



Défense  
nationale

National  
Defence

Canada

# RAPPORT ANNUEL



Centre d'intervention  
SUR L'INCONDUITE SEXUELLE (CIIS)

# TABLE DES MATIÈRES

Bilan de l'année	04
Intervention et soutien	06
Démarches réparatrices	11
Formation et éducation	12
Conseils d'expert en matière de politique	14
Mobilisation	16
Administration	18
Prochaines étapes	19



Denise Preston, Ph. D., directrice exécutive du CIIS, s'adressant aux participants du premier forum sur l'inconduite sexuelle du Groupe des cinq. Photo : USFC(O) Imagerie

Il y a cinq ans, Marie Deschamps, juge à la retraite de la Cour suprême, a déclaré que l'inconduite sexuelle était un problème grave au sein des Forces armées canadiennes (FAC). Dans son [Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes](#), elle a formulé des recommandations sur la manière de traiter ce problème, lesquelles ont conduit au lancement de l'opération HONOUR et à la création du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle (CIIS), une organisation qui fait partie du ministère de la Défense nationale (MDN), mais qui est indépendante des FAC. Ce faisant, les FAC ont démontré une volonté de faire face à ce problème, d'appuyer leurs membres et de changer la culture sexualisée sous-jacente.

C'est cette même motivation qui nous a fait avancer depuis, qu'il s'agisse d'adapter nos services de soutien, d'élaborer des programmes de prévention, de créer et d'entretenir des partenariats, de fournir des conseils d'experts ou d'élargir notre mandat et le rôle que nous jouons. Ces réalisations, et d'autres sont mises en évidence dans le présent rapport.

Mon équipe au CIIS s'est engagée à aller au-delà de l'appel du devoir pour s'assurer que les membres des FAC ne reçoivent rien de moins que le niveau d'excellence qu'ils méritent. Leur professionnalisme et leur dévouement, ainsi que leur flexibilité, nous permettent de réaliser continuellement des progrès importants quant aux priorités alignées avec la [politique de défense du Canada, Protection, Sécurité, Engagement](#).

Il est tout aussi important de mentionner deux autres facteurs clés qui contribuent à notre succès : le leadership et les partenariats. Nous avons la chance de bénéficier de l'appui indéfectible du sous-ministre et du chef d'état-major de la Défense, ainsi que des hauts responsables du MDN et des FAC. De plus, nous avons grandement bénéficié des relations de collaboration avec les membres de la Direction Conduite militaire professionnelle – Opération HONOUR (DCMP-OpH) à tous les niveaux de nos deux organisations. Le succès de ces partenariats démontre que le CIIS est capable de travailler en étroite collaboration avec la chaîne de commandement des FAC tout en maintenant son indépendance par rapport à cette dernière dans l'exécution de son mandat, afin de s'assurer que ses programmes et services répondent aux besoins des membres individuels des FAC et de l'organisation. Cela nous permet également d'offrir aux dirigeants des FAC notre expertise en matière de lutte contre l'inconduite sexuelle.

Poursuivant sur le thème des partenariats, nous avons activement cherché des occasions de nous associer à des partenaires externes, des parties intéressées et des experts en la matière, tels que les membres de notre Conseil consultatif externe, les anciens membres des FAC affectés par l'inconduite sexuelle, nos homologues des pays alliés et les experts engagés dans le cadre du programme Mobilisation des idées nouvelles en matière de défense et de sécurité (MINDS). Toutes ces associations ont démontré notre engagement à l'égard de l'excellence et de la transparence, renforcé notre indépendance et, surtout, amélioré la qualité de notre travail afin de mieux servir les FAC.

Même si des progrès ont été réalisés à ce jour dans la lutte contre l'inconduite sexuelle au sein des FAC, il reste encore beaucoup à faire. Mon équipe et moi-même continuerons à travailler en partenariat avec les FAC pour en arriver à une vision des FAC exemptes d'inconduite sexuelle, où tous les membres sont traités avec dignité et respect.

Denise Preston, Ph. D.  
Directrice exécutive  
Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle

## MESSAGE DE LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE



Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle a été créé en 2015 avec pour mandat de fournir un soutien aux membres des FAC qui ont été affectés par de l'inconduite sexuelle. Afin de répondre aux recommandations formulées dans le [Rapport de 2015 produit par la responsable de l'examen externe](#), lesquelles ont été soulignées dans le [Rapport du vérificateur général du Canada de l'automne 2018](#), notre mandat a été élargi en août 2019, marquant ainsi une étape importante pour l'année 2019-2020.

Notre mandat élargi comprend désormais trois responsabilités :

- 1) Soutien aux membres affectés;
- 2) Prestation d'avis et de conseils d'experts; et
- 3) Suivi des progrès des FAC dans la lutte contre l'inconduite sexuelle.

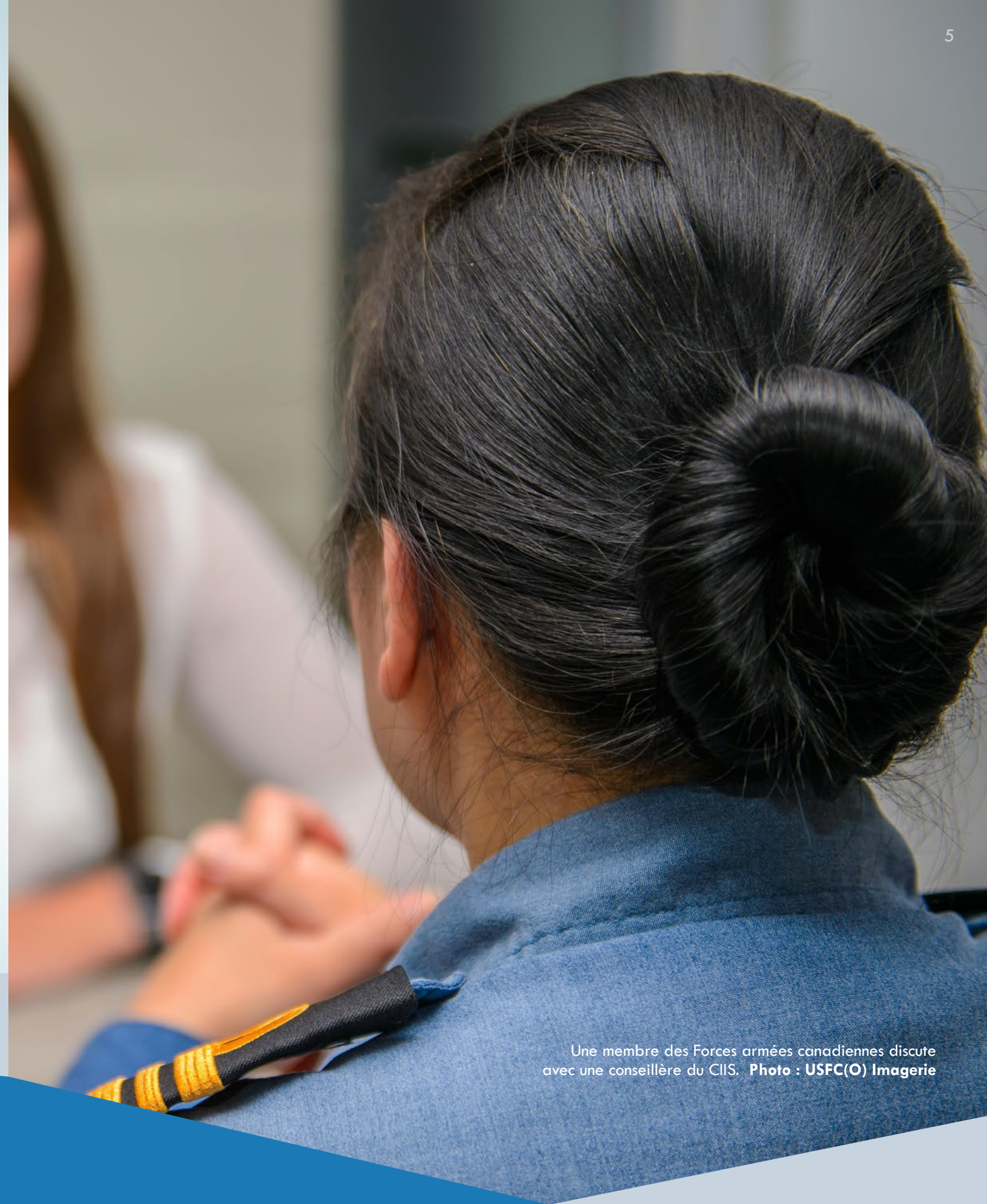
Un autre événement important cette année a été l'approbation par la Cour fédérale d'un accord de règlement final (ARF) en réponse à un recours collectif ([Règlement du recours collectif FAC-MDN pour inconduite sexuelle](#)) relatif au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles et à la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. En plus de diriger deux mesures stratégiques au nom du ministère, soit le programme Démarches réparatrices et les consultations sur le soutien accru aux survivants, notre équipe a contribué, entre autres, à l'examen des formulaires de demande d'indemnisation, à la rédaction de produits de communication et aux conseils sur les plans concernant les excuses publiques. Nous avons également apporté un soutien aux personnes inscrites au recours collectif qui ont assisté et/ou témoigné aux audiences du tribunal. Nos efforts concernant les mesures en lien avec l'ARF continueront à être une priorité essentielle pour nous au cours de la prochaine année.

Voici quelques autres faits qui ont marqué cette année et qui seront détaillés dans ce rapport :

- Nous avons élaboré le cadre d'une stratégie de soutien aux survivants à l'échelle des FAC et avons lancé des consultations;

- Nous avons lancé la première phase du Programme de coordination de l'intervention et du soutien;
- Nous avons lancé le [Programme de contributions aux centres d'aide aux survivant\(e\)s d'agression sexuelle](#);
- Nous avons lancé un programme pilote de prévention au Collège militaire royal (CMR);
- Nous avons commencé à travailler avec Statistique Canada sur la prochaine itération du Sondage sur l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes (SISFAC);
- Nous avons fourni des conseils sur une série d'enjeux politiques, telles qu'une nouvelle DOAD (directive et ordonnance administrative de la Défense) sur l'inconduite sexuelle, la stratégie pour l'alignement culturel des FAC, le cadre de mesure du rendement de l'opération HONOUR et la gestion des données; et
- Nous avons fait progresser les enjeux liés à l'intégration des agresseurs au niveau de l'opération HONOUR, y compris un principe directeur dans [La voie vers la dignité et le respect : stratégie d'intervention des Forces armées canadiennes en matière d'inconduite sexuelle](#) (publiée en octobre 2020), et dans le contenu de la formation. Nous avons également commencé à élaborer une proposition de projet de recherche sur les agresseurs.

Compte tenu de l'élargissement considérable de notre mandat et de nos responsabilités, nous devons obtenir les ressources financières, humaines et matérielles nécessaires pour répondre à ces demandes. Nous avons obtenu un emplacement de bureaux supplémentaire pour faire face à l'augmentation rapide de notre effectif. Ces efforts se poursuivront au cours de la prochaine année financière, alors que nous nous efforçons d'assurer le niveau approprié de capacités et de planifier nos besoins en matière de locaux à moyen et long terme.



Une membre des Forces armées canadiennes discute avec une conseillère du CIIS. Photo : USFC(O) Imagerie



898

communications  
établies au total

Nombre total de communications  
établies avec le Centre

688

personnes

Certaines personnes ont  
communiqué avec nous plus d'une  
fois, et d'autres pour des cas créés  
au cours des années précédentes

628

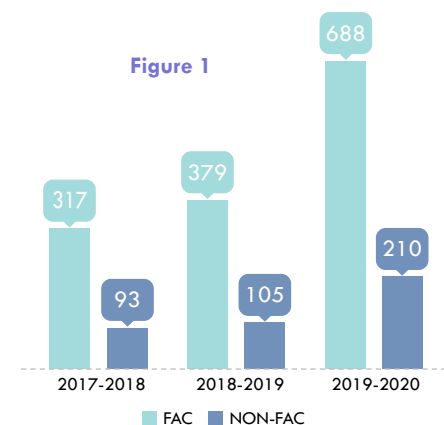
nouveaux cas

chaque fois qu'un membre appelle  
et divulgue un incident, un nouveau  
cas est créé

## Qui communique avec nous?

Les appels et les courriels de personnes demandant du soutien et des renseignements ont augmenté de façon régulière depuis notre création. Cependant, l'année dernière, nous avons observé une forte augmentation du nombre de personnes ayant communiqué avec nous et du nombre total de communications. Le nombre de personnes a augmenté de 29 %, passant de 484 l'année dernière à 628 cette année, tandis que le nombre de communications a augmenté de 30 %, passant de 689 l'année dernière à 898 cette année.

L'une des raisons de ces augmentations est le lancement du Programme de coordination de l'intervention et du soutien (PCIS). Plus de 50 membres des FAC ont accepté de participer au programme, ce qui a permis d'établir 450 communications avec ces clients, d'autres fournisseurs de services et la chaîne de commandement afin de leur fournir le soutien et les services dont ils avaient besoin.



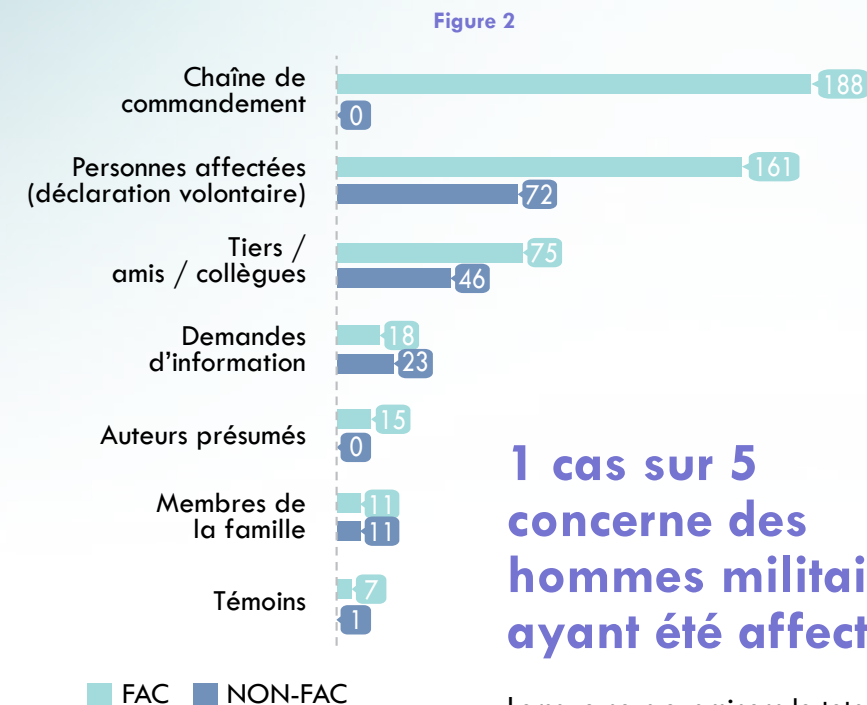
La figure 1 représente le nombre de personnes ayant communiqué avec notre équipe d'intervention et de soutien au cours des trois dernières années financières. Les appelants qui choisissent de rester anonymes, les membres de la famille et les anciens membres des FAC sont compris dans la catégorie non-FAC.

L'autre raison la plus probable de ces augmentations est liée à l'accord de règlement final du recours collectif pour inconduite sexuelle. Nous avons dirigé la prestation de services de soutien aux personnes inscrites au recours collectif qui ont assisté et/ou témoigné lors des audiences d'approbation, ce qui a permis de

maintenir des communications avec certaines personnes inscrites au recours collectif par la suite. Nous dirigeons aussi la mesure stratégique Démarches réparatrices et avons reçu plus de 100 appels concernant ce programme et/ou l'accord de règlement. Nous figurons également comme ressource principale sur le site Web du règlement du recours collectif et sur de nombreux autres produits de sensibilisation. Il en résulte que le nombre de personnes non-FAC qui ont communiqué avec nous a doublé cette année, près de la moitié de ces personnes étant des membres affectés et des membres potentiellement inscrits au recours collectif.

Comme les années précédentes, les personnes affectées et la chaîne de commandement comptent pour la majorité des appels reçus par les conseillers sur la ligne 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (voir figure 2), suivis par les appelants tiers (amis, collègues, prestataires de services) et les membres de la famille. Les membres de la famille ou les collègues communiquent souvent avec nous pour obtenir des outils permettant d'aider leur proche ou leur collègue.

# INTERVENTION ET SOUTIEN



La figure 2 démontre les profils de clients pour chaque nouveau cas. Dans ce graphique, les appelants anonymes sont considérés comme des clients non-FAC.

Nos conseillers aident également les témoins qui cherchent à valider si ce dont ils ont été témoins peut être considéré comme une inconduite sexuelle ou s'ils ont pris les mesures appropriées. Nous recevons également des appels d'auteurs présumés : ces appels ont doublé cette année par rapport à l'année dernière, ce qui indique qu'il faut continuer à prendre en compte ce profil de client.

## 1 cas sur 5 concerne des hommes militaires ayant été affectés

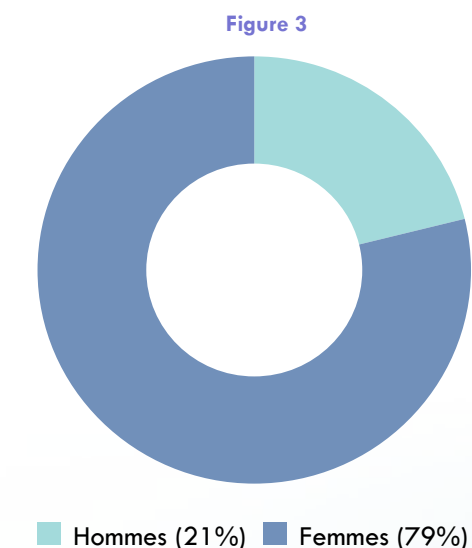
Lorsque nous examinons le total de la répartition selon le sexe pour 2019-2020, nos statistiques montrent un pourcentage plus faible d'hommes militaires ayant communiqué avec nous pour obtenir des renseignements par rapport aux années précédentes.

Les [sondages sur l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes \(SISFAC\)](#) de 2016 et de 2018 suggèrent qu'un nombre à peu près égal de femmes et d'hommes sont affectés par des agressions sexuelles. Cela s'explique par le fait que, bien que les femmes dans les FAC soient environ trois à quatre fois plus susceptibles d'être agressées sexuellement que les hommes, elles représentent moins de 20 % de la population totale des FAC.

Notez que le nombre de membres non binaires des FAC était trop faible pour être utilisé à des fins statistiques.

La proportion relativement faible d'hommes militaires affectés qui communiquent avec nous suggère qu'il y a un besoin permanent de sensibilisation ciblant spécifiquement les hommes et de s'attaquer à certains des obstacles particuliers que les hommes militaires pourraient rencontrer en cherchant de l'aide lorsqu'ils sont affectés par de l'inconduite sexuelle.

La figure 3 illustre la répartition selon le sexe des appelants des FAC



Lorsqu'un membre affecté appelle notre ligne téléphonique disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, l'un de nos conseillers bilingues l'écoute activement, lui fournit du counseling de soutien et des renseignements et l'oriente pour répondre à ses besoins particuliers. Les membres affectés par de l'inconduite sexuelle peuvent s'attendre à recevoir des renseignements sur les services internes et externes, les programmes et les options de signalement adaptés à leur situation.

En tant qu'organisation indépendante des FAC, nous offrons des services confidentiels, et nos conseillers civils n'ont pas le devoir de signaler. Toutefois, la Loi sur la protection de la vie privée permet la divulgation de renseignements personnels sans le consentement d'une personne dans des circonstances spécifiques, comme lorsqu'il existe un risque imminent pour la sécurité publique; pour se conformer à une citation à comparaître, un mandat ou une ordonnance du tribunal; ou à la demande d'organismes d'enquête spécifiques tels que la police ou les commissions d'enquête.



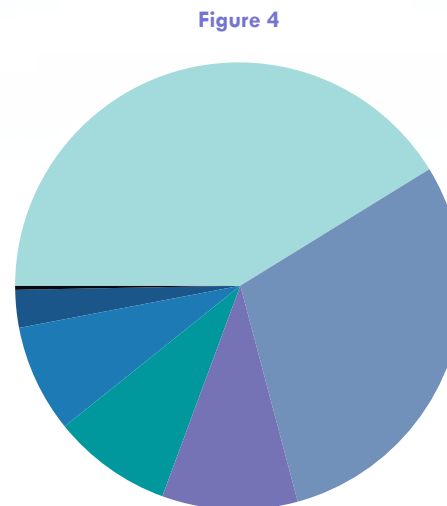
## Les agressions sexuelles et les comportements sexuels inappropriés sont les deux principaux motifs pour lesquels les gens communiquent avec le Centre.

### Pourquoi appellent-ils? Que faisons-nous pour les aider?

Les conseillers commencent généralement les appels en évaluant les besoins de la personne, ce qui inclut la réalisation d'une évaluation des risques, la discussion de l'incident et les mesures que la personne souhaite prendre, le cas échéant. Sur cette base, les conseillers proposent des options adaptées aux besoins de la personne. Quelle que soit la raison de la communication ou la nature de l'incident, les conseillers fournissent presque toujours certains renseignements visant à répondre à la situation spécifique qui leur est présentée.

En plus de ces services, les conseillers peuvent diriger les membres vers notre équipe de liaison militaire aux fins d'assistance ou d'éclaircissements sur les prochaines étapes, par exemple sur la possibilité et la manière de signaler l'incident à une autorité compétente.

La figure 4 démontre les motifs des communications pour chaque cas.

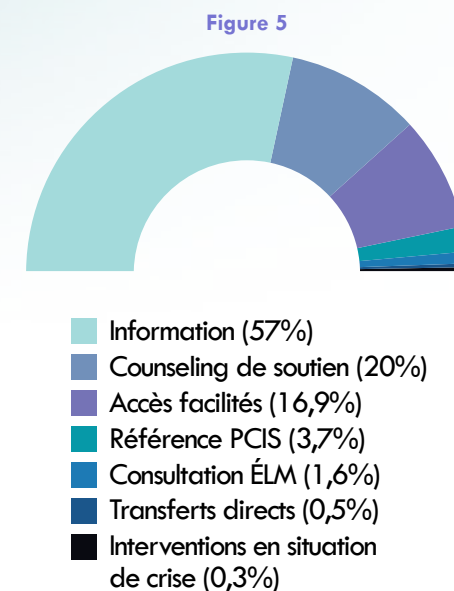


- Agression sexuelle (41,2%)
- Comportement sexualisé inapproprié (29,5%)
- Demande d'information (9,9%)
- Harcèlement sexuel (8,6%)
- Hors mandat (7,8%)
- Inconduite sexuelle – non spécifiée (2,7%)
- Autre délit de nature sexuelle (0,3%)

Cela inclut les chaînes de commandement qui communiquent avec nous pour obtenir des conseils sur la manière de gérer les situations.

Le counseling de soutien est l'un des principaux services que nous fournissons, quelle que soit la nature de l'incident ou le profil de client. Les services offerts lors d'une communication avec un conseiller peuvent aller de la prestation de renseignements sur les ressources existantes à du counseling de soutien à la suite d'un incident d'inconduite sexuelle.

La figure 5 démontre les services offerts pour chaque communication avec le Centre.



### Équipe de liaison militaire

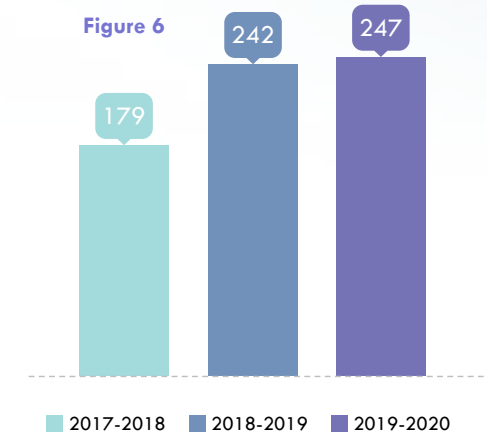
La majorité de notre effectif est composé d'employés civils. Cela étant dit, nous avons également une petite équipe de liaison militaire (ÉLM)

## 247 communications ont été établies avec l'équipe de liaison militaire, les mêmes personnes pouvant appeler à plusieurs reprises.

intégrée qui comprend un officier de liaison de la police militaire (OLPM) du Service national des enquêtes des Forces canadiennes, un militaire du rang supérieur et un officier supérieur. Ensemble, ils contribuent à l'efficacité des services d'intervention et de soutien offerts aux membres des FAC, car ils peuvent rapidement aider les membres affectés et la chaîne de commandement à traverser et à gérer des situations qui peuvent être sensibles et difficiles. Ils discutent des questions de procédure et de leadership, fournissent des renseignements et des conseils sur les procédures administratives et communiquent avec l'armée pour résoudre les problèmes, au besoin.

Mettant à profit sa grande expérience dans le milieu militaire, l'ÉLM travaille en étroite collaboration avec l'équipe d'intervention et de soutien afin de garantir que les besoins des membres affectés sont toujours pris en compte, peu importe qui appelle pour obtenir des renseignements, des conseils ou du soutien. L'ÉLM n'a pas accès aux renseignements sur les clients sans leur consentement, et elle peut fournir des conseils et un soutien de manière anonyme.

La figure 6 indique le nombre de communications établies avec l'ÉLM au cours des trois dernières années financières.



L'OLPM facilite le signalement, en ce sens que les membres des FAC peuvent lui parler anonymement afin de savoir si l'incident qu'ils ont vécu pourrait ou non être considéré comme une infraction au titre du Code criminel du Canada, et pour obtenir des renseignements sur le processus d'enquête de sorte à les aider à décider s'ils veulent ou non faire un signalement.

Le personnel du CIIS participe à un événement de sensibilisation lors d'une des visites dans les bases. Photo : BFC Edmonton – Imagerie de la base



Programme de coordination  
de l'intervention et du soutien

Le programme de coordination de l'intervention et du soutien (PCIS) permet à un membre des FAC qui a subi de l'inconduite sexuelle de disposer d'un Coordonnateur désigné et dévoué qui lui offre un soutien et une assistance continus jusqu'à ce qu'il n'ait plus besoin de services, retire son consentement ou passe à des services civils. Plus précisément, les coordonnateurs de l'intervention et du soutien aident les membres à suivre leur dossier, défendent les intérêts de ces derniers, les accompagnent aux rendez-vous et leur offrent un soutien en personne, les aident à adapter leur lieu de travail, en plus d'assurer des fonctions essentielles comme la prestation de counseling de soutien, de renseignements et de références. Les coordonnateurs d'IS adaptent leur soutien et leurs services aux besoins de leurs clients.

La première phase du PCIS, de janvier à août 2019, consistait en une étude de la portée des services conçue pour rendre immédiatement disponibles certains des services les plus essentiels, pour évaluer la demande et pour finaliser la conception, les politiques et les processus du programme. En août 2019, le CIIS a annoncé le lancement officiel du programme, dans le cadre duquel les coordonnateurs d'IS sont situés dans la région de la capitale nationale. Les coordonnateurs d'IS fournissent du soutien principalement par téléphone et par courriel, mais sont disponibles pour se déplacer afin d'accompagner les clients lorsque cela est nécessaire. Nous prévoyons élargir l'accès aux services en personne dans tout le pays grâce à la création de centres régionaux.

Nombre de nouveaux clients	52
Période moyenne de participation active au PCIS pendant la période de référence	3 mois
Nombre de communications avec les clients	337
Nombre de communications avec les partenaires internes et externes	111
Nombre de communications avec la CdC	3
Counseling de soutien	299
Accompagnement	5
Référence/consultation auprès de l'OLPM	18
Référence/consultation auprès de l'OLM	49

Les membres des FAC qui ont subi un incident d'inconduite sexuelle peuvent accéder au PCIS en appelant la ligne du CIIS (1-844-750-1648) 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Une fois qu'une demande de participation au programme est reçue, un coordonnateur est désigné, communique avec le membre et lui fournit les services qui répondent le mieux à ses besoins. Les membres qui choisissent d'avoir accès à un coordonnateur d'IS peuvent toujours appeler la ligne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en cas de besoin, la soir, la fin de semaine et les jours fériés.

DÉMARCHES  
RÉPARATRICES

Dans le cadre de l'accord de règlement final du recours collectif FAC-MDN pour inconduite sexuelle, approuvé par la Cour fédérale en novembre 2019, le CIIS a été mandaté pour diriger l'élaboration et la mise en œuvre du programme Démarches réparatrices (DR).

Pour accomplir cette tâche, nous avons tout d'abord entrepris de constituer une équipe de projet ayant une expérience allant de la gestion de projets à la pratique et à la formation en matière de justice réparatrice. Nous avons également créé un groupe de travail interne sur les DR.

Le programme DR vise à :

- créer un espace sûr permettant aux personnes inscrites au recours collectif de parler de leurs expériences personnelles en matière d'inconduite sexuelle et d'assurer que ces dernières sont prises en compte et reconnues par le MDN et les FAC;
- contribuer au changement culturel au sein du milieu de travail militaire en augmentant la prise de conscience et la compréhension des expériences des membres du recours et du contexte dans lequel les torts ont été causés; et
- entamer le processus de réparation de la relation entre les membres du recours et les FAC.

Le programme offrira aux membres du recours la possibilité de partager leur expérience d'inconduite sexuelle en milieu de travail militaire avec un haut représentant de la Défense (soit un militaire du rang supérieur ou un employé civil, selon la demande du membre du recours) des FAC, du MDN ou du Personnel

des fonds non publics (PFNP) dans le cadre d'un processus facilité par des praticiens civils de la justice réparatrice.

Cette année, une grande partie du travail accompli doit être considérée comme la phase de « préparation et d'analyse » de l'élaboration du programme. Nous avons établi la capacité interne nécessaire (dotation d'une équipe de projet, accords de partenariat, conception initiale et consultations, etc.) et avons élaboré l'établissement préliminaire des coûts afin de répondre aux exigences d'approbation de financement du gouvernement du Canada.

Nous avons établi un partenariat important avec la Gestion intégrée des conflits et des plaintes (GICP) afin de collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme DR, en consultation avec les parties intéressées internes et externes et les experts en la matière. Une nouvelle consultation aura lieu en 2020-2021 pour finaliser la conception du programme.

Le programme devrait être lancé en 2021. Pour plus de renseignements sur les DR, consultez le site Web : [canada.ca/demarches-reparatrices](https://canada.ca/demarches-reparatrices).

Grâce à l'élargissement de notre mandat, nous avons créé cette année une nouvelle équipe de formation et d'éducation. Cette équipe fournit des conseils sur l'éducation et la formation en matière d'inconduite sexuelle dans les FAC et élabore des contenus ciblant des questions ou des publics spécifiques. Elle est également responsable de la prestation, de la maintenance et de la supervision de l'atelier et de l'application mobile Respect dans les FAC.

## L'atelier Respect dans les FAC

L'atelier RFAC est une séance interactive d'une journée qui fait appel à des scénarios, des discussions ainsi que des activités pratiques en petits groupes visant à aider les membres à perfectionner et à mettre en pratique leurs compétences pour reconnaître et prévenir les inconduites sexuelles et intervenir lorsqu'elles surviennent, ainsi que pour soutenir ceux qui sont affectés par ces inconduites sexuelles.

L'atelier est animé par des spécialistes en promotion de la santé dans le cadre d'un accord avec le CIIS. Ces spécialistes sont répartis dans les bases et les escadres du pays et disposent d'une expertise considérable qu'ils mettent à profit depuis près de cinq ans.

Cette année, l'atelier a été présenté à 6 700 participants à travers le Canada. En septembre 2019, nous avons organisé notre séance annuelle de formation des formateurs, d'une durée d'une semaine, au cours de laquelle nous avons formé 13 nouveaux spécialistes en promotion de la santé pour présenter le programme. D'août 2019 à janvier 2020, nous avons également effectué 27 visites d'aide au personnel dans chaque lieu où étaient présentés les ateliers, afin de contrôler la qualité et la cohérence de leur prestation de l'atelier.

## « Construire notre avenir »

En 2019, nous avons collaboré avec le Collège militaire royal (CMR) de Kingston pour mener un programme pilote complet de prévention à l'intention des cadets. Basé sur des discussions en petits groupes, le programme fait appel à des scénarios, des activités pratiques et des échanges afin de développer des compétences et d'encourager l'apprentissage sur des sujets allant du consentement, de l'alcool et des médias sociaux aux interventions auprès des témoins, aux conversations délicates et au soutien apporté aux victimes. Ces sujets

permettent de fournir des conseils et de sensibiliser les participants à certaines des questions auxquelles la communauté des cadets est confrontée, et à certaines autres auxquelles ils pourraient être confrontés en tant que futurs dirigeants au sein des FAC.

Le programme comprend un certain nombre de volets :

- la formation en leadership pour le personnel militaire, enseignant et de soutien;
- un programme de formation progressif échelonné sur les quatre années du programme;
- une formation spécialisée pour les principaux prestataires de services et de soutien;
- un conseiller du CIIS dédié aux cadets;
- la prestation de l'atelier RFAC; et
- un cadre d'évaluation.

Environ 220 participants ont suivi la formation en leadership. Il leur a été demandé de remplir des questionnaires avant et après l'atelier afin d'évaluer l'incidence de la formation et de fournir une rétroaction aux fins d'améliorations. À l'issue de l'atelier, les participants ont indiqué avoir acquis des connaissances pertinentes pour faire face à une divulgation d'inconduite sexuelle et une confiance accrue dans leur capacité à réagir à une telle divulgation. Ils ont indiqué que la formation avait comblé des lacunes quant à leurs connaissances et qu'ils utiliseraient probablement les stratégies apprises. Ils ont suggéré qu'à l'avenir, la formation en leadership devrait être présentée en plus petits groupes pour favoriser davantage les discussions et les interactions.

Après la formation en leadership, et à la demande du commandant du CMR, nous avons concentré le programme pilote sur les étudiants de quatrième année afin de nous assurer qu'ils bénéficient d'une version condensée du programme de formation progressif avant de recevoir

## L'application mobile Respect dans les FAC

L'application mobile Respect dans les FAC (RFAC) a été développée dans le cadre de l'opération HONOUR pour soutenir les membres qui font face à des incidents d'inconduite sexuelle et leur fournir, ainsi qu'à ceux qui les aident, des outils et de l'information pédagogique. L'application est disponible gratuitement sur les boutiques d'applications, pour une utilisation avec les téléphones intelligents et les tablettes exécutant les plateformes de téléphone iOS, Android et Windows.

leur diplôme, de recevoir leur brevet et de rejoindre les unités des FAC dans les bases et les escadres du pays. Pour leur donner une base solide, nous avons fait appel à des facilitateurs en promotion de la santé provenant de tout le pays afin de donner l'atelier RFAC à 237 élèves officiers de la marine de quatrième année. Ensuite, nous avons travaillé avec un groupe d'étudiants de dernière année pour développer le programme progressif pour les cadets de la première à la quatrième année, pour former un petit groupe de facilitateurs pour les pairs, et pour les soutenir lorsqu'ils présentent une version condensée du programme aux cadets de quatrième année. Le reste du programme devait être présenté au cours de l'année scolaire 2020-2021, mais il a été mis en suspens en raison des restrictions imposées par la COVID.

plateforme appuiera les initiatives de formation et d'éducation de l'Opération HONOUR et offrira aux membres la possibilité de s'entraîner à gérer des situations liées à l'Opération HONOUR en utilisant des scénarios qui se déroulent en fonction des décisions de l'apprenant.

## Plateforme d'apprentissage immersive en ligne

Nous élaborons actuellement les exigences du projet pour une nouvelle plateforme d'apprentissage immersive en ligne, qui devrait être lancée sur le Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD) en 2021. Cette

# FORMATION ET ÉDUCATION

Une conseillère répond aux questions des membres des Forces armées canadiennes lors d'un événement de sensibilisation. Photo : BFC Edmonton – Imagerie de la base Imaging



# CONSEILS D'EXPERT EN MATIÈRE DE POLITIQUE

## Équipe des politiques

Depuis le rapport du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) de l'automne 2018, dans lequel il a été constaté que les membres des FAC n'étaient pas encore suffisamment informés des politiques sur l'inconduite sexuelle, l'équipe de la DCMP-OpHOUNOUR a créé un groupe de travail pour rédiger une nouvelle DOAD sur l'inconduite sexuelle. Notre équipe des politiques a travaillé en étroite collaboration avec ce dernier pour fournir des conseils d'experts sur la nouvelle ordonnance, qui sera publiée à l'automne 2020.

Le rapport du BVG a également formulé une série de recommandations qui ont eu une incidence considérable sur notre travail, notamment un élargissement important de notre mandat ainsi qu'un nouvel accord d'exploitation entre le CIIS et la DCMP. Nous dirigeons l'élaboration d'une stratégie de soutien aux survivants des FAC qui répond aux besoins de tout membre affecté par de l'inconduite sexuelle, assure un niveau de service uniforme, quel que soit l'endroit, et répond aux besoins uniques du personnel déployé et des membres des groupes spécialisés. Nous avons formé un groupe de travail composé de représentants de tous les prestataires de services et de toutes les organisations qui jouent un rôle dans le soutien aux membres affectés. De plus, nous consultons les représentants du recours collectif sur cette stratégie, dans le cadre du [Règlement du recours collectif FAC-MDN pour inconduite sexuelle](#).

Par ailleurs, nous collaborons régulièrement avec le cabinet du juge-avocat général (JAG) sur des questions liées aux besoins et aux intérêts des victimes de délits de nature sexuelle au sein du système de justice militaire. À cette fin, notre équipe a commencé à contribuer à la rédaction d'un règlement lié à la mise en œuvre du [projet de loi C-77](#), qui a été adopté en juin 2019 et qui permettra d'ajouter la Déclaration des droits des victimes au [Code de discipline militaire](#), une fois le règlement terminé. Ce travail se poursuivra en 2020-2021.

Notre équipe a également apporté son expertise et travaillé sur un certain nombre d'autres initiatives, qui se sont poursuivies jusqu'en 2020, notamment :

- la stratégie globale de changement de culture des FAC, nommée [La voie vers la dignité et le respect : La stratégie d'intervention des Forces armées canadiennes en matière d'inconduite sexuelle](#) (publiée en octobre 2020);
- le cadre de mesure du rendement de l'opération HONOUR des FAC, qui a été intégré dans *La voie*;
- le lancement d'un groupe de travail chargé de concevoir un programme visant à donner aux victimes de délits de nature sexuelle au sein du système de justice militaire l'accès à des conseils juridiques indépendants; et
- le cours Formation et attestation d'officier président (FAOP), qui prépare les officiers à présider des procès sommaires en lien avec des infractions militaires.

## Analyse des données relatives à l'inconduite sexuelle

Le CIIS a publié un rapport intitulé « Recommandations visant à améliorer la compréhension et le signalement des cas d'inconduite sexuelle dans les FAC », qui a permis de cerner un certain nombre de problèmes liés à la collecte et à l'analyse des données ainsi qu'à la déclaration de renseignements sur l'inconduite sexuelle dans les FAC, et de formuler un certain nombre de recommandations visant à résoudre ces problèmes.

Le rapport a donné lieu à quelques résultats tangibles. Tout d'abord, le VCEMD de l'époque a accepté le rapport et a ordonné la création d'un groupe de travail pour résoudre les problèmes relatifs aux données. Ensuite, le CIIS a travaillé avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes sur la communication des données relatives aux inconduites sexuelles. Ce travail se poursuivra en 2020-2021.

## Sondage sur l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes (SISFAC)

Avec l'élargissement de notre mandat en août 2019, le CIIS a pris la responsabilité de superviser le SISFAC, qui est administrée par Statistique Canada. Les résultats du sondage de 2018 ont été publiés au printemps 2019, juste au moment où notre mandat était en cours de révision. En septembre 2019, nous avons organisé une table ronde avec un large éventail de représentants de l'équipe de la Défense pour discuter des résultats du sondage. La table ronde a donné lieu à plusieurs suggestions sur la manière d'améliorer l'intervention des FAC en matière d'inconduite sexuelle, ainsi qu'à des modifications potentielles au SISFAC lui-même afin d'améliorer la qualité des résultats. Nous avons ensuite travaillé avec le programme MINDS pour engager trois universitaires afin qu'ils fournissent des conseils d'experts sur les résultats des sondages de 2016 et de 2018 sur l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes et sur les suggestions de la table ronde, en vue de déterminer certaines actions prioritaires. Ils ont achevé leurs travaux en mars 2020, de sorte que ces travaux, ainsi que les actions prioritaires, seront résumés dans un rapport au début de l'année financière 2020-2021.

## Le Programme de contributions aux centres d'aide aux survivant(e)s d'agression sexuelle

En 2019, nous avons lancé le Programme de contributions aux centres d'aide aux survivant(e)s d'agression sexuelle (PCCASAS) dans le cadre de l'engagement global du Canada à lutter contre la violence fondée sur le sexe, comme le résume la stratégie fédérale Il est temps : la Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe. Le financement du programme provient du budget de 2018. Ce programme apporte un soutien financier aux centres civils à but non lucratif pour les victimes d'agressions sexuelles qui offrent une gamme complète de services d'aide aux victimes et aux survivants et qui sont situés près des dix bases ou escadres les plus peuplées des FAC : Base des Forces canadiennes (BFC) Esquimalt; Base de soutien de la 3e Division du Canada Edmonton; BFC Borden; BFC Kingston; Base de soutien de la 4e Division du Canada Petawawa; Unité de soutien des Forces canadiennes (Ottawa); Garnison Saint-Jean; Base de soutien de la 2e Division du Canada Valcartier; Base de soutien de la 5e Division du Canada Gagetown; BFC Halifax.

L'objectif de ce programme est d'offrir des possibilités de collaboration accrue entre les prestataires de services civils communautaires et les prestataires de services liés aux FAC. Grâce aux contributions du Programme de contributions aux centres d'aide aux survivant(e)s d'agression sexuelle (jusqu'à 200 000 dollars par projet), cette initiative vise à faire en sorte que les survivants de la communauté des FAC (toute personne associée aux FAC,

y compris les membres de la famille, les employés civils, les entrepreneurs et les autres personnes affectées par la présence des FAC dans leur communauté) soient mieux outillés pour faire face aux répercussions des agressions sexuelles et soient mieux soutenus de sorte à accéder aux services dont ils ont besoin. Alors que neuf propositions ont été approuvées par un processus de sélection compétitif, cinq accords ont été signés avec des partenaires de projets cette année, dont les suivants :

- Violence sexuelle Nouveau-Brunswick de Fredericton
- Centre d'aide aux victimes d'agressions sexuelles de Kingston
- Centre d'aide aux victimes de viol du comté de Renfrew, près de Petawawa
- Centre de soutien aux victimes d'agressions sexuelles d'Ottawa
- Centre de conseils et de défense pour les victimes des agressions sexuelles d'Athena, près de Borden

Le CIIS est en voie de signer des accords avec les communautés restantes, mais plusieurs de ces centres ont été fortement affectés par la pandémie actuelle.

## Conseil consultatif externe (CCE)

Le Conseil consultatif externe (CCE), composé de huit experts externes en la matière, a été créé en 2018 pour conseiller la directrice exécutive du CIIS sur les questions liées à l'inconduite sexuelle et fournir au MDN et aux FAC un mécanisme permettant de tirer parti de leur expérience et de leurs connaissances en vue d'atteindre l'objectif global consistant à mieux traiter l'inconduite sexuelle au sein des FAC. Le CCE s'est réuni trois fois cette année et a fourni des conseils et des renseignements sur certains sujets, notamment : *La voie vers la dignité et le respect*, la DOAD 9005-1 Intervention sur l'inconduite sexuelle, le cadre de mesure du rendement de l'opération HONOUR, la stratégie de soutien aux survivants, la mise en œuvre du projet de loi C-77 et les efforts des Services aux familles des militaires pour lutter contre la violence familiale.

## Comparutions parlementaires

Comme les années précédentes, Dre Preston s'est présentée devant des commissions parlementaires pour apporter son témoignage en tant qu'experte au :

- Comité permanent de la défense nationale de la Chambre des communes (diversité), le 11 avril 2019; et au
- Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense (projet de loi C-77), le 27 mai 2019.



Le personnel du CIIS participe à un événement de sensibilisation lors d'une des visites dans les bases.



# MOBILISATION

## 3 700 militaires et civils ont participé à nos présentations dans le cadre de 31 événements

À mesure que notre mandat s'est élargi, nos efforts pour faire connaître ces changements aux membres des FAC dans tout le pays et pour promouvoir nos services et programmes se sont intensifiés. Depuis quelques années maintenant, nous avons pour mission de mener des actions de sensibilisation en dehors de la région de la capitale nationale et d'atteindre directement les gens sur leur lieu de travail, partout au pays, afin que tous les membres sachent qui nous sommes et quels sont les services et le soutien que nous pouvons leur offrir. À cette fin, nous nous assurons toujours qu'au moins un de nos conseillers anime les présentations afin de donner des exemples concrets du type d'appels que nous recevons, du travail que nous faisons et des services que nous fournissons. Nous avons ainsi des professionnels sur place si des personnes déclarent avoir été affectées par de l'inconduite sexuelle. Cela s'est produit à chaque visite de base ou d'escadre que nous avons effectuée. De plus, nous observons généralement une augmentation du nombre d'appels sur notre ligne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, à la suite d'une visite.

Nos présentations pendant ces événements évoluent constamment en fonction des commentaires que nous recevons par l'entremise de questionnaires ou de discussions informelles avec les participants. Par exemple, cette année, à la suite de commentaires de participants, nous avons ajouté des renseignements sur le consentement et sur la façon de réagir face à des divulgations. Nous nous référons également aux sondages de Statistique Canada et « À vous la parole » pour cerner les comportements, les attitudes et les perceptions dont nous devons parler dans le cadre de nos événements.

En plus d'entrer en contact avec les membres des FAC en personne, nous utilisons également ces occasions pour rencontrer des partenaires de soutien à l'intérieur et à l'extérieur des bases, y compris les prestataires de services des FAC et les bénéficiaires de notre Programme de contributions aux centres d'aide aux survivant(e)s d'agression sexuelle.

Comparativement à 2018-2019, où nous avons rejoint 2 100 membres dans le cadre de 26 événements, cette année nous avons rejoint plus de 3 700 militaires et civils dans le cadre de 31 événements. Ces chiffres sont le résultat direct d'efforts accrus visant à sensibiliser les hauts responsables des FAC afin de leur offrir une assistance en personne. Ces offres ont toujours été bien accueillies, tout comme l'a été notre personnel lors de ses visites dans les bases.

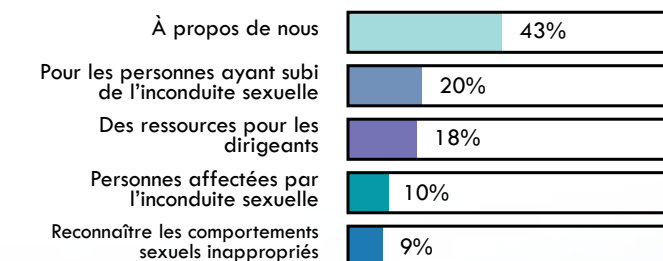
En plus des visites dans les bases et dans les escadres, nous avons tenu des kiosques lors de plusieurs événements

d'une journée dans la région de la capitale nationale (RCN), tels que la Journée Bell Cause pour la cause, la Journée mondiale de l'éthique et la Foire de la santé et du bien-être. Nous avons également organisé des séances d'information pour les organisations de soutien des FAC telles que l'Équipe de mise en œuvre des litiges, le Groupe de transition, le personnel du programme En route vers la préparation mentale et le personnel du bureau de l'Ombudsman.

L'une de nos priorités cette année était la sensibilisation auprès des unités de réserve. Cette année, nous avons rejoint plus de 500 réservistes, y compris les militaires et les équipes de commandement. Les réservistes continueront à être un public prioritaire dans l'année à venir.

### LE CIIS EN LIGNE

Au Centre, nous évaluons la visibilité de notre présence en ligne sous l'angle de la promotion et de la sensibilisation. L'analyse ne peut toutefois pas fournir de renseignements contextuels comme le nombre de personnes uniques ayant consulté chaque page et les raisons pour lesquelles elles l'ont fait.



La page de navigation, [counseling confidentiel](#), a été vue 7 217 fois. Cela représente une augmentation de 19 % par rapport aux vues comptabilisées l'année dernière.

En général, le nombre total de vues en ligne est demeuré constant tout au long de l'année, alors que nous avons commencé le processus de transfert de notre contenu de [forces.gc.ca](#) à [canada.ca](#). Ce transfert, qui nous permettra d'offrir tous les renseignements à partir d'un seul endroit, devrait être achevé d'ici 2021. Comme nous sommes actuellement à mi-chemin de notre transfert, il nous est impossible de fournir des statistiques précises reflétant l'activité au niveau de nos sites Web. Cela étant dit, une fois le transfert achevé, nous nous attendons à une augmentation de l'activité, car nous continuons à améliorer notre contenu et à mettre à jour notre site Web.



Gestion financière

Pour l'année financière 2019-2020, un budget approuvé de 4 022 000 \$ a été octroyé. Nos dépenses globales s'élèvent à 4 016 899 \$. Les salaires constituent la majeure partie des dépenses (80 %). En cours d'année, nous avons embauché 35 employés pour une durée indéterminée, cinq personnes pour une durée déterminée, quatre employés détachés par d'autres départements, neuf personnes sur la base d'un contrat temporaire et trois étudiants.

Les dépenses d'exploitation et de maintenance se sont élevées à 496 019 \$ (12 %) du total des dépenses, lesquelles comprennent les coûts permanents liés au centre d'appel virtuel pour offrir la prestation de services tous les jours, 24 heures sur 24, et pour le soutien en service du système de gestion des cas.

Dépenses globales pour 2019-2020

Dépenses	Montant
Salaires	3 229 663 \$
Exploitation et maintenance	496 019 \$
Sensibilisation/promotion	17 111 \$
Relations avec les parties intéressées	26 382 \$
Formation	74 909 \$
Programme de contribution	172 805 \$
<b>TOTAL</b>	<b>4 016 889 \$</b>

Ressources humaines

Pour améliorer davantage nos services et accroître notre capacité à remplir notre mandat élargi, nous avons apporté quelques changements à notre structure organisationnelle ainsi que créé et doté un certain nombre de nouveaux postes :

- Un second poste de directeur pour assurer une capacité de direction supplémentaire;
- Trois conseillers à titre de coordonnateurs d'intervention et du soutien;
- Quatre personnes pour renforcer l'équipe chargée du développement des Démarches ré-paratrices;
- Cinq postes au sein de l'équipe des politiques et un poste au sein de l'équipe des affaires publiques;
- Trois nouveaux postes auprès de la DCMP pour créer notre équipe de formation et d'éducation; et
- Deux postes en administration.

Espaces de travail

Compte tenu de notre importante expansion en matière de ressources humaines, nous avons dépassé la capacité de notre espace de travail actuel cette année. Comme solution provisoire, nous avons réservé quinze espaces de travail dans un second lieu. Nous travaillons actuellement sur un plan à long terme pour répondre à nos besoins en matière d'espace de travail, à la fois en termes de capacité et pour permettre à nos coordonnateurs d'intervention et du soutien de fournir des services en personne dans un espace confidentiel. Ces plans pourraient toutefois être influencés par la pandémie actuelle de COVID, l'augmentation du travail à distance et l'évolution des exigences en matière d'empreinte à long terme.

PROCHAINES ÉTAPES

Nous prévoyons faire face à un certain nombre de défis pour l'année à venir dans le contexte d'une pandémie mondiale. Notre personnel a commencé à travailler à distance à la mi-mars 2020, en se concentrant uniquement sur les services essentiels. Pour nous, cela signifiait continuer à fournir un soutien 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux membres affectés, à appuyer les bénéficiaires du programme de contribution et à poursuivre notre travail sur les mesures stratégiques que nous mettons en œuvre dans le cadre de l'accord de règlement final du recours collectif, en particulier le programme Démarches réparatrices et les consultations visant à améliorer le soutien aux survivants. La plupart de nos partenaires et des parties intéressées ont connu les mêmes limitations, voire des limitations plus importantes, ce qui a eu des répercussions sur notre capacité à poursuivre notre association avec eux en fonction des besoins.

Cette situation entraînera inévitablement une modification des processus de gestion, comme la poursuite du travail à distance dans une certaine mesure et l'utilisation croissante des technologies pour mener à bien notre travail. Ces facteurs ont provoqué des retards pour certaines initiatives au fur et à mesure que nous nous adaptons. De plus, la reprise des activités sera probablement lente et asynchrone, ce qui laisse présager de nouveaux retards. Dans cette perspective, nous avons l'intention de continuer à nous concentrer sur les priorités que nous avons établies avant l'apparition de la COVID-19, mais nous modifierons nos résultats escomptés en fonction de ce qui, selon nous, sera réalisable dans les circonstances.

Puisque le soutien aux membres affectés demeure notre priorité absolue, nous continuerons à explorer l'expansion de nos services au cours de la nouvelle année fiscale. À l'avenir, nous permettrons au personnel du CIIS d'offrir un meilleur accès au service en personne dans tout le Canada.

Les partenaires du Programme de contributions aux centres d'aide aux survivant(e)s d'agression sexuelle ont également été fortement affectés par la pandémie. Par conséquent, leurs activités en lien avec le développement ou le lancement de projets ont été retardées alors qu'ils s'adaptaient aux réalités d'un environnement de travail virtuel. Le CIIS continuera à appuyer ces partenaires quant à la prestation de services destinés à la communauté des FAC. Nous travaillerons également à l'approbation de

projets et à la signature d'accords visant les cinq autres communautés ciblées par le programme.

Au chapitre des politiques, nous continuerons à travailler sur plusieurs initiatives de concert avec le bureau du juge-avocat général. Nous fournirons des conseils sur le cadre réglementaire du projet de loi C-77, en particulier la Déclaration des droits des victimes. Nous fournirons également des conseils sur les modifications à apporter au cours Formation et attestation d'officier président en tenant compte de ces droits lors de l'audition sommaire ou de la procédure en cour martiale. Nous travaillerons avec Statistique Canada pour élaborer le troisième sondage sur l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes, bien que la collecte des données soit susceptible d'être retardée en raison des répercussions de la COVID. Enfin, nous continuerons à promouvoir les travaux sur l'intégration des agresseurs au niveau de l'intervention des FAC en matière d'inconduite sexuelle, par exemple en lançant un projet de recherche pour mieux comprendre les agresseurs des FAC, les circonstances dans lesquelles ils commettent ces actes et la manière dont ils sont traités par les FAC. Cela contribuera à éclairer les efforts en matière de prévention et d'intervention.

Les deux mesures stratégiques de l'accord de règlement final dont nous avons la responsabilité demeureront une priorité importante pour l'année à venir. Nous espérons finaliser la stratégie de soutien aux survivants des FAC, y compris l'élaboration d'un plan de mise en œuvre à l'échelle des FAC, et achever la conception et la mise en œuvre initiale du programme Démarches réparatrices. Cela nécessitera de vastes consultations auprès des experts en la matière et des parties intéressées externes afin d'obtenir des conseils sur tous les aspects du programme, ainsi que sur le recrutement et la formation de hauts représentants de la Défense et de praticiens en matière de justice réparatrice.

Alors que nous nous consacrons à la réalisation de ces priorités, nous sommes fiers de célébrer le cinquième anniversaire du Centre en 2020. Ce sera l'occasion de réfléchir sur les progrès réalisés au cours des cinq dernières années et de présenter les plans pour les cinq prochaines années.





ISSN 2562-7910 (Imprimé)  
ISSN 2562-7929 (En ligne)