



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada



**Plan de mise en œuvre de la
Gendarmerie royale du Canada pour le
Plan d'action national du Canada pour
les femmes, la paix et la sécurité
– 2023 à 2029**



Introduction et objectif

Les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies (CSNU) sur les femmes, la paix et la sécurité (FPS) appellent tous les pays à se pencher sur les différentes répercussions des situations de conflit sur les femmes et les filles, et à soutenir la participation des femmes aux efforts de paix et de sécurité et aux processus décisionnels. Le Canada a lancé son premier plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité – et des résolutions subséquentes sur les femmes, la paix et la sécurité – en 2010, et son deuxième plan d'action en 2017 (de 2017 à 2022).

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) est un partenaire fondateur du Plan d'action national du Canada (le Plan d'action national ou le Plan d'action) depuis le lancement de la première version, principalement par l'entremise du Programme d'opérations policières internationales de paix et de maintien de la paix (Programme PIP) et du déploiement de personnel canadien dans des missions internationales de maintien de la paix. En vertu de l'Arrangement sur la police civile au Canada (APCC) – un partenariat entre la GRC, Sécurité publique Canada (SPC) et Affaires mondiales Canada (AMC) – la GRC gère le Programme PIP et est responsable du recrutement, de la présélection, de la sélection, de la formation et du déploiement des forces de l'ordre canadiennes dans le cadre des opérations de paix internationales et bilatérales, ainsi que pour d'autres missions.

Le Plan d'action permet au public de savoir ce que le gouvernement du Canada s'est engagé à faire pour accroître la participation des femmes et intégrer des perspectives de genre dans les efforts pour assurer la paix et la sécurité. La communauté internationale aura aussi la possibilité d'apprendre ou de s'inspirer de la façon dont les partenaires du Plan d'action accomplissent ce travail. Le Plan d'action reconnaît le rôle que doit jouer le Canada afin de veiller à ce que ses politiques, ses programmes et ses initiatives aient une incidence positive sur les divers groupes de femmes et de filles, tant au niveau national qu'international.

En 2022, l'ancienne commissaire Brenda Lucki a exprimé son soutien ferme au Plan d'action, précisant que la GRC s'engageait à l'égard de la troisième version du Plan, notamment en élargissant la portée à l'échelle nationale au cours des prochaines années. En mai 2023, l'ambassadrice Jacqueline O'Neill a rencontré le commissaire de la GRC, Michael Duheme, pour discuter du rôle clé de la GRC à titre de partenaire fondateur du Plan d'action. L'ambassadrice O'Neill a fait ressortir l'importance du Plan d'action comme plateforme permettant de refléter et de faire avancer les mesures, nouvelles ou déjà en cours, déployées à l'appui des femmes, de la paix et de la sécurité au pays et à l'étranger, y compris les mesures suivantes : [Vision150 et au-delà : Plan stratégique de la GRC \(2023\)](#); promotion de la diversité et de l'inclusion; collecte de données désagrégées par race; et la poursuite des travaux sur le changement de culture au sein de la GRC. Le commissaire a souligné le bon travail réalisé en ce qui a trait à la mise en œuvre des engagements relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité dans les déploiements à l'étranger, et a indiqué qu'il faut en faire davantage sur le plan national – entre autres dans le domaine du recrutement et de la promotion des femmes au sein de la GRC. Il a abordé les efforts en cours visant à éliminer les obstacles à la participation concrète des femmes et a mentionné les travaux de mise à l'essai d'un programme permettant de régler certaines difficultés liées au déploiement des membres de la GRC auprès de partenaires. Il a souligné l'effet positif que l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) a eu sur le recrutement d'un plus grand nombre de femmes.

Pour illustrer les efforts continus de la GRC en ce qui a trait aux femmes, à la paix et à la sécurité, le commissaire a nommé une championne de la mise en œuvre sur les femmes, la paix et la sécurité – la sous-commissaire Jodie Boudreau. Le plan de mise en œuvre de la GRC vise à renforcer le leadership et les capacités internes associés à la mise en œuvre du Programme FPS.

L'objectif du présent plan de mise en œuvre ministériel est de montrer comment la GRC constitue ses effectifs pour soutenir son mandat et ses engagements à l'appui des femmes, de la paix et de la sécurité.

Contexte

Encourager l'égalité des genres et accroître la diversité à tous les niveaux demeure une priorité clé de la GRC. Le plan de mise en œuvre de la GRC pour le troisième Plan d'action national du Canada s'appuie sur les 2 plans de mise en œuvre précédents, en tirant parti des réalisations et des leçons retenues depuis 2011 et en veillant à la cohérence et à l'harmonisation des politiques avec le cadre stratégique horizontal de l'approche pangouvernementale du troisième Plan d'action.

Malgré les défis posés par la pandémie, le Programme PIP a continué de jouer un rôle essentiel pour favoriser l'égalité des genres et accroître la diversité à tous les niveaux. Le Programme a contribué à une augmentation du nombre de femmes déployées en vertu de l'APCC dans des opérations de paix internationales, qui a dépassé la cible des Nations Unies prévoyant 51 % de femmes dans tous les déploiements¹. La police canadienne a directement appuyé les activités relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité lors de sa participation à des opérations de paix internationales par la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre (VSFG) ou l'intervention en cas de telles violences, ainsi que par la promotion de l'égalité des genres. Les initiatives de la GRC s'inscrivent dans l'engagement du gouvernement du Canada à mettre en œuvre l'ACS Plus pour définir l'approche pangouvernementale d'intégration d'une perspective de genre. La GRC continuera d'appuyer les activités relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité au moyen de plusieurs programmes et stratégies existants, y compris le Programme PIP, l'ACS Plus et la Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion.

Depuis le lancement du Plan d'action, le Programme PIP a permis d'élaborer et de mettre en œuvre avec succès des processus pour faire en sorte que les futurs outils de reddition de comptes et d'évaluation tiennent compte des principes sur les femmes, la paix et la sécurité et des perspectives de genre. Pendant la mise en œuvre du deuxième Plan d'action, une présentation au Conseil du Trésor sur la lutte contre le racisme a débouché sur le financement de nombreux

¹ En date du 21 juillet 2023.

programmes, tous axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), par exemple un centre d'expertise sur l'équité, la diversité et l'inclusion; le bureau de la collaboration, de la concertation et de la responsabilité dans les relations GRC-Autochtones; la collecte de données fondées sur la race; et l'initiative d'apprentissage culturel. Tout le personnel déployé participe à une formation préalable au déploiement, qui comprend des sujets sur les rôles liés au genre, l'intégration d'une perspective d'égalité des genres, les instruments internationaux, le Programme FPS et les objectifs de la GRC liés aux déploiements internationaux. Le Programme PIP continue de reconnaître, de soutenir et de promouvoir les Canadiennes qui occupent des postes stratégiques de haut niveau dans les opérations de paix.

La GRC continue d'appuyer l'Initiative Elsie, qui a été lancée en 2017, pour offrir de l'aide aux pays qui fournissent des agentes aux missions de maintien de la paix de l'ONU, et qui a pour objectif d'augmenter le nombre de femmes en uniforme déployées dans des opérations de paix. Cette initiative vise à entraîner un changement durable, profond et transformateur, afin d'accroître la participation concrète des femmes en uniforme dans les forces de police et les forces militaires de maintien de la paix, et de créer des missions de paix plus représentatives des populations concernées. Dans le cadre du deuxième Plan d'action, le Canada a établi des partenariats bilatéraux d'assistance technique et de formation avec les forces armées du Ghana et le service de police de la Zambie pour accroître le déploiement de femmes dans les opérations de paix internationales. Les travaux liés à ce projet sont en cours, et la GRC continue de soutenir la participation entière et concrète des femmes artisanes de la paix. De plus, en collaboration avec la Mission permanente du Canada auprès de l'Organisation des Nations Unies à New York, des périodes de déploiement de 6 mois ont été mises à l'essai au Mali. Ce projet pilote avait pour objectif de rendre les déploiements plus accessibles aux agentes et de démontrer la valeur de périodes de déploiement plus courtes.

Harmonisation

Le nouveau plan de mise en œuvre de la GRC contribue à la mise en œuvre de la politique étrangère féministe du Canada et de ses principes fondamentaux, notamment ses engagements à l'égard des efforts de maintien durable de la paix et de la sécurité et de la Politique d'aide internationale féministe. Il s'appuie également sur les domaines prioritaires énoncés par l'ONU² tels que les femmes, la paix et la sécurité, le rendement et la reddition de comptes, la protection, les partenariats, la consolidation et le maintien de la paix, la conduite des gardiennes de la paix et des opérations de maintien de la paix, et la sûreté et la sécurité.

Le présent plan de mise en œuvre donne suite à l'Objectif de développement durable 16 du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 (Programme 2030), « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous ». Il renforce les capacités locales en matière d'application de la loi par la prestation de formation, de mentorat et de conseils stratégiques pour établir des institutions efficaces chargées de l'application de la loi. Ce faisant, il favorise la primauté du droit à l'échelle mondiale. Il soutient les valeurs et les intérêts canadiens en aidant à mettre en place des institutions inclusives et responsables dans des États fragiles ou touchés par un conflit qui respectent la diversité et les droits de la personne, y compris les droits des femmes et des filles. Le Programme PIP contribue à un éventail d'objectifs de la GRC et du gouvernement du Canada en matière de politique de sécurité publique, entre autres

² Comité spécial des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (Comité des 34).

la lutte contre le crime organisé transnational, le trafic de stupéfiants et les menaces terroristes. Les activités du Programme PIP sont façonnées par une ACS Plus rigoureuse et adaptées pour faire avancer le Programme FPS.

Le plan de mise en œuvre de la GRC fait progresser l'Objectif de développement durable 5 du Programme 2030, « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », en continuant de soutenir activement le Plan d'action et l'Initiative Elsie. Le Programme PIP permettra de déployer un personnel diversifié en mission, en vue de dépasser les objectifs établis par l'ONU pour l'inclusion de policières dans les opérations de paix à l'étranger.

Ce nouveau plan de mise en œuvre s'appuie sur l'engagement de la GRC à continuer de moderniser son organisation, d'exécuter des opérations policières efficaces et d'améliorer la culture organisationnelle en renforçant la gouvernance; en accordant la priorité à la diversité et à l'inclusion; en améliorant la façon dont elle traite et règle les actes de harcèlement; et en veillant à ce que les dirigeantes de la GRC aient à la fois le caractère et les compétences voulus pour favoriser un milieu de travail sain. Une grande priorité de la GRC est d'offrir un milieu de travail plus équitable et exempt de harcèlement, de violence et de discrimination.

Enfin, le plan de mise en œuvre fait progresser les piliers de la [Vision150](#), comme « Une GRC moderne et inclusive qui inspire confiance » et « Un effectif en santé, professionnel et diversifié ».

Domaines prioritaires

La GRC demeure résolue à améliorer la participation, l'autonomisation et la protection des femmes et des filles au pays et dans les États fragiles et touchés par des conflits en adoptant une approche plus sensible au genre. L'analyse des plans de mise en œuvre antérieurs a éclairé l'élaboration des résultats à atteindre dans le cadre du nouveau plan de mise en œuvre. À l'avenir, la GRC mettra l'accent sur 5 des 6 domaines prioritaires du Plan d'action – Sécurité, justice et reddition de comptes, Réponse aux crises, Violence sexuelle fondée sur le genre, Leadership et capacités, et Inclusion. Le but ultime des travaux menés à l'appui de ces domaines prioritaires est de parvenir à un renforcement de la paix, de la sécurité et de l'égalité pour tous/toutes.

Les domaines prioritaires existants ont été choisis à la suite de longues discussions internes et en collaboration avec les ministères partenaires responsables de la mise en œuvre. Ils fournissent au Plan d'action un cadre général qui sert de fondement à la conception des plans ministériels de mise en œuvre. L'intégration de tous les engagements du Plan d'action dans le plan de mise en œuvre de la GRC constituera un processus itératif qui soutiendra la poursuite des initiatives en cours. La création de nouveaux engagements dans le cadre du Plan d'action et l'établissement de secteurs nationaux démontreront comment la GRC continue de soutenir le Programme FPS tant au Canada que sur la scène internationale.

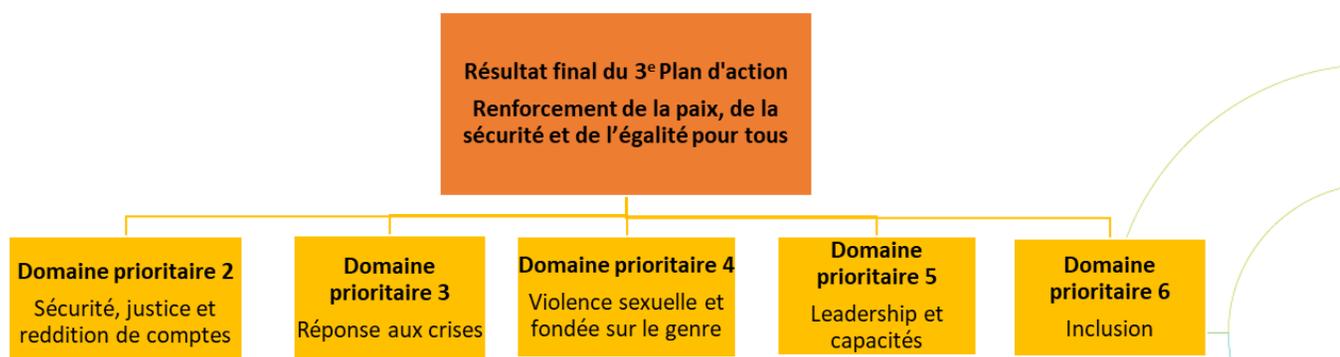
Afin d'accroître sa capacité à soutenir la mise en œuvre du Programme FPS au Canada, la GRC s'engage à : repositionner le rôle de direction et de coordination du Plan d'action au sein de l'organisation afin de poursuivre la mise en œuvre des activités relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité à l'échelle nationale. Sous la nouvelle direction, la GRC rédigera de nouveaux engagements pour la mise en œuvre du Programme FPS au Canada au cours du prochain exercice³.

Le nouveau plan de mise en œuvre de la GRC prévoit que les policières déployées dans des missions et des opérations de paix internationales feront part de leur expérience et rapporteront au Canada les pratiques exemplaires et les compétences améliorées acquises à l'étranger. Le plan prévoit aussi la valorisation des éléments sensibles au genre dans les programmes des opérations policières de paix dans les États fragiles et touchés par des conflits. L'objectif visé est de prévenir la VSG et de l'exploitation et des abus sexuels (EAS), et d'intervenir dans de tels cas. Enfin, le plan de mise en œuvre comprend la réponse aux crises.

La GRC est une organisation dont les mandats s'appliquent au Canada et à l'étranger, ce qui implique des approches inclusives. Dans le cadre du domaine prioritaire 6, Inclusion, la GRC favorisera une approche intersectionnelle et une inclusion à l'interne pour mettre en œuvre le Programme FPS. Un nouvel engagement permettra également de renforcer la capacité d'ACS Plus dans tous les secteurs de l'organisation, afin de cerner et d'éliminer les obstacles qui nuisent à divers groupes de personnes dans les politiques, les programmes et les opérations de la GRC, et ainsi d'appuyer l'ensemble des efforts de modernisation de la GRC.

Les domaines prioritaires apparaissent à l'échelon des résultats intermédiaires du modèle logique et ont accompagné les énoncés des résultats intermédiaires, comme il est indiqué dans le modèle logique du plan de mise en œuvre de la GRC.

Figure 1 : Domaines prioritaires de la GRC pour la mise en œuvre du troisième Plan d'action national pour les femmes, la paix et la sécurité



³ D'ici mars 2024.

Domaine prioritaire 2 : Sécurité, Justice et reddition de comptes

Énoncé actuel du résultat intermédiaire : Amélioration de la sécurité, de l'accès à la justice et de la reddition de comptes pour les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre au Canada et à l'étranger

La violence, l'insécurité et les violations des droits de la personne ont des répercussions différentes sur les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre, qui sont souvent ciblées en raison de leur genre et de leur marginalisation sociétale. Le secteur de la sécurité a un rôle important à jouer pour répondre aux besoins des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre dans un contexte de sécurité mondiale de plus en plus complexe.

Dans le cadre de ce domaine prioritaire, la réduction des obstacles à la participation des femmes aux opérations et aux missions demeurera prioritaire. Un moyen de parvenir à accroître cette participation peut être créé en renforçant la capacité du secteur de la sécurité à faire avancer le Programme FPS et en mettant à profit les leçons retenues et les résultats positifs de diverses initiatives, en particulier l'Initiative Elsie.

Dans les situations de conflit, d'après-conflit et d'urgence, la sécurité est souvent limitée. Dans les situations d'après-conflit, le rétablissement de la primauté du droit est essentiel pour protéger les droits et la sécurité des femmes et, en fin de compte, parvenir à une paix durable. Le domaine prioritaire 2 permettra de renforcer le soutien aux institutions locales chargées de l'application de la loi dans les États fragiles et touchés par des conflits, afin de mieux tenir compte des priorités et des besoins particuliers des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre.

Voici quelques-unes des principales activités que Programme PIP mènera dans ce domaine prioritaire :

- Recruter, sélectionner, former, déployer et soutenir le personnel canadien chargé d'aider les partenaires locaux du secteur de la sécurité et la population dans des États fragiles et touchés par des conflits.
- Offrir de la formation et un soutien, un mentorat et une expertise (c.-à-d. formation, produits et séances, conseils, mentorat; intervention en cas de catastrophe et enquêtes; soutien aux tribunaux).
- Fournir un soutien et une expertise aux partenaires internationaux (c.-à-d. services de police locaux et institutions chargées de l'application de la loi dans les États fragiles et touchés par des conflits, y compris les pays hôtes ou par l'intermédiaire d'organisations internationales).
- Veiller à ce que tous les documents de formation et tous les outils de reddition de comptes et d'évaluation tiennent compte des principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et des perspectives de genre.
- Exiger que tout le personnel du Programme PIP suive la formation en ligne sur l'ACS Plus de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC).

Ces activités concordent avec les résultats suivants sur les plans international et national :

- Amélioration de la capacité des institutions des pays hôtes à assumer leurs responsabilités de manière inclusive et sensible au genre, conformément aux obligations internationales en matière de droits de la personne⁴.

⁴ Résultat immédiat à l'international, 1210a.

- Amélioration de la prestation, par les institutions nationales, des services du secteur de la sécurité aux populations touchées, de manière inclusive et sensible au genre, dans les États fragiles et touchés par des conflits⁵.
- Amélioration des compétences du personnel du Programme PIP et des services d'origine des personnes déployées après un déploiement⁶.
- Amélioration des pratiques des organismes participants en matière d'application de la loi et de sécurité⁷.

Remarque : Les organismes partenaires sont, entre autres, des ministères du gouvernement du Canada et des services de police municipaux, provinciaux et fédéraux.

Domaine prioritaire 3 : Réponse aux crises

Énoncé actuel du résultat intermédiaire : Meilleure intégration des interventions inclusives et adaptées au genre lors de crises au Canada et à l'étranger

La réponse aux crises englobe la préparation aux risques de catastrophe, la réduction et la gestion de ces risques et l'intervention en la matière (au pays et à l'étranger), les interventions humanitaires (nouvelles et prolongées), les interventions en cas de pandémies ou de conflits armés (y compris la migration et l'asile). En situation de crise, les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre sont touchées de façon distincte et démesurée. La crise a tendance à exacerber les inégalités préexistantes entre les genres et à toucher de façon disproportionnée les femmes et les filles. Ceci touche particulièrement les femmes et les filles appartenant à des groupes qui ont été traditionnellement marginalisés ou victimes de discrimination, qui sont déplacées ou qui se trouvent dans des situations vulnérables où elles font souvent face à un risque accru de la VSFG et de violence sexuelle liée aux conflits et qui ont un accès restreint aux services sociaux de base et aux services vitaux. La dynamique des conflits peut alimenter la violence fondée sur le genre, la violence sexuelle liée aux conflits et d'autres formes de violence et de persécution fondées sur le genre.

Dans le cadre du domaine prioritaire 3, la GRC répondra aux besoins des femmes, des filles et des personnes de diverses identités de genre, et elle améliorera ainsi ses interventions en cas de crise. Pour ce faire, la priorité sera accordée à la participation concrète des femmes et des personnes de diverses identités de genre et à l'intégration d'approches inclusives et sensibles au genre. Plus précisément, ces efforts incluront le partage de l'expérience des policières déployées dans des missions et des opérations de paix internationales, qui rapporteront les pratiques exemplaires et les compétences améliorées acquises à l'étranger; et la valorisation des éléments sensibles au genre dans les programmes des opérations policières de paix menées dans les États fragiles et touchés par des conflits, y compris la prévention de la VSFG et de l'EAS, ainsi que l'intervention dans de tels cas.

Les initiatives prises dans le cadre de ce domaine prioritaire viseront à faire en sorte que des approches sensibles au genre continuent d'être intégrées à la planification d'urgence et aux processus normaux de fonctionnement pour tous les programmes de la GRC en lien avec les interventions en cas de crise.

⁵ Résultat intermédiaire à l'international, 1200a.

⁶ Résultat immédiat au pays, 1210b.

⁷ Résultat intermédiaire au pays, 1200b.

À l'étranger, la GRC répond à la crise haïtienne par sa participation à l'approche intégrée du Canada en Haïti, qui a pour objectif de soutenir les efforts des autorités haïtiennes pour assurer la circulation libre et durable du carburant et des biens humanitaires et, par extension, de contribuer à créer les conditions d'une plus grande stabilité politique et d'un dialogue politique inclusif en Haïti, menant à la restauration des institutions démocratiques par l'entremise d'élections⁸. Le Canada a commencé à mettre en œuvre une stratégie globale pour soutenir les ressources de la Police nationale d'Haïti (PNH) et sa capacité à lutter contre les gangs, à cibler l'élite haïtienne au moyen de sanctions qui l'empêcheront de fomenter la violence et l'instabilité, à promouvoir le dialogue politique et à soutenir le peuple haïtien en lui fournissant une aide.

Afin d'appuyer l'approche intégrée du Canada à l'égard de la crise, la GRC a récemment approuvé des déploiements auxiliaires⁹ dans la région des Caraïbes.

L'objectif principal de l'approche intégrée du Canada est de fournir un soutien à la PNH pour établir et maintenir des conditions sécuritaires en Haïti et permettre au pays de recevoir de l'aide humanitaire et d'assurer la libre circulation des gens, du carburant et des biens – et d'autres conditions qui favorisent une société sûre et sécuritaire¹⁰.

Objectifs intermédiaires des déploiements :

- Mieux comprendre le contexte de menace en Haïti grâce à la collecte de renseignement donnant lieu à des poursuites pour ébranler les personnes qui déstabilisent Haïti, y compris les gangs et les élites.
- Fournir des analyses et de l'information pour orienter le soutien du gouvernement du Canada aux efforts des autorités haïtiennes visant à assurer la libre circulation du carburant et des biens humanitaires. Cela comprendra, sans s'y limiter :
 - le soutien nécessaire à l'Unité de gestion d'Haïti¹¹ sur le terrain en Haïti;
 - une communication régulière avec la cellule intégrée du renseignement¹², à la Direction générale de la GRC, et la production de rapports réguliers sur cette cellule.

Ces déploiements sont conformes aux priorités de la politique étrangère du Canada dans la région et au mandat de l'APCC. Ils favorisent de façon globale et durable la primauté du droit et permettent aux services de police locaux des États fragiles et touchés par des conflits de s'acquitter de leurs responsabilités de maintien de l'ordre conformément aux obligations internationales en matière de droits de la personne.

⁸ L'approche intégrée du Canada en Haïti (7 janvier 2023) – Note pour l'allocation du premier ministre au Sommet des leaders nord-américains.

⁹ Déploiements relevant de la catégorie des activités d'intervention rapide, définie à la section 3.1.2 du protocole d'entente régissant l'APCC.

¹⁰ Programme d'opérations policières internationales de paix et de maintien de la paix – Approbation de déploiements auxiliaires vers des pays voisins d'Haïti en appui à l'approche intégrée du Canada à l'égard de la crise (28 février 2023).

¹¹ Située à Port-au-Prince, l'Unité de gestion d'Haïti assure la liaison et collabore sur le terrain avec des partenaires locaux et internationaux pour répondre aux besoins en matière de renforcement des capacités à moyen et à long terme. Elle repère également les occasions de nuire aux éléments perturbateurs.

¹² Le Groupe intégré du renseignement, qui est établi à la Direction générale de la GRC, s'emploiera à mieux comprendre le contexte de menace en Haïti, et à fournir des renseignements donnant lieu à des poursuites afin de réprimer les personnes qui déstabilisent Haïti, y compris les gangs et les élites.

Les policier·ères déployées contribuent à renforcer la mobilisation des actrices de la sécurité haïtienne et régionale et à éclairer la prise de décision. Ils/elles travaillent en collaboration avec la PNH et les organismes locaux d'application de la loi dans la région des Caraïbes pour repérer et réduire la criminalité qui touche Haïti, et rendent compte au Groupe de travail interministériel sur Haïti¹³ dirigé par Affaires mondiales Canada par l'entremise du Groupe intégré du renseignement.

Les activités prévues dans le cadre de l'approche intégrée du Canada dans la crise haïtienne en sont toujours à l'étape du développement. La GRC rédigera une liste des principales activités que le programme PIP mènera dans ce domaine prioritaire une fois que tous les objectifs auront été établis¹⁴.

Au Canada, la gestion des urgences est une responsabilité que se partagent tous les ordres de gouvernement, le secteur privé, les organisations non gouvernementales (ONG) et les particuliers. La sûreté et la sécurité des collectivités canadiennes dépendent en grande partie de l'état de préparation des programmes de gestion des urgences et des premières intervenantes. Offrant des services policiers essentiels, la GRC a l'obligation légale et morale d'être prête à intervenir en cas d'urgence dans son secteur de responsabilité, tout en assurant la sécurité de ses propres employé·es et la continuité des opérations.

Voici quelques-unes des principales fonctions du Programme de gestion des urgences (GU) de la GRC au sein des Services de police contractuels et autochtones :

- Coordonner le plan de gestion des urgences de la GRC et soutenir le plan national des opérations d'urgence.
- Assurer la coordination nationale des exercices.
- Soutenir la planification de la continuité des activités.
- Assurer la liaison avec les autres ministères et les partenaires.
- Préparer et diffuser les leçons retenues et les pratiques exemplaires tirées d'opérations et d'exercices d'intervention antérieurs auxquels la GRC a participé, en menant des recherches sur une grande variété de sujets dans le champ de la gestion des urgences, y compris les personnes vulnérables.

Ces activités contribuent à long terme à l'atteinte du résultat suivant : meilleure intégration des interventions inclusives et sensibles au genre lors de crises au Canada et à l'étranger.

Domaine prioritaire 4 : Violence sexuelle et fondée sur le genre

Énoncé actuel du résultat intermédiaire : Amélioration des mesures de prévention et d'intervention sensibles au genre en matière de violence sexuelle et fondée sur le genre dans les contextes de conflit et d'après-conflit, ou perpétrée par des intervenantes des secteurs de la paix, de l'aide humanitaire, du développement international et de la sécurité au Canada ou à l'étranger

¹³ Le Groupe de travail interministériel sur Haïti fournit des conseils stratégiques et un leadership dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'approche intégrée du Canada en Haïti, afin d'appuyer les efforts déployés par les Haïtien·nes pour faire face à la crise politique, humanitaire et sécuritaire en cours.

¹⁴ Échéancier estimatif¹⁴ : d'ici la fin de l'année de transition.

La violence sexuelle et fondée sur le genre désigne tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur des normes liées au genre et sur des relations de pouvoir inégales. Cela comprend la violence physique, émotionnelle ou psychologique et sexuelle, ainsi que le refus de ressources ou d'accès aux services. La VSFG existe partout et tend à augmenter avant des conflits et des crises, ainsi que pendant et après ceux-ci¹⁵. Elle cause des préjudices aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons et constitue une grave violation de plusieurs droits de la personne¹⁶.

Selon la circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation et les atteintes sexuelles, l'exploitation sexuelle se définit comme « le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique¹⁷ ». Par abus sexuel (ou atteinte sexuelle), on entend « toute intrusion physique à caractère sexuel, commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal¹⁸ ».

Les conflits et la fragilité des États ont des répercussions importantes sur les femmes et les filles, qui font face à des formes multiples et croisées de discrimination. La discrimination fondée sur le genre est souvent aggravée par la discrimination fondée sur d'autres facteurs identitaires comme l'origine ethnique, la race, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle et les capacités. Cette situation est souvent exacerbée pendant les conflits, alors que la discrimination à l'égard de groupes particuliers de femmes et de filles peut prendre une forme violente.

La GRC s'emploie à renforcer la prévention, l'intervention et les enquêtes relatives à la VSFG et à l'EAS. Par exemple, le Bureau national des normes d'enquête sur les infractions sexuelles de la GRC assure une surveillance et une orientation pour superviser l'élaboration de politiques et de programmes relatifs à la violence sexuelle. De plus, les exigences de formation obligatoire – définies par les Services de police contractuels et autochtones (SPCA) – pour les membres de la GRC comprennent une approche tenant compte des effets des traumatismes, et la sensibilisation culturelle et de l'humilité pour tous/toutes les employées.

La GRC continue de travailler avec les partenaires de l'APCC pour mettre en œuvre les politiques de tolérance zéro de l'ONU à l'égard des auteurices d'EAS lors des opérations de paix.

La participation à des déploiements internationaux est conditionnelle au consentement des participantes à divulguer des renseignements relatifs à tout incident présumé d'inconduite ou de crime, y compris l'EAS. Les participantes qui ont eu connaissance ou ont été témoins d'un acte commis par un/une membre du personnel canadien qui semble enfreindre l'article sur la conduite professionnelle sont tenues de le signaler au/à la commandante de contingent et au/à la coordonnateur-riche de programme.

¹⁵ Plan de mise en œuvre d'Affaires mondiales Canada.

¹⁶ [Violence sexuelle et sexiste \(SGBV\) – prévention et réponse | UNHCR.](#)

¹⁷ [Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale.](#)

¹⁸ [Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale.](#)

Dans l'éventualité où le Programme PIP conclut qu'un/une participante a contrevenu au code de conduite, il/elle sera rapatriée immédiatement, sera inadmissible à tout déploiement futur et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires ou déontologiques au Canada. Les organismes de police partenaires de l'APCC conviennent également que la GRC communique l'information décrite à la section 11.3 du protocole d'entente sur les incidents d'exploitation et d'abus sexuels¹⁹. Aucun acte d'EAS par des gardiennes de paix canadiennes n'a été signalé depuis 2017.

La GRC cherche également à déployer un/une policier-ère experte au Bureau du coordonnateur spécial pour l'amélioration de la réponse des Nations Unies à l'exploitation et aux abus sexuels, lequel est situé au siège des Nations Unies à New York. L'experte fera partie d'une équipe intégrée composée de membres du personnel des Nations Unies et de spécialistes chargées d'analyser, d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures systémiques pour lutter contre l'EAS, en particulier dans le cadre du maintien de la paix. Ce déploiement démontre l'engagement du Canada à aider l'ONU à améliorer ses interventions dans les cas d'EAS et sa volonté d'accroître son rôle et son soutien à l'ONU grâce au déploiement de personnel hautement qualifié.

L'experte apportera un soutien au coordonnateur spécial dans l'amélioration de la réponse des Nations Unies à l'EAS et contribuera à l'opérationnalisation du mandat du Bureau par la mise en place d'une approche coordonnée et stratégique en matière d'EAS. Ces actions sont conformes à la stratégie du Secrétaire général exposée dans son rapport sur la protection de l'EAS²⁰. » L'experte participera à plusieurs volets de travail et tâches intégrés ayant une incidence sur le personnel militaire, policier et civil en déploiement dans le cadre des opérations de développement, d'aide humanitaire et de paix des Nations Unies.

De plus, les partenaires de l'APCC déploieront un/une policier-ère à titre gracieux au sein du Bureau de la défenseuse des droits des victimes des Nations Unies pendant un an. Ce Bureau a été créé en 2017 dans le cadre de la stratégie à 4 volets énoncée dans le rapport du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur les *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles : une nouvelle stratégie (A/71/818)*. Le Bureau met en œuvre le mandat de la défenseuse des droits des victimes qui est de veiller à ce que les droits et la dignité des victimes soient à l'avant-plan de tous les éléments des interventions à l'échelle du système des Nations Unies dans les cas d'EAS présumés avoir été perpétrés par le personnel en uniforme ou civil des Nations Unies et les troupes non onusiennes servant dans le cadre d'un mandat du Conseil de sécurité.

Le/la policier-ère chargée de la protection des droits des victimes devra :

- assurer la liaison avec les départements et les bureaux en ce qui concerne le personnel, dans l'ensemble du système des Nations Unies, afin d'assurer une approche de prévention de l'EAS qui soit axée sur les victimes;
- rencontrer régulièrement d'autres départements et bureaux de l'ONU, en particulier le Département des opérations de maintien de la paix, mais aussi des représentantes des États membres, y compris des militaires et des policier-ères, pour examiner les questions touchant l'aide fournie aux victimes d'EAS;
- élaborer des programmes de formation axés sur les victimes et les enfants et sensibles au genre, et des programmes de formation sur les droits pour le personnel en uniforme dans l'ensemble du système des Nations Unies;

¹⁹ Comme le prévoit la section 11.3 du protocole d'entente régissant l'APCC.

²⁰ Proposition de déploiement auxiliaire du Bureau du coordonnateur spécial pour l'amélioration de la réponse des Nations Unies (4 juillet 2023).

- offrir des programmes de formation axés sur les victimes et sur les droits dans le cadre des opérations de paix où des agent·es de police de rang supérieur chargés de la protection des droits des victimes sont présentes (République centrafricaine, République démocratique du Congo, Haïti et Soudan du Sud), ou dans des pays à risque élevé d'EAS;
- fournir du soutien et des conseils sur les questions relatives à l'application de la loi et aux enquêtes; assurer le suivi des cas d'allégations d'EAS par le personnel des Nations Unies; et formuler et mettre en œuvre des recommandations visant à améliorer le soutien et l'aide aux victimes; et
- assurer la coordination avec les institutions gouvernementales, la société civile et les institutions nationales chargées de la sécurité et de l'application de la loi dans les pays hôtes et les pays des auteur·rices présumées pour établir des réseaux de soutien²¹.

La GRC poursuivra également ses efforts pour promouvoir les normes internationales en matière de droits de la personne, de prévention de la criminalité et de justice pénale, et continuera de participer à des forums internationaux afin de créer des synergies et de mettre en commun des pratiques exemplaires dans le cadre de son engagement à prévenir l'inconduite sexuelle.

Quelques-unes des principales activités en cours visant à améliorer la prévention et l'intervention sensibles au genre en matière de VSFG et à prévenir l'EAS à l'étranger :

- suivre la formation obligatoire sur la prévention de l'EAS offerte par les Nations Unies au moyen d'un module de formation en ligne²²;
- faire signer les lettres de déploiement, qui comprennent la politique de tolérance zéro, par le personnel canadien déployé dans le cadre de l'APCC et le/la directeur·rice du Programme PIP;
- recruter, sélectionner et former du personnel possédant une expertise dans les domaines de l'intégration d'une perspective de genre, des enquêtes sur la VSFG et des activités de prévention;
- recruter, sélectionner et former du personnel possédant une expertise dans les services de police communautaires en mettant l'accent sur les répercussions de l'insécurité sur les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre;
- signaler les cas d'EAS qui auraient été perpétrés par du personnel canadien lors de missions ou d'opérations de paix, conformément à la définition de l'exploitation et des atteintes sexuelles des Nations Unies.

Ces activités concordent avec les résultats suivants sur le plan international :

- Poursuite du travail avec les partenaires de l'APCC pour mettre en œuvre les politiques canadiennes et des Nations Unies relatives à la tolérance zéro pour les auteur·es d'EAS dans les opérations/missions de paix²³.
- Valorisation des éléments sensibles au genre dans les programmes des opérations de paix dans les États fragiles et touchés par des conflits, y compris la prévention et l'intervention en matière de VSFG et d'EAS²⁴.

²¹ Mandat de l'agent·e de police chargé de la protection des droits des victimes (Défenseur des droits des victimes des Nations Unies) – Mars 2023, Bureau de la défenseuse des droits des victimes des Nations Unies.

²² Formation suivie par le personnel canadien déployé dans le cadre de l'APCC.

²³ Résultat immédiat à l'international 1410.

²⁴ Résultat immédiat à l'international 1420.

- Amélioration des interventions sensibles au genre auprès des victimes de violence sexuelle et fondée sur le genre dans des contextes de conflit et d'après-conflit, ou perpétrée par des personnes travaillant dans les secteurs de la paix et de la sécurité à l'étranger²⁵.

Au Canada, la GRC est déterminée à améliorer sa culture organisationnelle. Dans le cadre de ses efforts de modernisation, elle s'est engagée à mettre en place un système équitable, transparent et moderne qui s'attaque à la conduite de son personnel. L'organisation veillera à ce que les employées soient tenues responsables de leurs actes et à ce que les conséquences soient significatives et visent la réhabilitation. La GRC est déterminée à répondre plus efficacement aux préoccupations et aux plaintes, à être plus ouverte et plus transparente en ce qui a trait à ses renseignements et à rendre compte de ses actes.

En raison de nombreux facteurs, y compris les litiges, l'évolution des attentes du public à l'égard des services de police et d'autres initiatives touchant l'inconduite sexuelle et le harcèlement, ainsi que des recommandations d'évaluateurs indépendants, la GRC a entrepris de commander un examen externe par des expertes de ses mesures disciplinaires pour faire en sorte qu'elles répondent aux attentes modernes en matière d'équité, de transparence, d'efficacité et de cohérence.

L'examen externe a été mené en 2 phases par des expertes de premier plan du processus de traitement des plaintes policières et des mesures disciplinaires, dans un contexte marqué par certains éléments moteurs au cours de la dernière décennie. Il s'agit entre autres de l'évolution de la jurisprudence et de l'amélioration des mesures législatives sur la sécurité au travail qui rehaussent l'obligation de l'employeur d'offrir un milieu de travail sécuritaire à tous/toutes les employées. Les expertes-conseils ont fourni des constatations et des recommandations pour aider la GRC à répondre aux attentes élevées du public et des employées en matière d'inconduite policière. Ces recommandations sont principalement prospectives et appuient la modification du processus décisionnel et le recours accru à des mesures disciplinaires graves, surtout en ce qui concerne l'inconduite et le harcèlement sexuels. D'autres changements sont préconisés, notamment l'élargissement du recours à des mesures comme la rétrogradation et l'inadmissibilité à une promotion, en particulier en cas d'inconduite liée au leadership et à la supervision.

La GRC appuie les recommandations des expertes et poursuit la mobilisation de diverses collectivités, d'intervenantes clés et de spécialistes en vue d'une mise en œuvre progressive et réalisable.

La GRC a publié *La voie à suivre : Plan d'action de la GRC sur l'examen des plaintes d'agression sexuelle et le soutien aux victimes*, document dans lequel elle s'est engagée à l'égard de 13 mesures dans les catégories suivantes :

- Examen des dossiers
- Formation et sensibilisation des policiers
- Responsabilisation en matière d'enquête
- Soutien aux victimes

²⁵ Résultat intermédiaire à l'international 1400a.

- Communications et sensibilisation du public

Le site Web de la GRC accessible au public décrit les mesures et fournit des renseignements à jour sur leur état d'avancement, à savoir :

- la création d'un guide des pratiques exemplaires en matière d'enquêtes sur les agressions sexuelles, qui complète la politique de la GRC et fournit aux enquêteurs un guide de référence et une liste de vérification pour les aider à mener des enquêtes exhaustives;
- de nouveaux outils, ressources et formations pour les employées de la GRC, entre autres :
 - [le guide Lacunes courantes dans les enquêtes sur les affaires d'agression sexuelle;](#)
 - [le cours Droit du consentement et mythes entourant les agressions sexuelles;](#)
 - [le cours sur la Charte canadienne des droits des victimes;](#)
 - [le cours Adopter une approche adaptée aux traumatismes;](#)
 - [le cours Sensibilisation culturelle et humilité.](#)

Voici quelques-unes des principales activités qui seront menées dans ce domaine :

- Création, à l'extérieur de la chaîne de commandement, d'un groupe restreint de décideuses à temps plein qui auront la formation spécialisée et le soutien juridique nécessaires pour gérer efficacement les cas d'inconduite grave ainsi que les mesures disciplinaires pour toutes les questions de harcèlement.
- Recours accru à des mesures disciplinaires graves, y compris la rétrogradation des employées pour inconduite liée au leadership et à la supervision, et recours au congédiement par présomption en cas d'inconduite sexuelle grave.
- Donner des instructions stratégiques selon lesquelles toutes les allégations d'inconduite sexuelle et de violence familiale et dans les relations intimes doivent être communiquées sans délai aux décideuses à temps plein.
- Mise à jour du Guide des mesures disciplinaires²⁶ et intégration des recommandations des expertes pour assurer l'application uniforme de ces mesures.
- Mise en place d'une formation progressive et continue pour les responsables des décisions disciplinaires et leurs aides.
- Renforcement de la capacité d'améliorer la surveillance des tendances dans les processus de traitement des plaintes et de discipline de la police, ce qui éclairera les mises à jour des politiques et de la formation.

Le résultat immédiat de ces activités est le suivant : La GRC prévoit que ces activités auront pour résultat immédiat une responsabilisation accrue de ses membres à l'égard des actes qui constituent une inconduite. Ce résultat immédiat attendu contribuera à l'atteinte à long terme du résultat intermédiaire selon lequel les mesures disciplinaires et leur application répondent aux attentes modernes en matière de pertinence, d'équité, de transparence et d'efficacité. Ces changements et un processus disciplinaire renforcé pour les mesures liées à la conduite aideront la GRC à se rapprocher de son objectif consistant à devenir une organisation moderne, saine et inclusive.

²⁶ En cours.

Domaine prioritaire 5 : Leadership et capacités

Énoncé actuel du résultat : Renforcement de la mise en œuvre du Programme sur les femmes, la paix et la sécurité par le gouvernement du Canada et ses partenaires.

Dans le cadre du troisième Plan d'action national, la GRC maintiendra et renforcera son leadership pour faire avancer le Programme FPS au pays et à l'étranger, en s'engageant à l'égard de mesures audacieuses, en défendant l'égalité des genres et en faisant progresser le Programme FPS.

Grâce aux initiatives et aux engagements prévus dans le cadre du domaine prioritaire 5, la GRC sera mieux outillée pour assurer une mise en œuvre efficace du Plan d'action. Elle collaborera avec des partenaires internes et externes pour veiller à être en mesure de s'acquitter de ses engagements aux termes du présent plan de mise en œuvre. Elle obtiendra le soutien de la direction et élaborera et partagera les outils, les ressources et l'expertise nécessaires à l'interne pour assurer une expansion réussie du volet national et une mise en œuvre énergique des initiatives.

La GRC doit également améliorer l'engagement à recueillir des données désagrégées par genre. Dans le cadre du domaine prioritaire 5, elle s'efforcera de soutenir la prise de décisions fondées sur les données. Les pratiques actuelles de collecte de données ne tiennent pas adéquatement compte des expériences des femmes, des filles et des diverses communautés. Des obstacles surgissent lorsque les données désagrégées sont insuffisantes, ce qui se traduit par une capacité limitée d'appliquer l'ACS Plus. Par ailleurs, le rapport des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité appelle les États à pallier les lacunes en matière de données sur les femmes, la paix et la sécurité et à renforcer l'utilisation de ces données²⁷. Il pourrait s'agir de pallier les lacunes statistiques, par exemple en révisant les profils de renseignements personnels et d'autres méthodes de collecte de données.

À l'international, au moyen de divers mécanismes, le Programme PIP élimine les obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix et aide l'ONU et d'autres partenaires à augmenter le nombre de policières déployées dans des opérations/missions internationales. À titre d'exemple, depuis 2014, le Canada a déployé des instructeurs de la police canadienne dans les projets de formation pour policières de l'équipe d'aide à la sélection et à l'évaluation (SAAT) des Nations Unies, une équipe entièrement composée de femmes, dans quelques pays francophones (comme le Bénin, la Guinée, le Niger, le Togo, le Rwanda, le Burkina Faso et le Cameroun). Il a aussi participé à un projet de formation semblable pour des hommes et des femmes en Colombie. Ces projets ont pour but d'aider à accroître le nombre de policières en provenance de ces pays qui sont sélectionnées pour servir dans le cadre de missions de maintien de la paix des Nations Unies, en préparant les candidates à satisfaire aux exigences d'essai des Nations Unies.

La GRC continue d'affecter des ressources à l'Initiative Elsie, qui est un élément essentiel de la politique étrangère féministe du Canada. L'Initiative vise à soutenir le programme de réforme du maintien de la paix de l'ONU afin d'augmenter la participation concrète des femmes aux opérations de paix. En partenariat avec ses collègues de l'APCC, Affaires mondiales Canada et Sécurité publique Canada, la GRC s'est engagée à aider le service de police de la Zambie dans le

²⁷ Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité, 2022.

cadre du volet d'assistance technique de l'Initiative Elsie. La GRC continuera de travailler à l'avancement de l'objectif 5 du Programme 2030, qui consiste à atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles, en demeurant un fervent partisan de l'Initiative Elsie.

Voici quelques activités à l'appui du domaine prioritaire 5 :

- Nommer un/une champion/ne des femmes, de la paix et de la sécurité au sein de la GRC.
- Recruter, sélectionner et former un bassin diversifié d'expertes du Programme PIP provenant du milieu policier et de la société civile, en vue de leur déploiement dans des opérations internationales de maintien et de soutien de la paix afin d'appuyer les partenaires multilatéraux et bilatéraux.
- Inclure les principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et les perspectives de genre dans tous les rapports et produits du Programme PIP.
- Offrir une formation sur l'ACS Plus à tout le personnel du Programme PIP.
- Appuyer activement les efforts de l'ONU visant à accroître la participation des femmes aux opérations de paix internationales, y compris par le déploiement d'instructeurs canadiens aux projets de l'équipe SAAT (entièrement féminine), l'élaboration de programmes d'études et la participation à d'autres initiatives comme l'Initiative Elsie.
- Améliorer la collecte de données à l'étranger grâce au programme PIP.

Ces activités concordent avec les résultats suivants sur le plan international :

- Capacité accrue des partenaires multilatéraux et bilatéraux du Canada et d'autres pays fournisseurs d'effectifs de police à mettre en œuvre le Programme FPS du CSNU dans le contexte des opérations de paix internationales²⁸.
- Adoption accrue de politiques, de doctrines et de positions canadiennes sur les opérations de paix, notamment celles qui concernent les femmes, la paix et la sécurité, par les partenaires multilatéraux et bilatéraux à l'étranger²⁹.

Au Canada :

Il est essentiel pour la GRC d'améliorer son leadership afin de faire progresser le programme de modernisation de l'organisation en ce qui a trait au Plan d'action national. Le leadership de la GRC est un pilier fondamental du changement de culture. Une formation sur le leadership fondé sur le caractère est actuellement offerte dans l'ensemble de la GRC.

Des pratiques de leadership modernes et inclusives jetteront les bases d'un travail progressif à l'échelle de la GRC, y compris la mise en œuvre de [Vision 150 et au-delà : Plan stratégique de la GRC](#), la réponse aux rapports et aux recommandations externes sur le changement de culture, l'adoption des valeurs fondamentales renouvelées de la GRC et la mise en œuvre des exigences de la Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion et de l'ACS Plus.

En janvier 2022, la GRC a officiellement mis sur pied l'équipe des Services consultatifs en leadership fondé sur le caractère, afin d'appuyer le développement positif du leadership dans l'ensemble de l'organisation. Dans le cadre de son travail, en février 2022, l'équipe a intégré la formation sur le leadership fondé sur le caractère au programme de formation des cadets.

²⁸ Résultat immédiat à l'international 1510a.

²⁹ Résultat intermédiaire à l'international 1500a.

La GRC collabore également avec l'École de commerce Ivey pour créer et mettre en œuvre un plan de perfectionnement du leadership pour le programme de leadership en partenariat avec l'Agence des services frontaliers du Canada et l'Agence du revenu Canada.

Dans le cadre de la formation nationale d'apprentissage et perfectionnement en leadership, la GRC s'est engagée à offrir une formation en perfectionnement du leadership aux employés de tous les grades et niveaux, afin de faire en sorte que ceux-ci/celles-ci reçoivent une formation conçue pour répondre à leurs besoins particuliers, d'appuyer le plan de modernisation de Vision150 de l'organisation et d'aider cette dernière à offrir le meilleur service possible aux Canadien/nes. La formation comprend le programme Principes de base en leadership, le Programme de perfectionnement des superviseurs, le Programme de perfectionnement des cadres et le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs. Le programme Principes de base en leadership couvre une gamme de sujets liés aux principes de base en leadership, dont la conscience de soi, les types de personnalité, l'éthique, la conduite, l'établissement d'objectifs, la gestion des conflits, la santé et le bien-être. Le Programme de perfectionnement des superviseurs est un programme de perfectionnement axé sur les compétences qui permet aux membres régulières de se perfectionner et les aide à faire la transition du grade de gendarme au grade de caporale. Le Programme de perfectionnement des cadres est un programme de perfectionnement axé sur les compétences qui aide les membres régulières à se perfectionner et à passer du grade de caporale à celui de sergent. Le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs aborde le perfectionnement du leadership en mettant l'accent sur les compétences et en privilégiant une approche d'apprentissage mixte et axée sur les problèmes. Toutes les formations se fondent sur la mission, la vision et les valeurs de la GRC et mettent l'accent sur le leadership éthique tout au long du parcours professionnel.

Ces activités permettront d'obtenir le résultat immédiat suivant :

- Capacité accrue de la GRC à soutenir la mise en œuvre du Programme FPS découlant de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies au Canada³⁰.

Ces activités contribueront à l'atteinte du résultat intermédiaire suivant :

- Renforcement de la mise en œuvre du Programme FPS au Canada³¹.

Domaine prioritaire 6: Inclusion

Énoncé actuel du résultat : Meilleure intégration des perspectives intersectionnelles et diversifiées dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme FPS³²

La GRC s'est engagée à adopter des approches inclusives au Canada et à l'étranger. Dans le cadre du domaine prioritaire 6, elle favorisera une approche intersectionnelle pour mettre en œuvre le programme FPS. La GRC s'engage à accroître la capacité d'ACS Plus dans tous les secteurs de l'organisation afin de cerner et d'éliminer les obstacles dans les politiques, les programmes et les opérations de la GRC, qui empêchent divers groupes de personnes de contribuer aux efforts globaux de modernisation de la GRC.

³⁰ Résultat 1510b

³¹ Résultat 1500b.

³² Définition de l'intersectionnalité par le gouvernement du Canada : Méthode d'analyse des structures et des rapports sociaux dans une société donnée. Les méthodes fondées sur l'intersectionnalité reconnaissent que l'identité de chaque personne est composée de multiples catégories identitaires, y compris, mais sans s'y limiter, les aptitudes, l'attirance, la taille corporelle, la citoyenneté, la classe, les croyances, l'origine ethnique, l'expression de genre, l'identité de genre, la race et la religion. L'intersection de ces catégories d'identité influence la façon dont une personne vit un privilège ou une oppression systémique, selon l'importance que leur accordent les institutions sociales.

La GRC favorisera activement une approche féministe intersectionnelle et axée sur les droits de la personne ainsi qu'une plus grande inclusion dans le cadre de ses efforts de mise en œuvre du Programme FPS. Parallèlement, elle continuera à s'efforcer de comprendre et de reconnaître les causes profondes de l'exclusion et de s'y attaquer. Le terme « intersectionnalité » est largement utilisé dans le Programme FPS, mais son intégration a été limitée et elle est souvent difficile à opérationnaliser. L'utilisation d'une approche intersectionnelle se traduit par la reconnaissance par la GRC du fait que, même si les femmes partout dans le monde vivent de l'oppression, elles ne la vivent pas toutes de la même façon.

Les faits démontrent que les femmes jouent un rôle indispensable dans les opérations de paix. Leur participation et leur prise de décision à tous les niveaux sont essentielles à l'efficacité opérationnelle des opérations de paix et à la réussite de la mise en œuvre du mandat. Les femmes apportent des perspectives précieuses, un niveau accru de compréhension des menaces et de la dynamique des conflits, et elles aident à nouer des rapports de confiance avec les communautés locales.

Dans le cadre du domaine prioritaire 6, la GRC accordera la priorité à la promotion d'une approche sensible au genre pour s'attaquer aux nouveaux facteurs de conflit et d'instabilité. Il s'agit notamment de tirer parti des travaux du deuxième Plan d'action national en continuant à faire progresser la participation et le leadership des femmes dans les secteurs de la sécurité à l'échelle mondiale.

À l'échelle internationale, le Programme PIP lutte actuellement contre les obstacles qui freinent la participation des femmes aux opérations de paix au moyen de diverses initiatives, comme l'amélioration de la sensibilisation et de l'accès à l'information sur les déploiements.

Voici quelques activités clés à l'appui des initiatives du Programme PIP mises en œuvre par le personnel canadien en service dans les missions et opérations internationales de maintien de la paix :

- Fournir un soutien au Programme PIP pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix internationales.
- Affecter des policières et des expertes civiles canadiennes à des postes stratégiques ou de direction dans des missions internationales.
- Recruter du personnel féminin, en particulier aux niveaux supérieurs, pour les missions et les opérations de paix.

Ces activités concordent avec les résultats suivants sur le plan international :

- Capacité accrue des partenaires bilatéraux et multilatéraux d'appliquer les principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité, et l'ACS Plus dans la conception et la planification de programmes sensibles au genre³³.
- Meilleure intégration de perspectives de genre, intersectionnelles et diversifiées dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme FPS à l'étranger³⁴.

Sur le plan national, le Centre d'expertise sur l'ACS Plus dirige et coordonne les réunions trimestrielles du Réseau de l'ACS Plus de la GRC avec des représentantes de tous les secteurs d'activité et de la plupart des divisions de l'organisation, pour discuter des priorités et des enjeux communs et partager les

³³ Résultat immédiat à l'international 1610a.

³⁴ Résultat intermédiaire à l'international 1600a.

connaissances, les ressources et les outils. Le Centre d'expertise offre également une formation sur l'ACS Plus et participe à des présentations et des discussions visant à sensibiliser les employées de la GRC dans l'ensemble de l'organisation.

De plus, le Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) dirige et coordonne les réunions mensuelles nationales du Réseau de la fierté des employées de la GRC, qui comprend des employées de tous les secteurs d'activité et divisions de la GRC qui représentent leurs communautés 2ELGBTQI+ respectives ou qui sont des expertes dans le domaine et des alliées. Le Réseau discute des obstacles à l'inclusion des communautés 2ELGBTQI+, tant à l'interne (interaction avec les employées) qu'à l'externe (interaction avec la clientèle), afin de déterminer la meilleure façon de réduire ou d'éliminer ces obstacles et de mieux faire connaître les enjeux importants pour les communautés 2ELGBTQI+. Il s'agit également d'un forum pour partager des ressources, des connaissances, des outils, des pratiques exemplaires et d'autres mesures de soutien pour les employées des communautés 2ELGBTQI+.

En plus du Réseau de la fierté des employées de la GRC, le GEDI dirige le Groupe d'action de la fierté de la GRC, qui aborde l'élaboration et l'examen des programmes et politiques dans une optique 2ELGBTQI+/intersectionnelle et assure la cohérence des consultations 2ELGBTQI+ grâce à la mise au point du cadre et des documents d'orientation subséquents pour les consultations relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein de la GRC.

Les activités à l'appui du domaine prioritaire 6 sont notamment les suivantes :

- Tenue de réunions pour le Réseau de l'ACS Plus de la GRC.
- Prestation de séances de formation sur l'ACS Plus, l'EDI, les avantages, le soutien et les préoccupations intersectionnelles, et de présentations et de discussions visant à sensibiliser les employées.

Le résultat immédiat de ces activités est une « sensibilisation accrue des employées de la GRC qui participent aux initiatives du Plan d'action quant à la façon d'appliquer l'ACS Plus ».

Ces activités contribueront à l'atteinte du résultat intermédiaire « Meilleure intégration des perspectives d'égalité des genres, intersectionnelles et diversifiées dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme FPS au Canada ».

Parties prenantes au plan de mise en œuvre de la GRC

Le premier et deuxième plan d'action étaient axés sur le déploiement de responsables canadiennes de l'application de la loi dans le cadre d'opérations de paix internationales et de missions bilatérales et autres. Dans le cadre du troisième Plan d'action, la GRC se projette au-delà du Programme PIP pour élargir les initiatives actuelles qui mettront également l'accent sur l'aspect national des questions relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité et contribueront à la création d'un environnement de travail inclusif et diversifié. Les équipes de l'EDI et de l'ACS Plus ont participé au deuxième Plan d'action et participeront au troisième. Les équipes interviennent d'une façon inclusive et sensible au genre en ce qui a trait aux femmes, à la paix et à la sécurité à l'échelle internationale et nationale, avec une plus grande portée que dans le cadre des 2 premiers plans d'action.

Parties prenantes clés pour la mise en œuvre du troisième Plan d'action de la GRC :

Le Programme d'opérations policières internationales de paix et de maintien de la paix

Le Programme PIP déploie du personnel canadien chargé de l'application de la loi provenant de services de police de l'ensemble du Canada dans les opérations et les missions de paix partout dans le monde. Le programme est administré dans le cadre de l'Arrangement sur la police civile au Canada, un partenariat entre Affaires mondiales Canada, Sécurité publique Canada et la GRC.

L'APCC s'inscrit dans une approche pangouvernementale intégrée visant à répondre aux besoins de sécurité des États fragiles et touchés par des conflits. Il vise à renforcer la démocratie, les droits de la personne et la primauté du droit, et il promeut les valeurs et les intérêts du Canada. Les policières canadiennes, en collaboration avec des partenaires internationaux comme l'ONU et l'Union européenne, ou bilatéralement avec un pays hôte, ouvrent la voie à ce développement à long terme.

Le Programme PIP est déterminé à poursuivre le dialogue avec les différents partenaires et intervenantes sur les questions qui concernent les FPS afin de continuer d'éclairer et de soutenir les activités conformément au Plan d'action. Il contribue aux différentes réunions et discussions interministérielles avec la société civile, notamment avec le groupe consultatif sur le Plan d'action et le conseil consultatif sur le Programme pour la stabilisation et les opérations de paix (PSOP), afin de faciliter l'élaboration et l'intégration de programmes sensibles au genre et la mise en commun d'enseignements et de pratiques.

Les responsables du Programme PIP sont déterminées à poursuivre le dialogue avec les différents partenaires et parties prenantes sur les enjeux liés aux femmes, à la paix et à la sécurité, afin de mieux orienter et soutenir les activités menées à l'appui du Plan d'action. Le Programme contribue à diverses réunions interministérielles et à des discussions avec la société civile, y compris le Groupe consultatif du Plan d'action et le Conseil consultatif du Programme pour la stabilisation et les opérations de paix, dans le but d'appuyer l'élaboration et l'intégration de programmes sensibles au genre et le partage des leçons et des pratiques.

Le Programme PIP reconnaît l'importance de la participation égale, pleine et concrète des femmes à la résolution des conflits et à la consolidation et au maintien de la paix. Il s'emploie à encourager davantage les femmes à jouer un rôle actif, en intégrant des perspectives de genre dans les décisions concernant les programmes, en trouvant des occasions de former des agentes de police à l'étranger qui pourront participer aux missions, et en ciblant les occasions de déploiement à l'étranger et les postes de niveau supérieur qui contribuent à ces efforts importants.

Centre d'expertise de l'ACS Plus

Le centre d'expertise de l'ACS Plus de la GRC offre des conseils et un soutien centralisé sur la mise en œuvre de l'ACS Plus au sein de l'organisation. Bien que les secteurs d'activité et les divisions de la GRC soient responsables de l'intégration de l'ACS Plus dans leur travail, le centre offre un soutien, des conseils et des directives en collaborant directement avec les experts en la matière dans l'ensemble de l'organisation. Pour améliorer les capacités en matière d'ACS Plus, le centre offre également une formation axée sur des sujets précis à l'aide d'études de cas afin d'offrir un apprentissage pratique.

Le centre dirige le Réseau de l'ACS Plus de la GRC de manière à favoriser la sensibilisation à cet outil et son application à l'échelle de l'organisation. Le Réseau, qui constitue un forum pour l'échange de connaissances, de ressources et d'outils, compte des représentantes de toutes les divisions et de tous les secteurs d'activité de la GRC.

De plus, un/une experte de l'ACS Plus fait partie de l'Équipe de gestion supérieure, ce qui garantit l'intégration de l'ACS Plus aux processus décisionnels de la GRC. La sous-commissaire, Services de police contractuels et autochtones, est la championne de l'ACS Plus à la GRC. Avec le soutien du Groupe de l'ACS Plus, elle appuie la sensibilisation, la formation et les initiatives prioritaires relativement à l'ACS Plus dans l'ensemble de l'organisation.

Le Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Le Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion est chargé de mobiliser des personnes aux antécédents et expériences variés, et d'intégrer l'équité à ses pratiques pour faire en sorte que la GRC ait un effectif diversifié, novateur et responsable, pleinement en mesure d'accomplir sa mission. Le GEDI fait progresser la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion en mettant délibérément en œuvre des politiques et des pratiques d'emploi et de prestation des services équitables au sein de la GRC. À titre de centre de décision en matière d'EDI, le Groupe mène des recherches fondées sur des données probantes, procède à des analyses et mobilise les intervenantes pour orienter la détermination, la réduction et l'élimination des obstacles systémiques auxquels font face les groupes définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il veille également à ce que la GRC respecte et dépasse ses obligations en vertu des diverses lois canadiennes relatives à la diversité et qu'elle élabore et mette en œuvre la Stratégie d'EDI de la GRC – fondement du changement culturel qui doit s'opérer au sein de l'organisation.

La GRC demeure attachée au principe selon lequel l'élimination des obstacles et la promotion d'un traitement juste et équitable de tous/toutes les employés et résidents du Canada constitue la meilleure approche pour offrir des services de police modernes, inclusifs et efficaces, fondés sur des relations policières et communautaires solides et fiables.

Le Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Le Groupe de l'équité, de la diversité et de l'inclusion est chargé de mobiliser des personnes aux antécédents et expériences variés, et d'intégrer l'équité à ses pratiques pour faire en sorte que la GRC ait un effectif diversifié, novateur et responsable, pleinement en mesure d'accomplir sa mission. Le GEDI fait progresser la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion en mettant délibérément en œuvre des politiques et des pratiques d'emploi et de prestation des services équitables au sein de la GRC. À titre de centre de décision en matière d'EDI, le Groupe mène des recherches fondées sur des données probantes, procède à des analyses et mobilise les intervenantes pour orienter la détermination, la réduction et l'élimination des obstacles systémiques auxquels font face les groupes définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il veille également à ce que la GRC respecte et dépasse ses obligations en vertu des diverses lois canadiennes relatives à la diversité et qu'elle élabore et mette en œuvre la Stratégie d'EDI de la GRC – fondement du changement culturel qui doit s'opérer au sein de l'organisation.

La GRC demeure attachée au principe selon lequel l'élimination des obstacles et la promotion d'un traitement juste et équitable de tous/toutes les employées et résidentes du Canada constitue la meilleure approche pour offrir des services de police modernes, inclusifs et efficaces, fondés sur des relations policières et communautaires solides et fiables.

Services de police contractuels et autochtones

Les Services de police contractuels et autochtones (SPCA) sont chargés de fournir un soutien aux services de police contractuels de la GRC (de première ligne) partout au pays, y compris là où celle-ci fournit des services de police provinciaux, territoriaux, municipaux et autochtones. Les SPCA s'engagent à établir des politiques, des programmes, des recherches et des outils de la plus haute qualité, qui soutiennent non seulement les services de police contractuelle, mais aussi l'application de la loi, la prévention et l'éducation dans toute l'organisation. Les SPCA ont pour mission d'offrir un leadership et un soutien à l'égard des activités de la GRC relatives à la prestation de services de police adaptés, durables, responsables et fiables.

Les SPCA contribueront à la prestation de services de police de qualité grâce à l'élaboration et au maintien de modèles de services de police, de politiques et d'outils qui répondent aux besoins changeants des collectivités. Les SPCA s'appuient sur les valeurs fondamentales de la GRC et reconnaissent la diversité, la créativité, la pertinence, les personnes et le service.

Les SPCA travaillent actuellement à la création et à la promotion de mesures du Programme FPS, et à la présentation de rapports à ce sujet, au moyen d'autres initiatives et plans d'action (c.-à-d. la Commission des pertes massives, l'Enquête sur les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparues et assassinées). Les SPCA ne fourniront pas directement des mesures au plan de mise en œuvre de la GRC, mais ils continueront d'élaborer et de moderniser des politiques et des programmes, des formations, des outils et du contenu éducatif qui seront conformes au mandat de la GRC et, au bout du compte, conformes au rôle du Programme PIP pour veiller à ce que la GRC respecte les engagements énoncés dans le Plan d'action pour les femmes, la paix et la sécurité.

<p>prestation, par les institutions nationales, des services du secteur de la sécurité aux populations touchées, de manière inclusive et sensible au genre, dans les États fragiles et touchés par des conflits.</p>	<p>des pratiques des organismes participants en matière d'application de la loi et de sécurité.</p>	<p>1300a Meilleure intégration des interventions inclusives et sensibles au genre lors de crises à l'étranger (Plan d'action).</p>	<p>inclusives et sensibles au genre lors de crises au Canada (Plan d'action).</p>	<p>victimes de violence sexuelle et fondée sur le genre dans des contextes de conflit et d'après-conflit, ou perpétrée par des personnes travaillant dans les secteurs de la paix et de la sécurité à l'étranger.</p>	<p>application répondent aux attentes modernes en matière de pertinence, d'équité, de transparence et d'efficacité.</p>	<p>politiques, de doctrines et de positions canadiennes sur les opérations de paix, notamment celles qui concernent les femmes, la paix et la sécurité, par les partenaires multilatéraux et bilatéraux à l'étranger.</p>		<p>intégration des perspectives de genre, intersectionnelles et diversifiées dans l'élaboration et la mise en œuvre du Programme FPS à l'étranger.</p>	<p>modernisation; EDI)</p> <p>1600b Meilleure intégration des perspectives de genre, intersectionnelles et diversifiées dans l'élaboration et la mise en œuvre du Programme FPS à l'étranger.</p>
--	---	--	---	---	---	---	--	--	--



GRC : Résultats
immédiats

<p>1210a Amélioration de la capacité des institutions des pays hôtes à assumer leurs responsabilités de manière inclusive et sensible au genre, conformément aux obligations internationales en matière de droits de la personne.</p>	<p>1210b Amélioration des compétences après les déploiements pour le personnel du Programme PIP de retour et les services d'origine du personnel déployé.</p>	<p>La GRC rédigera une liste des résultats immédiats que le programme PIP visera à atteindre dans ce secteur prioritaire une fois que tous les objectifs auront été établis (échéancier estimatif : d'ici la fin de l'année de transition).</p>	<p>Les partenaires de la GRC dans le cadre du Programme de gestion des urgences rédigeront la liste des résultats immédiats en ce qui a trait à la réponse aux crises au Canada d'ici la fin de l'année de transition.</p>	<p>1410a Poursuite du travail avec les partenaires de l'APCC pour mettre en œuvre les politiques canadiennes et des Nations Unies relatives à la tolérance zéro pour les personnes responsables d'EAS dans les opérations/missions de paix.</p> <p>1420a Valorisation des éléments sensibles au genre dans les programmes des opérations de paix dans les États fragiles et touchés par des conflits, y compris la prévention et l'intervention en matière de VSFG et d'EAS.</p>	<p>1410b Renforcement de la reddition de comptes des membres de la GRC à l'égard des actes qui constituent une infraction.</p>	<p>1510a Capacité accrue des partenaires multilatéraux et bilatéraux du Canada et d'autres pays fournisseurs d'effectifs de police à mettre en œuvre le Programme FPS du CSNU dans le contexte des opérations de paix internationales.</p>	<p>Rédiger le résultat en cas de développement de la perspective nationale. Engagement suggéré : 1510b Accroître la capacité de la GRC à appuyer la mise en œuvre du Programme FPS du CSNU au Canada.</p>	<p>1610a Capacité accrue des partenaires bilatéraux et multilatéraux à appliquer les principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et à effectuer une ACS Plus, afin de concevoir et de planifier des programmes sensibles au genre.</p>	<p>1610b Sensibilisation accrue des employés de la GRC qui participent aux initiatives du Plan d'action national quant à la façon d'appliquer l'ACS Plus.</p>
---	---	---	--	--	--	--	--	--	---



<p>1211 Le personnel canadien est recruté, sélectionné, formé, déployé et soutenu pour aider les partenaires locaux du secteur de la sécurité et la population dans des États fragiles et touchés par des conflits.</p> <p>1212 Un soutien et de la formation sont fournis aux partenaires internationaux (y compris dans les pays hôtes ou par l'intermédiaire d'organisations internationales).</p> <p>1213 Tous les documents de formation et tous les outils de reddition de comptes et d'évaluation tiennent compte des principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et des perspectives de genre.</p> <p>1214 Tout le personnel du Programme PIP aura suivi la formation en ligne sur l'ACS Plus de Femmes et Égalité des genres Canada.</p>	<p>La GRC rédigera une liste des extrants que le programme PIP visera à atteindre dans ce domaine prioritaire une fois que tous les objectifs auront été établis (échancier estimatif : d'ici la fin de l'année de transition).</p>	<p>1311b Le plan de gestion des urgences de la GRC et le plan national de soutien des opérations d'urgence sont coordonnés.</p> <p>1312b La coordination nationale des exercices et la planification de la continuité des activités sont menées à bien.</p> <p>1313b La liaison avec d'autres ministères et partenaires est réalisée.</p> <p>1314b Achèvement de la préparation et de la diffusion des leçons retenues et des pratiques exemplaires tirées d'opérations et d'exercices d'intervention antérieurs auxquels la GRC a participé, et à la suite de recherches sur une grande variété de sujets dans le domaine de la gestion des urgences, y compris les personnes vulnérables.</p>	<p>1411a Formation obligatoire sur la prévention de l'EAS offerte par l'ONU au moyen d'un module de formation en ligne suivie par le personnel canadien déployé dans le cadre de l'APCC.</p> <p>1412a Lettres de déploiement qui comprennent la politique de tolérance zéro signées par le personnel canadien déployé dans le cadre de l'APCC.</p> <p>1421a Personnel déployé dans les missions à titre de conseillers pour les questions de genre.</p> <p>1422a Personnel déployé dans des équipes policières spécialisées en VSFG.</p> <p>1423a Signalement des cas d'EAS dans des opérations/missions de paix (prétendument perpétrés par du personnel canadien, selon la définition de l'EAS des Nations Unies).</p>	<p>1411b Création d'un groupe restreint de décideurs à temps plein pour gérer efficacement les cas d'inconduite grave ainsi que les mesures disciplinaires pour toutes les questions de harcèlement.</p> <p>1412b Recours accru à des mesures disciplinaires graves et recours au congédiement par présomption en cas d'inconduite sexuelle grave.</p> <p>1413b Diffusion d'instructions stratégiques selon lesquelles toutes les allégations d'inconduite sexuelle et de violence familiale et conjugale ou entre partenaires intimes doivent être signalées sans délai aux décideurs à temps plein.</p> <p>1414b Guide des mesures disciplinaires mis à jour.</p>	<p>1511a Expertises du Programme PIP déployées dans des opérations internationales de maintien et de soutien de la paix pour aider les partenaires multilatéraux et bilatéraux.</p> <p>1512a Soutien du Programme PIP pour augmenter la participation des femmes aux opérations de paix internationales.</p>	<p>Rédiger la liste des extrants en parallèle au développement éventuel de la perspective nationale. Extrants suggérés :</p> <p>1511b Représentation du rôle de direction et de coordination du Plan d'action au sein de l'organisation.</p> <p>1512b Rédaction du nouveau plan et des nouveaux engagements concernant la mise en œuvre par la GRC du Programme FP S du CSNU au Canada</p>	<p>1611a Soutien du Programme PIP pour augmenter la participation des femmes canadiennes aux opérations de paix internationales.</p> <p>1612a Policières et expertes civiles canadiennes déployées dans des postes stratégiques ou de direction dans des missions internationales.</p>	<p>1611b Réunions du Réseau de l'ACS Plus de la GRC, du Réseau d'employés de la fierté et du Groupe d'action de la fierté de la GRC avec des représentantes de tous les secteurs d'activité et de la plupart des divisions de la GRC pour discuter des priorités et des enjeux communs et partager les connaissances, les ressources et les outils.</p> <p>1612b Tenue de séances de formation sur l'ACS Plus et l'EDI et participation des employés de la GRC dans l'ensemble de l'organisation à des présentations et à des discussions visant à les sensibiliser.</p>
---	--	---	--	---	--	---	--	--

				<p>1415b Formation progressive et continue mise en place pour les décideurs disciplinaires et leurs aides.</p> <p>1416b Renforcement de la capacité d'améliorer la surveillance des tendances dans les processus de traitement des plaintes et de discipline de la police</p>				
--	--	--	--	---	--	--	--	--



<ul style="list-style-type: none"> - Recruter, sélectionner, former, déployer et soutenir le personnel canadien. - Former et offrir un soutien, un mentorat et une expertise (p. ex. formation, produits, séances, conseils, mentorat; soutien aux tribunaux; intervention en cas de catastrophe et enquêtes). - Fournir un soutien et une expertise aux services de police locaux, aux institutions chargées de l'application de la loi et aux organismes de sécurité dans les États fragiles et touchés par des conflits. - Veiller à ce que tous les documents de formation et tous les outils de production de rapports et d'évaluation tiennent compte des principes relatifs 	<p>La GRC rédigera une liste des principales activités que le programme PIP mènera dans ce domaine prioritaire une fois que tous les objectifs auront été établis (échancier estimatif : d'ici la fin de l'année de transition).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonner le plan de gestion des urgences de la GRC et le plan national de soutien des opérations d'urgence. - Assurer la coordination nationale des exercices. - Soutenir la planification de la continuité des activités - Assurer la liaison avec les autres ministères et les partenaires. - Préparer et diffuser les leçons retenues et les pratiques exemplaires tirées d'opérations et d'exercices antérieurs auxquels la GRC a participé et à la suite de recherches sur une grande variété de sujets dans le domaine de la GU, y compris les personnes vulnérables. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre la formation obligatoire sur la prévention de l'EAS offerte par l'ONU au moyen d'un module de formation en ligne (par le personnel canadien déployé dans le cadre de l'APCC). - Faire signer les lettres de déploiement qui comprennent la politique de tolérance zéro par le personnel canadien déployé dans le cadre de l'APCC et le/la directeur/riche du Programme PIP - Recruter, sélectionner et former du personnel possédant une expertise en matière d'intégration d'une perspective de genre, d'enquête sur la VSFG et 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un groupe restreint de décideur-ses qualifiés à temps plein pour gérer efficacement les cas d'inconduite grave ainsi que les mesures disciplinaires pour toutes les questions de harcèlement. - Accroître le recours à des mesures disciplinaires graves et le recours au congédiement par présomption en cas d'inconduite sexuelle grave. - Communiquer des instructions stratégiques selon lesquelles toutes les allégations d'inconduite sexuelle et de violence familiale et entre partenaires intimes doivent être renvoyées sans délai aux décideur-ses à temps plein - Mettre à jour le Guide des mesures disciplinaires - Mettre en place une formation progressive et continue pour les 	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter, sélectionner et former un bassin diversifié d'expert-es provenant du milieu policier et de la société civile en vue de leur déploiement dans des opérations internationales de maintien et de soutien de la paix en soutien aux partenaires multilatéraux et bilatéraux. - Inclure les principes relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité et les perspectives de genre dans tous les rapports et produits du Programme PIP - Offrir une formation sur l'ACS Plus à tout le personnel du Programme PIP - Appuyer activement les efforts de l'ONU visant à accroître la participation des femmes aux opérations de paix internationales, notamment par le déploiement d'instructrices canadiennes auprès de l'équipe 	<p>Rédiger la liste des activités au cas où la perspective nationale serait élaborée.</p> <p>Deux activités suggérées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repositionner le rôle de direction et de coordination du Plan d'action au sein de l'organisation - Rédiger le nouveau plan et les nouveaux engagements concernant la mise en œuvre par la GRC du Programme FP S du CSNU au Canada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir le soutien du Programme PIP pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix internationales. - Déployer des policières et des expertes civiles canadiennes à des postes stratégiques ou de direction dans des missions internationales. - Recruter du personnel féminin, en particulier aux niveaux supérieurs, pour les missions d'opérations de paix. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir des réunions pour le Réseau de l'ACS Plus de la GRC. - Offrir des séances de formation sur l'ACS Plus, l'EDI, les avantages, le soutien et les préoccupations intersectionnelles, des présentations et des discussions visant à sensibiliser les employé-es.
--	---	---	---	--	--	---	---	---

<p>aux femmes, à la paix et à la sécurité et des perspectives de genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exiger que tout le personnel du Programme PIP suive la formation en ligne sur l'ACS Plus de Femmes et Égalité des genres Canada. 			<p>d'activités de prévention.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recruter, sélectionner et former du personnel possédant une expertise en services de police communautaire s en mettant l'accent sur les répercussions de l'insécurité sur les femmes, les filles et les personnes de diverses identités de genre. - Signaler les cas d'EAS dans des opérations/missions de paix prétendument perpétrées par du personnel des services policiers canadiens, selon la définition de l'EAS des Nations Unies. 	<p>décideurs disciplinaires et leurs aides.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la capacité d'améliorer la surveillance des tendances dans les processus de traitement des plaintes et de discipline de la police. 	<p>de formation SAAT, une équipe entièrement féminine, l'élaboration de programmes d'études et la participation à d'autres initiatives comme l'initiative Elsie.</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--	--