles, mais des preuves anecdotiques indiquent que la tendance se maintient.

Malgré la nature changeante des ménages au Canada, les rôles traditionnels et les stéréotypes des genres continuent de dominer. Un sondage mené par Plan International Canada en 2020 auprès de Canadiennes âgées de 18 à 65 ans a révélé que 81 % des répondantes estiment toujours qu'on s'attend à ce qu'elles assument les responsabilités de cuisiner, de nettoyer et de s'occuper des enfants. Par ailleurs, 73 % pensent qu'on s'attend à ce qu'elles soient des épouses et des mères, et 63 % croient que les hommes sont censés, aux yeux de la société, subvenir aux besoins financiers de la famille plus que les femmes. Selon une étude menée en 2020 par Statistique Canada sur les couples de sexe opposé, bien que les hommes et les femmes se partagent davantage les tâches ménagères, ces tâches continuent d'être divisées selon les sexes traditionnels. Les femmes sont plus susceptibles de faire la vaisselle, la lessive et la préparation des repas, alors que les hommes se concentrent davantage sur les travaux et les réparations à l'extérieur.

Bien que le respect des exigences de déploiement dans le cadre d'une OSP de l'ONU ne soit pas plus un obstacle pour les femmes que pour les hommes, les femmes ont tendance à assumer une plus grande part des tâches ménagères que les hommes. Elles sont accablées par le stéréotype sociétal des femmes en tant qu'aidantes naturelles ou principales, qui *leur est imposé* et qu'elles *s'imposent elles-mêmes*. Comme l'a dit l'un des décideurs interrogés : « le stéréotype ne nous est pas simplement imposé, on se l'impose à soi-même ». Les femmes dans les FAC ayant des familles peuvent se sentir en conflit et/ou coupables au sujet d'un déploiement qui les éloigne de leur famille pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. Si elles choisissent d'être déployées, elles se percevront elles-mêmes ou seront considérées par les autres comme de mauvaises mères, et si elles choisissent de ne pas être déployées, elles auront l'impression d'être considérées comme de mauvais soldats.

La capacité de prendre soin des enfants à domicile varie d'un militaire des FAC à l'autre.

Bien qu'il soit normal dans certains pays que les familles élargies prennent soin des enfants pendant tout type de déploiement, ce n'est pas le cas au Canada. Les répondants au sondage ont indiqué que la responsabilité principale des enfants à charge incombe presque exclusivement à l'unité familiale : 68 % ont déclaré que les deux parents sont également responsables de la garde des enfants, 19 % ont déclaré que la responsabilité revenait à la mère et 6 %, au père.

À l'heure actuelle, il n'existe pas de programme national de garde d'enfants au Canada et les FAC n'offrent pas d'accès général aux garderies. Les familles de militaires peuvent être admissibles à des subventions pour la garde d'enfants selon la province ou le territoire dans lequel elles résident, ainsi qu'à l'Allocation canadienne pour enfants, un paiement mensuel non imposable versé aux familles admissibles. Pourtant, il peut être difficile de trouver de la place dans un programme de garde d'enfants abordable et de qualité. Il n'y a pas suffisamment de places dans des garderies autorisées au Canada pour accueillir la population d'enfants de moins de quatre ans.

Les FAC ont plusieurs programmes et politiques pour aider les militaires et leurs familles qui en ont besoin à obtenir des services de garde d'enfants ou pour couvrir certains des coûts supplémentaires liés aux frais de garde imprévus. Il y a notamment les services de garde d'enfants en cas d'urgence, qui s'appliquent lorsque les militaires des FAC doivent se présenter au travail à court préavis; lorsqu'un militaire des FAC est absent; lorsqu'il faut répondre à des besoins essentiels à court terme; ou lorsque le militaire des FAC ou un membre de sa famille a été gravement malade ou blessé ou est décédé. De plus, l'Aide pour obligations familiales est disponible pour aider les parents seuls et les couples des FAC en service en compensant les augmentations des coûts habituels des soins aux enfants ou des services auxiliaires lorsque le militaire doit s'absenter de la maison pendant 24 heures ou plus. Selon sa situation, le militaire peut être admissible à l'aide dans certaines circonstances. Cependant, pour la plupart des militaires des FAC, la garde d'enfants n'est pas un avantage pour les employés, même pendant le déploiement.

Sans le soutien de la communauté et/ou de la famille élargie, il peut être difficile, à la fois sur les plans personnel et financier, de s'occuper des enfants pendant qu'un conjoint est parti en mission jusqu'à un an (la durée typique d'une OSP de l'ONU est d'un an). Bien que cela soit une considération pour les hommes ayant des familles, les participants aux entretiens l'ont décrit comme une considération beaucoup plus importante pour les femmes parce qu'elles ont généralement plus de responsabilités liées à la famille ou au ménage. Le déploiement d'une femme est donc plus susceptible que celui d'un homme d'entraîner un transfert de responsabilités familiales.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir raté ou reporté des occasions en raison d'un congé autre que les congés annuels.

Alors que les femmes et les hommes des FAC étaient également susceptibles d'avoir pris différents types de congé prolongé (c.-à-d. plus de deux semaines), les femmes avaient plus tendance à dire que ce congé avait eu une incidence sur leur carrière. Plus précisément, 31 % ont déclaré avoir *assurément* raté des occasions d'avancement professionnel (comparativement à 17 % des hommes qui ont pris un congé), tandis que 24 % pensent avoir *peut-être* raté de telles occasions (comparativement à 14 % des hommes). De plus, 27 % des femmes estiment que leurs supérieurs les percevaient comme étant moins ambitieuses ou moins dévouées à leur travail en raison de leur congé (comparativement à 19 % des hommes) et 16 % ont déclaré qu'on leur confiait moins de responsabilités (comparativement à seulement 9 % des hommes).

Les femmes déclarent avoir moins accès à la formation en cours d'emploi que les hommes pendant leur congé.

On a demandé aux répondants au sondage qui prenaient un congé prolongé s'ils avaient la possibilité de suivre une formation en cours d'emploi offerte par les FAC pendant leur congé. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de dire que la formation en

cours d'emploi ne leur était pas offerte pendant leur congé (66 % comparativement à 63 % des hommes) ou qu'elle n'était pas permise dans le cadre de leur congé (26 % des femmes contre 23 % des hommes). Dans l'ensemble, moins d'un militaire des FAC sur 10 (8 %) ayant répondu au sondage a déclaré qu'une formation en cours d'emploi lui avait été offerte pendant son congé et qu'il avait participé à cette formation.

Les femmes avec des enfants qui sont déployées sont perçues comme étant plus stigmatisées que les hommes.

Les répondants au sondage ont été interrogés sur la stigmatisation sociale des militaires des FAC qui laissent leurs enfants pour être déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU. Quatre militaires des FAC sur 10 (42 %) ont déclaré que les femmes font face à une certaine stigmatisation, voire à une stigmatisation considérable. En revanche, une proportion beaucoup moins importante de militaires (14 %) estimaient que les hommes ayant des enfants étaient stigmatisés. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de dire qu'elles font l'objet d'une grande stigmatisation (37 % comparativement à 8 % des hommes) et que les hommes en subissent très peu (33 % contre 25 % des hommes), voire pas du tout (30 % contre 26 % des hommes). La pression pour se conformer aux normes sociales, qu'elle soit réelle ou imaginaire, doit certainement être prise en compte dans le processus décisionnel des femmes dans les FAC lorsqu'elles songent à présenter leur candidature pour participer à une OSP de l'ONU.

Il n'y a pas d'options pour les visites familiales pendant que les militaires participent à une OSP de l'ONU.

Le déploiement familial ou les visites familiales ne sont pas des options pour les militaires des FAC déployés dans le cadre de missions de maintien de la paix des Nations Unies. Cela dit, les déploiements habituels dans le cadre de missions de maintien de la paix de l'ONU sont de six à 12 mois, ce qui, selon la FII, ne justifie pas le déplacement d'une famille (déploiement familial) ni des jours de congé pour les visites familiales.



THÈME N° 5 : Infrastructure des opérations de paix

Élevé

Le thème de l'infrastructure des opérations de paix évalue si le manque d'équipement et d'infrastructure adéquats empêche les femmes d'être déployées dans le cadre d'opérations de paix.

1 | Bonnes pratiques

La formation préalable au déploiement pour une OSP des Nations Unies est offerte au Canada.

La formation préalable au déploiement est offerte au Centre de formation pour le soutien de la paix (CFSP) du Canada à Kingston, en Ontario. Chaque année, 1 000 stagiaires reçoivent une formation. Il n'y a pas de processus de candidature ou de sélection pour la formation. Tous les militaires des FAC sélectionnés pour une OSP de l'ONU dans le cadre du processus de recrutement et de sélection sont envoyés pour suivre la formation. Les militaires des FAC qui suivent une formation préalable au déploiement sont admissibles à un remboursement pour les dépenses engagées en vue d'améliorer leurs compétences militaires.

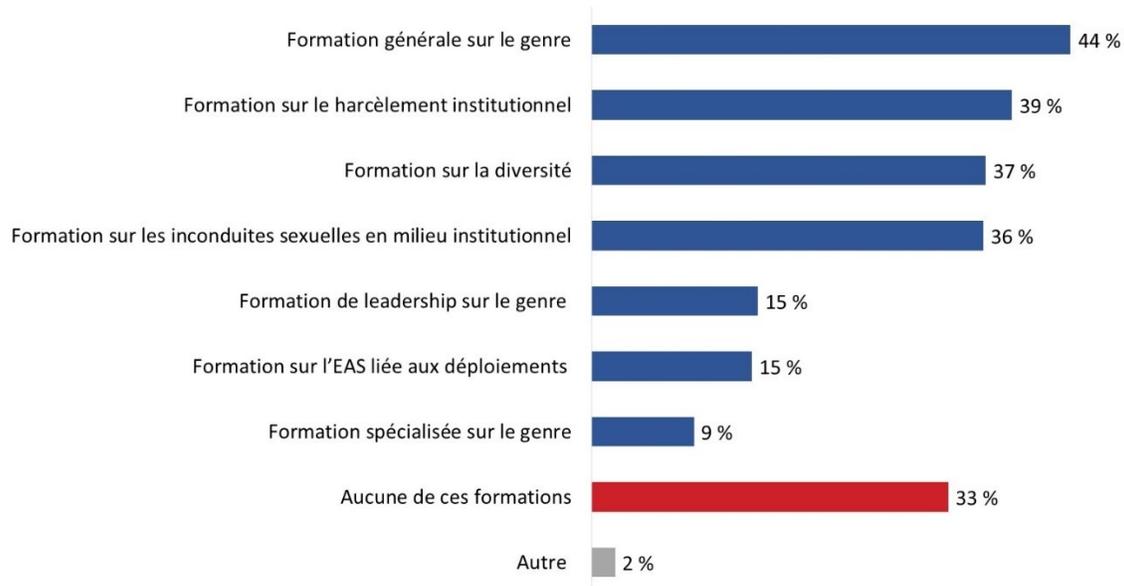
La formation est un programme optimisé de 10 jours qui se fonde sur les normes individuelles d'aptitude au combat de l'armée pour les opérations terrestres. Les militaires des FAC qui participent à la formation reçoivent un fourbi opérationnel (c.-à-d. casque, gilets à matériel, gilets pare-éclats, lunettes de protection balistique et gants), ainsi que des petites armes et de l'équipement connexe requis pour les champs de tir. En plus de la formation pour les opérations terrestres, la formation préalable au déploiement comprend la sensibilisation à la culture et à la langue, la gestion du stress, la médecine préventive, ainsi que la conduite personnelle et la sensibilisation aux droits de l'homme.

De nombreux militaires des FAC qui ont été déployés depuis janvier 2010 ont déclaré avoir reçu une formation.

Huit militaires des FAC sur 10 (82 %) ayant été déployés dans le cadre d'une mission internationale depuis janvier 2010 ont déclaré avoir reçu une formation préalable au déploiement. Les hommes étaient plus susceptibles d'avoir reçu cette formation (82 % contre 78 % des femmes). Les militaires participant à une OSP de l'ONU étaient plus nombreux à avoir reçu une formation préalable au déploiement : 95 % comparativement à 85 % de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission de l'OTAN et à 83 % de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale ne relevant pas de l'OTAN. Lorsqu'on leur a demandé si la formation préalable au déploiement leur avait permis de développer les compétences nécessaires à leur mission, 77 % des répondants ont répondu que oui, bien que les hommes soient plus susceptibles que les femmes de répondre par l'affirmative (78 % des hommes contre 70 % des femmes).

On a demandé aux militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui avaient été déployés dans le cadre d'une mission internationale s'ils avaient reçu une formation touchant un certain nombre de domaines avant l'un ou l'autre de leurs déploiements internationaux. Environ les deux tiers ont indiqué avoir reçu un certain type de formation, et 44 % ont déclaré avoir suivi une formation générale sur l'égalité des sexes. Les types de formation mentionnés se trouvent dans le diagramme 5.

Diagramme 5 : Formation préalable au déploiement



La probabilité d'avoir suivi une formation dans l'un de ces domaines était plus élevée chez les militaires des FAC qui ont pris part à une OSP des Nations Unies que chez ceux qui ont participé à des missions de l'OTAN ou à d'autres missions internationales. Toutefois, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de n'avoir suivi aucune formation préalable au déploiement touchant l'un des domaines énumérés dans le sondage.

Les militaires des FAC ont accès à des soins de santé généraux lorsqu'ils sont déployés dans le cadre d'une mission internationale.

La plupart des militaires des FAC ayant répondu au sondage (95 %) ont déclaré avoir eu accès à des soins de santé généraux lorsqu'ils ont pris part à une mission internationale. Lorsque l'on se concentre uniquement sur les missions de maintien de la paix de l'ONU, ce chiffre passe à 97 %. Les hommes et les femmes étaient susceptibles à parts égales de dire qu'ils étaient en mesure d'obtenir des soins de santé généraux. De plus, les trois quarts (75 %) des militaires des FAC ont déclaré avoir accès à des soins de santé mentale. Encore une fois, lorsque les données sont segmentées par type de mission internationale, ce pourcentage passe à 78 % chez les militaires des FAC qui ont été déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies. Les hommes, cependant, étaient plus susceptibles que les femmes de déclarer avoir accès à des soins de santé mentale dans le cadre d'une mission internationale (76 % comparativement à 67 % des femmes).

2 | Principaux obstacles

Infrastructure

Il n'y a pas de logements et de salles de bains uniquement pour les femmes en mission.

Tous les groupes de travail actuels des Nations Unies vivent soit dans des villas ou des complexes loués, soit dans des camps de l'ONU construits par d'autres pays.⁹ Les camps de l'ONU n'ont pas d'installations dotées de casernes distinctes pour les femmes ou de salles de bains qui leur sont réservées. La moitié (50 %) des militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui avaient participé à une mission internationale depuis janvier 2010 ont déclaré que *seuls* des dortoirs pour personnes de même sexe étaient disponibles lors de leur plus récent déploiement international. De plus, 19 % ont déclaré n'avoir *que* des dortoirs unisexes et 15 % ont indiqué avoir des dortoirs unisexes et pour personnes des deux sexes. Près de la moitié (47 %) pouvaient verrouiller la porte de leur chambre à coucher lors de leur plus récent déploiement international. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être en mesure de verrouiller la porte (60 % contre 47 % des hommes). Comparativement aux personnes déployées dans le cadre d'une mission internationale ne relevant pas de l'ONU, les militaires participant à une OSP de l'ONU étaient plus susceptibles d'avoir pu verrouiller la porte de leurs dortoirs (86 % contre 47 % de ceux qui ont pris part à une mission de l'OTAN ou à une autre mission internationale).

En ce qui concerne les salles de bains, selon la FII, les salles de bains à l'intention de tous les genres devraient offrir suffisamment d'intimité grâce à des portes verrouillables, des indicateurs pour désigner l'utilisation des installations par un sexe spécifique ou des temps d'utilisation prescrits par sexe. Selon les militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui ont participé à une mission internationale depuis janvier 2010, 93 % avaient accès à la salle de bains de leur choix sur leur lieu de travail : 80 % préféraient des toilettes réservées aux hommes seulement et aux femmes seulement, 38 % des salles de bains unisexes ou non genrées et 14 % des toilettes réservées aux hommes ou aux femmes. Ceux qui ont pris part à une OSP de l'ONU étaient légèrement plus susceptibles de mentionner des installations unisexes ou non genrées. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir eu accès à la salle de bains de leur choix lors de leur plus récent déploiement international (88 % contre 95 % des hommes).

Lorsqu'on a demandé aux militaires des FAC ayant répondu au sondage ce qu'ils ont trouvé inadéquat, le cas échéant, lors de leur plus récent déploiement, 19 % ont indiqué les

⁹ Si une infrastructure permanente n'était pas disponible, les FAC créeraient probablement un camp standard de base. La décision de construire des installations temporaires plus sophistiquées dépend des exigences de la mission et de la durée du mandat du Canada. Lorsque des installations sont construites par et pour le gouvernement du Canada en sol étranger, le *Code national du bâtiment du Canada* et le *Code canadien du travail* doivent être appliqués, en plus des codes du bâtiment du pays d'accueil.

dortoirs (21 % des hommes et 16 % des femmes) et 14 %, les toilettes (15 % des hommes et 20 % des femmes).

Équipement

Les uniformes ne sont pas conçus pour les femmes; l'accès à l'équipement diffère selon le sexe.

Toutes les missions pour lesquelles le Canada déploie ses forces, y compris les missions de maintien de la paix de l'ONU, ont un barème de distribution pour l'équipement individuel. Il est déterminé par l'armée concernée (Marine, Armée de terre, Aviation), l'évaluation de la menace de la zone d'opération et le type de travail que le militaire des FAC devra entreprendre dans le cadre de la mission. À l'exception des sous-vêtements (soutien-gorge), les hommes et les femmes reçoivent le même équipement pour le déploiement. Il n'y a pas de différences fondées sur le sexe.

En ce qui concerne l'uniforme, 90 % des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré qu'ils avaient un uniforme qui leur allait bien (c.-à-d. qui ne nuisait pas à leur rendement) lors de leur participation à une mission internationale. Les femmes des FAC étaient beaucoup moins susceptibles que les hommes de déclarer que cet uniforme était bien ajusté (79 % des femmes contre 91 % des hommes). Comparativement aux personnes participant à une mission internationale ne relevant pas des Nations Unies, les militaires des FAC qui ont pris part à une OSP des Nations Unies étaient moins enclins à déclarer que leur uniforme était bien ajusté (83 % contre 88 % de ceux qui ont participé à une mission de l'OTAN ou à une autre mission internationale). Encore une fois, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir un uniforme bien ajusté (72 % contre 85 % des hommes).

Selon certains des décideurs interrogés, les uniformes et les équipements militaires, tels que les gilets à pare-éclats, les vestes pare-balles et les casques, doivent être modernisés et adaptés aux femmes. Dans le cas des casques, par exemple, ils ne conviennent pas aux longs cheveux attachés dans un chignon. Bien que le fait de relever les cheveux dans un chignon ne soit pas une exigence, les casques ne permettent pas aux femmes ayant des cheveux plus longs de les attacher au moyen d'une méthode couramment utilisée pour garder les cheveux propres et dégager le cou. Il est à noter qu'en raison de la publication imminente des nouvelles lignes directrices des FAC sur l'apparence non genrée (chapitre deux des Instructions sur la tenue vestimentaire des Forces canadiennes), les hommes pourraient aussi avoir besoin d'un équipement capable de soutenir les cheveux attachés en chignon.

Lorsqu'on a demandé aux militaires des FAC interrogés ce qu'ils trouvaient inadéquat, le cas échéant, lors de leur plus récent déploiement, 14 % ont parlé de l'équipement. Le déploiement comprend tout type de mission internationale à laquelle un militaire des FAC a participé depuis janvier 2010. Lorsque les résultats de l'enquête sont segmentés par type de mission internationale et par sexe, les différences entre les sexes chez les militaires

ayant été déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU sont évidentes. Plus précisément, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de déclarer avoir reçu un béret, une casquette, un casque, une radio, un manuel des Nations Unies, un masque à gaz et un gilet de sauvetage aux fins de ce déploiement.

Les femmes n'ont pas toutes déclaré avoir accès à des produits d'hygiène féminine en mission.

Près de sept femmes sur 10 (69 %) des FAC qui ont été déployées dans le cadre d'une mission internationale depuis janvier 2010 et qui ont répondu au sondage ont déclaré avoir eu accès à des produits d'hygiène féminine pendant leur déploiement. Comparativement à celles qui ont été déployées dans le cadre d'une mission internationale ne relevant pas de l'ONU, les femmes des FAC qui ont pris part à une mission de maintien de la paix des Nations Unies étaient moins susceptibles d'avoir eu accès à des produits d'hygiène féminine (52 %¹⁰ contre 69 % de celles déployées dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale). Des preuves anecdotiques nous portent à croire que la formation préalable au déploiement ne mise peut-être pas suffisamment sur une approche sexospécifique. Elle ne fournit possiblement pas des informations spécifiques sur l'accès aux produits d'hygiène féminine dans le pays de la mission, ainsi que sur d'autres considérations propres aux femmes (p. ex., s'il y a des douches uniquement pour les femmes et, dans l'affirmative, leur nombre dans les installations).

Accès aux services

Les femmes médecins ne sont pas automatiquement déployées dans le cadre de missions internationales.

Le déploiement d'un médecin est basé sur les tâches de la mission internationale et les risques qui s'y rattachent. Selon la recherche secondaire menée pour la FII, la plupart des missions des FAC comptent un petit nombre de femmes déployées, et le nombre de femmes médecins disponibles pour être déployées dans le cadre d'une mission donnée est encore plus faible. Bien que la nécessité et la capacité d'envoyer une femme médecin soient prises en compte dans la planification initiale de la mission, le déploiement d'une femme médecin n'est pas systématique. Moins de la moitié (44 %) des femmes des FAC qui ont participé à une mission internationale ont déclaré avoir eu accès à une femme médecin pendant leur mission.

Lors de ses missions, l'ONU est responsable de prodiguer tous les soins médicaux. Bien que cela échappe au contrôle du Canada, les FAC envoient un médecin ou un adjoint au médecin dans le contingent canadien. Cette personne peut faire des examens pelviens et mammaires, recueillir des preuves d'agression sexuelle et rédiger des ordonnances d'antibiotiques (ou d'autre équipement médical) après une agression. Lorsque les résultats

¹⁰ Il faut faire preuve de prudence en raison de la petite taille de l'échantillon de femmes dans les FAC qui ont été déployées dans le cadre d'une OSP de l'ONU.

de l'enquête sont segmentés par type de mission internationale, les différences suivantes sont évidentes : les personnes déployées dans le cadre d'une OSP des Nations Unies étaient plus susceptibles que celles déployées dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale d'avoir eu accès à des soins de santé mentale, à des soins de santé génésique et à une femme médecin.

Les décideurs clés ont laissé entendre qu'il peut parfois être très difficile pour les femmes déployées dans le cadre d'une mission internationale d'avoir accès à des soins de santé adéquats, et que l'accès à ces soins peut être davantage un obstacle durant les missions des Nations Unies où les FAC sont soutenues par d'autres pays ou des partenaires pour les services de santé. Dans de telles circonstances, les personnes interrogées ont souligné qu'il est important que les femmes des FAC soient aussi autonomes que possible lorsqu'elles participent à une OSP des Nations Unies, car les soins de santé pour les femmes dans le pays d'accueil peuvent ne pas être équivalents à ceux fournis au Canada.

Les soins de santé génésique font défaut pour les hommes et les femmes; les hommes sont plus susceptibles d'avoir accès à des contraceptifs lors des missions.

Quarante-cinq pour cent des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré avoir eu accès à des soins de santé génésique lorsqu'ils ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale. L'accès différerait selon le sexe : 49 % des hommes ont déclaré avoir eu accès à ce type de soins de santé, comparativement à 28 % des femmes. Plus des trois quarts (77 %) des militaires des FAC ont eu accès à des contraceptifs, y compris des préservatifs, des pilules et des timbres, lorsqu'ils étaient en mission internationale. Les femmes, cependant, étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir eu accès à des moyens de contraception lors de telles missions (70 % des femmes contre 78 % des hommes).

En ce qui concerne les pilules contraceptives, selon les recherches effectuées pour la FII, les FAC demandent aux femmes d'apporter des ordonnances (si elles ont recours à la pilule contraceptive) avec elles lors de leur déploiement. Ce moyen de contraception nécessite une ordonnance au Canada et les militaires des FAC doivent avoir des médicaments pour six mois lorsqu'ils sont déployés. Cela dit, en cas de perte, des contraceptifs seront fournis au cours de la mission, mais de nouvelles ordonnances ne seront pas délivrées aux militaires des FAC lors du déploiement. Les préservatifs, cependant, sont offerts gratuitement aux militaires.

Formation

Les deux tiers des militaires des FAC n'ont pas suivi de formation militaire internationale.

Outre la formation préalable au déploiement et pendant le déploiement, les deux tiers (66 %) des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré n'avoir jamais suivi de formation militaire internationale (c.-à-d. une formation offerte par un pays autre que le

Canada). Parmi les répondants au sondage qui avaient reçu une formation militaire internationale, 18 % ont déclaré avoir reçu une telle formation une seule fois et 16 %, plus d'une fois. Les femmes des FAC étaient plus susceptibles que les hommes de n'avoir jamais reçu de formation internationale.



THÈME N° 6 : Expériences dans les opérations de paix

Moyen

Le thème des expériences dans les opérations de paix évalue l'impact des expériences (positives et négatives) pendant le déploiement, y compris les expériences de participation significative, la décision des femmes de repartir en mission ou non et d'encourager ou de dissuader d'autres personnes à être déployées.

1 | Bonnes pratiques

Les hommes et les femmes estiment que leur rôle dans la mission correspondait à leurs compétences et à leurs capacités.

Quatre-vingt-onze pour cent (91 %) des militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale depuis janvier 2010 estiment que leur rôle dans cette mission correspondait à leurs compétences et à leurs capacités à contribuer à la mission. Quatre-vingt-sept (87 %) des militaires déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU étaient de cet avis, comparativement à 91 % de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'un autre type de mission internationale. Si l'on se concentre uniquement sur les commentaires des militaires des FAC qui ont participé à une OSP des Nations Unies, les femmes des FAC étaient plus susceptibles que les hommes de dire que leur rôle correspondait à leurs capacités : 97 % des femmes contre 84 % des hommes.

La grande majorité des hommes et des femmes ont contribué pleinement pendant leur déploiement.

Neuf militaires des FAC sur 10 (91 %) ayant répondu au sondage et qui ont participé à une mission internationale depuis janvier 2010 estiment avoir été en mesure de contribuer pleinement à leur mission. Lorsque l'échantillon est segmenté par type de mission internationale, on remarque des différences de perception entre les militaires déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies et ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission ne relevant pas de l'ONU. Plus précisément, huit militaires des FAC sur 10 (80 %) qui ont participé à une OSP de l'ONU sont d'avis qu'ils étaient en mesure de contribuer pleinement, comparativement à 91 % de leurs collègues qui ont pris part à une mission de l'OTAN ou à une autre mission internationale. Parmi ceux qui ont participé à une mission de maintien de la paix de l'ONU, il n'y avait pas de différences de points de vue entre les femmes et les hommes. Les femmes et les hommes étaient susceptibles à parts égales de déclarer qu'ils étaient en mesure de contribuer pleinement à la mission.

Les hommes et les femmes ont reçu, ou pensaient recevoir, une gamme d'avantages en raison de leur participation à la mission de l'ONU.

La majorité des répondants croyaient que la participation à une mission de l'ONU les aiderait à acquérir de nouvelles compétences (84 %). Les femmes étaient plus susceptibles de le percevoir comme un avantage découlant de leur participation (88 % contre 84 % des hommes). Beaucoup croyaient également qu'ils recevraient un salaire supplémentaire pour leur participation (65 %), bien que les femmes étaient moins enclines à le penser (54 %). Parmi les autres avantages que les militaires pensaient obtenir en raison de leur participation, mentionnons les suivants : de nouvelles amitiés (59 %), l'avancement professionnel (44 %) et l'accès à un grade supérieur (22 %).

2 | Principaux obstacles

Lors de la mission

Peu de militaires ont déclaré avoir servi sous les ordres d'une superviseuse ou d'une commandante.

Onze pour cent des militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui ont participé à une OSP de l'ONU ont déclaré avoir servi sous les ordres d'une commandante. Un plus grand nombre de militaires des FAC mais tout de même une minorité, soit 28 %, ont déclaré avoir servi sous la supervision immédiate d'une femme pendant leur mission de maintien de la paix de l'ONU.

Les femmes se sentaient beaucoup moins préparées pour la mission.

Parmi les militaires des FAC ayant répondu au sondage, 84 % de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale se sentaient *assez bien* ou *un peu* préparés pour cette mission. Lorsqu'on isole les personnes ayant participé à une OSP de l'ONU dans l'échantillon de l'enquête, le pourcentage des militaires qui se sont sentis préparés augmente à 88 %. Les écarts entre les sexes sont toutefois évidents, les femmes qui ont été déployées étant beaucoup plus susceptibles de dire qu'elles se sentaient *assez bien* préparées pour leur mission de maintien de la paix (68 % contre 49 % des hommes) et beaucoup moins enclines à s'être senties *très bien* préparées pour la mission (17 % contre 38 % des hommes). Les hommes et les femmes reçoivent la même formation préalable au déploiement, ce qui laisse croire que la formation escamote des thèmes plus importants ou plus directement applicables aux femmes.

Peu de militaires ont participé à un programme de réseautage ou de mentorat pendant leur déploiement.

Des programmes de réseautage ou de mentorat sont offerts aux militaires des FAC, y compris des groupes pour les femmes, des groupes pour les hommes, ainsi que des groupes pour les hommes et les femmes. En tout, seulement 12 % des militaires des FAC ayant

répondu au sondage ont déclaré avoir participé à l'un de ces groupes lors d'un déploiement international. De plus, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de participer à ces programmes (9 % et 13 %, respectivement). Lorsque la participation est ventilée par type de déploiement international, il n'y a pas d'écart dans les taux de participation entre ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU et ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale.

Bon nombre des militaires qui ont été déployés ont dû faire face à divers défis pendant leur mission.

Les militaires des FAC ont déclaré avoir dû faire face à divers défis pendant leur déploiement. Parmi les principaux défis, notons les suivants : le mal du pays, mentionné par 30 % des répondants, et les préoccupations de sécurité attribuables à la violence dans le pays également relevées par 30 % des répondants. Vingt-neuf pour cent des personnes déployées ont déclaré avoir eu de la difficulté à interagir avec une personne de la mission, par exemple d'autres militaires et civils affectés à la structure de la mission ou travaillant au sein de celle-ci, 27 % ont eu des problèmes de santé ou d'alimentation, 23 % ont éprouvé de l'inconfort au travail et 22 % ont déclaré avoir eu des problèmes avec le logement ou l'hygiène.

La probabilité de signaler des problèmes avec les éléments suivants était plus élevée chez les militaires déployés dans le cadre d'une opération de maintien de la paix de l'ONU que dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale : des enjeux de sécurité attribuables à la violence dans le pays (mentionnés par 50 % de ceux qui ont participé à une OSP de l'ONU), des problèmes relatifs à l'hygiène ou au logement (mentionnés par 36 %), des problèmes de santé (35 %), de l'inconfort au travail (31 %) et des problèmes d'interaction avec d'autres militaires de la région (31 %). Comparativement aux hommes, les femmes étaient plus susceptibles d'avoir eu des difficultés à interagir avec une personne de la mission (34 % contre 27 % des hommes).

Un peu plus de la moitié des répondants ont déclaré que des groupes n'avaient pas toujours été respectés lors du déploiement.

On a demandé aux répondants si des groupes avaient subi un manque de respect pendant leur déploiement. Quarante-sept pour cent ont déclaré que tout le monde était traité avec respect. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de dire que tout le monde était traité avec respect (38 % contre 49 % des hommes). Les répondants qui n'étaient pas d'avis que tout le monde était traité avec respect ont déclaré avoir été témoins d'un manque de respect à l'égard du personnel subalterne (20 %), de superviseurs (16 %), de femmes (15 %), de civils locaux (13 %) et de personnes appartenant à des minorités ethniques ou raciales (11 %). D'autres groupes ont été mentionnés par moins d'un militaire des FAC sur 10 ayant répondu au sondage et ayant participé à une mission internationale.

Lorsque l'on compare les expériences par déploiement, les militaires des FAC ayant répondu au sondage et ayant participé à une OSP des Nations Unies avaient plus tendance à mentionner que les groupes suivants ont subi un manque de respect : le personnel subalterne (26 %), les cadres supérieurs (17 %), les femmes (17 %), les personnes appartenant à des minorités ethniques ou raciales (15 %), les civils locaux (15 %), les personnes originaires de pays en développement (14 %), le personnel national local (11 %) et les hommes (10 %). Bref, les militaires des FAC qui ont participé à des missions de maintien de la paix de l'ONU étaient plus susceptibles de relever le mauvais traitement attribués à divers groupes, militaires et civils.

Six militaires des FAC sur 10 ont vu des collègues faire des blagues discriminatoires lors d'un déploiement.

On a demandé aux militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui avaient de l'expérience en matière de déploiement s'ils avaient *déjà* vu un collègue faire des blagues sur des sujets tels que le genre et le sexe, l'origine ethnique et la culture, l'âge, les capacités et l'orientation sexuelle. Bref, 49 % ont été témoins de blagues sur les femmes et 41 % sur les hommes. En outre, un peu plus d'un tiers ont vu des collègues plaisanter au sujet de l'origine nationale ou ethnique (35 %) et de la culture (35 %). Exactement un tiers (33 %) des répondants ont entendu des blagues sur l'apparence physique, tandis que 31 % ont mentionné des blagues sur l'âge, la race et la religion.

Les militaires qui ont été déployés dans le cadre d'une opération de maintien de la paix de l'ONU étaient plus susceptibles que ceux ayant été déployés dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale d'avoir entendu des blagues sur les sujets suivants : les femmes (52 % contre 49 % des militaires ayant participé à des missions autres que des OSP), la culture (43 % contre 35 %), l'origine nationale ou ethnique (39 % contre 35 %), la race (36 % contre 31 %) et la couleur (30 % contre 24 %). En outre, les personnes déployées dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU étaient moins susceptibles de *ne pas* avoir vu un collègue faire des blagues sur ces sujets : 35 % contre 38 % de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission ne relevant pas de l'ONU. Autrement dit, ceux qui participaient à des missions de l'ONU étaient plus susceptibles d'avoir été témoins de ce genre de blagues.

De nombreux militaires des FAC ont été témoins de favoritisme pendant leur déploiement.

On a demandé aux militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui avaient été déployés s'ils avaient déjà été témoin ou fait l'expérience d'une situation où un(e) collègue a été favorisé(e). Quarante-trois pour cent ont répondu que non. Pour ce qui est des autres, 45 % ont été témoins de favoritisme ou en ont fait l'expérience en raison d'une amitié, 30 % en raison du sexe et 27 % en raison d'un intérêt commun en dehors du travail. D'autres raisons expliquant le favoritisme ont été mentionnées par 10 % ou moins des répondants.

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir été témoin ou fait l'expérience d'une situation où un(e) collègue a été favorisé(e) en raison d'une amitié (51 % des femmes comparativement à 43 % des hommes), d'un intérêt commun en dehors du travail (34 % contre 26 % des hommes) ou en raison du sexe (35 % contre 28 % des hommes). Les militaires ayant participé à une OSP de l'ONU étaient plus susceptibles que ceux qui ont pris part à une mission de l'OTAN ou à une autre mission internationale de n'avoir jamais été témoins de différents types de favoritisme ou de ne jamais en avoir fait l'expérience (50 % contre 42 % des militaires déployés dans le cadre de missions ne relevant pas de l'ONU).

Post-déploiement

Il y a peu d'aide formelle pour la transition après le déploiement.

Peu importe le type de déploiement, dans l'ensemble, 33 % des répondants ont déclaré qu'il n'y avait personne pour les aider à réintégrer le Canada une fois leur déploiement terminé. Ces différences étaient encore plus importantes chez les femmes, 42 % des femmes ayant fait part d'un manque de soutien. À titre de comparaison, 31 % des hommes ont déclaré ne pas avoir reçu de soutien à la réinsertion. De plus, alors que 29 % des hommes ont reçu du soutien dans le cadre de programmes officiels ou d'autres services au sein de l'armée, un pourcentage moins élevé de femmes ont affirmé la même chose (20 %). Les hommes étaient également plus susceptibles d'avoir obtenu du soutien de la part de leur famille (46 %) et de leurs collègues (16 %), comparativement à 38 % des femmes qui se sentaient soutenues par leur famille et à 11 % qui se sentaient soutenues par leurs collègues.

Beaucoup de répondants ont fait face (ou s'attendraient à faire face) à des défis à leur retour d'une OSP de l'ONU.

Parmi les défis les plus courants auxquels les militaires ont été confrontés (ou auxquels ils s'attendraient à faire face¹¹) après leur déploiement, notons les problèmes de santé mentale. Un peu plus du tiers (36 %) des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont mentionné que c'était un problème à leur retour ou qu'il s'agissait d'un problème auquel ils s'attendraient à leur retour. Par ailleurs, 23 % ont mentionné des difficultés avec leur conjoint, 20 % des problèmes dans d'autres relations personnelles, 19 % des problèmes avec leurs enfants, 15 % des problèmes de santé physique, 14 % de l'ennui, 12 % des problèmes familiaux, 11 % des occasions ratées pour favoriser leur avancement professionnel et 10 % l'impression d'avoir perdu leur temps en mission. D'autres défis réels ou anticipés au retour d'une mission de maintien de la paix de l'ONU ont été mentionnés par moins de 10 % des répondants. Environ un tiers (36 %) ont déclaré n'avoir fait face à aucun défi (ou ne pensent pas devoir en relever) une fois rentrés chez eux.

¹¹ Cette question a été posée à tous les répondants, y compris à ceux qui n'avaient pas été déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU. Question : Quels problèmes, s'il y a lieu, [SI Q33=01 avez-vous eus (pour ceux qui ont participé à une mission) / SI Q33=02, 03 croyez-vous que vous auriez eus (pour ceux qui n'avaient pas participé à une OSP de l'ONU)] à votre retour d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies?

Lorsque l'accent est mis uniquement sur les militaires des FAC qui *ont été* déployés dans le cadre d'une OSP des Nations Unies, les problèmes suivants figuraient parmi les principaux mentionnés : des problèmes liés à leurs relations personnelles (30 %) ou à leur conjoint (30 %) et des problèmes de santé mentale (17 %). Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir eu des problèmes de santé mentale et physique à leur retour d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies.



THÈME N° 7 : Avancement professionnel

Moyen

Le thème de l'avancement professionnel mesure si les opérations de paix aident la carrière du personnel militaire. Ce facteur a aussi une incidence sur la susceptibilité des hommes et des femmes à être déployés et déployés de nouveau. Les femmes qui ont été déployées peuvent choisir de ne pas être déployées de nouveau si cela n'est pas avantageux pour leurs perspectives de carrière.

1 | Bonnes pratiques

Le maintien de la paix fait partie du programme de sécurité nationale du Canada.

Le maintien de la paix est explicitement mentionné dans la stratégie de sécurité nationale du Canada. La politique de défense du Canada, *Protection, Sécurité, Engagement*, présente une nouvelle vision stratégique de la défense avec une orientation claire concernant les priorités de défense canadiennes sur un horizon de 20 ans. La vision prévoit l'engagement du Canada dans le monde, les FAC faisant leur part pour contribuer à un monde plus stable et pacifique en participant à des opérations de soutien de la paix et de maintien de la paix. La politique de défense met également l'accent sur l'intégration de l'ACS Plus et la promotion du programme *Femmes, paix et sécurité* (FPS) énoncé dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et dans des résolutions connexes ultérieures.

Des monuments commémoratifs consacrés au maintien de la paix ont été érigés partout au Canada.

Le Canada célèbre le maintien de la paix, en reconnaissant à la fois nos soldats qui ont servi comme soldats de la paix et le rôle des Forces armées canadiennes dans les missions de maintien de la paix. Partout au pays, des monuments commémoratifs sont érigés pour célébrer les contributions du Canada au maintien de la paix et s'en souvenir. Par exemple, dans la capitale du Canada, Ottawa, en Ontario, le monument *Réconciliation : Le monument au maintien de la paix* se trouve sur le boulevard de la Confédération. Le monument commémore le rôle du Canada dans le maintien de la paix internationale et des soldats, vivants et disparus, qui ont participé ou participent actuellement à des opérations de maintien de la paix. À Placentia Bay, à Terre-Neuve-et-Labrador, le *cénotaphe des vétérans de la Placentia Bay* est un hommage aux militaires de toutes les collectivités actuelles et anciennes de la Placentia Bay qui ont servi pendant la Première Guerre mondiale, la Deuxième Guerre mondiale, la guerre de Corée et les missions de maintien de la paix. À l'autre bout du pays, le *cénotaphe de New Westminster* (à New Westminster, en Colombie-Britannique) commémore les militaires des forces armées et de la marine marchande qui ont donné leur vie au service du Canada. Sont inclus les noms de ceux qui ont participé à la Première Guerre mondiale, à la Deuxième Guerre mondiale, à la guerre de Corée, à la marine marchande et aux missions de maintien de la paix.

Le Canada a désigné une journée annuelle en l'honneur du maintien de la paix.

Depuis 2008, le Canada célèbre chaque année la Journée nationale des Gardiens de la paix le 9 août. Ce jour-là, les vétérans et le personnel des FAC qui ont participé à divers efforts de soutien de la paix se réunissent lors d'événements qui se tiennent d'un bout à l'autre du pays pour rendre hommage à leurs collègues. Une cérémonie nationale a lieu chaque année à Ottawa au Monument au maintien de la paix le dimanche le plus proche du 9 août. La cérémonie est organisée par la section locale de l'Association canadienne des vétérans des forces de la paix pour les Nations Unies, les FAC, Anciens Combattants Canada et la Gendarmerie royale du Canada.

Des médailles sont décernées aux gardiens de la paix pour leurs déploiements lorsqu'ils rentrent chez eux.

En 1988, le prix Nobel de la paix a été décerné à tous les gardiens de la paix de l'ONU en reconnaissance de leurs efforts en faveur de la paix. Cela a donné lieu à la Médaille canadienne du maintien de la paix (MCMP). Accordée pour un minimum de 30 jours de service cumulatif lors d'une mission de maintien de la paix de l'ONU ou d'une mission internationale, la MCMP reconnaît la contribution des gardiens de la paix canadiens depuis 1947. La cérémonie inaugurale a eu lieu le 6 septembre 2000 au Monument au maintien de la paix à Ottawa. Des médailles de l'ONU sont également offertes aux Canadiens qui ont servi dans le cadre de la Mission des Nations Unies au Timor-Leste (MINUT) et de l'Opération hybride Union africaine—Nations Unies au Darfour (MINUAD).

Des histoires sur les missions de maintien de la paix du Canada peuvent être publiées dans les médias militaires et publics.

Selon la FII, des histoires sur les FAC, y compris les efforts de maintien de la paix, sont présentées dans *La Feuille d'érable*, la source nationale en ligne pour des articles sur les FAC et le MDN. De plus, les nouvelles positives et négatives liées au maintien de la paix et aux Forces armées canadiennes sont généralement présentées dans les médias nationaux du Canada. Les activités de maintien de la paix font donc l'objet d'une publicité au sein des FAC et auprès de la population canadienne.

La participation des militaires des FAC aux déploiements est reconnue.

Environ les trois quarts des militaires des FAC qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale depuis janvier 2020 ont déclaré avoir reçu une certaine forme de reconnaissance à leur retour au Canada. Plus précisément, 51 % ont déclaré avoir reçu une reconnaissance de la part des FAC et 49 % ont reçu une reconnaissance de leur famille. Les différences entre les sexes étaient importantes : les femmes étaient moins susceptibles de recevoir une reconnaissance (35 % ont déclaré qu'elles n'avaient reçu aucune reconnaissance à leur retour, comparativement à 30 % des hommes qui ont dit la même chose).

Parmi les militaires ayant reçu une reconnaissance, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir été reconnus par les FAC (53 % contre 40 % des femmes) et par leur famille (51 % contre 39 % des femmes). Lorsque l'accent est mis uniquement sur les militaires des FAC ayant participé à une OSP de l'ONU, ces militaires étaient plus susceptibles de ne pas avoir été reconnus pour leur service à leur retour de déploiement (30 % ont déclaré qu'ils n'avaient reçu aucune reconnaissance comparativement à 25 % de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une mission internationale ne relevant pas des Nations Unies).

2 | Principaux obstacles

L'expérience des missions de maintien de la paix ne fait pas progresser la carrière.

Selon la FII, les déploiements pour le maintien de la paix ne font pas progresser la carrière d'un militaire des FAC. Bien que l'expérience soit bénéfique pour l'avancement professionnel, ce n'est pas une exigence obligatoire pour la promotion. Les critères de promotion comprennent, sans toutefois s'y limiter, les suivants : le rendement sur une période de trois ans, le profil de langue seconde, le leadership, les études et le perfectionnement professionnel, la possibilité d'accéder à un grade supérieur et l'étendue de l'expérience.

Lorsqu'on a demandé aux répondants du sondage quel était l'impact réel ou potentiel, le cas échéant, de leur déploiement, selon eux, dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU sur leur avancement professionnel, un peu moins de la moitié ont déclaré que cela avait (ou aurait) un impact : 32 % ont déclaré un impact modéré et 15 % un impact important. La majorité estimait que leur déploiement avait (ou aurait) un impact mineur (27 %), voire aucun impact (26 %). Parmi les militaires ayant été déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix de l'ONU, la plupart ont déclaré que le déploiement avait eu un impact mineur (28 %), voire aucun impact (54 %). Comparativement aux hommes qui ont participé à une OSP de l'ONU, les femmes étaient moins susceptibles de dire que l'expérience n'avait eu aucun impact sur leur carrière (40 % contre 54 % des hommes) et avaient plus tendance à déclarer qu'elle avait eu un impact modéré (24 % contre 10 % des hommes).

Les déploiements dans le cadre d'une OSP de l'ONU ne sont pas obligatoires pour la progression de carrière selon la politique des FAC, et 54 % de ceux qui ont été déployés dans le cadre d'une opération de maintien de la paix ont déclaré que le déploiement n'avait eu aucun impact sur leur avancement professionnel.

Les avantages de la participation à une OSP de l'ONU pour les militaires des FAC peuvent être limités.

Lorsqu'on leur a demandé quels avantages, le cas échéant, ils ont obtenu (ou s'attendraient à obtenir) de leur participation à une mission de maintien de la paix de l'ONU, les militaires

des FAC ayant répondu au sondage ont le plus souvent mentionné le développement de nouvelles compétences (84 %), suivi d'un revenu supplémentaire (65 %). Les femmes étaient plus susceptibles de mentionner l'acquisition de nouvelles compétences et les hommes avaient plus tendance à parler du revenu supplémentaire. Six personnes sur 10 (59 %) ont indiqué qu'ils avaient de nouveaux amis ou des réseaux sociaux. En outre, 44 % ont parlé d'avancement professionnel, mais seulement 22 % ont mentionné l'accès à un grade supérieur. Parmi les militaires des FAC qui se sont portés volontaires pour une mission de maintien de la paix, les deux principales raisons pour lesquelles ils l'ont fait étaient les suivantes : pour l'aventure (70 %) et pour aider des gens (67 %). D'autres raisons, mentionnées par des proportions plus faibles de participants, comprenaient le développement de nouvelles compétences, les voyages, l'avancement professionnel et le fait de gagner de l'argent, ainsi que l'expérience positive vécue par un collègue ou une personne qu'ils connaissaient dans le cadre d'une telle mission.

Les femmes des FAC doivent gérer les attentes de carrière qu'on leur impose parce qu'elles sont des femmes.

Des décideurs clés ont fait remarquer que les FAC s'attendent parfois à ce que les femmes soient des modèles pour les autres femmes en termes de cheminement de carrière et de perfectionnement. Par conséquent, il peut y avoir des attentes à ce que les femmes des FAC atteignent divers objectifs ou jalons de carrière, tant au Canada qu'à l'étranger. Elles pourraient donc ne pas être disponibles pour un déploiement dans le cadre d'une opération de paix (en raison d'autres engagements concurrents). Elles peuvent aussi devoir déterminer la valeur, pour leur avancement professionnel, d'un déploiement de maintien de la paix par rapport à d'autres types de missions, par exemple une mission de l'OTAN.

Certains participants aux entretiens ont également cerné des défis liés au déploiement qui soulèvent des problèmes de gestion de carrière, notamment l'équilibre entre la planification familiale et la progression de carrière. Des participants ont indiqué que c'est souvent lorsqu'elles se qualifient pour des missions de soutien de paix que les femmes pensent également à fonder une famille. Elles sont donc confrontées à des objectifs concurrents, c'est-à-dire leur carrière et leur famille. Par exemple, un déploiement pourrait interférer avec une grossesse planifiée, ou une femme pourrait se retrouver dans une situation où elle suivrait une formation préalable au déploiement pendant sa grossesse.



THÈME N° 8 : Leadership en cascade

Faible

Le thème du leadership en cascade explore l'impact de la volonté politique (ou l'absence d'une telle volonté) chez les personnes qui occupent des postes influents sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix.

1 | Bonnes pratiques

Les FAC ont fixé un objectif de recrutement pour augmenter le pourcentage de femmes dans les forces armées.

Comme il est énoncé dans la Politique de défense du Canada de 2017, *Protection, Sécurité, Engagement*, le chef d'état-major de la défense (CEMD) s'est fixé pour objectif d'augmenter le pourcentage de femmes dans les forces armées de un pour cent par année pour qu'il atteigne au moins 25,1 % d'ici 2026. Il s'agit d'un élément du plan des FAC visant à tirer parti de la diversité du Canada et qui met l'accent sur le recrutement et le maintien en poste des populations sous-représentées au sein des FAC.

De nombreux militaires des FAC ont servi sous la direction de femmes.

On a demandé aux répondants du sondage s'ils avaient déjà servi sous la direction d'une femme. Près de huit répondants sur 10 (79 %) ont déclaré avoir servi sous la direction d'une superviseure immédiate, et près des deux tiers (64 %) ont déclaré avoir servi sous les ordres d'une commandante. Bien que beaucoup moins de personnes (18 % dans chaque cas) aient déclaré que leur superviseur ou commandant immédiat était actuellement une femme, le fait que la majorité des militaires des FAC ont servi sous la direction d'une femme est une bonne pratique.

De plus, les femmes sont représentées dans les grades de général ou d'officier général au sein des FAC. À l'heure actuelle, 14 femmes servent dans les forces armées en tant que généraux et officiers généraux. Il s'agit du plus grand nombre de femmes militaires dans les grades de général et d'officier général qu'ont compté les FAC. Depuis que les femmes ont commencé à servir dans les FAC, seulement 33 femmes ont atteint le grade de général ou d'officier général.¹²

Les FAC ont une association de femmes.

Selon les recherches entreprises pour la FII, les FAC ont une association de femmes institutionnalisée, l'OCFD. Organisme bénévole, l'OCFD accueille toutes les personnes intéressées. L'objectif principal de l'OCFD est de fournir des conseils au MDN et aux FAC dans les domaines qui pourraient constituer des obstacles pour les femmes au sein des

¹² À un moment donné en 2021, il y avait 16 femmes qui servaient à titre de général ou d'officier général. En raison des retraites, le nombre est descendu à 14.

deux organisations. L'organisme sert également à offrir aux militaires des FAC des occasions de réseauter avec des dirigeants, des collègues et des subordonnés.

Les FAC/MDN ont créé un Centre d'excellence pour la paix et la sécurité.

Le Centre d'excellence Dallaire pour la paix et la sécurité a été créé en 2019 et relève du commandant de l'Académie canadienne de la Défense. Son objectif premier est de faciliter la mise en œuvre par les FAC des Principes de Vancouver sur le maintien de la paix et la prévention du recrutement et de l'utilisation d'enfants soldats. Le mandat principal du Centre est d'élaborer des concepts, d'appuyer la recherche pertinente, de parrainer des changements de doctrine et de recueillir les leçons apprises et les pratiques exemplaires à l'appui de la formation, de l'éducation et de la préparation du personnel connexe des FAC pour permettre la paix et la sécurité.

Les FAC sont partenaires du Plan d'action national du Canada consacré aux FPS.

L'actuel Plan d'action national (PAN) consacré aux femmes, à la paix et à la sécurité (FPS) du Canada a été adopté en 2017 pour la période de 2017 à 2022. Le PAN vise à soutenir la pleine participation des femmes aux efforts de paix et de sécurité; à prévenir, gérer et combattre l'impunité pour les violences sexuelles liées aux conflits; et à consolider l'autonomisation des femmes et des filles et à faire progresser l'égalité des sexes. Les FAC sont un partenaire de soutien du PAN du Canada et ont leur propre plan de mise en œuvre pour atteindre les objectifs du PAN.

Les FAC ont une politique officielle d'intégration de la dimension de genre et elle est bien connue.

Selon les recherches entreprises dans le cadre de l'enquête, les FAC ont une politique officielle d'intégration de la dimension de genre. En 2016, le CEMD a publié la Directive pour l'intégration de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et de résolutions connexes à la planification et aux opérations des FAC. L'initiative n° 12 de la politique de défense de 2017 du Canada engage l'Équipe de la Défense à institutionnaliser l'intégration de l'ACS Plus à toutes les activités de la Défense : « Utiliser l'outil ACS+ pour toutes les activités de défense dans l'ensemble des FAC et du MDN, de la conception et la mise en œuvre de programmes et de services soutenant notre personnel à l'acquisition d'équipement et à la planification opérationnelle ».

Dans le cadre de leur engagement à intégrer la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies dans les impératifs politiques et opérationnels, les FAC ont créé un poste de directeur de l'intégration des perspectives de genre (maintenant directeur de l'égalité des genres et analyse intersectionnelle) pour fournir une orientation et des conseils sur la mise en œuvre de l'ACS Plus. La Direction de l'égalité des genres et de l'analyse intersectionnelle fait maintenant partie du groupe Chef – Conduite professionnelle et culture (CCPC). Le CCPC est le centre d'expertise pour le changement culturel et l'autorité fonctionnelle pour

harmoniser la culture de la défense afin de s'assurer que la conduite professionnelle respecte les normes attendues des militaires des FAC. De plus, les FAC ont créé des postes de conseillers militaires en matière d'égalité des sexes au sein de l'état-major interarmées stratégique, de la COIC et du Commandement des Forces d'opérations spéciales du Canada afin de donner des conseils sur l'égalité des sexes dans la planification opérationnelle et la doctrine, ainsi que sur l'inclusion et l'égalité des sexes lorsqu'ils travaillent avec d'autres pays. Chaque opération des FAC compte désormais au moins un militaire qui remplit le rôle de « point central pour l'égalité des sexes ». Les points centraux pour l'égalité des sexes sont formés pour conseiller le commandant opérationnel sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans un théâtre d'opérations.

Plus des trois quarts des militaires des FAC ayant répondu au sondage (77 %) ont déclaré être au courant de la politique d'intégration de la dimension de genre des FAC et de l'ACS Plus. De plus, près des deux tiers (63 %) savaient que les FAC avaient des conseillers en matière d'égalité des sexes. Cependant, moins nombreux sont ceux qui ont déclaré connaître les boîtes à outils sur le genre (32 %), les points centraux pour l'égalité des sexes (24 %), les formateurs en matière de genre (15 %) et les divisions entre les sexes (10 %). De plus, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'être au courant de tous les outils, rôles et politiques en matière de genre dans les FAC. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire pour sensibiliser les gens aux outils et aux rôles en matière de genre au sein des FAC, en particulier les femmes, les politiques de genre sont bien connues, ce qui constitue une étape importante lorsqu'il s'agit d'intégrer l'ACS Plus à toutes les activités de défense.

Le Canada dispose d'un cadre national pour l'EAS.

Les règles des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles (EAS) sont mises en œuvre sur le terrain par l'incorporation de ces règles dans les ordres militaires canadiens (c.-à-d. par des ordres de déploiement spécifiques, des enquêtes et des mesures appropriées dans les allégations prouvées d'EAS). De plus, l'ACS Plus et la politique du gouvernement du Canada sur l'EAS, qui incorpore les règles de l'ONU sur l'EAS, ont été intégrées à la formation préalable au déploiement offerte par le CFSP du Canada. Le centre de formation donne actuellement des cours sur les droits de l'homme, la protection des civils, le concept de FPS, la violence sexuelle liée aux conflits, la protection de l'enfance et l'EAS, ainsi que sur la traite des personnes, en se fondant sur les documents de formation fournis par le Service intégré de formation du Département des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (DOMP).

Le Canada compte des femmes qui sont des pionnières en matière de maintien de la paix militaire.

Les femmes sont impliquées dans les Forces canadiennes depuis plus de 100 ans et beaucoup de pionnières ont pavé la voie aux femmes dans les FAC. Trois de ces exemples sont la lieutenant-générale à la retraite Christine Whitecross, la

lieutenant-générale Jennie Carignan et la lieutenant-générale Frances Allen. La lieutenant-générale Whitecross, la lieutenant-générale Carignan et la lieutenant-générale Frances Allen sont les trois seules femmes des FAC à avoir détenu ce grade.

La lieutenant-générale Whitecross a été la première femme à agir à titre de commandante du Collège de défense de l'OTAN à Rome et la première femme générale trois étoiles du Canada. À la retraite, la lieutenant-générale Whitecross aide à former et à encadrer les futurs chefs canadiens et militaires en tant que première mentore principale du Réseau Athena, la section du Collège militaire royal du Canada du Réseau des femmes des Collèges militaires canadiens.

La lieutenant-générale Carignan est devenue la première femme générale dans les armes de combat des FAC, la première commandante du Collège militaire royal de Saint-Jean et la première femme de l'armée à atteindre le grade de lieutenant-général. En avril 2021, la lieutenant-générale Carignan a été nommée chef de la conduite professionnelle et de la culture, un poste nouvellement créé au sein des FAC.

La lieutenant-générale Allen a commandé à plusieurs niveaux tout au long de sa carrière. En 2018, elle a été nommée vice-secrétaire adjointe au CEMD après avoir été promue major-général en juin 2018. Elle a accédé au grade de lieutenant-générale en juillet 2020 et elle a été nommée représentante militaire du Canada au Comité militaire de l'OTAN à Bruxelles, en Belgique. À son retour au Canada en juin 2021, la lieutenant-générale Allen a assumé le rôle de vice-CEMD. La lieutenant-générale Allen est la première femme à occuper ce poste.

2 | Principaux obstacles

Il n'y a pas de stratégie officielle pour intégrer les femmes dans les opérations de paix.

Le Canada n'a pas de stratégie nationale officielle ou formelle pour intégrer les femmes dans les opérations de paix. Il existe plutôt, selon les décideurs interrogés, un « engagement », un « objectif », une « considération », une « intention déclarée », un « désir », un « effort » ou une « cible ». Pour expliquer pourquoi il n'existe pas de stratégie officielle pour intégrer les femmes dans les opérations de paix, les décideurs disent le plus souvent que les FAC ne prennent pas de décisions opérationnelles fondées sur des critères de représentation des sexes. Les quotas ou les cibles en matière de genre sont pris en considération lors de la constitution de forces, mais cela ne remplace pas la prise en compte des compétences et des qualifications des militaires des FAC.

La plupart des membres du personnel ne connaissent pas la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.

Lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient entendu parler de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, seulement un militaire des FAC sur trois (31 %) a répondu par l'affirmative. Pour les aider à répondre à la question, nous avons donné aux répondants les renseignements suivants :

La résolution 1325 exhorte tous les acteurs à augmenter la participation des femmes à la prévention et à la résolution des conflits, au maintien et à la consolidation de la paix, ainsi qu'à l'intégration des perspectives de genre dans tous les efforts de paix et de sécurité des Nations Unies.

Même avec la description de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, moins de la moitié des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré être au courant de la résolution. La majorité, soit 55 %, a déclaré qu'elle n'en avait jamais entendu parler et 15 % des répondants étaient incertains. Les différences entre les sexes étaient évidentes, les hommes des FAC étant plus susceptibles que les femmes de connaître la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (32 % des hommes contre 24 % des femmes).

Les officiers supérieurs des FAC sont accessibles, mais les différences entre les sexes sont évidentes.

La plupart des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont indiqué que leurs supérieurs sont accessibles. Une grande majorité serait disposée ou très disposée à discuter avec un officier supérieur du comportement inapproprié de collègues (81 %) ou d'une personne ayant un grade plus élevé (78 %). Un nombre plus faible de répondants, mais qui constitue toujours une majorité, seraient disposés ou très disposés à communiquer avec un officier supérieur pour discuter des possibilités de déploiement dans le cadre des opérations de paix (73 %). Les points de vue, cependant, différaient selon le sexe, les hommes étant plus susceptibles que les femmes d'être très disposés à aborder un officier supérieur pour discuter des possibilités de déploiement ou de comportement inapproprié.

Tous les militaires des FAC n'ont pas suivi la formation ACS Plus.

À la lumière de la recherche secondaire que nous avons menée, la formation ACS Plus est obligatoire pour tous les militaires des FAC. Pourtant, seulement 90 % des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré avoir suivi une formation en cours d'emploi au Canada concernant l'ACS Plus. Les femmes des FAC étaient moins susceptibles que les hommes de déclarer avoir suivi une formation ayant trait à l'ACS Plus (86 % contre 91 % des hommes). Tout le personnel militaire et civil de la Défense nationale est tenu de suivre le cours d'introduction en ligne sur l'ACS Plus.



THÈME N° 9 : Rôles basés sur le genre

Moyen

Le thème transversal des rôles basés sur le genre examine si la prévalence des stéréotypes sexistes et des attitudes discriminatoires influence le nombre de femmes déployées et leur capacité à participer de manière significative aux opérations de paix.

1 | Bonnes pratiques

Il existe des lois sur la discrimination fondée sur le sexe au Canada qui s'appliquent aux FAC.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège les personnes contre la discrimination fondée sur le sexe. Mise en œuvre en 1977, cette loi interdit ce qui suit : la discrimination fondée sur 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 familiale, les caractéristiques génétiques, le handicap et la condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou pour laquelle une suspension de casier a été ordonnée. De plus, le *Code canadien du travail* établit le droit d'un employé à un emploi exempt de harcèlement sexuel et exige que les employeurs prennent des mesures positives pour prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Les femmes des FAC peuvent participer au combat.

Au Canada, les femmes peuvent assumer tous les rôles militaires, même ceux traditionnellement réservés aux hommes au sein des forces armées. Depuis plus de trois décennies, les femmes peuvent servir dans des rôles de combat dans les FAC. L'interdiction des rôles de combat a été levée en 1989 à la suite d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne en réponse à quatre plaintes déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les plaintes alléguaient une discrimination dans l'emploi dans les Forces armées canadiennes fondée sur le sexe (*Brown c. Forces armées canadiennes*). À la suite de la décision du Tribunal, tous les groupes professionnels militaires, y compris le combat, ont été ouverts aux femmes, à l'exception du service sous-marin, qui a ouvert ses portes en 2001.

Les règles pour les militaires déployés des FAC ne diffèrent pas selon le sexe.

Tous les militaires des FAC doivent respecter toutes les lois canadiennes, y compris les lois militaires, telles que définies dans les ordonnances et règlements royaux et le Code de conduite des FAC dans le cadre des opérations de paix. Les ordonnances et règlements royaux sont des règlements et des ordonnances applicables à l'organisation, à la formation, à la discipline, à l'efficacité, à l'administration et à la gouvernance des Forces armées canadiennes. Aucune restriction supplémentaire n'est imposée aux femmes des FAC qui sont déployées dans le cadre des missions de maintien de la paix de l'ONU.

Les femmes et les hommes interagissent avec les habitants du pays d'accueil pendant le déploiement.

Parmi les militaires des FAC ayant répondu au sondage et déployés depuis janvier 2010, un peu plus de quatre personnes sur 10 (44 %) ont déclaré avoir interagi avec des gens de la communauté tous les jours lors de leur plus récent déploiement international. Cela comprenait des interactions avec des civils locaux, des policiers de forces locales et le personnel militaire local. Bien que les hommes (44 %) étaient légèrement plus susceptibles de dire que ces interactions se produisaient quotidiennement, 41 % des femmes ont déclaré la même chose.

Les raisons de sécurité dissuadent très peu de femmes de se porter volontaires pour une OSP de l'ONU.

Les militaires des FAC qui ne se sont *jamais* portés volontaires pour un déploiement de maintien de la paix de l'ONU étaient les plus susceptibles d'attribuer cela au fait qu'ils étaient peu au courant de l'existence de telles opportunités. Pratiquement aucun participant (1 %) ayant répondu au sondage n'a indiqué que les préoccupations en matière de sécurité, à savoir que les opérations de paix sont trop dangereuses, le dissuadait de se porter volontaire pour des opérations de paix. Tout autant d'hommes que de femmes étaient susceptibles de réagir de cette manière.

2 | Principaux obstacles

Il y a des preuves d'agression sexuelle et de harcèlement dans les FAC.

Les données officielles de Statistique Canada, ainsi qu'une poursuite récente, fournissent la preuve que le harcèlement et les agressions sexuelles existent dans les FAC.

Le *Sondage de 2018 sur l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes* mené par Statistique Canada pour le compte des FAC fournit des données sur la prévalence des agressions sexuelles. En 2018, environ 900 militaires de la Force régulière et 600 militaires de la Première réserve ont été victimes d'agressions sexuelles liées au milieu de travail au cours des 12 mois précédant le sondage. Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles de signaler une agression sexuelle : la proportion de femmes de la Force régulière qui ont été agressées sexuellement était environ quatre fois plus élevée que celle des hommes. Chez les femmes de la Première réserve, il était près de six fois plus élevé que chez les hommes. Plus de la moitié des agressions sexuelles sur le lieu de travail militaire impliquaient un pair, et plus de neuf femmes agressées sexuellement sur 10 ont déclaré que l'agresseur était un homme.

En plus des données du sondage sur la prévalence et la nature des agressions sexuelles dans les FAC, la Cour fédérale au Canada a récemment (2019) approuvé une entente visant à régler plusieurs recours collectifs intentés par des survivantes de harcèlement sexuel

et d'agression sexuelle dans l'armée (*recours collectifs Heyder-Beattie*). Les recours collectifs concernaient sept anciennes militaires des FAC qui alléguaient du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle dans le cadre de leur service militaire ou de leur emploi au ministère de la Défense nationale. Bien que le règlement ne constitue pas un aveu de responsabilité de la part du gouvernement du Canada, il fournit des preuves d'inconduite sexuelle dans les FAC.

Le 13 décembre 2021, le ministre de la Défense nationale, le CEMD et le sous-ministre ont présenté des excuses à tous les militaires actuels et anciens de l'Équipe de la Défense et aux vétérans qui ont été touchés par des agressions sexuelles, du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. Les excuses virtuelles ont été diffusées en direct sur la page Facebook des FAC et sont disponibles sur YouTube.

Les femmes sont plus susceptibles d'avoir besoin d'une escorte pour quitter la base.

Bien qu'il n'y ait pas de règlement officiel au sein des FAC qui restreint les déplacements des femmes lors d'une mission internationale, dans la pratique, les femmes ayant répondu au sondage étaient plus susceptibles d'avoir besoin d'une escorte pour quitter la base ou le complexe. Plus précisément, 36 % des hommes ont déclaré avoir besoin d'une escorte, comparativement à 51 % des femmes qui ont répondu au sondage. En revanche, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes (16 % et 13 %, respectivement) de pouvoir quitter la base ou le complexe quand ils le voulaient.

Les femmes sont moins susceptibles de participer à des activités opérationnelles.

Lorsqu'on leur a demandé à quelle fréquence ils participaient à des activités opérationnelles, y compris en intervenant dans des situations potentiellement violentes, les hommes étaient plus susceptibles de déclarer avoir aidé dans ces situations. La moitié (51 %) des hommes ont indiqué avoir participé à des activités opérationnelles au moins une fois au cours de leur plus récent déploiement; 47 % des femmes ont dit la même chose. Si l'on ventile ces résultats, on remarque que 13 % des hommes ont pris part quotidiennement à des activités opérationnelles pendant le déploiement, et 9 % des femmes ont fait de même. De plus, 13 % des hommes le faisaient chaque semaine, et seulement 7 % des femmes aidaient aux activités opérationnelles chaque semaine. Les femmes étaient également plus susceptibles que les hommes de déclarer n'avoir *jamais* participé à des activités opérationnelles pendant le déploiement (53 % contre 50 % des hommes).

Les hommes sont moins susceptibles de dire que les femmes sont capables d'opérations tactiques.

Parmi les militaires des FAC ayant répondu au sondage, les femmes étaient plus susceptibles de croire qu'elles étaient capables d'opérations tactiques que les hommes. Lorsqu'on leur a demandé dans quelle mesure elles étaient d'accord ou en désaccord avec l'énoncé « les femmes sont capables d'exécuter des opérations tactiques spéciales », 91 % des femmes étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'elles étaient capables, comparativement à 88 % des hommes qui ont dit la même chose. Les différences entre ceux qui étaient *fortement* d'accord étaient plus importantes. Soixante pour cent (60 %) des femmes étaient fortement d'accord pour dire qu'elles étaient capables d'exécuter des opérations tactiques, comparativement à seulement 48 % des hommes.

Certains hommes pensent que les femmes sont moins capables de former la police locale et les forces armées.

Alors que 82 % des hommes ayant répondu au sondage croient que les hommes et les femmes qui sont des gardiens de la paix sont capables de former la police locale ou les forces armées en mission, 12 % des hommes croient qu'ils seraient mieux en mesure de s'acquitter de cette tâche si un seul gardien de la paix pouvait être choisi (c.-à-d. un homme ou une femme qui est un gardien de la paix). En revanche, 86 % des femmes pensent que les hommes et les femmes sont tout aussi capables de former les forces armées locales, et 10 % pensent que les hommes sont mieux en mesure de le faire.



THÈME N° 10 : Exclusion sociale

Élevé

Le thème de l'exclusion sociale examine si les mentalités au sein du groupe ou à l'extérieur de ce dernier entraînent la marginalisation, l'ostracisation, le dénigrement, le harcèlement ou l'attaque des femmes, les empêchant ainsi d'être déployées ou de participer de manière significative à des opérations de paix.

1 | Bonnes pratiques

Les FAC ont une politique et un cadre juridique en matière d'agressions sexuelles pour lutter contre l'EAS.

La DAOD 9005-1 (intervention sur l'inconduite sexuelle), publiée en 2020, a remplacé la DAOD 5019-5 (inconduite sexuelle et troubles sexuels) et la DAOD 5012-0 (prévention et résolution du harcèlement). La politique définit l'inconduite sexuelle et le milieu de travail; souligne l'engagement des FAC envers la prévention, le signalement et le soutien aux victimes; et décrit les méthodes pour y faire face, qui comprennent les mesures administratives, le système de justice militaire et le système de justice pénale civile en cas de conduite interdite par le Code criminel. La politique s'applique aux militaires des FAC au Canada et à l'étranger, en temps de paix ou de conflit armé.

Les FAC disposent d'un système interne de traitement des plaintes et d'un ombudsman.

Selon la FII, les FAC disposent d'un système officiel de traitement des plaintes que les militaires peuvent utiliser pour signaler un incident de harcèlement sexuel. La Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) est un service offert aux militaires des FAC pour qu'ils puissent soumettre, suivre et régler les plaintes liées au harcèlement et à l'inconduite sexuelle, entre autres choses. En simplifiant le processus relatif aux plaintes, la GICP aide les militaires des FAC à gérer les conflits et les plaintes plus rapidement et à résoudre les conflits plus tôt dans le processus en offrant aux militaires un soutien et des options informelles. Il y a 16 centres des services de gestion des conflits et des plaintes situés sur des bases et des ailes militaires à travers le pays, ainsi qu'un portail d'auto-assistance en ligne pour les militaires des FAC.

Il y a aussi l'ombudsman du MDN et des FAC. Le bureau de l'ombudsman est la seule organisation indépendante de la chaîne de commandement militaire et de la gestion civile. L'ombudsman peut donc porter les questions directement à l'attention du ministre de la Défense nationale. Pour les militaires des FAC, le bureau assure la surveillance et l'équité procédurale, et il sert de source d'information pour les militaires des FAC qui estiment avoir été traités injustement. En plus de communiquer de l'information, l'ombudsman peut mener des enquêtes et formuler des recommandations sur des questions allant du harcèlement à la réparation des griefs, en passant par le recrutement et la libération.

Les FAC ont une politique de dénonciation.

En plus d'un système officiel de traitement des plaintes, les FAC ont une politique de dénonciation (DAOD 7024-0, *Divulgence d'actes répréhensibles en milieu de travail*; DAOD 7024-1, *Mécanismes internes de divulgation par des employés du MDN d'actes répréhensibles en milieu de travail*). Pour les militaires des FAC, le terme « dénonciation » est appelé « divulgation d'actes répréhensibles » et un acte répréhensible est défini comme suit :

- a) le non-respect d'une loi du Parlement ou de l'assemblée législative d'une province;
- b) l'utilisation abusive de biens publics ou de biens non publics;
- c) la mauvaise gestion flagrante;
- d) un acte ou une omission qui pose un risque important et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes, ou pour l'environnement, autre qu'un risque inhérent à l'exercice des fonctions d'une personne;
- e) une violation grave du Code de discipline militaire des FAC;
- f) l'incitation délibérée à commettre un acte répréhensible.

Les militaires des FAC ont la responsabilité de signaler les actes répréhensibles en soumettant une divulgation au moyen du Processus de divulgation des Forces armées canadiennes. De plus, selon les ordonnances et règlements royaux 19.15, les représailles contre un militaire des FAC ayant fait une divulgation de bonne foi ou participé à une enquête sur une divulgation sont interdites. Parmi les militaires des FAC ayant répondu au sondage, un peu plus de la moitié d'entre eux (53 %) ont déclaré être au courant de la politique de dénonciation, les hommes (54 %) étant plus sensibilisés que les femmes (48 %).

Les militaires des FAC socialisent en dehors du travail.

Huit militaires des FAC sur 10 (81 %) ayant répondu au sondage ont déclaré avoir socialisé avec d'autres membres des forces en dehors du travail. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de l'avoir fait (84 % comparativement à 81 % des hommes). Selon la FII, les FAC offrent des programmes sportifs par l'intermédiaire des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC). De nombreux sports des SBMFC sont mixtes, en particulier des sports individuels, tels que la course à pied, la voile ou le golf. Les sports d'équipe, comme le hockey, le soccer et le basketball, offrent des équipes masculines et féminines distinctes. Chez les militaires des FAC ayant répondu au sondage, plus des trois quarts (77 %) participent à des sports d'équipe mixtes organisés par les FAC. Les hommes des FAC étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir participé à des sports d'équipe (79 % contre 68 % des femmes). Dans le contexte de la socialisation avec le sexe opposé, la plupart des personnes ayant répondu au sondage ne sont pas très inquiètes (21 %), voire pas du tout (61 %), d'être accusées de harcèlement sexuel par un collègue des FAC. Les femmes ayant répondu au sondage étaient plus susceptibles que les hommes de dire qu'elles ne s'inquiétaient pas du tout à ce sujet (76 % contre 59 % des hommes).

Pratiquement tous les répondants croient que la formation mixte est la meilleure approche.

Lorsqu'on leur a demandé comment les différents types de formation devraient être offerts, la plupart des militaires des FAC ayant répondu au sondage en ligne ont exprimé une préférence pour la formation mixte. Plus précisément, 99 % ont déclaré que la formation professionnelle et l'apprentissage en classe devraient être offerts dans un format mixte. En outre, 98 % ont déclaré que les exercices sur le terrain devraient impliquer des hommes et des femmes s'entraînant ensemble. Bien que l'on s'entende sur le fait que le conditionnement physique devrait être mixte à 95 %, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir ce point de vue (81 % des femmes comparativement à 96 % des hommes).

2 | Principaux obstacles

L'environnement dans les FAC a été décrit comme une culture sexualisée.

Selon l'*Examen externe de 2015 sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes*, il existe une culture sexualisée sous-jacente dans les FAC qui est hostile aux femmes et aux membres LGBTQ. La responsable de l'examen externe (REE) a constaté un décalage entre les normes établies par les politiques des FAC concernant les comportements sexuels inappropriés et les expériences quotidiennes de nombreux militaires. Plus précisément, les consultations de la REE ont révélé un environnement de travail sexualisé « ... caractérisé par la prolifération fréquente de jurons et d'expressions très humiliantes faisant référence au corps des femmes, de blagues à caractère sexuel, d'insinuations ou de commentaires discriminatoires portant sur les compétences des femmes et par des attouchements sexuels non sollicités ». Cet environnement, a conclu la REE, est propice à de futurs incidents graves de harcèlement sexuel.

Pendant qu'il recensait les obstacles au déploiement des femmes, un décideur clé interrogé a mis l'accent sur ce qui a été caractérisé comme une culture au sein des FAC qui tolère les comportements inappropriés et les abus de pouvoir. Cette culture a ralenti les efforts visant à créer un environnement véritablement inclusif pour les femmes dans les Forces canadiennes. Pour les femmes des FAC, a-t-on laissé entendre, cela s'est traduit par la désillusion et le manque de confiance dans les mécanismes d'intervention traitant des abus de pouvoir et des comportements inappropriés. Cela peut nuire au recrutement et au maintien en poste, ainsi qu'à l'intérêt des femmes à être déployées dans le cadre d'une mission internationale.

Des femmes ont déposé des plaintes pour harcèlement sexuel.

Comme nous l'avons vu dans le [THÈME⁰⁹ : Rôles basés sur le genre](#), des plaintes officielles de harcèlement sexuel ont été déposées contre les FAC et le gouvernement du Canada. La connaissance du système interne de traitement des plaintes des FAC est élevée, à 81 %,

mais les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de dire qu'elles le connaissaient (78 % des femmes comparativement à 82 % des hommes).

Il y a des cas où des militaires dégradent d'autres groupes de personnes au Canada.

Les efforts visant à établir les faits ont permis de révéler que des militaires des FAC avaient dégradé d'autres groupes de personnes au Canada. Selon un article paru dans CTV News, en 2017, des membres du groupe d'extrême-droite The Proud Boys ont été filmés en train d'interrompre une cérémonie mi'kmaq en Nouvelle-Écosse. Le but de la cérémonie était d'exprimer des préoccupations concernant le traitement des peuples autochtones par l'ancien gouverneur de la Nouvelle-Écosse. Le ministère de la Défense nationale a reconnu plus tard que certains des membres du groupe dans la vidéo étaient en fait des militaires de la Marine.

Les femmes en déploiement étaient plus susceptibles d'indiquer qu'un collègue les avait désignées par autre chose que leur nom ou leur titre.

Dans l'ensemble, 26 % des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré avoir vu des collègues désigner d'autres personnes par autre chose que leur nom ou leur titre respectif pendant leur déploiement, et 15 % disent avoir personnellement subi une telle situation. Lorsque ces résultats sont ventilés par sexe, il est évident que les femmes dans les FAC le subissent de manière disproportionnée. Alors que 12 % des hommes ayant répondu au sondage ont personnellement été désignés par autre chose que leur prénom ou leur titre, 31 % des femmes (soit plus de deux fois le pourcentage d'hommes) ont déclaré avoir subi ce type de traitement.

Les femmes en déploiement étaient plus susceptibles de déclarer avoir reçu des messages texte indésirables de la part de collègues.

Bien que peu de militaires des FAC ayant répondu au sondage aient déclaré avoir été témoins (7 %) de la réception par un collègue de messages non désirés d'un autre collègue pendant le déploiement ou d'avoir vécu une telle situation (3 %), les femmes étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir été victimes de ce comportement. Douze pour cent des femmes ayant répondu au sondage ont déclaré avoir reçu des messages indésirables d'un collègue, contre seulement 2 % des hommes. De plus, 12 % des femmes ont déclaré que, bien qu'elles n'en aient *pas* personnellement fait l'expérience, elles ont été témoins de la réception, par un autre militaire des FAC, de messages texte non désirés d'un collègue (comparativement à 7 % des hommes qui avaient été déployés et qui disent la même chose).

Pendant leur déploiement, près de la moitié des répondants ont vu un collègue faire des blagues sur les femmes¹³

Près de la moitié (49 %) des répondants au sondage ayant été déployés dans le cadre d'une mission internationale ont déclaré avoir entendu un collègue faire des blagues au sujet des femmes pendant leur déploiement. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de dire que c'était le cas; 56 % des femmes en ont été témoins comparativement à 49 % des hommes. Les blagues sur les collègues n'étaient pas exclusives aux femmes. Elles couvraient un large éventail de groupes de personnes et de sujets, y compris ceux identifiés par les répondants : les hommes (41 %), l'origine ethnique (35 %), la culture (35 %), l'apparence physique (33 %), la race (31 %), la religion (31 %), l'orientation sexuelle (27 %) et la couleur (24 %), pour n'en nommer que quelques-uns.

Les militaires des FAC rapportent un comportement inapproprié et du favoritisme pendant leur service au Canada.

Les comportements favorisant l'exclusion sociale ne se produisent pas seulement lors des déploiements. Les militaires des FAC ayant répondu au sondage ont également déclaré avoir été témoins d'un comportement inapproprié en milieu de travail alors qu'ils étaient en service au Canada.

On a demandé aux militaires des FAC interrogés s'ils avaient déjà vu un collègue faire des blagues sur différents sujets. La plupart des militaires des FAC ont indiqué qu'ils avaient vu des collègues plaisanter au sujet des autres (c.-à-d. moins de deux militaires sur 10 ont déclaré qu'ils *n'avaient pas été témoins de ce comportement*). Les blagues sur le genre étaient le plus souvent mentionnées par les militaires des FAC : 71 % avaient été témoins de blagues sur les femmes (81 % des femmes contre 70 % des hommes) et 63 % avaient été témoins de blagues sur les hommes (65 % des hommes contre 50 % des femmes). De plus, la moitié (52 %) des répondants ont vu des collègues faire des blagues sur l'orientation sexuelle, 42 % sur l'identité de genre et 36 % sur l'expression de genre. Les hommes et les femmes étaient également susceptibles d'avoir été témoins de blagues sur l'orientation sexuelle ainsi que sur l'identité et l'expression de genre.

De plus, la moitié (50 %) des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont déclaré avoir vu un collègue se vanter auprès d'autres collègues d'avoir eu des relations sexuelles ou ont subi une telle situation. Une proportion légèrement plus faible (47 %) de répondants ont vu un collègue désigner une autre personne par autre chose que son prénom ou son titre, par exemple « chérie » ou « bébé », ou ont subi un tel traitement. Un militaire sur cinq (22 %) a vu une personne critiquer un collègue pour ne pas avoir rempli ses obligations familiales, par exemple, être un mauvais parent, une mauvaise épouse ou un mauvais mari, ou a subi un tel traitement. Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir été

¹³ Le sondage était formulé comme suit : Pendant votre déploiement, avez-vous été témoin d'un(e) collègue qui faisait des blagues concernant l'un ou l'autre des sujets suivants? Nous ne pouvons pas dire avec certitude quelle était la nature des blagues, mais nous pouvons supposer qu'elles étaient discriminatoires.

témoins ou victimes de ce comportement, en particulier les critiques pour ne pas avoir rempli leurs obligations familiales (35 % des femmes comparativement à 19 % des hommes).

La plupart des militaires des FAC ayant répondu au sondage ont également vu ou subi le traitement de faveur accordé à un collègue en raison d'une relation ou d'un attribut personnel : 66 % ont été témoins ou ont fait l'expérience d'un favoritisme fondé sur une amitié, 51 % en raison d'un intérêt commun en dehors du travail, 43 % en raison du genre et 28 % en raison d'une relation amoureuse. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes des FAC d'avoir été témoins ou d'avoir vécu chacune de ces situations : favoritisme fondé sur une amitié (74 % contre 65 % des hommes), un intérêt partagé (58 % contre 50 % des hommes), le genre (48 % contre 41 % des hommes) et les relations amoureuses (34 % contre 27 % des hommes). Parmi les autres raisons perçues du favoritisme figuraient l'origine ethnique ou la race, l'origine géographique, les relations familiales, la culture et la religion, ainsi que la nationalité. Interrogés directement au sujet des femmes et du favoritisme, 52 % des militaires des FAC estiment que les femmes ont été parfois favorisées pour des opportunités, telles que des emplois, des promotions et des déploiements dans le cadre d'opérations de paix simplement parce qu'elles étaient des femmes. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir cette impression (31 % contre 54 % des hommes).

Lorsqu'on leur a demandé quels groupes sont traités avec moins de respect dans les FAC, le personnel subalterne est arrivé en tête de liste avec 44 % (56 % des femmes ont mentionné le personnel subalterne comparativement à 42 % des hommes). Viennent ensuite les femmes (22 %). Les perceptions du traitement des femmes dans les FAC différaient considérablement selon le genre. Cinquante-deux pour cent (52 %) des femmes ont déclaré être traitées avec moins de respect, comparativement à seulement 17 % des hommes.

Écarts : Perceptions des militaires des FAC comparativement à celles des décideurs clés

On a demandé aux militaires des FAC ayant répondu au sondage et aux décideurs clés ayant participé aux entretiens de recenser les obstacles qui, selon eux, sont les plus susceptibles d'entraver la participation significative des femmes aux opérations de soutien de la paix.

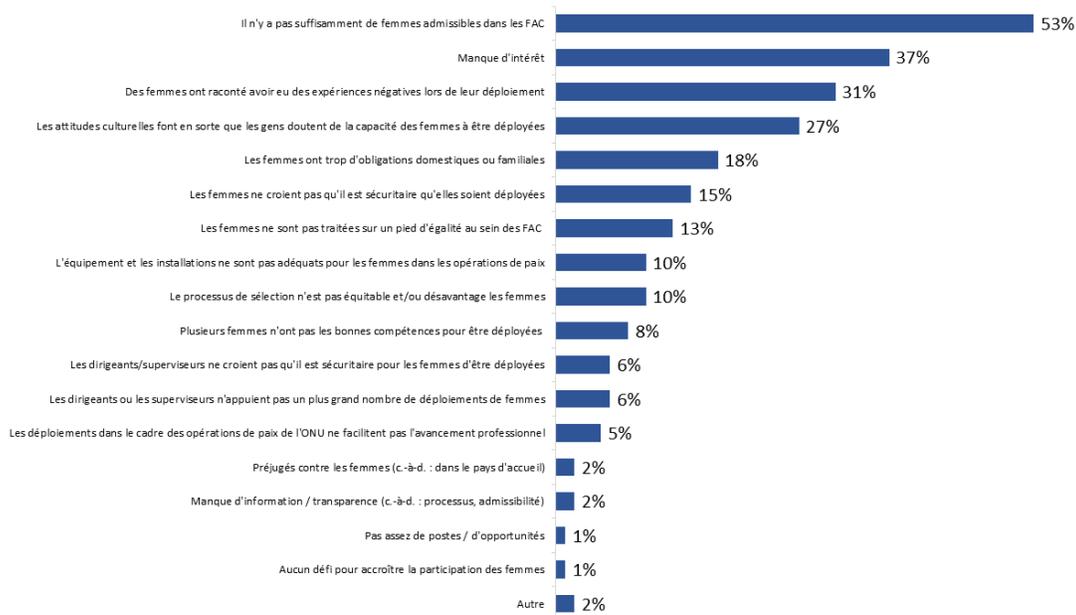
1 | Militaires des FAC

Nombre insuffisant de femmes admissibles – plus grand défi pour accroître la participation des femmes aux OSP de l'ONU.

On a demandé aux militaires des FAC interrogés d'identifier les trois principaux défis à relever pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies au Canada. La moitié (53 %) des répondants au sondage ont déclaré que la POPULATION ADMISSIBLE est le principal défi auquel sont confrontées les FAC, c'est-à-dire qu'il n'y a pas assez de femmes admissibles dans les FAC. Un nombre limité de femmes rend difficile le déploiement d'un plus grand nombre de femmes dans les missions de maintien de la paix de l'ONU.

Ensuite, 37 % ont souligné le manque d'intérêt, 31 % ont parlé des histoires de femmes ayant vécu des expériences négatives pendant le déploiement (EXPÉRIENCES DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX), 27 % ont fait part des attitudes culturelles qui font douter de la capacité des femmes à être déployées (RÔLES BASÉS SUR LE GENRE) et 18 % ont mentionné la perception que les femmes ont trop d'obligations domestiques ou familiales (CONTRAINTES DOMESTIQUES; RÔLES BASÉS SUR LE GENRE). La gamme complète des défis potentiels et les réponses au sondage sont indiqués dans le diagramme 6.

Diagramme 6 : Principaux défis pour accroître la participation des femmes aux OSP de l'ONU



Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de dire que le principal défi à la participation accrue des femmes aux OSP des Nations Unies est le nombre insuffisant de femmes admissibles dans les FAC. Les femmes, en revanche, étaient plus susceptibles de pointer du doigt les stéréotypes liés au genre (attitudes culturelles qui font douter de la capacité des femmes à être déployées) et les contraintes domestiques (les femmes ont trop d'obligations ménagères ou familiales).

2 | Décideurs clés

Les points de vue des décideurs clés concernant les obstacles sont semblables à ceux des militaires des FAC.

Les décideurs clés ont également été invités à identifier les trois principaux obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix. Dans l'ensemble, il n'y avait pas de réserves concernant les explications largement partagées. Les « obstacles » les plus fréquemment mentionnés par rapport au déploiement de femmes dans les opérations de paix des Nations Unies étaient le nombre de femmes admissibles (POPULATION ADMISSIBLE) et les enjeux liés aux contraintes familiales et/ou domestiques (CONTRAINTES DOMESTIQUES). Ces perceptions correspondent à celles des militaires des FAC.

Plus de la moitié des décideurs clés interrogés ont parlé de la POPULATION ADMISSIBLE comme un obstacle à la participation des femmes aux opérations de paix, bien que quelques-uns considéraient cela davantage comme une « réalité » qu'un « obstacle ». Le bassin limité de femmes qualifiées est lié au nombre relativement faible de femmes dans

les métiers très en demande pour les opérations de paix, mais aussi parfois à la plus faible proportion de femmes dans les FAC, ou à une combinaison des deux.

Les personnes interrogées ont également indiqué que le nombre limité de femmes dans les métiers très en demande pour les opérations de paix ne peut être dissocié des types de missions de paix que le Canada a tendance à choisir. Autrement dit, le choix des missions est un facteur contextuel important lorsque l'on réfléchit au bassin limité de femmes qualifiées dans les métiers très en demande pour les opérations de paix. Le bassin limité de femmes qualifiées n'est pas seulement lié aux métiers et aux professions que les femmes choisissent, mais aussi à d'autres obstacles potentiels qui peuvent apparaître au moment de la carrière d'une femme lorsque les déploiements deviennent une option (p. ex., fonder une famille – CONTRAINTES DOMESTIQUES).

Les hommes interrogés étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes de mentionner que le bassin admissible constituait un obstacle, ou le seul obstacle, au déploiement des femmes. En revanche, les femmes qui ont identifié cela comme un obstacle au déploiement étaient plus susceptibles de le classer derrière les CONTRAINTES DOMESTIQUES. Les différences entre les sexes reflètent celles qui sont évidentes chez les militaires des FAC qui ont répondu au sondage.

Près de la moitié des décideurs clés interrogés ont également identifié les enjeux liés au foyer ou à la famille comme un obstacle au déploiement des femmes. Certains ont indiqué que le défi peut être exacerbé par le fait que les femmes ont encore tendance à être considérées comme les personnes ayant la responsabilité principale de la famille. Les participants ont régulièrement mis l'accent sur le nombre limité de mesures d'adaptation et de soutien disponibles pour les familles lorsque les femmes sont déployées ou en formation préalable au déploiement. Les exemples incluent le manque d'accès à des services de garde d'enfants sécuritaires, fiables et abordables, le manque de services de repas et le manque de soutien financier pour le coût de ces services.

Les obstacles de la population admissible et des contraintes domestiques étaient suivies de l'exclusion sociale, des rôles basés sur le genre, des enjeux relatifs à la gestion de carrière et du leadership en cascade.

- i. Exclusion sociale : Parmi les participants aux entretiens, l'accent a été mis sur le fait que les femmes ne veulent pas être déployées pendant six à 12 mois, ou sont réticentes à l'être, lorsqu'elles risquent de ne pas être traitées sur un pied d'égalité, quels que soient leurs qualifications et leur grade. Cela était toujours lié à des attitudes culturelles dans certains pays d'accueil et/ou chez certains partenaires de mission de l'ONU.
- ii. Rôles basés sur le genre : Les participants aux entretiens ont fait état d'attitudes et de perceptions de nature stéréotypée qui entravent le déploiement des femmes dans les opérations de paix. Deux attitudes stéréotypées ont été considérées comme particulièrement préjudiciables à cet égard : **les femmes en tant que**

principales dispensatrices de soins dans la famille et les femmes étant plus faibles que les hommes.

Les femmes en tant que principales dispensatrices de soins dans la famille

Le stéréotype selon lequel les femmes sont les aidantes naturelles ou principales dans une famille, ou des personnes ayant un instinct parental plus fort que les hommes, a été identifié comme un stéréotype sociétal ou culturel puissant ou durable, et pas seulement comme un stéréotype au sein des FAC ou de la culture militaire. L'une des façons dont ce stéréotype se manifeste concrètement, selon les participants, c'est que les femmes sont plus susceptibles de reporter un déploiement ou de mettre leur carrière en suspens pour des raisons familiales. Par ailleurs, au lieu de donner aux femmes les moyens de décider par elles-mêmes, une personne dans un poste de commandement prendra une décision liée au déploiement pour elles et sans les consulter, en partant du principe que si l'on est une mère, on ne veut pas partir en mission.

Les femmes sont plus faibles et ont besoin de la protection des hommes

L'hypothèse préjudiciable de base ici, c'est que les femmes sont naturellement attentionnées et nourricières et n'ont pas la résilience nécessaire pour se gérer dans des situations dangereuses, ce qui pose des risques pour leur sécurité ou des risques de violence. Par conséquent, placer les femmes dans de telles situations peut non seulement présenter un risque pour elles-mêmes, mais aussi pour l'efficacité opérationnelle globale. Selon les participants, cela se manifeste concrètement dans ce qui a été décrit comme un « patriarcat bien intentionné ». Comme pour le stéréotype précédent, il prend ici aussi la forme de décisions prises au nom des femmes plutôt que par elles, pour les protéger contre des situations dans lesquelles elles pourraient ne pas être en mesure de se protéger (par exemple, les attitudes et les perceptions des partenaires de mission, la possibilité de violence sexuelle).

- iii. Leadership en cascade : Selon certains participants, le déploiement des femmes n'est pas toujours soutenu par leurs supérieurs/la chaîne de commandement ou approuvé par leur unité. Par exemple, une unité peut ne pas être en mesure de soutenir le départ d'une femme pendant la période de déploiement ou il peut y avoir un désir de maintenir la représentation des genres au sein d'une unité.
- iv. Enjeux relatifs à la gestion de carrière : Certains décideurs clés ont recensé des défis au déploiement impliquant des enjeux relatifs à la gestion de carrière. Il s'agissait notamment d'équilibrer la planification familiale et la progression de carrière et de gérer les diverses attentes que les FAC peuvent imposer aux femmes concernant leur cheminement professionnel.

3 | Les résultats de l'évaluation des obstacles laissent croire que certaines idées fausses circulent concernant les obstacles à la participation accrue des femmes.

Les points de vue des décideurs et des militaires des FAC sont généralement en phase concernant les principaux obstacles ou défis à la participation accrue des femmes aux missions de maintien de la paix des Nations Unies. Ces points de vue, cependant, ne sont pas entièrement reflétés dans les résultats de l'évaluation des obstacles.

Selon l'évaluation des obstacles, les répercussions de la population admissible de femmes et des contraintes domestiques sur la participation des femmes ne sont pas aussi importantes que les décideurs et les militaires des FAC le croient. Les thèmes de la POPULATION ADMISSIBLE et des CONTRAINTES DOMESTIQUES ne sont *pas* les obstacles les plus importants; en fait, les contraintes domestiques ont reçu un classement « faible », ce qui signifie qu'elles représentent un domaine d'opportunité pour les FAC par rapport à d'autres thèmes.

Si les FAC désirent atteindre les objectifs de 2018 de la Stratégie des Nations Unies pour la parité des sexes en uniforme, les domaines d'intervention les plus importants, selon la méthodologie MOWIP, sont la SÉLECTION POUR LE DÉPLOIEMENT, L'INFRASTRUCTURE DES OPÉRATIONS DE PAIX et L'EXCLUSION SOCIALE, le thème transversal.

Il est important de se rappeler que les thèmes sont classés comme des obstacles et des opportunités les uns par rapport aux autres et non en fonction d'une échelle ou d'une gamme de valeurs normalisées. De plus, la méthodologie MOWIP ne tient pas compte de la façon dont les principaux thèmes interagissent les uns avec les autres et ont une incidence sur les autres. Pour cette raison, les thèmes de « population admissible » et de « contraintes domestiques » demeurent des considérations importantes pour les FAC lorsqu'il s'agit d'accroître la participation des femmes aux OSP des Nations Unies.¹⁴

¹⁴ La méthodologie MOWIP n'a pas de plage fixe de valeurs qui peuvent être utilisées pour déterminer quand un thème doit être classé comme un obstacle faible, moyen ou important. Les thèmes sont classés comme des obstacles et des opportunités les uns par rapport aux autres. L'étude de base (Ghittoni, Lehouck, et Watson, 2018) avait identifié 14 obstacles qui furent réduits subséquemment à 10 pour l'évaluation MOWIP (Karim et al., 2020). Pour chacun des 10 thèmes, les indicateurs sont notés par l'évaluation en fonction des données recueillies dans le cadre de l'établissement des faits et du sondage en ligne. Le résultat est une cote nette pour chaque thème. Les deux cotes les plus faibles sont indiquées en rouge et les deux cotes les plus élevées sont indiquées en vert. Les autres cotes sont évaluées en termes de proximité avec les cotes indiquées en rouge et en vert. Toute cote plus près des cotes indiquées en rouge ou en vert est reclassée rouge ou vert.

Contextualisation des résultats

En réponse aux résultats de l'évaluation des obstacles et pour prendre des mesures concrètes afin d'augmenter la proportion de femmes déployées dans le cadre d'OSP des Nations Unies, deux facteurs distincts, mais qui se chevauchent, peuvent être pris en compte : 1) la pandémie de COVID-19; et 2) l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes.

Les répercussions de la pandémie sur la santé et l'économie sont bien documentées, et selon l'ONU (note de synthèse du Secrétaire général de l'ONU : *L'impact de la COVID-19 sur les femmes et les filles*), elles sont exacerbées pour les femmes et les filles. Dans le contexte canadien, un rapport du Centre canadien de politiques alternatives (*Women, work and COVID-19: 2021*—en anglais seulement) évalue l'impact de la pandémie sur la participation des femmes au marché du travail canadien. Les résultats indiquent que la participation des femmes au marché du travail pendant la pandémie a été affectée par les rôles traditionnels des genres (entre autres facteurs, y compris les fermetures économiques obligatoires), et un nombre plus important de femmes que d'hommes ont quitté le marché du travail pour s'occuper de membres de la famille ou de responsabilités domestiques. On peut s'attendre à ce que cela ait une incidence sur les efforts des FAC pour recruter des femmes, ainsi que pour les maintenir en poste, au moins pour les années à venir.

L'inconduite sexuelle en milieu de travail est une préoccupation de longue date pour les FAC, et les efforts visant à changer la culture des militaires au Canada n'ont pas éliminé les comportements sexuels inappropriés au sein des FAC. Au cours des dernières années, les signalements d'inconduite sexuelle à l'égard des femmes ont augmenté et plusieurs hommes occupant des postes de haute direction ont été mis en congé, font l'objet d'une enquête ou prennent leur retraite en lien avec une inconduite sexuelle. Si les femmes ne sont pas en sécurité lorsqu'elles travaillent aux côtés de leurs collègues qui sont des hommes, il va de soi que l'intérêt d'une personne à participer à une mission internationale pourrait être diminué si l'opportunité de déploiement pouvait la mettre en danger. Si les FAC ne peuvent pas protéger leurs militaires des comportements inappropriés au sein de l'organisation elle-même, une personne pourrait raisonnablement se soucier de sa sécurité pendant la mission.

De plus, on peut s'attendre à ce que la couverture médiatique accordée aux inconduites sexuelles dans les FAC nuise à la réputation des Forces armées canadiennes. Les médias canadiens ont fait état (et continuent de le faire) de cette crise dans les FAC, tenant le public au courant des cas et des mesures prises par les FAC. De plus, en décembre 2021, le ministre de la Défense nationale, le CEMD et le sous-ministre ont présenté des excuses à tous les militaires actuels et anciens de l'équipe de la Défense et aux vétérans touchés par des agressions sexuelles, du harcèlement sexuel et de la discrimination. On peut s'attendre à ce que cela affecte la capacité des FAC à attirer de nouvelles recrues, en particulier des femmes. Des antécédents très publics d'inconduites sexuelles, avec des tentatives

largement infructueuses pour y remédier, n'encourageront pas les femmes à envisager une carrière dans les FAC.

Ces deux facteurs ont eu (ou auront) un impact, direct ou indirect, sur les efforts déployés par les FAC pour accroître le recrutement de femmes dans les Forces canadiennes. Selon l'information institutionnelle, le nombre de femmes qui se sont enrôlées dans les FAC en 2021-2022 est le plus bas jamais enregistré depuis 2015-2016. Les femmes ne représentaient que 15 % des nouvelles recrues dans les Forces régulières (soit 631 recrues); il s'agit d'une baisse de 10 % par rapport à 2020-2021.

Recommandations

Introduction

L'évaluation des obstacles a révélé que la SÉLECTION POUR LE DÉPLOIEMENT, L'INFRASTRUCTURE DES OPÉRATIONS DE PAIX et L'EXCLUSION SOCIALE, le thème transversal, sont les obstacles les plus importants à la participation significative des femmes des FAC aux OSP des Nations Unies. Bien que les thèmes de la POPULATION ADMISSIBLE et des CONTRAINTES DOMESTIQUES ne soient pas considérés comme des obstacles importants par rapport aux autres thèmes, ils ont été identifiés comme principaux obstacles par les décideurs clés et les militaires des FAC ayant répondu au sondage. En outre, d'après l'évaluation et la recherche à l'appui, il semble clair que ces questions affectent directement et indirectement la sélection pour les déploiements, et que les deux sont touchées par le thème transversal de l'exclusion sociale. Pour cette raison, ces thèmes sont inclus parmi les recommandations proposées aux FAC à des fins d'examen en vue d'éliminer les obstacles à la participation significative des femmes aux OSP des Nations Unies.

Selon l'évaluation des obstacles, les recommandations suivantes sont proposées aux FAC. Elles reflètent les résultats de l'évaluation, mais elles tiennent également compte des priorités organisationnelles des FAC, de leur environnement unique et des contraintes actuelles. De plus, les recommandations mettent l'accent sur les changements institutionnels (politiques et culturels) qui sont sous le contrôle des FAC. Les processus qui ne relèvent pas de ce champ d'application, tels que la façon dont l'ONU sélectionne les pays contributeurs ou détermine les besoins de la mission, ne sont pas abordés dans les recommandations.

Les recommandations sont organisées par thème, mais il y a chevauchement parce que les facteurs qui touchent un thème sont souvent influencés par d'autres facteurs (comme nous l'avons mentionné plus haut). En formulant ces recommandations, l'équipe de recherche reconnaît que certaines de ces mesures et/ou activités ont peut-être déjà été entreprises par les FAC. Enfin, ces recommandations visent à donner une orientation aux FAC; elles ne sont pas destinées à être un ensemble prescriptif de mesures qui, si elles sont adoptées, augmenteront la participation des femmes aux OSP de l'ONU.

Principales recommandations visant à surmonter les obstacles

Sélection pour le déploiement

- **Envisager des mesures pour mieux faire connaître les possibilités de déploiement.**

Les affectations aux opérations de maintien de la paix de l'ONU qui nécessitent du personnel en renfort sont communiquées par le biais du système PSTFC. Parmi les militaires des FAC ayant répondu au sondage et qui ne se sont jamais portés volontaires pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies, les connaissances insuffisantes relatives à ces possibilités constituent la principale raison invoquée pour ne pas avoir posé leur candidature. Veiller à ce que les femmes des FAC aient la même possibilité d'être mises au courant des opportunités représente une première étape importante pour accroître la participation significative des femmes aux OSP des Nations Unies. Pour les FAC, cela *pourrait* inclure ce qui suit :

- ⇒ Mettre en place une exigence selon laquelle les commandants doivent accuser réception des demandes du système PSTFC transmises à leur unité en documentant les efforts visant à présenter les occasions aux femmes sous leur commandement. Cela pourrait comprendre, par exemple, l'identification du nombre de femmes potentiellement admissibles et l'attestation que chaque femme potentiellement admissible a été informée de l'opportunité.
- ⇒ Mettre sur pied un système officiel qui permettrait aux militaires des FAC de faire part eux-mêmes de leur intérêt pour le déploiement. Un tel système pourrait s'inspirer de l'avis d'intention de présenter une demande des Forces d'opérations spéciales et du système de possibilités d'emploi dans la Réserve en vue d'atteindre cet objectif.

- **Envisager l'élaboration de critères normalisés pour évaluer les qualifications des militaires des FAC pour une OSP de l'ONU.**

L'évaluation a révélé qu'il peut y avoir une surveillance prescriptive « descendante » concernant la sélection des candidats à une OSP des Nations Unies et que les perceptions stéréotypées des femmes et les préjugés en matière de leadership peuvent influencer la sélection. L'élaboration et la mise en œuvre de critères normalisés pour l'évaluation des qualifications pour les OSP des Nations Unies pourraient servir à réduire au minimum cet obstacle potentiel à la participation significative des femmes. Des critères normalisés qui ne tiennent pas compte des opinions personnelles et des cotes subjectives aideront à limiter la mesure dans laquelle les décideurs peuvent introduire leurs propres préjugés

dans le processus de sélection. Outre les critères normalisés, les FAC pourraient tenir compte des éléments suivants :

- ⇒ *La valeur de la nomination proportionnelle des genres pour les déploiements.* Cela permettrait de s'assurer que le bassin de candidats admissibles envisagés pour un déploiement comprend à la fois des hommes et des femmes.
- ⇒ *Les décideurs des FAC sont souvent des hommes dont les préjugés inconscients affectent la sélection des femmes pour les déploiements.* Depuis que les femmes ont commencé à servir dans les FAC, seulement 33 femmes ont atteint le grade de général ou d'officier général. Les FAC voudront peut-être repenser leur processus de sélection des promotions et apporter des changements pour s'assurer qu'un plus grand nombre de femmes sont représentées dans des postes de direction.
- **Envisager l'élaboration d'une stratégie pour être plus proactif afin d'atteindre les objectifs de déploiement liés à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies.**

La planification des missions des OSP de l'ONU ne met pas l'accent sur le genre; on suppose que les femmes sont intégrées dans les FAC et qu'elles seront automatiquement déployées dans le cadre des OSP des Nations Unies sans aucune forme d'intervention ciblée. La perception largement répandue selon laquelle le bassin de femmes admissibles n'est pas suffisant pour que le genre soit pris en compte lors de la prise de décisions en matière de personnel pour les opérations de l'ONU (voir ci-dessous) est un autre facteur ayant une incidence. Les FAC voudront peut-être envisager l'élaboration d'une stratégie ou d'un cadre formel, mais souple, conçu pour favoriser le déploiement des femmes en général, et plus particulièrement la participation des femmes aux OSP des Nations Unies. Une telle stratégie serait appuyée par l'inclusion des éléments suivants :

- ⇒ *Procéder à une évaluation du bassin de femmes formées dans les FAC.* Cela pourrait comprendre la ventilation par profession/secteur afin d'aider à établir les priorités pour le recrutement.
- ⇒ *Établir des objectifs clairs ou des cibles mesurables afin de suivre les progrès de manière significative.* Par exemple, identifier les professions les plus en demande pour les OSP des Nations Unies et fixer des objectifs, à la fois pour recruter un plus grand nombre de femmes dans ces professions au sein des FAC, mais aussi pour le déploiement des femmes.
- ⇒ *Veiller à ce que les femmes au sein des FAC soient des partenaires actifs dans l'élaboration d'une stratégie visant à donner suite à la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, en particulier les femmes qui ont été déployées au sein des OSP des Nations Unies à différents titres, et pas seulement dans des rôles de direction.* L'inclusion d'une diversité de points de vue dans l'élaboration d'une

stratégie devrait contribuer à faire en sorte que la stratégie prévoie une participation significative des femmes.

- ⇒ *Veiller à ce qu'une stratégie tienne compte des contraintes domestiques imposées aux femmes de manière disproportionnée.* Bien que le Canada ait mis en place de nombreuses bonnes pratiques pour remédier à ces contraintes (p. ex., les prestations parentales et de maternité, le programme d'IRD, les prestations militaires, etc.), le fait d'avoir des obligations familiales affecte la capacité des femmes de participer à des opérations de paix (voir ci-dessous).
- ⇒ *Sélectionner des missions de l'ONU axées sur des mandats pour lesquels les FAC peuvent plus efficacement former des femmes* (du moins jusqu'à ce que la proportion de femmes augmente dans un plus large éventail de métiers). Cela peut inclure le choix de missions qui permettent aux FAC de se concentrer sur leurs forces et leurs atouts actuels, par exemple, des missions qui nécessitent une combinaison de professions et de métiers (par opposition au combat seulement, où les données indiquent que les FAC ont moins de femmes formées à l'heure actuelle).
- ⇒ *Envisager des initiatives visant à élargir l'éventail des professions acceptables* pour les postes déployés à l'ONU. En ce qui concerne le point ci-dessus, élargir les professions qui seront envisagées pour un poste à l'ONU afin d'inclure les professions dans lesquelles les FAC comptent un plus grand nombre de femmes.
- ⇒ Lié au point ci-dessus, *appliquer l'approche ACS Plus à la sélection de la mission.*

Infrastructure des opérations de paix

- **Envisager des moyens d'offrir aux femmes des logements, de l'équipement et des soins de santé lors du déploiement.**

Des logements adéquats pendant la mission, de l'équipement approprié et l'accès aux soins de santé contribueront à assurer l'égalité des chances pour les femmes de participer aux OSP des Nations Unies. Pour les FAC, cela *pourrait* inclure :

- ⇒ L'évaluations des camps de l'ONU. Il est entendu que les camps de l'ONU n'ont pas d'installations construites avec des casernes distinctes pour les femmes ou des salles de bains qui leur sont réservées. Bien que les changements dans ce domaine échappent très probablement au contrôle des FAC, on pourrait envisager d'intégrer des modules dans la formation préalable au déploiement qui traitent spécifiquement de ces aspects des missions du point de vue des femmes. Par exemple, y aura-t-il des douches désignées par les femmes ou les douches seront-elles non genrées? Si elles sont non genrées, les utilisateurs pourront-ils verrouiller la porte? Y aura-t-il des dortoirs mixtes et, dans l'affirmative, ces dortoirs assureront-ils une certaine intimité? En fournissant ce type d'information dans le

cadre de procédures opérationnelles normalisées, on peut aider les femmes à se sentir mieux préparées à être déployées.

- ⇒ En ce qui concerne ce qui précède, envisager l'élaboration d'autres modules de formation préalable au déploiement axés sur les informations relatives à la santé et à la sécurité qui présentent un intérêt particulier pour les femmes, telles que l'accès aux produits d'hygiène féminine, la contraception, les normes culturelles dans d'autres pays, etc. Ce dernier point pourrait inclure une formation liée à la violence sexiste et aux préjugés associés au déploiement dans les pays d'accueil et d'autres pays visés par des efforts de maintien de la paix. Dans le même ordre d'idées, les FAC pourraient envisager un programme de mentorat, un programme dans le cadre duquel les femmes qui ont été déployées partagent leurs expériences avec d'autres femmes des FAC et fournissent un encadrement. Cela serait particulièrement utile pour les femmes qui envisagent d'être déployées (qui sont à une étape de leur carrière où elles y songent), mais aussi pour celles qui se préparent à être déployées.
- ⇒ Les uniformes ne sont pas conçus pour les femmes. Si les FAC n'envisagent pas déjà de moderniser l'uniforme, elles voudront peut-être songer à un uniforme non genré, un uniforme qui ne renforce pas les stéréotypes traditionnels.
- ⇒ Une évaluation de l'équipement, comme les gilets pare-éclats, les vestes pare-balles et les casques, afin de déterminer s'il faut de l'équipement spécialement conçu pour les femmes. À l'heure actuelle, l'équipement, comme les gilets pare-éclats, est de conception unisexe et n'est pas conçu pour s'adapter au corps des femmes. Un meilleur équipement pourrait améliorer la sécurité dans les missions et rendre les missions plus socialement inclusives.
- ⇒ Examiner la faisabilité d'une planification de carrière à plus long terme de sorte que l'on envisage des déploiements à l'avenir. Par exemple, si la planification s'échelonne sur cinq ans, un militaire pourrait prévoir être déployé à la troisième année du plan, en supposant qu'il y a une affectation appropriée offerte. Cela permettrait de prendre en compte la planification familiale en fournissant un calendrier pour les déploiements dans le cadre de la progression de carrière d'une personne.

Exclusion sociale

On pourrait envisager de s'attaquer aux problèmes de la culture des FAC qui la rendent non inclusive, dangereuse et peu accueillante pour les femmes. Cela comprend l'adoption de mesures concrètes pour mettre fin aux conduites sexuelles et aux abus de pouvoir afin que les FAC soient le type d'organisation à laquelle les femmes veulent et peuvent appartenir. À cette fin, les FAC voudront peut-être tenir compte des éléments suivants :

- ⇒ Mettre en place une formation obligatoire sur l'égalité des genres en cours d'emploi en ciblant un groupe particulier (c.-à-d. une formation pour les dirigeants et une formation pour d'autres membres du personnel). La formation à l'intention des dirigeants pourrait mettre notamment l'accent sur l'élimination du paternalisme dans les décisions de déploiement et le fait de ne pas perpétuer les stéréotypes sexistes concernant les femmes.
- ⇒ Élaborer une campagne d'éducation pour rappeler aux militaires des FAC l'existence du système interne de traitement des plaintes et de l'ombudsman, ainsi que la politique de dénonciation. Pour s'attaquer à une culture d'exclusion sociale, qui comprend des antécédents d'inconduites sexuelles, il faut s'efforcer de sensibiliser la population aux comportements appropriés et inappropriés en milieu de travail et aux mécanismes en place pour soumettre et régler les plaintes.

Population admissible

L'augmentation du nombre de femmes admissibles devrait être considérée comme un obstacle sous-jacent, même si elle ne figure pas parmi les principaux obstacles. À cette fin, les FAC voudront peut-être tenir compte des éléments suivants :

- ⇒ Augmenter le nombre de femmes dans les FAC grâce au recrutement et au maintien en poste. Les efforts actuels ne suffisent pas, et deux facteurs exacerbent sans aucun doute cette situation : la pandémie de COVID-19 et les allégations d'inconduites sexuelles. Il faudrait songer à mener des recherches pour déterminer la meilleure façon de faire des FAC une option de carrière attrayante pour les femmes.
- ⇒ Mettre en œuvre une campagne d'information et de sensibilisation à l'intention des femmes, mais aussi de la population canadienne. Une carrière dans les FAC doit être considérée comme une option viable pour les femmes, mais aussi pour les personnes qui peuvent influencer les décisions de carrière des jeunes femmes, comme les membres de la famille, les enseignants et les amis. Une telle campagne pourrait être conçue afin de défaire les mythes concernant le mode de vie dans les FAC (p. ex., vous ne voyez jamais votre famille, vous travaillez de longues heures, il n'y a pas de flexibilité en ce qui concerne les questions personnelles), ou pour répondre aux préoccupations concernant l'inclusion, la sécurité et la diversité, par exemple. Une telle campagne pourrait être orientée par la recherche (comme il est indiqué dans le point ci-dessus).
- ⇒ La possibilité d'affecter davantage de femmes à des postes de commandement lors de déploiements internationaux. Bien que ce ne soit pas directement lié à ce thème, le déploiement d'un plus grand nombre de femmes dans des postes de commandement dans le cadre de missions internationales peut aider à promouvoir les capacités des femmes. Il pourrait aussi peut-être à encourager davantage de

femmes à vouloir être déployées en mettant en évidence le fait que l'excellence et les qualifications des femmes sont reconnues et que les femmes peuvent participer à des missions de paix dans des rôles autres que les fonctions de soutien traditionnelles. Cela permettrait également aux femmes de participer activement à la direction que prend une mission.

Contraintes domestiques

Comprendre et éliminer les obstacles familiaux au déploiement, bien qu'il ne s'agisse pas d'un obstacle majeur selon l'évaluation, cela représente un obstacle sous-jacent pour les femmes. Les interventions stratégiques à cet égard devraient être conçues de manière à atténuer les contraintes des responsabilités familiales et domestiques qui sont assumées de manière disproportionnée par les femmes. À cette fin, les FAC voudront peut-être tenir compte des éléments suivants :

- ⇒ Consulter les femmes dans les FAC pour confirmer et mieux comprendre les principales contraintes à différents moments de leur carrière. La recherche qui a appuyé cette évaluation des obstacles a permis de cerner un certain nombre d'obstacles systémiques liés à la famille qui nuisent au déploiement des femmes, y compris l'offre d'un meilleur soutien pour les services de garde d'enfants. Tout effort visant à remédier à ces contraintes par le biais d'interventions stratégiques doit être fondé sur des données probantes et orienté par les femmes.
- ⇒ En ce qui concerne ce qui précède, les capacités de garde d'enfants varient d'un militaire des FAC à l'autre et constituent sans aucun doute une contrainte clé dans le déploiement des femmes. Les FAC voudront peut-être examiner les options disponibles pour augmenter le financement des services de garde d'enfants et les services offerts aux familles des militaires. Les familles des militaires (biparentales et monoparentales) ont des besoins uniques qui peuvent ne pas être entièrement satisfaits, ou l'être de manière pratique, par les fournisseurs de services de garde disponibles.

Annexes

1 | Instruments de recherche qualitative

A | Courriel d'invitation

Subject: INVITATION À RÉPONDRE À UN SONDAGE : Obstacles aux déploiements internationaux / SURVEY INVITATION: Barriers to International Deployment

L'Initiative Elsie est un projet pilote multilatéral lancé par le gouvernement du Canada en 2017. Dans le cadre de cette initiative, les Forces armées canadiennes (FAC) participeront à une évaluation visant à déterminer les obstacles à la participation des femmes en uniforme aux opérations de soutien à la paix.

Phoenix Strategic Perspectives, un cabinet de recherche canadien, réalisera l'étude. Les résultats serviront à : 1) s'attaquer aux obstacles associés aux déploiements internationaux; et 2) comprendre l'expérience des militaires des FAC dans le cadre des déploiements internationaux.

Le sondage en ligne fait partie de cette évaluation. Le but de ce courriel est de vous demander de participer au sondage. Il vous faudra probablement 45 minutes pour y répondre. Vos réponses seront sauvegardées au fur et à mesure, et si vous ne pouvez y répondre au complet en une seule séance, vous pourrez y retourner plus tard pour le terminer.

Voici le lien pour le sondage :

{SURVEY_LINK}

Si vous ne parvenez pas à ouvrir le lien d'enquête ci-dessus, veuillez copier et coller ce lien dans votre navigateur Web.

Nous vous demandons de répondre au sondage d'ici le **LUNDI 17 MAI 2021**.

Veillez noter :

1. Votre participation au sondage est volontaire. Votre décision d'y participer ou non n'aura aucune incidence sur vos rapports avec les FAC, le ministère de la Défense nationale ou d'autres ministères du gouvernement du Canada.
2. Vos réponses demeureront confidentielles. Les résultats du sondage seront résumés dans un rapport et aucune réponse ne sera attribuée à des participants en particulier.

3. Cette étude a reçu l'approbation du Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) de la DGRAPM, conformément aux DAOD 5062-0 et 5062-1. Le numéro d'approbation du CERSS est le 1932/20F.

Si vous avez des questions au sujet du sondage, veuillez communiquer avec Philippe Azzie de Phoenix Strategic Perspectives au 1-613-260-1700, poste 222, ou à l'adresse pazzie@phoenixspi.ca.

Afin de vérifier l'authenticité de l'étude, veuillez communiquer avec Karen D. Davis, scientifique principale, équipe du Leadership, de la Culture et de l'Éthique, Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (karen.davis@forces.gc.ca).

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à cette demande.

Bien à vous,
Alethea Woods, présidente
Phoenix Strategic Perspectives Inc.
1678, rue Bank, bureau 2, Ottawa (Ontario) K1V 7Y6
alethea.woods@phoenixspi.ca

Si vous ressentez un malaise par rapport au sondage, n'hésitez pas à contacter l'une des organisations listées [ici](#).

B | Formulaire de consentement

Date : Février-mars 2021

Nom de l'étude : Initiative Elsie : évaluation des obstacles

Principaux chercheurs :

Alethea Woods et Philippe Azzie

Phoenix Strategic Perspectives

1678, rue Bank, bureau 2

Ottawa (Ontario) K1V 7Y6

À l'aide des renseignements contenus dans le présent formulaire, nous voulons vous aider à comprendre ce que nous vous demandons de faire pour que vous puissiez ensuite prendre la décision de participer ou non à l'étude. Après avoir lu le formulaire, n'hésitez pas à poser toutes les questions qui vous viennent en tête, à prendre le temps dont vous avez besoin pour réfléchir à votre participation et à consulter d'autres personnes, au besoin. De plus, veuillez consulter la fiche d'information annexée au présent formulaire pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'Initiative Elsie.

But de l'étude :

Le déploiement de militaires des Forces armées canadiennes (FAC) est un élément fondamental des capacités opérationnelles. Dans les dernières années, on a reconnu encore davantage que la participation des femmes et des hommes aux opérations de soutien de la paix des Nations Unies (ONU) représentait une contribution importante à l'efficacité opérationnelle et aux possibilités de carrière équitables pour tous les militaires. Dans le cadre d'un projet pilote multilatéral (l'Initiative Elsie) visant à accroître la participation des femmes en uniforme aux opérations de soutien de la paix, Phoenix Strategic Perspectives, un cabinet de recherche canadien indépendant, a été mandaté par le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FAC pour mener une évaluation visant à déterminer les obstacles à la participation des femmes en uniforme aux opérations de soutien à la paix. L'évaluation se fondera sur les dix obstacles génériques¹⁵ mentionnés dans la méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP)¹⁶. Les résultats de cette évaluation serviront à formuler des recommandations pour s'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent les militaires canadiennes lorsqu'elles désirent participer à des déploiements.

Invitation :

Nous vous demandons de participer à un entretien, que ce soit par téléphone ou vidéoconférence, avec un chercheur principal de Phoenix Strategic Perspectives. Votre nom a été suggéré parce que vous possédez les connaissances et l'expérience qui vous permettront d'apporter une contribution utile à l'évaluation. L'entretien durera au plus 60 minutes et se tiendra dans la langue officielle de votre choix à une date et une heure qui vous conviendront. Avec votre permission, nous enregistrerons l'entretien. Le but de l'enregistrement est d'appuyer la présentation de l'analyse. Les renseignements tirés des transcriptions des enregistrements seront utilisés pour rédiger le rapport de recherche final. Les transcriptions et les enregistrements seront conservés en toute

¹⁵ Les dix obstacles génériques faisant l'objet d'une évaluation sont les suivants : population admissible, sélection pour le déploiement, critères de déploiement, contraintes domestiques, leadership en cascade, logements et équipement, expériences négatives, déploiement de nouveau, rôles basés sur le genre et exclusion sociale.

¹⁶ La méthodologie MOWIP a été mise au point à partir de l'étude de base par le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) (Ghittoni, Lehouck, et Watson, 2018) afin d'évaluer les dix obstacles génériques, présentés dans la méthodologie MOWIP Methodology (Karim et al., 2020).

sécurité pendant 12 mois dans des serveurs chiffrés de bout en bout avant d'être détruits de manière sécuritaire.

Risques liés à la participation :

Les risques liés à la participation à cette étude sont jugés minimes. Des personnes pourraient ressentir un inconfort en répondant à certaines questions. Cependant, on estime que le risque potentiel et le niveau de détresse ne sont pas plus importants que ce qu'une personne pourrait subir au quotidien. Vous n'aurez pas à répondre aux questions qui vous mettent mal à l'aise et, si vous décidez de ne pas fournir de réponse, vous n'en subirez aucune répercussion négative. En cas d'inconfort, vous pouvez vous abstenir de répondre à une question ou à une section du sondage. Une liste de services offerts sera fournie pour que vous puissiez obtenir du soutien, au besoin.

Participation :

Votre participation est entièrement volontaire et vous pourrez choisir de mettre fin à l'entretien, pour quelque raison que ce soit, à tout moment. Toutes les données que vous aurez fournies seront immédiatement détruites là où ce sera possible de le faire. Si vous décidez de ne plus faire partie de l'étude après la collecte de données, Phoenix Strategic Perspectives détruira la transcription de l'entretien et l'enregistrement. Nous ne pourrions pas retirer du rapport les renseignements que vous avez fournis puisque, lorsque les résultats seront publiés, les données agrégées assureront l'anonymat des participants.

Confidentialité :

L'accès aux transcriptions et aux enregistrements des entretiens sera réservé à l'équipe de chercheurs de Phoenix Strategic Perspectives et chaque chercheur prenant part au projet détiendra une habilitation de sécurité au niveau fiabilité délivrée par le gouvernement du Canada. Les chercheurs assureront la confidentialité de vos réponses et protégeront votre anonymat dans le rapport final. Les transcriptions et les enregistrements seront conservés en toute sécurité pendant 12 mois dans des serveurs chiffrés de bout en bout avant d'être détruits de manière sécuritaire.

Publication des résultats de l'étude :

Les résultats de l'étude seront publiés dans un rapport final qui sera transmis au MDN/FAC et une copie du rapport sera conservée par Bibliothèque et Archives Canada.

Questions/préoccupations :

Si vous avez des questions au sujet de vos droits en tant que participant à l'étude, vous pouvez les adresser à Alethea Woods, chercheuse principale (awoods@phoenixspi.ca). Vous pouvez vérifier l'authenticité de l'étude, notamment le mandat confié par le MDN/FAC, en communiquant avec Karen D. Davis, scientifique principale, équipe du Leadership, de la Culture et de l'Éthique, Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (karen.davis@forces.gc.ca).

Numéro du Comité d'examen de la recherche en sciences sociales de la DGRAPM :

La présente étude a reçu l'approbation du Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) de la DGRAPM, conformément aux DAOD 5062-0 et 5062-1. Le numéro d'approbation du CERSS est le1932/20F.

Acceptation :

Votre signature sur ce formulaire indique que vous jugez bien comprendre les renseignements qui vous ont été fournis au sujet de votre participation au projet de recherche et que vous acceptez d'y participer. Vous ne renoncerez d'aucune façon à vos droits juridiques et le chercheur, les responsables ou les institutions qui ont pris part à l'étude ne seront pas libérés de leurs responsabilités légales et professionnelles.

	Oui	Non
J'accepte de participer à un entretien		
J'accepte qu'on m'enregistre		

Nom du participant : _____

Signature du participant : _____ Date : _____

Nom du chercheur : _____

Signature du chercheur : _____ Date : _____

C | Guide d'entretien

Intervieweur : _____
Code du participant : _____

Date : _____
Consentement reçu le : _____

Introduction

- A. Remerciez la personne pour avoir accepté de participer.
- B. Informez la personne/rappelez-lui que l'objectif de l'entretien est de recueillir des données dans le cadre d'une évaluation globale visant à cerner les obstacles à la participation de femmes en uniforme aux opérations de soutien à la paix selon les dix obstacles génériques¹⁷ déterminés dans la méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP)¹⁸. Cette évaluation est une initiative volontaire des Forces armées canadiennes (FAC) qui fait partie d'un projet pilote multilatéral pangouvernemental (l'Initiative Elsie) afin d'accroître la participation des femmes en uniforme aux opérations de soutien à la paix.
- C. Rappelez à la personne que ses réponses sont confidentielles : *Vos réponses pendant l'entretien demeureront confidentielles et n'auront pas d'incidence sur vos futurs rapports avec les FAC. Les commentaires que vous fournirez seront utilisés uniquement à des fins de recherche et ne seront pas associés à votre nom personnellement ni à votre entreprise, dans le rapport qui découlera de l'étude.*
- D. [SI LA PERSONNE A FOURNI SON CONSENTEMENT POUR ÊTRE ENREGISTRÉE] Indiquez le début de l'enregistrement : *Avec votre permission, je commencerai à enregistrer l'entretien maintenant. L'enregistrement vise à documenter correctement les renseignements que vous fournirez et sera utilisé uniquement pour la rédaction du rapport. Il ne sera pas transmis à une tierce partie. Ai-je votre permission pour enregistrer l'entretien?*

REMARQUE : Ces questions ne seront pas toutes posées à chaque employé. L'intervieweur évaluera l'expertise de la personne interrogée et lui posera les questions qui correspondent à son expertise. Les questions pourraient être modifiées pendant le travail sur le terrain selon les commentaires fournis lors des entretiens.

Questions générales

J'aimerais commencer par poser quelques questions sur vous et votre organisation. [RESTER BREF]

1. Pourriez-vous me parler de votre rôle au sein de [INSÉRER L'ORGANISATION]?

¹⁷ Les dix obstacles génériques faisant l'objet d'une évaluation sont les suivants : population admissible, sélection pour le déploiement, critères de déploiement, contraintes domestiques, leadership en cascade, logements et équipement, expériences négatives, déploiement de nouveau, rôles basés sur le genre et exclusion sociale.

¹⁸ La méthodologie MOWIP a été mise au point à partir de l'étude de base par le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) (Ghittoni, Lehouck, et Watson, 2018) afin d'évaluer les dix obstacles génériques, présentés dans la méthodologie MOWIP Methodology (Karim et al., 2020).

EXPLORER : -durée
-connaissance des opérations de paix
-type de participation aux opérations de paix

2. De quelles façons votre rôle a-t-il une incidence sur le processus décisionnel concernant les opérations de paix?

Questions : officiers militaires

1. Dans quelle mesure les Nations Unies participent-elles au processus décisionnel concernant les déploiements de militaires pour le Canada à des opérations de paix? Pourquoi dites-vous [EXPLORER POUR OBTENIR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS]? De quelles façons les Nations Unies y participent-elles?
2. Pourriez-vous me parler de la façon dont les décisions sont prises en ce qui a trait aux affectations pour les déploiements internationaux? [RESTER AU NIVEAU GÉNÉRAL] Et qu'en est-il exactement des opérations de paix? [CONSIGNER LES COMMENTAIRES SPONTANÉS, PUIS POSER DES QUESTIONS DE SUIVI]
 - a. Comment prenez-vous la décision d'envoyer ou non des troupes/contingents et/ou des observateurs militaires/officiers d'état-major?
 - b. Comment déterminez-vous à quelles opérations vous enverrez des troupes/contingents?
 - c. Comment déterminez-vous le nombre de troupes/contingents à affecter à chaque opération de paix?
 - d. Comment déterminez-vous à quelles opérations vous enverrez des observateurs militaires/officiers d'état-major?
 - e. Comment déterminez-vous le nombre d'observateurs/officiers d'état-major à affecter à chaque opération de paix?
 - f. Comment le nombre total de personnes affectées à un déploiement est-il choisi?
 - g. Comment les affectations aux opérations de paix des Nations Unies sont-elles mesurées par rapport à d'autres besoins opérationnels? Comment les facteurs à prendre en considération se distinguent-ils?
3. Le Canada s'est-il doté d'un système de rotation pour les déploiements internationaux? DANS L'AFFIRMATIVE : Pourriez-vous me décrire le système de rotation? DANS LA NÉGATIVE : Si un système de rotation n'est pas utilisé pour les déploiements, comment les soldats sont-ils choisis?
4. Et qu'en est-il des déploiements aux opérations de paix? Y a-t-il (également) un système de rotation? DANS L'AFFIRMATIVE : Est-ce que le système de rotation est différent? Si c'est le cas, comment se distingue-t-il? DANS LA NÉGATIVE : Si un système de rotation n'est pas utilisé dans le cadre des déploiements, comment les soldats sont-ils choisis pour les opérations de paix?
 - a. Y a-t-il une stratégie pour intégrer les femmes militaires aux opérations de paix?

- DANS L’AFFIRMATIVE : Quelles sont les stratégies pour les différentes missions?
 - DANS LA NÉGATIVE : Pourquoi pas?
- b. Quels sont les facteurs qui ont une incidence sur les décisions concernant l’inclusion d’un plus grand nombre de femmes dans les opérations de paix? Pourquoi?
 - Votre bureau prend-il en considération les objectifs des Nations Unies relatifs aux femmes dans les opérations de paix lorsqu’il prend des décisions concernant le personnel? Pourquoi/pourquoi pas?
 - Croyez-vous que les femmes devraient participer à tous les types d’opérations de paix (p. ex., au Mali et à Chypre)? Pourquoi/pourquoi pas?
 - c. Selon vous, quels sont les trois principaux obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix? Pourquoi dites-vous cela?
 - d. Qu’en est-il des hommes? Selon vous, quels sont les trois principaux obstacles à la participation des hommes aux opérations de paix? Pourquoi?
 - e. Le déploiement dans le cadre d’opérations de paix des Nations Unies est-il un secteur prioritaire pour le plan stratégique à long terme des FAC? Pourquoi/pourquoi pas?
 - f. Comment se compare-t-il à d’autres pressions liées aux déploiements, par exemple les missions de l’OTAN ou d’autres opérations internationales?
5. Qu’est-ce qui pourrait être fait, s’il y a lieu, pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies?

Questions : dirigeants civils

1. Dans quelle mesure les Nations Unies participent-elles au processus décisionnel concernant les déploiements de militaires pour le Canada dans le cadre d’opérations de paix? Pourquoi dites-vous [EXPLORER POUR OBTENIR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS]? De quelles façons les Nations Unies y participent-elles?
 - a. Les Nations Unies exercent-elles parfois des pressions pour obtenir une plus grande contribution du Canada? Dans l’affirmative, à quoi ressemblent ces pressions? Qu’en est-il de favoriser certaines opérations de paix plutôt que d’autres? À quelle fréquence le Canada cède-t-il à ces pressions et pourquoi?
 - b. Y a-t-il parfois des pressions des pays environnants, des partenaires régionaux ou des Nations Unies pour affecter d’autres ressources? Qu’en est-il d’envoyer des femmes? Dans l’affirmative, à quoi ressemblent ces pressions? Qui exerce des pressions sur le Canada? À quelle fréquence le Canada cède-t-il à ces pressions et pourquoi?
2. Le Canada accorde-t-il la priorité aux contributions militaires ou policières? Dans l’affirmative, pourquoi?
3. Comment le Canada détermine-t-il à quelles opérations de paix il enverra des ressources policières? Comment le Canada détermine-t-il à quelles opérations de paix il enverra des ressources militaires?
4. Comment est choisi le nombre total de ressources affectées par année?

- a. Comment détermine-t-on le nombre de personnes à affecter à chaque opération de paix?
5. Les décisions au sujet de la constitution des forces sont-elles les mêmes pour les opérations de paix des Nations Unies que pour les autres opérations internationales? Veuillez expliquer les similitudes et les différences.
6. Quels facteurs pourraient avoir une incidence sur les décisions concernant l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes dans les opérations de paix?
 - a. Y a-t-il une stratégie nationale visant à intégrer les femmes aux opérations de paix? Quelles sont les stratégies pour les différentes opérations?
 - b. Votre bureau prend-il en considération les objectifs des Nations Unies concernant les femmes dans les opérations de paix lorsqu'il prend des décisions par rapport aux effectifs? Pourquoi ou pourquoi pas?
 - c. Croyez-vous que les femmes devraient participer à tous les types d'opérations de paix (p. ex., au Mali et à Chypre)? Pourquoi/pourquoi pas?
7. Selon vous, quels sont les trois principaux obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix? Pourquoi dites-vous cela?
8. Qu'en est-il des hommes? Selon vous, quels sont les trois principaux obstacles à la participation des hommes aux opérations de paix? Pourquoi?
9. Quels facteurs mèneraient à une diminution ou à un retrait complet des effectifs du Canada participant à des opérations de paix? Pourquoi?
10. Le déploiement dans le cadre des opérations de paix des Nations Unies est-il un secteur prioritaire pour la stratégie nationale du Canada à long terme en matière de sécurité? Qu'en est-il des déploiements dans le cadre d'opérations de paix régionales?
 - a. Dans l'affirmative, quel rôle la contribution aux opérations de paix des Nations Unies joue-t-elle dans la stratégie nationale du Canada en matière de sécurité?
 - b. Dans l'affirmative, quel rôle la contribution aux opérations de paix régionales joue-t-elle dans la stratégie nationale du Canada en matière de sécurité?
11. Qu'est-ce qui pourrait être fait, s'il y a lieu, pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies?

2 | Instruments de recherche quantitative

A | Courriel d'invitation à répondre au sondage

Subject: INVITATION À RÉPONDRE À UN SONDAGE : Obstacles aux déploiements internationaux / SURVEY INVITATION: Barriers to International Deployment

L'Initiative Elsie est un projet pilote multilatéral lancé par le gouvernement du Canada en 2017. Dans le cadre de cette initiative, les Forces armées canadiennes (FAC) participeront à une évaluation visant à déterminer les obstacles à la participation des femmes en uniforme aux opérations de soutien à la paix.

Phoenix Strategic Perspectives, un cabinet de recherche canadien, réalisera l'étude. Les résultats serviront à : 1) s'attaquer aux obstacles associés aux déploiements internationaux; et 2) comprendre l'expérience des militaires des FAC dans le cadre des déploiements internationaux.

Le sondage en ligne fait partie de cette évaluation. Le but de ce courriel est de vous demander de participer au sondage. Il vous faudra probablement 45 minutes pour y répondre. Vos réponses seront sauvegardées au fur et à mesure, et si vous ne pouvez y répondre au complet en une seule séance, vous pourrez y retourner plus tard pour le terminer.

Voici le lien pour le sondage :

{SURVEY_LINK}

Pour accéder au sondage, veuillez cliquer sur le lien. **Si vous ne parvenez pas à ouvrir le lien d'enquête ci-dessus, veuillez copier et coller ce lien dans votre navigateur Web.**

Nous vous demandons de répondre au sondage d'ici le **LUNDI 17 MAI 2021**.

Veuillez noter :

1. Votre participation au sondage est volontaire. Votre décision d'y participer ou non n'aura aucune incidence sur vos rapports avec les FAC, le ministère de la Défense nationale ou d'autres ministères du gouvernement du Canada.
2. Vos réponses demeureront confidentielles. Les résultats du sondage seront résumés dans un rapport et aucune réponse ne sera attribuée à des participants en particulier.
3. Cette étude a reçu l'approbation du Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) de la DGRAPM, conformément aux DAOD 5062-0 et 5062-1. Le numéro d'approbation du CERSS est le 1932/20F.

Si vous avez des questions au sujet du sondage, veuillez communiquer avec Philippe Azzie de Phoenix Strategic Perspectives au 1-613-260-1700, poste 222, ou à l'adresse pazzie@phoenixspi.ca.

Afin de vérifier l'authenticité de l'étude, veuillez communiquer avec Karen D. Davis, scientifique principale, équipe du Leadership, de la Culture et de l'Éthique, Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (karen.davis@forces.gc.ca).

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à cette demande.

Bien à vous,
Alethea Woods, présidente
Phoenix Strategic Perspectives Inc.
1678, rue Bank, bureau 2, Ottawa (Ontario) K1V 7Y6
alethea.woods@phoenixspi.ca

Remarque : Des personnes pourraient ressentir un inconfort en répondant à certaines questions. Cependant, on estime que le risque potentiel et le niveau de détresse ne sont pas plus importants que ce qu'une personne pourrait subir au quotidien. En cas d'inconfort, si vous souhaitez obtenir du soutien, une liste de services offerts sera fournie à la fin de ce sondage. Vous pouvez accéder à cette liste en cliquant sur ce lien [ici](#).

B | Questionnaire du sondage

1. Page d'introduction et consentement

Bienvenue et merci d'avoir accepté de répondre à ce sondage. L'étude est réalisée par Phoenix Strategic Perspectives (Phoenix SPI), un cabinet canadien de recherche sur l'opinion publique, pour le compte du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces armées canadiennes (FAC).

Pourquoi ce sondage est-il réalisé?

Le déploiement de membres des Forces armées canadiennes (FAC) est un élément fondamental des capacités opérationnelles. Dans les dernières années, on a reconnu encore davantage que la participation des femmes et des hommes aux opérations de soutien de la paix des Nations Unies (ONU) représentait une contribution importante à l'efficacité opérationnelle et aux possibilités d'avancement professionnel équitables pour tous les militaires. Dans le cadre d'un projet pilote multilatéral (l'Initiative Elsie) visant à accroître la participation des femmes en uniforme aux opérations de soutien de la paix, Phoenix Strategic Perspectives, un cabinet de recherche canadien indépendant, a été mandaté par le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FAC pour mener une évaluation visant à déterminer les obstacles à la participation des femmes en uniforme dans les opérations de soutien à la paix. L'évaluation se fondera sur les dix obstacles génériques¹⁹ mentionnés dans la méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP)²⁰. Le présent sondage est réalisé en vue de connaître les perspectives et les expériences des membres comme vous relativement aux déploiements. C'est le commandant du Commandement du personnel militaire (CCPM) qui en a fait la demande. Les renseignements seront pris en considération au moment d'élaborer des politiques et des programmes liés au personnel qui ont une incidence sur les occasions de déploiement.

Comment fonctionne le sondage en ligne?

Votre participation est entièrement volontaire et vous avez le choix d'y mettre fin à tout moment sans qu'il n'y ait de conséquences. Cependant, pour que le sondage puisse brosser un véritable portrait des expériences des membres des FAC en ce qui concerne le déploiement, la *participation de toutes les personnes* qui ont reçu un questionnaire est *très importante*. Le CCPM, qui reconnaît l'importance du questionnaire, vous autorise à y répondre pendant les heures de travail, si vous le désirez. Il vous faudra environ 30 minutes pour répondre aux questions. Bien que le questionnaire puisse paraître long, tous les éléments sont essentiels et vous remarquerez que la plupart des questions sont simples et faciles à répondre.

Qu'en est-il des renseignements personnels et des questions d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels?

Les renseignements recueillis demeureront strictement confidentiels et ne seront transmis qu'aux membres de l'équipe de recherche de Phoenix SPI. Aucun renseignement qui pourrait vous

¹⁹ Les dix obstacles génériques faisant l'objet d'une évaluation sont les suivants : population admissible, sélection pour le déploiement, critères de déploiement, contraintes domestiques, leadership en cascade, logements et équipement, expériences négatives, déploiement de nouveau, rôles basés sur le genre et exclusion sociale.

²⁰ La méthodologie MOWIP a été mise au point à partir de l'étude de base par le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) (Ghittoni, Lehouck, et Watson, 2018) afin d'évaluer les dix obstacles génériques, présentés dans la méthodologie MOWIP Methodology (Karim et al., 2020).

identifier en tant que participant individuel ne sera conservé dans les ensembles de données du sondage. Afin de protéger votre anonymat, tous les renseignements personnels demeureront confidentiels et seuls les résultats groupés seront mentionnés dans les rapports produits à des fins d'utilisation au sein du MDN ou des FAC. Si vous décidez de mettre un terme à votre participation et que vous n'avez pas fini de répondre au sondage, les réponses que vous aurez fournies jusque-là seront retirées de l'ensemble de données du sondage.

En vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, les citoyens canadiens ont le droit d'obtenir des exemplaires des rapports de recherche et des renseignements sur les études qui sont conservés dans les dossiers du gouvernement fédéral. Par ailleurs, aux termes de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les citoyens canadiens peuvent obtenir des copies de tous les renseignements qui les concernent et qui sont conservés dans les dossiers du gouvernement fédéral, y compris les bases de données de recherche. Avant de transmettre les renseignements demandés, la Direction de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (DAIPRP) passe en revue les renseignements pour s'assurer que l'identité des personnes n'est pas divulguée.

Qu'en est-il des utilisations futures des données ou de l'analyse secondaire?

Les données anonymes seront conservées indéfiniment dans un serveur sécurisé contrôlé par la Défense nationale. Seuls les chercheurs des FAC et la communauté scientifique élargie pourront accéder à ces données, qui pourraient être utilisées dans le cadre de prochaines études (p. ex., pour fournir des renseignements sur une question précise intéressant le MDN ou les FAC).

Quels sont les risques liés à la participation?

Les risques liés à la participation à cette étude sont jugés minimes. Des personnes pourraient ressentir un inconfort en répondant à certaines questions. Cependant, on estime que le risque potentiel et le niveau de détresse ne sont pas plus importants que ce qu'une personne pourrait subir au quotidien. Vous n'aurez pas à répondre aux questions qui vous mettent mal à l'aise et, si vous décidez de ne pas fournir de réponse, vous n'en subirez aucune répercussion négative. En cas d'inconfort, vous pouvez vous abstenir de répondre à une question ou à une section du sondage. Une liste de services offerts sera fournie pour que vous puissiez obtenir du soutien, au besoin.

Qu'arrivera-t-il si vous changez d'idée concernant votre participation?

Vous pouvez mettre fin à votre participation au sondage à tout moment sans pénalité. Votre participation est entièrement volontaire. Si vous décidez de ne plus y participer, les réponses que vous avez fournies jusque-là seront retirées de l'ensemble de données du sondage.

Quel est le numéro de coordination du CERSS?

Cette étude a été coordonnée par le Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) du Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM) du ministère de la Défense nationale, conformément aux DAOD 5062-0 et 5062-1. Le numéro d'approbation du CERSS estle1932/20F.

Des questions?

Si vous avez des questions au sujet de vos droits en tant que participant à l'étude, vous pouvez les adresser à Alethea Woods, chercheuse principale (awoods@phoenixspi.ca). Vous pouvez vérifier l'authenticité de l'étude en communiquant avec Karen D. Davis, scientifique principale, équipe du Leadership, de la Culture et de l'Éthique, Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (karen.davis@forces.gc.ca).

Acceptation

En accédant au sondage, vous indiquez que vous jugez bien comprendre les renseignements qui vous ont été fournis au sujet de votre participation à ce projet de recherche et que vous acceptez d'y participer. De plus, vous acceptez que vos données soient utilisées au-delà des fins de la présente étude, soit par les chercheurs actuels de la Défense ou d'autres chercheurs autorisés. Vous ne renoncerez d'aucune façon à vos droits juridiques et le chercheur, les responsables ou les institutions qui ont pris part à l'étude ne seront pas libérés de leurs responsabilités légales et professionnelles.

- J'accepte de participer au sondage ==> CONTINUER
- Je n'accepte PAS de participer au sondage ==> REMERCIER/METTRE FIN

2. Questions démographiques

Tout au long du sondage, veuillez ne PAS cliquer sur le bouton PRÉCÉDENT dans votre navigateur. Utilisez plutôt les boutons PRÉCÉDENT et SUIVANT au bas de chaque page Web pour passer d'une page à l'autre du sondage. À la fin, veuillez cliquer sur SOUMETTRE pour que vos réponses soient intégrées aux données du sondage.²¹

Les questions suivantes nous aideront à regrouper les résultats. Rappelez-vous que vos réponses à ces questions, ainsi qu'à toutes les autres questions, demeureront anonymes et strictement confidentielles.

[POSER À TOUS]

1. Quel est votre groupe d'âge? [MOWIP Q9]

- 01 24 ans et moins
- 02 25 à 34 ans
- 03 35 à 44 ans
- 04 45 à 54 ans
- 05 55 à 64 ans
- 06 65 ans et plus

2. Quel est votre genre? Le genre fait référence au genre que ressent intimement une personne et/ou au genre qu'elle exprime publiquement dans sa vie quotidienne. Le genre actuel d'une personne peut différer du sexe assigné à cette personne à sa naissance et peut différer de ce qui figure sur ses documents juridiques actuels. [MOWIP Q12]

- 01 Homme
- 02 Femme
- 03 Je préfère ne pas répondre
- 04 Ou veuillez préciser :

3. Quelle est votre première langue officielle?

- 01 Anglais
- 02 Français

4. Quel est votre état matrimonial? [MOWIP Q13]

- 01 Célibataire
- 02 Marié(e)/conjoint(e) de fait
- 03 Divorcé(e)
- 04 Veuf(ve)
- 88 Autre (veuillez préciser) :

²¹ Au-dessus ou à gauche du bouton SUIVANT, ajouter : « Pour sauvegarder votre réponse et poursuivre, cliquez sur SUIVANT »

5. [POSER SI Q4=02] Quelle est la situation d'emploi de votre conjoint(e)/partenaire? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- 01 Service militaire à temps plein (Force régulière)
- 02 Service militaire à temps plein (Force de réserve)
- 03 En service à temps partiel (Force de réserve)
- 04 Employé(e) civil(e) à temps plein
- 05 Employé(e) civil(e) à temps partiel
- 06 Étudiant(e)
- 07 À la recherche d'un emploi
- 08 Conjoint(e)/partenaire à la maison
- 09 Travailleur(se) autonome
- 10 En congé d'invalidité
- 88 Autre (veuillez préciser) :

6. [POSER SI Q5=03,04,05,09] Dans quelle industrie travaille votre conjoint(e)/partenaire? [MOWIP Q14]

- 01 Police
- 02 Secteur privé
- 03 Enseignant(e)/professeur(e)
- 04 Avocat(e)/juriste
- 05 Médecin/personnel infirmier/professionnel(le) de la santé
- 06 Métier spécialisé (p. ex., plombier(ère), électricien(ne))
- 07 Gouvernement fédéral
- 08 Gouvernement provincial/territorial
- 09 Travail manuel/occasionnel
- 10 Administration
- 88 Autre (veuillez préciser) :

7. Combien d'enfants/beaux-fils/belles-filles sont à votre charge (c.-à-d. dont vous avez la responsabilité financière) et... [MOWIP Q15]

- a. Vivent avec vous à temps plein : [CHIFFRE; ACCEPTER « 0 »]
- b. Vivent avec vous à temps partiel : [CHIFFRE; ACCEPTER « 0 »]
- c. Ne vivent pas avec vous : [CHIFFRE; ACCEPTER « 0 »]

8. [POSER SI Q7a, b ou c ≠ « 0 »] Quel est l'âge de votre plus jeune enfant/beau-fils/belle-fille? Veuillez arrondir à l'année la plus près. [MOWIP Q16]

[CHIFFRE]

9. [POSER SI Q7a, b ou c = « 2 » ou plus] Quel est l'âge de votre enfant/beau-fils/belle-fille le ou la plus âgé(e)? [MOWIP Q17]

[CHIFFRE]

10. [POSER SI Q7a, b ou c ≠ 0] Qui a la garde principale des enfants/beaux-fils/belles-filles qui sont à votre charge? [MOWIP Q18]

- 01 Père
- 02 Mère
- 03 Les deux parents également
- 04 Bonne d'enfants/gouvernante
- 05 Autre membre de la famille
- 88 Autre (veuillez préciser) :

11. Avez-vous d'autres personnes à charge (p. ex., adultes handicapés ou personnes âgées)?

- 01 Oui
- 02 Non

12. Faites-vous partie de la...?

- 01 Force régulière
- 02 Force de réserve

13. Quel est votre rang militaire? [MOWIP Q23, Q27]

- 01 Militaire du rang subalterne
- 02 Militaire du rang supérieur
- 03 Officier subalterne
- 04 Officier supérieur

14. De quelle organisation votre unité relève-t-elle? [MOWIP Q25, Q26]

- 01 Armée canadienne (AC)
- 02 Aviation royale canadienne (ARC)
- 03 Marine royale canadienne (MRC)
- 04 Commandement du personnel militaire (CPM)
- 05 Autre organisation du MDN/des FAC ou organisation externe

15. Votre superviseur immédiat/commandant est-il un homme ou une femme? [MOWIP Q30]

[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 Homme, 02 Femme, 03 Je préfère ne pas répondre, 04 Sans objet]

- a. Superviseur immédiat
- b. Commandant

16. Combien d'années de service cumulez-vous dans la Force régulière des FAC? [MOWIP Q39]

- 01 Moins d'une année
- 02 1 à 5 ans
- 03 6 à 10 ans
- 04 11 à 15 ans
- 05 16 à 20 ans
- 06 21 à 25 ans
- 07 26 ans et plus

17. Avez-vous déjà relevé d'une femme? [MOWIP Q31]

[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 Oui, 02 Non, 03 Je préfère ne pas répondre, 04 Sans objet]

- a. Superviseur immédiat
- b. Commandant

3. Questions pour MOWIP²²

I. RECRUTEMENT (EN GÉNÉRAL)

[POSER À TOUS]

Les questions suivantes portent sur votre expérience de recrutement.

18. À quel âge vous êtes-vous enrôlé dans les forces militaires? [MOWIP Q38]

- 01 CHIFFRE
- 02 Je ne m'en souviens pas

19. De quelle façon avez-vous été informé(e) de la possibilité de vous enrôler dans les forces militaires? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q40]

- 01 Famille
- 02 Amis
- 03 Journal
- 04 Télévision
- 05 Radio
- 06 Médias sociaux
- 07 École/enseignant(e)
- 08 Mentor
- 09 Recruteuse
- 10 Recruteur
- 11 J'ai moi-même fait des recherches pour savoir comment m'enrôler
- 88 Autre (veuillez préciser)

20. Quelle était la raison principale pour laquelle vous vous êtes enrôlé dans les forces militaires? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q41-MODIFIÉE]

- 01 Raisons financières/salaire
- 02 Avantages sociaux, à l'exclusion des études payées
- 03 Études payées
- 04 Prime à la signature
- 05 Stabilité d'emploi
- 06 Amis dans les forces militaires
- 07 Famille dans les forces militaires

²² Se fondent sur le modèle récupéré en novembre 2020 de la méthodologie MOWIP du DCAF.

- 08 Pour être un héros ou une héroïne
- 09 Aventure
- 10 Voyages
- 11 Rêve d'enfance
- 12 Pour aider les gens
- 88 Autre (veuillez préciser)

21. Quel était votre programme d'enrôlement au moment de vous enrôler dans les forces militaires? [MOWIP Q43-MODIFIÉE]

- 01 Militaire du rang
- 02 Officier
- 88 Autre (veuillez préciser)

22. Dans votre famille, y a-t-il des membres qui ont servi dans les forces militaires? Dans l'affirmative, lesquels? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q44]

- 01 Grand-père
- 02 Grand-mère
- 03 Père
- 04 Mère
- 05 Frère
- 06 Sœur
- 07 Oncle
- 08 Tante
- 09 Cousin
- 10 Cousine
- 11 Partenaire/conjoint(e)
- 12 Sans objet
- 88 Autre (veuillez préciser)

23. Dans quelle mesure est-il facile ou difficile de passer d'une spécialité ou profession à une autre au sein des FAC? [MOWIP Q45-MODIFIÉE]

- 01 Très facile
- 02 Facile
- 03 Ni facile ni difficile
- 04 Difficile
- 05 Très difficile
- 06 Je ne sais pas

II. FORMATION (EN GÉNÉRAL)

[POSER À TOUS]

Les questions suivantes concernent la formation.

24. Avez-vous déjà suivi de la formation interne au Canada dans l'un ou l'autre des domaines suivants? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP 48]

- 01 Formation sur l'exploitation et les abus sexuels (EAS) liée aux déploiements
 - 02 Formation générale sur le genre
 - 03 Formation de leadership sur le genre
 - 04 Formation spécialisée sur le genre, par exemple une formation sur la violence conjugale
 - 05 Formation sur le harcèlement institutionnel
 - 06 Formation sur les inconduites sexuelles en milieu institutionnel
 - 07 Formation sur la diversité
 - 08 Aucune de ces formations
 - 09 Je ne m'en souviens pas
25. À l'exclusion de la formation suivie avant et pendant le déploiement, combien de fois avez-vous suivi une **formation militaire internationale** (c.-à-d. une formation offerte par un pays autre que le Canada)? [MOWIP Q32]
- 01 Je n'ai jamais suivi de formation internationale
 - 02 Une fois
 - 03 Plus d'une fois (veuillez préciser le nombre de fois)
26. [SI Q25=02 OU 03] Quels pays vous ont offert une **formation militaire internationale**? [MOWIP Q33]
- 01 [TEXTE LIBRE]
 - 02 Je ne m'en souviens pas
27. À l'exclusion de la formation suivie avant et pendant le déploiement, dans quel contexte avez-vous suivi, le cas échéant, une **formation relative aux opérations de maintien de la paix**? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP 51]
- 01 Formation de base
 - 02 Formation interne au Canada
 - 03 Centre de formation sur les opérations de maintien de la paix au Canada
 - 04 Centre de formation sur les opérations de maintien de la paix à l'extérieur du Canada
 - 05 Par les Nations Unies au Canada
 - 06 Par d'autres acteurs internationaux au Canada
 - 07 À l'extérieur du Canada, mais non à un centre de formation sur les opérations de maintien de la paix
 - 08 Cours en ligne
 - 88 Autre (veuillez préciser)
 - 10 Je n'ai jamais suivi une formation sur les opérations de maintien de la paix
 - 11 Je ne m'en souviens pas
28. [SI Q27 ≠ 10] Veuillez nommer l'établissement ou les institutions où vous avez suivi une formation sur les opérations de maintien de la paix ou le lieu de la formation. Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP 52-MODIFIÉE]
- 00 Canada – Centre de formation pour le soutien de la paix (CFSP)

- 01 Association latino-américaine des Centres de formation aux opérations de maintien de la paix (ALCOPAZ)
- 02 École de maintien de la paix Alioune Blondin Beye (EMPABB)
- 03 Centre de maintien de la paix de l'Australian Defence Force (ADF POTC)
- 04 Autriche – Ministère autrichien de la défense et du sport
- 05 Centre international des forces armées autrichiennes (AUTINT)
- 06 Argentine – Centre de formation conjoint pour les opérations de maintien de la paix (CAECOPAZ)
- 07 Institut de formation des opérations de soutien à la paix du Bangladesh (BIPSOT)
- 08 Biélorussie – École militaire de Biélorussie
- 09 Bénin – Centre de perfectionnement aux actions post-confliktuelles de déminage et de dépollution (CPADD)
- 10 Bosnie-Herzégovine – Centre de formation pour les opérations au soutien de la paix (PSOTC)
- 11 Centre conjoint pour les opérations de paix au Brésil (CCOPAB)
- 12 Centre régional du Caire de formation sur la résolution des conflits et le maintien de la paix en Afrique (CCCPA)
- 13 Cameroun – École internationale des Forces de sécurité (EI FORCES)
- 14 Centre conjoint d'opérations de maintien de la paix du Chili (CECOPAC)
- 15 Chine – Centre de maintien de la paix (PKC) du ministère de la Défense nationale (MDN) de la Chine
- 16 Centre conjoint d'entraînement pour les opérations de paix (CECOPAZ)
- 17 Centre pour les opérations internationales de paix (ZIF)
- 18 Centre pour la paix internationale et la stabilité (CIPS)
- 19 Centre chinois de formation des forces policières au maintien de la paix
- 20 Équateur – Unité école des missions de la paix « Équateur » (UEMPE) – Centre équatorien de maintien de la paix
- 21 Éthiopie – Centre de formation au maintien de la paix (PSTC)
- 22 Centre international des forces de défense finlandaises (FINCENT)
- 23 Folke Bernadotte Academy, Challenges Forum (FBA)
- 24 Allemagne – Collège de commandement et d'état-major de la Bundeswehr (Führungsakademie der Bundeswehr)
- 25 Centre de formation onusien de l'armée allemande à Hammelburg
- 26 Allemagne – Collège de police de l'État de Baden Wurtemberg
- 27 Allemagne – Centre des missions de paix internationales (ZIF)
- 28 Ghana – Collège d'état-major et de commandement des forces armées du Ghana (GAFSCS)
- 29 Grèce – Centre hellénique de formation pour les opérations multinationales de soutien à la paix (MPSOTC)
- 30 Guatemala – Commandement régional de formation pour les opérations de maintien de la paix (CREOMPAZ)
- 31 Initiative pour les opérations de maintien de la paix dans le monde (GPOI/EUCOM)
- 32 Hiroshima Peacebuilders Center (HPC)
- 33 Centre d'entraînement pour la paix des forces de défense hongroises (HDF PSTC)
- 34 Centre de maintien de la paix des forces de défense nationales de l'Indonésie (INDF PKC)
- 35 Centre international de formation pour le soutien de la paix, Kenya (IPSTC)
- 36 Irlande – Centre de formation onusien (UNTSI)

- 37 Italie – Centre de l'armée italienne pour les études sur les opérations post-conflit
- 38 Italie – Groupe multinational de coopération civilo-militaire (Motta di Livenza in Treviso)
- 39 Italie – Centre d'excellence national de lutte contre les engins explosifs improvisés (Rome)
- 40 Centre japonais de formation et de recherche sur le maintien de la paix (JPC)
- 41 Jordanie – Centre de formation aux opérations de paix (POTC)
- 42 Jordanie – Centre de formation aux opérations de paix (PKOTC)
- 43 Kazakhstan – Centre de formation et d'entraînement PPP du Kazakhstan (KAZCENT)
- 44 Kenya – Centre international de formation pour le soutien de la paix (IPSTC)
- 45 Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix (KAIPTC)
- 46 Centre des opérations de paix internationales de Corée (du Sud) (KIPOCENT)
- 47 Corée (du Sud) – Université nationale des forces de police – Centre de formation au maintien de la paix
- 48 Malaisie – Centre malaisien de formation des forces de maintien de la paix (MPTC)
- 49 Moldova – Centre de formation continue des Forces armées de l'Académie militaire
- 50 Centre d'entraînement militaire pour les opérations étrangères (MTC)
- 51 Népal – Centre de formation aux opérations de paix de Birendra
- 52 Pays-Bas – École des opérations de paix
- 53 Centre de maintien de la paix de l'armée nigérienne (NAPKC)
- 54 Centre international norvégien de la défense (NODEFIC)
- 55 Norvège – Université de police norvégienne
- 56 Centre des opérations de paix des Forces armées royales thaïlandaises
- 57 Pakistan – Centre pour la paix et la stabilité internationales (CIPS)
- 58 Institut de formation aux opérations de paix (POTI)
- 59 Centre d'entraînement aux opérations de soutien de la paix (PSOTC)
- 60 Centre de maintien de la paix de Chine
- 61 Pérou – Centre conjoint d'entraînement pour les opérations de paix (CECOPAZ)
- 62 Direction de la sécurité publique/formation de maintien de la paix de Jordanie (JPDPKO)
- 63 Rwanda Peace Academy (RPA)
- 64 Serbie – Centre des opérations de maintien de la paix (PKOC)
- 65 Sri Lanka – Institut sri-lankais de formation aux opérations de soutien à la paix (IPSOTSL)
- 66 Suède – Centre international des forces armées suédoises et Centre nordique pour les questions de genre dans les opérations militaires
- 67 Suisse – Centre de compétences SWISSINT
- 68 SWEDENINT
- 69 Thaïlande – Centre des opérations de maintien de la paix
- 70 Centre turc pour le partenariat en faveur de la paix (PfP)
- 71 Ukraine – Centre international de sécurité et de maintien de la paix des Forces armées de l'Ukraine
- 72 École nationale des opérations de la paix de l'Uruguay (ENOPU)
- 73 États-Unis – Peacekeeping & Stability Operations Institute
- 74 États-Unis – Western Hemisphere Institute for Security Cooperation (WHINSEC)
- 75 Autre organisation en Afrique
- 76 Autre organisation en Asie
- 77 Autre organisation en Australie/Pacifique

- 78 Autre organisation en Europe
- 79 Autre organisation en Amérique latine
- 80 Autre organisation en Amérique du Nord
- 88 Autre (veuillez préciser)
- 98 Aucune de ces organisations
- 99 Je ne m'en souviens pas

29. À votre avis, comment la formation suivante devrait-elle être offerte? [MOWIP Q252-MODIFIÉE]

[GRILLE; RANGÉES = A-D, COLONNES = 01 Formation distincte pour les hommes et les femmes, 02 Formation pour les deux sexes, 03 Je ne sais pas]

- a. Entraînement physique
- b. Apprentissage en salle de classe
- c. Exercices sur le terrain
- d. Formation professionnelle

30. Des officiers supérieurs ont-ils communiqué avec vous concernant des possibilités de formation sur le genre, par exemple de la formation sur l'intégration des questions d'égalité entre les sexes, la violence sexuelle et fondée sur le sexe? [MOWIP Q195]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je préfère ne pas répondre

31. Dans quelle mesure seriez-vous disposé(e) à demander à un officier supérieur de suivre d'autres formations pour être mieux en mesure de vous acquitter de vos tâches? [MOWIP Q196]

- 01 Très disposé(e)
- 02 Disposé(e)
- 03 Ni l'un ni l'autre
- 04 Pas disposé(e)
- 05 Vraiment pas disposé(e)
- 06 Je ne sais pas
- 07 Je préfère ne pas répondre

III. EXPÉRIENCE RELATIVE AUX DÉPLOIEMENTS (EN GÉNÉRAL)

[POSER À TOUS]

Les questions suivantes portent sur votre expérience relative aux déploiements.

32. Depuis janvier 2010, combien de fois avez-vous participé à une mission opérationnelle internationale?

- 01 Jamais
- 02 Une fois
- 03 Deux fois

- 04 Trois fois
- 05 Quatre fois ou plus

[SI Q32=01, PASSER À Q87-V : Recrutement pour des missions des Nations Unies]

33. Vous avez indiqué être allé en mission [INSÉRER LA RÉPONSE 02-05 DE LA Q32] depuis janvier 2010. À quelle(s) mission(s), parmi les suivantes, avez-vous participé ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- 01 Missions de maintien de la paix des Nations Unies
- 02 Missions de l'OTAN
- 03 Autres missions internationales (autres que l'OTAN ou les Nations Unies)

34. À combien de missions internationales avez-vous participé au cours de votre carrière? [GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 Une, 02, Deux, 03 Trois, 04 Quatre ou plus, 05 Je ne m'en souviens pas]

- a. [SI Q33=01] Mission de maintien de la paix des Nations Unies [MOWIP Q57]
- b. [SI Q33=02, 03] Mission de l'OTAN et/ou autres opérations internationales

35. [SI Q33=01] Au cours de votre carrière, combien de mois ont duré les **missions de maintien de la paix des Nations Unies auxquelles vous avez participé?** [MOWIP Q59]

- 01 1 à 3 mois
- 02 4 à 6 mois
- 03 7 à 12 mois
- 04 13 à 18 mois
- 05 19 à 24 mois
- 06 25 à 36 mois
- 07 37 à 48 mois
- 08 Plus de 48 mois
- 09 Je ne m'en souviens pas

36. [SI Q33=02, 03] Au cours de votre carrière, combien de mois ont duré les **missions de l'OTAN et/ou d'autres opérations internationales auxquelles vous avez participé?**

- 01 1 à 3 mois
- 02 4 à 6 mois
- 03 7 à 12 mois
- 04 13 à 18 mois
- 05 19 à 24 mois
- 06 25 à 36 mois
- 07 37 à 48 mois
- 08 Plus de 48 mois
- 09 Je ne m'en souviens pas

37. [SI Q33=01] À quelles missions de maintien de la paix des Nations Unies avez-vous participé? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q58]

- 01 MINUSMA (Mali)

- 02 MINUAD (opération SATURN)
- 03 MINUS (opération SAFARI)
- 04 MINUSTAH (Haïti, opération HALO)
- 05 MINUEE (opération ADDITION)
- 06 ATNUTO (Timor oriental, opération TOUCAN)
- 07 INTERFET (Timor oriental, opération TOUCAN)
- 08 MONUC (République démocratique du Congo, opération CROCODILE)
- 09 MINUSIL (opération REPTILE, Sierra Leone)
- 10 MINUK (Kosovo, opération KINETIC/opération QUADRANT)
- 11 MINURCA (République centrafricaine)
- 12 MINUBH (Bosnie-Herzégovine)
- 13 ONURC
- 14 MINUAR (Rwanda)
- 15 MINUHA (Haïti)
- 16 ONUSOM (Somalie)
- 17 FORPRONU (Croatie, opération HARMONY)
- 18 UNITAF
- 19 APRONUC (Cambodge, opération MARQUIS)
- 20 MINURSO (Sahara occidental, opération PYTHON)
- 21 GANUPT (Namibie, opération MATADOR)
- 22 FMO (Sinaï/Égypte, opération CALUMET)
- 23 FNUOD (Israël/Syrie, opération DANICA)
- 24 UNFICYP (Chypre, opération SNOWGOOSE)
- 88 Autre – précisez

38. Veuillez indiquer à quel âge a eu lieu votre premier déploiement dans le cadre :
[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = CASE DE TEXTE]
- a. [SI Q33=01] d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies : TEXTE [MOWIP Q61]
 - b. [SI Q33=02 OU 03] d'une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale : TEXTE
39. Veuillez indiquer le grade que vous déteniez pendant votre premier :
[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = CASE DE TEXTE]
- a. [SI Q33=01] déploiement dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies : TEXTE [MOWIP Q60]
 - b. [SI Q33=02 OU 03] déploiement dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'un déploiement international : TEXTE
40. Avez-vous déjà relevé d'une **commandante** durant...
[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 Oui, 02, Non, 03 Je ne m'en souviens pas]
- a. [SI Q33=01] une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q90-MODIFIÉE]
 - b. [SI Q33=02, 03] une mission de l'OTAN ou une autre mission internationale?
41. Avez-vous déjà relevé d'une **superviseure immédiate** durant...
[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 Oui, 02, Non, 03 Je ne me souviens pas]

- a. [SI Q33=01] une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q90-MODIFIÉE]
- b. [SI Q33=02, 03] une mission de l'OTAN ou une autre mission internationale?
42. Avez-vous suivi une formation préalable au déploiement dans l'un ou l'autre des domaines suivants **avant** l'un de vos déploiements internationaux? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP 49-MODIFIÉE]
- 01 Formation sur l'exploitation et les abus sexuels (EAS) liée aux déploiements
 - 02 Formation générale sur le genre
 - 03 Formation de leadership sur le genre
 - 04 Formation spécialisée sur le genre, par exemple une formation sur la violence conjugale
 - 05 Formation sur le harcèlement institutionnel
 - 06 Formation sur les inconduites sexuelles en milieu institutionnel
 - 07 Formation sur la diversité
 - 08 Aucune de ces formations
 - 09 Je ne m'en souviens pas
43. Aimerez-vous participer de nouveau à...
- [GRILLE; RANGÉES = A-D, COLONNES = 01 OUI, 02 NON, 03 Je ne sais pas, 04 Je préfère ne pas répondre]
- a. une mission de maintien de la paix des Nations Unies?
- b. une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale?

IV. PLUS RÉCENTE EXPÉRIENCE DE DÉPLOIEMENT

[POSER SI Q33=01, 02, 03 : LES PERSONNES AYANT UNE EXPÉRIENCE INTERNATIONALE]

[AFFICHER SI Q33=01 OU 02 OU 03] Veuillez répondre à la question suivante en fonction de votre plus récente [SI Q33=01 : **expérience de déploiement dans le cadre d'une mission des Nations Unies** OU SI Q33=02 : **expérience de déploiement dans le cadre d'une mission de l'OTAN** OU SI Q33=03 : **expérience de déploiement dans le cadre d'une mission internationale**].

MRD. [AFFICHER SI Q33=01 ET 02 OU 03] Veuillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre **plus récent déploiement international**. Serait-ce :

- 01 une mission de maintien de la paix des Nations Unies?
 - 02 une mission de l'OTAN ou une autre mission internationale?
44. Comment avez-vous été choisi(e) pour participer à cette mission? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q62-MODIFIÉE]
- 01 J'ai été choisi(e) par des supérieurs sans présenter ma candidature
 - 02 J'ai présenté moi-même ma candidature
 - 03 Je faisais partie d'un bataillon existant
 - 04 Je me suis joint(e) à un nouveau bataillon pour partir en mission
 - 05 Je me suis joint(e) à un nouveau bataillon mis sur pied pour le déploiement

- 06 J'ai été nommé(e) par des fonctionnaires (affectation)
- 07 J'ai servi à titre de consultant(e) indépendant(e)/dans le cadre d'une affectation
- 88 Autre (veuillez préciser)
- 09 Je ne m'en souviens pas

45. Combien de temps environ avez-vous dû attendre entre le moment où vous avez été informé(e) que vous participeriez à la mission et la date où vous êtes parti(e) en mission? [MOWIP Q63]

- 01 Moins d'une semaine
- 02 Moins d'un mois
- 03 Entre 1 et 3 mois
- 04 Entre 4 et 6 mois
- 05 Entre 7 mois et un an
- 06 Plus d'une année
- 07 Je ne m'en souviens pas
- 88 Autre (veuillez préciser)

46. Avez-vous suivi une formation préalable au déploiement avant de partir pour cette mission? [MOWIP Q64]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas
- 04 Sans objet

47. [SI Q46=01] Qui a offert la formation préalable au déploiement? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q65]

- 01 Centre de formation [SI MRD=01 : ajouter « sur les opérations de maintien de la paix »] au Canada
- 02 Centre de formation [SI MRD=01 : ajouter « sur les opérations de maintien de la paix »] à l'extérieur du Canada
- 03 FAC
- 04 [NE PAS AFFICHER SI MRD=02] Des représentants des Nations Unies dans mon propre pays
- 05 [NE PAS AFFICHER SI MRD=02] Des représentants des Nations Unies lorsque nous sommes arrivés sur les lieux de l'opération de paix des Nations Unies
- 88 Autre (veuillez préciser)
- 07 Je ne sais pas

48. Jugiez-vous que la formation préalable au déploiement vous avait permis de développer les compétences nécessaires pour cette mission? [MOWIP Q73]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas

49. Avez-vous reçu de la formation dans l'un ou l'autre des domaines suivants **durant** cette mission? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP 50]

- 01 Formation sur l'exploitation et les abus sexuels (EAS) liée aux déploiements

- 02 Formation générale sur le genre
- 03 Formation de leadership sur le genre
- 04 Formation spécialisée sur le genre, par exemple une formation sur la violence conjugale
- 05 Formation sur le harcèlement institutionnel
- 06 Formation sur les inconduites sexuelles en milieu institutionnel
- 07 Formation sur la diversité
- 08 Aucune de ces formations
- 09 Je ne m'en souviens pas

50. Avez-vous participé à un groupe de réseautage/programme de mentorat pendant cette mission? [MOWIP Q91-MODIFIÉE]

- 01 Oui, un groupe pour les femmes
- 02 Oui, un groupe pour les hommes
- 03 Oui, un groupe pour les femmes et les hommes
- 04 Non
- 05 Sans objet

51. Aux fins de ce déploiement, aviez-vous un uniforme de la bonne taille (p. ex., qui ne nuisait pas à votre rendement)? [MOWIP Q74]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Sans objet

52. Pendant ce déploiement...

[GRILLE; RANGÉES = A-D, COLONNES = 01 OUI, 02 NON, 03 PARFOIS, 04 JE NE M'EN SOUVIENS PAS]

- a. Pouvez-vous quitter la base/le complexe militaire à n'importe quel moment? [MOWIP Q98]
- b. Avez-vous besoin de vous faire escorter pour quitter la base/le complexe militaire? [MOWIP Q99]
- c. Avez-vous accès à un véhicule à n'importe quel moment? [MOWIP Q100]

53. Pendant que vous faisiez partie de cette mission, avez-vous participé à l'une ou l'autre des activités suivantes **en plus** de vos tâches régulières? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q101-MODIFIÉE]

- 01 Cuisine
- 02 Nettoyage
- 03 Conduite automobile
- 04 Traduction
- 05 Rayonnement dans la communauté
- 06 Prestation de soins de santé
- 07 Enseignement
- 08 Garde d'enfants
- 09 Mentorat
- 10 Sans objet — je n'ai pas participé à d'autres activités
- 88 Autre (veuillez préciser)

54. [SI Q53=09] À qui avez-vous offert du mentorat (outre les personnes qui relevaient de vous)? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- 01 Une femme/des femmes dans les FAC
- 02 Un homme/des hommes dans les FAC
- 03 Une femme/des femmes dans une autre force militaire
- 04 Un homme/des hommes dans une autre force militaire
- 05 Une autre personne (veuillez préciser)

55. Veuillez indiquer l'équipement que vous avez reçu pour ce déploiement. Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q76]

- 01 Des munitions
- 02 Un brassard
- 03 Un béret
- 04 Une veste pare-balles
- 05 Une casquette
- 06 Un foulard de tête
- 07 Un casque
- 08 Une radio
- 09 Un manuel des Nations Unies
- 10 Un foulard des Nations Unies
- 11 Une arme
- 12 Je ne m'en souviens pas
- 88 Autre (veuillez préciser)

56. Quel type d'équipement, s'il y a lieu, vous était nécessaire, mais n'a pas été fourni pour cette mission? [MOWIP Q77]

- 01 TEXTE
- 02 Je ne m'en souviens pas
- 03 Sans objet; j'ai reçu tout ce dont j'avais besoin.

57. Quel type de toilettes étaient disponibles à votre lieu de travail pendant votre plus récent déploiement international? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q78-MODIFIÉE]

- 01 Toilettes pour femmes seulement
- 02 Toilettes pour hommes seulement
- 03 Toilettes pour hommes seulement et toilettes pour femmes seulement
- 04 Toilettes unisexes/non genrées
- 05 Aucune
- 06 Je ne m'en souviens pas

58. [PASSER SI Q57=05] Aviez-vous accès à la toilette de votre choix à votre lieu de travail pendant votre plus récent déploiement international? [MOWIP Q79-MODIFIÉE]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne m'en souviens pas

59. Parmi les options suivantes, laquelle décrit le mieux les dortoirs qui étaient disponibles lors de votre plus récent déploiement international? [MOWIP Q80]

- 01 Dortoirs pour les personnes de même sexe seulement
- 02 Dortoirs unisexes seulement
- 03 Dortoirs pour les personnes de même sexe et unisexes
- 04 Vous avez choisi votre propre logement (p. ex., loué un appartement)
- 88 Autre (veuillez préciser)
- 06 Aucun
- 07 Je ne m'en souviens pas

60. Pouviez-vous verrouiller la porte de votre dortoir pendant votre plus récent déploiement international? [MOWIP Q82]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne m'en souviens pas

61. Au cours de cette mission, aviez-vous accès :

[GRILLE; RANGÉES = A-F, COLONNES = 01 OUI, 02 NON, 03 JE NE M'EN SOUVIENS PAS, 04 SANS OBJET]

- a. à des soins de santé généraux [MOWIP Q83]
- b. à des soins pour la santé mentale [MOWIP Q84]
- c. à des soins de santé génésiques, p. ex., des services de gynécologie, d'obstétrique, de traitement des infections transmises sexuellement et de dysfonction érectile [MOWIP Q86]
- d. à des contraceptifs, p. ex., des préservatifs, la pilule contraceptive, des timbres contraceptifs [MOWIP Q87]
- e. [POSER SI Q2=02] à une femme médecin [MOWIP Q88]
- f. [POSER SI Q2=02] à des produits sanitaires pour les règles [MOWIP Q85]

62. Parmi les éléments suivants, lesquels, s'il y a lieu, avez-vous trouvé inadéquats au cours de ce déploiement? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q81, 89]

- 01 Toilettes
- 02 Lieux pour dormir
- 03 Locaux pour les bureaux
- 04 Lieux pour manger
- 05 Lieux récréatifs
- 06 Uniformes
- 07 Équipement
- 08 Soins de santé généraux
- 09 Soins pour la santé mentale
- 10 Produits sanitaires
- 11 Soins de santé génésiques
- 12 Contraceptifs
- 13 Rien – il n'y avait pas d'équipement, d'installations ou de services inadéquats
- 14 Je ne sais pas

63. À quelle fréquence avez-vous interagi avec des membres de la population locale au cours de ce déploiement? [Par exemple, des civils, des policiers et du personnel militaire à l'échelle locale; on ne parle pas ici des employés civils de la mission.] [MOWIP Q92-03 MODIFIÉE]

- 01 Chaque jour
- 02 Une fois par semaine
- 03 Une fois toutes les quelques semaines
- 04 Une fois par mois
- 05 Une fois tous les quelques mois
- 06 Une fois au cours du déploiement
- 07 Jamais
- 08 Je ne m'en souviens pas

64. [SI Q63 ≠ 07] De quelles façons avez-vous interagi avec des membres de la population locale au cours de ce déploiement? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q93]

- 01 J'ai formé et/ou surveillé des forces de sécurité locales
- 02 J'ai pris part à du travail communautaire
- 03 J'ai fourni des services à la communauté (p. ex., clinique médicale, construction de routes, etc.)
- 04 J'ai surveillé des activités locales pour des signalements d'incident
- 05 J'ai participé à des patrouilles
- 06 J'ai pris part à des activités de protection civile (p. ex., camps de réfugiés, etc.)
- 07 J'ai participé à des événements locaux (p. ex., je suis allé(e) à l'église/la mosquée locale)
- 08 J'ai fait du bénévolat dans mes temps libres pour aider la communauté
- 09 J'ai passé du temps avec des membres de la population locale dans le cadre de sorties sociales (p. ex., bars, clubs de nuit, etc.)
- 88 Autre [veuillez décrire]
- 11 Je ne m'en souviens pas

65. À quelle fréquence avez-vous fait des sorties sociales avec vos collègues (nationaux et internationaux) au cours de ce déploiement? Cela comprend à l'intérieur et à l'extérieur du campement. [MOWIP Q94-03 MODIFIÉE]

- 01 Chaque jour
- 02 Une fois par semaine
- 03 Une fois toutes les quelques semaines
- 04 Une fois par mois
- 05 Une fois tous les quelques mois
- 06 Une fois au cours du déploiement
- 07 Jamais
- 08 Je ne m'en souviens pas

66. Avez-vous été en mesure d'utiliser votre indemnité de retour au domicile (IRD) pendant votre plus récent déploiement?

- 01 Oui
- 02 Non

67. Pendant ce déploiement, à quelle fréquence, s'il y a lieu, avez-vous participé à des activités opérationnelles, notamment des interventions dans des situations potentiellement violentes, p. ex., des situations qui pouvaient présenter un danger pour vous? [MOWIP Q95-MODIFIÉE]

- 01 Chaque jour
- 02 Une fois par semaine
- 03 Une fois toutes les quelques semaines
- 04 Une fois par mois
- 05 Une fois tous les quelques mois
- 06 Une fois au cours du déploiement
- 07 Jamais
- 08 Je ne m'en souviens pas

68. S'il y a lieu, qui a facilité votre réintégration au Canada après ce déploiement? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q114]

- 01 Personne
- 02 [NE PAS AFFICHER L'OPTION S'IL S'AGIT D'UNE MISSION DE L'OTAN OU D'UNE AUTRE MISSION INTERNATIONALE] Les Nations Unies
- 03 Services officiels d'un programme/de ressources/de soutien dans les forces militaires
- 04 Superviseur(e)
- 05 Amis
- 06 Famille
- 07 Collègues
- 08 Mentor
- 88 Autre, veuillez préciser :

69. À votre retour, qui a reconnu, s'il y a lieu, votre participation à cette mission? La reconnaissance peut comprendre la publication de votre nom dans un journal, des voisins qui ont organisé une fête en votre honneur ou une autre forme de reconnaissance officielle. Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q115]

- 01 J'ai obtenu une reconnaissance des forces militaires/FAC
- 02 Médias
- 03 Voisins/communauté/ville ou village natal
- 04 Organisation communautaire
- 05 Gouvernement
- 06 Famille
- 07 Je n'ai pas obtenu de reconnaissance
- 88 Autre, veuillez préciser : _____

70. À votre retour de votre plus récente mission, avez-vous repris le même emploi que vous occupiez avant votre déploiement? [MOWIP Q116]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je préfère ne pas répondre

71. Tout compte fait, dans quelle mesure étiez-vous préparé(e), selon vous, pour cette mission? [MOWIP Q97]

- 01 Pas préparé(e) du tout
- 02 Un peu préparé(e)
- 03 Assez bien préparé(e)
- 04 Très bien préparé(e)

72. Est-ce que votre rôle dans cette mission correspondait aux compétences et habiletés que vous possédez et qui pouvaient être mises à contribution? [MOWIP Q96]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas

73. Étiez-vous en mesure de contribuer à la pleine mesure de vos capacités au cours de cette mission?

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas

V. EXPÉRIENCE DE DÉPLOIEMENT EN GÉNÉRAL

[POSER SI Q33=01, 02, 03 : PERSONNES AYANT UNE EXPÉRIENCE INTERNATIONALE]

Veillez penser à tous vos déploiements internationaux lorsque vous répondez aux prochaines questions.

74. Avez-vous déjà agi à titre de point central ou de conseiller(ère) pour les questions de genre au cours d'une mission? [MOWIP Q102]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas

75. En pensant à vos déploiements internationaux, dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants :

[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 FORTEMENT D'ACCORD, 02 D'ACCORD, 03 NI D'ACCORD NI EN DÉSACCORD, 04 EN DÉSACCORD, 05 FORTEMENT EN DÉSACCORD, 06 JE NE M'EN SOUVIENS PAS, 07 SANS OBJET]

- a. Je ne me sentais pas en sécurité pendant au moins un de mes déploiements dans le cadre d'une opération de paix. [MOWIP Q103]
- b. J'ai aidé à améliorer la paix et la sécurité dans le pays d'accueil des opérations de paix auxquelles j'ai participé. [MOWIP Q105]
- c. Je ne me sentais pas en sécurité pendant au moins un de mes déploiements dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale.

76. [SI Q75 A = 01,02] Vous avez mentionné que vous ne vous êtes pas senti(e) en sécurité pendant au moins un de vos déploiements dans le cadre d'une opération de paix. De quelle opération de paix s'agit-il? [MOWIP Q104]

- 01 TEXTE
- 02 Je ne m'en souviens pas
- 03 Je préfère ne pas répondre

77. À quels problèmes, s'il y a lieu, avez-vous été confronté(e) pendant votre déploiement? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q106]

- 01 Un accident de voiture
- 02 Des problèmes de santé
- 03 Un inconfort en exerçant mes fonctions à titre de soldat de la paix des Nations Unies
- 04 Des problèmes avec des membres de la population locale
- 05 Des problèmes avec la rémunération
- 06 Le mal du pays
- 07 Des problèmes avec l'hébergement/l'hygiène
- 08 Des problèmes avec des soldats de la paix d'autres pays
- 09 Des problèmes de sécurité en raison de la violence dans le pays
- 10 J'ai été victime d'un crime
- 11 Des problèmes relationnels avec une personne du pays
- 12 Des problèmes relationnels avec une personne de la mission
- 13 Des problèmes avec la nourriture
- 14 Aucun
- 88 Autre, veuillez préciser :

78. Pendant vos déploiements, est-ce que l'un ou l'autre des groupes suivants n'a pas toujours été traité avec respect? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q112]

- 01 Superviseurs
- 02 Leadership de la mission (p. ex., commandant de la Force, représentants spéciaux du Secrétaire général de l'ONU [RSSG], commissaire de police)
- 03 Employés civils de la mission
- 04 Personnel national au niveau local
- 05 Civils de la communauté
- 06 Employés subalternes
- 07 Employés de niveaux supérieurs
- 08 Femmes
- 09 Personnes issues de minorités ethniques/raciales
- 10 Hommes
- 11 Personnes issues de pays développés (pays en Europe ou en Amérique du Nord)
- 12 Personnes issues de pays en développement (pays en Asie, en Amérique du Sud ou en Afrique)
- 13 Personnes issues de la majorité ethnique/raciale
- 14 Personnes handicapées
- 15 Tout le monde était traité avec respect
- 16 Je ne sais pas

- 17 Je préfère ne pas répondre
- 88 Autre, veuillez préciser :

79. Pendant votre déploiement, avez-vous été témoin d'un(e) collègue qui faisait des blagues concernant l'un ou l'autre des sujets suivants? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q108]

- 01 Femmes (genre/sexe)
- 02 Hommes (genre/sexe)
- 03 Origine nationale ou ethnique
- 04 Race
- 05 Couleur
- 06 Religion
- 07 Âge
- 08 État civil
- 09 Situation familiale
- 10 Déficience mentale ou handicap physique
- 11 Apparence physique
- 12 Classe socioéconomique
- 13 Orientation sexuelle
- 14 Non, je n'ai pas été témoin d'un(e) collègue qui faisait des blagues à ces sujets
- 88 Autre, veuillez préciser :

80. [POSER SI Q79 ≠ 14] Vous avez indiqué que vous aviez été témoin, pendant votre déploiement, d'un(e) collègue qui faisait des blagues. Laquelle ou lesquelles de ces blagues, s'il y a lieu, vous visaient personnellement? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- 01 INSÉRER LES ÉLÉMENTS DE LA Q79
- 02 Aucun de ces sujets
- 03 Je préfère ne pas répondre

81. Pendant un déploiement, laquelle ou lesquelles des situations suivantes avez-vous vues ou subies, le cas échéant? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q109]

[GRILLE; RANGÉES = A-F, COLONNES = 01 VU, 02 SUBI, 03 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. Des textos ou des messages non désirés de collègues
- b. Des photos d'une personne publiées sur Internet par des collègues alors que la personne en question ne voulait pas qu'elles soient publiées
- c. Un(e) collègue qui appelle une personne par un autre terme que son nom ou son titre (p. ex., chéri, bébé, fille, gars, etc.).
- d. Un(e) collègue qui reproche à un(e) collègue de ne pas remplir ses obligations familiales (p. ex., être un mauvais parent ou conjoint, travailler trop tard ou trop, etc.)
- e. Des collègues qui visitent des bordels lorsqu'ils ne travaillent pas
- f. Aucune de ces situations

82. Pendant un déploiement, avez-vous déjà été témoin ou fait l'expérience d'une situation où un(e) collègue a été favorisé(e) en raison de l'un ou l'autre des facteurs suivants? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q109]

- 01 Amitié

- 02 Origine géographique
- 03 Intérêt commun à l'extérieur du travail
- 04 Origine ethnique/race
- 05 Religion
- 06 Nationalité
- 07 Homme/femme
- 08 Relations familiales
- 09 Je n'ai jamais fait l'expérience/été témoin de l'une ou l'autre de ces situations
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 99 Je préfère ne pas répondre

83. Pendant un déploiement, avez-vous été critiqué(e) par un(e) collègue pour l'une ou l'autre des raisons suivantes? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q111]

- 01 Parce que vous étiez trop émotif(ve)
- 02 Parce que vous étiez trop agressif(ve)
- 03 À cause des vêtements que vous portiez
- 04 À cause de votre façon de vous exprimer
- 05 À cause de votre niveau de connaissances sur un certain enjeu ou sujet
- 06 Je n'ai fait l'expérience de l'une ou l'autre de ces situations
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 99 Je préfère ne pas répondre

84. Si vous pensez à tous vos déploiements internationaux, peu importe le type, combien de fois votre mission a-t-elle été prolongée? [MOWIP Q117]

- 01 Aucune
- 02 Une seule
- 03 Deux
- 04 Trois ou plus
- 05 Je ne m'en souviens pas
- 06 Je préfère ne pas répondre

85. A-t-on déjà refusé une de vos demandes pour demeurer dans une mission ou renouveler votre contrat? [MOWIP Q118]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Sans objet

86. [SI Q85=01] Quelle raison vous a-t-on donné pour justifier le refus de votre demande de prolongation? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q119]

- 01 Le Canada a des règles fermes concernant les prolongations
- 02 J'ai été déployé(e) pour une période précise avec mon unité
- 03 Mauvais antécédents disciplinaires
- 04 Mauvais rendement
- 05 Corruption des Nations Unies
- 06 De fausses rumeurs à mon sujet
- 07 Parce que je suis une femme

- 08 Parce que je suis un homme
- 09 À cause de la discrimination
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 99 Je ne sais pas

VI. RECRUTEMENT POUR DES MISSIONS DES NATIONS UNIES

[TOUS]

87. L'une ou l'autre des personnes suivantes vous a-t-elle déjà parlé de possibilités de présenter votre candidature pour participer à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q141]

[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 OUI, 02 NON, 03 Je ne sais pas]

- a. Un observateur militaire
- b. Un membre du personnel

88. Veuillez identifier tous les moyens qui servent à afficher, à l'intention des observateurs militaires et des officiers d'état-major, les possibilités de déploiement pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies. Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q142]

[GRILLE; RANGÉES = A-N, COLONNES = OBSERVATEURS MILITAIRES, MEMBRES DU PERSONNEL]

- a. Courriel envoyé à tous les employés de l'organisation
- b. Bulletin d'information de l'organisation
- c. Télévision
- d. Radio
- e. Site d'annonces d'emploi à l'interne
- f. Bouche-à-oreille
- g. Par l'intermédiaire d'associations professionnelles officielles
- h. Par l'intermédiaire d'établissements de formation
- i. Par l'entremise de mentorats informels
- j. Par l'entremise de supérieurs immédiats
- k. Médias sociaux
- l. Je ne sais pas
- m. Aucun de ces moyens
- n. Autre, veuillez préciser :

89. À votre connaissance, existe-t-il une procédure normalisée relative au recrutement des personnes suivantes pour des missions de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q144]

[GRILLE; RANGÉES = A-B, COLONNES = 01 OUI, 02 NON, 03 Je ne sais pas]

- a. Observateurs militaires
- b. Officiers d'état-major

90. Selon vous, dans quelle mesure le processus de recrutement pour les missions de maintien de la paix des Nations Unies est-il juste dans les FAC? [MOWIP Q146]

- 01 Très juste
- 02 Juste
- 03 Ni juste ni injuste
- 04 Injuste
- 05 Très injuste
- 06 Je ne sais pas
- 07 Je préfère ne pas répondre

91. Vous êtes-vous déjà porté(e) volontaire pour participer à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q122]

- 01 Oui, je me suis porté(e) volontaire
- 02 Non, je ne me suis pas porté(e) volontaire
- 03 Je ne me suis pas porté(e) volontaire, mais je suis allé(e) en mission
- 04 Je préfère ne pas répondre

92. Avez-vous déjà échangé une faveur pour essayer de participer à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q143]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas
- 04 Je préfère ne pas répondre
- 05 Sans objet

93. [SI Q91=02] Pourquoi ne vous êtes-vous pas porté(e) volontaire pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q123]

- 01 Enjeux familiaux
- 02 Je n'ai pas les bonnes compétences
- 03 Je n'ai pas le bon grade
- 04 Les opérations de paix sont trop dangereuses
- 05 Les opérations de paix ne m'aident pas à faire progresser ma carrière
- 06 J'ai entendu parler d'une mauvaise expérience lors d'une opération de paix
- 07 Je ne détenais pas suffisamment d'information sur le déploiement pour une opération de paix
- 08 Je n'étais pas au courant de la possibilité
- 09 Le maintien de la paix ne m'intéressait pas
- 10 Le déploiement n'est pas volontaire dans mon pays
- 11 Je ne sais pas
- 12 Je préfère ne pas répondre
- 88 Autre, veuillez préciser :

94. [SI Q91=01] Parmi les options suivantes, laquelle décrit le mieux votre expérience de la soumission de votre candidature? [MOWIP Q124]

- 01 J'ai volontairement soumis ma candidature, qui a été retenue
- 02 J'ai volontairement soumis ma candidature, qui n'a pas été retenue
- 03 Je préfère ne pas répondre
- 04 Autre, veuillez préciser :

95. [SI Q94=02] Selon vous, pourquoi croyez-vous que votre candidature n'a pas été retenue pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q125]

- 01 Je ne possédais pas les compétences exigées pour le déploiement
- 02 Je ne possédais pas la forme physique exigée pour le déploiement
- 03 Mes supérieurs ont choisi une personne qu'ils connaissaient personnellement
- 04 Mes supérieurs ont choisi une personne à qui ils devaient une faveur
- 05 Je n'avais pas le bon grade
- 06 Je ne répondais pas au critère de l'âge
- 07 Parce que je suis un homme
- 08 Parce que je suis une femme
- 09 Mes supérieurs croyaient que le lieu de la mission était trop dangereux pour moi
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 11 Je ne sais pas

96. [SI Q91=01] Pourquoi avez-vous décidé de vous porter volontaire pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q126]

- 01 Pour faire progresser ma carrière
- 02 Pour l'aventure
- 03 Mon(ma) collègue/d'autres personnes avaient eu une bonne expérience
- 04 Pour aider des gens
- 05 Pour l'argent
- 06 Pour voyager
- 07 Pour développer de nouvelles compétences
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 09 Je ne sais pas

97. [SI PLUS D'UNE RÉPONSE EST FOURNIE À LA Q96] Quelle raison était le facteur **le plus** important dans votre décision de vous porter volontaire pour une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q127]

[PRÉSENTER LES CHOIX DE RÉPONSE DE LA Q96]

- 01 Pour faire progresser ma carrière
- 02 Pour l'aventure
- 03 Mon(ma) collègue/d'autres personnes avaient eu une bonne expérience
- 04 Pour aider des gens
- 05 Pour l'argent
- 06 Pour voyager
- 07 Pour développer de nouvelles compétences

98. Selon vous, pourquoi vos collègues déployés dans le cadre de missions de maintien de la paix des Nations Unies ont-ils été choisis? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q128]

- 01 Ils avaient les bonnes compétences
- 02 Ils avaient le bon grade

- 03 Ils connaissaient les bonnes personnes
- 04 Parce qu'ils étaient des hommes
- 05 Parce qu'elles étaient des femmes
- 06 Ils étaient célibataires
- 07 Ils n'avaient pas d'obligations familiales
- 08 Ils voulaient voyager/vivre l'aventure
- 09 Ils manifestaient beaucoup d'intérêt pour un déploiement
- 10 Ils faisaient partie d'une unité ou d'un bataillon qui a été déployé
- 11 Je ne connais personne qui ait été choisi pour participer à une mission de maintien de la paix des Nations Unies
- 12 Ils avaient besoin d'un déploiement pour augmenter leurs chances d'obtenir une promotion
- 13 Je ne sais pas
- 88 Autre, veuillez préciser :

VII. INTÉRÊT À L'ÉGARD DE FUTURS DÉPLOIEMENTS DANS LE CADRE DE MISSIONS DES NATIONS UNIES

[TOUS]

99. Désirez-vous participer plus tard à une mission de maintien de la paix des Nations Unies?

[MOWIP Q120]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas
- 04 Sans objet

100. [SI Q99=02,03] Pourquoi ne voulez-vous pas participer plus tard à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- 01 Le maintien de la paix ne m'intéresse pas
- 02 Les FAC ne peuvent pas faire une différence dans les missions de maintien de la paix
- 03 Je ne peux pas faire une différence dans les missions de maintien de la paix
- 04 Ces missions ne sont pas assez importantes pour les FAC
- 05 Ces missions ne présentent pas un défi assez important
- 06 Les personnes qui ont été déployées ont été déçues de leur expérience
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 99 Je ne sais pas

101. Désirez-vous participer plus tard à une mission de l'OTAN ou d'une autre mission internationale?

- 01 Oui
- 02 Non
- 99 Je ne sais pas
- 98 Sans objet

102. Avez-vous déjà entendu parler d'hommes qui se plaignaient de leur expérience dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q206]
- 01 Oui
 - 02 Non
 - 03 Je ne sais pas
103. [SI Q102=01] Est-ce que ces histoires ont influencé/influencent votre décision de participer ou de participer de nouveau à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q207]
- 01 Oui
 - 02 Non
 - 03 Je ne sais pas
 - 04 Je préfère ne pas répondre
 - 05 Sans objet
104. Avez-vous déjà entendu parler de femmes qui se plaignaient de leur expérience dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q208]
- 01 Oui
 - 02 Non
 - 03 Je ne sais pas
105. [SI Q104=01] Est-ce que ces histoires ont influencé/influencent votre décision d'être déployé(e) ou déployé(e) de nouveau dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q209]
- 01 Oui
 - 02 Non
 - 03 Je ne sais pas
 - 04 Je préfère ne pas répondre
 - 05 Sans objet
106. Comment, s'il y a lieu, la pandémie de COVID-19 a-t-elle eu une incidence sur votre intérêt pour un déploiement au cours des deux prochaines années dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies?
- 01 Elle a accru mon intérêt pour un déploiement dans le cadre d'une mission des Nations Unies
 - 02 Elle a diminué mon intérêt pour un déploiement dans le cadre d'une mission des Nations Unies
 - 03 Elle n'a pas eu d'incidence sur mon intérêt pour un futur déploiement dans le cadre d'une mission des Nations Unies
 - 04 Je ne suis pas certain(e)
107. Comment, s'il y a lieu, la pandémie de COVID-19 a-t-elle eu une incidence sur votre intérêt pour un déploiement au cours des deux prochaines années dans le cadre d'une mission de l'OTAN ou d'une mission internationale?

- 01 Elle a accru mon intérêt pour un déploiement
- 02 Elle a diminué mon intérêt pour un déploiement
- 03 Elle n'a pas eu d'incidence sur mon intérêt pour un déploiement
- 04 Je ne suis pas certain(e)

108. En pensant aux futurs déploiements, veuillez choisir les deux missions de maintien de la paix des Nations Unies auxquelles vous aimeriez le plus participer? [MOWIP Q218]

- 01 Haïti
- 02 République démocratique du Congo
- 03 Chypre
- 04 Sahara occidental
- 05 Mali
- 06 République centrafricaine
- 07 Darfour
- 08 Plateau du Golan
- 09 Liban
- 10 Soudan du Sud
- 11 Kosovo
- 12 Frontière de l'Inde et du Pakistan
- 13 Moyen-Orient
- 14 Ukraine
- 15 Afghanistan
- 16 Iraq
- 17 Bosnie
- 18 Somalie
- 19 Burundi
- 20 Moldova
- 21 Albanie
- 22 Serbie
- 23 Macédoine
- 24 Monténégro
- 25 Je ne sais pas
- 26 Le lieu m'importe peu; je suis intéressé(e) par toutes les missions
- 27 Sans objet; je n'ai pas d'intérêt à l'égard de futurs déploiements

109. [SI Q108 ≠ 25, 26 ou 27] Pourquoi avez-vous choisi ces deux missions? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q219]

- 01 J'ai un intérêt particulier pour la ou les culture(s)
- 02 C'est là où les FAC peuvent faire une différence
- 03 C'est là où je peux faire une différence
- 04 C'est une opération importante pour les FAC
- 05 Les conditions de vie sont bonnes
- 06 Il s'agit d'une mission relativement sécuritaire
- 07 Je veux faire partir d'une mission stimulante
- 08 Pour la proximité/l'accès au lieu de voyage désiré dans le cadre de l'aide de retour au domicile en congé
- 09 Je parle la langue de la région

- 10 Les personnes qui ont été déployées disent qu'il s'agit d'une bonne expérience
- 88 Autre, veuillez préciser :

110. Dans quelle mesure, s'il y a lieu, avez-vous peur du jugement de votre famille si vous participez à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q187-ÉCHELLE MODIFIÉE]

- 01 Très peur
- 02 Assez peur
- 03 Ni l'un ni l'autre
- 04 Pas très peur
- 05 Pas peur du tout
- 06 Je ne sais pas
- 07 Je préfère ne pas répondre
- 08 Sans objet

111. Selon vous, quels sont les défis, s'il y a lieu, auxquels les **hommes** sont confrontés lorsqu'ils participent à des missions de maintien de la paix? [MOWIP Q34/Q35]

- 01 CASE DE TEXTE
- 02 Aucun défi

112. Selon vous, quels sont les défis, s'il y a lieu, auxquels les **femmes** sont confrontées lorsqu'elles participent à des missions de maintien de la paix? [MOWIP Q36/37]

- 01 CASE DE TEXTE
- 02 Aucun défi

VIII. OPINIONS SUR L'APTITUDE À PARTICIPER À DES MISSIONS DES NATIONS UNIES

Les prochaines questions portent sur les procédures, les politiques et l'admissibilité relatives à la participation à des missions de maintien de la paix des Nations Unies. Veuillez répondre à ces questions du mieux que vous pouvez, que vous ayez ou non été participé à une mission de maintien de la paix des Nations Unies. Si vous ne connaissez pas la réponse, répondez ce que vous croyez être la bonne réponse ou choisissez l'option « Je ne sais pas ».

[POSER À TOUT LE MONDE]

113. Parmi les éléments suivants, lesquels, s'il y a lieu, sont nécessaires pour participer à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q152, 153]

[GRILLE; RANGÉES = 01-88, COLONNES = OBSERVATEURS MILITAIRES, MEMBRES DU PERSONNEL]

- 01 Examen de conduite
- 02 Test d'aptitude physique
- 03 Examen écrit
- 04 Évaluation d'anglais
- 05 Évaluation de français
- 06 Examen médical

- 07 Nombre précis d'années de service
- 08 Un certain grade
- 09 Un certain âge
- 10 Examen d'informatique
- 11 Évaluation tactique/sur les petites armes
- 12 Test de personnalité/de tempérament
- 13 Dossier disciplinaire
- 14 Non marié(e)/sans enfant
- 15 Permission du superviseur
- 16 Évaluation de sensibilité aux questions de genre
- 17 Aptitudes interpersonnelles/de communication/d'écoute
- 18 Compétences en matière de résolution de conflits/de négociation
- 19 Aucun
- 20 Le pays ne déploie pas des observateurs militaires/UNPOL
- 21 Je ne sais pas
- 88 Autre, veuillez préciser :

114. À partir de la liste suivante de compétences/de qualités/de capacités, veuillez identifier les trois **plus** importantes pour le succès d'une mission de maintien de la paix? [MOWIP Q159]

- 01 Capacité de travailler avec des femmes de la communauté
- 02 Capacité de travailler avec des hommes de la communauté
- 03 Aptitudes interpersonnelles/de communication/d'écoute
- 04 Compétences en matière de résolution de conflits/de négociation
- 05 Capacité de travailler avec du personnel d'autres pays
- 06 Aptitudes tactiques/de combat
- 07 Compétences informatiques
- 08 Capacité de conduire une auto ayant une transmission manuelle
- 09 Capacité de parler la langue du pays hôte
- 10 Capacité de parler anglais
- 11 Capacité de parler français
- 12 Forme physique
- 13 Condition médicale
- 14 Expérience au sein des forces armées/de la police/de la gendarmerie
- 15 Grade minimal
- 16 Âge approprié
- 17 Personnalité/tempérament approprié
- 18 Dossier disciplinaire sans taches
- 19 Aucune obligation familiale à la maison
- 20 Avoir la permission du superviseur
- 21 Sensibilité aux questions de genre
- 22 Je ne sais pas
- 88 Autre :

115. Quel impact, s'il y a lieu, [SI Q33=01 le déploiement à une mission de maintien de la paix des Nations Unies a-t-il eu sur votre avancement professionnel / SI Q33=02, 03 croyez-vous qu'un déploiement à une mission de maintien de la paix des Nations Unies *aurait* sur votre avancement professionnel]? [MOWIP Q163-MODIFIÉE]

- 01 Aucun impact
- 02 Un impact mineur
- 03 Un impact modéré
- 04 Un impact majeur
- 05 Je ne sais pas

116. Quels avantages, s'il y a lieu, croyez-vous que [SI Q33=01 vous avez eus / SI Q33=02, 03 vous auriez] en participant à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q164]

- 01 Salaire plus avantageux
- 02 Avancement professionnel
- 03 Accès à un grade supérieur
- 04 Nouvelles compétences
- 05 Nouveaux amis/réseaux sociaux
- 06 Je préfère ne pas répondre
- 07 Je ne sais pas
- 88 Autre, veuillez préciser : _____

117. Quels problèmes, s'il y a lieu, [SI Q33=01 avez-vous eus / SI Q33=02, 03 croyez-vous que vous auriez] à votre retour d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q165]

- 01 Problèmes dans ma relation amoureuse
- 02 Problèmes avec mon(ma) conjoint(e)
- 03 Problèmes avec des membres de la famille
- 04 Problèmes avec mes enfants
- 05 Problèmes avec des amis
- 06 Problèmes financiers
- 07 Infidélité
- 08 Divorce/séparation
- 09 Rétrogradation
- 10 Perte de temps en mission
- 11 Développement d'une aversion pour mes collègues au pays
- 12 Problèmes de santé mentale
- 13 Problèmes de santé physique
- 14 Ennui
- 15 Stigmatisation sociale
- 16 Impossibilité de profiter d'occasions d'avancement professionnel
- 17 Rumeurs à mon sujet propagées par d'autres personnes
- 18 Problèmes à repartir en mission
- 19 Aucun problème
- 20 Je préfère ne pas répondre
- 21 Je ne sais pas
- 88 Autre, veuillez préciser : _____

118. À votre avis :

[GRILLE; RANGÉES = A-E/ALTERNER L'ORDRE DES QUESTIONS, COLONNES =01 CHIFFRES-OUVERT, 02 JE NE SAIS PAS]

- a. Quel est le grade idéal pour un premier déploiement à une mission de maintien de la paix des Nations Unies? [MOWIP Q177]
- b. Quel est l'âge idéal pour un premier déploiement à une opération de paix des Nations Unies? [MOWIP Q176]
- c. Quelle devrait être la durée des déploiements dans le cadre des opérations de paix des Nations Unies? [MOWIP Q178]
- d. Quel âge minimal devrait avoir un enfant lorsque son père ou son tuteur participe à une opération de paix des Nations Unies? [MOWIP Q186]
- e. Quel âge minimal devrait avoir un enfant lorsque sa mère ou sa tutrice participe à une opération de paix des Nations Unies? [MOWIP Q192]

119. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

[GRILLE; RANGÉES = A-D/ALTERNER L'ORDRE DES ÉNONCÉS, COLONNES =01 FORTEMENT D'ACCORD, 02 D'ACCORD, 03 NI D'ACCORD NI EN DÉSAccORD, 04 EN DÉSAccORD, 05 FORTEMENT EN DÉSAccORD, 06 JE NE SAIS PAS, 07 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. La rémunération pour la participation à des missions de maintien de la paix des Nations Unies est suffisante pour la gestion de mon foyer pendant mon déploiement. [MOWIP Q184-MODIFIÉE]
- b. [SI Q8a,b,c ≠ 0 ou Q12 = 01] Des membres de ma famille/famille élargie peuvent prendre soin de mes enfants et des adultes à ma charge pendant que je participe à une mission. [MOWIP Q185]
- c. La présence de soldats de la paix améliore la relation entre les forces militaires et les civils. [MOWIP Q193]
- d. La présence de femmes soldats de la paix améliore la relation entre les forces militaires et les civils. [MOWIP Q205]

120. Selon vous, dans quelle mesure sont stigmatisés au Canada les membres des FAC qui quittent leurs enfants pour être déployés dans le cadre d'une mission de maintien de la paix des Nations Unies? Dans ce contexte, la stigmatisation sociale renvoie aux attitudes négatives ou à la discrimination visant une personne.

[GRILLE; RANGÉES=A-B, COLONNES=01 UNE GRANDE STIGMATISATION, 02 UNE CERTAINE STIGMATISATION, 03 INDIFFÉRENCE, 04 PEU DE STIGMATISATION, 05 AUCUNE STIGMATISATION, 06 JE NE SAIS PAS, 07 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. Membres de sexe féminin [MOWIP Q194]
- b. Membres de sexe masculin [MOWIP Q188]

121. À votre avis, combien de fois dans sa vie un membre des forces militaires devrait-il participer à des missions de maintien de la paix?

[GRILLE; RANGÉE=A-B, COLONNES=01 [OUVERT-CHIFFRE], 02 JE NE SAIS PAS]

- a. Membres de sexe féminin
- b. Membres de sexe masculin [MOWIP Q217]

122. Selon vous, quels sont les trois plus grands défis liés à l'augmentation de la participation des **femmes** aux opérations de paix des Nations Unies dans votre pays? [MOWIP Q290]

- 01 Il n'y a pas suffisamment de femmes admissibles dans les FAC
- 02 Le processus de sélection n'est pas juste et/ou défavorise les femmes
- 03 Plusieurs femmes n'ont pas les compétences requises pour les déploiements
- 04 Les femmes ont trop d'obligations à la maison ou familiales
- 05 L'équipement et les installations dans les opérations de paix ne sont pas adéquats pour les femmes
- 06 Il y a des histoires de femmes qui ont eu des expériences négatives pendant leur déploiement
- 07 Les déploiements des opérations de paix des Nations Unies ne sont pas utiles pour faire progresser sa carrière
- 08 Les dirigeants ou les superviseurs n'appuient pas le déploiement d'un plus grand nombre de femmes
- 09 Les attitudes culturelles font en sorte que les gens doutent de la capacité des femmes à être déployées
- 10 Les femmes ne sont pas traitées comme des membres égaux des FAC
- 11 Les dirigeants/superviseurs ne croient pas qu'il est sécuritaire de déployer des femmes
- 12 Les femmes ne croient pas qu'il est sécuritaire pour elles d'être déployées
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 97 Je préfère ne pas répondre
- 99 Je ne sais pas

123. Selon vous, quels sont les trois plus grands défis liés à l'augmentation de la participation des **hommes** aux opérations de paix des Nations Unies dans votre pays? [MOWIP Q291]

- 01 Il n'y a pas suffisamment d'hommes admissibles dans les FAC
- 02 Le processus de sélection n'est pas juste et/ou est partial
- 03 Plusieurs hommes n'ont pas les compétences requises pour les déploiements
- 04 Les hommes ont trop d'obligations à la maison ou familiales
- 05 L'équipement et les installations dans les opérations de paix ne sont pas adéquats pour les hommes
- 06 Il y a des histoires d'hommes qui ont eu des expériences négatives pendant leur déploiement
- 07 Les déploiements des opérations de paix des Nations Unies ne sont pas utiles pour faire progresser sa carrière
- 08 Les dirigeants ou les superviseurs n'appuient pas le déploiement d'un plus grand nombre d'hommes
- 09 Les attitudes culturelles font en sorte que les gens doutent de la capacité des hommes à être déployés
- 10 Les hommes ne sont pas traités comme des membres égaux des FAC
- 11 Les dirigeants préfèrent déployer des femmes
- 12 Les hommes ne croient pas qu'il est sécuritaire pour eux d'être déployés
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 97 Je préfère ne pas répondre
- 99 Je ne sais pas

IX. CARRIÈRE/EXPÉRIENCE GÉNÉRALE DANS LES FAC

[POSER À TOUS]

124. Les uniformes des FAC peuvent-ils être adaptés aux vêtements religieux et/ou culturels traditionnels?

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas
- 04 Je préfère ne pas répondre

125. Avez-vous au moins un mentor qui peut vous aider à orienter votre carrière? [MOWIP Q167]

[GRILLE; RANGÉES=A-B, COLONNES=01 OUI, 02 NON, 03 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. Au sein des FAC
- b. À l'extérieur des FAC

126. [SI Q125A=01] Parmi les options suivantes, laquelle décrit le mieux votre principal mentor au sein des FAC? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q168-CHOIX DE RÉPONSE MODIFIÉS]

- 01 Homme, grade supérieur
- 02 Femme, grade supérieur
- 04 Homme, grade inférieur
- 05 Femme, grade inférieur
- 06 Homme, même grade
- 06 Femme, même grade
- 07 Homme, ayant déjà participé à une opération de paix des Nations Unies
- 08 Femme, ayant déjà participé à une opération de paix des Nations Unies
- 09 Je refuse de répondre

127. Pendant que vous étiez membre des forces militaires, quel type de congé prolongé, s'il y a lieu, avez-vous pris? Ce pourrait être un congé payé ou non payé. Prolongé signifie un congé de plus de deux semaines. Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q181]

- 01 Congé de maternité
- 02 Congé parental
- 03 Congé familial
- 04 Congé de maladie
- 05 Congé pour prendre soin d'une personne âgée
- 06 Congé d'invalidité
- 88 Autre, veuillez préciser : _____
- 08 Je n'ai pas pris de congé
- 09 Je préfère ne pas répondre

128. [SI Q127 ≠ 08,09] Combien de fois avez-vous pris un [SI UN ÉLÉMENT À LA Q127, INSÉRER]? Ce pourrait être un congé payé ou non payé. Prolongé signifie un congé de plus de deux semaines. [MOWIP Q180]

SI PLUS D'UN TYPE DE CONGÉ EST MENTIONNÉ À LA Q127, UTILISEZ UNE GRILLE : RANGÉES=ÉLÉMENTS DE LA Q127; COLONNES=FRÉQUENCE.

- 01 Jamais
- 02 1 fois
- 03 2 fois
- 04 3 fois
- 05 4 fois
- 06 5 fois
- 07 6 fois ou plus
- 08 Je ne sais pas
- 09 Je préfère ne pas répondre

129. [SI Q127 ≠ 08,09] Quelle a été l'incidence, s'il y a lieu, de ce(s) congé(s) sur votre carrière? [MOWIP Q182 - MODIFIÉE]

- 01 Il n'y a pas eu d'incidence sur ma carrière
- 02 J'ai peut-être raté des possibilités d'avancement professionnel
- 03 J'ai assurément raté des possibilités d'avancement professionnel
- 04 Cela a nui à mes relations avec mes collègues
- 05 Mes supérieurs me considéraient comme une personne moins ambitieuse/moins dévouée à mon travail
- 06 On m'a confié moins de responsabilités
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 08 Je ne sais pas
- 09 Je préfère ne pas répondre

130. [SI Q127 ≠ 08,09] Durant l'un ou l'autre de vos congés, avez-vous eu la possibilité de suivre une formation interne? Une formation interne désigne une formation fournie par les FAC. [MOWIP Q183]

- 01 Oui, elle a été offerte et je l'ai suivie
- 02 Oui, elle a été offerte, mais je ne l'ai pas suivie
- 03 Non, elle n'a pas été offerte
- 04 Non, ce n'était pas autorisé en raison des conditions du congé
- 05 Je ne m'en souviens pas
- 06 Je préfère ne pas répondre

131. À quelle fréquence vous sentez-vous coincé(e) dans votre poste au sein des FAC? [MOWIP Q222]

- 01 Souvent
- 02 Parfois
- 03 Rarement
- 04 Jamais
- 05 Je préfère ne pas répondre

132. Autant que vous sachiez, est-ce que les FAC ont l'une ou l'autre des options suivantes? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q189]

- 01 Coach pour les questions de genre

- 02 Point central pour les questions de genre
- 03 Conseiller(ère) pour les questions de genre
- 04 Division sur les questions de genre
- 05 Boîte à outils sur les questions de genre
- 06 Analyse fondée sur le genre ou politique sur la parité hommes-femmes
- 88 Autre : veuillez préciser
- 08 Je ne sais pas

133. Avez-vous entendu parler de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies? La résolution 1325 exhorte tous les acteurs à augmenter la participation des femmes à la prévention et à la résolution des conflits, au maintien et à la consolidation de la paix, ainsi qu'à l'intégration des perspectives de genre dans tous les efforts de paix et de sécurité des Nations Unies. [MOWIP Q190-MODIFIÉE]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je ne sais pas

134. Dans quelle mesure seriez-vous disposé(e) à aborder un officier supérieur pour :

[GRILLE; RANGÉES=A-D. COLONNES=01 TRÈS DISPOSÉ(E), 02 DISPOSÉ(E), 03 NI L'UN NI L'AUTRE 04 PEU DISPOSÉ(E) 05 PAS DU TOUT DISPOSÉ(E) 06 JE NE SAIS PAS, 07 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. discuter des possibilités de déploiement dans le cadre d'opérations de paix? [MOWIP Q197]
- b. discuter du comportement inapproprié de vos collègues? [MOWIP Q198]
- c. discuter du comportement inapproprié d'une personne détenant un grade supérieur au vôtre?
- d. discuter de problèmes familiaux (p. ex., problèmes conjugaux, de garde d'enfants, etc.) qui nuisent à votre capacité de vous acquitter de vos tâches? [MOWIP Q199]

135. Savez-vous si des collègues ont perdu leur emploi en raison :

[GRILLE; RANGÉES=A-B. COLONNES=01 OUI, 02 NON, 03 JE NE ME SOUVIENS PAS, 04 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. d'un comportement inapproprié à l'extérieur du contexte d'une mission? [MOWIP Q199-MODIFIÉE]
- b. d'un comportement inapproprié **dans** le contexte d'une mission? [MOWIP Q199-MODIFIÉE]

136. Savez-vous s'il existe :

[GRILLE; RANGÉES=A-C. COLONNES=01 OUI, 02 NON, 03 JE NE M'EN SOUVIENS PAS, 04 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. des lignes directrices indiquant à qui vous devriez parler si vous subissez du harcèlement ou des menaces de vos collègues? [MOWIP-Q201 MODIFIÉE]

- b. une politique relative aux dénonciations dans les FAC? Le terme « dénonciation » désigne l'action de mettre en lumière une activité douteuse ou illégale en vue d'y mettre un terme. Au sein du MDN, les « dénonciations » sont appelées « divulgations d'actes répréhensibles ». [MOWIP Q203]
- c. un système interne de plaintes au sein des FAC? [MOWIP Q204]
137. Pendant votre service au sein des FAC au Canada (ET NON pendant un déploiement international), avez-vous déjà été témoin d'un(e) collègue qui faisait des blagues concernant l'un ou l'autre des sujets suivants? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q211]
- 01 Femmes
 - 02 Hommes
 - 03 Origine nationale ou ethnique
 - 04 Race
 - 07 Âge
 - 08 Grade
 - 09 État matrimonial
 - 10 Apparence physique
 - 11 Classe socioéconomique
 - 12 Orientation sexuelle
 - 13 Identité de genre
 - 14 Expression de genre
 - 15 Non, je n'ai pas été témoin d'un(e) collègue qui a fait des blagues à ces sujets
 - 88 Autre, veuillez préciser :
138. Pendant votre service au sein des FAC au Canada (ET NON pendant un déploiement international), laquelle ou lesquelles des situations suivantes, s'il y a lieu, avez-vous vues ou subies? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q212]
- 01 Des textos ou des messages non désirés de collègues
 - 02 Des photos d'une personne publiées sur Internet par des collègues alors que la personne en question ne voulait pas qu'elles soient publiées
 - 03 Un(e) collègue qui appelle une personne par un autre terme que son nom ou son titre (p. ex., chéri(e), bébé, fille, gars, etc.)
 - 04 Un(e) collègue qui reproche à un(e) collègue de ne pas remplir ses obligations familiales (p. ex., être un mauvais parent ou conjoint, travailler trop tard ou trop, etc.)
 - 05 Un(e) collègue qui se vante à d'autres collègues d'avoir des rapports sexuels [MOWIP 271]
 - 06 Un autre comportement qui a suscité un malaise chez vous ou chez d'autres personnes : veuillez préciser
 - 07 Aucune de ces situations
 - 98 Je préfère ne pas répondre
139. Pendant votre service au sein des FAC au Canada (ET NON pendant un déploiement international), avez-vous déjà été témoin ou fait l'expérience d'une situation où un(e) collègue a été favorisé(e) en raison de l'un ou l'autre des facteurs suivants? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q213]

- 01 Amitié
- 02 Origine géographique
- 03 Intérêt commun à l'extérieur du travail
- 04 Origine ethnique/race
- 05 Religion
- 06 Nationalité
- 07 Homme/femme
- 08 Relations familiales
- 09 Relations amoureuses
- 10 Je n'ai jamais fait l'expérience de l'une ou l'autre de ces situations
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 99 Je préfère ne pas répondre

140. Pendant votre service au sein des FAC au Canada (ET NON pendant un déploiement international), avez-vous été critiqué(e) par un(e) collègue pour l'une ou l'autre des raisons suivantes? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q214]

- 01 Parce que vous étiez trop émotif(ve)
- 02 Parce que vous étiez trop agressif(ve)
- 03 À cause des vêtements que vous portiez
- 04 À cause de votre façon de vous exprimer
- 05 À cause de votre niveau de connaissances sur un certain enjeu ou sujet
- 06 Je n'ai fait l'expérience de l'une ou l'autre de ces situations
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 08 Je préfère ne pas répondre

141. Parmi les groupes suivants, lequel ou lesquels, s'il y a lieu, sont traités moins respectueusement au sein des FAC? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q214]

- 01 Superviseurs
- 02 Employés de niveaux supérieurs
- 03 Employés subalternes
- 04 Employés civils
- 05 Femmes
- 06 Hommes
- 07 Personnes issues de minorité ethnique/raciale
- 08 Personnes handicapées
- 09 Aucun de ces groupes; tout le monde est traité avec respect
- 88 Autre, veuillez préciser :
- 10 Je préfère ne pas répondre
- 11 Je ne sais pas

142. Croyez-vous que les femmes sont parfois favorisées pour des occasions, comme des emplois, des promotions et des déploiements dans le cadre d'opérations de paix, simplement parce que ce sont des femmes? [MOWIP Q224]

- 01 Oui
- 02 Non

- 03 Je ne sais pas
04 Je préfère ne pas répondre
143. [SI Q142=01,03,04] Croyez-vous que le favoritisme à l'endroit des femmes pour certaines occasions désavantage injustement les hommes? [MOWIP Q225]
- 01 Oui
02 Non
03 Je ne sais pas
04 Je préfère ne pas répondre
144. Connaissez-vous des hommes dans votre organisation qui ont fait l'une ou l'autre des choses suivantes? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. [MOWIP Q226]
- 01 Offert du mentorat à une collègue
02 Défendu les femmes qui faisaient l'objet d'une discrimination ayant un impact sur l'équité au niveau professionnel
03 Aidé à promouvoir des femmes à un grade supérieur
04 Favorisé des politiques qui aident les femmes
05 Parlé à leurs collègues de sexe masculin pour corriger un comportement problématique à l'égard des femmes
06 Aucune de ces mesures
07 Je ne sais pas
08 Je préfère ne pas répondre
145. Socialisez-vous avec d'autres membres des FAC à l'extérieur du travail? [MOWIP Q263]
- 01 Oui
02 Non
03 Je préfère ne pas répondre
146. Avez-vous déjà participé à des sports d'équipe réunissant des hommes et des femmes et qui étaient organisés par les FAC? [MOWIP Q261]
- 01 Oui
02 Non
03 Je préfère ne pas répondre
147. Dans quelle mesure êtes-vous inquiet(ète) qu'un(e) collègue des FAC vous accuse de harcèlement sexuel? [MOWIP Q268-MODIFIÉE]
- 01 Très inquiet(ète)
02 Assez inquiet(ète)
03 Pas très inquiet(ète)
04 Pas du tout inquiet(ète)
99 Je ne sais pas
98 Je préfère ne pas répondre
148. Évitez-vous de socialiser avec des membres du sexe opposé parce que vous craignez que des plaintes de harcèlement sexuel ne soient déposées contre vous? [MOWIP Q268]

- 01 Oui
- 02 Non
- 03 Je préfère ne pas répondre

X. ATTITUDES ET VALEURS FONDÉES SUR LE GENRE

149. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants :

[GRILLE; RANGÉES=A-K; ALTERNER L'ORDRE DES ÉNONCÉS, COLONNES=01 FORTEMENT D'ACCORD, 02 D'ACCORD, 03 NI D'ACCORD NI EN DÉSAccORD, 04 EN DÉSAccORD, 05 FORTEMENT EN DÉSAccORD, 06 JE NE SAIS PAS, 07 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. Les femmes sont capables d'exécuter des opérations tactiques spéciales. [MOWIP Q230]
- c. Un homme doit avoir des enfants pour être considéré comme un vrai homme. [MOWIP Q234]
- d. Les hommes qui sont déployés dans le cadre de missions de maintien de la paix ne peuvent pas être de bons pères. [MOWIP Q235]
- g. Une femme doit avoir des enfants pour être considérée une vraie femme. [MOWIP Q238]
- h. Les femmes qui sont déployées dans le cadre de missions de maintien de la paix ne peuvent pas être de bonnes mères. [MOWIP Q240]
- j. Un homme devrait avoir le dernier mot concernant les décisions prises dans son foyer. [MOWIP Q242]
- k. Les femmes qui disent avoir été violées mentent souvent. [MOWIP 288]
- l. Les membres des grades supérieurs des FAC refusent souvent d'écouter les expériences des membres détenant un grade inférieur. [MOWIP Q251]

150. Imaginez un homme et une femme, tous deux soldats de la paix, participant à une mission internationale. Si un seul d'entre eux pouvait être choisi pour accomplir les tâches suivantes, qui serait la meilleure personne, selon vous, pour exécuter chacune de ces tâches?

[GRILLE; RANGÉES=A-L/ALTERNER L'ORDRE DES ÉLÉMENTS, COLONNES=01 HOMME SOLDAT DE LA PAIX, 02 FEMME SOLDAT DE LA PAIX, 03 HOMMES ET FEMMES SOLDATS DE LA PAIX, 04 JE NE SAIS PAS, 05 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. Collaborer avec des femmes et des enfants dans une zone de conflit [MOWIP Q245]
- b. Collaborer avec des réfugiés dans un camp [MOWIP Q246]
- c. Former des policiers/forces armées au niveau local [MOWIP Q247]
- d. Intervenir en cas de révolte contre le gouvernement [MOWIP Q248]
- e. Intervenir en cas d'un incident terroriste soupçonné après avoir obtenu des renseignements au sujet d'un bombardement possible [MOWIP Q249]
- f. Taper les rapports d'incident [MOWIP Q250]

151. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants :

[GRILLE; RANGÉES=A-G/ALTERNER L'ORDRE DES ÉNONCÉS, COLONNES=01 FORTEMENT D'ACCORD, 02 D'ACCORD, 03 NI D'ACCORD NI EN DÉSAccORD, 04 EN DÉSAccORD, 05 FORTEMENT EN DÉSAccORD, 06 JE NE SAIS PAS, 07 JE PRÉFÈRE NE PAS RÉPONDRE]

- a. Il est important pour un homme d'être respecté par d'autres hommes. [MOWIP W278]
- b. Si quelqu'un m'insulte, je défendrai ma réputation en ayant recours à la violence s'il le faut. [MOWIP W280]
- c. Il est acceptable pour un(e) collègue de dire à une femme qu'elle est attirante. [MOWIP W279]
- d. Les hommes ont plus besoin de sexe que les femmes. [MOWIP W282]
- e. Voir un homme embrasser un autre homme me rendrait mal à l'aise. [MOWIP W284]
- f. Il est acceptable pour un(e) collègue de dire à un homme qu'il est attirant. [MOWIP W286]
- g. Voir une femme embrasser une autre femme me rendrait mal à l'aise. [MOWIP W289]

XI. COMMENTAIRES DE LA FIN

152. Nous vous remercions beaucoup d'avoir pris le temps de nous faire part de vos opinions. En terminant, avez-vous des commentaires pour les FAC?

- 01 TEXTE
- 02 Je ne sais pas

Pour que vos réponses soient enregistrées dans les données du sondage, veuillez cliquer sur « SOUMETTRE ».

[SOUMETTRE]

4. Page de la fin du sondage

Merci d'avoir participé!

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant ce sondage, veuillez communiquer avec Alethea Woods (chercheuse principale) à l'adresse awoods@phoenixspi.ca.

Si vous ressentez un malaise par rapport au sondage, n'hésitez pas à communiquer avec l'une des organisations énumérées ci-dessous pour obtenir de l'aide :

NUMÉROS DES SERVICES DU MDN/FAC	
PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE) CIVILS DU MDN	1-
800-268-7708	
https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html	
GROUPE DE TRANSITION DES FAC	
https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/transition.html	
SERVICES GÉNÉRAUX D'AUMÔNERIE DES FORCES ARMÉES CANADIENNES	1-
866-502-2203	
(Du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h, HE)	
https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/aumonerie1.html	
CENTRES DE SOINS POUR TRAUMA ET STRESS OPÉRATIONNEL	
(Du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h, HE)	
https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/sante-mentale.html	
Atlantique – Halifax 1-902-721-5703	
Québec – Valcartier 1-418-844-5000, poste 5802	
Ontario – Ottawa 1-613-945-1060, poste 6644	
OU 1-877-705-8880	
Ouest – Edmonton 1-780-973-4011, poste 5332	
Pacifique – Victoria 1-250-363-4411	
CENTRES DE RESSOURCES POUR LES FAMILLES DES MILITAIRES CANADIENS (CRFM/C)	
Ligne d'information pour les familles 1-800-866-4546	
Centre de ressources pour les familles des militaires – Ottawa 1-613-998-4888	
https://www.connexionfac.ca/Nationale/Programmes-et-Services/Soutien-au-deploiement/Soutien-au-deploiement-pour-les-familles/Centres-de-ressources-pour-les-familles-des-militaires.aspx	
FORCES CANADIENNES SERVICES BIEN-ÊTRE & MORAL	
https://www.connexionfac.ca/Nationale/Programmes-et-Services.aspx	

CENTRE D'INTERVENTION SUR L'INCONDUITE SEXUELLE 1-844-750-1648

(On peut téléphoner 24 heures par jour, 7 jours par semaine)

<http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien/centre-intervention-inconduite-sexuelle.page>

CENTRES MÉDICAUX DES FORCES ARMÉES CANADIENNES

Consultez le site Web suivant pour obtenir les coordonnées de votre centre médical local :

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/sante-soutien/centres-medicaux-dentaires.html>

SERVICES DE SANTÉ MENTALE DES FORCES ARMÉES CANADIENNES

Consultez le site intranet suivant pour obtenir de l'information sur les services de santé mentale offerts :

<http://cmp-cpm.mil.ca/fr/sante/membres-fac/sante-mentale.page>

Consultez le site Web suivant pour obtenir de l'information sur les services de santé mentale offerts :

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/programmes/services-sante-mentale-fac.html>

CENTRE DE RÉPONSES ADMINISTRATIVES (CRA) DU CHEF DU COMMANDEMENT DU PERSONNEL MILITAIRE 1-833-445-1182

CMPARC.CRACPM@forces.gc.ca

APPLICATION HR GO RH

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2019/11/cherchez-vous-a-avoir-a-portee-de-main-des-renseignements-sur-les-rh-telechargez-lapplication-hr-go-rh-des-aujourd'hui.html>

APPLICATIONS MOBILES DU MDN/DES FAC

Application FAC, application Respect dans les FAC, application En route vers la préparation mentale

<http://www.forces.gc.ca/fr/restez-branche/apps-mobile.page>

SITE WEB ET APPLICATION LIFESPEAK

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2020/03/lifespeak-votre-bibliotheque-virtuelle-axee-bien-etre-total.html>