



# Comment les institutions de sécurité nationale et de renseignement collaborent avec les communautés racialisées



Gouvernement  
du Canada

Government  
of Canada

Canada 

Le Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale (GCT-SN) est un comité indépendant et autonome soutenu financièrement et en nature par le gouvernement du Canada. Les opinions et les points de vue exprimés dans le présent document sont strictement ceux des membres du GCT-SN collectivement et ne doivent pas être considérés comme le point de vue officiel du gouvernement du Canada.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par les ministres de la Sécurité publique et de la Protection civile, 2022.

Numéro de catalogue : PS4-293/2022F-PDF

ISBN: 978-0-660-43744-6

## Tables des matières

Sommaire exécutif .....	2
1. Introduction .....	5
2. Relations avec les communautés racialisées .....	6
3. Gouvernance .....	15
4. Intelligence artificielle .....	17
Annexe A : Résumé de nos recommandations .....	28
Annexe B : Aperçu des réunions du GCT-SN de mai 2021 à février 2022 .....	32
Annexe C : Activités canadiennes et internationales de mobilisation et meilleures pratiques .....	37

## Sommaire exécutif

Le Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale (GCT-SN) a été créé en 2019 en tant qu'organe indépendant et externe. Il a pour rôle de conseiller le sous-ministre de Sécurité publique Canada et toute la communauté de la sécurité nationale et du renseignement, sur les mesures à prendre pour intégrer la transparence dans les politiques, les programmes et les activités du Canada en matière de sécurité nationale de manière à accroître la responsabilité démocratique, la sensibilisation et la mobilisation du public, ainsi que l'accès à de l'information sur la sécurité nationale et le renseignement connexe.

Au cours de nos consultations des trois dernières années, nous avons souvent entendu parler du manque de confiance entre les institutions de sécurité nationale du pays et les Canadiens, et en particulier les Canadiens racialisés. C'est important : il est essentiel, dans une démocratie libérale saine, que chacun fasse confiance au gouvernement et à ses organismes conçus pour assurer notre sécurité. Dans ce contexte, nous avons décidé d'axer notre troisième rapport sur la question des relations entre les institutions de sécurité nationale et de renseignement et les communautés racialisées.

### Membres du Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale (GCT-SN) au moment de la rédaction de ce rapport :

**Khadija Cajee**, cofondatrice, « No Fly List Kids »

**Mary Francoli**, directrice, Collège des affaires publiques Arthur Kroeger, et doyenne associée, Faculté des affaires publiques, Université Carleton

**Daniel Jean**, ancien conseiller auprès du Premier Ministre en matière de renseignement et sécurité nationale

**Harpreet Jhinjar**, spécialiste des services de police communautaires et de la mobilisation du public

**Thomas Juneau** (coprésident non gouvernemental), professeur adjoint à l'École supérieure d'affaires publiques et internationales de l'Université d'Ottawa

**Justin Mohammed**, défenseur des droits de la personne et des politiques à Amnistie internationale Canada

**Bessma Momani**, professeure de sciences politiques à l'Université de Waterloo et agrégée supérieure de recherche au Centre for International Governance and Innovation

**Dominic Rochon** (coprésident gouvernemental), sous-ministre adjoint principal, Secteur de la sécurité et de la cybersécurité nationale, Sécurité publique Canada

**Jeffrey Roy**, professeur à l'École d'administration publique de la Faculté de gestion de l'Université Dalhousie

**Jillian Stirk**, ancienne ambassadrice et Sous-ministre adjointe à Affaires mondiales Canada

Nous pensons qu'une approche large de la transparence est essentielle en général – et en particulier dans les relations des institutions de sécurité nationale et de renseignement avec les communautés racialisées. Ces relations ont parfois été entachées de méfiance et de doute, ainsi que d'erreurs de jugement de la part de ces institutions, que les communautés concernées ont perçues comme discriminatoires.

Nous formulons un certain nombre de recommandations dans ce rapport sur la façon dont les institutions de sécurité nationale et de renseignement peuvent être plus transparentes dans leur mobilisation auprès des communautés racialisées. La mobilisation peut aider le gouvernement à comprendre les besoins particuliers, à repérer les voix locales, à ouvrir et à établir un dialogue avec elles, et à instaurer la confiance et une compréhension commune des défis communs. La mobilisation assure également une fonction de liaison : les programmes de mobilisation travaillent au nom de plusieurs parties du gouvernement, échangeant de l'information avec des intervenants externes et les ramenant au sein du gouvernement pour – idéalement – alimenter les processus politiques et opérationnels.

La mobilisation avec les communautés racialisées doit impliquer une conversation à double sens. Comme nous l'avons entendu lors de nos consultations, la mobilisation consiste trop souvent, dans la pratique, à ce que les représentants du gouvernement se déchargent d'un message préparé et n'écoutent pas les préoccupations des intervenants. Une mobilisation constructive doit au contraire reposer sur le dialogue; les responsables gouvernementaux doivent être attentifs aux questions et aux préoccupations des intervenants, les écouter et être prêts et disposés à y répondre.

Il est essentiel de se mobiliser davantage et mieux auprès des communautés racialisées. Mais pour qu'une telle mobilisation soit possible, nos séances de sensibilisation ont clairement montré que des défis structurels plus profonds dans les institutions de sécurité nationale et de renseignement doivent être abordés. Par conséquent, notre rapport propose également des recommandations sur ces questions plus générales, notamment sur la manière de renforcer la diversité et l'inclusion et de rendre les mécanismes de plainte plus accessibles aux groupes racialisés et autres groupes vulnérables.

L'accélération de la numérisation permet aux dimensions de la sécurité nationale fondées sur les données de continuer à se développer à un rythme exponentiel. L'appareil de sécurité nationale devient ainsi de plus en plus dépendant des méthodologies algorithmiques et des outils numériques pour recueillir et traiter des fonds de données massifs, une réalité que la pandémie de COVID-19 a accélérée. Il est cependant clair que les biais systémiques dans la conception de l'intelligence artificielle

(IA) peuvent avoir des effets pervers sur des individus ou des groupes d'individus vulnérables, notamment les communautés racialisées. Ces préjugés reflètent non seulement les défauts particuliers des programmes d'IA et des organisations qui les utilisent, mais aussi les clivages et les inégalités sociétales sous-jacentes qui sont alors renforcés et potentiellement approfondis.

L'IA qui représente une menace pour les communautés racialisées érode davantage la confiance dans les organismes de sécurité nationale et de renseignement et empêche l'établissement de relations efficaces.

Il est de plus en plus admis que de nombreux aspects de l'ouverture, de la surveillance et de la mobilisation jouent un rôle essentiel pour garantir la responsabilité et l'efficacité des déploiements actuels et futurs de l'IA.

Entre autres recommandations, nous suggérons dans ce rapport que, dans le cadre de leurs rapports réguliers de transparence (une recommandation clé de notre deuxième rapport), tous les organismes de sécurité nationale fournissent des détails sur leurs activités d'IA ainsi que sur leurs efforts pour atténuer les conséquences involontaires et les biais systémiques au sein de ces systèmes.

À la lumière de l'attention croissante accordée à l'utilisation de l'IA au sein du gouvernement et de l'industrie, il ne peut y avoir aucune excuse à l'inaction des institutions de sécurité nationale et de renseignement en termes de recherche d'une plus grande ouverture et transparence et d'une collaboration accrue avec les communautés d'intervenants. La relation entre la transparence et la confiance est en général complexe et pleine de risques, surtout dans les domaines de la sécurité nationale et de la numérisation. Toutefois, les risques de contrepartie découlant de l'opacité et de l'insularité sont beaucoup plus importants. Il est possible d'être à la fois proactif et réfléchi en s'engageant dans cette voie, et il est nécessaire de le faire avec une plus grande sensibilité à l'égard des communautés qui ont de bonnes raisons d'être méfiantes, à la lumière des préjugés historiques et des faux pas que les gouvernements reconnaissent maintenant et cherchent à corriger.

Nous reconnaissons que notre bref examen des systèmes d'IA dans le contexte des relations avec les communautés racialisées n'est qu'une facette de cette perspective de plus en plus importante et de plus en plus stratégique de la transparence en matière de sécurité nationale. À ce titre, notre prochain rapport examinera les implications plus générales de la numérisation pour la gouvernance de la communauté de la sécurité nationale.

# 1. Introduction

Le Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale (GCT-SN) a été créé en 2019 en tant qu'organe indépendant et externe. Il a pour rôle de conseiller le sous-ministre de Sécurité publique Canada, et toute la communauté de la sécurité nationale et du renseignement, sur les mesures à prendre pour intégrer la transparence dans les politiques, les programmes et les activités du Canada en matière de sécurité nationale de manière à accroître la responsabilité démocratique, la sensibilisation et la mobilisation du public, ainsi que l'accès à de l'information sur la sécurité nationale et le renseignement connexe.

Dans notre premier rapport, publié en 2020, nous avons présenté un survol de l'état de la transparence au sein de la communauté de la sécurité nationale du Canada et avons souligné les éléments à améliorer.

Dans notre deuxième rapport, publié en 2021, nous exposons les principes généraux relatifs à la définition, à la mesure et à l'institutionnalisation de la transparence dans la communauté de la sécurité nationale et du renseignement. Pour qu'une plus grande transparence soit durable, elle doit être institutionnalisée et intégrée aux activités courantes. Des structures et des processus doivent être mis en place pour définir et mesurer la transparence avant de l'intégrer dans le travail quotidien.

Au cours de nos consultations des trois dernières années, nous avons souvent entendu parler du manque de confiance entre les institutions de sécurité nationale du pays et les Canadiens, et en particulier les Canadiens racialisés. C'est important : il est essentiel, dans une démocratie libérale saine, que chacun fasse confiance au gouvernement et à ses organismes conçus pour assurer notre sécurité. L'un des objectifs primordiaux de la sécurité nationale est la protection des valeurs canadiennes, notamment la préservation d'une société pluraliste où l'inclusion et le respect de la diversité favorisent un fort sentiment d'appartenance. En tant que tel, le respect des valeurs libérales communément comprises doit être inhérent aux interactions entre les organismes de sécurité nationale et les communautés avec lesquelles elles se mobilisent.

Dans ce contexte, nous avons décidé d'axer notre troisième rapport sur la question des relations entre les institutions de sécurité nationale et de renseignement et les

communautés racialisées. Au cours de huit séances entre août 2021 et février 2022, nous avons cherché à mieux comprendre comment ces institutions se mobilisent avec les communautés racialisées.

Dans ce rapport, nous formulons des recommandations sur la manière d'améliorer cette mobilisation, dans le but de renforcer la confiance entre les institutions de sécurité nationale et de renseignement et les communautés racialisées au Canada – une confiance qui est souvent fragile et, dans certains cas, brisée. Nous commençons par nous concentrer sur la mobilisation elle-même, puis nous suggérons des réformes structurelles plus générales. Ce rapport comprend également une annexe détaillant les activités de mobilisation du Canada, ainsi que celles de certains de nos alliés.

## 2. Relations avec les communautés racialisées

La conception de la « transparence » peut varier d'une personne à une autre. Comme nous l'avons évoqué dans notre deuxième rapport, publié en novembre 2021, la transparence peut être interprétée de manière étroite et passive, en faisant référence à une décision du gouvernement de publier, ou de retenir, certains renseignements ou certaines données. Dans ce rapport, nous avons fortement encouragé les institutions de sécurité nationale et de renseignement à rejeter une telle approche. Nous avons plutôt recommandé une approche plus générale et plus proactive, fondée sur la reconnaissance de l'importance des échanges entre le gouvernement et les Canadiens. Selon ce point de vue, les institutions de sécurité nationale et de renseignement ont à la fois la responsabilité d'être ouvertes et un intérêt à l'être. Dans le cadre d'une telle approche, l'ouverture va au-delà du flux unidirectionnel de renseignements et de données pour inclure une mobilisation où le dialogue avec les Canadiens est continu (et pas seulement en temps de crise), dynamique (et non unidirectionnel) et complet.

Le GCT-SN estime qu'une approche aussi large de la transparence est en général essentielle – et en particulier dans les relations des institutions de sécurité nationale et de renseignement avec les communautés racialisées. Ces relations ont parfois été entachées de méfiance et de doute, ainsi que d'erreurs de jugement de la part de ces institutions, que les communautés concernées ont perçues comme discriminatoires. Dans ce contexte, nous avons décidé d'axer notre troisième rapport sur la formulation de recommandations sur la façon dont les institutions de sécurité nationale et de renseignement peuvent mieux se mobiliser avec des groupes racialisés au Canada.



## 2.1 Qu'entend-on par mobilisation de la communauté

La mobilisation peut prendre différentes formes en fonction du but. Dans sa forme la plus simple, la mobilisation peut consister à échanger des renseignements avec les communautés ou les intervenants pour les aider à comprendre un problème et les solutions possibles. D'autres modèles impliquent une plus grande collaboration et un contact direct avec les communautés ou d'autres intervenants, offrant un forum dans lequel les renseignements peuvent être échangés et la confiance peut être établie. Dans la forme la plus complexe de cette mobilisation, les communautés et les intervenants sont habilités à contribuer à la recherche de solutions aux problèmes politiques.

La mobilisation joue un rôle essentiel en aidant à transmettre les connaissances entre les institutions de sécurité nationale et de renseignement et les diverses communautés; sans une mobilisation efficace, il est impossible d'établir la confiance. Les programmes de mobilisation assurent une fonction de liaison : ces programmes s'engagent au nom de plusieurs parties du gouvernement, échangent des renseignements avec des intervenants externes et les ramènent au sein du gouvernement pour – idéalement – alimenter les processus politiques et opérationnels. La mobilisation peut aider le gouvernement à comprendre les besoins particuliers, à repérer les voix locales, à ouvrir et à établir un dialogue avec elles, et à instaurer la confiance et une compréhension commune des défis communs.

Les institutions de sécurité nationale et de renseignement au Canada ont mis en place une série de programmes de mobilisation, notamment la Direction de la liaison-recherche et de la collaboration avec les intervenants au sein du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), le Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence au sein de Sécurité publique Canada, et le Centre canadien pour la cybersécurité au sein du Centre de la sécurité des télécommunications (CST; voir l'annexe pour plus de détails). La plupart de ces programmes sont relativement récents. Leur émergence représente un certain progrès, mais nous pensons qu'il reste encore beaucoup à faire.

Nous recommandons que les institutions de sécurité nationale (en particulier le SCRS, la Gendarmerie royale du Canada [GRC] et l'Agence des services frontaliers du Canada [ASFC]) élaborent et rendent publiques leurs stratégies de mobilisation.

Comme l'ont souligné nombre de nos intervenants – issus du gouvernement et de la société civile – les objectifs de la mobilisation ne sont pas transparents : qui est engagé, pourquoi, avec quels objectifs? Quels sont les mesures de sécurité ou les pare-feu qui permettent de séparer la mobilisation de la collecte de renseignements? Combien de groupes reçoivent des invitations, combien répondent positivement? Quels sont les résultats de ces séances, et comment le succès est-il défini et mesuré? Quelle est la fréquence du suivi? Quels ont été les principaux enseignements tirés de ces efforts de mobilisation, et comment ont-ils été mis en œuvre? Les politiques ont-elles changé en conséquence? Qui s'engage au sein des institutions de sécurité nationale [comment sont-ils recrutés et formés, quelles compétences possèdent-ils, sont-ils diversifiés]? Comment s'engagent-ils avec les intervenants des communautés racialisées [p. ex. communiquent-ils avec eux par téléphone, par courriel ou par visites personnelles]?

En d'autres termes, les institutions de sécurité nationale et de renseignement doivent cesser de percevoir la mobilisation comme une fin en soi, mais plutôt comme un moyen précieux d'atteindre l'objectif plus général d'instaurer une confiance mutuelle. En participant à de telles activités de mobilisation, les communautés racialisées peuvent également acquérir elles-mêmes une meilleure compréhension de la mission et des objectifs des institutions de sécurité nationale et de renseignement.

Nous recommandons, pour prendre la mobilisation au sérieux, que les différents ministères et organismes de sécurité nationale et de renseignement incluent dans leurs stratégies de mobilisation un effort accru pour trouver et favoriser les compétences appropriées pour une mobilisation importante.

Pour être efficace, la mobilisation doit commencer au sommet et être intégrée dans la culture d'une organisation. La mobilisation commence par l'établissement de relations; lors de nos consultations, nous avons entendu qu'il était important que les institutions de sécurité nationale et de renseignement acquièrent les bonnes compétences pour mener une mobilisation importante. Pour les organisations traditionnellement secrètes, cela n'a pas été une priorité. La gestion des activités de mobilisation exige, entre autres, un état d'esprit ouvert, des compétences en matière de communication, de l'empathie et la capacité de connaître d'autres cultures.

Nous recommandons aux organismes de sécurité nationale de soutenir davantage de recherches du type de celles menées par le Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence, qui fait partie de Sécurité publique Canada.

L'élaboration de programmes de mobilisation efficaces est complexe et ne peut suivre un modèle unique. Il faut pour cela acquérir une compréhension détaillée des besoins de communautés précises, de leur dynamique, de leurs expériences passées et de leurs préoccupations. Sans une compréhension claire des principaux moteurs de la méfiance qui prévaut dans les communautés, de leurs perceptions du gouvernement, les activités de mobilisation ne peuvent réussir. Les organismes de sécurité nationale ne disposent souvent pas de ces connaissances en interne; en soutenant la recherche externe, elles peuvent acquérir les connaissances nécessaires tout en jetant des ponts avec la communauté des chercheurs. L'acquisition de ces connaissances est particulièrement importante pour savoir avec qui communiquer : les activités de mobilisation doivent pouvoir cerner les dirigeants locaux qui ont la crédibilité et les réseaux nécessaires pour aider à attirer leurs électeurs dans des conversations productives.

Nous recommandons que les programmes de mobilisation communautaire évitent le piège consistant à communiquer avec les communautés uniquement en cas de crise.

Pour réussir, la mobilisation doit être soutenue dans le temps; elle doit être proactive et non réactive. Dans le cas contraire, une mobilisation réactive et à court terme non seulement ne parviendra pas à instaurer la confiance, mais pourrait même être contre-productive : elle renforcera les perceptions négatives et empêchera les institutions de sécurité nationale d'assumer la responsabilité des erreurs du passé. En revanche, une mobilisation proactive et soutenue favorisera l'instauration d'une confiance mutuelle et la démystification du rôle de ces institutions.

Le rapport public du SCRS pour 2020 mentionne que le Service a investi des efforts considérables dans l'établissement de relations avec les individus, les communautés et les dirigeants communautaires afin d'établir et de maintenir la confiance.<sup>1</sup> Le rapport mentionne également que l'offre permanente de soutien du SCRS et son engagement à travailler en partenariat avec ces communautés ne sont pas seulement une bonne

pratique, mais servent à protéger les individus contre l'intimidation ou d'autres activités hostiles par des acteurs étatiques étrangers. Bien que cela soit vrai en théorie, dans la pratique, les exemples de mobilisation communautaire présentés dans ce rapport concernent la communauté irano-canadienne après le tragique abattage du vol PS752 en janvier 2020 et la communauté musulmane après le tragique attentat de la mosquée de Toronto. Cette mobilisation était importante, mais elle était motivée par des incidents précis. À notre avis, le SCRS ne réussira pas à établir une confiance à long terme avec les communautés racialisées tant que sa mobilisation sera principalement réactive.

De même, la mobilisation avec les communautés racialisées doit impliquer une conversation à double sens. Comme nous l'avons entendu lors de nos consultations, les efforts de mobilisation consistent trop souvent, dans la pratique, à ce que les responsables gouvernementaux se déchargent d'un message préparé et n'écoutent pas les préoccupations des intervenants. Une mobilisation constructive doit au contraire reposer sur le dialogue; les responsables gouvernementaux doivent être attentifs aux questions et aux préoccupations des intervenants, les écouter et être prêts et disposés à y répondre. Il ne peut s'agir de conversations écrites avec des points de discussion et des réponses standard.

Nous recommandons que les institutions canadiennes de sécurité nationale et de renseignement s'assurent d'établir des contacts non seulement au niveau des dirigeants communautaires, mais aussi avec la base.

Ceci est essentiel pour mieux comprendre et répondre aux besoins des diverses communautés racialisées du Canada. Les initiatives locales offrent une approche distinctive pour établir une base solide de confiance avec des communautés diverses. Ce sont les initiatives qui apportent la durabilité à la mobilisation communautaire et qui aident à construire des relations qui peuvent être maintenues et renforcées dans le temps. La mise en œuvre d'efforts locaux demande beaucoup de travail; il est donc nécessaire d'investir du temps et des ressources humaines. Un modèle tel que celui proposé par l'IAP2 (l'Association internationale pour la participation publique) peut être utile pour aider à mettre en relation les organismes de sécurité nationale et de renseignement avec des communautés qui n'ont jamais ou rarement pris contact par le passé.<sup>2</sup> Les organismes de sécurité nationale doivent s'assurer qu'ils créent un lieu sûr pour que ces communautés puissent se manifester et discuter de leurs préoccupations.

Nous recommandons vivement que les résultats des activités de mobilisation soient activement intégrés dans les processus d'élaboration des politiques et les processus opérationnels.

Une perception commune parmi les communautés racialisées est que la mobilisation est largement considérée comme un exercice de « case à cocher » au sein des institutions de sécurité nationale, et que les rapports basés sur les conversations de ces activités sont ensuite mis de côté. Il incombe ici aux institutions de sécurité nationale de faire preuve de transparence et de convaincre les intervenants que ce n'est pas le cas.

Les institutions de sécurité nationale et de renseignement doivent informer clairement les communautés racialisées sur la manière dont la mobilisation alimente leurs processus décisionnels.

Cela améliore l'appropriation du processus et réduit la segmentation en unités. En outre, de nombreuses communautés racialisées peuvent être originaires de pays où les interactions avec les services de sécurité nationale et de renseignement peuvent avoir des conséquences désastreuses; l'approche de ces communautés nécessite une attention particulière.

En somme, les initiatives de mobilisation auprès des communautés racialisées comportent un certain niveau de risque inévitable : elles peuvent se retourner contre elles, en particulier si elles sont mal conçues ou mises en œuvre. Heureusement, ces risques peuvent être atténués si l'on adopte une approche adéquate et si les efforts sont sincères plutôt que performatifs. Les institutions de sécurité nationale et de renseignement feront des progrès considérables lorsqu'elles aborderont la mobilisation communautaire en comprenant clairement que les communautés racialisées sont souvent la cible de crimes haineux, que la peur de l'ingérence étrangère est souvent forte et qu'il peut y avoir des conflits intracommunautaires permanents liés à la sécurité nationale.

## 2.2 L'incidence des opérations sur la mobilisation

Il est essentiel qu'il y ait un solide pare-feu entre les activités de mobilisation et les efforts de collecte de renseignements.

Il est également essentiel que les personnes mobilisées soient confiantes à cet égard. Lorsque les groupes perçoivent (et c'est une perception courante) que les efforts de mobilisation dissimulent en fait des activités de surveillance ou de collecte, ils refuseront de se mobiliser pleinement; à long terme, cela entrave le développement d'une relation basée sur la confiance. Il incombe aux institutions de sécurité nationale de faire preuve de transparence à cet égard.

Il peut être difficile pour les membres du public de faire la distinction entre les activités de mobilisation des institutions de sécurité nationale et les opérations de collecte de renseignements. L'utilisation de pare-feu entre ces deux fonctions est donc essentielle. Un bon exemple de cette confusion est illustré par la pratique des contrôles de routine : alors que la GRC a reconnu le préjudice disproportionné que cette pratique a eu sur les communautés marginalisées, la commissaire de la GRC, Brenda Lucki, a confirmé que cette pratique est un outil précieux pour recueillir des renseignements. Cette approche, qui privilégie la collecte de renseignements par le biais d'une pratique qui aliène les communautés racialisées, représente un défi important pour l'établissement d'une confiance valable.

Un autre exemple de pratiques opérationnelles qui peuvent miner les relations entre les communautés racialisées et les organismes de sécurité nationale est celui du SCRS. Nader Hasan, avocat spécialisé en droit pénal et constitutionnel et professeur adjoint, nous a fait part de son expérience en matière d'assistance aux étudiants musulmans qui ont été approchés par le SCRS, et nous trouvons inquiétant d'entendre que dans certains cas, les agents du SCRS ont découragé les personnes qu'ils approchent d'obtenir les services d'un avocat-conseil. En conséquence, il a mis en place, avec un autre professeur de l'Université de Toronto, une ligne d'assistance téléphonique pour fournir des conseils juridiques bénévoles aux étudiants approchés par le SCRS. Lorsque nous avons interrogé le directeur du SCRS, David Vigneault, au sujet de ces allégations, il a indiqué que cela allait à l'encontre de la politique et que des « garanties supplémentaires » étaient en place.<sup>3</sup> Malheureusement, ces perceptions restent courantes.

Afin de réduire la méfiance qui résulte de telles pratiques, nous recommandons que les institutions de sécurité nationale et de renseignement fournissent des renseignements accessibles sur la manière dont elles mènent leurs activités de mobilisation.

Ainsi, les membres des communautés racialisées comprennent clairement comment ils peuvent être approchés par des officiers et des agents, quels sont leurs droits légaux dans ces circonstances et comment ils peuvent signaler une mauvaise conduite.

## 2.3 Mobilisation et apprentissage localisés grâce à des partenariats entre diverses administrations

Grâce à nos consultations, nous avons appris l'importance d'une mobilisation localisée avec les communautés et les intervenants – qu'il s'agisse d'associations civiques, d'organisations confessionnelles, de groupes de bénévoles ou autres. En même temps, les organisations fédérales sont confrontées à des défis inhérents pour entreprendre des actions de sensibilisation efficaces. Nous notons toutefois que des entités fédérales comme la GRC et le SCRS investissent dans la sensibilisation des communautés dans les domaines du maintien de l'ordre et de la sécurité.

Pour accroître la légitimité et l'efficacité de ces efforts, nous recommandons que les institutions nationales de sécurité et de renseignement s'efforcent d'être plus visibles et proactives dans l'élaboration de mécanismes de mobilisation avec les intervenants locaux.

Cela comprend notamment avec les entités gouvernementales municipales qui sont en première ligne des initiatives de lutte contre le racisme.

La Commission des services policiers de la ville de Toronto, par exemple, a cherché à étendre ses efforts de mobilisation communautaire par le biais de mécanismes en personne et en ligne, tandis que le conseil municipal de Toronto a supervisé l'élaboration d'une vaste stratégie de lutte contre le racisme visant spécifiquement la communauté noire. L'une des recommandations importantes de cette stratégie, approuvée par le maire, est de « rendre obligatoires la collecte et la communication publique de données fondées sur la race pour une plus grande transparence ». <sup>4</sup> Cette

recommandation s'harmonise avec la stratégie de lutte contre le racisme du gouvernement du Canada publiée en 2019, ainsi que sur nos propres recommandations dans ce rapport pour ce qui est de faire de la race une perspective importante pour la collecte, l'analyse et la communication des données sur la sécurité nationale.

D'autres villes font des investissements similaires. La ville de London, en Ontario, par exemple, a entrepris des efforts pour renforcer les relations avec la communauté musulmane, en créant un conseiller de liaison avec cette communauté. Cet effort, qui découle de la réponse de la ville à l'attaque perpétrée en 2021 contre une famille musulmane, qui a fait quatre morts et un blessé, a également des ramifications en matière de sécurité nationale, comme nous l'ont appris les activités de l'accusé sur le dark Web ainsi que les partenariats interjuridictionnels entre les entités municipales, provinciales et fédérales qui ont été établis au cours de l'enquête.

L'importance de cultiver des partenariats locaux plus proactifs a également été une priorité pour le gouvernement néo-zélandais en matière de sensibilisation de sa propre communauté musulmane à la suite de l'attaque tragique de 2019 à Christchurch contre une mosquée, qui a fait 51 morts. L'enquête publique qui a suivi a débouché sur un effort visant à mieux intégrer les politiques multiculturelles et l'établissement de relations au sein de l'appareil de sécurité nationale. Pour citer le ministre du Premier ministre et du Cabinet du gouvernement néo-zélandais :<sup>5</sup>

Des partenariats durables entre le gouvernement et les communautés, les Māori, la société civile, les universités, les administrations locales et le secteur privé sont essentiels pour lutter efficacement contre le terrorisme et l'extrémisme violent, renforcer la sécurité nationale et favoriser l'inclusion sociale.

Étant donné que les gouvernements locaux et d'autres organismes locaux tels que les services de police et les organismes d'immigration sont en première ligne des relations communautaires (en particulier dans les environnements urbanisés):

Nous recommandons que les institutions de sécurité nationale et de renseignement investissent plus de temps pour tirer les leçons de ce genre d'initiatives et pour concevoir des partenariats intergouvernementaux afin d'améliorer les capacités fédérales de sensibilisation au sein des villes.



Cette mentalité de partenariat pourrait également être déployée de manière plus proactive auprès des communautés racialisées qui non seulement nourrissent une grande méfiance à l'égard des gouvernements, mais qui ne font pas toujours la distinction entre les divers éléments des services de police du secteur public et les institutions de sécurité nationale qui englobent souvent différentes juridictions. Chercher à améliorer l'interface de mobilisation entre les communautés racialisées et les institutions de sécurité nationale et de renseignement par le biais de partenariats avec des organisations gouvernementales locales qui ont déjà beaucoup investi dans le développement de telles relations pourrait servir de base à un meilleur dialogue.

### 3. Gouvernance

Il est essentiel de se mobiliser davantage et mieux auprès des communautés racialisées. Mais pour qu'une telle mobilisation soit possible, nos séances de sensibilisation au cours des huit mois précédents ont clairement montré que des défis structurels plus profonds dans les institutions de sécurité nationale et de renseignement doivent être abordés. C'est pourquoi nous proposons dans cette section des recommandations pour aborder ces questions plus générales.

#### 3.1 Diversité et inclusion

Malgré de récentes améliorations, les Canadiens racialisés sont toujours sous-représentés dans les institutions de sécurité nationale et de renseignement, surtout aux échelons supérieurs.<sup>6</sup> Cela a des conséquences importantes : cela entrave la sensibilisation culturelle, par exemple, ce qui nuit aux relations avec les communautés, et nuit à l'innovation. La représentation à tous les niveaux est importante. Elle est importante pour les communautés racialisées avec lesquelles les institutions s'engagent, et elle est importante pour la culture d'apprentissage des institutions elles-mêmes.

Nous recommandons aux organisations de sécurité nationale non seulement de poursuivre et d'intensifier leurs efforts pour diversifier leurs ressources humaines, mais aussi d'être plus transparentes sur des questions telles que les données sur l'emploi et les obstacles existants pour les personnes racialisées.

Les données désagrégées permettent à ces institutions de prendre des décisions sur les domaines dans lesquels elles doivent améliorer l'embauche et le recrutement. Les institutions de sécurité nationale devraient refléter la composition démographique de la société canadienne. Bien que nous ne demandions pas de quotas, il faut que les critères d'embauche soient plus clairs. Nous recommandons également aux institutions d'inclure les données démographiques des bassins de postulants, qui peuvent être une indication des domaines où il y a encore du travail à faire. Il est important de noter que ces données devraient également inclure des rapports sur la rétention. Les entrevues de départ avec des personnes racialisées, notamment, peuvent révéler les difficultés qui subsistent.

Changer la culture des grandes organisations est complexe et se heurte à une résistance naturelle. Elle appelle à une approche systémique le long d'un large continuum comprenant le recrutement, la formation, les promotions et les récompenses et la manière de gérer les comportements inappropriés et de créer un environnement sûr pour les discussions internes difficiles. Les efforts déployés par les institutions de sécurité nationale et de renseignement pour adopter la diversité et l'inclusion doivent être axés sur la valeur et les résultats, et non sur un projet distinct. Cela signifie qu'il faut mettre en place une culture de la diversité et de l'intégration dès le premier jour de l'embauche, notamment dans la manière dont les employés sont formés, dans la manière dont ils travaillent, et dans la manière dont ils sont promus et récompensés.

## 3.2 Mécanismes de plainte

Au cours de nos huit séances de travail sur ce rapport, nous avons fréquemment entendu parler de la nécessité d'accroître la transparence, la clarté, la facilité d'accès et la simplicité des mécanismes de plaintes existants. Les personnes issues de communautés racialisées qui souhaitent se plaindre des actions des organismes de sécurité nationale, en particulier, sont confrontées à des processus complexes et obscurs qu'elles peuvent avoir du mal à maîtriser. Trop souvent, elles ne connaissent pas les mécanismes de recours appropriés, et même lorsqu'elles les connaissent, ceux-ci sont souvent complexes. Cette situation est particulièrement injuste pour les membres de groupes historiquement défavorisés. Pour les nouveaux arrivants canadiens, il peut en outre y avoir des barrières linguistiques. Les groupes marginalisés ne sont pas sur un pied d'égalité lorsqu'ils essaient de demander des comptes au gouvernement.

Le processus d'accès à l'information en est une bonne illustration. Le processus d'AI devrait offrir un recours, parmi d'autres, aux Canadiens pour demander des comptes aux institutions de sécurité nationale et de renseignement. Pourtant, le processus est excessivement lent, et il peut être particulièrement difficile de s'y retrouver pour les groupes marginalisés qui peuvent manquer des ressources nécessaires. Cela les empêche d'utiliser ce recours, et érode davantage la confiance.

Nous recommandons aux institutions de sécurité nationale et de renseignement d'ajouter un lien vers leurs procédures de plainte sur leur page Web principale.

Il est impératif que ce lien soit clair et visible. L'aspect et la convivialité de ce lien doivent également être normalisés sur tous les sites Web.

Nous recommandons au gouvernement d'envisager la création d'un guichet unique simple expliquant comment déposer une plainte.

Ce site pourrait également indiquer le délai de réponse prévu et les voies de recours pour les personnes insatisfaites de la réponse.

## 4. Intelligence artificielle

La mobilisation s'appuie souvent sur la technologie numérique. Cela soulève des préoccupations et des considérations que nous ne pouvons qu'aborder brièvement ici. L'accélération de la numérisation permet aux dimensions de la sécurité nationale fondées sur les données de continuer à se développer à un rythme exponentiel. En conséquence, l'appareil de sécurité nationale est de plus en plus dépendant des méthodologies algorithmiques et des outils numériques pour recueillir et traiter des fonds de données massifs. Ce faisant, l'intelligence artificielle (IA) est apparue comme une dimension importante et en expansion des opérations de sécurité et de renseignement.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit un système d'IA comme un système basé sur une machine qui peut, pour un ensemble donné d'objectifs définis par l'homme, faire des prédictions, des recommandations ou

des décisions influençant des environnements réels ou virtuels.<sup>7</sup> Les systèmes d'analyse prédictive et d'aide à la décision (l'un des sept cas d'utilisation potentiels de l'IA recensés par l'OCDE) sont devenus des éléments essentiels de la sécurité nationale et des capacités de renseignement, une réalité que la pandémie a accélérée. Les services frontaliers et d'immigration ainsi que la collecte et l'analyse de renseignements en sont des exemples marquants, une réalité qui nous a été confirmée par des organisations clés au cours de notre travail de préparation de ce rapport.

Comme nous l'a expliqué un grand spécialiste de l'IA, il existe trois types de dommages qui peuvent potentiellement découler de la conception et du déploiement des systèmes d'IA : les dommages intentionnels, les dommages involontaires et les dommages systémiques. Les dommages intentionnels peuvent être le reflet d'efforts militaristes, d'une série de cyberintrusions ou même d'exercices de collecte de renseignements ayant des objectifs perturbateurs ou offensifs. Les dommages involontaires reflètent souvent des défauts de conception algorithmique (souvent non prévus) qui peuvent avoir des effets pervers sur des individus ou des groupes d'individus; un exemple fréquemment cité est celui d'une institution financière qui déploie un programme d'IA qui exclut par inadvertance davantage d'individus appartenant à une minorité racialisée.

Le préjudice systémique est souvent étroitement lié au préjudice involontaire, mais l'échelle est souvent plus générale et les problèmes plus profondément enracinés et difficiles à rectifier. Ici, par exemple, un manque de diversité socioethnique au sein de la communauté de conception de l'IA elle-même peut conduire à des biais systémiques dans les algorithmes qui reflètent non seulement les défauts des programmes d'IA et des organisations qui les utilisent, mais aussi les clivages et inégalités sociétaux sous-jacents qui sont alors renforcés et potentiellement approfondis. Alors que la communauté de la sécurité nationale cherche à étendre sa dépendance à l'égard des systèmes d'IA dans toute une série de programmes et de services, il est important de reconnaître ces trois types de dommages – tandis que le potentiel de dommages systémiques est celui qui relie directement les systèmes d'IA et leurs effets à l'objet du présent rapport.

L'ASFC constitue une étude de cas particulièrement intéressante à cet égard. Un récent article de CBC a caractérisé l'élargissement de son objectif numérique et son orientation axée sur les données de la manière suivante :<sup>8</sup>

||| L'organisme veut accroître son utilisation de l'analyse des données pour aider les agents à distinguer les personnes à faible risque qui traversent fréquemment la frontière de celles qui présentent un risque plus élevé. Il espère également que

l'analyse des données pourra l'aider à détecter des tendances et des schémas qui permettront aux agents de repérer les personnes susceptibles de faire entrer clandestinement des drogues ou des armes au Canada.

Dans cet article, un cadre de l'ASFC est cité comme ayant déclaré que la pandémie a permis à l'organisme d'accélérer considérablement les stratégies numériques et de briser les « plafonds de verre » qui faisaient obstacle avant la COVID-19. Lors de nos propres consultations, le président de l'ASFC a spécifiquement cité les biais systémiques des systèmes d'IA comme l'une de ses principales préoccupations concernant cette évolution numérique – ainsi que l'importance d'assurer des mesures de protection appropriées pour atténuer ces risques comme une priorité pour l'avenir.

Ce point est en rapport avec le sujet de ce rapport, car ces préjugés ont une incidence particulière sur les communautés racialisées. Début 2022, un groupe de sénateurs américains, par exemple, a demandé aux entités fédérales américaines de renoncer à utiliser Clearview Technologies (une société américaine spécialisée dans les outils et programmes d'IA, notamment les méthodologies de reconnaissance faciale), invoquant une « menace pour les communautés noires ». <sup>9</sup> Au Canada, l'utilisation passée des technologies de Clearview par la GRC a également été controversée – et source de désaccord avec le Commissaire à la protection de la vie privée (comme expliqué ci-dessous).

En somme, l'IA qui représente une menace pour les communautés racialisées érode davantage la confiance dans les organismes de sécurité nationale et de renseignement et empêche l'établissement de relations efficaces par le biais du type d'activités de mobilisation dont nous discutons dans ce rapport.

## 4.1 Principes directeurs

Dans ce contexte, il est de plus en plus admis que de nombreux aspects de l'ouverture, de la surveillance et de la mobilisation jouent un rôle essentiel pour garantir la responsabilité et l'efficacité de tout déploiement actuel ou futur de l'IA. Le gouvernement du Canada a cherché à faire de l'ouverture et de la transparence les pièces maîtresses des cinq principes qui sous-tendent sa stratégie en matière d'IA : <sup>10</sup>

- comprendre et mesurer l'incidence de l'utilisation de l'IA en concevant et en diffusant des outils et des façons de faire;

- faire preuve de transparence quant à la façon et au moment d'utiliser l'IA, en se fondant sur un besoin clair des utilisateurs et l'intérêt du public;
- fournir des explications claires sur le processus décisionnel en matière d'IA tout en offrant des occasions d'examiner les résultats et de remettre en question les décisions;
- être le plus ouvert possible en communiquant le code source, les données sur la formation et d'autres renseignements pertinents, et ce, en protégeant les renseignements personnels, l'intégrité du système, ainsi que la sécurité et la défense nationales;
- offrir une formation adéquate pour que les employés du gouvernement qui conçoivent et utilisent des solutions liées à l'IA aient les compétences nécessaires en matière de conception, de fonctionnement et de mise en œuvre responsables pour améliorer les services gouvernementaux fondés sur l'IA.

En s'appuyant sur ces principes et en les étendant au domaine de la sécurité nationale, nous recommandons que les organismes de sécurité nationale et de renseignement s'engagent officiellement à adopter le cadre 2021 de l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord (OTAN), notamment les six principes directeurs suivants, conçus spécifiquement pour l'utilisation responsable des déploiements d'IA dans le domaine de la défense et de la sécurité : légalité, responsabilité et obligation de rendre des comptes, explicabilité et traçabilité, fiabilité, gouvernabilité et atténuation des biais.

Le cadre de l'OTAN examine de manière assez détaillée la justification sous-jacente de chacun de ces principes.<sup>11</sup>

En nous engageant à respecter ces principes, nous approuvons deux recommandations clés d'un récent rapport publié conjointement par les commissaires à l'information et à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique et du Yukon, qui examinent les répercussions de l'IA sur l'utilisation et les services gouvernementaux :<sup>12</sup>

- La nécessité pour les organismes publics de s'engager à respecter des principes directeurs pour l'utilisation de l'IA qui intègrent la transparence, la responsabilité, la légalité, l'équité procédurale et la protection de la vie privée. Ces principes devraient s'appliquer à tous les programmes ou activités existants et nouveaux,

être inclus dans tout document d'appel d'offres des autorités publiques pour des contrats avec des tiers ou des systèmes d'IA fournis par des prestataires de services, et être utilisés pour évaluer les projets existants afin qu'ils soient mis en conformité dans un délai raisonnable.

- La nécessité pour le gouvernement de promouvoir le renforcement des capacités, la coopération et la mobilisation du public en matière d'IA. Cela devrait se faire par le biais d'initiatives d'éducation du public, en développant les connaissances et l'expertise en matière d'IA dans tous les ministères, en développant la capacité à soutenir la transmission des connaissances et l'expertise entre le gouvernement et les développeurs et vendeurs d'IA, et en établissant ou en développant la capacité à élaborer des ensembles de données de haute qualité en source ouverte pour former et tester ces systèmes.

## 4.2 Ouverture, surveillance et recours juridique

L'utilisation de Clearview par la GRC a donné lieu à un désaccord fondamental entre l'organisme et le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP). D'une part, la GRC était en faute pour avoir initialement refusé d'utiliser les programmes de reconnaissance faciale Clearview et pour avoir manqué de préparation dans le déploiement de tels outils. En revanche, la GRC a nié avoir violé la loi canadienne sur la protection de la vie privée en agissant de la sorte. Une analyse résume le cas de cette manière :<sup>13</sup>

La GRC n'a pas reconnu avoir violé l'article 4 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. En fait, ils ont fait valoir qu'en vertu de la *Loi*, ils n'ont pas le devoir de veiller au respect de la loi par des tiers privés comme Clearview. Cependant, ils ont accepté les recommandations du CPVP dans le but d'améliorer les opérations.

Peu après le lancement de l'enquête du CPVP, la GRC a travaillé à l'interne pour régler certains des problèmes. Ils ont restreint leur utilisation de Clearview et ont lancé le « Programme national d'intégration des technologies » afin d'étudier dans quelle mesure les nouvelles techniques d'enquête sont conformes à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à la *Charte canadienne des droits et libertés*. En juillet 2020, Clearview a cessé d'offrir ses services au Canada, et la GRC a cessé de l'utiliser.

À la lumière de ce rapport, le CPVP a publié le « Document d'orientation préliminaire sur la protection de la vie privée à l'intention des services de police relativement au recours à la reconnaissance faciale » afin de fournir aux services de police provinciaux, régionaux, fédéraux et municipaux des renseignements plus détaillés sur le respect de la vie privée.<sup>14</sup> Le guide offre un cadre de protection de la vie privée avec diverses orientations connexes sur l'autorité légale, et la gestion des données liées à la collecte, la conservation, la sécurité, la transparence, la responsabilité, et plus encore.

Ce qui est encourageant dans cette affaire, c'est l'élaboration de lignes directrices proactives par le Commissaire ainsi que les efforts de la GRC pour améliorer sa préparation opérationnelle à de tels efforts, par la création du Programme national d'intégration des technologies. La GRC n'a cependant pas fourni au public de renseignements substantiels sur ce programme, à part les six principes directeurs qui ont été communiqués au GTT-NE en mars 2021, notamment la façon dont les préjugés raciaux dans l'intelligence artificielle seront évalués lors du déploiement de nouvelles technologies.<sup>15</sup>

En examinant l'affaire Clearview et d'autres exemples similaires au Canada et ailleurs, les commissaires à l'information et à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique et du Yukon soulignent et mettent en évidence le caractère central de la transparence dans l'utilisation de la gouvernance algorithmique :<sup>16</sup>

La transparence est essentielle à la gouvernance efficace des systèmes automatisés. Les responsables des politiques doivent définir l'éventail des données qui pourraient être mises à disposition sur ces systèmes, même les systèmes propriétaires, fermés et protégés par des secrets commerciaux.

Au minimum, les responsables d'un système automatisé devraient être tenus de divulguer qu'un processus algorithmique est en cours, le niveau et la nature de la participation humaine dans ce processus, les données utilisées pour former ou faire fonctionner le système, ainsi que le modèle algorithmique et les déductions qu'il fait.



Dans le cadre de leurs rapports de transparence réguliers (un aspect clé de la recommandation de notre deuxième rapport pour les entités de sécurité nationale), nous recommandons que toutes les agences de sécurité nationale fournissent des détails sur leurs activités d'IA ainsi que sur leurs efforts pour atténuer les conséquences involontaires et les biais systémiques au sein de ces systèmes.

Nous recommandons également que Sécurité publique Canada mette en place un organisme externe chargé de fournir des conseils indépendants sur les systèmes algorithmiques et s'engage à explorer l'adoption d'une certification de transparence tierce fournie par des organismes indépendants, par exemple le « Responsible AI Institute ».

Nous notons également que le gouvernement du Canada a mis en place un conseil consultatif sur l'IA, qui peut être utile pour concevoir des mécanismes et des stratégies appropriés pour cette surveillance et cette accréditation. En suivant ces pistes, nous nous attendons à ce que les préjugés ethniques et raciaux soient au centre des préoccupations, y compris l'élaboration et la publication d'efforts spécifiques d'atténuation des risques qui répondent aux préoccupations soulevées par le président de l'ASFC, entre autres.

Il est également important que les institutions de sécurité nationale et de renseignement s'assurent que des recours juridiques sont disponibles pour les individus et les parties injustement ou par inadvertance affectés par les systèmes d'IA qu'elles déploient. À cet égard, il peut y avoir un certain flou juridique quant à la manière dont de telles dispositions peuvent être formulées. Par exemple, le rapport conjoint de la Colombie-Britannique et du Yukon signale un vide dans le régime politique et législatif actuel : « Ni la directive du SCT ni le projet de loi C-11 ne créent de droits exécutoires pour les personnes qui subissent les effets négatifs d'une décision prise par un système de décision automatisé (SDA), comme un droit explicite de faire appel de la décision automatisée prise à leur encontre. Des droits significatifs sont nécessaires pour garantir de manière adéquate l'équité en matière de SDA ».

Nous recommandons que tout nouvel organe de surveillance établi pour l'ASFC, de même que les organes de surveillance existants (notamment l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et du renseignement [OSSNR] et le Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et les renseignements [CPSNR]) puissent envisager d'examiner la pertinence et le potentiel des mécanismes de recours sur les questions liées à l'IA.

Ici aussi, la possibilité que les préjugés sexistes et ethniques aient des répercussions systémiques devrait être une préoccupation centrale.

### 4.3 Engagement proactif et confiance du public

Une étude récente menée dans cinq pays (États-Unis, Canada, Allemagne, Royaume-Uni et Australie) sur les attitudes et la confiance du public à l'égard de l'IA montre un soutien mitigé pour son utilisation – avec des préoccupations importantes concernant notamment l'imprévisibilité des répercussions, les conséquences involontaires et le déplacement du marché du travail. L'étude a révélé que les deux tiers des citoyens de tous les pays environ estiment que la réglementation et les lois existantes sont insuffisantes.<sup>17</sup> La plupart des citoyens attendent donc des efforts proactifs pour renforcer la gouvernance de l'IA. En ce qui concerne le maintien de la confiance du public, le rapport présente des facteurs déterminants qui constituent des repères utiles pour les gouvernements :

- la confiance est essentielle à l'acceptation de l'IA;
- le facteur de confiance le plus important est la conviction que la réglementation et les lois actuelles sont suffisantes pour garantir la sécurité de l'utilisation de l'IA;
- l'incidence perçue de l'IA sur les emplois et la familiarité avec l'IA influencent la confiance;
- plus les gens pensent que les effets de l'IA sont incertains, moins ils font confiance aux systèmes d'IA;
- le contexte et l'éducation en matière d'IA influencent la confiance et l'acceptation.

Cela met en évidence les grands thèmes de ce rapport – en termes de communautés racialisées qui peuvent souvent manquer de confiance envers l'appareil de sécurité nationale, avec la possibilité que la méfiance augmente si les dommages systémiques

et involontaires des systèmes d'IA sont perçus, ou s'avèrent dans certains cas, comme une réalité. Les résultats de l'enquête en termes de préoccupations concernant la surveillance et la vie privée, associés aux conséquences involontaires découlant des biais systémiques dans le codage et la conception de l'IA, compliquent l'équation de la confiance pour les institutions de sécurité nationale. Par conséquent, une mobilisation proactive du public en général est essentielle, et de façon plus particulière avec les communautés racialisées.

Nous recommandons donc d'élargir et d'approfondir les efforts de mobilisation du public en matière d'IA.

Le groupe de travail sur la sensibilisation du public du gouvernement du Canada, créé pour conseiller le Conseil consultatif en matière d'intelligence artificielle du gouvernement, peut servir de base à cette démarche.<sup>18</sup>

L'utilisation et l'atténuation des risques de l'IA constituent une dimension essentielle de ces efforts. L'importance préalable de la surveillance et des recours juridiques est un aspect essentiel de ce rôle d'éducation du public, mais il en va de même pour les efforts de sensibilisation plus proactifs visant à favoriser le dialogue.

En particulier, nous recommandons que la participation active des membres des communautés racialisées aux mécanismes consultatifs associés à la conception préalable et aux mécanismes d'évaluation et d'apprentissage soit considérée comme une priorité.

#### 4.4 Développement des compétences et capacités de formation

Le développement des capacités d'IA au sein des gouvernements crée des défis de développement des compétences en termes de recrutement, de rétention et de formation. En même temps, et parallèlement au renforcement des capacités internes, les gouvernements peuvent être amenés à travailler plus étroitement avec les fournisseurs du secteur privé.

Comme nous l'avons noté dans notre premier rapport, les institutions de sécurité nationale au Canada n'ont pas hésité à nous faire part de leurs préoccupations

concernant les capacités en matière de compétences et les pressions concurrentielles avec l'industrie. En même temps, l'importance de la transparence et de la diversité dans les pratiques d'embauche, en rapport avec l'objet du présent rapport, doit rester une préoccupation majeure.

Dans le cadre de la recherche de compétences en matière d'IA et de la sélection de partenaires privés pour les systèmes d'IA, nous recommandons vivement l'adoption d'un critère d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) comme perspective centrale de la planification des ressources humaines.

Tout simplement, une main-d'œuvre d'IA plus diversifiée est susceptible d'être plus sensibilisée aux préjugés systémiques.

En même temps, ces questions ne peuvent être traitées uniquement par la diversité de la main-d'œuvre; la sensibilisation et les compétences doivent être encouragées par la formation et le développement. Dans ce domaine, la transparence des processus et du matériel de formation est également essentielle.

Nous recommandons donc que les observations faites ci-dessus concernant les capacités de formation qui traitent de l'incidence potentielle sur les communautés racialisées soient explicitement appliquées dans le domaine de la préparation et de la gestion de l'IA.

## 4.5 Répercussions plus larges de la numérisation

À la lumière de l'attention croissante portée à l'utilisation de l'IA au sein du gouvernement et de l'industrie, ainsi que des engagements politiques et des directives spécifiques du gouvernement du Canada dans ce domaine, il ne peut y avoir aucune excuse à l'inaction des institutions de sécurité nationale et de renseignement en ce qui a trait à la recherche d'une plus grande ouverture et d'une plus grande transparence, d'une part, et au travail plus collaboratif, proactif et inclusif avec les communautés d'intervenants d'autre part. La relation entre la transparence et la confiance est complexe et pleine de risques, en particulier dans les domaines de la sécurité nationale et de la numérisation.

Toutefois, les risques de contrepartie découlant de l'opacité et de l'insularité sont beaucoup plus importants. Les agences de sécurité nationale n'ont guère d'autre choix que de s'axer davantage sur les données et de rechercher une plus grande sophistication technologique – une réalité que le public comprend. Il est possible d'être à la fois proactif et réfléchi en s'engageant dans cette voie, et il est nécessaire de le faire avec une plus grande sensibilité à l'égard des communautés qui ont de bonnes raisons d'être méfiantes, à la lumière des préjugés historiques et des faux pas que les gouvernements reconnaissent maintenant et cherchent à corriger.

Nous reconnaissons également que notre examen, certes bref, des systèmes d'IA dans le contexte des relations avec les communautés racialisées n'est qu'une facette de cette perspective de plus en plus importante et de plus en plus stratégique de la transparence en matière de sécurité nationale. À ce titre, notre prochain rapport examinera les implications plus générales de la numérisation pour la gouvernance de la communauté de la sécurité nationale.

## Annexe A : Résumé de nos recommandations

### Relations avec les communautés racialisées

#### Qu'entend-on par mobilisation de la communauté?

- Nous recommandons que les institutions de sécurité nationale (en particulier le SCRS, la GRC et l'ASFC) élaborent et rendent publiques leurs stratégies de mobilisation.
- Nous recommandons que les institutions de sécurité nationale et de renseignement fassent davantage d'efforts pour s'assurer qu'elles peuvent acquérir et favoriser les compétences appropriées pour une mobilisation importante.
- Nous recommandons que les agences de sécurité nationale soutiennent davantage les recherches du type de celles menées par le Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence (CCECPV) afin de les aider à acquérir les connaissances nécessaires tout en établissant des liens avec la communauté des chercheurs.
- Nous recommandons aux programmes de mobilisation d'éviter le piège consistant à ne communiquer avec les communautés qu'en période de crise. Pour réussir, la mobilisation doit être proactive, et non réactive.
- Nous recommandons aux institutions de sécurité nationale et de renseignement du Canada de s'assurer qu'elles prennent contact non seulement avec les dirigeants communautaires, mais aussi avec la base.
- Nous recommandons aux institutions de sécurité nationale et de renseignement du Canada de s'assurer qu'elles prennent contact non seulement avec les dirigeants communautaires, mais aussi avec la base.
- Nous recommandons vivement que les résultats des activités de mobilisation soient activement intégrés dans les processus d'élaboration des politiques et les processus opérationnels.
- Les institutions de sécurité nationale et de renseignement doivent informer clairement les communautés racialisées sur la manière dont la mobilisation alimente leurs processus décisionnels.

## L'incidence des opérations sur la mobilisation

- Il est essentiel qu'il y ait un solide pare-feu entre les activités de mobilisation et les efforts de collecte de renseignements.
- Nous recommandons que les institutions nationales de renseignement fournissent des renseignements accessibles sur la manière dont elles mènent leurs activités de mobilisation.

## Mobilisation et apprentissage localisés grâce à des partenariats entre diverses administrations

- Nous recommandons que les institutions de sécurité et de renseignement nationales s'efforcent d'être plus visibles et proactives dans la création de mécanismes de mobilisation avec les intervenants locaux.
- Nous recommandons que les institutions de sécurité nationale et de renseignement investissent davantage de temps pour tirer des enseignements des diverses initiatives locales.

## Gouvernance

### Diversité et inclusion

- Nous recommandons aux organisations de sécurité nationale non seulement de poursuivre et d'intensifier leurs efforts pour diversifier leurs ressources humaines, mais aussi d'être plus transparentes sur des questions comme les données sur l'emploi et les obstacles existants pour les personnes racialisées.

### Ouverture, surveillance et recours juridique

- Nous recommandons aux institutions de sécurité nationale et de renseignement d'ajouter un lien vers leurs procédures de plainte sur leur page Web.
- Nous recommandons au gouvernement d'envisager la création d'un guichet unique simple expliquant comment déposer une plainte.

## Intelligence artificielle

### Principes directeurs

- Nous recommandons que les agences de sécurité nationale et de renseignement s'engagent à adopter le cadre de l'OTAN pour 2021, qui comprend les six principes suivants, élaborés pour une utilisation responsable des déploiements de l'IA dans le domaine de la défense et de la sécurité : légalité, responsabilité, intelligibilité et traçabilité, fiabilité, gouvernabilité et atténuation des biais.

### Ouverture, surveillance et recours juridique

- Nous recommandons que toutes les agences de sécurité nationale fournissent des détails sur leurs activités d'IA ainsi que sur leurs efforts pour atténuer les conséquences involontaires et les biais systémiques au sein de ces systèmes.
- Nous recommandons que Sécurité publique Canada établisse un organisme externe pour fournir des conseils indépendants sur les systèmes algorithmiques.
- Nous recommandons que tout nouvel organisme de surveillance établi pour l'ASFC ainsi que les organismes de surveillance existants (notamment l'OSSNR et le CPSNR) envisagent d'examiner la pertinence des mécanismes de recours sur les questions liées à l'IA.

### Engagement proactif et confiance du public

- Nous recommandons d'élargir et d'approfondir les efforts de mobilisation du public en matière d'IA.
- Nous recommandons que la participation active des membres des communautés racialisées aux mécanismes consultatifs associés à la conception préalable et aux mécanismes d'évaluation et d'apprentissage soit considérée comme une priorité.

### Développement des compétences et capacités de formation

- Dans le cadre de la recherche de compétences en matière d'IA et de la sélection de partenaires privés pour les systèmes d'IA, nous recommandons vivement l'adoption d'un critère d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) comme perspective centrale de la planification des ressources humaines.
- Nous recommandons que les observations faites ci-dessus concernant les capacités de formation qui traitent de l'incidence potentielle sur les communautés



racialisées soient explicitement appliquées dans le domaine de la préparation et de la gestion de l'IA.

## Annexe B : Aperçu des réunions du GCT-SN de mai 2021 à février 2022

### Réunion ordinaire – 12 mai 2021, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Première partie »

Discussion avec des invités du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement (CPSNR) et de la GRC sur l'étude du CPSNR intitulée « Diversité et inclusion dans le milieu de la sécurité et du renseignement », l'utilisation de Clearview Artificial Intelligence (AI) par la GRC et les défis qu'elle a présentés ainsi que le nouveau Programme national d'intégration des technologies (PNIT).

### Réunion ordinaire – 9 juin 2021, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Deuxième partie »

Discussion avec le sous-ministre de la Sécurité publique sur le deuxième rapport du GCT-SN. La discussion avec les invités a porté sur le profilage racial, la discrimination systémique et le racisme au sein de la communauté de la sécurité nationale, ainsi que sur les moyens de gagner la confiance du public. Les invités ont présenté le rapport de l'Institut d'études islamiques de l'Université de Toronto et du Conseil national des musulmans canadiens intitulé « Sous la suspicion stratifiée ».

### Réunion spéciale – 30 août 2021, virtuelle

**Thème/sujet** : Discussion avec le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada

Le GCT-SN a accueilli la commissaire de la Gendarmerie royale du Canada et la dirigeante principale adjointe des ressources humaines de la GRC. Les remarques préliminaires et les réponses aux questions des membres ont porté sur un certain nombre de sujets, notamment les initiatives et les jalons en matière de transparence et de responsabilité, la sensibilisation et l'engagement de la communauté, les organismes

de surveillance et d'examen et les efforts de mise à jour de la formation en matière de sécurité nationale.

## Réunion ordinaire – 29 septembre 2021, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Troisième partie »

Le GCT-SN a accueilli le directeur général du Programme de liaison-recherche et de collaboration avec les intervenants du SCRS et le chef de la direction adjoint du Département du Premier ministre et du Cabinet en Nouvelle-Zélande. Les séances de discussion avec les invités ont porté sur le travail de l'équipe de Liaison-recherche et collaboration avec les intervenants du SCRS et les difficultés qu'éprouve le service à mobiliser des intervenants, ainsi que sur les principales conclusions de la Commission royale d'enquête sur l'attaque terroriste des mosquées de Christchurch ayant eu lieu le 15 mars 2019.

## Réunion ordinaire – 27 octobre 2021, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Quatrième partie »

Les conférenciers invités du Conseil national sino-canadien pour la justice sociale, de la BC Civil Liberties Association, de l'Organisation mondiale des Sikhs du Canada et d'AIMaghrib Canada ont discuté de leur travail et de leur expérience en matière de collaboration avec diverses collectivités, de leurs points de vue sur la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale devraient gagner la confiance avec les diverses communautés, ainsi que des façons de lutter contre le racisme.

## Réunion ordinaire – 10 novembre 2021, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Cinquième partie »

Le GCT-SN a accueilli des invités de Stockwoods LLP et du Brennan Center for Justice. Pendant la discussion, les participants à la rencontre ont questionné de l'algorithme de menace utilisé par le SCRS, de la nécessité de renforcer des mécanismes de

responsabilisation au sein de l'organisation et des mesures qu'elle doit prendre pour instaurer un lien de confiance avec les communautés musulmanes. Les intervenants ont également donné leur avis sur la façon dont les organismes de sécurité nationale peuvent améliorer la transparence en communiquant les renseignements pertinents d'une manière accessible et compréhensible, et améliorer les activités de sensibilisation en interagissant consciemment avec les communautés de manière à s'assurer qu'elles ne sont pas considérées ou traitées comme des menaces pour la sécurité.

## Réunion spéciale – 8 décembre 2021, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Sixième partie »

Le conférencier invité du Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence a partagé des informations sur la façon dont le Centre a collaboré avec des tiers, comme des universitaires, des praticiens de la collectivité et des organisations de la société civile, pour engager un dialogue constructif avec diverses communautés, parties prenantes et industries qui lui sont pertinentes. Le président de l'ASFC a fait des remarques préliminaires sur les priorités, le rôle et les initiatives clés de l'agence et a répondu aux questions des membres qui portaient sur un certain nombre de sujets, notamment : l'organe d'examen de l'ASFC et le mécanisme de traitement des plaintes, les défis posés par les technologies naissantes et à l'IA, ainsi que les politiques opérationnelles et la transparence.

## Réunion ordinaire – 26 janvier 2022, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Septième partie »

Discussion avec l'invité de Digital Public Square sur l'importance de la confiance entre les communautés et les institutions fédérales, sur l'importance de lancer des campagnes d'information locales et sur la façon de tirer parti de la technologie numérique.

## Réunion ordinaire – 23 février 2022, virtuelle

**Thème/sujet** : « Établir des liens avec diverses collectivités : Améliorer la façon dont les organismes chargés de la sécurité nationale font de la mobilisation, établissent la confiance et évaluent le succès – Huitième partie »

Les membres et les invités du Responsible AI Institute et du Centre sur la haine, les préjugés et l'extrémisme de l'Université Ontario Tech ont échangé leurs points de vue sur l'IA et sur la manière dont elle peut contribuer à la transparence, au renforcement de la confiance du public et à la responsabilisation des personnes et des entreprises. De plus, ils ont discuté des impacts de la surveillance policière excessive, du manque de soutien de la part des services de police, et de la façon dont la disparité entre les policiers est particulièrement visible dans différents mouvements sociaux. Ils ont également souligné l'importance du partage de l'information, de la poursuite d'un engagement proactif et de la transparence, et d'une présence proactive au sein des communautés.

### Liste des conférenciers invités qui ont participé aux réunions du GCT-SN :

- Navaid Aziz, directeur des relations publiques, AIMaghrib Canada
- Alain Babineau, expert en profilage racial et social pour la ville de Montréal, ancien gendarme à la Gendarmerie Royale du Canada
- Balpreet Singh Boparai, conseiller juridique, Organisation mondiale des sikhs du Canada (WSO)
- Paul Boudreau, directeur exécutif, opérations techniques, Services de police spécialisés, Gendarmerie royale du Canada
- Ashley Casovan, directrice exécutive du Responsible AI Institute (RAII)
- Dr. Anver Emon, directeur de l'Institut des études islamiques de l'Université de Toronto
- Amy Go, présidente, Conseil national sino-canadien pour la justice sociale (CCNC-SJ)
- Nader Hasan, avocat, Stockwoods LLP
- Brett Kubicek, directeur principal par intérim, Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence (Centre canadien)
- Farhaan Ladhani, chef de la direction et cofondateur de Digital Public Square (DPS)

- Stéphanie Le Saux-Farmer, analyste, Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement (CPSNR)
- Brenda Lucki, commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC)
- Tony Lynch, chef de la direction adjoint, Sécurité nationale, haut fonctionnaire du cabinet du Premier ministre, Nouvelle Zélande
- Meghan McDermott, directrices des politiques, BC Civil Liberties Association (BCCLA)
- John Ossowski, président de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)
- René Ouellette, directeur général, Liaison recherche et collaboration avec les intervenants, SCRS
- Faiza Patel, directrice, Liberty and National Security, Brennan Center for Justice
- Barbara Perry, directrice du Centre sur la haine, les préjugés et l'extrémisme de l'Université Ontario Tech

## Annexe C : Activités canadiennes et internationales de mobilisation et meilleures pratiques

**Important** : Les informations contenues dans cette annexe constituent un inventaire non exhaustif des efforts de mobilisation au Canada et ailleurs, ainsi que des recommandations et des meilleures pratiques de certaines ONG. Elles ont été compilées par le Secrétariat de l'Engagement de transparence en matière de sécurité nationale à la demande du GCT-SN. Cet inventaire se veut purement descriptif et son contenu est basé sur des informations publiques facilement accessibles. Le GCT-SN ne porte pas de jugement sur la qualité ou la pertinence des initiatives répertoriées ici. Ces informations ont été compilées en 2021 et ne seront pas mises à jour à l'avenir.

### Résumé

Cette annexe donne un aperçu des principales pratiques et initiatives que les principaux ministères et organismes chargés de la sécurité nationale au Canada et dans certains autres pays mènent pour mobiliser faire participer les communautés minoritaires ou marginalisées. Cette annexe présente également des recommandations clés et des bonnes pratiques sur la mobilisation auprès des communautés marginalisées émanant d'organisations non gouvernementales ou internationales. Cette annexe définit les « communautés minoritaires ou marginalisées » comme suit : les communautés racialisées, les minorités religieuses, les personnes LGBTIQ2+, les personnes handicapées, les personnes neuro-diverses, les femmes et les jeunes.

L'inventaire qui suit se concentre sur quatre catégories principales :

#### 1. Activités de mobilisation

- Il s'agit d'activités qui permettent une interaction entre les employés du ministère ou de l'organisme et les communautés marginalisées dans le but de transmettre de l'information, d'offrir des services de formation ou de recueillir des commentaires sur les activités du ministère ou de l'agence.

#### 2. Activités de communication

- Il s'agit d'activités de communication unidirectionnelle de la part du ministère ou de l'organisme vers les communautés marginalisées dans le

but de les informer sur les principaux enjeux, initiatives, mandats, politiques ou programmes, ou de communiquer les valeurs du ministère ou de l'organisme.

### 3. Pratiques antérieures

- Les pratiques exemplaires comprennent les efforts visant à fournir des points de vue diversifiés sur le travail du ministère ou de l'organisme par la création de secrétariats, de manifestations publiques de soutien aux diverses communautés canadiennes, ou de divulgations et d'excuses pour les méfaits passés du ministère ou de l'organisme.

### 4. Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- Il s'agit notamment de tenter de présenter des possibilités d'emploi à des personnes appartenant à de nouvelles catégories démographiques, que ce soit en fonction de l'âge, de l'identité sexuelle, de la race, de l'expression religieuse, de l'orientation sexuelle et des capacités physiques ou neurologiques. Il peut également s'agir de toute action visant à apporter un soutien aux employés qui s'identifient comme membres d'une minorité ou d'une communauté marginalisée, contribuant ainsi à un meilleur taux de maintien en poste.

Les résultats sont présentés en trois sections. La première reflète les activités des principaux ministères et organismes chargés de la sécurité nationale au Canada. La compilation a été réalisée exclusivement à partir de l'information trouvée sur les sites Web de chaque ministère et organisme, et peut donc ne pas être exhaustive. La deuxième section reflète les activités de certains pays sélectionnés. Elle comprend de l'information trouvée sur Internet et disponibles uniquement en anglais et en français; à ce titre, elle peut ne pas refléter toute l'étendue des activités menées par chaque pays. Le troisième et dernière section rend compte des recommandations et des pratiques exemplaires qu'un certain nombre d'organisations non gouvernementales ou internationales ont proposées à diverses institutions de sécurité nationale pour améliorer leurs efforts de mobilisation et de communication.



# Activités de mobilisation des principaux ministères et organismes chargés de la sécurité nationale au Canada

## Principaux engagements du gouvernement du Canada

- L'engagement de transparence en matière de sécurité nationale, qui est un engagement « à rendre des comptes pour respecter la démocratie [dans la sphère de la sécurité nationale] sans fournir de renseignements susceptibles de compromettre la sécurité du Canada ou la sécurité des Canadiens ». <sup>19</sup>
- L'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, qui stipule que la fonction publique fédérale est appelée à soutenir les voix des groupes marginalisés, à créer des possibilités pour les citoyens marginalisés au sein des organisations fédérales, et à prendre des mesures pratiques pour susciter le changement. <sup>20</sup>
- La Stratégie fédérale sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, une stratégie pour devenir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde. <sup>21</sup>
- La *Loi sur les langues officielles*, qui est une loi fédérale exigeant que toutes les institutions fédérales fournissent des services en anglais ou en français sur demande. <sup>22</sup>
- La Charte canadienne des droits et libertés qui détermine les droits et libertés que les Canadiens estiment essentiels au maintien d'une société libre et démocratique. <sup>23</sup>
- La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui est une loi garantissant l'égalité des chances aux personnes susceptibles d'être victimes de pratiques discriminatoires fondées sur une série de motifs interdits. <sup>24</sup>
- La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui vise à instaurer l'égalité sur le lieu de travail en soutenant l'égalité des chances et le traitement équitable dans l'emploi. <sup>25</sup>
- La *Loi sur l'équité salariale*, qui vise à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques et systèmes de rémunération des employeurs. <sup>26</sup>

- La *Loi sur le multiculturalisme canadien*, qui vise à éradiquer et à surmonter la discrimination et à éliminer tout obstacle qui empêche de participer pleinement à la société.<sup>27</sup>

## Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

### Activités de mobilisation

- Le personnel de l'ASFC a participé aux pow-wow des communautés autochtones.<sup>28</sup>
- Réalisation de 62 événements de sensibilisation et de recrutement destinés aux communautés autochtones en 2019.<sup>29</sup>

### Activités de communication

- En juin 2020, le président de l'ASFC a fait une déclaration publique annonçant qu'un employé de l'ASFC avait été licencié après avoir publié une vidéo raciste sur les médias sociaux.<sup>30</sup>
- L'ASFC a une chaîne YouTube qui contient des vidéos informant les gens sur les importations et les exportations, le cannabis, et la main-d'œuvre diversifiée de l'ASFC.<sup>31</sup>

### Pratiques antérieures

- Partenariat avec le Conseil mohawk d'Akwesasne en octobre 2018 pour ajouter la langue mohawk à la signalisation du point d'entrée de Cornwall.<sup>32</sup>
- Création du Secrétariat aux affaires autochtones afin de fournir une perspective autochtone sur la manière dont les activités de mobilisation, les politiques, les opérations et le personnel de l'Agence affectent les communautés autochtones.<sup>33</sup>
- Examen des données démographiques et de l'information sur la diversité dans le cadre de son processus de gestion des talents des cadres supérieurs.<sup>34</sup>
- Les employés de l'ASFC qui travaillent au point d'entrée de Cornwall suivent un cours de deux jours qui a été élaboré conjointement par l'Agence et le Conseil mohawk d'Akwesasne afin d'améliorer les relations entre l'ASFC et les Autochtones d'Akwesasne.<sup>35</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- Lancement en cours du plan d'action pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2020-2023, qui définit les stratégies, les mesures et les ressources nécessaires pour recruter, promouvoir et retenir une main-d'œuvre plus diversifiée.<sup>36</sup>
- Les agents de l'ASFC de l'aéroport national de Vancouver ont mené des actions de sensibilisation et de recrutement auprès des peuples autochtones.<sup>37</sup>
- Mise en œuvre du programme de mentorat autochtone, dans le cadre duquel des employés de l'ASFC de partout au Canada sont jumelés à un mentor.<sup>38</sup>
- Création du Cercle consultatif autochtone, qui fournit des conseils et des orientations sur le recrutement, la rétention, la formation et l'avancement des autochtones.<sup>39</sup>
- Participation à l'initiative Jeunes femmes en sécurité publique.<sup>40</sup>
- Participation au programme Opportunité<sup>41</sup>

## Gendarmerie royale du Canada (GRC)

### Activités de mobilisation

- En 2018, les agents de la GRC de la division des crimes haineux en Colombie-Britannique ont visité des mosquées et des centres de prière et ont dialogué avec les membres de la congrégation, les encourageant à signaler tout acte de haine dont ils sont victimes.<sup>42</sup>
- En avril 2021, des agents de la GRC en Alberta ont participé à la célébration du ramadan à la mosquée Akram Jomaa.<sup>43</sup>
- Un sergent de la GRC a organisé un camp de guérison ciblant la toxicomanie et les problèmes sociaux dans une communauté autochtone du Manitoba.<sup>44</sup>
- Des agents de la GRC en Alberta participent au camp de la redécouverte, organisé par la Première Nation Old Massett en Colombie-Britannique. Les agents y passent du temps avec des jeunes des Premières Nations dans la nature, assistent à des cercles de feu et se familiarisent avec l'histoire et la culture autochtones.<sup>45</sup>

- La GRC s'est engagée auprès des communautés autochtones, nordiques et rurales et les a sondées afin d'élaborer des solutions reflétant les priorités identifiées localement pour créer des modèles de services de police locaux.<sup>46</sup>

## Activités de communication

- Le 25 juin 2018, la commissaire de la GRC a fait une déclaration publique adressée aux familles des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées, dans laquelle elle s'est excusée que la GRC ait failli à fournir le service de police dont elles avaient besoin pendant cette période.<sup>47</sup>
- Au Nouveau-Brunswick, la GRC a créé et publié la stratégie de mobilisation autochtone de 2020-2021.<sup>48</sup>
- Élaboration et publication de la stratégie sur l'équité, la diversité et l'inclusion à la GRC, qui a introduit des changements fondamentaux à la GRC afin de promouvoir une organisation inclusive qui valorise la diversité et sert les employés et les communautés avec dignité et respect.<sup>49</sup>
- La GRC possède un compte YouTube, où elle informe le public sur des sujets tels que la violence domestique, les missions de maintien de la paix et la conduite sous influence.<sup>50</sup>

## Pratiques antérieures

- Ajout d'un exercice de couvertures sur l'histoire autochtone au programme de formation des cadets de l'École de la GRC. Au cours de cet exercice, les cadets endossent le rôle des peuples autochtones du Canada en se tenant debout sur des couvertures représentant leurs terres. Ils lisent des cartes décrivant des événements historiques et les couvertures sont pliées jusqu'à ce qu'elles représentent la terre que les peuples autochtones possèdent aujourd'hui.<sup>51</sup>
- La GRC de Terre-Neuve-et-Labrador a créé le Comité directeur de la GRC pour la consultation de la communauté noire, qui a pour mandat de guider et d'informer le commandant de la GRC de Terre-Neuve-et-Labrador sur les préoccupations de la communauté noire, ainsi que d'examiner les processus de recrutement, la formation et la mobilisation de la communauté noire.<sup>52</sup>
- La GRC intègre actuellement des mises à jour à la formation des cadets, notamment des cours sur l'ACS+, l'humilité culturelle et l'antiracisme.<sup>53</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- Publication d'un *Guide de la GRC à l'appui des employés transgenres, non binaires et bispirituels*.<sup>54</sup>
- Mise à jour du processus de recrutement afin que les résidents permanents qui ont vécu au Canada pendant trois des cinq dernières années puissent poser leur candidature à un poste d'agent.<sup>55</sup>
- La GRC a commencé à améliorer les processus de recrutement en augmentant la diversité parmi les recruteurs et en développant une nouvelle formation afin qu'ils puissent recruter efficacement une main-d'œuvre diversifiée.<sup>56</sup>

## Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)

### Activités de mobilisation

- Après l'attaque contre le vol PS752, le SCRS a mené des activités de sensibilisation auprès des communautés irano-canadiennes afin de leur offrir son soutien et son engagement à travailler en partenariat pour aider à protéger les personnes contre l'intimidation ou les activités hostiles de la part de représentants d'un État étranger.<sup>57</sup>
- Les employés ont participé à des discussions en cours et en séminaires dans plus de 30 universités en 2020.<sup>58</sup>
- Après l'attaque de la mosquée de Toronto, le SCRS s'est engagé auprès de leaders importants de la communauté musulmane.<sup>59</sup>
- Le SCRS a lancé un programme de liaison-recherche afin d'inciter des experts externes de divers horizons à comprendre les questions liées aux intérêts du Canada en matière de sécurité nationale.<sup>60</sup>
- Le SCRS a lancé le programme de collaboration avec les intervenants pour s'engager auprès des organisations non gouvernementales, économiques et sociales.<sup>61</sup>

## Activités de communication

- Le SCRS dispose d'une chaîne YouTube, où il communique le message du directeur, des vidéos sur le paysage actuel des menaces et des vidéos de recrutement.<sup>62</sup>

## Pratiques antérieures

- En 2020, le SCRS a organisé des séances d'information à l'intention des parties prenantes externes sur des questions telles que les priorités en matière de sécurité nationale, la santé mentale, les bonnes pratiques pour faire face à la pandémie mondiale et les initiatives de l'ACS+.<sup>63</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- Dans le cadre des séminaires universitaires en 2020, le SCRS a également organisé un salon de l'emploi virtuel dans toutes les universités, dans le cadre d'une stratégie de recrutement proactif.<sup>64</sup>
- En juillet 2021, le SCRS a publié des offres d'emploi spécifiquement destinées aux candidats autochtones et issus des minorités visibles.<sup>65</sup>
- Le SCRS publie des vidéos de recrutement pour différentes unités sur sa chaîne YouTube.<sup>66</sup>
- Participation à l'initiative Jeunes femmes en sécurité publique.<sup>67</sup>

## Sécurité publique Canada (SP)

### Activités de mobilisation

- En septembre 2016, lancement d'un processus national de mobilisation des intervenants sur le maintien de l'ordre dans les communautés indigènes.<sup>68</sup>
- En 2020, tenue d'un colloque sur le traitement des préjugés inconscients, de la diversité et de l'inclusion dans la sécurité nationale en 2020 et publication d'un résumé de l'événement intitulé : *Colloque d'experts sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion dans le domaine de la sécurité nationale*.<sup>69</sup>

- Création de la Table ronde transculturelle sur la sécurité, afin d'engager un dialogue à long terme entre la population canadienne et le gouvernement du Canada sur des questions touchant la sécurité nationale.<sup>70</sup>
- Création de l'Initiative en matière de planification de la sécurité des communautés autochtones, dans le cadre de laquelle les fonctionnaires de Sécurité publique Canada travaillent avec les communautés pour les aider à franchir les étapes de la mobilisation, de l'élaboration et de la mise en œuvre de la planification de la sécurité des communautés.<sup>71</sup>
- Engagement auprès des jeunes dans leur effort de lutte contre l'extrémisme violent, au cours duquel ils ont permis de mieux comprendre les risques encourus par les jeunes dans l'espace en ligne.<sup>72</sup>
- Participation à des événements de mobilisation avec les communautés musulmanes partout au Canada, facilités par le North American Spiritual Revival.<sup>73</sup>

### Activités de communication

- Publication en novembre 2019 d'un rapport intitulé *Joining the Circle: Identifying Key Ingredients for Effective Police Collaboration Within Indigenous Communities*.<sup>74</sup>
- Publication en 2019 de *l'Audit ciblé de l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus*, créé pour évaluer si Sécurité publique Canada a mis en place des éléments clés efficaces qui soutiennent la mise en œuvre et l'application de l'ACS+.<sup>75</sup>
- Publication en 2021 d'un rapport intitulé *Les programmes de prévention du crime au Canada : examen des principaux éléments de mise en œuvre des programmes à l'intention des populations autochtones*.<sup>76</sup>
- Sécurité publique Canada dispose d'une chaîne YouTube où sont publiées des vidéos sur la préparation aux situations d'urgence, l'exploitation sexuelle des enfants en ligne, la traite des êtres humains, la préparation aux inondations, etc.<sup>77</sup>

### Pratiques antérieures

- En octobre 2020, grâce au Fonds de résilience communautaire, Sécurité publique Canada a fait don de 759 762 \$ à la Young Women's Christian

Association pour son initiative *Block Hate: Building Resilience against Online Hate*.<sup>78</sup>

- Tenue, en mars 2020 à Ottawa, d'un Colloque d'experts sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion dans le domaine de la sécurité nationale.<sup>79</sup>
- Financement de plus de 30 000 \$ accordé à la communauté juive russophone de Toronto pour aider à améliorer la sécurité et s'assurer que la communauté peut pratiquer ses activités en toute sécurité.<sup>80</sup>
- Présidence du groupe de travail sur la sensibilité aux préjugés, la diversité et l'identité.<sup>81</sup>

### Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- Participation au programme de recrutement Jeunes femmes en sécurité publique.<sup>82</sup>

## Ministère de la Défense nationale (MDN)/Forces armées canadiennes (FAC)

### Activités de mobilisation

- Tenue d'une table ronde sur les défis à la sécurité, les capacités de défense et le rôle des FAC en 2016 auprès des communautés autochtones.<sup>83</sup>
- Le 26 août 2020, des hauts fonctionnaires ont pris part à un débat sur les anciens combattants de sexe féminin et membres du groupe LGBTQ2+.<sup>84</sup>
- Le 9 septembre 2020, des hauts fonctionnaires de 2020 ont participé à une table ronde sur la recherche et les données sur les anciens combattants de sexe féminin.<sup>85</sup>
- Le 19 mai 2021, l'Organisation consultative de la fierté de l'Équipe de la Défense a organisé une table ronde virtuelle sur les questions LGBTQ2+.<sup>86</sup>
- Création de l'Organisation consultative des femmes de la Défense, qui se concentre sur la consultation pour éliminer les obstacles à l'inclusion des femmes dans les FAC.<sup>87</sup>



## Activités de communication

- Publication en 2021 du rapport sur la *Campagne de recrutement des minorités visibles*.<sup>88</sup>
- Le 17 mai 2021, le ministre a fait une déclaration publique pour souligner la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, annoncé son soutien aux membres LGBTQ2+ de l'Équipe de la Défense et reconnu les torts causés par le gouvernement du Canada lors de la « Purge LGBT ». <sup>89</sup>
- Le Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle a publié son rapport annuel.<sup>90</sup>
- Les Forces armées canadiennes ont une chaîne YouTube, où elles publient des vidéos informatives sur des sujets tels que le Collège militaire royal, la COVID-19, l'OTAN et les possibilités de carrière au sein des FAC.<sup>91</sup>

## Pratiques antérieures

- Création des groupes consultatifs de la Défense pour les personnes handicapées afin d'offrir des suggestions et d'aider à identifier les causes profondes de tout problème rencontré par la communauté des personnes handicapées au sein des FAC.<sup>92</sup>
- Création du Groupe consultatif des Autochtones de la Défense, qui est composé de membres militaires et civils et dont la mission est de conseiller la haute direction sur les questions ayant une incidence sur le recrutement, le maintien en poste, le perfectionnement et la promotion des Autochtones au sein du MDN, des FAC et de l'ASPFC.<sup>93</sup>
- Création du Groupe consultatif sur le racisme systémique et la discrimination, chargé d'examiner les politiques et les pratiques existantes et de formuler des recommandations pour lutter contre le racisme et la discrimination au sein de l'organisation.<sup>94</sup>
- Ajustement de la politique relative au code vestimentaire afin d'inclure des clauses relatives aux accommodements religieux et culturels.<sup>95</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- Lancement en 2017 d'un programme pilote appelé Les femmes font la force, qui donne aux femmes l'occasion de découvrir la vie militaire en discutant avec des membres actuels des FAC et en faisant l'expérience du mode de vie militaire, de la formation en conditionnement physique et de démonstrations pratiques de métiers et de compétences tactiques.<sup>96</sup>
- Création de six différents programmes d'instruction d'été de formation de l'armée canadienne d'une durée de six semaines, ouverts aux personnes autochtones vivant dans différentes régions du Canada.<sup>97</sup>
- Création du Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones, qui donne aux étudiants autochtones la possibilité de s'inscrire au Collège militaire royal pour une année scolaire en tant qu'élève officier des Forces armées canadiennes, où ils bénéficieront d'une rémunération en fonction de leur grade, ainsi que de la gratuité des frais de scolarité et des livres.<sup>98</sup>

## Centre de la sécurité des télécommunications (CST)

### Activités de mobilisation

- En mars 2021, les employés ont invité un leader autochtone ayant une expérience dans le domaine du renseignement électromagnétique, afin de renforcer la compréhension culturelle et de discuter des moyens par lesquels le CST peut promouvoir la réconciliation.<sup>99</sup>
- Les employés jouent le rôle de mentors auprès des jeunes filles participant à Hackergal, une organisation à but non lucratif dont la mission est d'initier les jeunes filles du début du secondaire au codage. Ils aident également à commanditer leurs « hackathons » partout au Canada.<sup>100</sup>
- Parrainer et encadrer le concours CyberTitan, dans le cadre duquel des équipes de jeunes Canadiens de la septième à la douzième année doivent relever des défis basés sur des scénarios qu'une véritable équipe de cybersécurité pourrait rencontrer.<sup>101</sup>
- Les employés servent de mentors aux équipes impliquées dans le Technovation Girls, un défi mondial qui encourage les jeunes filles à devenir des entrepreneures en technologie.<sup>102</sup>

- Le CST a été l'hôte des ateliers Raspberry Pi, un atelier de 10 semaines destiné aux élèves du secondaire pour leur enseigner les bases de l'informatique et les compétences de base en matière de codage.<sup>103</sup>

## Activités de communication

- Le CST dispose d'une chaîne YouTube qui informe le public sur l'organisation, l'hameçonnage et la manière de se protéger dans le cyberspace.<sup>104</sup>

## Pratiques antérieures

- En janvier 2021, le CST a invité un conférencier international et un psychologue pour animer un événement à l'échelle du ministère sur le racisme, la discrimination et l'importance de cultiver une culture respectueuse et inclusive sur le lieu de travail.<sup>105</sup>
- En février 2021, deux employés du CST ont fait une présentation en ligne intitulée « Being Black in Canada » à des collègues de travail, dans laquelle ils ont donné des exemples de discrimination tirés de leur propre vie, ont mené une discussion sur les privilèges et partagé des ressources contre le racisme. Ils adaptent maintenant la présentation, qui fera partie de la formation obligatoire pour les nouveaux employés.<sup>106</sup>
- En mars 2021, le CST a organisé une table ronde virtuelle au cours de laquelle six employés ont parlé de l'impact disproportionné de COVID-19 en fonction du sexe.<sup>107</sup>
- Participation régulière au défilé de la Fierté d'Ottawa. Pour continuer à manifester son soutien à la communauté LGBTQ2+ pendant la COVID, le CST a décoré ses locaux aux couleurs de l'arc-en-ciel.<sup>108</sup>
- Création d'un canal de discussion en ligne sur la diversité et l'inclusion, qui offre un espace sûr pour le partage d'expériences personnelles et l'échange de ressources sur la manière d'être un allié efficace pour les communautés marginalisées.<sup>109</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- En 2021, le CST a commencé à s'attaquer aux obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes transgenres et non binaires en proposant une formation aux employés chargés du recrutement. Le CST a également

commencé à examiner les politiques, dans le but de supprimer toute pratique discriminatoire fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre.<sup>110</sup>

- Le 28 juillet 2021, le CST a organisé un événement de recrutement virtuel avec Womenhack, qui promeut l'égalité des sexes dans le secteur de la technologie et aide les entreprises à joindre des femmes qualifiées dans l'industrie de la technologie.<sup>111</sup>
- Du 5 au 7 août 2021, le CST a organisé un événement de recrutement virtuel avec Pridehacks, qui permettra de promouvoir les candidats à l'emploi issus de la communauté LGBTQ2+.<sup>112</sup>
- Le CST a produit le *Guide sur les programmes d'études et le perfectionnement de la main-d'œuvre*, qui est un guide des exigences en matière d'éducation et de formation postsecondaires pour les rôles et les spécialisations de la main-d'œuvre en cybersécurité.<sup>113</sup>

## Affaires mondiales Canada (AMC)

### Activités de mobilisation

- En 2018-2019, des tables rondes ont été organisées dans tout le Canada afin d'informer la communauté d'affaires LGBTQ2+ des opportunités de développement commercial international et des programmes d'appui au commerce.<sup>114</sup>
- AMC a participé à la conférence 2018 sur le commerce international et le leadership de la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada.<sup>115</sup>
- AMC a consulté le groupe de travail autochtone dans le cadre d'un dialogue permanent sur une série de questions relatives au commerce et à l'investissement dont l'importance pour les peuples autochtones a été reconnue.<sup>116</sup>
- La ministre de la Petite entreprise, de la Promotion des exportations et du Commerce international a coorganisé une table ronde avec le ministre suédois du Commerce extérieur et des Affaires nordiques, au cours de laquelle ils ont écouté des femmes chefs d'entreprise qui ont partagé leur expérience dans des secteurs innovants ainsi que les défis et les opportunités auxquels sont confrontées les femmes chefs d'entreprise au cours de la reprise économique post-COVID 19.<sup>117</sup>

## Activités de communication

- Le 3 mai 2021, la ministre de la Petite entreprise, de la Promotion des exportations et du Commerce international a fait une déclaration publique en l'honneur du Mois du patrimoine asiatique, dans laquelle elle a reconnu les nombreuses contributions des Canadiens d'origine asiatique, souligné l'augmentation des comportements racistes à l'égard des personnes d'origine asiatique et exhorté la population à poursuivre la lutte contre toutes les formes de racisme, de xénophobie, de et de haine.<sup>118</sup>
- En juillet 2021, le ministre des Affaires étrangères fait une déclaration publique après avoir visité Yad Vashem, le centre mondial de commémoration de l'Holocauste en Israël. Il a déclaré qu'il continuera à faire des efforts pour faire progresser l'enseignement, la commémoration et la recherche sur l'Holocauste, pour combattre l'antisémitisme et pour protéger les droits de la personne au pays et à l'étranger.<sup>119</sup>
- AMC possède un compte YouTube qui informe le public sur des sujets tels que le programme d'opérations de paix et de stabilisation, la politique d'aide internationale féministe du Canada et les affaires étrangères.<sup>120</sup>

## Pratiques antérieures

- En 2018, AMC a pris un engagement des genres qui définit des engagements et des actions spécifiques que la Direction de la politique et des négociations commerciales entreprendra à l'avenir en ce qui concerne l'ACS+, le commerce et le genre, et le commerce inclusif.<sup>121</sup>
- L'épisode 40 de Dossiers d'AMC, le podcast créé par Affaires mondiales Canada, a été publié le 29 juin 2020. Durant cet épisode, on peut entendre une conversation entre la sous-ministre du Développement international et un agent principal des Opérations d'urgence, qui raconte son expérience en tant que Canadien noir et explique ce que cela signifie que d'être alliés et de travailler ensemble pour mettre fin au racisme.<sup>122</sup>
- AMC a créé Femmes d'affaires en commerce international, un programme qui offre des produits et des services pour aider les entreprises appartenant à des femmes dans le domaine du commerce international.<sup>123</sup>

- Création du programme Soutien à l'exportation des entreprises autochtones, qui met en relation les entreprises appartenant à des Autochtones avec les opportunités du marché international.<sup>124</sup>

### Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

- Création de l'Initiative de Stages internationaux pour les jeunes Autochtones, qui offre aux jeunes Autochtones canadiens la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle à l'étranger dans le domaine du développement international.<sup>125</sup>
- Création du Programme de stages internationaux pour les jeunes, qui offre aux jeunes Canadiens la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle à l'étranger dans le domaine du développement international.<sup>126</sup>

## Activités de mobilisation de certains autres pays

### États-Unis d'Amérique

#### Principaux engagements du gouvernement

- La création d'un plan d'action positive pour les personnes handicapées par chaque agence gouvernementale a été rendue obligatoire en 2017 avec une mise à jour de l'article 501 de la Loi sur la réadaptation.<sup>127</sup>
- Le *Ministerial to Advance Religious Freedom Potomac Plan of Action* fournit des instructions sur la manière dont les États doivent réagir aux violations et aux abus de la liberté de religion ou aux cas de persécution pour cause de religion, de croyance ou de non-croyance.<sup>128</sup>

#### Activités de mobilisation

##### **Département de la Sécurité intérieure (Department of Homeland Security) (DHS)**

- Lorsque la technologie d'imagerie avancée s'est imposée dans les appareils de contrôle de sécurité, l'Administration de la sécurité des transports a rencontré des chefs religieux juifs, chrétiens et musulmans pour discuter de la manière dont cette technologie était liée aux prescriptions de pudeur.<sup>129</sup>
- Des tables rondes ont été organisées avec les communautés musulmanes, arabes, sikhs et somaliennes sur les questions à l'ordre du jour de la sécurité intérieure, telles que : les règles régissant l'envoi de fonds aux parents étrangers, les politiques d'immigration et de naturalisation, la protection des droits civils en matière d'emploi, de vote, de logement, la poursuite des crimes haineux et les fouilles aux frontières.<sup>130</sup>
- Le DHS a organisé des tables rondes pour les jeunes leaders et les organisations de jeunes des communautés arabe, musulmane, sikh et sud-asiatique afin de partager leurs réflexions sur le leadership du département.<sup>131</sup>
- Les services de citoyenneté et d'immigration des États-Unis ont eu des entretiens avec les dirigeants somaliens américains de San Diego, Seattle et Lewiston lors de conférences téléphoniques bimensuelles et les font participer aux tables rondes organisées régulièrement.<sup>132</sup>

## **Bureau fédéral d'enquête (Federal Bureau of Investigations) (FBI)**

- Création d'une l'équipe de sensibilisation communautaire spécialisée, composée d'agents spéciaux, d'analystes, de spécialistes de la sensibilisation communautaire et de personnel possédant des compétences linguistiques ou d'autres compétences spécialisées, afin d'aider les bureaux locaux à établir de nouveaux contacts dans des communautés clés particulièrement insulaires ou dans lesquelles il existe des barrières de peur ou de suspicion à l'égard des forces de l'ordre.<sup>133</sup>

## Activités de communication

### **Bureau du directeur du renseignement national (Office of the Director of National Intelligence) (ODNI)**

- L'ODNI a publié en janvier 2017 un rapport intitulé *Examining Workforce Concerns Within the Intelligence Community*, qui examine les obstacles relatifs à l'embauche, au maintien en poste et à l'avancement de carrière des femmes, des minorités et des personnes handicapées.<sup>134</sup>
- L'ODNI publie un rapport démographique annuel sur la communauté du renseignement.<sup>135</sup>

### **Département de la Sécurité intérieure (Department of Homeland Security) (DHS)**

- En juillet 2020, le DHS a publié le document *Overview of Community Engagement in Targeted Violence and Terrorism Prevention*.<sup>136</sup>
- Le DHS a également publié son *Diversity and Inclusion Strategic Plan 2016-2020*, plan qui détaille les stratégies visant à attirer, recruter, embaucher, former une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste.<sup>137</sup>

## Pratiques antérieures

### **Département de la Sécurité intérieure (Department of Homeland Security) (DHS)**

- Le 8 février 2021, le DHS a publié une déclaration 2021 sur l'égalité d'accès aux vaccins contre la COVID-19 qui soutenait les sites de distribution de vaccins pour les immigrants sans papiers.<sup>138</sup>
- Les services des douanes et de la protection des frontières célèbrent des « mois de la diversité et de l'inclusion », au cours desquels ils rendent hommage à différentes communautés et organisent des présentations portant sur les communautés mises à l'honneur ce mois-là.<sup>139</sup>



## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

### **Bureau du directeur du renseignement national (Office of the Director of National Intelligence) (ODNI)**

- Création d'une stratégie commune pour faire progresser l'égalité des chances en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion au sein de la communauté du renseignement 2020-2023.<sup>140</sup>
- L'ODNI coparraine le programme Scholarships for Service, qui offre des bourses d'études universitaires à des étudiants de premier cycle, de deuxième cycle et de doctorat qui poursuivent des études en cybersécurité et acceptent de servir dans un rôle de cybersécurité au sein du gouvernement pendant un certain temps après l'obtention de leur diplôme.<sup>141</sup>

### **Département de la Sécurité intérieure (Department of Homeland Security) (DHS)**

- Le DHS a organisé un webinaire des services secrets américains avec des institutions d'intérêt hispanique en avril 2017, au cours duquel des représentants des services secrets américains ont donné un aperçu de leur mission, du processus d'embauche et des pistes de carrière potentielles.<sup>142</sup>
- Le DHS a organisé un webinaire sur les femmes dans le domaine de l'application de la loi au sein de l'Immigration and Customs Enforcement (ICE) des États-Unis en février 2018, avec un groupe d'agents spéciaux et d'agents d'expulsion féminins de l'ICE qui ont expliqué le processus de candidature et partagé leurs expériences dans le domaine de l'application de la loi et leur parcours professionnel au sein de l'ICE.<sup>143</sup>
- En 2018-2019, l'organisation de visites guidées 2018-2019 du National Cybersecurity and Communications Integration Center a permis aux étudiants de visiter la salle de surveillance et d'entendre des professionnels de la cybersécurité parler des carrières dans ce domaine.<sup>144</sup>
- Création du Bureau de la confidentialité et de la diversité, qui utilise les Comités du programme de diversité et d'inclusion, composés d'employés volontaires du Customs and Border Protection (CBP) des États-Unis, pour renforcer la diversité et l'inclusion au sein du personnel du CBP. Le Bureau fournit aux directions locales de CBP un leadership, un soutien et une orientation dans l'exécution du plan de gestion de la diversité et de l'inclusion du CBP.<sup>145</sup>

## **Bureau fédéral d'enquête (Federal Bureau of Investigation) (FBI)**

- Les bureaux locaux parrainent des académies pour adolescents, un programme conçu pour présenter le FBI aux jeunes.<sup>146</sup>
- Le FBI offre un programme spécial « Adoptez une école/un agent junior », conçu pour présenter le FBI aux jeunes.<sup>147</sup>

## **Royaume-Uni**

### **Principaux engagements du gouvernement**

#### **Irlande du Nord**

- Le plan d'action national contient un engagement envers une transparence et une responsabilité publique accrues, qui vise l'identification, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions durables de gouvernement ouvert pour alimenter le programme de gouvernement ouvert en Irlande du Nord dans le domaine de la transparence et de la responsabilité.<sup>148</sup>
- Le plan d'action national contient un engagement de participation des citoyens et d'ouverture dans l'élaboration des politiques, qui vise l'adoption de méthodes efficaces d'élaboration ouverte des politiques ouvertes et de mobilisation du public.<sup>149</sup>

#### **Écosse**

- Le plan d'action national contient un engagement à fournir un cadre pour soutenir le changement systémique et améliorer la façon dont les gens peuvent participer à l'élaboration de politiques ouvertes et à la prestation de services, qui vise à développer un « cadre de participation » qui guide les pratiques exemplaires dans l'ensemble du gouvernement.<sup>150</sup>
- Le plan d'action national contient un engagement d'améliorer la responsabilité des services publics, qui vise à travailler en collaboration dans le cadre réglementaire actuel pour améliorer la compréhension des citoyens et leur accès aux mécanismes de responsabilité et pour développer une approche d'élaboration des politiques qui prend en compte les impacts des politiques publiques et de la prise de décision sur les personnes d'une manière systématique et cohérente, en reconnaissant l'importance des citoyens dans la mise en place de services publics de haute qualité.<sup>151</sup>

## Activités de mobilisation

### **Bureau de la sécurité et du contre-terrorisme (Office For Security and Counter-Terrorism)**

- Dans le cadre de sa stratégie CONTEST, l'organisation collabore avec des organisations de la société civile et les soutient dans la mise en œuvre de programmes destinés aux écoles et aux familles afin de les sensibiliser aux risques de radicalisation et à leur résistance aux récits et à la propagande terroristes, et de les aider à savoir quoi faire s'ils craignent qu'une personne se soit radicalisée.<sup>152</sup>
- Dans le cadre de sa stratégie CONTEST, l'organisation dispense une « formation de prévention » aux autorités locales, aux professionnels de la santé, au personnel des services sociaux et aux éducateurs, afin qu'ils comprennent le risque de radicalisation et sachent quoi faire si quelqu'un a des inquiétudes à ce sujet.<sup>153</sup>
- Dans le cadre de sa stratégie CONTEST, l'organisation gère le programme *Desistance and Disengagement*, qui propose des interventions sur mesure et un soutien pratique destinés à s'attaquer aux moteurs de la radicalisation dans le contexte des besoins universels d'identité, d'estime de soi, de sens et de but, et à traiter les griefs personnels que le récit extrémiste a exacerbés par le biais du mentorat, du soutien psychologique et des conseils théologiques et idéologiques. Ce programme s'adresse aux personnes soumises à des conditions approuvées par un tribunal, notamment tous les délinquants ayant commis des actes de terrorisme ou liés au terrorisme et bénéficiant d'un permis de probation, ainsi qu'à ceux qui sont revenus des zones de conflit en Syrie ou en Irak et qui font l'objet d'une ordonnance d'exclusion temporaire.<sup>154</sup>

### **Bureau central des communications du gouvernement (Government Communications Headquarters)**

- Le personnel participe au programme des ambassadeurs en STIM qui encourage les jeunes à apprécier ces domaines et soutient les enseignants en expliquant comment les compétences STIM sont utilisées dans l'industrie et la recherche.<sup>155</sup>
- Travaille avec les écoles pour aider les étudiants à s'exercer à faire des entrevues et à faire de la lecture à deux.<sup>156</sup>

## Activités de communication

### **Service de sécurité (The Security Service) (MI5)**

- A fait l'objet d'un documentaire sur le vif avec ITV en 2020.<sup>157</sup>
- Le directeur général a fait l'objet d'une entrevue par Times Radio en compagnie du chef de la police antiterroriste au Royaume-Uni en mai 2021.<sup>158</sup>

### **Organisme national de lutte contre la criminalité (National Crime Agency)**

- Publie un rapport annuel sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de l'organisme.<sup>159</sup>

### **Bureau central des communications du gouvernement (Government Communications Headquarters)**

- Publié la première histoire du bureau central des communications du gouvernement intitulée *Behind the Enigma*, qui révèle au public comment l'organisme de renseignement, de cybernétique et de sécurité a contribué à assurer la sécurité du pays pendant 100 ans.<sup>160</sup>
- Publie un rapport annuel sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de l'organisme.<sup>161</sup>

## Pratiques antérieures

### **Service de sécurité (The Security Service) (MI5)**

- Ils ont célébré la Journée internationale de la femme au cours des deux premières semaines de mars 2021 par une série d'événements numériques, de discussions et de blogues au cours desquels les employés ont exploré l'impact du genre sur leur carrière, écouté les expériences de collègues et remis en question leurs comportements et préjugés.<sup>162</sup>
- Ils ont célébré le mois de la fierté en juin 2021 en organisant des événements virtuels et en faisant flotter le drapeau du progrès de la fierté au-dessus de leur bureau principal de Londres.<sup>163</sup>

### **Service national de renseignement balistique (National Ballistics Intelligence Service)**

- A créé le plan de ressources humaines du NABIS, qui est un plan sur la façon dont le Service continuera à recruter, à retenir et à perfectionner son personnel.<sup>164</sup>

### **Bureau central des communications du gouvernement (Government Communications Headquarters)**

- A placé une œuvre d'art géante d'Alan Turing, inspirée par la communauté LGBTQ2+, au milieu de leur bureau principal à Cheltenham, pour célébrer son héritage et le fait qu'il soit devenu le premier homme homosexuel à figurer sur le billet de banque britannique.<sup>165</sup>

## **Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste**

### **Service de sécurité (The Security Service) (MI5)**

- Offre le programme de stage *Summer Diversity Intelligence Internship*, dans le cadre duquel un étudiant issu d'une minorité ethnique aura la possibilité d'aider le MI5 à enquêter sur le terrorisme international et à le combattre. Après avoir terminé, ils seront invités à postuler pour un poste permanent d'agent de renseignements dans le cadre du programme de perfectionnement des agents de renseignements.<sup>166</sup>

### **Organisme national de lutte contre la criminalité (National Crime Agency)**

- A créé le groupe pour l'égalité entre les sexes, qui fournit des conseils et un soutien aux agents de toutes les identités et expressions de genre sur les questions liées au sexe sur le lieu de travail et donne des conseils sur les préoccupations liées au sexe en ce qui concerne les politiques, les procédures et les pratiques exemplaires.<sup>167</sup>

### **Bureau central des communications du gouvernement (Government Communications Headquarters)**

- Un directeur principal a rejoint deux analystes du renseignement dyslexiques sur le balado vidéo intitulé *D.Spot*, au cours duquel ils explorent les forces de la dyslexie qui font d'eux les analystes idéaux pour l'ère moderne, la façon dont elle est utilisée comme une « arme secrète » lorsqu'il s'agit de protéger le Royaume-Uni et ses citoyens contre le danger, et comment l'organisation s'engage à

recruter d'autres personnes atteintes de dyslexie et d'autres personnes neurodiversifiées au sein de l'organisation.<sup>168</sup>

## Australie

### Principaux engagements du gouvernement

- La Public Interest Disclosure Act (loi sur la dénonciation dans l'intérêt public) promeut l'intégrité et la responsabilité dans le secteur public australien en encourageant la divulgation d'informations sur des actes répréhensibles présumés, en protégeant les personnes qui font des divulgations et en obligeant les organismes à prendre des mesures.<sup>169</sup>

### Activités de mobilisation

#### **Services frontaliers australiens (Australian Border Force)**

- A mené des activités de sensibilisation et d'éducation dans la région de Wimmera Mallee pour aider les responsables à comprendre leurs obligations lors de l'embauche de travailleurs étrangers.<sup>170</sup>

#### **Police fédérale australienne (Australian Federal Police) (AFP)**

- En 2018, a mis en place un conseil consultatif du plan d'action pour la réconciliation avec une représentation autochtone qui se réunissait tous les trimestres.<sup>171</sup>
- Participe aux événements externes de la semaine nationale de la réconciliation et organise également ses propres événements internes.<sup>172</sup>
- Les agents de Alice Springs soutiennent le programme « Making a Difference » (faire une différence), dans le cadre duquel ils s'associent à une salle de sport locale et engagent 12 élèves âgés de 12 à 14 ans dans un programme de huit semaines comprenant des séances de mise en forme, des discussions sur le respect, la résilience, les relations positives et le fait de faire de bons choix.<sup>173</sup>
- A formé une équipe de liaison avec les communautés pour mettre en pratique l'engagement communautaire et établir des relations positives et de confiance avec toutes les communautés australiennes.<sup>174</sup>

#### **Forces armées australiennes**

- A lancé le programme d'assistance aux communautés autochtones de l'armée, dans le cadre duquel le 19<sup>e</sup> ingénieur en chef des travaux aide à concevoir, planifier, coordonner et contrôler les travaux d'ingénierie dans certaines

communautés autochtones, ainsi qu'à coordonner la formation sanitaire et vétérinaire et la formation aux compétences d'employabilité.<sup>175</sup>

## Activités de communication

### **Police fédérale australienne (Australian Federal Police) (AFP)**

- Dispose d'une page de « vérification des faits » sur son site Web, où ils s'opposent à la désinformation ou aux informations erronées, notamment aux citations fausses de fonctionnaires et aux déclarations publiques qu'ils perçoivent comme étant incorrectes.<sup>176</sup>

### **Service australien du renseignement de sécurité (Australian Secret Intelligence Service)**

- Le directeur participe à une entrevue d'une heure sur un balado en 2019 intitulé *Australia in the World* (l'Australie dans le monde), dans lequel il parle de ce que fait l'organisation, des raisons pour lesquelles l'Australie en a besoin, et décrit certaines réalisations antérieures.<sup>177</sup>
- Le directeur général a participé à une série d'entrevues en quatre épisodes sur l'objectif et les principes de l'organisation et sur ce qu'est l'espionnage au 21<sup>e</sup> siècle.<sup>178</sup>

## Pratiques antérieures

### **Police fédérale australienne (Australian Federal Police) (AFP)**

- Toutes les personnes qui participent au programme de stage de la police fédérale australienne reçoivent une formation de sensibilisation à la culture.<sup>179</sup>
- La reconnaissance des protocoles nationaux a été intégrée dans les pratiques organisationnelles ainsi que dans le bloc de signature des courriels de l'AFP.<sup>180</sup>
- Fournit une formation de sensibilisation à la culture autochtone et insulaire du détroit de Torres aux recrues de l'AFP, qui comprend une prestation en face à face par les membres du Malunggang Indigenous Officers Network.<sup>181</sup>
- A publié un rapport intitulé, *Cultural Change : Gender Diversity and Inclusion in the Australian Federal Police*, qui fait suite à un examen indépendant de l'organisation par un ancien commissaire à la discrimination sexuelle.<sup>182</sup>

### **Service australien du renseignement de sécurité (Australian Secret Intelligence Service)**

- A créé et publié un plan d'action pour la réconciliation, qui fournit un cadre à l'organisation et définit les étapes qu'elle suivra pour construire et améliorer le

respect qu'elle a pour les cultures des peuples autochtones et insulaires du détroit de Torres. Le plan est structuré selon quatre piliers : relations, respect, possibilités et signalement.<sup>183</sup>

### **Ministère australien de la défense (Australian Department of Defence)**

- A créé et publié un plan d'action de réconciliation de la défense afin d'accroître leur compréhension des questions culturelles des Autochtones et des insulaires du détroit de Torres et d'intégrer la sensibilisation culturelle dans leurs opérations commerciales quotidiennes afin de créer une main-d'œuvre plus inclusive et plus agile.<sup>184</sup>

### **Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste**

#### **Services frontaliers australiens (Australian Border Force)**

- A créé un parcours de recrutement autochtone fondé sur des mesures positives, ouvert à tout candidat s'identifiant comme autochtone ou insulaire du détroit de Torres.<sup>185</sup>

#### **Commission australienne de renseignement criminel (Australian Criminal Intelligence Commission)**

- A créé un plan d'action pour la réconciliation, qui décrit les mesures précises que l'organisme prendra pour tenter de remédier aux désavantages auxquels sont confrontés les Autochtones et les insulaires du détroit de Torres et pour favoriser des relations respectueuses et productives avec ces derniers dans tous les aspects des activités de l'organisme.<sup>186</sup>

#### **Police fédérale australienne (Australian Federal Police) (AFP)**

- A créé le programme « Directions », qui est un programme intégré d'emploi et de perfectionnement destiné aux Autochtones et aux insulaires du détroit de Torres.<sup>187</sup>
- A lancé l'initiative pour les femmes dans le domaine de la technologie et de l'innovation, qui rassemble des personnes pour soutenir, encadrer et retenir les femmes dans le domaine de la technologie et de l'innovation, tout en fournissant un véhicule pour sensibiliser aux questions pertinentes, influencer la culture sur le lieu du travail, faciliter le changement et défendre les femmes.<sup>188</sup>

#### **Forces armées australiennes**

- Ont créé le programme de perfectionnement des Autochtones de l'armée et de la marine pour les Australiens autochtones qui ne répondent pas actuellement aux



exigences ou aux normes d'inscription générale dans l'armée ou la marine. Ils ont la possibilité d'entreprendre une formation professionnelle et d'améliorer leur condition physique et leur compréhension de la vie dans l'armée avant de se lancer dans la formation des recrues. Ils ont également accès à un accompagnateur en gestion de carrière autochtone.<sup>189</sup>

### **Ministère australien de la défense (Australian Department of Defence)**

- Participe au programme de perfectionnement des Autochtones du gouvernement australien, qui est un programme d'emploi et de perfectionnement de niveau d'entrée d'un an ouvert aux peuples autochtones et aux insulaires du détroit de Torres.<sup>190</sup>

## Nouvelle-Zélande

### Principaux engagements du gouvernement

- La *Official Information Act* (loi sur l'information officielle) crée un droit d'accès public aux informations détenues par les organismes gouvernementaux.<sup>191</sup>

### Activités de mobilisation

#### **Service du renseignement de sécurité de la Nouvelle-Zélande (New Zealand Security Intelligence Service)**

- A participé aux 33 assemblées publiques avec les communautés musulmanes ainsi que des communautés religieuses et ethniques plus larges suite aux attaques de Christchurch le 15 mars 2019.<sup>192</sup>

#### **Police de la Nouvelle-Zélande**

- A participé aux 33 assemblées publiques avec les communautés musulmanes ainsi que des communautés religieuses et ethniques plus larges suite aux attaques de Christchurch le 15 mars 2019.<sup>193</sup>
- A créé un groupe d'agents de liaison iwi qui aident à comprendre les questions culturelles et travaillent à l'amélioration des relations entre la police et la communauté Māori dans chaque district de police.<sup>194</sup>
- A créé le groupe communautaire Te Pae Oranga Iwi, un moyen pour la police et les partenaires iwi/māori de lutter contre la criminalité et de prévenir la récidive. Ce groupe, et les conseils des dirigeants communautaires qui y siègent, est à la disposition des personnes de toutes origines ethniques et de tous horizons qui ont des problèmes sous-jacents et ont besoin d'aide pour reprendre leur vie en

main. Ce groupe écoute les personnes qui viennent chercher de l'aide et les aide à créer des plans pour surmonter des problèmes tels que la dépendance, les abus, le stress financier et les difficultés à obtenir un emploi ou à faire des études.<sup>195</sup>

- Dans le cadre de son programme pilote d'intervention intégrée en matière de sécurité, la police néo-zélandaise a inclus une approche centrée sur les *whānau*, qui est une approche particulière destinée à aider les Māori à guérir de la violence familiale. Cette approche est ancrée dans la culture, globale et axée sur l'amélioration du bien-être de la famille *whānau*.<sup>196</sup>
- A créé le forum conjoint du commissaire de police sur les Māori, le Pacifique et les ethnies, qui réunit les dirigeants de diverses communautés afin de fournir des conseils et des orientations sur les priorités mutuelles de la police et de ces communautés.<sup>197</sup>
- L'organisation a créé un site Web qui contient un livre de référence intitulé « *Practical Reference for Religious Diversity* » (référence pratique pour la diversité religieuse) qui donne une vue d'ensemble des sept principales confessions. Il contient également un recueil de phrases multilingues pour faciliter la communication, des ressources multilingues sur la prévention du crime, ainsi que des formulaires bilingues d'avis aux personnes en détention et de droits des adultes et des jeunes.<sup>198</sup>
- La police néo-zélandaise propose des programmes d'orientation aux réfugiés, dans le cadre desquels elle fournit des informations sur le code de la route et des conseils généraux de sécurité lors de la réinstallation.<sup>199</sup>

## Activités de communication

### **Bureau de la sécurité des communications du gouvernement et Service du renseignement de sécurité de la Nouvelle-Zélande (Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service)**

- A publié en 2020 un plan d'action sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.<sup>200</sup>
- A publié une stratégie en matière d'inclusion et de diversité.<sup>201</sup>

### **Police de la Nouvelle-Zélande**

- A créé des vidéos d'orientation pour les réfugiés à destination de la Nouvelle-Zélande, mais toujours à l'étranger. Cette vidéo d'orientation porte sur la sécurité et leur présente la police de la Nouvelle-Zélande.<sup>202</sup>

## Pratiques antérieures

### **Bureau de la sécurité des communications du gouvernement et Service du renseignement de sécurité de la Nouvelle-Zélande (Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service)**

- A élaboré des lignes directrices sur la transition, qui fournissent des informations utiles et des conseils pratiques aux membres du personnel qui sont en pleine transition de genre ou qui envisagent d'entamer ce processus.<sup>203</sup>
- A mis en place sa propre formation et ses propres cours sur l'inclusion « arc-en-ciel », qui est offerte à tout le personnel.<sup>204</sup>

### **Police de la Nouvelle-Zélande**

- En 2009 et 2015, la police néo-zélandaise a signé des protocoles d'accord avec la Federation of Islamic Association of New Zealand et Multicultural New Zealand, qui définissent les principes et les processus par lesquels les parties travailleront ensemble pour assurer une surveillance indépendante efficace de la conduite de la police.<sup>205</sup>
- Le personnel policier de première ligne est formé sur la culture et le protocole Māori au Royal New Zealand Police College, et une formation plus poussée est dispensée aux cadres supérieurs lorsqu'ils retournent au Royal New Zealand Police College pour des cours spécialisés.<sup>206</sup>
- Le commissaire de police dispose d'un groupe d'anciens (kaumatua et kuia) de haut rang qui le rencontrent régulièrement pour discuter de questions et de préoccupations d'intérêts mutuels, appelé le « Commissioner's Māori Focus Forum ». Ce groupe aide à orienter la stratégie de la police à l'égard des Māori et fournit des conseils sur les questions actuelles.<sup>207</sup>
- Des groupes de justice communautaire sont accessibles à toutes les communautés et fonctionnent dans les districts de police de Nouvelle-Zélande. Un contrevenant de faible niveau a le choix entre assister à une audience devant un comité supervisé par des membres de sa communauté, ou voir l'affaire tranchée par la police et le tribunal.<sup>208</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

### **Bureau de la sécurité des communications du gouvernement et Service du renseignement de sécurité de la Nouvelle-Zélande (Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service)**

- Ont été soumis à un processus complet d'évaluation de la diversité et de l'inclusion, qui a permis de vérifier si les services comprennent et accueillent la diversité sexuelle et de genre et s'ils disposent d'un processus d'amélioration continue. Le Bureau a réussi l'évaluation et a reçu une étiquette « arc-en-ciel », décernée par Rainbow Tick New Zealand, qui montre aux employés, aux clients et au monde entier que l'organisation est inclusive et reflète la communauté où elle se trouve.<sup>209</sup>
- Participe au programme de perfectionnement appelé « Poutamatia », qui a été créé en 2019 pour soutenir les femmes de la communauté du renseignement dans leur perfectionnement personnel et professionnel et améliorer leur confiance en soi.<sup>210</sup>

### **Force de défense de la Nouvelle-Zélande (New Zealand Defence Force)**

- A adopté une politique biculturelle, qui reconnaît les intérêts culturels des Māori et la place spéciale qu'ils occupent au sein de la New Zealand Defence Force (NZDF). Cette politique aide la NZDF à répondre aux obligations de reconnaître les objectifs et les aspirations des Māori, de respecter et d'honorer la langue, les coutumes et les éléments d'importance culturelle Māori au sein de la NZDF, et de renforcer l'éthique militaire, l'esprit de combat, et la camaraderie.<sup>211</sup>
- A créé « OverWatch », un groupe qui fournit un soutien et des conseils à la communauté LGBTIQ+ de la NZDF ainsi qu'à leurs commandants et responsables, leurs familles, leurs amis, et leurs collègues.<sup>212</sup>
- L'armée, la marine et l'armée de l'air disposent toutes d'équipes de conseillers culturels Māori pour aider et conseiller le commandement et le personnel.<sup>213</sup>

## Allemagne

Les informations sur l'Allemagne ne reflètent que certaines informations disponibles en anglais sur les sites Web du gouvernement.

## Principaux engagements du gouvernement

- *La Charta der Vielfalt* (charte de la diversité) a été instaurée en 2006 et couvre les neuf domaines de discrimination suivants : le sexe, la race, la nationalité et l'origine ethnique, la religion, la capacité physique, l'âge et l'orientation et l'identité sexuelles.<sup>214</sup>

## Activités de mobilisation

### **Bureau de protection de la constitution (Bundesamt für Verfassungsschutz)**

- Le bureau pour la protection de la constitution en Basse-Saxe propose une exposition itinérante présentée dans les écoles sur l'extrémisme de droite.<sup>215</sup>

## Activités de communication

*Aucune information trouvée.*

## Pratiques antérieures

### **Bureau de protection de la constitution (Bundesamt für Verfassungsschutz)**

- Le personnel du bureau pour la protection de la constitution de Basse-Saxe reçoit une formation spécifique afin d'accroître sa sensibilité interculturelle.<sup>216</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

### **Bureau de protection de la constitution (Bundesamt für Verfassungsschutz)**

- Les offres d'emploi publiées par le bureau de protection de la constitution encouragent les personnes de toutes les nationalités à postuler.<sup>217</sup>

## Pays-Bas

Les informations sur les Pays-Bas ne reflètent que certaines informations disponibles en anglais sur les sites Web du gouvernement.

### Principaux engagements du gouvernement

- *Equal Treatment Act (loi sur l'égalité de traitement)* : loi visant à protéger contre la discrimination fondée sur la religion, les convictions, l'affiliation politique, la race, le sexe, la nationalité, l'orientation hétérosexuelle ou l'état civil.<sup>218</sup>

### Activités de mobilisation

#### **Coordonnateur national pour le contre-terrorisme et la sécurité (Nationaal Coordinator Terrorismebestrijding en Veiligheid)**

- Mène des consultations périodiques avec les imams sur des thèmes tels que la lutte contre la radicalisation et l'opposition à la discrimination, ainsi que sur la mise en place d'un centre de réadaptation ou de sortie.<sup>219</sup>

### Activités de communication

*Aucune information disponible.*

### Pratiques antérieures

#### **Coordonnateur national pour le contre-terrorisme et la sécurité (Nationaal Coordinator Terrorismebestrijding en Veiligheid)**

- A créé une entité de soutien pour les personnes proches de personnes radicalisées ou en voie de le devenir.<sup>220</sup>

#### **Corps de la police nationale (Korps Nationale Politie)**

- La police d'Amsterdam a formé 300 fonctionnaires à la gestion et à la direction dans le cadre de son programme « Safe Climate » (climat sûr). Cette formation a été conçue pour aider les participants à prendre conscience des préjugés et des stéréotypes, à écouter et à ne pas porter de jugements immédiats, à acquérir une conscience culturelle, à améliorer les compétences en matière de communication, à améliorer les compétences communautaires et à apprendre

différents styles de leadership et de comportements pertinents pour la gestion d'environnements diversifiés.<sup>221</sup>

- A travaillé avec le National Diversity Expertise Centre (centre national d'expertise sur la diversité), une initiative à court terme qui a fonctionné jusqu'en 2014. Ils donnent des conseils sur le travail dans des environnements multiethniques, a promotion de la diversité au sein des organismes, la lutte contre la discrimination et la gestion des problèmes de sécurité publique dans les zones multiethniques.<sup>222</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

*Aucune information disponible.*

## Norvège

Les renseignements présentés sur la Norvège ne tiennent compte que des quelques renseignements disponibles en anglais sur les sites Web du gouvernement.

## Principaux engagements du gouvernement

- Equality and Anti-Discrimination Act (loi sur l'égalité et l'antidiscrimination).<sup>223</sup>
- Plan d'action pour lutter contre la discrimination et la haine envers les musulmans, qui vise à prévenir et à dissuader le racisme et la discrimination envers les musulmans et les personnes considérées comme telles.<sup>224</sup>

## Activités de mobilisation

### **Service de sécurité de la police norvégienne (Politiets Sikkerhetstjeneste)**

- A adopté le modèle de police *Samordning av locale kriminalitetsforebyggende (SLT)*, dans lequel le service travaille avec les autorités et les communautés locales pour se réunir et partager des informations, assurer la sécurité des communautés et tenter de prévenir la radicalisation.<sup>225</sup>

## Activités de communication

### **Service de sécurité de la police norvégienne (Politiets Sikkerhetstjeneste)**

- A une chaîne YouTube où ils diffusent des vidéos éducatives informant le public sur la radicalisation d'extrême droite, l'évaluation des menaces, les menaces envers les fonctionnaires et l'extrémisme violent à motivation politique.<sup>226</sup>
- A un balado qui renseigne le public sur des sujets comme : les menaces envers les fonctionnaires, le terrorisme et les jeunes, et le contre-espionnage.<sup>227</sup>

## Pratiques antérieures

### **Service de sécurité de la police norvégienne (Politiets Sikkerhetstjeneste)**

- Les jeunes âgés de 15 à 18 ans qui ont commis des actes extrémistes peuvent devoir suivre un programme de suivi au lieu d'aller en prison si l'on considère qu'une telle surveillance étroite peut prévenir de futurs crimes.<sup>228</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

### **Forces armées norvégiennes**

- En 2013, ils ont étendu la conscription obligatoire aux femmes comme aux hommes. \*Lorsqu'il est question de la diversification des forces armées, le seul exemple donné est celui de la conscription des femmes. Il n'est pas fait mention des minorités raciales, des personnes handicapées ou des membres de la communauté LGBTQ2+ lorsqu'il est question d'accroître la diversité. Les photos dans leurs documents gouvernementaux ne représentent que des personnes blanches.<sup>229</sup>



## Suède

Les informations sur la Suède ne reflètent que certaines informations disponibles en anglais sur les sites Web du gouvernement.

### Principaux engagements du gouvernement

- La *Discrimination Act* (loi sur la discrimination) a été adoptée pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge.<sup>230</sup>
- Le plan national de lutte contre le racisme, les formes similaires d'hostilité et les crimes de haine détaille les premières étapes de ce qu'ils définissent comme un effort continu et vaste pour lutter pour l'inclusion et pour combattre le racisme.<sup>231</sup>

### Activités de mobilisation

#### Autorités policières suédoises (Polismyndigheten)

- De 2005 à 2009, un projet de diversité intitulé « Give and Take Every Day » (donner et recevoir chaque jour) a été organisé dans le district de Soedertoern, afin d'améliorer les rapports entre la police et les jeunes. Elles ont organisé des séances de formation conjointes avec la police et les groupes minoritaires afin d'explorer l'expérience de chaque groupe lorsqu'il s'agit d'être arrêté ou de procéder à une arrestation.<sup>232</sup>
- Un conseil de la jeunesse a été créé à Stockholm à la suite de violents affrontements entre les jeunes et la police dans cette ville. Le conseil est principalement composé de minorités ethniques. Lors de ces réunions, la police discute de son rôle avec les représentants des jeunes, et ces derniers peuvent soulever des questions sur la conduite de la police. Il existe un conseil des jeunes à l'échelle du comté, ainsi que neuf conseils locaux, chacun dirigé par le commandant de l'arrondissement.<sup>233</sup>
- La police de Stockholm a commencé à recruter des bénévoles en 2004, qui reçoivent une formation et participent aux activités de la police de proximité, afin de renforcer la confiance entre la police et les habitants du quartier.<sup>234</sup>

### **Service de sécurité suédois (Säkerhetspolisen)**

- Pour prévenir les activités de renseignement illégales, perpétrées par des acteurs pour le compte d'un autre pays, qui ciblent les réfugiés en Suède, le service mène des actions de sensibilisation auprès des groupes à risque afin de faire prendre conscience du fait que de telles activités existent et constituent une infraction pénale.<sup>235</sup>

### Activités de communication

#### **Organisme suédois de recherche en matière de défense (Totalförsvarets forskningsinstitut)**

- Sur leur site Web, ils partagent des informations sur l'organisme et leurs responsabilités en suédois « facile », ainsi que dans cinq langues minoritaires : suomi/finlandais, yiddish, romani kalderash, meänkieli, et aarjelsaemien/sámi du Sud.<sup>236</sup>

### Pratiques antérieures

#### **Forces armées suédoises (Försvarmakten)**

- Effectuent une analyse de l'égalité des sexes avant toute prise de décision dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'organisation. \*Remarque : lorsqu'ils évoquent l'égalité, ils ne mentionnent que le sexe binaire et n'abordent pas les questions de transsexualité, de bispiritualité, d'égalité raciale ou d'autres populations marginalisées.<sup>237</sup>
- Dispose d'un programme d'encadrement en matière de genre, dans le cadre duquel les hauts responsables militaires sont formés par des experts en matière de genre pendant 12 mois. Le responsable en matière de genre les soutient en les aidant à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'action individuels pour promouvoir l'égalité des sexes, et en les aidant à acquérir un haut niveau de compréhension dans le fait de tenir compte du genre dans leur domaine de travail.<sup>238</sup>

#### **Autorités policières suédoises (Polismyndigheten)**

- Les agents reçoivent une formation axée sur tactiques policières qui traite du profilage ethnique.<sup>239</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

### **Centre de communication radio de la défense nationale suédoise (Försvarets radioanstalt)**

- Leur site Web indique que cet organisme dispose d'un plan pour l'égalité des sexes et la diversité, qui a été créé pour aider l'organisme à promouvoir l'égalité des droits et des chances indépendamment du sexe, de l'identité ou de l'expression transgenre, de l'origine ethnique, de la religion ou d'autres croyances, du handicap, de l'orientation sexuelle, ou de l'âge. \*Remarque : une copie publique du plan n'a pas pu être trouvée au cours du processus de recherche.<sup>240</sup>

### **Autorités policières suédoises (Polismyndigheten)**

- En 2009, le projet Spira, un projet visant à augmenter la représentation des minorités ethniques dans les forces de police, a été déployé dans tous les arrondissements de Stockholm. Ce projet sélectionne des candidats issus de milieux non nordiques, leur offre une formation d'introduction suivie de 13 mois d'activités pratiques avec les autorités policières. Chaque participant bénéficie également d'un conseiller pendant toute la durée du projet. Après le succès rencontré à Stockholm, des projets similaires ont été lancés à Malmö et Göteborg.<sup>241</sup>

## France

### Principaux engagements du gouvernement

- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, qui est une obligation pour toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, publiques ou privées, sont tenus d'employer des travailleurs handicapés dans un pourcentage de 6 % du nombre total de salariés.<sup>242</sup>
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui est un protocole d'entente sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique avec toutes les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics.<sup>243</sup>

## Activités de mobilisation

### Police nationale

- Depuis juin 2013, de nombreux commissariats de police distribuent des enquêtes de satisfaction destinées à tous les usagers qui se présentent à l'accueil du commissariat. En outre, certains commissariats ont également mené une enquête pour connaître les attentes du public en matière de sécurité. Il peut s'agir d'une enquête destinée aux écoliers, aux commerçants ou même aux habitants d'un quartier.<sup>244</sup>
- Depuis 2008, les policiers retraités ont eu la possibilité de s'inscrire dans une réserve civile et de servir comme délégués à la cohésion police-population (DCPP); ils sont chargés de renforcer le lien entre la population, les intervenants locaux et la police. En 2012, ce programme a été renforcé avec des postes dans chaque zone de sécurité prioritaire (ZSP) qui relèvent de la police nationale. Les DCPP sont à la fois des relais entre la population et les services de police et de véritables intervenants dans la prévention du crime.<sup>245</sup>

## Activités de communication

### Organisme national de cybersécurité de la France

- A publié un guide pour les organisations publiques ou privées intitulé « *Controlling the Digital Risk* » (maîtriser le risque numérique), qui les accompagne dans une démarche qui traite des enjeux stratégiques, économiques et de réputation.<sup>246</sup>

## Pratiques antérieures

### Police nationale

- Le 2 septembre 2013, la police nationale a mis en place la plateforme de signalement du bureau d'inspection générale des services de la police nationale, destinée à recevoir les signalements d'éventuels manquements au comportement des policiers.<sup>247</sup>
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les policiers portent un numéro, ce qui facilite leur identification.<sup>248</sup>

### Gendarmerie nationale

- À la fin de 2013, la gendarmerie nationale, à l'instar de la police nationale, a mis en place la plateforme de signalement du bureau d'inspection générale des

services de la police nationale, destinée à recevoir les signalements d'éventuels manquements au comportement des gendarmes.<sup>249</sup>

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les gendarmes portent un numéro, ce qui facilite leur identification.<sup>250</sup>

## Initiatives pour embaucher une main-d'œuvre diversifiée et la maintenir en poste

### **Ministère des forces armées**

- Le 14 décembre 2020 a signé avec les syndicats du ministère le « Plan for Professional Equality between Men and Women Civilians of the Ministry of Armed Forces » (plan pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes civils du ministère des forces armées), qui apporte des réponses concrètes pour faire progresser l'égalité professionnelle.<sup>251</sup>
- A élaboré un plan d'action en faveur des personnes handicapées et de l'inclusion, qui définit les objectifs de la politique en matière de handicap et fixe des domaines prioritaires pour les efforts visant à intégrer et à maintenir l'emploi des personnes handicapées.<sup>252</sup>

### **Direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières**

- A élaboré le plan d'égalité professionnelle de la douane 2020-2022, qui est un plan dédié à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en réduisant les inégalités dans les parcours professionnels, en promouvant la diversité de genre, en luttant contre les violences sexistes et sexuelles et en agissant positivement sur la qualité de vie au travail.<sup>253</sup>

# Recommandations et pratiques exemplaires relatives à la mobilisation de certaines organisations non gouvernementales

## Sensibilisation et mobilisation

### Le Brennan Centre

- Les programmes de sensibilisation communautaire ne doivent pas être utilisés par les organismes d'application de la loi ou de sécurité comme des occasions de mener des activités de surveillance ou de recueillir des renseignements, car « les programmes à motivation mixte ont eu pour effet de miner la confiance essentielle entre les responsables d'application de la loi et ces communautés ». <sup>254</sup>
- Les efforts de sensibilisation axés sur les communautés musulmanes doivent reconnaître les préoccupations de ces dernières et y répondre, plutôt que d'établir des relations pour renforcer les initiatives de lutte contre le terrorisme. <sup>255</sup>
- Toutes les activités de sensibilisation doivent être totalement transparentes quant à leur objectif et aux organismes gouvernementaux concernés. <sup>256</sup>
- Les forces de l'ordre ne doivent pas être le fer de lance des initiatives de mobilisation, mais être invitées, si nécessaire, à répondre aux questions, ou être invitées par les institutions communautaires. <sup>257</sup>
- Tous les programmes de partenariat communautaire doivent inclure des politiques transparentes qui fournissent des garanties solides, en veillant à ce que l'approche communautaire ne se transforme pas en collecte de renseignements. <sup>258</sup>
- Pour les programmes axés sur la santé mentale ou d'autres interventions sensibles, les organismes doivent élaborer des protocoles spécifiques pour protéger la confidentialité; ces protocoles doivent être rendus publics. <sup>259</sup>

### Conseil national des musulmans canadiens

- Les organismes et les responsables de la sécurité doivent mener auprès des communautés des efforts de sensibilisation qui sont conçus pour les

responsabiliser et permettre à ces communautés d’agir comme de véritables partenaires.<sup>260</sup>

## Deloitte

- Les gouvernements peuvent utiliser des outils et des plateformes numériques pour renforcer la participation civique, ce qui permet aux citoyens d’examiner les politiques gouvernementales et contribue à améliorer l’efficacité des solutions. Ces outils et plateformes permettent également au gouvernement de communiquer aux citoyens qu’il est prêt à écouter leurs besoins.<sup>261</sup>

## Banque mondiale

- Affirme qu’il existe une relation de cause à effet entre l’engagement des citoyens et la confiance dans les institutions. Plus les citoyens participent, plus ils ont le sentiment d’avoir en quelque sorte façonné leur gouvernement, ce qui entraîne une augmentation du niveau de confiance.<sup>262</sup>

## Collecte de renseignements

### Le Brennan Centre

- Lorsqu’elles tentent de prévenir le terrorisme, les organismes de sécurité ne devraient poursuivre que les personnes soupçonnées d’organiser ou d’exécuter des actes de violence, en se fondant sur des faits concrets et des preuves d’activité criminelle plutôt que sur « de vagues notions d’aliénation et de croyances politiques ». <sup>263</sup>

### Conseil national des musulmans canadiens

- Les organismes de sécurité doivent cesser d’utiliser des pratiques inappropriées de collecte de renseignements. Ces pratiques consistent par exemple à interroger les employeurs et à se présenter sur les lieux de travail, à offrir des faveurs ou de l’argent en échange d’informations, à intimider ou menacer les gens, à poser des questions sur les pratiques religieuses et l’engagement envers l’islam, à persuader les gens de ne pas chercher à se faire représenter par un avocat et à utiliser de fausses pièces d’identité, ce qui empêche les gens de porter plainte.<sup>264</sup>

## Groupe de surveillance international des libertés civiles

- Les organismes de sécurité ne doivent plus tenter de recruter comme informateurs des membres des populations musulmanes vulnérables, tels que les étudiants et les demandeurs d'asile.<sup>265</sup>

## Lutte contre l'extrémisme violent (LEV)

### Le Brennan Centre

- Toutes les mesures de protection utilisées dans les programmes de lutte contre l'extrémisme violent (LEV) doivent couvrir toutes les organismes et tous les programmes. En outre, toutes les informations concernant ces programmes doivent être publiées sur un portail central en ligne.<sup>266</sup>
- Tous les programmes de LEV qui sont soutenus ou financés par des organismes gouvernementaux doivent être évalués par les responsables de la protection de la vie privée et des libertés civiles ou les avocats de l'organisme. Les critères et les méthodes utilisés pour leur évaluation doivent être rendus publics.<sup>267</sup>
- Il faudrait mettre en place un processus permettant à ceux qui estiment que leurs droits ont été violés en raison d'un programme de LEV de demander réparation.<sup>268</sup>
- Tous les documents de formation, les processus de partage de l'information et les outils d'évaluation associés à la LEV doivent être rendus publics.<sup>269</sup>
- Les données recueillies dans le cadre des programmes de LEV qui comprennent des composantes sociales ou éducatives telles que la résolution des conflits, l'engagement des jeunes et les groupes de soutien aux familles, ne doivent pas être communiquées aux organismes chargés de l'application de la loi ou de la sécurité.<sup>270</sup>
- Les organismes de sécurité doivent commencer à financer davantage d'études sur l'efficacité de leurs programmes de LEV.<sup>271</sup>
- Toutes les évaluations des programmes de LEV doivent inclure des indicateurs permettant de mesurer les conséquences négatives potentielles de ces programmes, comme l'érosion de la confiance, la remise en cause des normes constitutionnelles, la stigmatisation des communautés musulmanes, etc.<sup>272</sup>



## Conseil national des musulmans canadiens

- Les organismes et les responsables de la sécurité doivent faire un effort concerté pour ne pas confondre la religiosité avec la radicalisation ou avec une inclination à commettre des actes violents.<sup>273</sup>

## Contrer la radicalisation

### Le Brennan Centre

- Toute recherche menée sur les moteurs et les signes de radicalisation sur laquelle le gouvernement s'appuie pour créer des politiques doit : 1. Utiliser un échantillonnage non biaisé, des groupes de contrôle et d'autres méthodes scientifiques sociales fiables; 2. Soumettre leurs conclusions à un examen par les pairs; 3. Publier les résultats.<sup>274</sup>

### Institut de la Conférence des associations de la défense

- Les organisations participant aux programmes d'intervention contre la radicalisation doivent faire la distinction entre l'espace pré-criminel et l'espace criminel lorsqu'il s'agit de radicalisation vers la violence et doivent être « transparentes quant à la relation entre les domaines de la prévention et de l'enquête ». <sup>275</sup>

## Conseil national des musulmans canadiens

- Les organismes de sécurité doivent produire et diffuser de la documentation pour aider les communautés à cerner et à traiter la radicalisation qui, selon elles, peut conduire à la violence.<sup>276</sup>

### Centre culturel Noor

- Le matériel de formation axé sur la radicalisation ne doit pas être centré sur l'islam.<sup>277</sup>

## Communication et transparence

### Le Brennan Centre

- Le financement par le gouvernement des initiatives nationales de messages de contre-radicalisation doit être rendu public afin que ces programmes ne franchissent pas la ligne de la propagande secrète du gouvernement.<sup>278</sup>

### Conseil national des musulmans canadiens

- Les organismes de sécurité doivent cesser d'utiliser une terminologie qui associe l'islam au terrorisme. Elles doivent plutôt se concentrer sur l'utilisation d'un langage cohérent qui contextualise et classe correctement ceux qui commettent des actes d'extrémisme violent.<sup>279</sup>

### Centre culturel Noor

- Les initiatives publiques pour lutter contre la violence à l'égard des femmes musulmanes doivent inclure la lutte contre le racisme sociétal. La fixation sur la culture musulmane comme principale cause de cette violence ne permet pas d'aborder la raison la plus courante des attaques : le racisme.<sup>280</sup>

### Deloitte

- La transparence des mesures peut contribuer à renforcer la confiance dans le gouvernement.<sup>281</sup>
- Des communications véridiques et régulières, utilisant de multiples canaux, peuvent contribuer à une plus grande transparence.<sup>282</sup>
- La création de solutions avec les parties prenantes permet aux organismes gouvernementaux d'améliorer leurs capacités en puisant dans une variété de ressources, de compétences et de talents d'ailleurs pour aider à atteindre un objectif commun.<sup>283</sup>
- Instaurer une transparence systémique. L'article mentionne l'approche citoyenne et l'approche démocratique numérique à code source ouvert de Taïwan, qui ont contribué à une plus grande transparence institutionnelle dans le pays.<sup>284</sup>

## Collecte de données

### Conseil national des musulmans canadiens

- Les organismes de sécurité doivent recueillir des données désagrégées en fonction des origines ethniques, raciales et religieuses des personnes qu'elles interrogent ou sur lesquelles elles enquêtent, et en rendre compte publiquement.<sup>285</sup>
- Lorsque des rapports de sécurité sont rendus publics, les organismes doivent inclure des précisions concernant « la portée limitée de l'utilisation de ces rapports sans contexte et données sous-jacentes. »<sup>286</sup>

### Centre culturel Noor

- Les organismes de sécurité doivent recueillir et analyser des données ventilées par race sur les opérations de sécurité nationale, afin de pouvoir évaluer l'impact des pratiques et des politiques de sécurité sur des communautés particulières.<sup>287</sup>

---

<sup>1</sup> Canada, Service canadien du renseignement de sécurité, *Rapport public du SCRS 2020*, avril 2021, p. 35. [SCRS-Rapport-public-2020.pdf \(canada.ca\)](#).

<sup>2</sup> International Association for Public Participation, *IAP2 International Statement on Diversity, Equity & Inclusion*. [International Association for Public Participation Statement on Diversity, Equity & Inclusion \(iap2.org\)](#). (en anglais seulement).

<sup>3</sup> Canada, Groupe consultatif sur la transparence en matière de sécurité nationale, *Résumé de la réunion du Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale (GCT-SN) 14 décembre 2020*, 13 mai 2021. [Résumé de la réunion du Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale \(GCT-SN\) 14 décembre 2020](#).

<sup>4</sup> Toronto, *Toronto Action Plan to Confront Anti-Black Racism*, 2017, p. 35. [TORONTO ACTION PLAN TO CONFRONT ANTI-BLACK RACISM](#) (en anglais seulement).

<sup>5</sup> Nouvelle-Zélande, Department of the Prime Minister and Cabinet, *Engagement and Community Hui*, 26 juillet 2021. [Engagement and community hui | Department of the Prime Minister and Cabinet \(DPMC\)](#) (en anglais seulement).

<sup>6</sup> Canada, Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement, *Rapport annuel 2019*, 12 mars 2020, p. 171. [https://www.nsicop-cpsnr.ca/reports/rp-2020-03-12-ar/annual\\_report\\_2019\\_public\\_fr.pdf](https://www.nsicop-cpsnr.ca/reports/rp-2020-03-12-ar/annual_report_2019_public_fr.pdf).

<sup>7</sup> Organisation de coopération et de développement économiques, *Artificial Intelligence & Responsible Business Conduct*, OCDE, 2019, p. 1. [https://mneguidelines.oecd.org/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=7UmyUAUs38t1MJtaLcwQhk11\\_u\\_G41b5TcFalhN7VEs](https://mneguidelines.oecd.org/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=7UmyUAUs38t1MJtaLcwQhk11_u_G41b5TcFalhN7VEs) (en anglais seulement).

<sup>8</sup> Elizabeth Thompson, *Canada Planning Technological Fixes to Make Crossing the Border Faster*, CBC News, 24 janvier 2022. [Canada planning technological fixes to make crossing the border faster | CBC News](#) (en anglais seulement).

<sup>9</sup> Thomas Brewster, *A "Threat to Black Communities": Senators Call on Immigration Cops and FBI to Quit Using Clearview Facial Recognition*, Forbes, 9 février 2022. [A "Threat To Black Communities": Senators](#)

---

[Call On Immigration Cops And FBI To Quit Using Clearview Facial Recognition \(forbes.com\)](#) (en anglais seulement).

<sup>10</sup> Canada, *Utilisation responsable de l'intelligence artificielle (IA)*, 12 octobre 2021. [Utilisation responsable de l'intelligence artificielle \(IA\) - Canada.ca](#).

<sup>11</sup> Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, *Summary of the NATO Artificial Intelligence Strategy*, OTAN, 22 octobre 2021. [NATO - Summary of the NATO Artificial Intelligence Strategy, 22-Oct.-2021](#) (en anglais seulement).

<sup>12</sup> Colombie-Britannique et Yukon, Ombudsperson British Columbia et al., *Getting Ahead of the Curve: Meeting the Challenges to Privacy and Fairness Arising From the Use of Artificial Intelligence in the Public Sector*, p. 2. [OMB-GettingAheadoftheCurve-v6.pdf \(bcombudsperson.ca\)](#) (en anglais seulement).

<sup>13</sup> Natalie Bravo, *A 24/7 Police Line-Up: Clearview AI, the RCMP and Privacy Laws*, IP Osgoode, 16 juillet 2021. [A 24/7 Police Line-up: Clearview AI, the RCMP, and Privacy Laws – IP Osgoode](#) (en anglais seulement).

<sup>14</sup> Canada, Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, *Rapport spécial au Parlement sur l'enquête réalisée par le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada sur l'utilisation par la GRC de la technologie de Clearview AI et version préliminaire d'un document d'orientation conjoint à l'intention des services de police qui envisagent d'avoir recours à la technologie de reconnaissance faciale*, 10 juin 2021. [Technologie de reconnaissance faciale : utilisation par les services de police au Canada et approche proposée - Commissariat à la protection de la vie privée du Canada](#).; Canada, Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, *Ébauche Document d'orientation sur la protection de la vie privée à l'intention des services de police relativement au recours à la reconnaissance faciale*, 10 juin 2021. [Ébauche Document d'orientation sur la protection de la vie privée à l'intention des services de police relativement au recours à la reconnaissance faciale - Commissariat à la protection de la vie privée du Canada](#).

<sup>15</sup> Canada, Groupe consultatif sur la transparence en matière de sécurité nationale, *Résumé de la réunion du Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale (GCT SN) - 12 mai 2021*, 12 novembre 2021. [Résumé de la réunion du Groupe consultatif sur la transparence de la sécurité nationale \(GCT SN\) - 12 mai 2021 - Canada.ca](#).

<sup>16</sup> Colombie-Britannique et Yukon, Ombudsperson British Columbia et al., *Getting Ahead of the Curve: Meeting the Challenges to Privacy and Fairness Arising From the Use of Artificial Intelligence in the Public Sector*, p. 18. [OMB-GettingAheadoftheCurve-v6.pdf \(bcombudsperson.ca\)](#) (en anglais seulement).

<sup>17</sup> Nicole Gillespie, Steve Lockey, Ph.D. et Caitlin Curtis, Ph.D., *Trust in Artificial Intelligence: A Five Country Study*, KPMG, March 2021. [Trust in Artificial Intelligence \(assets.kpmg\)](#) (en anglais seulement).

<sup>18</sup> Canada, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Groupe de travail sur la sensibilisation du public – Mandat*, 28 janvier 2022. [Groupe de travail sur la sensibilisation du public – Mandat \(canada.ca\)](#).

<sup>19</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Engagement de transparence en matière de sécurité nationale*, 22 décembre 2020. [Engagement de transparence en matière de sécurité nationale - Canada.ca](#).

<sup>20</sup> Canada, Bureau du Conseil privé, *Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale*, 22 janvier 2021. [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale - Bureau du Conseil privé - Canada.ca](#).

<sup>21</sup> Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Introduction : stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*, 7 mai 2020. [Introduction : stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada - Canada.ca](#).

<sup>22</sup> *La Gazette du Canada*. Partie I, volume 153, numéro 2 (12 janvier 2019). [Gazette du Canada, Partie I, volume 153, numéro 2 : Règlement modifiant le Règlement sur les langues \(communications avec le public et prestation des services\)](#).

<sup>23</sup> *Lois constitutionnelles*, 1982, annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.), 1982. [LOIS CONSTITUTIONNELLES, 1867 à 1982 \(justice.gc.ca\)](#).

<sup>24</sup> *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6. [Loi canadienne sur les droits de la personne \(justice.gc.ca\)](#).

- 
- <sup>25</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44. [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(justice.gc.ca\)](#).
- <sup>26</sup> *Loi sur l'équité salariale*, L.C. 2018, ch. 27, art. 416. [Loi sur l'équité salariale \(justice.gc.ca\)](#).
- <sup>27</sup> *Loi sur le multiculturalisme canadien*, L.R.C. 1995, ch. 24 (4<sup>e</sup> suppl.). [Loi sur le multiculturalisme canadien \(justice.gc.ca\)](#).
- <sup>28</sup> Serv frontaliers PAC, publication Twitter, 9 août 2018, 13 h 30. [Serv frontaliers PAC sur Twitter : « Bonne #JournéeInternationaleDesPopulationsAutochtones! Aujourd'hui, nous sommes fiers de célébrer le patrimoine #Autochtone du monde entier! #Rappel : La fois où des agents de l'ASFC ont participé au #PowWow de Yagan Nukiy près de #Creston, en C.-B., en mai! » https://t.co/ZjTSdnnMzJ" / Twitter.](#)
- <sup>29</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Diversité en milieu de travail*, 3 juillet 2020. [Diversité en milieu de travail \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>30</sup> Canada, Agence des services frontaliers du Canada, *Déclaration de John Ossowski, président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2 juin 2020. [Déclaration de John Ossowski, président de l'Agence des services frontaliers du Canada - Canada.ca](#).
- <sup>31</sup> Agence des services frontaliers du Canada, *Playlists*, chaîne YouTube, YouTube. [Agence des services frontaliers du Canada - YouTube](#).
- <sup>32</sup> Canada, Agence des services frontaliers du Canada, *Dévoilement par l'ASFC et le Conseil des Mohawks d'Akwesasne de panneaux d'affichage trilingues au point d'entrée de Cornwall*, 9 novembre 2018. [Dévoilement par l'ASFC et le Conseil des Mohawks d'Akwesasne de panneaux d'affichage trilingues au point d'entrée de Cornwall - Canada.ca](#).
- <sup>33</sup> Canada, Agence des services frontaliers du Canada, *Mise en œuvre du Secrétariat aux affaires autochtones*, 03 décembre 2018. [Mise en œuvre du Secrétariat aux affaires autochtones - ASFC - Rapport sur Objectif 2020 - Décembre 2018 \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#).
- <sup>34</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Diversité en milieu de travail*, 3 juillet 2020. [Diversité en milieu de travail \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>35</sup> Canada, Agence des services frontaliers du Canada, *Appuyer et promouvoir la diversité à l'Agence*, 21 mars 2018. [Appuyer et promouvoir la diversité à l'Agence - ASFC - Rapport sur l'Objectif 2020 - Décembre 2017 \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#).
- <sup>36</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Diversité en milieu de travail*, 3 juillet 2020. [Diversité en milieu de travail \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>37</sup> Canada, Agence des services frontaliers du Canada, *Les Autochtones à l'ASFC - Histoire de Robin Rattlesnake*, 27 août 2019. [Les Autochtones à l'ASFC - Histoire de Robin Rattlesnake \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#).
- <sup>38</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Diversité en milieu de travail*, July 03 2020. [Diversité en milieu de travail \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>39</sup> Canada, Agence des services frontaliers du Canada, *Appuyer et promouvoir la diversité à l'Agence*, 21 mars 2018. [Appuyer et promouvoir la diversité à l'Agence - ASFC - Rapport sur l'Objectif 2020 - Décembre 2017 \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#).
- <sup>40</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Programme jeunes femmes en sécurité publique*, 5 avril 2022. [Programme Jeunes femmes en sécurité publique](#).
- <sup>41</sup> Canada, Agence des services frontaliers du Canada, *Appuyer et promouvoir la diversité à l'Agence*, 21 mars 2018. [Appuyer et promouvoir la diversité à l'Agence - ASFC - Rapport sur Objectif 2020 - Décembre 2017 \(cbsa-asfc.gc.ca\)](#).
- <sup>42</sup> Deidre Seiden, « Une présence bienfaisante : des policiers nouent le dialogue avec la communauté musulmane », *La revue Gazette* Vol. 80, n° 1, 2 janvier 2018. [Une présence bienfaisante | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>43</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Participation de la GRC en Alberta à une cérémonie pour souligner le ramadan*, 19 avril 2021. [Participation de la GRC en Alberta à une cérémonie pour souligner le ramadan | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>44</sup> Travis Poland, « Un camp de guérison axé sur les dépendances », *La revue Gazette*, Vol. 81, n° 2, 1<sup>er</sup> avril 2019. [Un camp de guérison axé sur les dépendances | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
-

- 
- <sup>45</sup> Paul Northcott, « Techniques de survie : un camp de plein air rapproche jeunes et policiers », La revue *Gazette*, Vol. 80, n° 2, 3 avril 2018. [Techniques de survie | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>46</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Le changement en action*, 07 mars 2022. [Le changement en action \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>47</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Excuses aux familles des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées*, 25 juin 2018. [Excuses aux familles des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>48</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Stratégie d'engagement auprès des communautés autochtones 2020-2021*, 21 juin 2021. [Stratégie d'engagement auprès des communautés autochtones 2020-2021 | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>49</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *L'équité, la diversité et l'inclusion à la GRC - Questions et réponses*, 5 mars 2021. [L'équité, la diversité et l'inclusion à la GRC - Questions et réponses | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>50</sup> Gendarmerie royale du Canada, *Playlists*, chaîne YouTube, YouTube. [Gendarmerie royale du Canada - YouTube](#).
- <sup>51</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Le nouvel exercice de couvertures sur l'histoire autochtone émeut les cadets de la GRC*, 12 décembre 2017. [Le nouvel exercice de couvertures sur l'histoire autochtone émeut les cadets de la GRC | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>52</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Comité directeur de la GRC pour la consultation de la communauté noire – Terre-Neuve-et-Labrador*, 5 mars 2021. [Comité directeur de la GRC pour la consultation de la communauté noire – Terre-Neuve-et-Labrador | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>53</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Le changement en action*, 7 mars 2022. [Le changement en action \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>54</sup> Travis Poland, « Guide de la GRC à l'appui des employés changeant d'identité de genre », La revue *Gazette*, 7 janvier 2021. [Guide de la GRC à l'appui des employés changeant d'identité de genre | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>55</sup> Canada, Gendarmerie royale du Canada, *Le changement en action*, 7 mars 2022. [Le changement en action \(rcmp-grc.gc.ca\)](#).
- <sup>56</sup> Ibidem.
- <sup>57</sup> Canada, Service canadien du renseignement de sécurité, *Ensemble de documents préparés pour le directeur du SCRS : Apparition au comité de sécurité publique et nationale*, 9 mars 2021. [Ensemble de documents préparés pour le directeur du SCRS : Apparition au comité de sécurité publique et nationale \(SECU\) – 2020 11 02 - Canada.ca](#).
- <sup>58</sup> Canada, Service canadien du renseignement de sécurité, *Rapport public du SCRS 2020*, avril 2021, p. 35-36. [Rapport public du SCRS 2020.pdf \(canada.ca\)](#).
- <sup>59</sup> Ibidem.
- <sup>60</sup> Canada, Service canadien du renseignement de sécurité, *Liaison-recherche et collaboration avec les intervenants*, 16 février 2022. [Liaison-recherche et collaboration avec les intervenants - Canada.ca](#).
- <sup>61</sup> Ibidem.
- <sup>62</sup> CSIS Canada- SCRS Canada, *Vidéos*, chaîne YouTube, YouTube. <https://www.youtube.com/user/csisscrs/videos>.
- <sup>63</sup> Canada, Service canadien du renseignement de sécurité, *Rapport public du SCRS 2020*, avril 2021, p. 35-36. [Rapport public du SCRS 2020.pdf \(canada.ca\)](#).
- <sup>64</sup> Ibidem.
- <sup>65</sup> Canada, Service canadien du renseignement de sécurité, *Agent de renseignement*, 6 avril 2022. [Agent de renseignement - Canada.ca](#).
- <sup>66</sup> CSIS Canada- SCRS Canada, *Vidéos*, chaîne YouTube, YouTube. <https://www.youtube.com/user/csisscrs/videos>.
-



- 
- <sup>67</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Programme Jeunes femmes en sécurité publique*, 5 avril 2022. [Programme Jeunes femmes en sécurité publique](#).
- <sup>68</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Engagement à l'égard des services de police dans les collectivités autochtones*, 29 décembre, 2016. [Engagement à l'égard des services de police dans les collectivités autochtones - Canada.ca](#).
- <sup>69</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Colloque d'experts sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion dans le domaine de la sécurité nationale*, 10 mars 2021. [Colloque d'experts sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion dans le domaine de la sécurité nationale \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>70</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Connexion avec les collectivités canadiennes*, 13 novembre 2019. [Connexion avec les collectivités canadiennes \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>71</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Initiative en matière de planification de la sécurité des collectivités autochtones*, 8 février 2022. [Initiative en matière de planification de la sécurité des collectivités autochtones \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>72</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Stratégie nationale de lutte contre la radicalisation menant à la violence*, 11 décembre 2018, p. 35-36. [Stratégie nationale de lutte contre la radicalisation menant à la violence \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>73</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Membres de la Table ronde transculturelle sur la sécurité*, 5 juillet 2018. [Membres de la Table ronde transculturelle sur la sécurité \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>74</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Rejoindre le cercle - Déterminer les éléments clés pour une collaboration policière efficace au sein des communautés autochtones*, 06 août 2020. [Rejoindre le cercle - Déterminer les éléments clés pour une collaboration policière efficace au sein des communautés autochtones \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>75</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Audit ciblé de l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus*, 27 août 2019. <https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2019-lsr-dt-gbapls/index-fr.aspx>.
- <sup>76</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Les programmes de prévention du crime au Canada : examen des principaux éléments de mise en œuvre des programmes à l'intention des populations autochtones*, 12 avril 2022. [Les programmes de prévention du crime au Canada : examen des principaux éléments de mise en œuvre des programmes à l'intention des populations autochtones \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>77</sup> La Sécurité au Canada, *Playlists*, chaîne YouTube, YouTube. [La Sécurité au Canada - YouTube](#).
- <sup>78</sup> Young Women's Christian Association Canada, *Sécurité publique Canada finance la nouvelle initiative de YWCA Canada Bloquons la haine pour lutter contre la cyberviolence et les discours haineux en ligne*, YWCA Canada, 20 octobre 2020. [Sécurité publique Canada finance la nouvelle initiative de YWCA Canada Bloquons la haine pour lutter contre la cyberviolence et les discours haineux en ligne | YWCA](#).
- <sup>79</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Colloque d'experts sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion dans le domaine de la sécurité nationale*, 10 mars 2021. [Colloque d'experts sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion dans le domaine de la sécurité nationale \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>80</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Le gouvernement du Canada aide la communauté juive russophone de Toronto à se protéger contre les crimes motivés par la haine*, 26 juillet 2019. [Le gouvernement du Canada aide la communauté juive russophone de Toronto à se protéger contre les crimes motivés par la haine - Canada.ca](#).
- <sup>81</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Mesures et initiatives liées à la SPDI*, 10 mars 2021. [Mesures et initiatives liées à la SPDI \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>82</sup> Canada, Sécurité publique Canada, *Programme Jeunes femmes en sécurité publique*, 5 avril 2022. [Programme Jeunes femmes en sécurité publique](#).
- <sup>83</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Rapport sur la discussion tenue avec les groupes autochtones*, 16 novembre 2016. [Rapport sur la discussion tenue avec les groupes autochtones \(forces.gc.ca\)](#).
-

---

<sup>84</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Engagement des femmes vétérans et des vétérans LGBTQ2+*, 22 juillet 2021. [Engagement des femmes vétérans et des vétérans LGBTQ2+ - Ministère des Anciens Combattants](#).

<sup>85</sup> Ibidem.

<sup>86</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Panel virtuel sur les questions LGBTQ2+*, 14 mai 2021. [Panel virtuel sur les questions LGBTQ2+ - Canada.ca](#).

<sup>87</sup> Andre Arrais, *Women Soldiers Reshaping the Defence Women's Advisory Organization (DWAO)*, iAffairs, 30 novembre 2020. [9 Reference Matter - The Canadian Style - TERMIUM Plus® - Bureau de la traduction](#).

<sup>88</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Rapport EX-01 – Campagne de recrutement des minorités visibles*, 11 mai 2021. [Rapport EX-01 – Campagne de recrutement des minorités visibles - Canada.ca](#).

<sup>89</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Déclaration du ministre de la Défense nationale concernant le Rapport du Fonds Purge LGBT*, 17 mai 2021. [Déclaration du ministre de la Défense nationale concernant le Rapport du Fonds Purge LGBT - Canada.ca](#).

<sup>90</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Rapport annuel 2020-2021 du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle*, 23 décembre 2021. [Rapport annuel 2020-2021 du Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle - Canada.ca](#).

<sup>91</sup> Forces armées canadiennes, *Playlists*, chaîne YouTube, YouTube, [Forces armées canadiennes - YouTube](#).

<sup>92</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Le 3 décembre - Journée internationale des personnes handicapées : Des conversations courageuses pour un avenir plus équitable, diversifié, inclusif et accessible*, 16 novembre 2021. [Le 3 décembre - Journée internationale des personnes handicapées : Des conversations courageuses pour un avenir plus équitable, diversifié, inclusif et accessible - Canada.ca](#).

<sup>93</sup> Steven Fouchard, *Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones : une occasion de « s'ouvrir et d'apprendre »*, ministère de la Défense nationale, 15 mai 2020. [Article | Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones : une occasion de « s'ouvrir et d'apprendre » \(forces.gc.ca\)](#).

<sup>94</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Groupe consultatif du Ministère sur le racisme systémique, la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+, la discrimination sexuelle et la suprématie blanche*, 31 mai 2021. [Groupe consultatif du Ministère sur le racisme systémique, la discrimination, notamment le racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, les préjugés LGBTQ2+, la discrimination sexuelle et la suprématie blanche - Canada.ca](#).

<sup>95</sup> Open Parliament, *lieutenant-général Charles Lamarre (champion de la Défense, minorités visibles, ministère de la Défense nationale) devant le Comité de la Défense nationale*, OpenParliament.ca, 21 février 2019. [Lieutenant-général Charles Lamarre \(champion de la Défense, minorités visibles, ministère de la Défense nationale\) devant le Comité de la Défense nationale | openparliament.ca](#).

<sup>96</sup> Canada, ministère de la Défense nationale, *Le programme Les femmes font la force, une nouvelle initiative des Forces armées canadiennes pour les femmes*, 31 mai 2017. [Le programme Les femmes font la force, une nouvelle initiative des Forces armées canadiennes pour les femmes - Canada.ca](#).

<sup>97</sup> Canada, Forces armées canadiennes, *Programmes d'instruction d'été*. [Programmes d'instruction d'été | Forces armées canadiennes](#).

<sup>98</sup> Canada, Forces armées canadiennes, *Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones (PILA)*. [Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones \(PILA\) | Forces armées canadiennes](#).

<sup>99</sup> Canada, Centre de la sécurité des télécommunications, *Rapport annuel du Centre de la sécurité des télécommunications 2020-2021*, 28 juin 2021. [Rapport annuel du Centre de la sécurité des télécommunications 2020-2021 - Centre de la sécurité des télécommunications \(cse-cst.gc.ca\)](#).



- 
- <sup>100</sup> Canada, Centre de la sécurité des télécommunications, *Engagement communautaire*, 27 octobre 2020. [Engagement communautaire - Centre de la sécurité des télécommunications \(cse-cst.gc.ca\)](#).
- <sup>101</sup> Ibidem.
- <sup>102</sup> Ibidem.
- <sup>103</sup> Ibidem.
- <sup>104</sup> Centre de la sécurité des télécommunications, *Playlists*, chaîne YouTube, YouTube, [Centre de la sécurité des télécommunications - YouTube](#).
- <sup>105</sup> Canada, Centre de la sécurité des télécommunications, *Rapport annuel du Centre de la sécurité des télécommunications 2020-2021*, 28 juin 2021. [Rapport annuel du Centre de la sécurité des télécommunications 2020-2021 - Centre de la sécurité des télécommunications \(cse-cst.gc.ca\)](#).
- <sup>106</sup> Ibidem.
- <sup>107</sup> Ibidem.
- <sup>108</sup> Ibidem.
- <sup>109</sup> Ibidem.
- <sup>110</sup> Ibidem.
- <sup>111</sup> Canada, Centre de la sécurité des télécommunications, *Activités de recrutement*, 30 mars 2021. [Activités de recrutement - Centre de la sécurité des télécommunications \(cse-cst.gc.ca\)](#).
- <sup>112</sup> Ibidem.
- <sup>113</sup> Canada, Centre canadien pour la cybersécurité, *Guide sur les programmes d'études et le perfectionnement de la main-d'œuvre*, 21 septembre 2021. [Guide sur les programmes d'études et le perfectionnement de la main-d'œuvre - Centre canadien pour la cybersécurité](#).
- <sup>114</sup> Canada, Affaires mondiales Canada, *Rapport sur les résultats ministériels 2018-2019*, 27 février 2020. [Rapport sur les résultats ministériels 2018-2019 \(international.gc.ca\)](#).
- <sup>115</sup> Ibidem.
- <sup>116</sup> Canada, Affaires mondiales Canada, *Accords commerciaux internationaux et peuples autochtones : l'approche canadienne*, 17 novembre 2020. [Accords commerciaux internationaux et peuples autochtones : l'approche canadienne](#).
- <sup>117</sup> Canada, Affaires mondiales Canada, *Le Canada et la Suède coorganisent une table ronde avec des femmes entrepreneures*, 2 mars 2021. [Le Canada et la Suède coorganisent une table ronde avec des femmes entrepreneures - Canada.ca](#).
- <sup>118</sup> Canada, Affaires mondiales Canada, *Déclaration de la ministre Ng à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique*, 3 mai 2021. [Déclaration de la ministre Ng à l'occasion du Mois du patrimoine asiatique - Canada.ca](#).
- <sup>119</sup> Canada, Affaires mondiales Canada, *Le ministre Garneau conclut sa visite officielle avec le gouvernement d'Israël*, 4 juillet 2021. [Le ministre Garneau conclut sa visite officielle avec le gouvernement d'Israël - Canada.ca](#).
- <sup>120</sup> Affaires mondiales Canada, *Playlists*, chaîne YouTube, YouTube, [Affaires mondiales Canada - YouTube](#).
- <sup>121</sup> Canada, Affaires mondiales Canada, *L'Engagement des genres du secteur de la politique et des négociations commerciales d'Affaires mondiales Canada*, 16 mai 2019. [L'Engagement des genres du secteur de la politique et des négociations commerciales d'Affaires mondiales Canada \(international.gc.ca\)](#).
- <sup>122</sup> Canada, Affaires mondiales Canada, *Dossiers d'AMC, AMC*. [Balados – Les dossiers d'AMC \(international.gc.ca\)](#).
- <sup>123</sup> Canada, *L'approche inclusive du Canada à l'égard du commerce*, 7 juillet 2021. [L'approche inclusive du Canada à l'égard du commerce \(international.gc.ca\)](#).
- <sup>124</sup> Ibidem.
-

- 
- <sup>125</sup> Canada, *Initiative de Stages internationaux pour les jeunes Autochtones (SIJA)*, 27 août 2020. [Initiative de Stages internationaux pour les jeunes Autochtones \(SIJA\)](#).
- <sup>126</sup> Canada, *Programme de stages internationaux pour les jeunes (PSIJ)*, 10 mars 2020. [Programme de stages internationaux pour les jeunes \(PSIJ\)](#).
- <sup>127</sup> États-Unis, US Department of State, *Affirmative Action Plan for People with Disabilities*, 29 janvier 2019. [Affirmative Action Plan for People With Disabilities – département d'État des États-Unis](#).
- <sup>128</sup> États-Unis, US Department of State, *Ministerial to Advance Religious Freedom Potomac Plan of Action*. [Ministerial to Advance Religious Freedom Potomac Plan of Action – US Department of State](#).
- <sup>129</sup> États-Unis, Committee on Homeland Security House of Representatives, *Working With Communities to Disrupt Terror Plots*, 111<sup>e</sup> Congrès, 2<sup>e</sup> Session, n<sup>os</sup> 111-158 (U.S. Government Publishing Office), 17 mars 2010, p. 6. - [WORKING WITH COMMUNITIES TO DISRUPT TERROR PLOTS \(govinfo.gov\)](#).
- <sup>130</sup> Ibidem. p. 8.
- <sup>131</sup> Ibidem.
- <sup>132</sup> Ibidem.
- <sup>133</sup> Ibidem. p. 15.
- <sup>134</sup> États-Unis, IC Equal Employment Opportunity and Diversity Office, *Diversity and Inclusion: Examining Workforce Concerns Within the Intelligence Community*, janvier 2017. [Final Report Barrier Analysis \(dni.gov\)](#).
- <sup>135</sup> États-Unis, Office of the Director of National Intelligence, *ODNI Issues Intelligence Community's FY 2020 Annual Demographic Report*, 8 juillet 2021. [ODNI Issues Intelligence Community's FY 2020 Annual Demographic Report](#).
- <sup>136</sup> États-Unis, département de la Sécurité intérieure, *Overview of Community Engagement in Targeted Violence and Terrorism Prevention (TVTP)*, 10 juillet 2020. [Community Engagement in Targeted Violence and Terrorism Prevention \(TVTP\) | Département de la Sécurité intérieure \(dhs.gov\)](#).
- <sup>137</sup> États-Unis, U.S. Customs and Border Protection, *Diversity and Inclusion: Strategic Plan 2016-2020*, décembre 2015. [Diversity and Inclusion Strategic Plan 2016-2020 \(cbp.gov\)](#).
- <sup>138</sup> États-Unis, Homeland Security, *DHS Statement on Equal Access to COVID-19 Vaccines and Vaccine Distribution Sites*, 12 novembre 2021. [DHS Statement on Equal Access to COVID-19 Vaccines and Vaccine Distribution Sites | Homeland Security](#).
- <sup>139</sup> États-Unis, U.S. Customs and Border Protection, *Diversity and Inclusion*, 23 mars 2022. [Diversity and Inclusion | U.S. Customs and Border Protection \(cbp.gov\)](#).
- <sup>140</sup> États-Unis, Office of the Director of National Intelligence, *ODNI Issues Intelligence Community's FY 2020 Annual Demographic Report*, 8 juillet 2021. [ODNI Issues Intelligence Community's FY 2020 Annual Demographic Report](#).
- <sup>141</sup> États-Unis, Cybersecurity & Infrastructure Security Agency, *Stakeholder Engagement and Cyber Infrastructure Resilience*. [Stakeholder Engagement and Cyber Infrastructure Resilience | CISA](#).
- <sup>142</sup> États-Unis, Homeland Security, *Outreach*, 20 janvier 2022. [Outreach | Homeland Security \(dhs.gov\)](#).
- <sup>143</sup> Ibidem.
- <sup>144</sup> Ibidem.
- <sup>145</sup> États-Unis, U.S. Customs and Border Protection, *Diversity and Inclusion*, 23 mars 2022. [Diversity and Inclusion | U.S. Customs and Border Protection \(cbp.gov\)](#).
- <sup>146</sup> États-Unis, Committee on Homeland Security House of Representatives, *Working With Communities to Disrupt Terror Plots* 111<sup>e</sup> Congrès, 2<sup>e</sup> Session, n<sup>os</sup> 111-158 (U.S. Government Publishing Office), 17 mars 2010, p. 13. - [WORKING WITH COMMUNITIES TO DISRUPT TERROR PLOTS \(govinfo.gov\)](#).
- <sup>147</sup> Ibidem.
- <sup>148</sup> Royaume-Uni, U.K. Open Government, *2019-21 UK Open Government National Action Plan: Northern Ireland Commitment*, 28 mai 2019. [2019-21 UK Open Government National Action Plan: Northern Ireland Commitments – UK Open Government Network](#).
- <sup>149</sup> Ibidem.

- 
- <sup>150</sup> Royaume-Uni, U.K. Open Government, *Open Government in Scotland Action Plan 2018-2020*, 28 mai 2019. [Open Government in Scotland Action Plan 2018-2020 – UK Open Government Network](#).
- <sup>151</sup> Ibidem.
- <sup>152</sup> Royaume-Uni, *CONTEST: The United Kingdom's Strategy for Countering Terrorism*, juin 2018, p. 33-34. [CONTEST 3.0 \(publishing.service.gov.uk\)](#).
- <sup>153</sup> Ibidem, p. 35.
- <sup>154</sup> Ibidem, p. 40.
- <sup>155</sup> Royaume-Uni, Government Communications Headquarters, *Education and Outreach*. [Education & Outreach - GCHQ.GOV.UK](#).
- <sup>156</sup> Ibidem.
- <sup>157</sup> Royaume-Uni, Security Service M15, *MI5 Joins Instagram*, 22 avril 2021. [MI5 joins Instagram | MI5 - The Security Service](#).
- <sup>158</sup> Royaume-Uni, Security Service M15, *MI5 Director General and Head of CT Policing Give Joint Interview for Podcast*, 21 mai 2021. [MI5 Director General and Head of CT Policing give joint interview for podcast | MI5 - The Security Service](#).
- <sup>159</sup> Royaume-Uni, National Crime Agency, *Gender Pay Gap Reports for the National Crime Agency*. [Gender pay gap for The National Crime Agency - GOV.UK - GOV.UK \(gender-pay-gap.service.gov.uk\)](#).
- <sup>160</sup> Royaume-Uni, Government Communications Headquarters, *GCHQ's History Told for the First Time in Behind the Enigma*, 20 octobre 2020. [GCHQ's history told for the first time in Behind the Enigma - GCHQ.GOV.UK](#).
- <sup>161</sup> Royaume-Uni, Government Communications Headquarters, *Gender Pay Gap Reports for GCHQ*. [Gender pay gap for GCHQ - GOV.UK - GOV.UK \(gender-pay-gap.service.gov.uk\)](#).
- <sup>162</sup> Royaume-Uni, Security Service MI5, *MI5 Celebrates International Women's Day 2021*, 8 mars 2021. [MI5 celebrates International Women's Day 2021 | MI5 - The Security Service](#).
- <sup>163</sup> Royaume-Uni, Security Service MI5, *MI5 Celebrates Pride Month 2021*, 1<sup>er</sup> juin 2021. [MI5 celebrates Pride Month 2021 | MI5 - The Security Service](#).
- <sup>164</sup> Royaume-Uni, National Ballistics Intelligence Service, *NABIS People Plan, 2021*. [NABIS People Plan 2021](#).
- <sup>165</sup> Royaume-Uni, Government Communications Headquarters, *Giant LGBT+ Inspired Artwork Unveiled to Celebrate Turing Legacy*, 23 juin 2021. [Giant LGBT+ inspired artwork unveiled to celebrate Turing... - GCHQ.GOV.UK](#).
- <sup>166</sup> Royaume-Uni, Security Service MI5, *Internships*. [Internships | MI5 - The Security Service](#).
- <sup>167</sup> Royaume-Uni, National Crime Agency, *Inclusion, Diversity and Equality*, 25 avril 2022. [Inclusion, diversity and equality - National Crime Agency](#).
- <sup>168</sup> Royaume-Uni, Government Communications Headquarters, *Dyslexic Thinking Skills are Mission Critical for Protecting the Country*, 29 avril 2021. [Dyslexic thinking skills are mission critical for... - GCHQ.GOV.UK](#).
- <sup>169</sup> Australie, *Public Interest Disclosure Act*, C. 2013, A00133, n° 133. [Public Interest Disclosure Act 2013 \(legislation.gov.au\)](#).
- <sup>170</sup> Australie, Ministry for Immigration, Citizenship, Migrant Services and Multicultural Affairs, *New Australian Border Force Campaign to Assist Growers*, 20 décembre 2019. [New Australian Border Force campaign to assist growers \(homeaffairs.gov.au\)](#).
- <sup>171</sup> Australie, Australian Federal Police, *AFP Reconciliation Action Plan Innovate 2018-2020: Summary Achievements*, p. 1. [Reconciliation Action Plan 2018-20 | Australian Federal Police \(afp.gov.au\)](#).
- <sup>172</sup> Ibidem.
- <sup>173</sup> Ibidem.
- <sup>174</sup> Australie, Australian Federal Police, *AFP Officers Support Youth Program in Alice Springs*, 27 octobre 2020. [AFP officers support youth program in Alice Springs | Australian Federal Police](#).
- <sup>175</sup> Australie, Australian Federal Police, *Community Engagement*. [Community engagement | Australian Federal Police \(afp.gov.au\)](#).
-

- 
- <sup>176</sup> Australie, The Australian Army, *Army Indigenous Engagement*. [Army Indigenous Engagement | Army.gov.au](https://www.army.gov.au).
- <sup>177</sup> Australie, Australian Federal Police, *Fact Check*. [Fact Check | Australian Federal Police \(afp.gov.au\)](https://www.afp.gov.au).
- <sup>178</sup> Australie, Australian Secret Intelligence Service, *Public Statements*. [Public Statements \(asis.gov.au\)](https://www.asis.gov.au).
- <sup>179</sup> Australie, Australian Federal Police, *AFP Reconciliation Action Plan Innovate 2018-2020: Summary Achievements*, p. 1. [Reconciliation Action Plan 2018-20 | Australian Federal Police \(afp.gov.au\)](https://www.afp.gov.au).
- <sup>180</sup> Ibidem.
- <sup>181</sup> Australie, Australian Federal Police, *AFP Reconciliation Action Plan Innovate 2018-2020: Summary Achievements*, p. 1. [Reconciliation Action Plan 2018-20 | Australian Federal Police \(afp.gov.au\)](https://www.afp.gov.au).
- <sup>182</sup> Australie, Australian Federal Police, *Cultural Change: Gender Diversity and Inclusion in the Australian Federal Police*, 22 août 2016. [Cultural-Change-Report-2016.pdf \(afp.gov.au\)](https://www.afp.gov.au).
- <sup>183</sup> Australie, Australian Security Intelligence Organization, *Innovate Reconciliation Action Plan: May 2020-May 2022*, mai 2020. [ASIO Innovate Reconciliation Action Plan May 2020 to May 2022.pdf](https://www.asio.gov.au).
- <sup>184</sup> Australie, Department of Defence, *Reconciliation Action Plan 2019-2022*, 2019. [Reconciliation Action Plan \(defence.gov.au\)](https://www.defence.gov.au).
- <sup>185</sup> Australie, Australian Border Force, *Diversity*, 26 mai 2021. [Diversity \(abf.gov.au\)](https://www.abf.gov.au).
- <sup>186</sup> Australie, Australian Criminal Intelligence Commission, *Diversity and Inclusion*, 2021. [Diversity and inclusion | Australian Criminal Intelligence Commission \(acic.gov.au\)](https://www.acic.gov.au).
- <sup>187</sup> Australie, Australian Federal Police, *AFP Reconciliation Action Plan Innovate 2018-2020: Summary Achievements*, p. 1. [Reconciliation Action Plan 2018-20 | Australian Federal Police \(afp.gov.au\)](https://www.afp.gov.au).
- <sup>188</sup> Australie, Department of Industry, Innovation and Science, *Advancing Women in STEM*, 15 avril 2019. [Advancing Women in STEM \(apo.org.au\)](https://www.apo.gov.au).
- <sup>189</sup> Australie, Australian Defence Force, *Ways to Join the Army*. [Army - Joining \(defencejobs.gov.au\)](https://www.defencejobs.gov.au).
- <sup>190</sup> Australie, Department of Education, Skills and Employment, *Indigenous Australian Government Development Program (IAGDP)*, 8 avril 2022. [Indigenous Australian Government Development Program \(IAGDP\) - Department of Education, Skills and Employment, Australian Government \(dese.gov.au\)](https://www.dese.gov.au).
- <sup>191</sup> Nouvelle-Zélande, *Official Information Act*, 1982, n° 156. [Official Information Act 1982, n° 156 \(en date du 28 octobre 2021\), Public Act Contents – New Zealand Legislation](https://www.legislation.govt.nz).
- <sup>192</sup> Nouvelle-Zélande, Department of the Prime Minister and Cabinet, *Report on Community Hui Held in Response to the Royal Commission into the Terrorist Attack on Christchurch Mosques in 15 March 2019*, mars 2021, p. 8. [Report on community hui held in response to the Royal Commission of Inquiry into the Terrorist Attack on Christchurch Mosques PDF.docx.pdf \(dpmc.govt.nz\)](https://www.dpmc.govt.nz).
- <sup>193</sup> Ibidem.
- <sup>194</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *Iwi Liaison Officers*. [Iwi liaison officers | New Zealand Police](https://www.nzpolice.govt.nz).
- <sup>195</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *Te Pae Oranga Iwi Community Panels*. [Te Pae Oranga Iwi Community Panels | New Zealand Police](https://www.nzpolice.govt.nz).
- <sup>196</sup> Nouvelle-Zélande, Department of Justice, *What's Working for Māori?: A Kaupapa Māori Perspective on the Responsiveness on the Integrated Safety Response Pilot to Māori*. août 2019. p. 17. [Microsoft Word - PROOFED Sep19 FINAL FINAL ISR Kaupapa Maori Synthesis Report \(justice.govt.nz\)](https://www.justice.govt.nz).
- <sup>197</sup> Fo Guang Shan New Zealand, *Police Commissioners Joint Maori Pacific and Ethnic Focus Forum*, 5 décembre 2019. [Police Commissioners joint Maori Pacific and Ethnic Focus Forum – Fo Guang Shan New Zealand \(fgs.org.nz\)](https://www.fgs.org.nz).
- <sup>198</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *A Practical Reference to Religious Diversity*, mai 2012. [A Practical Reference to Religious Diversity | New Zealand Police](https://www.nzpolice.govt.nz).
- <sup>199</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *Working Together with Ethnic Communities- The Future: Police Ethnic Strategy*, décembre 2019, p. 17. [Working Together with Ethnic Communities - the Future | New Zealand Police](https://www.nzpolice.govt.nz).
- <sup>200</sup> Nouvelle-Zélande, Government Communications Security Bureau, *Gender Pay Gap Action Plan*, novembre 2021. [GCSB-Gender-Pay-Gap-Action-Plan.pdf](https://www.gcsb.govt.nz); New Zealand, New Zealand Security
-

---

Intelligence Service, *Gender Pay Gap Action Plan*, novembre 2021. [NZSIS-Gender-Pay-Gap-Action-Plan.pdf](#).

<sup>201</sup> Nouvelle-Zélande, Government Communications Security Bureau et New Zealand Security Intelligence Service, *Diversity and Inclusion Strategy*, 2021. [GCSB - Diversity & inclusion](#).

<sup>202</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *Working Together With Ethnic Communities- The Future: Implementation Plan*, décembre 2019, p. 8. [Working Together with Ethnic Communities - the Future | New Zealand Police](#).

<sup>203</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Security Intelligence Service, *2020 Annual Report*, 2020, p. 47. [NZSIS - Annual Reports](#).

<sup>204</sup> Ibidem.

<sup>205</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *Harmonious Communities Together*, 8 septembre 2015. [Harmonious communities together | New Zealand Police](#).

<sup>206</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *Māori and Police Working Together*. [Māori and Police working together | New Zealand Police](#).

<sup>207</sup> Ibidem.

<sup>208</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Police, *Working Together With Ethnic Communities- The Future: Implementation Plan*, décembre 2019, p. 8. [Working Together with Ethnic Communities - the Future | New Zealand Police](#).

<sup>209</sup> Nouvelle-Zélande, Government Communications Security Bureau et New Zealand Security Intelligence Service, *Diversity and Inclusion Strategy*, 2021, p. 32. [GCSB - Diversity & inclusion](#).

<sup>210</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Security Intelligence Service, *2020 Annual Report*, 2020, p. 47. [NZSIS - Annual Reports](#).

<sup>211</sup> Grazia Scoppio, "Embracing Indigenous Culture in Military Organizations: The Experience of Māori in the New Zealand Military, *Journal of Military and Strategic Studies*, p. 102. [https://jmss.org/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=5HA4dquCABosV9UTQ8m\\_Wxy2Z6cOTHcn8kTnTy5ugQg](https://jmss.org/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=5HA4dquCABosV9UTQ8m_Wxy2Z6cOTHcn8kTnTy5ugQg).

<sup>212</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Defence Force, *OverWatch*, [Force 4 Families. NZDF LGBTIQ+ \(OverWatch\)](#).

<sup>213</sup> Nouvelle-Zélande, New Zealand Defence Force, *NZDF Cultural Support*, [Force 4 Families. NZDF Cultural Support](#).

<sup>214</sup> Allemagne, *German Diversity Charter*, 2006. [Charta der Vielfalt - Für Diversity in der Arbeitswelt \(charta-der-vielfalt.de\)](#).

<sup>215</sup> Allemagne, Federal Ministry of the Interior, Building and Community, *Fifth Report Submitted by Germany*, 31 janvier 2019, p. 155. [16809232ba \(coe.int\)](#).

<sup>216</sup> Ibidem, p. 177.

<sup>217</sup> Ibidem.

<sup>218</sup> *Equal Treatment Act*, 2 mars 1994. [EQUAL TREATMENT ACT \(ALGEMENE WET GELIJKE BEHANDELING, AWGB\) \(icj.org\)](#).

<sup>219</sup> Pays-Bas, International Centre for Counter-Terrorism, *The Foreign Fighters Phenomenon in the European Union*, avril 2016, p. 37. <https://icct.nl/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=Ebx5Xn60DneNorE78B87911vq1ScADEcELlvGg5Rlxk>.

<sup>220</sup> Floris Vermeulen, *Preventing Violent Extremism in the Netherlands: Overview of its Broad Approach*, 5 mai 2021. [CIDOB - Preventing violent extremism in the Netherlands: overview of its broad approach](#).

<sup>221</sup> Open Society Justice Initiative, *Reducing Ethnic Profiling in the European Union: A Handbook of Good Practices*, Open Society Foundations, 2012, p. 128. [OSJI-Reducing Ethnic Profiling in the EU.indd \(securitepublique.gc.ca\)](#).

<sup>222</sup> Ibidem, p. 144.

<sup>223</sup> *Equality and Anti-Discrimination Act*, 01 2018. [Norway 2017-Equality-and-Anti-discrimination-Act.pdf \(un.org\)](#).

<sup>224</sup> Norvège, Ministry of Culture, *Action Plan to Combat Discrimination and Hatred Towards Muslims*, 2020. [Action plan to combat discrimination and hatred towards Muslims \(regjeringen.no\)](#).

<sup>225</sup> Sandnes Kommune, *Samordning av Lokale Kriminalitetsforebyggende Tiltak*. [PowerPoint-presentasjon \(ssmb.hr\)](#).



- 
- <sup>226</sup> PSTchannel, *Videos*, chaîne YouTube, YouTube, [PSTchannel - YouTube](#).
- <sup>227</sup> Norvège, Politiets Sikkerhetsjeneste, *PST Podcast*. [PST podcast](#).
- <sup>228</sup> Sandnes Kommune, *Samordning av Lokale Kriminalitetsforebyggende Tiltak*. [PowerPoint-presentasjon \(ssmb.hr\)](#).
- <sup>229</sup> Norvège, Norwegian Ministry of Defence, *The Defence of Norway Capability and Readiness: Long Term Defence Plan 2020*, 2020. [long-term-defence-plan-norway-2020---english-summary.pdf \(regjeringen.no\)](#).
- <sup>230</sup> *Discrimination Act*, 2008. [Discrimination Act \(2008:567\) - Government.se](#).
- <sup>231</sup> Suède, Ministry of Culture, *Action Plan to Combat Discrimination and Hatred Towards Muslims*, 16 août 2021. [Action plan to combat discrimination and hatred towards Muslims \(2020-2023\) - regjeringen.no](#).
- <sup>232</sup> Open Society Justice Initiative, *Reducing Ethnic Profiling in the European Union: A Handbook of Good Practices*, Open Society Foundations, 2012, p. 122. [OSJI-Reducing Ethnic Profiling in the EU.indd \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>233</sup> Ibidem, p. 164.
- <sup>234</sup> Ibidem.
- <sup>235</sup> Suède, Swedish Security Service, *The Intelligence Threat*. [The intelligence threat - Säkerhetspolisen \(sakerhetspolisen.se\)](#).
- <sup>236</sup> Suède, Swedish Defence Research Agency, *Minority Languages and Easy Swedish*, 15 février 2022. [Minority languages and easy Swedish - Totalförsvarets forskningsinstitut - FOI](#).
- <sup>237</sup> Suède, Swedish Armed Forces, *Work Civilly With Us*. [Work civilly in the Swedish Armed Forces - The Swedish Armed Forces \(forsvarsmakten.se\)](#).
- <sup>238</sup> ONU Femmes, Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles, *Mise en œuvre de formules de mentorat et d'échange de connaissances*, 29 décembre 2011. [Mise en œuvre de formules de mentorat et d'échange de connaissances \(endvawnow.org\)](#).
- <sup>239</sup> Open Society Justice Initiative, *Reducing Ethnic Profiling in the European Union: A Handbook of Good Practices*, Open Society Foundations, 2012, p. 128. [OSJI-Reducing Ethnic Profiling in the EU.indd \(securitepublique.gc.ca\)](#).
- <sup>240</sup> Suède, Swedish National Defence Radio Establishment, *Diversity and Equality*. [Diversity and gender equality - FRA](#).
- <sup>241</sup> Commission européenne, *Sweden: Police in Stockholm Open Up to Staff With Non-Nordic Backgrounds*, 29 mars 2012. [Sweden: Police in Stockholm open up to staff with non-Nordic backgrounds | European Website on Integration \(europa.eu\)](#).
- <sup>242</sup> Pôle Emploi, *Bénéficiaires de l'obligation d'emploi*, 2022. [Employment Centre \(pole-emploi.fr\)](#).
- <sup>243</sup> France, ministère de la Transformation et de la Fonction publique, *Protocole d'accord relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 8 mars 2013. [Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique | Portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#).
- <sup>244</sup> France, Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation, Commissariat général à l'égalité des territoires, *Pour l'amélioration des relations entre la population et les forces de sécurité de l'état*, 2017, p. 98. [guide-amélioration-des-relations-entre-la-population-et-les-forces-de-sécurité-de-l'état-1.pdf \(cipdr.gouv.fr\)](#).
- <sup>245</sup> Ibidem.
- <sup>246</sup> France, Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, *Management du risque numérique*, 2022. [Management du risque numérique | Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information \(ssi.gouv.fr\)](#).
- <sup>247</sup> l'égalité des territoires, *Pour l'amélioration des relations entre la population et les forces de sécurité de l'état*, 2017, p. 99. [guide-amélioration-des-relations-entre-la-population-et-les-forces-de-sécurité-de-l'état-1.pdf \(cipdr.gouv.fr\)](#).
- <sup>248</sup> Ibidem.
-

- 
- <sup>249</sup> Ibidem.
- <sup>250</sup> Ibidem.
- <sup>251</sup> France, ministère des Armées, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. [Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | Ministère des Armées \(defense.gouv.fr\)](#).
- <sup>252</sup> France, ministères des Armées, *Handicap et inclusion*. [Handicap et inclusion | Ministère des Armées \(defense.gouv.fr\)](#).
- <sup>253</sup> France, Direction générale des douanes et droits indirects, *La douane s'engage en faveur de l'égalité*. [Dossier : La douane s'engage en faveur de l'égalité](#).
- <sup>254</sup> Michael Price, *Community Outreach or Intelligence Gathering? A Closer Look at "Countering Violent Extremism" Programs*, The Brennan Centre for Justice, 12 février 2015, p. 1. [MEMORANDUM \(brennancenter.org\)](#).
- <sup>255</sup> Faiza Patel et Meghan Koushik, *Countering Violent Extremism*, Brennan Centre for Justice, 2017. p. 37. [Brennan Center CVE Report 0.pdf](#).
- <sup>256</sup> Ibidem.
- <sup>257</sup> Ibidem.
- <sup>258</sup> Ibidem.
- <sup>259</sup> Ibidem, p. 38.
- <sup>260</sup> Conseil national des musulmans canadiens, *Position Brief: National Security and Radicalization*, p. 6. [NCCM-Position-Brief-National-Security-Radicalization.pdf](#).
- <sup>261</sup> William D. Eggers, *et al.*, *Rebuilding Trust in Government: Four Signals That Can Help Improve Citizen Trust and Engagement*, Deloitte, 9 mars 2021. [Building trust in government | Deloitte Insights](#).
- <sup>262</sup> Saki Kumagai et Federica Iorio, *Building Trust in Government Through Citizen Engagement*, Groupe de la Banque mondiale, 2020. [Building-Trust-in-Government-through-Citizen-Engagement.pdf;sequence=1 \(worldbank.org\)](#).
- <sup>263</sup> Faiza Patel et Meghan Koushik, *Countering Violent Extremism*, Brennan Centre for Justice, 2017. p. 36. [Brennan Center CVE Report 0.pdf](#).
- <sup>264</sup> Conseil national des musulmans canadiens, *Position Brief: National Security and Radicalization*, p. 3-4. [NCCM-Position-Brief-National-Security-Radicalization.pdf](#).
- <sup>265</sup> Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles, *Brief to the National Action Summit on Islamophobia*, 16 juillet 2021, p. 6. [Microsoft Word - ICLMG Brief to the National Action Summit on Islamophobia.docx](#).
- <sup>266</sup> Faiza Patel et Meghan Koushik, *Countering Violent Extremism*, Brennan Centre for Justice, 2017. p. 37. [Brennan Center CVE Report 0.pdf](#).
- <sup>267</sup> Ibidem.
- <sup>268</sup> Ibidem.
- <sup>269</sup> Ibidem.
- <sup>270</sup> Ibidem, p. 38.
- <sup>271</sup> Ibidem, p. 4, 39.
- <sup>272</sup> Ibidem, p. 39.
- <sup>273</sup> Conseil national des musulmans canadiens, *Position Brief: National Security and Radicalization*, p. 5. [NCCM-Position-Brief-National-Security-Radicalization.pdf](#).
- <sup>274</sup> Faiza Patel et Meghan Koushik, *Countering Violent Extremism*, Brennan Centre for Justice, 2017. p. 38-39. [Brennan Center CVE Report 0.pdf](#).
- <sup>275</sup> Dashiell Dronyk, *The Canadian Response to Radicalization to Violence*, CDA Institute, février 2015, p. 7. [vimy-paper-24.pdf \(cdainstitute.ca\)](#).
- <sup>276</sup> Conseil national des musulmans canadiens, *Position Brief: National Security and Radicalization*, p. 6. [NCCM-Position-Brief-National-Security-Radicalization.pdf](#).
- <sup>277</sup> Azeezah Kanji, *Islamophobia in Canada*, Noor Cultural Centre, 10 novembre 2017, p. 13. [Islamophobia-in-Canada-2017.pdf \(noorculturalcentre.ca\)](#).
- <sup>278</sup> Faiza Patel et Meghan Koushik, *Countering Violent Extremism*, Brennan Centre for Justice, 2017. p. 38. [Brennan Center CVE Report 0.pdf](#).

---

<sup>279</sup> Conseil national des musulmans canadiens, *Position Brief: National Security and Radicalization*, p. 3. [NCCM-Position-Brief-National-Security-Radicalization.pdf](#).

<sup>280</sup> Azeezah Kanji, *Islamophobia in Canada*, Noor Cultural Centre, 10 novembre 2017, p. 16. [Islamophobia-in-Canada-2017.pdf \(noorculturalcentre.ca\)](#).

<sup>281</sup> William D. Eggers et al., *Rebuilding Trust in Government: Four Signals That Can Help Improve Citizen Trust and Engagement*, Deloitte, 9 mars 2021. [Building trust in government | Deloitte Insights](#).

<sup>282</sup> Ibidem.

<sup>283</sup> Ibidem.

<sup>284</sup> Ibidem.

<sup>285</sup> Conseil national des musulmans canadiens, *Position Brief: National Security and Radicalization*, p. 4. [NCCM-Position-Brief-National-Security-Radicalization.pdf](#).

<sup>286</sup> Ibidem, p. 6.

<sup>287</sup> Azeezah Kanji, *Islamophobia in Canada*, Noor Cultural Centre, 10 novembre 2017, p. 9. [Islamophobia-in-Canada-2017.pdf \(noorculturalcentre.ca\)](#).