



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada



**Plan de mise en œuvre du ministère
de la Défense nationale et Forces
armées canadiennes pour le Plan
d'action national du Canada pour les
femmes, la paix et la sécurité
– 2023 à 2029**

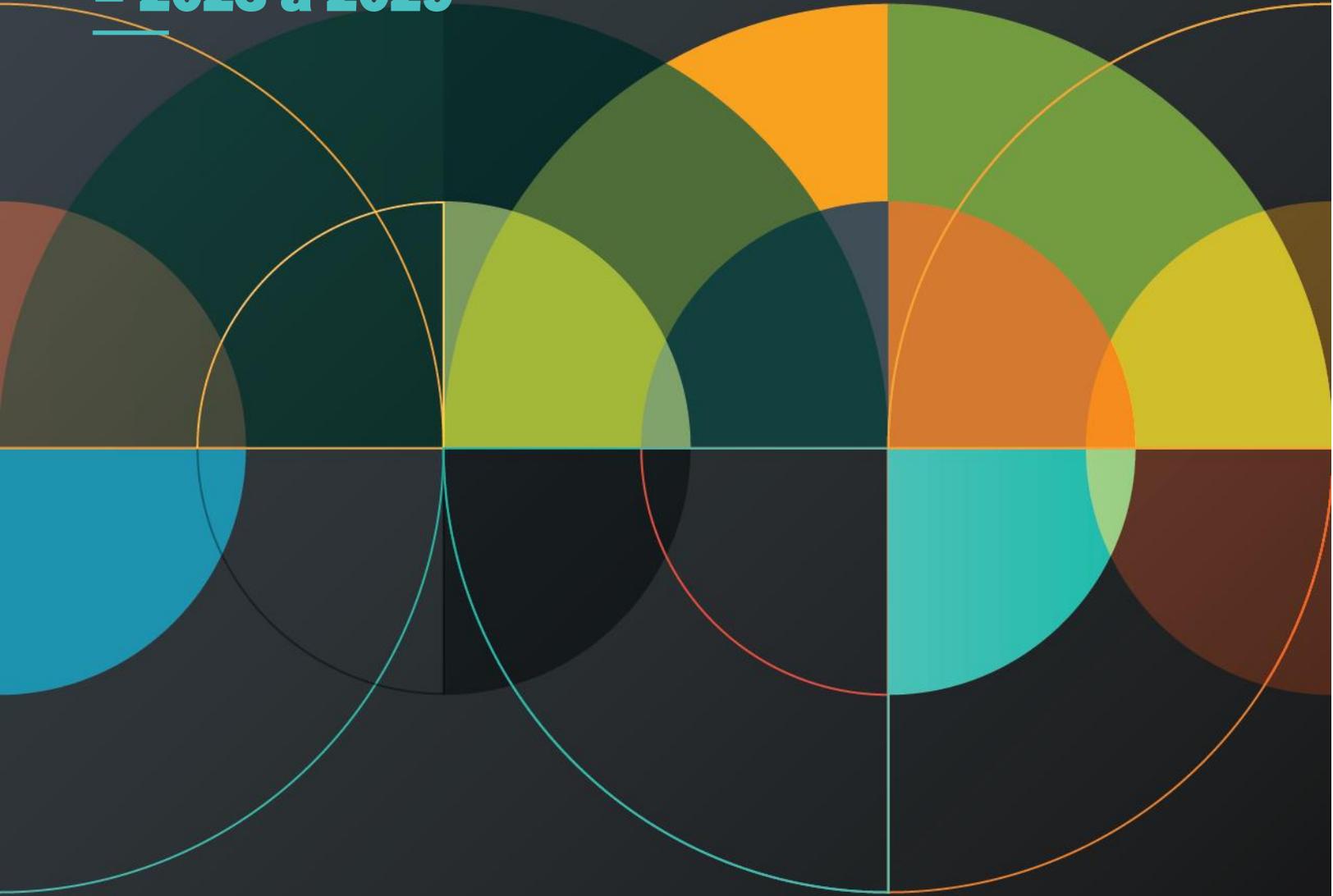


Table des matières

- Introduction et objectif
- Contexte
- Domaines prioritaires
 - Domaine prioritaire 1 : Consolidation et maintien la paix
 - Domaine prioritaire 2 : Sécurité, justice et reddition de comptes
 - Domaine prioritaire 3 : Réponse aux crises
 - Domaine prioritaire 4 : Violence sexuelle et fondée sur le genre
 - Domaine prioritaire 5 : Leadership et capacités
 - Domaine prioritaire 6 : Inclusion
- Mesurer les progrès – Cadre de mesure du rendement



Introduction et Objectif

Le Programme sur les Femmes, paix et sécurité (Programme FPS) est un engagement visant à lutter contre – et à s’efforcer d’éliminer – les inégalités entre les genres comme cause fondamentale des conflits, qui entraîne de l’insécurité de même qu’une instabilité persistante et récurrente dans divers contextes, situations ou institutions. Il s’agit également d’un engagement à faire progresser l’égalité des genres par des réponses aux conflits et à l’instabilité, et à veiller à ce que les interventions ne renforcent pas ou n’aggravent pas ces inégalités.

Encadré par les 4 piliers que sont la participation, la protection, la prévention, ainsi que le secours et le rétablissement, le Programme FPS s’appuie sur un ensemble de connaissances et de recherches de longue date et reflète l’exigence d’une analyse genrée des conflits, de la paix et de la sécurité. Le Programme FPS est un cadre féministe, basé sur la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité des Nations Unies (CSNU) et sur des résolutions connexes (9 à ce jour), qui reconnaît que les femmes d’horizons divers doivent jouer un rôle essentiel dans tous les efforts visant à parvenir à une paix et une sécurité internationales durables. Il reconnaît les répercussions disproportionnées et uniques que les conflits armés peuvent avoir sur les femmes et les filles.

En 2008, la résolution 1820 du CSNU sur la violence sexuelle liée aux conflits (VSLC), une résolution historique, a reconnu que lorsque la violence sexuelle est utilisée comme tactique de guerre, elle peut constituer une menace pour la paix et la sécurité internationales. Le viol et d’autres formes de violence sexuelle ne sont plus considérés comme des effets secondaires inévitables des conflits armés. Selon la situation, de tels actes pourraient constituer un crime contre l’humanité ou un crime de guerre. Les résolutions du CSNU sur les femmes, la paix et la sécurité mettent également en évidence les répercussions des conflits et des crises sur les hommes et les garçons, y compris leurs expériences de VSLC et d’exploitation et d’abus sexuels (EAS). Les résolutions ont également permis aux hommes et aux garçons de jouer un rôle actif et robuste pour traiter les symptômes et, en fin de compte, contribuer à l’élimination de l’inégalité des genres pour tous/toutes.

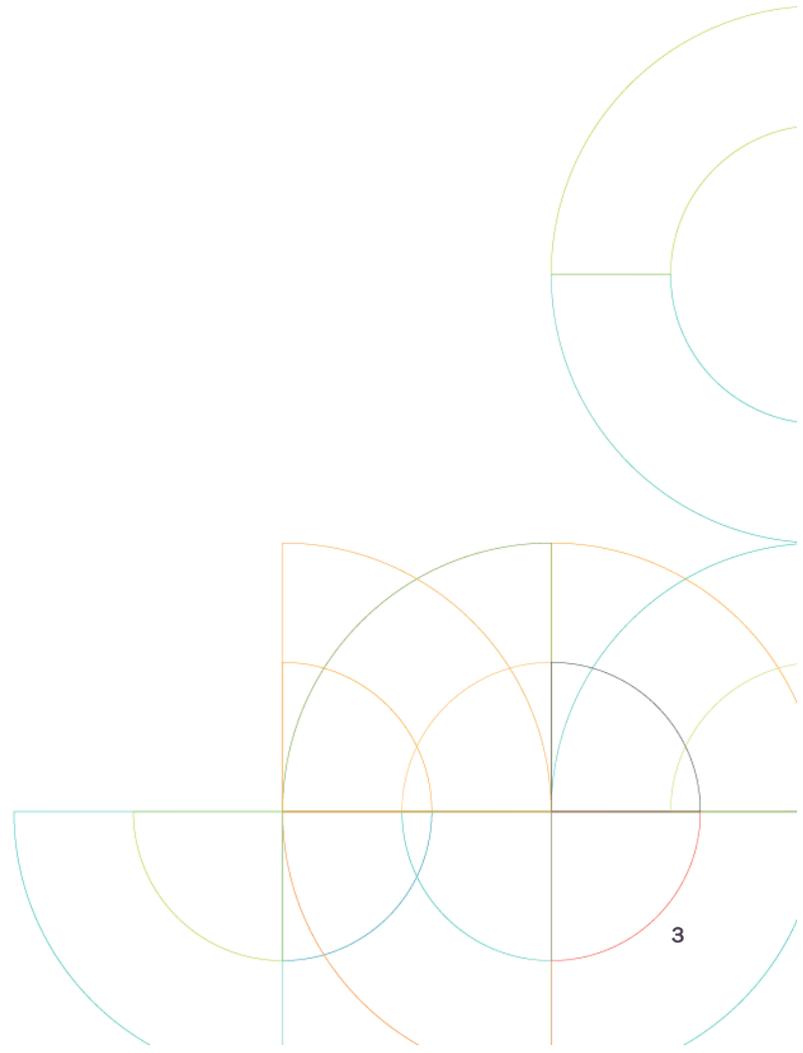
L’inégalité des genres dans les sociétés patriarcales a également des effets négatifs sur les hommes et les garçons, en particulier du fait des définitions néfastes de la masculinité. Ainsi, le Programme FPS est un programme d’égalité transformateur au profit de chaque personne. L’élargissement des connaissances et de la capacité du ministère de la Défense nationale (MDN) et des Forces armées canadiennes (FAC) pour mettre en œuvre le Programme FPS est essentielle; elle renforcera l’efficacité opérationnelle des FAC au pays et à l’étranger et soutiendra les engagements du Canada au chapitre des droits de la personne.

Par ses résolutions, le CSNU appelle à l’élaboration de plans d’action nationaux sur la mise en œuvre du Programme FPS. Ces plans d’action reflètent l’engagement national, démontrent les priorités et fournissent des renseignements sur la manière dont la mise en œuvre du Programme FPS est régie, financée et suivie. Le Canada a lancé son premier Plan d’action national pour les femmes, la paix et la sécurité (le Plan d’action) en 2011, le deuxième en 2017 et le troisième en 2023 pour la période allant de 2023 à 2029. Les ministères sont chargés d’élaborer leurs propres plans de mise en œuvre, afin de contribuer aux objectifs énoncés par le gouvernement du Canada dans le Plan d’action national. À cet égard, le plan de mise en œuvre du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes s’appuie sur les 2 plans de mise en œuvre précédents de l’Équipe de la Défense et garantit la cohérence des politiques et l’harmonisation pangouvernementale. Plus particulièrement, le secteur de la défense cherche à renforcer les capacités pour faire avancer le Programme FPS dans toutes les missions et à remédier aux inégalités, aux obstacles et aux préjudices de longue date au sein de l’institution.

Le MDN et les FAC reconnaissent qu'il est essentiel de comprendre le caractère genré de la dynamique du pouvoir et les inégalités entre les genres, ainsi que d'autres violations des droits de la personne, pour orienter les mandats, les stratégies et les tactiques sensibles au genre au niveau des politiques et des opérations, ainsi qu'à l'interne au niveau de l'organisation. La compréhension des répercussions communes et différentielles d'une crise sur les femmes d'horizons divers, les hommes, les filles, les garçons et les personnes de diverses identités de genre doit aussi éclairer la prise de décision des FAC, afin de faire respecter l'égalité des genres, les droits de la personne, ainsi que la paix et la sécurité.

L'utilisation du terme « femmes d'horizons divers » est délibérée : elle rappelle de façon explicite qu'il est essentiel de comprendre les différents intérêts et besoins stratégiques, et les divers obstacles auxquels sont confrontées différentes femmes en fonction du croisement de leurs facteurs d'identité (par exemple la race, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.) avec leur genre. La prise de décision sensible au genre est importante pour les opérations nationales et internationales et pour reconnaître et combattre l'exclusion, la marginalisation, le harcèlement et la violence sexuelle subis par les personnes employées dans le secteur de la défense et de la sécurité ou qui interagissent avec le personnel de la défense.

Ce nouveau plan de mise en œuvre du MDN et des FAC s'appuie sur plusieurs initiatives pangouvernementales, sur la compréhension des engagements pris par les ministères participants et sur des attentes clairement énoncées dans la lettre de mandat du ministre de la Défense nationale. Les priorités actuelles sont de mettre sur pied une équipe de la Défense inclusive et diversifiée et un lieu de travail sain, exempt de toute forme de violence sexuelle et fondée sur le genre, y compris l'inconduite sexuelle, le harcèlement et la discrimination. Le nouveau plan de mise en œuvre s'attaquera en outre aux profondes inégalités et disparités systémiques qui demeurent présentes dans la société canadienne et dans ses principales institutions, et il permettra d'améliorer la diversité de la main-d'œuvre, notamment en augmentant le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des femmes d'horizons divers.



Contexte

Le Programme FPS exhorte l'ensemble des intervenantes à intégrer les perspectives de genre dans tous les efforts de paix et de sécurité des Nations Unies. Il reflète ainsi l'engagement pris par tous les membres de l'ONU dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing de 1995 et éclaire la prise de décision au moyen de l'analyse comparative entre les sexes (ACS). Depuis 1995, le gouvernement du Canada exige l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes pour orienter l'élaboration des politiques, des programmes et des lois. L'ACS a par la suite évolué vers l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) pour mettre davantage l'accent sur son utilité comme outil analytique examinant des identités pertinentes, comme l'origine ethnique, la race, l'âge, le grade, etc., qui s'entrecroisent avec le genre. Ces analyses éclairent la compréhension de la paix et de la sécurité et les approches en la matière, et garantissent que les actions menées pour contrer les menaces de défense traditionnelles et non traditionnelles permettent d'établir la paix et la sécurité à long terme.

Au cours de la période du dernier Plan d'action national du Canada consacré aux femmes, à la paix et à la sécurité (2017-2022), de nombreuses menaces à la démocratie, à la paix, à la sécurité ainsi qu'à l'ordre international fondé sur des règles se sont intensifiées et accélérées, tandis que de nouvelles menaces sont apparues. De plus, dans le contexte d'événements météorologiques de plus en plus perturbateurs, les Canadien-nes se sont tourné-es vers le gouvernement du Canada lorsque les capacités locales et provinciales étaient dépassées. La politique de défense du Canada prévoit que le ministère de la Défense nationale dispose de l'orientation, des ressources et des capacités d'avenir nécessaires pour être prêt et résilient dans cet environnement de sécurité mondiale et nationale de plus en plus dangereux, dynamique et complexe. Pour relever ces défis en matière de sécurité, il faudra réfléchir aux capacités de la Défense nationale, ainsi qu'à la manière d'utiliser ces capacités pour faire progresser la mise en œuvre du Programme FPS.

Le Programme FPS figure en bonne place parmi les politiques, les plans d'action et les stratégies des Nations Unies (ONU) et de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), ainsi que dans la formation. Les priorités et les lignes directrices énoncées par l'ONU et l'OTAN guident l'intégration des principes sur les femmes, la paix et la sécurité par le Canada. Parallèlement, le pays joue un rôle clé dans l'avancement du Programme FPS au sein des organisations multilatérales, notamment l'ONU et l'OTAN, et il est un chef de file sur les questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité parmi les alliés de l'OTAN. À cette fin, le MDN et les FAC continuent d'élaborer des politiques, de formuler des plans et de mener des entraînements et des opérations conformes à l'orientation, aux normes et aux objectifs de l'OTAN et de l'ONU. Il s'agit notamment d'améliorer la sûreté et la sécurité des femmes soldats de la paix, de renforcer la conduite professionnelle du personnel de maintien de la paix et d'accroître la reddition de comptes relativement à l'intégration des perspectives de genre dans toutes les composantes du maintien de la paix.

Simultanément, des événements au Canada et ailleurs ont conduit à une reconnaissance accrue des injustices systémiques omniprésentes, ce qui a donné lieu à des appels de la part de nombreux secteurs de la société à des changements sociaux importants, y compris au sein du gouvernement du Canada. Les points de vue externes provenant de sources multiples et les voix claires de ceux/celles qui portent actuellement l'uniforme ont indiqué que les membres d'horizons divers des FAC – femmes, hommes et personnes de diverses identités de genre – continuent d'être victimes de harcèlement sexuel dans un contexte où les mesures prises pour tenir les personnes et les institutions responsables ou pour faciliter une guérison réparatrice sont faibles ou inefficaces. Les dernières années ont fait ressortir que des changements importants sont nécessaires pour aborder, au sein des FAC, les facteurs institutionnalisés et systémiques en raison desquels les efforts antérieurs n'ont pas atteint les résultats escomptés. De plus, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux-ales et d'autres recherches démontrent qu'il faut

faire plus pour s'assurer que tous les membres de l'Équipe de la Défense profitent d'un milieu de travail positif et sécuritaire et aient accès à des soutiens efficaces s'ils/elles sont confrontés à des comportements préjudiciables. Enfin, le greffier du Conseil privé a indiqué dans son appel à l'action de 2021 en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale qu'« à mesure que des fonctionnaires s'avancent pour raconter courageusement leur vécu, la nécessité pressante d'éliminer le racisme systémique dans nos institutions et notre culture devient plus manifeste ».

De plus, depuis le dernier Plan d'action, le gouvernement du Canada s'est engagé à mettre en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). Cela signifie que, lorsqu'une ACS Plus sera effectuée, une attention soutenue sera accordée aux droits et aux besoins particuliers des Aînés, des femmes, des jeunes, des enfants et des personnes en situation de handicap autochtones. Le Ministère doit donc comprendre qu'il existe des relations de pouvoir inégales ainsi que des différences dans l'accès aux ressources, et dans le contrôle de celles-ci, et que la participation des Autochtones en tant que décideurs et dans la pleine reconnaissance de leurs droits de la personne est indispensable.

Le MDN et les FAC ont obtenu des résultats mitigés en ce qui a trait aux engagements antérieurs dans le domaine des femmes, de la paix et de la sécurité. Des initiatives réussies ont amélioré la sensibilisation aux principes dans ce domaine, par exemple la réalisation d'une ACS Plus. Le pourcentage de femmes servant dans des missions internationales a augmenté, et un nombre important de ces femmes occupent des postes de direction. Cependant, les FAC peinent à atteindre l'objectif ambitieux de 25 % de femmes d'ici 2026. Des changements importants s'imposent dans la culture interne, la conduite et les pratiques quotidiennes en ce qui concerne la manière dont les femmes, les personnes racisées, les Autochtones et les personnes de diverses identités de genre qui subissent de manière disproportionnée des comportements préjudiciables et une trahison institutionnelle. De plus, davantage d'efforts sont nécessaires pour fournir un soutien adéquat aux femmes qui mènent des opérations ou qui sont déployées dans le cadre de missions multinationales. Les analyses des plans antérieurs ont éclairé l'élaboration des résultats énoncés dans le Plan d'action actuel.

À la faveur de la mise en place du nouveau chef – Conduite professionnelle et culture, une série d'initiatives permettront à l'Équipe de la Défense de faire évoluer sa culture, de mieux refléter l'évolution de la situation démographique et des normes au Canada, pour attirer, maintenir en poste et inspirer une main-d'œuvre très compétente et perfectionnée. Dans le contexte de missions de plus en plus exigeantes et d'une démographie difficile de la main-d'œuvre canadienne, le MDN et les FAC s'engagent à établir une culture inclusive, à faire cadrer continuellement les politiques et les programmes pour attirer et faire progresser les personnes représentant la diversité pluraliste du Canada. De plus, il travaillera en partenariat avec les Autochtones pour s'attaquer aux héritages coloniaux en apportant des changements significatifs aux systèmes et aux structures, de manière à garantir que les savoirs et les façons de faire des Autochtones sont compris, valorisés, pratiqués et mis à profit.

Le présent plan de mise en œuvre comprend des réponses à un certain nombre de rapports et de recommandations concernant précisément le MDN et les FAC, tels que l'examen externe indépendant et complet mené par l'ancienne juge de la Cour suprême, l'honorable Louise Arbour, le règlement du recours collectif Heyder-Beattie, ainsi que des stratégies plus larges, notamment la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022, le Plan d'action pour l'inclusion des personnes en situation de handicap du Canada, le Plan d'action national de 2022 pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, le Plan d'action national 2021 pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparues et assassinées et le Plan d'action fédéral 2ELGBTQQIA+.

Domaines prioritaires

Le MDN et les FAC apporteront des contributions substantielles à chacun des 6 domaines prioritaires du Plan d'action. Dans l'ensemble, les principaux domaines d'intérêt du MDN et des FAC couvrent les changements institutionnels internes en ce qui concerne les systèmes, les structures et la culture, ainsi que les opérations militaires nationales et internationales. De plus, dans ces 6 domaines prioritaires, l'élargissement et l'approfondissement des engagements de l'Équipe de la Défense rendent compte d'une approche plus nuancée à l'égard de la mise en œuvre du Programme FPS.

À l'interne, le MDN et les FAC mettent en œuvre d'importantes initiatives pour remédier aux préjudices découlant d'une conduite non professionnelle et de la violence sexuelle, et pour combattre les préjugés et éliminer les obstacles auxquels les femmes de diverses identités de genre sont confrontées sur le plan de l'inclusion, ainsi que les obstacles à l'avancement professionnel et à l'optimisation de la réussite professionnelle.

À l'externe, les FAC renforceront leur mise en œuvre du Programme FPS par l'intermédiaire des objectifs de leur mission. L'efficacité de la planification et des activités militaires sera renforcée en intégrant les connaissances et les principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, dans les engagements internationaux, les approches en matière de renseignement, la prévention du recrutement et de l'utilisation d'enfants soldats (filles et garçons), et la réponse à ce problème, ainsi que dans la compréhension du lien entre l'inégalité des genres et les questions en évolution (par exemple, les effets des changements climatiques sur la paix et la sécurité, la cybersécurité, la prévention de l'extrémisme violent et la lutte contre ce phénomène). L'ACS Plus ainsi que la recherche et les enseignements du Programme FPS renforceront par conséquent les ordres d'opération, les plans d'urgence, les conseils aux commandants de la force opérationnelle et les mécanismes de reddition de comptes. La formation et le soutien sur mesure seront renforcés à l'intention des conseiller-ères pour les questions de genre (CQG) et des points de liaison pour les questions de genre (PLQG) qui sont déployées, et des mises à jour continues sont prévues pour le contenu du perfectionnement professionnel, de la formation et des exercices préalables au déploiement.

Domaine prioritaire 1 : Consolidation et maintien la paix

Le Programme FPS reconnaît que des efforts accrus doivent être déployés par les institutions de sécurité pour écouter et répondre de manière significative aux voix et aux expériences diverses des femmes et des filles, et des personnes de diverses identités de genre. Des recherches approfondies et des éléments probants ont montré que les processus pour mettre fin aux conflits et à l'insécurité, et établir et maintenir une paix véritable sont plus efficace et plus durable lorsque les organisations de défense des droits des femmes, les défenseuses des droits des femmes, les femmes leaders communautaires et militantes sont mobilisées pour guider et influencer la prise de décision. Un défi clé pour les forces armées et les autres intervenantes dans les contextes de conflit est de savoir **quand et comment** mobiliser de manière responsable les femmes et les filles, les organisations de défense des droits des femmes et les autres groupes de promotion de l'égalité. Les décideuses doivent s'assurer qu'ils/elles comprennent la dynamique du pouvoir propre au contexte, afin que la mobilisation ne se limite pas à des organisations d'élite ou des organisations puissantes susceptibles de perpétuer une répartition dangereuse et inégale du pouvoir au sein d'une communauté, d'une région ou d'un pays. Ils/Elles doivent aussi déterminer comment atténuer les risques potentiellement préjudiciables qui peuvent découler de la mobilisation avec l'Équipe de la Défense. Les initiatives relevant de ce domaine prioritaire viseront à :

- renforcer les systèmes et les capacités permettant de dialoguer de manière responsable avec les leaders des droits des femmes, les militantes et les organisations de défense des droits des femmes, afin d'éclairer la planification et la mise en œuvre aux niveaux stratégique, opérationnel et tactique; et
- accroître l'influence politique et stratégique auprès des organisations internationales, afin de favoriser un dialogue significatif avec les leaders des droits des femmes et les organisations de défense des droits des femmes.

Domaine prioritaire 2 : Sécurité, Justice et reddition de comptes

Les conflits, l'insécurité et les questions de défense deviennent de plus en plus complexes. Cela nécessite une connaissance plus nuancée de la mesure dans laquelle les inégalités entre les genres sont un facteur causal des conflits et ont des répercussions différentielles et disproportionnées sur les femmes, les hommes, les filles, les garçons et les personnes de diverses identités de genre. En outre, une compréhension plus approfondie est nécessaire sur la façon dont l'inégalité des genres influence les tactiques des actrices et des parties prenantes dans un conflit ou un contexte d'insécurité, et comment les préjugés liés au genre peuvent créer des vulnérabilités ou des risques opérationnels. Ces risques portent notamment sur des échecs potentiels en matière de prévention et de protection à l'égard des membres des FAC et des communautés locales engagées dans des opérations militaires ou des approches de défense, ou touchées par celles-ci.

La nature des conflits et des insécurités évolue également. Par exemple, on assiste à un développement rapide de nouvelles technologies perturbatrices à l'origine d'activités malveillantes, par exemple des cybermenaces, des campagnes de désinformation, de la cyberviolence et le recrutement en ligne. Les dynamiques de pouvoir fondées sur le genre qui existent dans les sphères de conflit traditionnelles sont amplifiées dans le cyberspace. La production de renseignements de défense nécessite une connaissance plus approfondie du Programme FPS et de l'utilisation de l'ACS Plus, car les connaissances produites sont essentielles à la planification et à la conduite des opérations. La production de renseignements repose entre autres sur l'examen de la façon dont les données et renseignements sont collectés, et de leurs sources, sur la façon dont ils sont analysés et utilisés pour éclairer les indicateurs d'alerte précoce, ainsi que sur la prise de décisions relatives aux opérations militaires sur les plans des objectifs. Les approches des FAC pour lutter contre les organisations et l'extrémisme violents, ainsi que pour prévenir le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats doivent également être éclairées par une ACS. Enfin, les liens entre les changements climatiques, la paix et la sécurité, et l'inégalité des genres sont de plus en plus pertinents pour comprendre et orienter la politique de défense et les réactions militaires, car les changements climatiques sont un accélérateur d'instabilité. Les initiatives relevant de ce domaine prioritaire viseront à :

- mieux intégrer les questions liées aux femmes, à la paix et à la sécurité et les perspectives de genre dans la planification et la mise en œuvre opérationnelle militaire, et dans l'établissement de rapports;
- renforcer un cycle de production du renseignement sensible au genre;
- renforcer l'utilisation d'approches sensibles au genre en ce qui concerne la prévention de l'utilisation et du recrutement illégaux d'enfants soldats, filles et garçons, et les interventions en la matière, et renforcer l'orientation à cet égard; et
- accroître les connaissances et la sensibilisation en ce qui concerne les incidences des liens entre l'inégalité des genres et les problématiques en évolution – telles que la cybersécurité, la lutte contre l'extrémisme violent et les changements climatiques – sur la paix et la sécurité.

Domaine prioritaire 3 : Réponse aux crises

Bien que les actions relevant du domaine prioritaire 2 garantissent qu'une formation efficace, des conseils pertinents et une planification préparatoire seront fournis avant que les membres des FAC n'effectuent des opérations programmées, la réponse aux crises peut nécessiter une prise de décision rapide dans des contextes souvent dynamiques et déroutants. Il peut s'agir d'opérations nationales menées pour soutenir des collectivités lorsque les capacités locales et provinciales sont dépassées, d'une aide et d'une assistance d'urgence internationales fournies en cas de catastrophe ou d'une aide à l'évacuation de Canadien·nes lorsque l'instabilité met leur vie en danger. Le Programme FPS souligne que ces situations d'urgence auront des répercussions différentielles sur des sous-groupes au sein de la population globale. Il est essentiel que ceux/celles qui planifient et conduisent des déploiements rapides en réponse à des situations imprévues s'inspirent du Programme FPS et de l'ACS Plus. Les initiatives relevant de ce domaine prioritaire viseront à garantir que des approches sensibles au genre seront intégrées à la fois à la planification d'urgence et aux orientations opérationnelles fournies pour les interventions d'assistance humanitaire en cas de catastrophe et les opérations d'évacuation des non-combattantes.

Domaine prioritaire 4 : Violence sexuelle et fondée sur le genre

Un élément important du Programme FPS porte sur la reconnaissance que le viol et d'autres formes de violence sexuelle peuvent constituer des crimes de guerre, des crimes contre l'humanité et des actes de génocide. À l'échelle mondiale, il est reconnu que les femmes et les filles subissent de manière disproportionnée la discrimination et la violence sexuelle et fondée sur le genre (VSFG), mais les hommes et les garçons sont également touchés. En outre, les personnes ayant des identités croisées (origine ethnique, orientation sexuelle, handicaps) connaissent souvent des taux plus élevés de viol et de violence sexuelle, et il existe d'importantes lacunes dans les données dans ce domaine.

La VSFG est un terme général qui renvoie à un continuum de violence, allant du harcèlement sexuel à la VSLC (en tant que tactique de guerre délibérée), en passant par la traite des personnes. Le Canada s'est engagé à prévenir et à combattre la VSFG commise en période de conflit, et à mettre fin à l'impunité dont jouissent les responsables. Lorsqu'elles mènent des opérations, quel que soit le contexte, les forces armées ont une responsabilité et un rôle dans le cadre de leurs mandats de prévention et de protection lors de leurs interventions en matière de VSFG. Ces dernières années, l'OTAN a élaboré de nouvelles politiques, de nouveaux plans d'action et de nouvelles directives militaires sur l'EAS et la VSLC, ce qui a eu des conséquences pour l'alignement des pays membres. La VSFG se produit dans de nombreuses circonstances, y compris lorsque des civiles interagissent avec le personnel des forces de sécurité et lorsqu'ils/elles sont employées au sein du MDN et des FAC. Ainsi, des mesures concrètes doivent être prises pour prévenir la VSFG au sein de l'Équipe de Défense, et la combattre. L'Équipe de la Défense s'emploie à renforcer la prévention de la violence sexuelle et à améliorer les réponses aux traumatismes sexuels militaires. Tant au pays qu'à l'étranger, l'accent sera mis sur le renforcement des capacités des dirigeantes et des gestionnaires à s'engager dans des mesures préventives et proactives et à assurer la reddition de comptes lorsque des personnes ne respectent pas les normes de conduite légales ou professionnelles. Les initiatives relevant de ce domaine prioritaire viseront à :

- renforcer les orientations et les capacités sensibles au genre en matière de prévention de l'EAS et de la VSLC, et dans les interventions à cet égard;
- renforcer les systèmes et les services inclusifs et sensibles au genre à l'appui de la prévention de l'inconduite sexuelle et des traumatismes sexuels dans le cadre du service militaire au sein de l'Équipe de la Défense, et des interventions en la matière.

Domaine prioritaire 5 : Leadership et capacités

Le MDN et les FAC s'engagent à soutenir les initiatives du Canada pour continuer à mettre l'accent sur le Programme FPS dans les forums internationaux. Il faut d'abord s'assurer que nos dirigeantes sont pleinement informées des enjeux et des principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et qu'ils/elles sont en mesure de soulever ces questions le cas échéant. En outre, pour atteindre les résultats énoncés dans le Plan d'action actuel, il faut renforcer les capacités internes afin de produire et d'appliquer efficacement l'ACS Plus.

Il est nécessaire, au sein du gouvernement du Canada, d'effectuer une ACS Plus et d'en utiliser les conclusions pour éclairer la prise de décisions dans tous les domaines de responsabilité et à tous les échelons au sein d'une institution (initiatives, directives, politiques, budgets, opérations, capacités, etc.), et cela est essentiel pour la mise en œuvre efficace du Programme FPS. L'ACS Plus est un outil puissant à la base d'une évolution positive et réussie de la culture au sein de l'Équipe de la Défense. Il incombe aux dirigeantes du MDN et des FAC à tous les niveaux d'utiliser cet outil et d'appliquer ses conclusions, ainsi que de disposer d'un personnel spécialisé qualifié pour assurer une connaissance efficace de l'ACS Plus. Il est également essentiel que le MDN et les FAC recueillent les leçons apprises dans la mise en œuvre du Programme FPS, y réfléchissent et les communiquent, et qu'ils mobilisent les connaissances et mettent constamment en évidence les problèmes et les analyses découlant du Programme FPS avec d'autres ministères et, par l'intermédiaire de la diplomatie de la défense, avec des partenaires et alliés internationaux et régionaux. Les initiatives relevant de ce domaine prioritaire viseront à :

- accroître l'institutionnalisation de l'ACS Plus dans le cadre d'une nouvelle approche d'entreprise;
- renforcer des systèmes de CQG et PLQG durables pour les opérations;
- accroître l'influence politique et stratégique auprès des organisations internationales sur la mise en œuvre du Programme FPS;
- renforcer la coopération technique avec les armées alliées et partenaires pour mettre en place des capacités de mise en œuvre du Programme FPS; et
- harmoniser les principales politiques et directives sur le Programme FPS et les orienter en fonction de l'ACS Plus et des Plans d'action nationaux connexes du gouvernement du Canada.

Domaine prioritaire 6 : Inclusion

La présente section est axée sur le changement institutionnel interne au sein de l'Équipe de la Défense, dont les répercussions s'étendent à l'échelle internationale. L'Équipe de la Défense s'est engagée à assurer un environnement de travail inclusif, équitable et sécuritaire pour toutes les personnes. Les principaux objectifs sont de veiller à ce que toutes les femmes puissent atteindre leurs objectifs de carrière et puissent ainsi apporter une contribution optimale au MDN et aux FAC. Bien qu'ils puissent améliorer l'efficacité opérationnelle, les résultats dans ce domaine prioritaire sont mis en avant comme un impératif moral : tous ceux/celles qui s'emploient à assurer la défense et la sécurité des Canadien-nes méritent de le faire dans des conditions qui respectent pleinement leurs propres droits de la personne, promeuvent la dignité personnelle, améliorent la santé et le bien-être personnels, et garantissent que tous les membres de l'Équipe de la Défense sont évalués et promues en fonction d'évaluations impartiales de leur mérite. Des leçons et des recherches internes, ainsi que des évaluations externes, ont mis en lumière des facteurs systémiques et institutionnalisés, notamment le prototype du militaire « idéal », des styles de leadership inflexibles et des pratiques d'exclusion, qui créent des obstacles aux femmes d'horizons divers à une main-d'œuvre inclusive. Ces obstacles ont une incidence sur la capacité des FAC à recruter des Canadiennes d'horizons divers, ce qui se répercute sur l'avancement professionnel, la santé et le

bien-être, et le maintien en poste dans les FAC. Un indicateur des obstacles à l'avancement professionnel est la représentation des femmes d'horizons divers aux niveaux supérieurs de prise de décision, aussi bien au MDN que dans les FAC. La collecte et l'utilisation de données désagrégées aux fins d'analyse, en vue de comprendre les obstacles croisés basés sur l'indigénéité, la race, l'origine ethnique, l'âge, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, entre autres, constituent un défi à relever pour prévenir la discrimination systémique, et y répondre. Il s'agit notamment de tirer les leçons des héritages coloniaux et racistes, ainsi que de la discrimination à l'encontre des membres 2ELGBTQI+. Les initiatives relevant de ce domaine prioritaire chercheront à approfondir la compréhension des obstacles auxquels font face les femmes d'horizons divers, et à renforcer les interventions ciblées en la matière, en ce qui concerne :

- le recrutement;
- le maintien en poste et la réussite professionnelle; et
- le déploiement accru de femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies.



Mesurer les progrès – Cadre de mesure du rendement

Une leçon importante tirée du Plan d'action précédent portait sur le fait que les rapports produisaient de grandes quantités de données, mais des renseignements limités sur les progrès accomplis pour atteindre les résultats. Contrairement au mode de reddition de comptes précédent, le Cadre de mesure du rendement du Plan d'action actuel soutiendra l'établissement de rapports annuels qui fourniront des descriptions qualitatives et des exemples illustratifs pour décrire les progrès réalisés par rapport aux résultats intermédiaires et immédiats recherchés énumérés dans le tableau suivant. Des données quantitatives peuvent être incluses si elles sont pertinentes pour éclairer le contenu narratif. Ces résultats généraux reflètent l'agrégation de nombreuses activités et initiatives distinctes entreprises au sein du MDN et des FAC. Le MDN et les FAC poursuivront un dialogue productif avec les organismes de la fonction publique pour éclairer les futures structures de reddition de comptes.

Résultats
<i>Résultat final : Paix, sécurité et égalité renforcées pour tous</i>
DOMAINE PRIORITAIRE 1 : CONSOLIDATION ET MAINTIEN LA PAIX
RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES
1100 Élargissement du dialogue avec les leaders des droits des femmes et les organisations de défense des droits des femmes pour lutter contre l'inégalité des genres en tant que cause profonde des conflits et de l'instabilité.
RÉSULTATS IMMÉDIATS
1110 Renforcement des systèmes et des capacités permettant de dialoguer avec les leaders des droits des femmes et les organisations de défense des droits des femmes aux niveaux national et international.
1120 Accroissement de l'influence politique et stratégique auprès des organisations internationales, y compris l'ONU et l'OTAN, afin de favoriser un dialogue significatif avec les leaders des droits des femmes et les organisations de défense des droits des femmes.
DOMAINE PRIORITAIRE 2 : SÉCURITÉ, JUSTICE ET REDDITION DE COMPTES
RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES
1200 Renforcement de la planification et de la mise en œuvre des opérations des FAC favorisant l'égalité des genres.
RÉSULTATS IMMÉDIATS

1210 Meilleure intégration des questions liées aux femmes, à la paix et à la sécurité, et des perspectives de genre dans la planification opérationnelle militaire, sa mise en œuvre et l'établissement de rapports.

1220 Renforcement du cycle de production du renseignement sensible au genre.

1230 Meilleure utilisation des approches sensibles au genre en ce qui concerne la prévention du recrutement et de l'utilisation illégaux d'enfants soldats, filles et garçons, et les interventions en la matière, et renforcement de l'orientation à cet égard.

1240 Approfondissement des connaissances et de la sensibilisation en ce qui concerne les incidences des liens entre l'inégalité des genres et les problématiques en évolution (par exemple, la cybersécurité, la prévention de l'extrémisme violent et la lutte contre ce phénomène, et les changements climatiques) sur la paix et la sécurité.

DOMAINE PRIORITAIRE 3 : RÉPONSE AUX CRISES

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES

1300 Renforcement de la planification et de la mise en œuvre sensibles au genre dans les opérations des FAC dans le contexte des interventions humanitaires.

RÉSULTATS IMMÉDIATS

1310 Amélioration de la planification opérationnelle sensible au genre pour les interventions humanitaires en cas de catastrophe.

1320 Amélioration des opérations d'évacuation de non-combattantes, de manière sensible au genre, pour les Canadien-nes.

DOMAINE PRIORITAIRE 4 : VIOLENCE SEXUELLE ET FONDÉE SUR LE GENRE

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES

1400 Amélioration de la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre, et des interventions en la matière.

RÉSULTATS IMMÉDIATS

1410 Renforcement des orientations et des capacités sensibles au genre en ce qui concerne la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS), et les interventions en la matière.

1420 Renforcement des orientations et des capacités sensibles au genre en ce qui concerne la prévention de la violence sexuelle liée aux conflits (VSLC), et les interventions en la matière.

1430 Renforcement des systèmes et services inclusifs et sensibles au genre en ce qui concerne la prévention de l'inconduite sexuelle et des traumatismes sexuels dans le cadre du service militaire au sein de l'Équipe de la Défense, et les interventions en la matière.

DOMAINE PRIORITAIRE 5 : LEADERSHIP ET CAPACITÉS

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES

1500 Amélioration des capacités et du leadership pour la mise en œuvre du Programme FPS au sein de l'Équipe de la Défense et à l'échelle mondiale.

RÉSULTATS IMMÉDIATS

1510 Plus grande institutionnalisation de l'approche d'entreprise ACS Plus.

1520 Renforcement et maintien du système de conseillères pour les questions de genre (CQG) et de points de liaison pour les questions de genre (PLQG) dans le cadre des opérations.

1530 Accroissement de l'influence politique et stratégique auprès des organisations internationales, y compris l'ONU et l'OTAN, sur la mise en œuvre Programme FPS.

1540 Accroissement de la coopération technique avec les armées alliées et partenaires afin de renforcer les capacités de mise en œuvre du Programme FPS.

1550 Harmonisation des principales politiques et directives du MDN et des FAC avec le Programme FPS, qui sont également guidées par l'ACS Plus, et les plans d'action nationaux connexes du gouvernement du Canada (par exemple, VSWG, Les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées et les personnes 2ELGBTQIA+).

DOMAINE PRIORITAIRE 6 : INCLUSION

RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES

1600 Accroissement de la représentation et de la participation significative de femmes d'horizons divers au sein de l'Équipe de la Défense.

RÉSULTATS IMMÉDIATS

1610 Meilleure compréhension des obstacles au recrutement de femmes d'horizons divers, et élaboration d'interventions ciblées en la matière, au sein de l'Équipe de la Défense.

1620 Meilleure compréhension des obstacles au maintien en poste et à l'avancement professionnel des femmes d'horizons divers, et élaboration d'interventions ciblées en la matière, au sein de l'Équipe de la Défense.

1630 Révision des systèmes pour soutenir le déploiement accru de femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU.

