



Examen du Service de l'aumônerie royale canadienne



Revu par le SMA(Svcs Ex) conformément à la *Loi sur l'accès à l'information*. Informations NON CLASSIFIÉES

Août 2021 – 1258-3-049

TABLE DES MATIÈRES



1	Présentation	Sommaire • Portée et méthodes • Profil du programme	5 – 7
2	Valeur et gouvernance	Constatations 1 – 6 • Recommandations 1 – 4	8 – 14
3	Politiques	Constatations 7 – 9 • Recommandations 5 – 6	15 – 17
4	Recrutement et formation	Constatations 10 – 13 • Recommandations 7 – 8	18 – 21
5	Usure de compassion	Constatations 14 – 15 • Recommandation 9	22 – 23
6	Annexes	Annexes A – F	24 – 37

SIGLES

ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus	FAC	Forces armées canadiennes
AF	Année financière	GENPERSMIL	Génération du personnel militaire
ARC	Aviation royale canadienne	LGBTQ2+	Lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer et bispirituel
BC	Bureau consultatif	MDN	Ministère de la Défense nationale
BPR	Bureau de première responsabilité	MRC	Marine royale canadienne
C d C	Chaîne de commandement	N1	Niveau 1
CIAMC	Comité interconfessionnel pour l'aumônerie militaire canadienne	O AFC	Ordonnances administratives des Forces canadiennes
CMR	Cadre ministériel des résultats	ORFC	Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes
CEAFC	Centre-école des aumôniers des Forces canadiennes	PSE	<i>Protection, Sécurité, Engagement</i>
CEMD	Chef d'état-major de la défense	RRA	Responsabilisation, responsabilité et autorité
COIC	Commandement des opérations interarmées du Canada	SAumRC	Service de l'aumônerie royale canadienne
CPM	Chef du personnel militaire	SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
DGE	Directeur général – Évaluation	SMA(Svcs Ex)	Sous-ministre adjoint (Services d'examen)
DOAD	Directives et ordonnances administratives de la défense	VCEMD	Vice-chef d'état-major de la défense
		VHPV	Vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables

GUIDE À PROPOS DE CE RAPPORT

Instructions préliminaires pour naviguer dans ce document de diapositives.



Il est préférable de consulter ce document sur un appareil tel qu'un ordinateur portable, un ordinateur de bureau ou une tablette.



Des [liens](#) sont intégrés dans le rapport et renvoient à d'autres sections du rapport, à des documents externes ou à des sites publics pour des recherches ou des références supplémentaires.



Dans cet exposé narratif, certains mots peuvent être surlignés en **couleur**. Cela met en évidence les points les plus pertinents à l'attention du lecteur, permettant une lecture rapide des thèmes de la section, par exemple, les [structures de gouvernance](#) ou l'[usure de compassion](#).



Ce document, s'il est imprimé, doit être imprimé en couleur afin de maintenir l'intégrité et l'intention des composants graphiques.



Cette icône indique une recommandation du SMA(Svcs Ex), pour laquelle les plans d'action de la direction se trouvent à l'Annexe A.

SOMMAIRE

Contexte et objectifs

Ce rapport présente les résultats de l'examen du Service de l'aumônerie royale canadienne (SAumRC), mené au cours de l'année financière (AF) 2020/21 par le Sous-ministre adjoint (Services d'examen) (SMA[Svcx Ex]). Cet examen a permis de vérifier si le SAumRC a la préparation, la gouvernance et la capacité nécessaires pour assurer la prestation de services spirituels à tous les membres des Forces armées canadiennes (FAC), indépendamment de la confession, du sexe et du genre, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle et de l'origine ethnique. Pour ce faire, les six domaines suivants ont été examinés : la valeur des services d'aumônerie; la gouvernance, les politiques, le recrutement, la formation, ainsi que l'usure de compassion et le bien-être.

Description du programme

Le SAumRC est dispensé dans le cadre du programme de soutien aux militaires et à leurs familles. Les aumôniers des FAC sont chargés de favoriser les soins spirituels, religieux et pastoraux donnés aux membres des FAC et à leurs familles, et de fournir des conseils stratégiques aux membres de la chaîne de commandement (C de C) sur les questions éthiques, religieuses et spirituelles.

Résultats

Valeur des services d'aumônerie

Dans l'ensemble, l'examen a révélé que les services d'aumônerie offerts par le SAumRC sont très appréciés par la plupart des gens, bien qu'une minorité pense que l'aumônerie n'est plus nécessaire et devrait être remplacée par des experts laïques en santé mentale ou des travailleurs sociaux. La composition de l'aumônerie ne reflète pas la diversité de la population qu'elle sert, et il y a des points à améliorer dans la prestation de services aux membres lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer et bispirituel (LGBTQ2+), aux membres non religieux, aux femmes et à d'autres personnes.

Gouvernance

Bien que la plupart des aumôniers comprennent clairement leurs responsabilités, la structure de gouvernance en trois parties de l'aumônerie est complexe, et les politiques qui l'établissent doivent être mises à jour pour refléter l'évolution de l'aumônerie, qui est passée d'une institution principalement chrétienne à une institution qui fournit des soins à tous. En partie à cause de cette structure de gouvernance complexe, les processus régissant le signalement des problèmes impliquant des aumôniers ne sont pas clairs pour tous les aumôniers.

Le rôle du Comité interconfessionnel pour l'aumônerie militaire canadienne (CIAMC), un organisme externe aux FAC dont les responsabilités envers les FAC ne sont pas claires, est une source de préoccupation pour la gouvernance du SAumRC. Son rôle dans l'établissement et la révocation potentielle du mandat des aumôniers individuels a le potentiel de mener à des pratiques discriminatoires qui contreviennent aux valeurs des FAC et aux droits de la personne.

Politiques

Des améliorations à apporter à la politique dans des domaines autres que la gouvernance ont été observées. Premièrement, l'ACS+ n'a historiquement pas été prise en compte dans les politiques d'aumônerie. Deuxièmement, il existe une tension entre l'obligation des FAC de signaler les cas d'inconduite et le privilège de confidentialité de l'aumônier. Troisièmement, les contrôles de sécurité n'ont pas été effectués de manière systématique sur les aumôniers dans le passé, mais l'aumônerie s'engage désormais à procéder à un contrôle de sécurité rigoureux de tous les aumôniers.

Recrutement

Bien qu'il y ait peu de postes vacants, les utilisateurs finaux ont l'impression que le nombre d'aumôniers recrutés est insuffisant. Des obstacles systémiques empêchent les candidats de certains groupes, notamment les diverses confessions religieuses, d'être recrutés pour l'aumônerie des FAC.

Formation

La plupart des aumôniers sont satisfaits de la formation reçue, mais certaines lacunes existent et l'accessibilité est parfois un problème, principalement pour les membres de la Force de réserve.

Usure de compassion et bien-être

L'usure de compassion est une préoccupation répandue chez les aumôniers des FAC, mais avant cet examen, aucune tentative n'avait été faite pour la mesurer. Cet examen évalue sa prévalence actuelle comme étant relativement faible, mais des études supplémentaires sont nécessaires. Bien qu'un certain nombre de mesures de soutien soient en place pour aider les personnes qui éprouvent de l'usure de compassion, on constate une certaine insatisfaction quant à leur disponibilité et leur efficacité.

Recommandations et plan d'action de la direction

L'examen a débouché sur neuf recommandations visant à résoudre les problèmes constatés. Ces recommandations, ainsi que la réponse de la gestion à celles-ci, se trouvent à l'annexe A.

PORTÉE ET MÉTHODES DE L'EXAMEN

Couverture et responsabilités

La période couverte par l'examen va de l'AF 2015-2016 à l'AF 2019-2020, mais il mettait principalement l'accent sur le présent et l'avenir. Cet examen du SAumRC est un projet spécial qui ne fait pas partie du Plan d'évaluation quinquennal du Ministère (2018-2019 à 2022-2023).

L'examen porte sur les six aspects suivants :

1 Valeur des services d'aumônerie

2 Gouvernance

3 Politiques

4 Recrutement

5 Formation

6 Usure de compassion et bien-être

Objectifs

L'objet de cet examen consiste à vérifier si le SAumRC a la préparation, la gouvernance et la capacité nécessaires pour assurer la prestation de services spirituels à tous les membres des FAC, indépendamment de la confession, du sexe et du genre, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle et de l'origine ethnique.

L'examen du SAumRC a appliqué une optique d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), afin d'explorer les différences éventuelles dans la façon dont les services sont perçus en fonction de facteurs tels que la confession, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle et l'origine ethnique.

Méthodes de collecte de données

Les méthodes utilisées pour parvenir aux constatations de l'examen sont les suivantes : (pour plus d'informations, voir l'annexe C)

Examen des documents

Les politiques, les orientations, le matériel de formation, les communications et autres documents liés à la portée de l'examen ont été examinés comme preuves à l'appui.

Entretiens avec les intervenants

Au total, 22 entretiens ont été menés avec des membres de l'aumônerie et d'autres groupes internes et externes au ministère de la Défense nationale (MDN) et aux FAC.

Sondages

Deux sondages ont été réalisés dans le cadre de cet examen : un sondage auprès des aumôniers et un autre auprès des membres des FAC, en tant qu'utilisateurs finaux potentiels ou réels des services d'aumônerie.

Le sondage auprès des aumôniers a reçu 169 réponses (taux de réponse de 52 %). Le sondage auprès des membres des FAC a reçu 685 réponses (le taux de réponse ne peut être calculé en raison de la manière dont le sondage a été diffusé). Certaines questions du sondage auprès des membres des FAC n'ont été posées qu'à un sous-ensemble de répondants.

Évaluation des risques

Une évaluation des risques facilitée a été réalisée par le biais d'une série de sessions sur les risques afin de cerner les problèmes/risques actuels et futurs liés aux six domaines de l'examen. L'évaluation des risques comprenait des représentants du SAumRC, d'autres unités du MDN et des FAC, ainsi que des représentants externes de diverses confessions religieuses.

Les résultats de l'évaluation des risques figurent à l'annexe E et, le cas échéant, dans l'encadré « Risques associés » dans les constatations du présent rapport.

Les domaines suivants ont été exclus de la portée de l'examen :

- Les services aux familles des membres des FAC
- Les activités de recrutement et de formation entreprises par la Génération du personnel militaire (GENPERSMIL)
- Les plaintes à l'encontre des aumôniers
- Les officiants civils

PROFIL DU PROGRAMME

Le Service de l'aumônerie royale canadienne

Le SAumRC est dispensé dans le cadre du programme de soutien aux militaires et à leurs familles. Les aumôniers des FAC sont chargés de favoriser la prise en charge spirituelle, religieuse et pastorale des membres des FAC et de leurs familles, peu importe leur confession, leur pratique ou leur croyance religieuse. Ils fournissent également des conseils stratégiques aux membres de la C de C sur les questions éthiques, religieuses et spirituelles.

Le SAumRC est dirigé par l'aumônier général et partage les bureaux du Chef du personnel militaire (CPM). Le CIAMC, un organisme externe composé de représentants des confessions religieuses canadiennes, soutient l'aumônerie en tant qu'organisme faisant le lien entre les confessions religieuses et les FAC. Le CIAMC est l'organisme par lequel les exigences et les normes relatives aux aumôniers du SAumRC sont établies et les communautés de confession religieuse du Canada exercent leur soutien aux FAC, et c'est l'organisme qui représente et reflète le travail du SAumRC auprès des communautés de confession religieuse membres dans tout le pays.

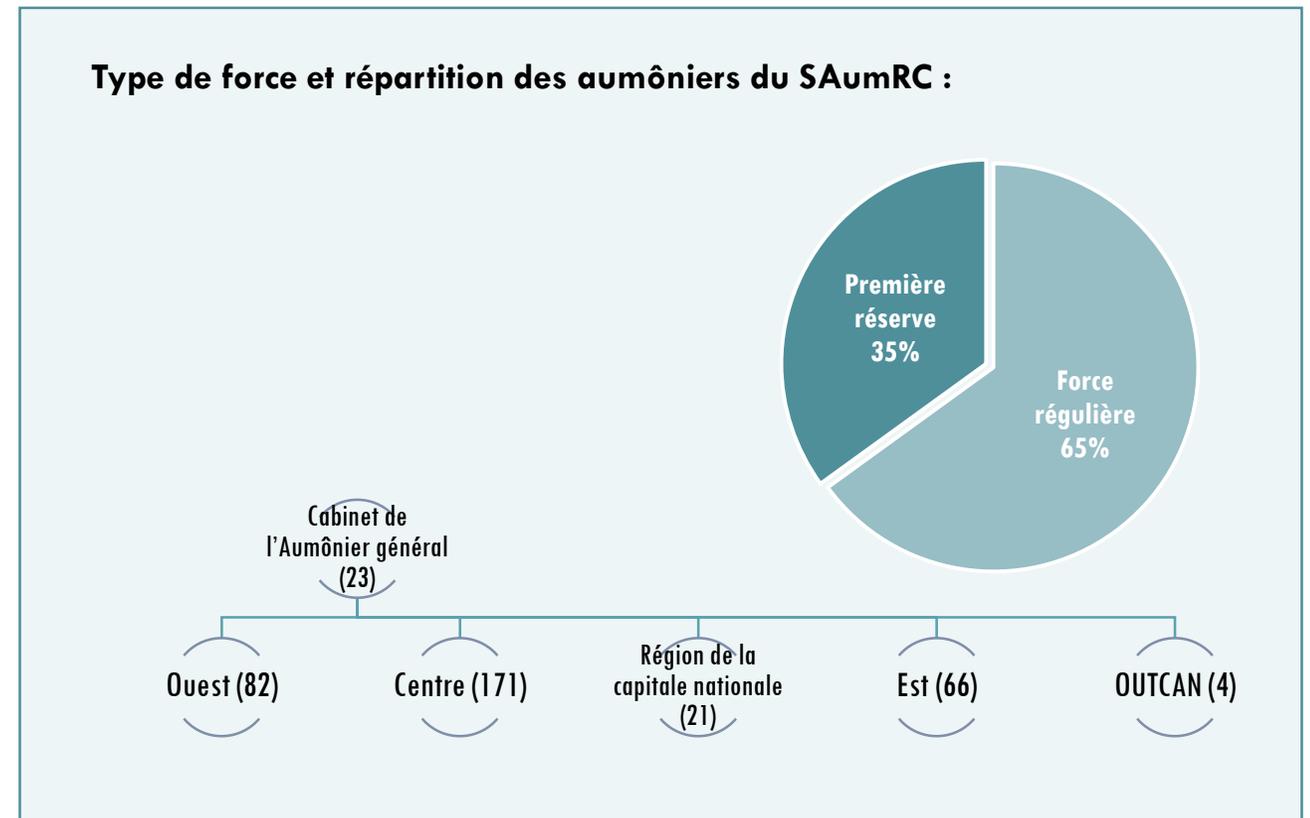
Mission

Mettre au point et offrir des services et un soutien spirituels et religieux de manière à garantir le bien-être et l'enrichissement spirituels de tous les membres de la communauté de la Défense, tout en respectant la liberté de conscience et de religion de chaque personne.

Notre vision

Être une aumônerie multiconfessionnelle engagée dans l'enrichissement du bien-être et de la résilience spirituels des membres de la communauté de la Défense afin de soutenir l'efficacité des FAC.

Type de force et répartition des aumôniers du SAumRC :



VALEUR DES SERVICES D'AUMÔNERIE

Fourniture d'un service vital au MDN et aux FAC

CONSTATATION 1 : Les services d'aumônerie des FAC sont très appréciés par les membres des FAC, mais certains disent qu'une autre expertise est nécessaire

Le SAumRC est largement perçu comme fournissant un service important et très apprécié par les équipes de défense et de commandement. Les aumôniers fournissent un soutien consultatif à l'équipe de commandement, ainsi que des services et un soutien à l'Équipe de la Défense, y compris un soutien dans un contexte de première ligne/de travail social.

La valeur des services du SAumRC se voit de façon évidente dans le grand nombre de membres qui utilisent les services religieux et spirituels. **On estime qu'entre un quart et la moitié des membres des FAC ont participé à des services d'aumônerie formels** pendant une période de deux ans, et qu'entre la moitié et les trois quarts des membres des FAC ont vu un aumônier au cours de cette même période. La disponibilité de services d'aumôniers 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 permet d'atténuer les risques lorsque les militaires et leurs familles luttent ou rencontrent des situations de crise personnelle à toute heure du jour ou de la nuit.

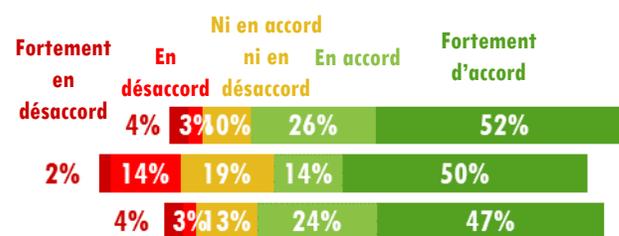
La majorité des 474 membres des FAC interrogés ont reconnu la valeur des services d'aumônerie

Les services fournis par le ou les aumôniers au Canada ont répondu à mes besoins

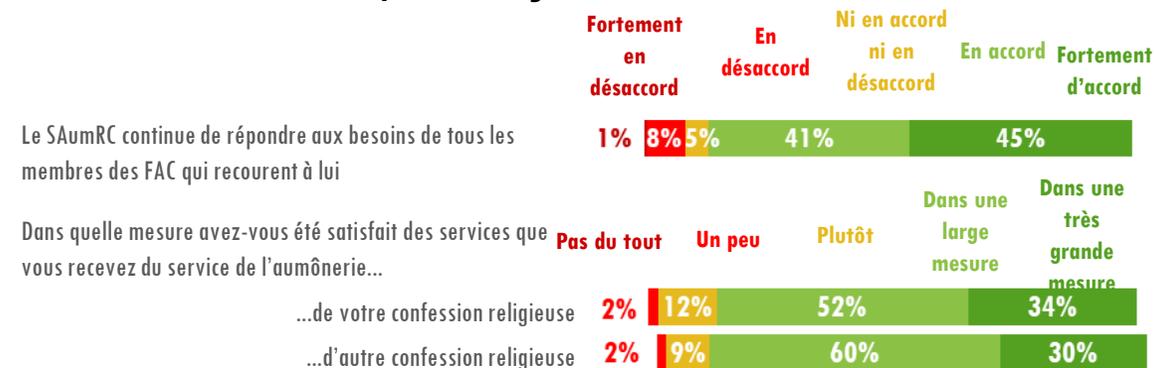
Les services fournis par le ou les aumôniers pendant mon déploiement ont répondu à mes besoins

J'ai reçu des soins et un soutien adéquats de la part des services d'aumônerie que j'ai reçus

Les services reçus lors du déploiement ont reçu des notes légèrement inférieures. Seuls 11 % du total des répondants ont déclaré avoir bénéficié de services d'aumônerie pendant leur déploiement, ce qui serait dû à un manque de disponibilité des aumôniers pendant le déploiement.



La plupart des 169 aumôniers interrogés voient la pertinence de l'aumônerie et sont très satisfaits des services qu'ils ont reçus d'autres aumôniers.



Les commandants des bases et des escadres estiment que le SAumRC est un service vital et que les aumôniers contribuent à la résilience et à la santé mentale et spirituelle de l'Équipe de la Défense. On a également estimé que les aumôniers fournissent l'impulsion et le soutien consultatif à l'équipe de commandement des FAC, y compris la capacité d'évaluer le moral et la santé globale de l'équipe.

Cependant, tous ne sont pas d'accord sur la nécessité des services d'aumônerie des FAC. Comme la population des FAC devient moins religieuse (voir la constatation 2), certains remettent en question la nécessité des aumôniers. Comme les aumôniers sont bien intégrés dans leurs unités, ils sont souvent sollicités pour des questions autres que religieuses ou spirituelles, y compris pour des problèmes de santé mentale. Dans le sondage auprès des membres des FAC, lorsqu'on leur a demandé des rétroactions, 7 % des répondants ont déclaré que des experts en santé mentale ou des travailleurs sociaux devraient remplacer les aumôniers dans ces cas.

VALEUR DES SERVICES D'AUMÔNERIE

Des soins équitables pour tous les membres de l'Équipe de la Défense

CONSTATATION 2 : La composition de l'aumônerie ne reflète pas la diversité de la population qu'elle sert, et il y a des points à améliorer en ce qui concerne la prestation de services aux membres LGBTQ2+, aux membres non religieux, aux femmes et aux autres personnes

Composition du SAumRC

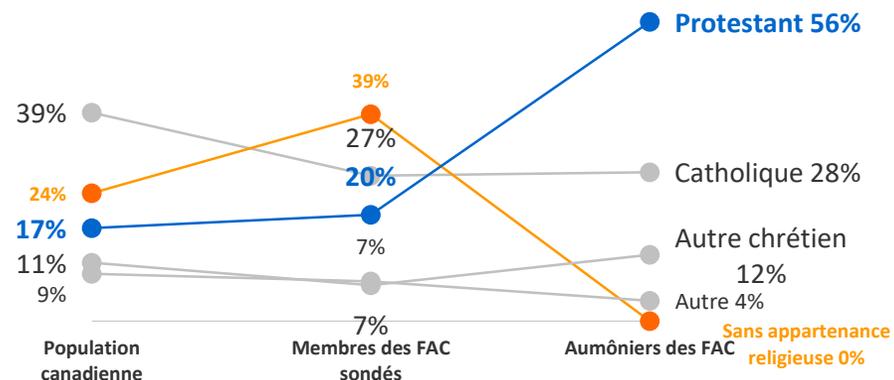
Les aumôniers du SAumRC représentent un certain nombre de confessions religieuses différentes. L'aumônerie a la possibilité de mieux refléter la diversité de la population canadienne. Par exemple, il y a une plus grande représentation des dénominations **protestantes**, une représentation plus faible des confessions religieuses non chrétiennes et aucune représentation des groupes **non religieux**.

Lorsqu'on leur a demandé quels domaines du SAumRC il fallait améliorer, l'une des réponses les plus courantes des membres des FAC était la nécessité d'une plus grande diversité à la fois des aumôniers et des confessions religieuses qu'ils représentent.

Le SAumRC travaille actuellement à l'élargissement des confessions religieuses dans lesquelles les aumôniers peuvent être recrutés, y compris une éventuelle option laïque (humaniste).

Emplacement

La répartition géographique des affectations des aumôniers correspond étroitement à celle de la population générale des FAC, ce qui indique qu'ils sont placés près des personnes qu'ils servent.



Minorités visibles, peuples autochtones et femmes

La grande majorité des membres des FAC ne pensaient pas que leur appartenance ethnique, leur sexe ou leur orientation sexuelle affectait le niveau de soutien qu'ils recevaient de l'aumônerie, y compris la plupart des femmes, des minorités visibles et des autochtones. Cependant, parmi les aumôniers eux-mêmes, ceux qui font partie des minorités visibles (y compris les autochtones) et ceux qui sont des femmes sont plus susceptibles que les autres de constater un manque d'équité dans l'aumônerie et dans les services qu'elle offre. Les deux groupes sont plus susceptibles de convenir qu'il existe des incohérences dans le niveau et la qualité des soins reçus par différents groupes de personnes, et qu'il existe des obstacles au recrutement de certains groupes pour être engagé comme aumônier des FAC.

VALEUR DES SERVICES D'AUMÔNERIE

Des soins équitables pour tous les membres de l'Équipe de la Défense

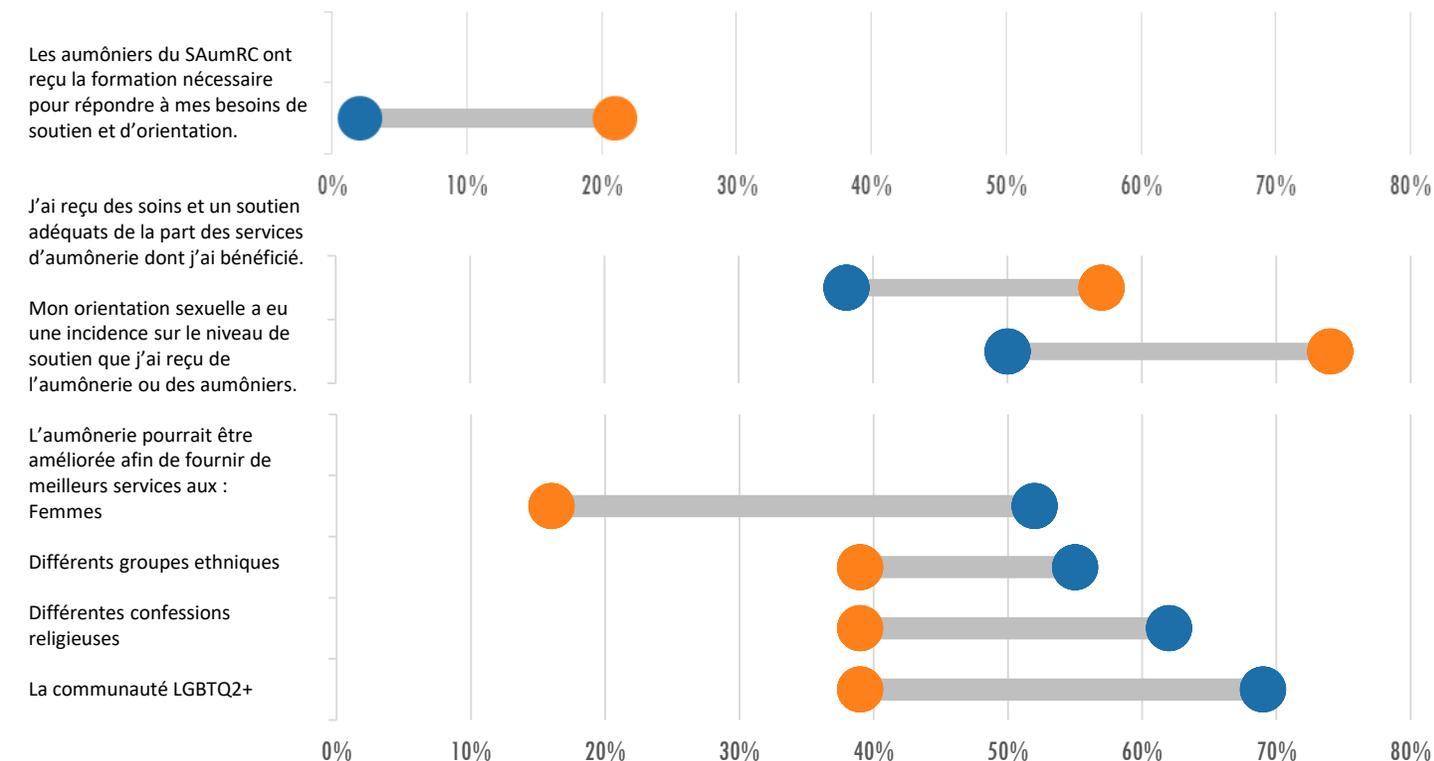
CONSTATATION 2 (suite) : La composition de l'aumônerie ne reflète pas la diversité de la population qu'elle sert, et il y a des points à améliorer en ce qui concerne la prestation de services aux membres LGBTQ2+, aux membres non religieux, aux femmes et aux autres personnes

Communauté LGBTQ2+

Les membres des FAC qui sont membres de la **communauté LGBTQ2+** ont vu plus de besoins d'amélioration de l'aumônerie que les répondants qui **ne sont pas membres** de ce groupe (pourcentage de personnes qui sont d'accord ou fortement d'accord).



L'examen a révélé qu'il était possible d'améliorer la compréhension des caractéristiques démographiques de la population des clients au sein de l'Équipe de la Défense, y compris la ventilation des besoins des clients et des besoins qui sont satisfaits, comme le ratio client-aumônier.



En expliquant leurs réponses, plusieurs répondants des FAC ont décrit des expériences de préjugés et de discrimination de la part des aumôniers à l'encontre des membres de la communauté LGBTQ2+, et dans quelques cas, le refus d'une personne parce qu'elle est gaie.

Des soins pour tous

Le SAumRC est en période de transition et a mis en œuvre un large éventail d'initiatives importantes pour fournir des soins à tous les membres de l'Équipe de la Défense, indépendamment de leur foi, de leur spiritualité, de leur statut LGBTQ2+ et de leur origine ethnique. Le SAumRC a publié des directives et des communications pour informer les aumôniers qu'ils sont tenus de soutenir tous les membres de l'Équipe de la Défense de la même manière; la direction du SAumRC s'efforce de veiller à ce que cela se produise en pratique de manière cohérente.

Les nouvelles recrues reçoivent une formation sur la diversité et sur les valeurs des FAC, telles que le devoir de prendre soin de tous les membres de l'Équipe de la Défense. Cependant, il est impératif qu'un processus soit mis en œuvre pour s'assurer que ces valeurs sont adoptées dans leurs actions quotidiennes.

Il a été mentionné que des aumôniers féminins, LGBTQ2+ et non chrétiens se sont plaints de préjugés et que certains aumôniers LGBTQ2+ ne se sont pas sentis soutenus.



1. Développer une meilleure compréhension des besoins des différentes confessions religieuses, des membres LGBTQ2+, des membres non religieux et des autres, afin de mieux répondre à ces besoins

GOVERNANCE

Transition vers une organisation multiconfessionnelle

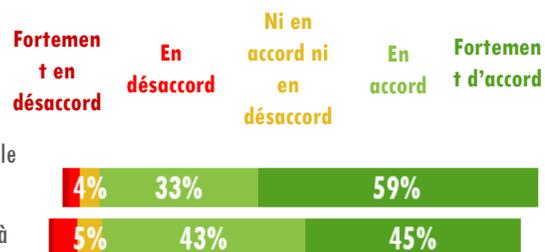
CONSTATATION 3 : Bien que la plupart des aumôniers connaissent clairement leur responsabilisation, leurs responsabilités et leurs autorités (RRA), ces derniers pourraient être mis à jour pour refléter la transition vers une aumônerie plus diversifiée

Bien que les aumôniers aient fait état de la clarté des RRA, on craint que les politiques et les normes soient dépassées. Lorsque l'aumônerie a été créée au sein des FAC, il y avait deux aumôneries – une pour la confession catholique et une pour la confession protestante. Les confessions religieuses non chrétiennes ont été historiquement exclues. Dans son évolution vers une organisation multiconfessionnelle, il est nécessaire de revoir les documents de gouvernance pour s'assurer qu'ils reflètent la population qu'ils servent.

La plupart des 169 aumôniers interrogés déclarent avoir une idée claire de leurs obligations et responsabilités.

Je comprends clairement mes obligations envers les FAC, le CIAMC et ma confession religieuse, à titre d'aumônier

Je vois clairement quelles questions sont de mon ressort à titre d'aumônier et celles que je dois porter à l'attention de quelqu'un d'autre



On a déterminé que certaines structures de responsabilisation, en particulier celles liées au CIAMC, ne sont pas claires. Le CIAMC est un organisme financé par l'État et composé de représentants externes au MDN et aux FAC des confessions religieuses au Canada, qui soutient l'aumônerie des FAC en la reliant à ces confessions religieuses.

Bien qu'elles soient financées par le budget de l'aumônier général, les responsabilités du CIAMC ne sont pas explicitement décrites dans une politique du MDN ou des FAC. Certains des pouvoirs du CIAMC sont contenus dans les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC) : ce dernier a le pouvoir d'approuver les candidats à l'aumônerie et d'émettre des directives sur les questions religieuses ou spirituelles auxquelles les aumôniers doivent se conformer. Étant donné que ces pouvoirs figurent dans les ORFC, il n'est pas du ressort de la C de C des FAC de les modifier. On a estimé qu'il y a un manque de clarté sur qui a le pouvoir de changer les rôles et les responsabilités du CIAMC.

Il existe peu de politiques actualisées qui établissent la structure, la gouvernance et le mandat de l'aumônerie. En dessous des ORFC, il n'existe que les Ordonnances administratives des Forces canadiennes (O AFC), un instrument de politique qui, depuis 2012, a été remplacé par d'autres. Les O AFC relatives à l'aumônerie datent de plusieurs décennies et font toujours référence aux deux aumôneries chrétiennes des FAC. Il existe un manuel de l'aumônier plus récent, qui est en cours de mise à jour, mais il n'a pas valeur de politique officielle.



Risques associés :

Le manque de clarté des orientations en matière de communication et des structures de responsabilisation liées au CIAMC peut conduire à des messages incohérents

Important



2. Mettre à jour et formaliser les politiques établissant la structure et la gouvernance du SAumRC

GOVERNANCE

Hierarchie des autorités

CONSTATATION 4 : La structure de gouvernance complexe entraîne une incertitude quant à la hiérarchie des autorités au sein du SAumRC

Le service d'aumônerie est composé du Bureau de l'aumônier général et des aumôniers opérationnels/tactiques. Au sein de cette structure, il existe trois niveaux d'autorité différents : le CPM, les militaires et les confessions religieuses/le CIAMC. Le CPM est le niveau 1 (N1) dans lequel se trouve le siège du SAumRC. En tant qu'officiers commissionnés, les aumôniers sont soumis au code de discipline militaire et relèvent du commandement militaire dans lequel ils sont affectés. Toutefois, en tant que professionnels confessionnels, les aumôniers doivent veiller à exercer leur ministère conformément aux normes de leur confession religieuse. Les incohérences dans l'application des politiques entre les autorités gouvernementales, militaires et religieuses peuvent entraîner des directives contradictoires et une confusion concernant la hiérarchie de ces autorités. En cas de conflit de valeurs/de points de vue, il y a une incertitude quant au niveau qui a la priorité.



Risques associés :

Des structures hiérarchiques floues peuvent entraîner des incertitudes ou des abus de pouvoir

Important

Une orientation peu claire ou une application incohérente de l'orientation concernant la hiérarchie des politiques/doctrine et les différences entre les normes des confessions religieuses et les valeurs des FAC pourraient conduire à une application incohérente, à un conflit d'intérêts pour les aumôniers et au retrait potentiel de l'approbation de leur aumônerie

Important

Questions relatives au SAumRC (Chef du personnel militaire (CPM))	Questions militaires (Chaîne de commandement (C de C))	Questions religieuses (Confessions religieuses)
<p>Le CPM supervise le SAumRC d'un point de vue stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Soutien stratégique, planification opérationnelle, services d'aumônerie • Réalisation des objectifs annuels • Mesures du rendement • Préoccupations de l'aumônier général • Perfectionnement professionnel des aumôniers du Bureau de l'aumônier général • Recrutement • Formation spécifique aux aumôniers 	<p>Les aumôniers relèvent de leurs officiers de commandement militaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Dans les quartiers généraux opérationnels et tactiques, les bases, les escadres, les formations ou les unités tactiques, les aumôniers sont responsables devant leur environnement de commandement individuel. <p>Les exceptions à cette règle sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sujets religieux • Problèmes personnels • Questions spécifiques à l'aumônerie • Questions de carrière et d'emploi 	<p>Les aumôniers relèvent de leurs groupes confessionnels respectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Les différentes confessions exercent un contrôle sur leurs aumôniers • Les aumôniers doivent respecter les principes de leur confession religieuse <p>CIAMC : surveillance de l'aumônerie des FAC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appui aux aumôniers • Fixer des normes académiques et de groupes confessionnels • Révoquer ou suspendre des mandats • Mise en relation des groupes confessionnels civils avec les groupes confessionnels des FAC

Il a été mentionné par de nombreux intervenants que les valeurs et l'éthique des FAC peuvent parfois entrer en conflit avec celles des confessions religieuses. Par exemple, les personnes interrogées ont noté que, bien que l'aumônier général ait envoyé une lettre à tous les aumôniers concernant le respect des personnes LGBTQ+ et l'obligation pour les aumôniers de fournir des soins à tous, quelques représentants des confessions religieuses ont contesté cette déclaration aux aumôniers qui leur sont subordonnés. Cela crée une incertitude chez les aumôniers quant à la direction qu'ils sont tenus de suivre, car ils craignent de perdre l'approbation, et potentiellement leur emploi, s'ils s'opposent à la position des FAC ou à celle de la confession religieuse.

Il peut exister un fossé entre la vision stratégique du SAumRC et la réalité opérationnelle. Dans certains cas, il existe une perception de différence entre le modèle de soins pour tous promu par les FAC et le service pour tous, certaines confessions religieuses adoptant potentiellement une approche « soins pour tous, mais service pour certains ». Cette divergence peut avoir un impact sur l'expérience des membres des FAC lorsqu'ils utilisent les services et le soutien de l'aumônerie.



GOVERNANCE

Mandat et approbations du SAumRC

 **CONSTATATION 5** : Les incertitudes entourant le processus d'approbation et de mandat des aumôniers peuvent entraîner une discrimination et une inégalité potentielles entre les différentes populations d'aumôniers

Le CIAMC joue un rôle dans l'établissement du mandat d'un nouvel aumônier des FAC, et peut également jouer un rôle dans sa révocation. Pour devenir un aumônier des FAC, un candidat doit obtenir l'aval du membre du CIAMC qui représente sa confession religieuse. Si le membre du CIAMC décide de révoquer cette approbation, l'aumônier peut perdre son mandat. Selon les ORFC, l'aumônier général doit révoquer le mandat de tout aumônier qui ne satisfait plus aux exigences relatives à l'octroi du mandat – ce qui comprend l'approbation du CIAMC (ORFC 33.05, paragraphe 1). Cela semble accorder au CIAMC le pouvoir de révoquer le mandat d'un aumônier.

Dans certains cas, cela peut entraîner des conséquences qui vont à l'encontre des valeurs des FAC et de la législation sur les droits de la personne. Par exemple, dans certaines confessions religieuses, les aumôniers risquent de perdre leur approbation du CIAMC s'ils s'identifient comme faisant partie de la communauté LGBTQ2+, s'ils expriment leur soutien aux événements LGBTQ2+ ou s'ils vivent avec un partenaire avant le mariage. Si cela entraîne une perte d'emploi pour l'aumônier, cela pourrait constituer une violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Les entretiens ont décrit un scénario dans lequel les aumôniers peuvent avoir à choisir entre leur emploi et leur doctrine de foi. Bien que les représentants du Bureau de l'aumônier général estiment que cela ne devrait pas être le cas, cette conviction n'est pas partagée par l'ensemble du SAumRC. Comme il s'agit d'une question qui touche aux droits de la personne, il serait bénéfique que le SAumRC demande un avis juridique.

« Malheureusement, tant que les représentants du CIAMC ont le pouvoir de supprimer nos mandats, ils sont en mesure d'imposer à leurs aumôniers des valeurs contraires à celles des FAC. » – participant à la session sur les risques



Risques associés :

Les autorités pour les confessions religieuses du CIAMC qui sont responsables de l'approbation des aumôniers peuvent entraîner une discrimination à l'encontre des personnes LGBTQ2+

Élevé

Une orientation peu claire ou une application incohérente de l'orientation concernant la hiérarchie des politiques/de la doctrine et les différences entre les normes des confessions religieuses et les valeurs des FAC pourraient entraîner une application incohérente, un conflit d'intérêts pour les aumôniers et le retrait potentiel de l'approbation de leur aumônerie

Important

« L'aumônier général dit que toutes les personnes sont les bienvenues quelle que soit leur orientation sexuelle, mais ensuite leurs confessions religieuses disent quelque chose de différent. Le CIAMC impose les règles concernant leur confession religieuse et peut leur retirer leur mandat. Les aumôniers sont donc contraints de choisir entre leur emploi et leurs doctrines religieuses. » – répondant à un entretien



3. Clarifier le rôle du CIAMC dans l'octroi et la révocation des approbations des aumôniers

GOVERNANCE

Gestion et signalement des problèmes

CONSTATATION 6 : Les processus régissant les signalements de problèmes impliquant des aumôniers ne sont pas clairs pour tous

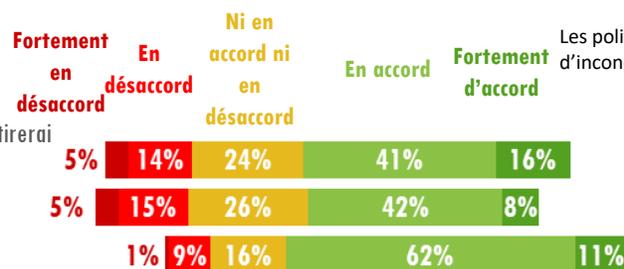
Les processus et la transparence dans le signalement de problèmes ou de fautes concernant des aumôniers ou d'autres membres des FAC ne sont pas clairs pour tous les aumôniers. Certains processus existent au sein du SAumRC, mais dans la plupart des cas, le signalement des problèmes ou des plaintes concernant des aumôniers suit le même processus que pour toutes les professions des FAC. Cependant, tous les aumôniers ne savent pas quels problèmes sont signalés à qui, en partie à cause de la structure complexe de gouvernance en trois parties du SAumRC (voir la constatation 4). Certains pensent que la mise en œuvre est laissée à la discrétion des dirigeants. De plus, malgré la reconnaissance d'un changement positif dans ce domaine, il existe toujours une certaine crainte de représailles si des conflits/problèmes sont signalés par les échelons inférieurs.

La plupart des 169 aumôniers interrogés sont positifs quant aux processus de signalement des plaintes :

Je suis convaincu(e) que toute question ou difficulté sur laquelle j'attirerai l'attention sera réglée vite et bien

Les politiques permettant de gérer les cas d'inconduite chez les aumôniers sont efficaces

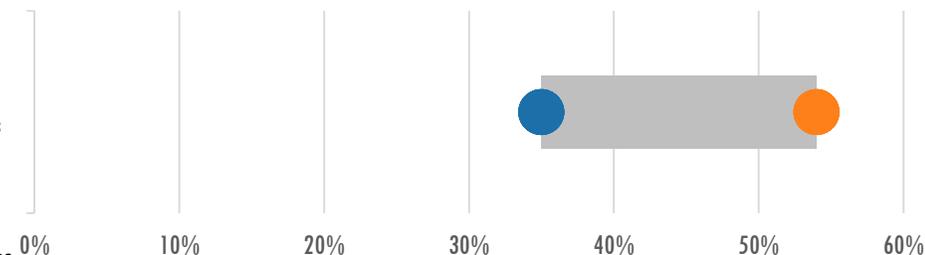
Les politiques permettant de gérer les cas d'inconduite chez les membres des FAC sont efficaces



« Il y a eu une augmentation de la capacité à parler de ces problèmes, mais tout dépend de la volonté d'un responsable de s'en occuper. C'est là que les difficultés commencent à se poser lorsque quelqu'un n'est pas disposé à s'occuper des problèmes que vous pourriez avoir. » – répondant à un entretien

Seule la moitié environ des aumôniers interrogés pensent que les politiques relatives à la mauvaise conduite des aumôniers sont efficaces. Les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à être d'accord sur ce point.

Les politiques permettant de gérer les cas d'inconduite chez les aumôniers sont efficaces



Les directives du SAumRC fournissent quelques indications sur le processus de signalement interne. Il y a deux cas où un signalement spécifique au Bureau de l'aumônier général est requis :

- Signalement d'incident significatif : Un compte rendu de situation doit être fourni en cas de décès ou de blessure grave d'un membre des FAC, ou en cas d'incident pouvant avoir une grande importance médiatique.
- Besoins essentiels du commandant en information : Un mécanisme de rapport spécifique pour des types particuliers d'incidents importants, tels que les décès, les blessures graves et les incidents importants impliquant des aumôniers.



4. Revoir et clarifier les processus de signalement des problèmes et des plaintes lorsque des aumôniers sont concernés

POLITIQUES

Stratégie sur l'ACS+

🔍 CONSTATATION 7 : Historiquement, l'ACS+ n'a pas été prise en compte dans les politiques, le recrutement ou la formation, et il n'existe pas de stratégie globale

Les considérations relatives à l'ACS+ sont essentielles pour que le SAumRC atteigne son objectif stratégique de fournir des soins à tous. Les données des sondages montrent que des facteurs tels que le sexe, la sexualité, l'origine ethnique et la confession religieuse ont une incidence sur la satisfaction à l'égard des services et du soutien de l'aumônerie (voir la constatation 2).

Depuis 2003, le SAumRC est devenu multiconfessionnel et a récemment cherché activement à étendre sa diversité et sa représentation pour inclure des confessions religieuses non traditionnelles et des femmes. Même si l'on a noté que des améliorations ont été apportées, il reste une préoccupation concernant la discrimination potentielle contre des groupes spécifiques tels que les femmes et la communauté LGBTQ2+.

Un examen des politiques, directives et normes du SAumRC n'a permis de déterminer que seule **une** directive mentionnait spécifiquement l'ACS+. Cette directive stipule que tous les aumôniers seront informés de l'ACS+ lorsqu'ils mèneront des stratégies de recrutement et que leur objectif est de dépasser la moyenne des FAC en matière de recrutement d'officiers féminins (Op GABRIEL de l'Aumônier général, p. 5).

En acquérant une meilleure compréhension des facteurs qui influencent la satisfaction au travail et la satisfaction à l'égard des services et du soutien en utilisant l'optique de l'ACS+, le SAumRC serait mieux placé pour offrir un service équitable à tous et pour créer et maintenir un environnement de bien-être pour les aumôniers.

Il n'existe actuellement aucune stratégie globale d'ACS+ pour le SAumRC, malgré l'impact de ces considérations sur la satisfaction

De nombreux aspects de l'ACS+ au sein du SAumRC ont été soulevés dans le cadre des sessions sur les risques, notamment le genre, l'orientation sexuelle, la diversité des confessions religieuses, la race et l'ethnicité. Les participants ont indiqué que ces facteurs influent sur la satisfaction des utilisateurs finaux à l'égard des services d'aumônerie du SAumRC et sur la satisfaction des aumôniers à l'égard de leur propre profession.



Risques associés :

Les autorités pour les confessions religieuses du CIAMC qui sont responsables de l'approbation des aumôniers peuvent entraîner une discrimination à l'encontre des personnes LGBTQ2+	Élevé
Le manque de diversité des confessions religieuses et non religieuses au sein du SAumRC et du CIAMC (y compris le manque d'experts en spiritualités non religieuses) pourrait nuire à sa crédibilité au sein des FAC et entraîner une surveillance moins efficace	Important
Les lacunes en matière de recrutement et les politiques et processus d'emploi pourraient faire en sorte que le SAumRC ne dispose pas d'un nombre et d'une diversité suffisants d'aumôniers	Important



5. Mettre à jour les politiques, directives et normes, y compris pour la formation et le recrutement, afin d'inclure une analyse ACS+

POLITIQUES

La confidentialité c. l'obligation de signaler

CONSTATATION 8 : Les politiques relatives à la confidentialité c. l'obligation de signaler des aumôniers sont claires, mais en raison d'un manque de stratégie de communication, leur interprétation et leur application sont incohérentes

Bien que les politiques relatives à la confidentialité et à l'obligation de signaler soient claires, notamment celles décrites dans la directive de l'aumônier général sur l'opération HONOUR, les différents messages contenus dans les diverses politiques du ministère peuvent être incohérents et causer de la confusion chez les aumôniers.

Les aumôniers jouent un rôle unique au sein des FAC et sont tenus à une confidentialité qui n'est pas attendue des autres membres des FAC qui ont une obligation de signaler.

Les informations recueillies dans le cadre de l'évaluation ont mis en évidence l'importance pour les actions relatives à la confidentialité et à l'obligation de signaler d'être basées sur l'intérêt de la victime lorsqu'il s'agit de décider des mesures à prendre et de procéder ou non au signalement.

La clarté des orientations sur le rôle de l'aumônier spécifiquement lié à l'obligation de signaler dans l'ensemble des FAC permettrait de remédier à toute incohérence.

ORFC

Tout officier doit : « signaler aux autorités compétentes toute infraction aux lois, règlements, règles, ordres et directives pertinents qui régissent la conduite de toute personne justiciable du code de discipline militaire quand il ne peut régler la question lui-même de façon satisfaisante. »

Opération HONOUR

« Il est prévu que tous les membres des FAC signalent à l'autorité compétente toute inconduite sexuelle commise par toute personne sur le lieu de travail ou dans un établissement de défense. »

Directive de l'opération HONOUR

Les aumôniers doivent obtenir l'approbation du militaire avant d'aller chercher de l'aide auprès d'un professionnel ou de toute personne de la chaîne de commandement.

Confidentialité de l'aumônerie

« Certaines communications religieuses [entre un aumônier et un membre des FAC ou une personne à charge] peuvent être protégées par le privilège. » Toutefois, « la confidentialité absolue ne peut être garantie que dans le cadre des rites pénitentiels conformes aux traditions de certains groupes confessionnels où une telle confidentialité est de mise et dans le respect des directives et des limitations stipulées par ces groupes confessionnels. »

La confidentialité est limitée dans les cas où une personne représente une menace, concerne un abus sur un mineur, ou est ordonnée par un tribunal SAUF dans un contexte sacramental catholique romain ou orthodoxe.



Risques associés :

Les conflits entre la confidentialité et l'obligation de signaler peuvent entraîner la perception de la perte d'un « lieu sûr » et de malentendus sur les responsabilités des aumôniers

Important

Bien que la majorité des 169 aumôniers interrogés ne trouvent pas difficile de concilier l'obligation de signaler des FAC avec la confidentialité des aumôniers, une proportion relativement élevée d'entre eux ont répondu qu'ils n'étaient ni d'accord ni en désaccord, ou qu'ils reconnaissaient l'existence de difficultés.

Fortement en désaccord En désaccord Ni en accord ni en désaccord En accord Fortement d'accord

J'ai du mal à concilier l'obligation de signaler aux FAC, d'une part, et la confidentialité de l'aumônier, d'autre part



6. Réconcilier le conflit apparent entre le besoin de confidentialité de l'aumônier et l'obligation de signaler des FAC

POLITIQUES

Contrôle de sécurité et des références

 **CONSTATATION 9** : Les contrôles de sécurité et des références n'ont pas été effectués de manière cohérente. Les considérations de bien-être n'ont pas été incluses.

Les intervenants ont souligné que pour avoir une aumônerie résiliente et saine, des mesures doivent être mises en place pour s'assurer que les bons aumôniers sont engagés pour le poste, et qu'il y a des attentes claires concernant les exigences pour devenir aumônier et les responsabilités uniques des aumôniers, en particulier le travail avec les populations vulnérables.

Dans le passé, les contrôles de sécurité n'étaient pas systématiquement effectués pour les aumôniers des FAC, au-delà des cotes de sécurité exigées pour tous les membres des FAC. Bien que la plupart des groupes confessionnels aient mis en place un processus de sélection des membres du clergé et des bénévoles, l'examen a révélé qu'il n'était pas cohérent entre les groupes confessionnels et qu'il ne s'agissait pas d'un processus continu.

À partir de 2020, le SAumRC exige désormais que tous les aumôniers, nouveaux et existants, subissent une vérification de l'habilitation à travailler auprès de personnes vulnérables (VHPV), conformément à la directive de l'aumônier général sur un environnement de soins. La VHPV recense les condamnations pénales antérieures et une série d'autres informations relatives aux infractions (voir l'encadré sur cette diapositive). Elle doit être renouvelée tous les cinq ans.

En avril 2021, une VHPV avait été terminée pour **83 %** des aumôniers de la Force régulière. De même, 83 % des aumôniers interrogés dans le cadre de cet examen ont indiqué qu'ils avaient subi un contrôle de sécurité depuis qu'ils avaient posé leur candidature ou travaillé dans l'aumônerie des FAC.

Parmi ceux qui attendent toujours une VHPV, nombres le font en raison des retards des forces policières effectuant le contrôle, ou d'un congé, d'un déploiement ou d'affectations de l'aumônier à l'extérieur du Canada.



Risques associés :

Le manque de cohérence dans les contrôles de sécurité, de bien-être et des références peut mener à une absence d'informations essentielles sur les personnes qui souhaitent devenir aumôniers

Élevé

Plusieurs personnes interrogées ont suggéré que les contrôles de bien-être devraient être effectués en même temps que les contrôles de sécurité. Les aumôniers sont constamment confrontés à des situations difficiles, et ils doivent avoir le bien-être psychologique et la résilience nécessaires pour pouvoir gérer ces situations. Actuellement, il n'y a pas d'obligation d'effectuer un bilan de santé dans le cadre du processus de sélection des aumôniers, ni de suivi continu de la santé des aumôniers.

Régies par la *Loi sur le casier judiciaire*, les VHPV fournissent toute une série d'informations sur les infractions, notamment **les condamnations, les mandats non exécutés, les accusations, les ordonnances judiciaires et les suspensions de casier (pardons) pour les infractions sexuelles**. Ces informations ne sont pas exhaustives; par exemple, les informations étrangères ne sont pas incluses.

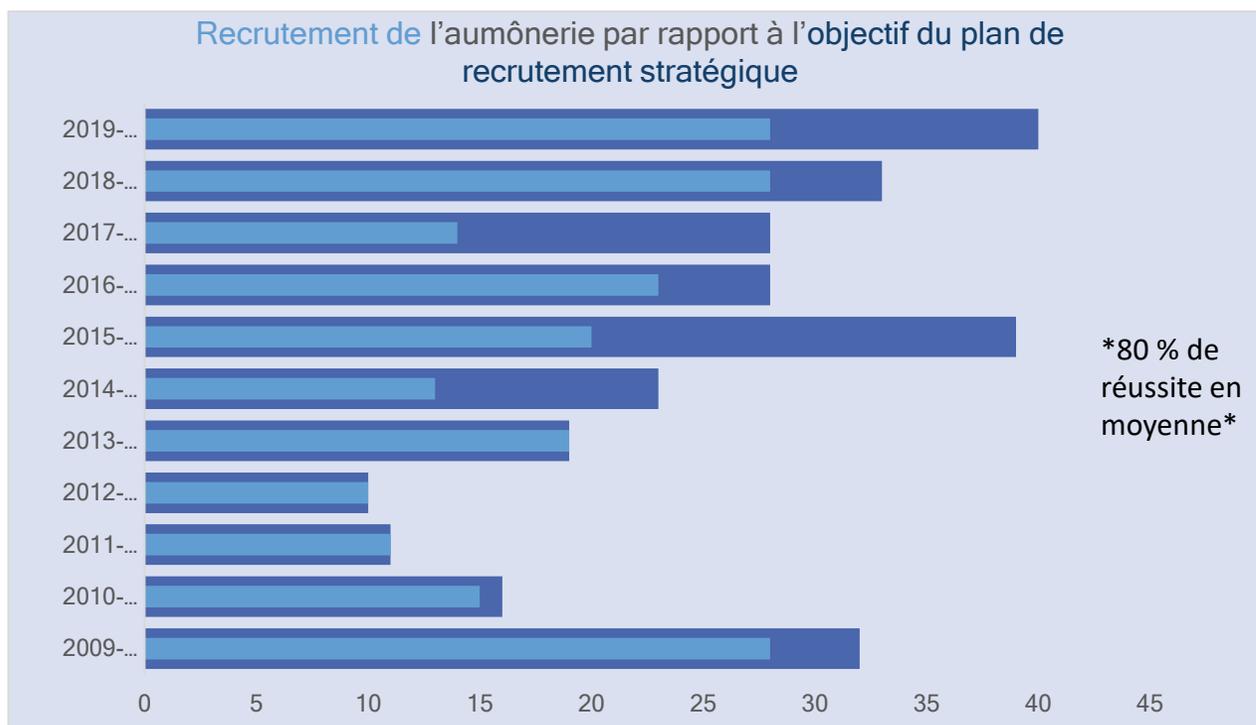
Les VHPV sont remplis par la police locale compétente du lieu de résidence du demandeur. Chaque force de police a son propre calendrier de livraison, et dans de nombreux cas, ces délais ont été affectés par les restrictions actuelles de la COVID-19.

RECRUTEMENT

Recrutement insuffisant d'aumôniers

 **CONSTATATION 10** : Il semble que le nombre d'aumôniers recrutés n'est pas suffisant pour répondre aux besoins de l'aumônerie

L'examen annuel des groupes professionnels militaires indique que l'aumônerie se trouve dans la « zone verte »; cependant, elle n'a pas toujours atteint les objectifs de son plan de recrutement stratégique.



Les membres de l'équipe de commandement ont exprimé leur inquiétude quant au manque de soutien pour les aumôniers, ce qui limite le perfectionnement professionnel, l'accès à la formation requise et les possibilités de congés nécessaires. Il a été rapporté que certaines régions du Canada ont un aumônier par base, sans aucun remplacement possible ni soutien.

Les intervenants au sein du SAumRC et de l'équipe de commandement des FAC, ainsi que les utilisateurs finaux de l'Équipe de la Défense, ont exprimé leur préoccupation quant au ratio et au nombre équitable d'aumôniers dans les FAC.



Risques associés :

Les lacunes en matière de recrutement et les politiques et processus d'emploi pourraient faire en sorte que le SAumRC ne dispose pas d'un nombre et d'une diversité suffisants d'aumôniers

Important

RECRUTEMENT

Obstacles au recrutement

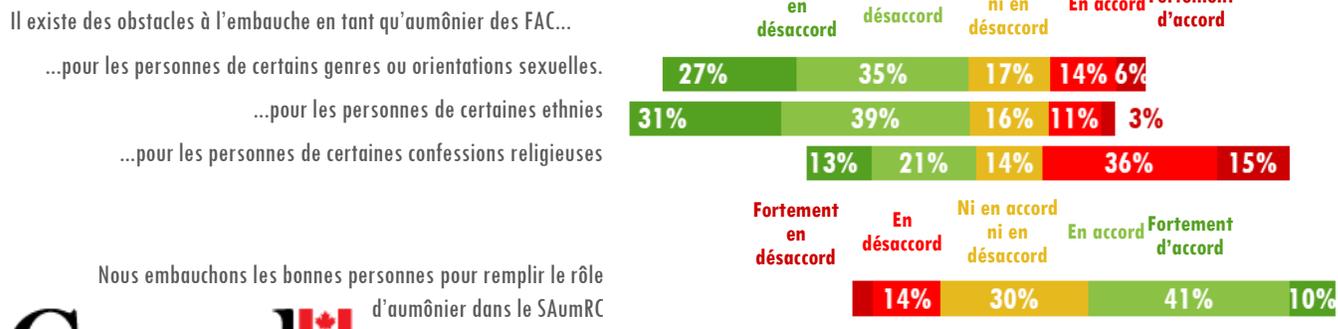
CONSTATATION 11 : Les obstacles systémiques au recrutement empêchent le développement d'une aumônerie qui reflète la diversité des FAC et de la société canadienne

Les intervenants ont exprimé leur inquiétude quant aux obstacles systémiques dans le processus de recrutement. Le principal obstacle est l'exigence d'une approbation du CIAMC, puisque l'aumônier général ne peut pas donner le mandat à un aumônier de fournir des services d'aumônerie sans l'approbation d'un membre du CIAMC (ORFC vol.1, ch 33.04, para 1b).

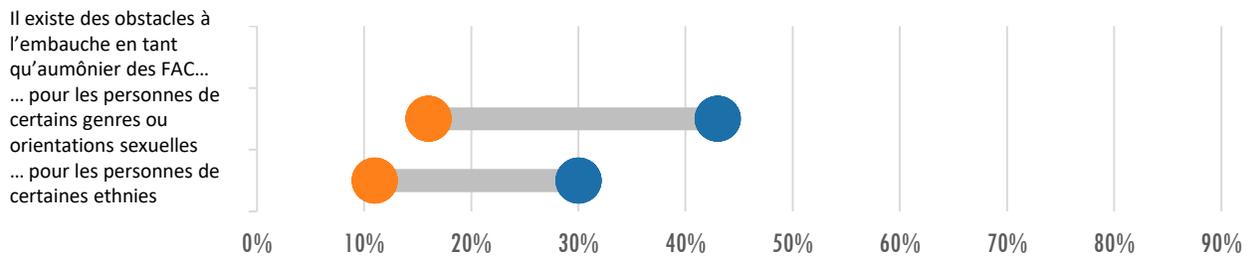
Le CICMC est composé de 12 membres, dont 10 appartiennent à des confessions chrétiennes, plus un membre musulman et un membre juif. Il est difficile pour les candidats issus de confessions religieuses non représentées au sein du CIAMC de devenir aumôniers des FAC. Une autre préoccupation est celle des normes éducatives. Les aumôniers doivent être titulaires d'une maîtrise en théologie (ou son équivalent dans la confession religieuse), ce qui est considéré comme favorisant exagérément les confessions chrétiennes et néglige les qualifications que d'autres confessions religieuses peuvent valoriser par rapport à l'éducation.

Enfin, des inquiétudes ont été exprimées quant à l'exigence du CIAMC de reconnaître les qualifications de leadership de chaque confession religieuse. Le CIAMC étant surreprésenté par les dénominations chrétiennes, les références d'autres confessions religieuses peuvent ne pas être appréciées.

Dans l'ensemble, la plupart des 169 aumôniers interrogés ne pensent pas qu'il existe des obstacles au recrutement dans l'aumônerie.



Plus de femmes que d'hommes sont d'accord pour dire qu'il existe des obstacles à l'embauche pour certains groupes. Plus de 40 % des femmes interrogées pensent qu'il existe des obstacles pour les femmes et la communauté LGBTQ2+.



Risques associés :

Les lacunes en matière de recrutement et les politiques et processus d'emploi pourraient faire en sorte que le SAumRC ne dispose pas d'un nombre et d'une diversité suffisants d'aumôniers **Important**

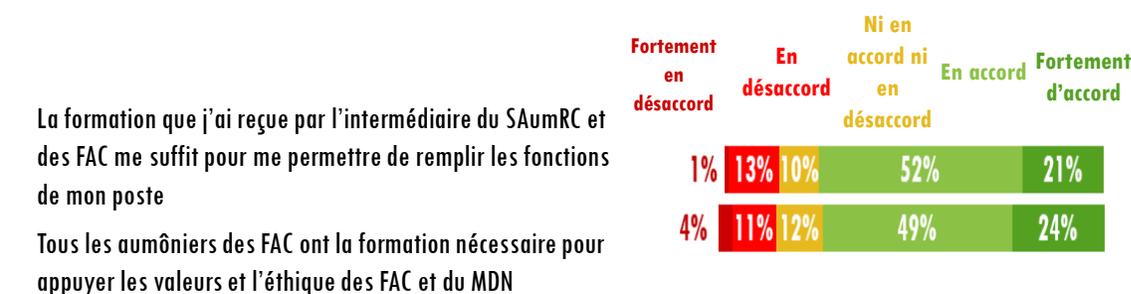
7. Revoir les normes de recrutement afin de supprimer les obstacles injustes pour les autres confessions religieuses, les femmes, les membres de la communauté LGBTQ2+ et les minorités ethniques

FORMATION

Satisfaction à l'égard de la formation

CONSTATATION 12 : Bien que la plupart des aumôniers soient satisfaits de la formation reçue, il existe des lacunes en ce qui concerne le type et le moment de la formation

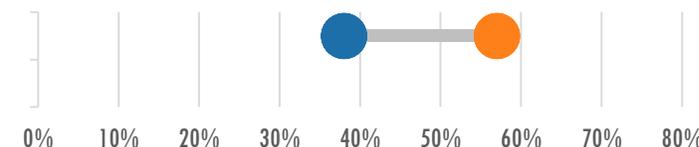
Selon les 169 aumôniers interrogés, ils sont généralement satisfaits de la formation qu'ils ont reçue et estiment que celle-ci les prépare suffisamment à fournir des services d'aumônerie à l'Équipe de la Défense.



Les aumôniers sont souvent le premier point de contact dans de nombreuses situations sensibles, car ils sont intégrés dans les unités des FAC et sont souvent considérés comme des confidents de confiance. Ils sont souvent sollicités par des victimes d'inconduite sexuelle et de harcèlement sur le lieu de travail. Bien que la plupart des aumôniers soient confiants dans leurs capacités à gérer de telles situations, et qu'ils entretiennent des liens avec les ressources appropriées telles que les experts en santé mentale, ils ne reçoivent pas suffisamment de formation formelle de la part des FAC sur certains aspects, comme dans les cas de traumatisme. Les aumôniers ont besoin d'une formation appropriée sur la meilleure façon de réagir lorsqu'ils sont approchés par des personnes ayant subi un traumatisme, y compris sur le moment et la façon de les orienter vers des experts en santé mentale ou d'autres personnes, si nécessaire.

Moins de membres de la **communauté LGBTQ2+** pensent que les aumôniers ont la formation nécessaire pour répondre à leurs besoins, par rapport aux **autres répondants**.

Les aumôniers du SAumRC ont reçu la formation nécessaire pour répondre à mes besoins de soutien et d'orientation.



La formation des FAC sur ces sujets est généralement jugée **assez efficace**.

À quel point la formation donnée par le SAumRC et les FAC sur la prestation de services aux femmes, à la communauté LGBTQ2+, aux membres d'autres confessions religieuses et aux groupes ethniques est-elle efficace?



Risques associés :	
La formation peut ne pas préparer les aumôniers à travailler dans un environnement aux spiritualités diverses, ni à réagir et à signaler des questions sensibles telles que le harcèlement et la discrimination	Important
Les pratiques de formation et de recrutement peuvent entraîner une baisse du moral et une insatisfaction quant au choix de carrière	Important
Le manque d'apprentissage continu et de possibilités de formation peut entraîner des divergences dans les soins et une usure de compassion	Important

FORMATION

Première réserve

🔍 CONSTATATION 13 : L'accès à la formation et au soutien peut être plus restreint pour les aumôniers de réserve

Les intervenants s'accordent pour dire que la Force de réserve ne dispose pas des mêmes ressources, de la même formation ou du même soutien que la Force régulière. De nombreux aumôniers de la Force de réserve sont isolés et peuvent n'avoir des contacts avec un autre aumônier que quelques fois par an. Pour cette raison, il a été recommandé que les aumôniers de la Force de réserve, ainsi que les aumôniers de la Force régulière, aient la possibilité de suivre une formation, afin de favoriser le soutien mutuel entre pairs et l'accès aux ressources.

Les pratiques actuelles en matière de prestation de formation créent des obstacles à l'accès à la formation. En raison de l'absence d'options en ligne pour de nombreux cours de formation essentiels, ainsi que des longues listes d'attente, de nombreux aumôniers de la Force de réserve ne sont pas en mesure de suivre une formation essentielle qui les aiderait à fournir des services à l'Équipe de la Défense. Il a été recommandé de modifier le règlement afin d'autoriser l'utilisation de technologies telles que les options de téléconférence et de vidéoconférence pour la participation aux cours, de sorte que davantage d'aumôniers puissent être correctement formés, y compris les aumôniers de réserve.



Risques associés :

La formation peut ne pas préparer les aumôniers à travailler dans un environnement aux spiritualités diverses, ni à réagir et à signaler des questions sensibles telles que le harcèlement et la discrimination

Important

Les pratiques de formation et de recrutement peuvent entraîner une baisse du moral et une insatisfaction quant au choix de carrière

Important

Changer les directives pour s'assurer que tous les aumôniers ont accès aux formations appropriées peut nécessiter des efforts continus pour sortir des sentiers battus, en particulier pendant la pandémie.



8. Examiner l'accessibilité de la formation (Force régulière et Force de réserve) et mettre à jour le programme de formation pour répondre aux besoins des utilisateurs finaux.

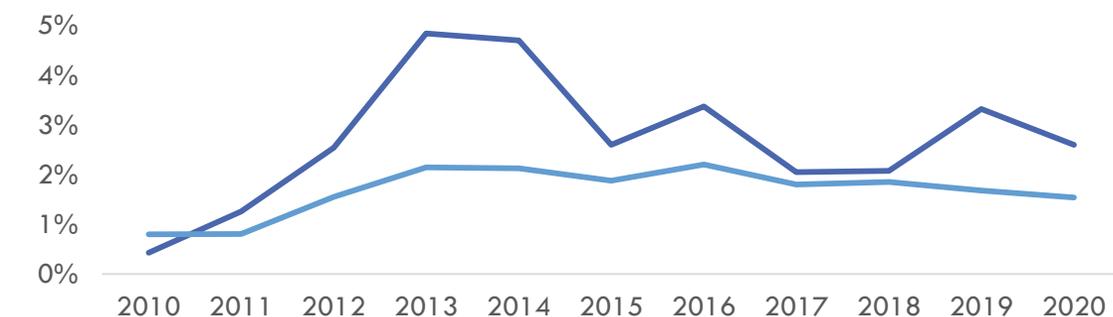
USURE DE COMPASSION ET BIEN-ÊTRE

Absence de mécanismes pour mesurer ou cerner l'usure de compassion

CONSTATATION 14 : L'usure de compassion est généralement considérée comme une préoccupation dans l'aumônerie, mais il n'y a pas de mécanismes en place pour la mesurer ou pour la cerner

Le manuel du Service de l'aumônerie royale canadienne des FAC définit l'usure de compassion comme une « fatigue ou un épuisement physique, émotionnel et spirituel qui se produit au fil du temps et qui entraîne un déclin de la capacité de l'aumônier à éprouver de la joie ou à ressentir et à prendre soin des autres. » L'usure de compassion est un problème dans une variété de métiers d'aide. Un aumônier qui est toujours en train de donner et ne reçoit pas de soutien lui-même peut perdre sa résilience spirituelle avec le temps, surtout s'il n'a jamais le temps de se ressourcer.

Bien que largement reconnue comme une préoccupation, l'usure de compassion dans le SAumRC n'a pas été étudiée auparavant. Un indicateur potentiel est la représentation dans la liste des effectifs du personnel non disponible, l'unité d'affectation des membres des FAC malades et blessés. Comme la profession d'aumônier est moins sujette aux blessures physiques que d'autres, leurs blessures peuvent être plus souvent de nature mentale. Le nombre de membres sur la liste des effectifs du personnel non disponible, en pourcentage de l'effectif total, est plus élevé pour les **aumôniers** que pour les **FAC** dans leur ensemble :



Le sondage mené auprès des aumôniers dans le cadre de cet examen a révélé que la plupart des aumôniers (63 %) étaient d'accord ou fortement d'accord pour dire qu'ils avaient éprouvé de l'usure de compassion à un moment donné depuis leur entrée dans le service. Toutefois, dans le cadre de cette étude, les 169 aumôniers interrogés ont été invités à répondre à l'échelle de qualité de vie professionnelle, qui mesure la satisfaction de la compassion et deux éléments de l'usure de compassion – l'épuisement professionnel et le stress traumatique secondaire.

À partir de là, on a constaté que la plupart des aumôniers ont des niveaux **faibles** d'usure de compassion, et des niveaux **moyens à élevés** de satisfaction de compassion. Aucun n'a exprimé une usure de compassion élevée. Ces résultats peuvent s'expliquer par la stigmatisation entourant l'usure de compassion, le biais des non-réponses ou la pandémie de COVID-19 pendant laquelle l'examen a eu lieu.



Risques associés :

- Les aumôniers peuvent être dépassés par les situations environnementales et les exigences de leurs multiples tâches **Important**
- Le manque d'apprentissage continu et de possibilités de formation peut entraîner des divergences dans les soins et une usure de compassion **Important**



USURE DE COMPASSION ET BIEN-ÊTRE

Soutenir la résilience spirituelle

CONSTATATION 15 : Il existe une certaine insatisfaction à l'égard des programmes et du soutien disponibles pour aider à lutter contre l'usure de compassion et promouvoir le bien-être des aumôniers

Les aumôniers qui éprouvent de l'usure de compassion ou qui ont besoin de soutien pour des problèmes de santé mentale disposent d'un certain nombre d'options, dont cinq tactiques d'atténuation, quatre programmes spécifiques aux aumôniers sur l'usure de compassion et onze programmes à l'échelle des FAC accessibles à tout membre souffrant d'une quelconque blessure.

Toutefois, certaines préoccupations ont été exprimées quant à l'accessibilité et à l'efficacité des programmes disponibles. Comme on peut le constater, seulement la moitié des 169 aumôniers interrogés sont d'accord pour dire que le SAumRC fournit un environnement de soins pour les aumôniers, et une minorité non négligeable n'est pas satisfaite des programmes en place pour lutter contre l'usure de compassion.

Selon certaines personnes interrogées, le fait de demander de l'aide est stigmatisé, ce qui peut empêcher certaines personnes d'accéder aux services disponibles.

Le programme du SAumRC fournit un environnement de soins pour les aumôniers

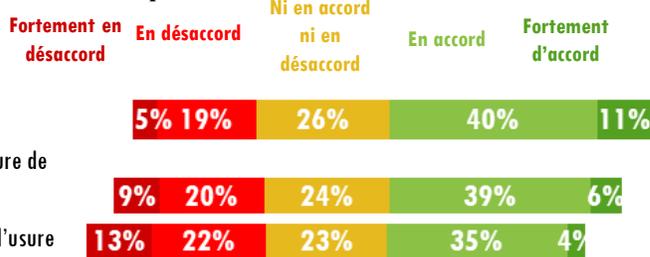
Des mécanismes sont en place pour aider le personnel du SAumRC à prévenir et à surmonter l'usure de compassion et à promouvoir le bien-être des aumôniers

Je suis satisfait(e) des programmes existants et du soutien offert aux aumôniers pour combattre l'usure de compassion et promouvoir le bien-être des aumôniers

Certains intervenants estiment que les cadres supérieurs communiquent très peu sur la manière de maintenir une vie spirituelle résiliente, et que cette tâche est plutôt laissée à l'individu.

Les suggestions des intervenants pour améliorer le bien-être, la santé et la résilience spirituelle des aumôniers comprennent une ligne d'écoute pour le soutien psychologique, l'ajout de l'accent et de la sensibilisation au bien-être dans les évaluations de rendement, le recours au soutien des pairs et au temps de repos, une formation supplémentaire et l'accent sur la résilience spirituelle, et la garantie d'un financement adéquat pour les retraites des aumôniers.

Accorder suffisamment de temps pour renforcer la résilience spirituelle, reconnaître les expériences et les défis, recevoir de la compassion et apprendre à demander de l'aide sont essentiels pour maintenir la résilience.



Risques associés :

Les aumôniers ou leurs familles peuvent ne pas se sentir soutenus pour chercher du soutien pour eux-mêmes, ce qui entraîne une augmentation des cas d'usure de compassion et d'épuisement spirituel.

Important



ANNEXE A — PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

Recommandation du SMA(Svcs Ex)



1. Développer une meilleure compréhension des besoins des différentes confessions religieuses, des membres LGBTQ2+, des membres non religieux et des autres, afin de mieux répondre à ces besoins

Mesure prise par la gestion

1.1 Organiser un groupe de travail composé d'experts en la matière, internes et externes, afin de clarifier les attentes à l'égard des aumôniers en ce qui concerne les valeurs canadiennes et le Code d'éthique des FAC et d'aborder la tension entre la liberté de religion et les droits de la personne.

BPR : aumônier général

BC : CIAMC

Date cible : Juin 2023

1.2 Définir les rôles particuliers et communs des conseillers nouvellement nommés au SAumRC (autochtone), (juif), (musulman), (orthodoxe), (protestant), (catholique romain), (bouddhiste), (sikh) et (humaniste). Revoir les processus et les normes de recrutement afin d'aider le SAumRC à recruter des personnes de confessions non religieuses, y compris des humanistes.

BPR : aumônier général

BC : CIAMC

Date cible : Juin 2022

1.3 Normaliser le processus d'ACS+ à l'échelle de la branche et assurer la diversité culturelle et religieuse dans la représentation visuelle et la documentation écrite pour tout le matériel de recrutement des nouveaux aumôniers.

BPR : aumônier général

BC : CIAMC

Date cible : Juin 2022

ANNEXE A — PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

Recommandation du SMA(Svcs Ex)



2. Mettre à jour et formaliser les politiques établissant la structure et la gouvernance du SAumRC

Mesure prise par la gestion

2.1 Clarifier les RRA et mettre à jour les politiques. L'exécutif du SAumRC clarifiera les RRA d'ici le 30 juin 2022, les politiques devant être mises à jour d'ici le 31 mars 2023 comme étapes intermédiaires. Une correspondance de l'aumônier général sur la gouvernance sera envoyée à tous les aumôniers pour en faciliter la compréhension avant la date butoir.

BPR : aumônier général

BC : D Svc Aum

Date cible : Juin 2023

Recommandation du SMA(Svcs Ex)



3. Clarifier le rôle du CIAMC dans l'octroi et la révocation des approbations des aumôniers

Mesure prise par la gestion

3.1 Examiner le mandat, les politiques et les processus du CIAMC liés à l'octroi et à la révocation de l'approbation des aumôniers afin d'atténuer les risques cernés, et faire rapport aux autorités compétentes pour qu'elles prennent des mesures. Examiner et réviser toutes les politiques pertinentes du SAumRC en conséquence. Présenter et discuter des révisions de la politique avec tous les aumôniers.

BPR : CPM, aumônier général

BC : D Svc Aum

Date cible : Juin 2022

ANNEXE A — PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

Recommandation du SMA(Svcs Ex)



4. Revoir et clarifier les processus de signalement des problèmes et des plaintes lorsque des aumôniers sont impliqués

Mesure prise par la gestion

4.1 Effectuer un examen pour mieux comprendre le ou les problèmes concernant quoi/quand/où/à qui adresser une plainte impliquant un aumônier. Clarifier si nécessaire les processus pour les différents types de questions/plaintes, y compris la communication entre le Bureau de l'aumônier général et les représentants du CIAMC.

BPR : aumônier général

BC : D Ops Aum

Date cible : Juin 2022

Recommandation du SMA(Svcs Ex)



5. Mettre à jour les politiques, directives et normes, y compris pour la formation et le recrutement, afin d'inclure une analyse ACS+

Mesure prise par la gestion

5.1 Établir une politique du SAumRC qui stipule que tous les groupes de travail, projets, politiques, directives, matériel de formation et de recrutement comprendront une analyse ACS+ dès le début du processus.

BPR : aumônier général

BC : CEM SAumRC/D Ops Aum

Date cible : Janv. 2022

5.2 La formation ACS+ et la formation sur l'espace positif seront proposées aux membres du CIAMC et à tous les aumôniers. 100 % des aumôniers participeront à la formation ACS+. 100 % des aumôniers se verront proposer une formation sur l'espace positif dans le cadre du perfectionnement personnel.

BPR : aumônier général

BC : CEM, D Ops Aum

Date cible : Juin 2022

ANNEXE A — PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

Recommandation du SMA (Svc Ex)



6. Réconcilier le conflit apparent entre le besoin de confidentialité de l'aumônier et l'obligation de signaler des FAC

Mesure prise par la gestion

6.1 Préparer et publier un CANFORGEN comme référence officielle pour les aumôniers et la C de C, afin d'affirmer la protection de la confidentialité pour les aumôniers lorsqu'ils fournissent un soutien et des soins aux membres des FAC. L'« obligation de signaler » ne s'applique aux aumôniers que si un membre représente un danger pour lui-même ou pour autrui (pensées suicidaires ou homicides graves) ou si un membre a mis en danger un mineur, et qu'un signalement aux Services de protection de l'enfance est obligatoire.

BPR : CPM, aumônier général

BC : D Svc Aum

Date cible : Juin 2023

6.2 Préparer une réponse si les constatations de l'examen de la *Loi sur la défense nationale* par le juge Fish sont pertinentes; nous les examinerons et ferons les ajustements nécessaires durant la réalisation de ce travail.

BPR : CPM, aumônier général

BC : D Svc Aum

Date cible : Juin 2023

ANNEXE A — PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

Recommandation du SMA (Svcs Ex)



7. Revoir les normes de recrutement afin de supprimer les obstacles injustes pour les autres confessions religieuses, les femmes, les membres de la communauté LGBTQ2+ et les minorités ethniques

Mesure prise par la gestion

7.1 Revoir le mandat, les politiques et les processus du CIAMC relatifs au recrutement, ainsi que sa composition, afin d'éliminer les obstacles au recrutement pour : les confessions religieuses qui ne sont pas encore représentées, les femmes, les membres de la communauté LGBTQ2+ et les minorités ethniques. Signaler les constatations et les recommandations de l'examen aux autorités compétentes pour qu'elles prennent des mesures. Réviser le matériel d'attraction et de recrutement en conséquence, tout en respectant les normes de recrutement des officiers des FAC.

BPR : CPM, aumônier général

BC : D Svc Aum/CIAMC

Date cible : Juin 2022

7.2 Améliorer la communication avec le Groupe de recrutement des Forces canadiennes afin de s'assurer que les agents de recrutement régionaux des FAC disposent de toutes les informations et de tout le matériel à jour, et qu'ils comprennent la politique de diversité toujours plus étendue du SAumRC.

BPR : CPM, aumônier général

BC : D Svc Aum/CIAMC

Date cible : Juin 2022

ANNEXE A — PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION

Recommandation du SMA (Svcs Ex)



8. Examiner l'accessibilité de la formation pour tous les aumôniers (F rég et F rés) et mettre à jour le programme de formation pour répondre aux besoins des utilisateurs finaux

Mesure prise par la gestion

8.1 Créer un groupe de travail des intervenants comprenant des membres de tous les groupes consultatifs de la Défense ainsi que des experts en la matière afin de cerner les lacunes et les plans permettant de répondre aux besoins de tous les groupes en quête d'équité, de mieux équiper les aumôniers pour qu'ils puissent répondre aux questions sensibles, y compris les limitations de leur rôle, et de répondre aux besoins des aumôniers de la Première réserve et de la Force régulière.

BPR : aumônier général

BC : D Svc Aum/CEAFC

Date cible : Juin 2023

8.2 Évaluer le besoin et demander un nouveau poste permanent au Centre-école des aumôniers des Forces canadiennes (CEAFC) pour assurer la continuité de la formation de la Première réserve, y compris la formation des aumôniers affectés au Groupe des Rangers canadiens.

BPR : aumônier général

BC : D Svc Aum/CEAFC

Date cible : Juin 2023

Recommandation du SMA (Svcs Ex)



9. Élaborer un processus pour reconnaître et évaluer l'usure de compassion chez les aumôniers des FAC

Mesure prise par la gestion

9.1 Afin de clarifier la question (Fiabilité statistique c. statistiques), demander au directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) d'évaluer, par un processus fondé sur des preuves, la santé physique, émotionnelle et spirituelle actuelle des aumôniers du SAumRC.

BPR : aumônier général

BC : Aumônier principal SM/D Sout Strat Aum

Date cible : Juin 2023

ANNEXE B – PRINCIPALES CONSTATATIONS ET RECOMMANDATIONS

PRINCIPALE CONSTATATION	RECOMMANDATION
Valeur des services d'aumônerie	
1. Les services d'aumônerie des FAC sont très appréciés par les membres des FAC, mais certains disent qu'une autre expertise est nécessaire	
2. La composition de l'aumônerie ne reflète pas la diversité de la population qu'elle sert, et il y a des points à améliorer en ce qui concerne la prestation de services aux membres LGBTQ2+, aux membres non religieux, aux femmes et aux autres personnes	1. Développer une meilleure compréhension des besoins des différentes confessions religieuses, des membres LGBTQ2+, des membres non religieux et des autres afin de mieux répondre à ces besoins
Gouvernance	
3. Bien que la plupart des aumôniers connaissent clairement leurs RRA, ces derniers pourraient être mis à jour pour refléter la transition vers une aumônerie plus diversifiée	2. Mettre à jour et formaliser les politiques établissant la structure et la gouvernance du SAumRC
4. La structure de gouvernance complexe entraîne une incertitude quant à la hiérarchie des autorités au sein du SAumRC	
5. Les incertitudes entourant le processus d'approbation et de mandat des aumôniers peuvent entraîner une discrimination et une inégalité potentielles entre les différentes populations d'aumôniers	3. Clarifier le rôle du CIAMC dans l'octroi et la révocation des approbations des aumôniers
6. Les processus régissant le signalement de problèmes impliquant des aumôniers ne sont pas clairs pour tous	4. Revoir et clarifier les processus de signalement des problèmes et des plaintes lorsque des aumôniers sont impliqués

ANNEXE B – PRINCIPALES CONSTATATIONS ET RECOMMANDATIONS

PRINCIPALE CONSTATATION	RECOMMANDATION
Politiques	
7. Historiquement, l'ACS+ n'a pas été prise en compte dans les politiques, le recrutement ou la formation, et il n'existe pas de stratégie globale	5. Mettre à jour les politiques, directives et normes, y compris celles pour la formation et le recrutement, afin d'inclure une analyse ACS+
8. Les politiques relatives à la confidentialité c. l'obligation de signaler des aumôniers sont claires, mais en raison d'un manque de stratégie de communication, leur interprétation et leur application sont incohérentes	6. Réconcilier le conflit apparent entre le besoin de confidentialité de l'aumônier et l'obligation de signaler des FAC
9. Les contrôles de sécurité et des références n'ont pas été effectués de manière cohérente. Les considérations de bien-être n'ont pas été incluses.	
Recrutement	
10. Il semble que le nombre d'aumôniers recrutés n'est pas suffisant pour répondre aux besoins de l'aumônerie	
11. Les obstacles systémiques au recrutement empêchent le développement d'une aumônerie qui reflète la diversité des FAC et de la société canadienne	7. Revoir les normes de recrutement afin de supprimer les obstacles injustes pour les autres confessions religieuses, les femmes, les membres de la communauté LGBTQ2+ et les minorités ethniques

ANNEXE B – PRINCIPALES CONSTATATIONS ET RECOMMANDATIONS

PRINCIPALE CONSTATATION	RECOMMANDATION
Formation	
12. Bien que la plupart des aumôniers soient satisfaits de la formation reçue, il existe des lacunes en ce qui concerne le type et le moment de la formation	
13. L'accès à la formation et au soutien peut être plus restreint pour les aumôniers de réserve	8. Examiner l'accessibilité de la formation pour tous les aumôniers (F rég et F rés) et mettre à jour le programme de formation pour répondre aux besoins des utilisateurs finaux
Usure de compassion	
14. L'usure de compassion est généralement considérée comme une préoccupation dans l'aumônerie, mais il n'y a pas de mécanismes en place pour la mesurer ou pour la cerner	9. Élaborer un processus pour reconnaître et évaluer l'usure de compassion chez les aumôniers des FAC
15. Il existe une certaine insatisfaction à l'égard des programmes et du soutien disponibles pour aider à lutter contre l'usure de compassion et promouvoir le bien-être des aumôniers	

ANNEXE C – MÉTHODOLOGIE

Méthodes de collecte de données

Les constatations et les recommandations du présent rapport ont été fondées sur de multiples sources de données recueillies tout au long de la phase de conduite du projet. La méthodologie s'est appuyée sur des méthodes de recherche qualitatives et quantitatives afin de garantir la validité des données collectées pour l'analyse. Ces sources de données ont été triangulées entre elles et vérifiées auprès des responsables de programme pour s'assurer de leur validité. La méthode de recherche utilisée pour définir la portée des évaluations et les réaliser est la suivante :



Examen des documents : Dans le cadre de la phase de planification de l'examen, un examen préliminaire des documents a été effectué afin d'acquérir une compréhension fondamentale du SAumRC et de déterminer la portée de l'examen.

Les documents comprenaient : des sites Web et des documents gouvernementaux, des termes de référence, un modèle logique, des indicateurs et des énoncés de programmes objectifs, des politiques clés, du matériel de formation, des ordres du jour de comités et des comptes rendus de décisions, des plans d'action et des analyses de rentabilisation, et des documents d'orientation liés à l'opération HONOUR, à l'usure de compassion et au bien-être.



Entretiens avec les intervenants : L'équipe d'examen a mené 22 entretiens avec des intervenants d'organisations internes et externes au MDN et aux FAC. Ces réponses ont été agrégées afin d'informer l'opinion et les perspectives à l'appui de l'évaluation.

Les entrevues ont été menées auprès des groupes suivants :

- Les sièges des SAumRC
- Les aumôniers principaux et tactiques
- Le centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle
- Les commandants des bases/escadres

ANNEXE C – MÉTHODOLOGIE

Sondage :

L'équipe d'examen a mené deux sondages entre janvier et février 2021 : un sondage auprès des aumôniers du SAumRC et un autre auprès des membres des FAC. Elle a conçu les sondages en anglais et en français et les a rendus disponibles sur le réseau étendu de la Défense et en ligne.

Le sondage auprès des aumôniers a été envoyé à tous les aumôniers actuels des FAC qui ne contribuent pas déjà aux sessions sur les risques et au comité consultatif. Aucun échantillonnage n'a été réalisé.

Pour le sondage auprès des membres des FAC, les membres affectés à cinq bases/escadres sélectionnées ont été invités à participer. Les bases et les escadres ont été sélectionnées sur la base d'un échantillonnage aléatoire stratifié garantissant la diversité de la population :

- Environnements des FAC
- Emplacement géographique
- Taille de la base/escadre (nombre de personnes)

En raison de la sensibilité de cette étude et de la nature de ces sondages, des mesures ont été prises pour garantir l'anonymat et protéger les résultats des sondages.

Le sondage auprès des aumôniers a reçu un total de 169 réponses, soit un taux de réponse de 52 %. Le sondage auprès des FAC a reçu un total de 685 réponses. Il n'a pas été possible de calculer le taux de réponse de ce sondage en raison de son mode de diffusion. Parmi ces réponses, 211 ont été déclarés comme provenant d'une base autre que celles de l'échantillon sélectionné. Celles-ci se sont vues poser des questions démographiques, mais pas de questions sur le SAumRC. Les 474 répondants restants ont reçu les deux types de questions.

Dans les deux sondages, les différences entre les sous-groupes ont été cernées par le test du chi-carré et le test t ($\alpha = 0,05$). Toutes les différences notées dans ce rapport étaient statistiquement significatives.



Évaluation des risques :

Une évaluation des risques facilitée a été réalisée par le biais d'une série de sessions sur les risques afin de déterminer les problèmes/risques actuels et futurs liés aux structures de gouvernance, aux politiques, au recrutement, à la formation, à l'usure de compassion et au bien-être des aumôniers, ainsi qu'aux stratégies d'atténuation correspondantes. Afin de s'assurer que l'expertise appropriée soit incluse dans les sessions d'identification et d'évaluation des risques, il a été demandé à un éventail de participants de s'y joindre. Comme les sessions en personne n'ont pas pu avoir lieu en raison de la COVID-19, des options alternatives ont été entreprises, notamment l'utilisation de questionnaires et de vidéoconférences avec les participants.

L'évaluation des risques a été réalisée en trois phases. La première phase s'est concentrée sur l'identification des risques, la deuxième phase sur la notation des risques et la troisième phase sur l'identification des stratégies d'atténuation. L'équipe d'examen a examiné et analysé les résultats des questionnaires après chaque phase et a organisé une vidéoconférence pour examiner et confirmer les résultats.

L'évaluation des risques comprenait des représentants du quartier général du SAumRC, des aumôniers tactiques, d'autres unités du MDN et des FAC et des représentants externes de diverses confessions religieuses. Les établissements ont été choisis en fonction des critères suivants :

- Familiarité avec le SAumRC
- Étendue des connaissances dans leur propre confession religieuse
- Diversité des genres

ANNEXE D – LIMITATIONS DE L'EXAMEN

Les limitations de l'examen du SAumRC et les stratégies d'atténuation sont détaillées dans le tableau suivant.

	Accès aux sondages	Biais de sélection des sondages	Pandémie mondiale	Calendrier et ressources limités
Limitations	Les deux sondages distribués n'ont pas pu être consultés électroniquement sur le réseau étendu de la Défense par l'ensemble du personnel, en particulier celui des zones et des affectations isolées.	La sélection des personnes ou des organisations choisies pour les sondages pourrait être source de partialité, ce qui pourrait fausser les résultats des sondages.	En raison de l'épidémie de COVID-19 à l'échelle mondiale et au Canada, l'examen n'a pu être fait en effectuant des visites de base ou des entretiens.	Le calendrier pour terminer l'examen du SAumRC a été relativement court pour une étude de cette nature. De plus, l'équipe d'examen a subi une perte de ressources dédiées tout au long de la période d'examen.
Stratégie d'atténuation	Dès que des informations sur les difficultés d'accès aux sondages sont arrivées, les sondages ont été téléchargés sur un autre serveur plus accessible.	D'autres sources de données ont été corroborées avec l'analyse des sondages afin d'atténuer le risque de partialité dans les constatations et les recommandations.	Les membres de l'équipe d'évaluation ont mené toutes les phases de l'examen à distance.	Le nombre de documents examinés et d'entretiens menés a été limité à une quantité gérable par l'équipe d'examen.

ANNEXE E - RISQUES CERNÉS PAR LES INTERVENANTS

Le tableau suivant indique les risques du SAumRC tels qu'ils ont été cernés par les intervenants du programme dans le cadre de l'exercice d'évaluation des risques (annexe C), et la cote de risque correspondante pour chacun d'entre eux. Dans une étape ultérieure de l'évaluation des risques, des stratégies d'atténuation ont été cernées pour ces risques. Ces stratégies d'atténuation ont été prises en compte dans l'élaboration des recommandations de cet examen et dans le plan d'action de la direction.

Énoncé du risque	Cote du risque	Énoncé du risque	Cote du risque	Énoncé du risque	Cote du risque
1. Les autorités pour les confessions religieuses du CIAMC qui sont responsables de l'approbation des aumôniers peuvent entraîner une discrimination à l'encontre des personnes LGBTQ2+	Élevé	8. Une évolution vers une aumônerie générique pourrait ne pas répondre aux besoins spirituels et religieux ou au bien-être des membres et des familles des FAC	Important	18. Des attentes inégales en matière d'admission entre les responsables de groupes religieux peuvent conduire à des soins incohérents	Important
2. Le manque de cohérence des contrôles de sécurité, de bien-être et d'antécédents peut ne pas permettre de cerner des informations essentielles sur les personnes qui souhaitent devenir aumôniers	Élevé	9. Il existe un risque que le SAumRC ne soit pas en mesure de surmonter l'histoire du colonialisme et de la religion afin de fournir des soins spirituels aux populations autochtones	Important	19. Les pratiques de formation et de recrutement peuvent entraîner une baisse du moral et une insatisfaction quant au choix de carrière	Important
3. Une conduite inappropriée et non professionnelle de la part des dirigeants de l'aumônerie pourrait discréditer le SAumRC	Élevé	10. La structure hiérarchique et les processus de promotion peuvent entraîner des lacunes dans les compétences/le leadership dans d'autres domaines	Important	20. Une diminution du rôle du CIAMC pourrait entraîner une réduction des liens avec les aumôniers	Important
4. Le manque de diversité des confessions religieuses et non religieuses au sein du SAumRC et du CIAMC (y compris le manque d'experts en spiritualités non religieuses) pourrait nuire à sa crédibilité au sein des FAC et entraîner une surveillance moins efficace	Important	11. Les lacunes en matière de recrutement et les politiques et processus d'emploi pourraient faire en sorte que le SAumRC ne dispose pas d'un nombre et d'une diversité suffisants d'aumôniers	Important	21. Le manque de clarté des orientations en matière de communication et des structures de responsabilisation liées au CIAMC peut conduire à des messages incohérents	Important
5. La formation peut ne pas préparer les aumôniers à travailler dans un environnement aux spiritualités diverses, ni à réagir et à signaler des questions sensibles telles que le harcèlement et la discrimination	Important	12. Les aumôniers peuvent être dépassés par les situations environnementales et les exigences de leurs multiples tâches	Important	22. Le manque d'apprentissage continu et de possibilités de formation peut entraîner des divergences dans les soins et une usure de compassion	Important
6. Une orientation peu claire et/ou une application incohérente de l'orientation concernant la hiérarchie des politiques et de la doctrine et les différences entre les normes des confessions religieuses et les valeurs des FAC pourraient entraîner une application incohérente, un conflit d'intérêts pour les aumôniers et le retrait potentiel de l'approbation de leur aumônerie	Important	13. Sans orientation sur le discours public des aumôniers, il y a un risque de non-conformité aux normes des FAC	Important	23. L'absence d'une autorité de commandement limitée et/ou spéciale pour certains postes d'aumônier compromet l'efficacité de l'école d'aumôniers (c'est-à-dire qu'elle risque de faire perdre du personnel en l'affectant à d'autres unités)	Important
7. Les aumôniers et/ou leurs familles peuvent ne pas se sentir soutenus pour chercher du soutien pour eux-mêmes, ce qui entraîne une augmentation des cas d'usure de compassion et d'épuisement spirituel	Important	14. Des structures hiérarchiques floues peuvent entraîner des incertitudes et/ou des abus de pouvoir	Important	24. Les politiques peuvent ne pas refléter les normes/attentes sociales actuelles et/ou les rétroactions des membres	Important
		15. Un manque de bilinguisme au sein du SAumRC pourrait entraîner une perte d'inclusivité	Important	25. Il y a un risque que le SAumRC ne dispose pas de fonds suffisants pour recruter, embaucher et former suffisamment de personnel pour atteindre ses buts et objectifs	Important
		16. La COVID-19 peut avoir un impact sur la prestation des services d'aumônerie	Important	26. Les mesures d'adaptation pour motifs religieux peuvent compromettre l'universalité du service	Important
		17. Les conflits entre la confidentialité et l'obligation de signaler peuvent entraîner la perception de la perte d'un « lieu sûr » et de malentendus sur les responsabilités des aumôniers	Important	27. Les dons reçus dans les chapelles qui sont un espace fédéral peuvent poser des problèmes éthiques, financiers et de transparence	Important

ANNEXE F — ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS

Conformément à l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'ACS+, le présent examen a appliqué une optique ACS+ dans son évaluation du SAumRC.

Femmes et Égalité des genres Canada définit l'ACS+ comme suit :



un processus analytique qui procure une rigoureuse méthode d'évaluation des inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen d'évaluer la façon dont divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent être touchés par les politiques, les programmes et les initiatives. L'adjectif « plus » dans ACS+ signifie que l'analyse ACS va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). Nous avons tous de multiples facteurs identitaires qui se croisent pour faire qui nous sommes; l'ACS+ tient également compte de nombreux autres facteurs identitaires, comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge et l'incapacité mentale ou physique.

Dans cet examen, certains indicateurs ont mis l'accent sur l'ACS+ :

- Preuve de la prise en compte de l'ACS+ dans le recrutement, la formation et les politiques
- Perceptions des inégalités/préjugés que les politiques/doctrines ont introduits pour les femmes, la communauté LGBTQ2+ et/ou les groupes ethniques
- Preuve des succès et des défis rencontrés dans la fourniture de soins spirituels à tous les membres des FAC et d'un environnement de soins au sein du SAumRC
- Preuve de préjugés liés au sexe, à l'identité de genre, à l'origine ethnique et à la dénomination existant dans le SAumRC
- Présence d'un conseiller à l'aumônier général pour soutenir la communauté LGBTQ2+ et élaboration de formations pertinentes.

Les personnes consultées ont été interrogées sur des groupes spécifiques, tels que les femmes, les peuples autochtones et leur relation avec l'aumônerie.

Les deux sondages (auprès des aumôniers et auprès des membres des FAC) pour cet examen ont ventilé les réponses à toutes les questions par :

- Genre
- Minorité visible et statut d'autochtone
- Appartenance à la communauté LGBTQ2+
- Confession religieuse
- Principale Force d'activité*

* Pour le sondage auprès des aumôniers uniquement, indique si leur temps a été consacré davantage aux membres des FAC dans la Force régulière par rapport aux Forces de réserve.

Répartition démographique des répondants aux sondages :	Aumôniers	Membres des FAC
Femmes	15 %	24 %
Autochtone	1 %	3 %
Autres minorités visibles	13 %	9 %
LGBTQ2+	sans données	7 %