



# TERRAIN D'ENTENTE

Évaluation des services  
de police du Yukon

**RAPPORT D'ÉTAPE –  
PREMIÈRE ANNÉE**

Mai 2012





## **Mike Nixon, ministre la Justice Gouvernement du Yukon**

J'ai le plaisir de vous remettre le « Rapport d'étape – Première année » de *Terrain d'entente*. Ce rapport détaille le travail accompli au cours de l'année qui vient de s'écouler pour la mise en œuvre des recommandations formulées à la suite de l'*Évaluation des services de police du Yukon*.

*Terrain d'entente* contient 33 recommandations. De nombreux partenaires ont travaillé conjointement pour progresser de façon importante dans la mise en œuvre de ces recommandations.

En tant que ministre de la Justice, je pense que les questions de sûreté et de sécurité dans nos collectivités revêtent une grande importance, et que des relations fortes entre la police et les communautés en constituent un élément crucial. Les circonstances qui mettent les citoyens du Yukon face aux services de police sont complexes. La police, à elle seule, ne peut pas résoudre l'ensemble des problèmes qui se présentent. Il est nécessaire de créer des partenariats, de maintenir un dialogue ouvert et d'établir des structures pour renforcer une collaboration qui facilitera la résolution des questions qui se posent à nous. Les citoyens veulent pouvoir faire confiance à leur service de police et savoir que des processus sont en place pour assurer le respect de la transparence et la prise en charge des responsabilités en jeu. La police veut pouvoir travailler avec les membres de la collectivité et se reposer sur les rôles qu'ils assument pour créer des communautés sûres et fortes. Pour que les services de police soient efficaces, il est essentiel que la collectivité et la police travaillent ensemble et que les deux parties comprennent bien leur rôle mutuel.

Pendant ces derniers mois, les partenaires et les organismes qui travaillent à la mise en œuvre des recommandations ont uni leurs efforts, en prenant soin de rester ouverts aux changements nécessaires et aux relations à établir. Je souhaite continuer à travailler avec nos partenaires pour améliorer les services, en prenant appui sur le travail impressionnant déjà accompli depuis la publication de *Terrain d'entente*.



## **Ruth Massie, Grand chef Conseil des Premières nations du Yukon**

Le rapport d'étape de la première année de travail présente un aperçu des actions accomplies à ce jour pour progresser vers la mise en œuvre des recommandations formulées

dans l'Évaluation des services de police du Yukon. Les recommandations de *Terrain d'entente* ont fourni, à toutes les parties prenantes, l'occasion de se rencontrer, de présenter différentes perspectives et de s'ouvrir à une nouvelle vision concernant les services de police au Yukon. Les parties prenantes ont ainsi eu l'occasion de commencer à se poser des questions pertinentes : Qu'avons-nous fait dans le passé? Que faisons-nous en ce moment? Que prévoyons-nous de faire pour l'avenir? Durant l'année passée, les parties prenantes de *Terrain d'entente* ont travaillé sur la collaboration, l'engagement de chacun et l'inclusion de tous pour arriver à une vision commune. Toutes les parties prenantes et tous les partenaires devront continuer à faire preuve de dévouement, d'engagement personnel et de bonne volonté pour réaliser les objectifs de cette mission. *Terrain d'entente* doit permettre d'établir une fondation pour l'établissement de nouvelles relations entre les Yukonnais et la police, à travers un dialogue confiant, honnête et ouvert. Il sera important, pour obtenir des résultats positifs, de continuer à encourager de telles relations et de mettre en œuvre les recommandations que les Yukonnais ont présentées.

Les Premières nations du Yukon peuvent témoigner de nombreux changements survenus au cours des années et elles continueront à voir des changements qui amélioreront les choses à l'avenir. Il a fallu du temps pour mettre sur pied un tel système, et il faudra un investissement aussi grand en termes de temps, de communications, de confiance et de partage, pour remédier aux lacunes. Nous souhaitons continuer à travailler ensemble pour maintenir des relations harmonieuses, joindre nos efforts pour atteindre le but commun inscrit dans *Terrain d'entente*, et pour répondre aux besoins du territoire en termes de services de police.



## **Peter Clark, Surintendant principal Commandant de la Division M de la GRC**

La GRC a continuellement évolué durant ses 117 années de service au Territoire. Aujourd'hui plus que jamais, nous reconnaissons qu'il est essentiel d'écouter le public et de répondre aux attentes et aux besoins changeants de la collectivité. La GRC cherche à offrir les meilleurs services possibles en effectuant son travail en collaboration avec la collectivité et elle s'engage à s'améliorer constamment.

Le rapport *Terrain d'entente* constitue une feuille de route qui indique les changements à effectuer pour l'offre des services de police, ici au Yukon. Des progrès importants ont déjà été accomplis pour mener à bien les

33 recommandations. Nous sommes engagés dans un processus qui permet de créer de nouvelles relations et de renouveler les relations existantes. Nous sommes fiers des succès obtenus à ce jour, mais il y a encore des défis à relever et beaucoup de travail à faire.

Nous avons entamé un nouveau dialogue sur des questions telles que la communication d'informations concernant la sécurité, l'utilisation d'enquêteurs indépendants, la participation

au Conseil de police du Yukon, l'incorporation de nouvelles formations et les moyens de rendre mieux compte de nos actions devant les citoyens. Sur le plan local, nous avons identifié des mentors au sein des collectivités; les détachements apprennent tout ce qu'ils peuvent sur la culture locale; ils sont à l'écoute de leur communauté et impliquent les habitants au moment de décider des priorités. Les leaders des communautés participent à la sélection des chefs de détachement; les partenariats se renforcent ainsi que la collaboration avec les représentantes des femmes.

Il apparaît évident, en écoutant les citoyens et en communiquant avec eux, que beaucoup de Yukonnais se préoccupent fortement de leur police et du rôle que la GRC joue dans les communautés à travers tout le territoire. Il se trouve que le public reconnaît volontiers que nous accomplissons davantage dans notre travail lorsque nous agissons ensemble, plutôt que lorsque nous travaillons de manière isolée. Il faut du temps pour construire les relations et la confiance; cela fait partie de notre travail. Nous pouvons y arriver par des efforts mutuels et par le travail que nous parvenons à accomplir malgré des différents points de vue qui peuvent parfois surgir, si nous nous concentrons sur les objectifs de sécurité que nous voulons atteindre pour le bien-être de nos communautés et de nos familles.

# Introduction: Une année de progrès

Pendant toute l'année passée, des Yukonnais ayant des expériences variées et des perspectives différentes se sont réunis, ont consacré leurs efforts et se sont projetés dans l'avenir pour répondre aux besoins et aux préoccupations de nos communautés. Des personnes, des organismes, les Premières nations, la police, les groupes de défense des droits des personnes, des universitaires et des représentants du gouvernement ont contribué de façon importante à l'avancement des progrès à réaliser pour voir naître une nouvelle vision des services de police au Yukon.

Après huit mois de dialogue avec les citoyens, grâce aux conseils d'un comité consultatif et à l'équipe de représentants des Premières nations, les coprésidents de l'*Évaluation des services de police du Yukon*, ont soumis au ministre de la Justice un rapport final intitulé *Terrain d'entente*, en janvier 2011.

Le présent rapport d'étape souligne les accomplissements des nombreuses personnes et des nombreux organismes qui ont contribué à l'avancement de la mise en œuvre des recommandations pendant la première année de *Terrain d'entente*.

Les coprésidents – qui représentent le gouvernement du Yukon, les Premières nations et la Division M de la GRC - ont présenté 33 recommandations constituant un plan d'action pour la création d'une nouvelle relation entre les citoyens du Yukon et leur police. Les changements envisagés avaient pour objectif, non seulement, de combler les lacunes que les citoyens avaient constatées, mais, aussi, de s'appuyer sur les nombreuses forces existantes reconnues pendant l'*Évaluation*.

Les relations humaines sont reconnues comme étant le socle sur lequel repose la confiance. Lorsque les relations se forment et se renforcent, les personnes impliquées parviennent à une meilleure compréhension et appréciation mutuelles; elles en viennent à comprendre comment pensent et réagissent les autres individus ainsi que les raisons pour lesquelles ils agissent comme ils le font. Lorsque ces relations se renforcent, chacune des parties apprend à connaître les motivations et les limitations de l'autre partie, et, ce qui est plus important encore, les buts, les objectifs et les besoins qui leur sont communs. Toutes les recommandations du rapport *Terrain d'entente* constituent, à elles seules, une valeur ajoutée, puisqu'elles identifient des besoins et des préoccupations particulières à nos communautés. Mais, aspect sans doute encore plus important, au moment où les individus et les groupes partagent ces préoccupations et identifient des questions qui font l'objet de soucis communs, il se développe une collaboration pour trouver des solutions et mener des actions, et il se crée des occasions de former des relations et de renforcer la compréhension et la confiance mutuelles.

Un thème central qui revient souvent dans l'*Évaluation* est la nécessité d'effectuer des suivis, pour informer les citoyens et les gouvernements des progrès de la mise en œuvre des recommandations. Le présent rapport d'étape souligne les accomplissements de nombreuses personnes et de nombreux organismes qui ont contribué à la mise en œuvre de ces recommandations pendant la première année de *Terrain d'entente*.

## Partenariats et collaboration

Prenant appui sur la collaboration qui a eu lieu au moment de l'*Évaluation*, l'Administration de la Justice du Conseil des Premières nations du Yukon, la Division M de la GRC et le ministère de la Justice du gouvernement du Yukon ont continué à travailler en partenariat pour mettre en œuvre les recommandations. Chaque organisme a désigné du personnel, à temps partiel ou à temps complet, pour travailler sur la mise en œuvre des recommandations. Ensemble, ces organismes ont communiqué leurs progrès aux parties prenantes et aux organismes intéressés.

Les partenaires ont identifié des recommandations prioritaires, et ils ont mis en place, pour la mise en œuvre de ces recommandations, un groupe de travail composé de représentants du Conseil des Premières nations du Yukon, de la Première nation des Kwanlin Dun, du ministère de la Justice, de la GRC et de l'Institut nordique de la justice sociale (INJS). Ce groupe de travail a donné des conseils pour la mise en œuvre des recommandations de *Terrain d'entente*; il a identifié des questions stratégiques et des préoccupations concernant la mise en œuvre des recommandations, suscitant des discussions à ce sujet; il a fourni des mises à jour sur les progrès effectués pour suivre les recommandations; enfin, il a planifié la communication des progrès de la mise en œuvre et des questions qui se posent.

Plusieurs partenaires et divers organismes ont joué un rôle-clé dans la mise en œuvre des recommandations pendant l'année passée.

L'Administration de la Justice de la Première nation des Kwanlin Dun a participé activement au groupe de travail concernant la mise en œuvre des recommandations, fournissant des conseils et donnant son opinion sur la mise en œuvre en général et sur un certain nombre de recommandations particulières.

L'Institut nordique de la justice sociale a été le premier à faire avancer plusieurs recommandations concernant la formation des policiers. Il a aussi joué un rôle particulier dans le groupe de travail formé pour la mise en œuvre des recommandations en insistant sur la mise en œuvre globale de *Terrain d'entente*.

Des groupes de femmes ont établi un mécanisme de coalition des groupes de femmes pour pouvoir travailler en commun sur les recommandations de *Terrain d'entente*. Cette coalition a pour but de garantir la représentation continue des préoccupations et des priorités des femmes et des organismes de femmes du Yukon - notamment les femmes appartenant aux Premières nations - dans le processus de mise en œuvre de *Terrain d'entente*. La coalition est composée des organismes suivants : Yukon Women's Transition Home Society, Centre pour femmes Victoria Faulkner, Whitehorse Aboriginal Women's Circle, Yukon Aboriginal Women's Council, Liard Aboriginal Women's Society, Les EssentiElles et le Conseil sur la condition de la femme du Yukon.

En outre, plusieurs parties prenantes de la collectivité sont activement engagées dans la mise en œuvre. Plusieurs organismes et fournisseurs de services particuliers sont impliqués dans les groupes de travail et dans d'autres initiatives correspondant à des recommandations

particulières : Kwanlin Dun First Nation Justice, Kaushee's Place, Liard Aboriginal Women's Society, des représentantes de la Coalition des groupes de femmes, le Service des poursuites pénales du Canada, la Division M, l'Administration de la Justice et de la Santé du Conseil des Premières nations du Yukon, l'Institut nordique de la justice sociale et les ministères de la Justice, de la Santé et des Affaires sociales du gouvernement du Yukon ainsi que la Direction de la condition féminine du Yukon.

Le ministre de la Justice vient de signer deux ententes de financement de première importance pour soutenir les partenaires dans la mise en œuvre des recommandations et pour faciliter leurs contributions et le rôle important qu'ils jouent. La première entente concerne le Conseil des Premières nations du Yukon (CPNY) et soutient les intérêts du CPNY à travailler avec les Premières nations qui en sont membres pour recueillir leurs conseils, leur expertise et leur opinion et pour faciliter leur contribution à la mise en œuvre de *Terrain d'entente*.

L'Administration de la Justice du CPNY joue le rôle d'un canal permettant de partager, avec les Premières nations qui en sont membres et avec le réseau First Nation Justice Network, les informations sur les progrès, la mise en œuvre et les initiatives concernant *Terrain d'entente*. La direction de l'Administration de la Justice du CPNY a fait partie intégrante du groupe de travail sur la mise en œuvre générale et poursuit son travail sur plusieurs recommandations particulières. La seconde entente concerne la Yukon Women's Transition Home Society et vise à soutenir la Coalition des groupes de femmes et à coordonner leur travail sur la mise en œuvre de *Terrain d'entente*.

### **Regard sur le passé : l'Évaluation des services de police du Yukon**

En avril 2010, après plusieurs incidents très médiatisés qui ont amené le public à se poser des questions, à savoir si la police était digne de confiance, le Yukon a fait réaliser l'*Évaluation des services de police du Yukon*. Le but de l'*Évaluation* était d'engager le public, les fournisseurs de services et la GRC dans un dialogue ayant pour objectif de rétablir la confiance, de reconnaître les problèmes et d'y remédier, et, aussi, de présenter des recommandations pour améliorer les services de police au nom de tous les citoyens du territoire.

Les citoyens et les agents de la GRC ont soulevé des questions liées à la sécurité dans la collectivité et aux services de police au Yukon. Ils ont offert de nombreuses suggestions bien pensées et de grande valeur. Les coprésidents ont déclaré : « Nous reconnaissons que nous occupons déjà une position de choix. La GRC offre des services de police de toute première classe depuis longtemps dans le territoire, et les citoyens avec lesquels nous avons discuté se montrent préoccupés par ces questions. Le présent examen vise d'abord à combler les lacunes décelées et à continuer à améliorer la qualité des services de police. »<sup>1</sup>

L'*Évaluation* a été présidée conjointement par Dennis Cooley, Ph.D., sous-ministre au ministère de la Justice du Yukon, Peter Clark, surintendant principal et commandant de la Division M (Yukon) de la GRC et Simone Arnold, gestionnaire de la Justice au Conseil des Premières nations du Yukon. Le public a montré un vif intérêt pour l'*Évaluation*. Les citoyens du Yukon se sont engagés dans un dialogue vigoureux avec les coprésidents. Plus de 60 réunions publiques et

---

<sup>1</sup> Arnold, S., Clark, P., Cooley, D. 2011. *Terrain d'entente, Évaluation des services de police du Yukon*, Rapport final, p.16. Disponible sur [http://www.justice.gov.yk.ca/fr/pdf/Sharing\\_Common\\_Ground\\_Final\\_Report\\_Dec\\_31\\_FRENCH.pdf](http://www.justice.gov.yk.ca/fr/pdf/Sharing_Common_Ground_Final_Report_Dec_31_FRENCH.pdf)

ciblées ont eu lieu, 15 observations écrites ont été présentées et plusieurs organismes de services ont été engagés pour soutenir des participants. Les leaders et les citoyens des Premières nations ainsi que les groupes de femmes, le grand public, et d'autres, ont soulevé plusieurs questions.

Un comité consultatif guidait l'*Évaluation*. Le mandat de ce comité était d'offrir des conseils aux coprésidents concernant la direction stratégique de l'*Évaluation des services de police du Yukon*, notamment en donnant son opinion sur la stratégie de motivation et sur le programme de recherche. Le comité consultatif a assisté les coprésidents en identifiant pour eux les questions liées à l'*Évaluation* qui suscitaient l'intérêt des Yukonnais, en les aidant à s'assurer que les divers points de vue étaient bien pris en compte au fur et à mesure de la progression de l'évaluation, en facilitant ou en entreprenant lui-même, au nom des coprésidents, les processus de motivation, et, aussi, en offrant conseils et opinions aux coprésidents pour s'assurer que les recommandations élaborées dans le rapport final reflétaient bien les préoccupations qu'avaient exprimées les citoyens du Yukon. Le comité consultatif était composé des membres suivants :

- Beverly Buckway, présidente, Association of Yukon Communities;
- Shauna Curtin, directrice, Direction de la condition féminine;
- Lois Moorcroft, représentante, Coalition des groupes de femmes;
- Lorraine Netro, représentante des femmes autochtones;
- Robert Riches, assistant sous-ministre, ministère de la Justice du Yukon;
- Inspecteur Andy Siedeman, Division M (Yukon) de la GRC;
- Rick Smith, assistant sous-ministre, ministère des Services aux collectivités;
- Stuart Whitley, sous-ministre, ministère de la Santé et des Affaires sociales.

Pendant l'*Évaluation*, les citoyens du Yukon et les agents de la GRC ont discuté du rôle unique de la GRC dans la collectivité. Ils ont souligné l'importance des relations entre la police et la collectivité. Les citoyens ont dit qu'ils voulaient une GRC qui comprenne la culture et les valeurs de leurs communautés et qui possède la connaissance, les compétences et les qualités lui permettant d'être mieux équipée pour rendre les services de police dans le Nord, pour travailler plus efficacement avec les populations vulnérables et pour intervenir avec compassion dans les affaires de violence familiale et d'agression sexuelle. Pendant l'*Évaluation*, les gouvernements des Premières nations et les citoyens ont dit que l'implication des Premières nations avec la GRC constitue un élément essentiel. Finalement, les Premières nations, les citoyens et les fournisseurs de services ont appelé à augmenter les occasions pour la communauté de donner ses commentaires au moment de décider des priorités de la GRC.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur l'*Évaluation*, notamment les observations écrites reçues et les données concernant la tenue des réunions sur <http://www.policereview2010.gov.yk.ca/fr/index.html>.



# Progrès au cours de la première année :

## Objectifs et priorités – Occasions de progrès

*Terrain d'entente* présente 33 recommandations répondant aux préoccupations et aux désirs que les Yukonnais ont exprimés pendant l'*Évaluation*. Les recommandations se centrent sur les points suivants :

- renforcer la capacité d'intervention et la responsabilisation;
- améliorer la connaissance des habitants concernant le traitement des plaintes du public;
- faciliter les enquêtes externes concernant les incidents impliquant la GRC;
- renforcer les compétences de base et la formation des membres de la Division M pour mieux les équiper dans leur service au Yukon;
- augmenter l'implication des Premières nations et des communautés avec la Division M;
- répondre aux besoins des citoyens vulnérables;
- intervenir contre la violence familiale et les agressions sexuelles;
- soutenir la mise en œuvre des recommandations elles-mêmes;
- fournir des mises à jour pour faire part des progrès réalisés et des actions entreprises.

En février 2011, après la publication du rapport, le ministre de la Justice, les leaders du CPNY et le Commandant ont identifié plusieurs recommandations prioritaires. Ces priorités comprennent des initiatives qui demandent un effort initial important pour leur établissement, ou bien qui sont rendues nécessaires pour servir de socle fondateur aux autres recommandations.

Ces priorités comprennent :

- l'établissement d'un **Conseil de police du Yukon** pour créer un moyen formel permettant de s'assurer que les citoyens puissent donner leur opinion sur les priorités et les objectifs de la police (recommandation 1.1);
- la construction d'un **Centre d'évaluation sous garde**, maintenant connu sous le nom de Service d'exécution des formalités d'arrestation, pour instituer une approche novatrice de soutien pour les individus détenus par la police (recommandation 4.2);
- la négociation d'un protocole d'entente avec **l'équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta (ASIRT)**, pour mener des enquêtes indépendantes sur des incidents graves ou délicats impliquant la police du Yukon (recommandation 6.2);
- le développement d'un **cadre pour coordonner l'intervention des fournisseurs de services lors de cas de violence familiale ou d'agression sexuelle**, notamment la création d'une **unité spécialisée** au sein de la Division M qui enquêtera sur les cas de violence familiale et d'agression sexuelle (recommandation 4.1);
- le développement d'un **programme d'orientation de carrière dans le domaine de l'application de la loi** à l'Institut nordique de la justice sociale, pour préparer les citoyens des Premières nations et les femmes à faire carrière dans le domaine de l'application de la loi (recommandation 5.2).

Beaucoup de travail a été accompli à ce jour pour les recommandations prioritaires. Au cours des six à douze premiers mois de la mise en œuvre, les efforts ont porté avant tout sur ces points, mais le travail a commencé aussi sur la majorité des autres recommandations.

### **Structures pour soutenir des changements viables à long terme**

Pendant l'*Évaluation*, les citoyens, les groupes de défense des droits et les fournisseurs de services ont présenté des suggestions-clés sur la façon dont la police et le gouvernement pouvaient affiner leurs processus et leurs pratiques, et améliorer la façon de travailler avec les partenaires de la communauté et avec les fournisseurs de services. En même temps, de nombreuses personnes ont dit s'inquiéter du fait que les engagements entrepris dépendaient beaucoup de la bonne volonté et des intentions des individus impliqués. Il a été reconnu que le fait d'établir des structures – certaines d'entre elles concernant le plan organisationnel et d'autres le plan physique – contribuerait à s'assurer que les changements soient viables et durables.

L'année passée a vu l'établissement de plusieurs de ces structures pour renforcer les succès à long terme. Citons les progrès remarquables suivants :

- ⇒ Pour faciliter et soutenir l'utilisation de la politique existante de la GRC concernant les enquêtes externes et l'examen d'incidents graves et délicats impliquant la police, le ministère de la Justice a signé une entente avec le gouvernement de l'Alberta. Cette entente met à disposition l'Équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta (ASIRT) pour mener des enquêtes externes indépendantes sur des incidents graves impliquant les membres de la GRC en service au Yukon. Dépendant du gouvernement de l'Alberta, l'ASIRT est un organisme dirigé par des civils qui enquêtent sur la police et mène des enquêtes externes indépendantes sur des incidents graves impliquant la police en Alberta. Un directeur civil, qui est avocat et procureur de la Couronne, dirige cet organisme. Ses enquêtes sont menées par quatre enquêteurs civils et dix officiers de police assermentés appartenant au service de police de Calgary, au service de police d'Edmonton et à la GRC. Au cours de l'année passée, l'ASIRT est intervenue pour enquêter sur une fusillade qui impliquait la police à Dawson City.
- ⇒ Les travaux préliminaires ont commencé pour la construction du « Service d'exécution des formalités d'arrestation » (auparavant nommé « Centre d'évaluation sous garde » dans les discussions). La GRC a fait une contribution de 2,1 millions de dollars, au total, en fonds d'immobilisations pour ce projet géré par le gouvernement du Yukon. La construction de cette unité donnera l'occasion de mettre en place des méthodes novatrices concernant la détention des personnes arrêtées par la GRC. Il sera possible d'y faire effectuer des évaluations médicales et une surveillance médicale par des agents de correction, formés pour cela, qui travaillent avec les individus arrêtés et détenus à Whitehorse. Au mois de janvier 2012, la Division M a commencé à amener des personnes arrêtées aux nouveaux locaux du service des admissions et des congés du Centre correctionnel de Whitehorse, à titre de mesure provisoire en attendant la fin des travaux. Les cellules de la police du détachement de Whitehorse ont été fermées et il est procédé actuellement au changement de leur fonctionnalité.

« Il est essentiel que les services de police bénéficient du soutien des collectivités pour offrir des services efficaces et adaptés aux besoins. Afin d'obtenir ce soutien, les policiers doivent comprendre et accepter les valeurs, les croyances et la culture des collectivités qu'ils protègent. De plus, les services de police doivent faire participer les membres des collectivités à titre de partenaires, et ces derniers doivent nouer le dialogue avec les services de police. Ainsi, les services de police sont attentifs aux besoins des collectivités. Les policiers gagnent la confiance du public grâce aux relations qu'ils tissent jour après jour avec les citoyens dans le cadre de leurs fonctions. »

*Terrain d'entente, page 15*

- ⇒ Le Conseil de police du Yukon a été établi; l'orientation et le développement du Conseil ont commencé. La création de ce Conseil donne aux habitants l'occasion de jouer un rôle dans la planification des priorités et la définition des objectifs des services de police qui permettront de répondre convenablement aux besoins uniques des Yukonnais. De plus, le Conseil jouera un rôle important dans la mise en œuvre de plusieurs recommandations-clés de *Terrain d'entente*.
- ⇒ Une unité de réponse spécialisée (URS) a été établie au sein de la Division M de la GRC. Elle centrera ses efforts sur la fourniture d'interventions cohérentes dans les cas de violence familiale et d'agression sexuelle au Yukon. Cette unité aura pour mandat de fournir conseils, assistance et supervision aux membres du détachement qui mènent des enquêtes sur les cas de violence familiale et d'agression sexuelle; elle agira comme premier enquêteur lorsque des services spécialisés seront requis; elle travaillera avec les fournisseurs de services et les parties prenantes-clés pour collaborer avec les autres organismes et parvenir à une plus grande cohérence dans les interventions à travers tout le Yukon; elle identifiera, entre autres, les besoins de formation de la Division concernant les interventions dans les affaires de violence familiale et d'agression sexuelle. La Division M travaille actuellement au classement et au recrutement de son équipe de quatre membres. Entre temps, elle a chargé un enquêteur expérimenté d'établir cette unité spécialisée.

### **Créer des relations et améliorer le service – Changements dans la politique et la pratique**

Au cours de l'année passée, en plus des changements structurels, ont eu lieu plusieurs changements pratiques qui ont modifié la manière dont la police et la communauté travaillent ensemble. Et, fait plus important, pendant la même période, un effort majeur a été accompli pour renouveler et renforcer les relations et, aussi, pour multiplier les occasions de dialogue concernant les services de police. Soulignons en particulier ceci :

- ⇒ La création du Comité de coordination sur la violence familiale et les agressions sexuelles a permis d'améliorer le dialogue et de modifier les pratiques d'intervention lors d'incidents de violence familiale et d'agression sexuelle. Ce comité, composé de représentants de plusieurs organismes, a travaillé pendant plusieurs mois à éclaircir plusieurs questions complexes liées à l'intervention de la police, de la justice et de la communauté lors d'incidents de violence familiale ou d'agression sexuelle. La Division M a procédé à plusieurs changements basés sur son dialogue avec d'autres organismes, notamment :

- exploration de nouveaux outils et de nouvelles techniques pour recueillir et conserver les renseignements pertinents relatifs à la violence familiale ou à l'agression sexuelle; réalisation d'entrevues dans des situations délicates et évaluation des risques menaçant une victime ou d'autres personnes;
- formulation de directives plus fortes et fourniture de conseils et de supervision concernant la politique actuelle qui demande l'évaluation de l'agresseur principal lorsque deux personnes sont accusées d'agression;
- fourniture de leadership dans un esprit de transparence et collaboration lors du développement de la politique.

⇒ Pendant l'automne 2011, faisant face aux préoccupations croissantes du public à Whitehorse concernant des plaintes pour agression sexuelle non résolues, la GRC et les groupes de femmes ont décidé de faire avancer les choses en travaillant ensemble pour répondre à l'inquiétude de la collectivité. Avant l'*Évaluation*, les lignes de communication entre la GRC et les groupes de femmes n'étaient pas coordonnées. Mais, suite au travail de collaboration effectué à partir de la mise en œuvre de *Terrain d'entente*, la GRC et les groupes de femmes se sont mis d'accord sur le fait qu'il valait mieux présenter conjointement les informations à la collectivité si l'on voulait promouvoir un message clair sur ce problème et améliorer la sécurité dans la communauté. La couverture médiatique s'en est ressentie, le message devenant plus cohérent en termes de sécurité publique.

⇒ Au cours de l'année passée, la Division M a mis en œuvre la politique relative aux enquêtes et aux examens externes exigeant de la GRC qu'elle trouve un organisme approprié, de juridiction fédérale ou provinciale, pour mener toute enquête sur des incidents graves ou délicats impliquant la police. Si un tel organisme n'existait pas, une force de police provinciale ou municipale pourrait être amenée à faire enquête. La politique autorise aussi, en dernier ressort, une autre division de la GRC à enquêter, dans le cas où aucun organisme externe, provincial ou municipal, ne serait disponible. Depuis janvier 2011, cette politique a été engagée dans cinq occasions différentes. Ces exemples démontrent une responsabilisation accrue lors d'incidents graves ou dans des situations sensibles au Yukon.

⇒ Le fait que les membres de la collectivité aient l'occasion de connaître leurs officiers de police et de leur faire confiance peut devenir un facteur important contribuant à créer ou à maintenir la confiance. La Division M a développé et inauguré de nouvelles procédures pour informer les communautés lorsque de nouveaux membres de la GRC sont mutés d'une communauté à une autre. Ceci engendre des communications ouvertes entre la GRC et les citoyens, et permet de s'assurer que les habitants sont au courant lorsque des changements doivent avoir lieu. En outre, lorsqu'un poste de chef de détachement doit être comblé, les leaders de la communauté se voient offrir la possibilité de s'impliquer dans le processus de sélection du nouveau chef de détachement. Les responsables de la communauté peuvent désirer simplement fournir des conseils concernant les qualités que doit posséder le nouveau policier, mais ils peuvent aussi désirer participer à un comité de sélection. Les communautés choisissent de participer, chacune différemment, à ce processus destiné à s'assurer que le nouveau chef de détachement fonctionnera bien dans une communauté particulière. La communauté peut encore choisir de se reposer entièrement sur le processus

habituel de sélection de la GRC. Depuis la publication de *Terrain d'entente*, quatre collectivités ont participé à la sélection de leur nouveau chef de détachement : Faro, Ross River, Watson Lake et Whitehorse.

# Résumé et continuation de la mise en œuvre

Beaucoup de travail a été accompli pour la mise en œuvre des recommandations et plusieurs changements sont intervenus depuis la publication du rapport *Terrain d'entente*. Les Premières nations, les communautés, les défenseurs des droits, la police et le gouvernement ont contribué - en termes de temps, d'efforts et de bonne volonté - à l'évolution d'une situation qui, en fin de compte, bénéficiera à tous les Yukonnais. Beaucoup de travail reste encore à faire, mais des changements positifs apparaissent clairement au fur et à mesure que de nouveaux partenariats se mettent en place ou que des relations plus anciennes se renouvellent.

Le rapport *Terrain d'entente* établit que le fait de bâtir des relations et d'améliorer le service est un processus qui prend du temps et demande de la persévérance. La confiance découle de la compréhension commune qui se développe à travers l'écoute mutuelle. L'année à venir présentera beaucoup d'autres occasions de continuer à progresser en poursuivant notre engagement constant à travailler ensemble et en suscitant un dialogue ouvert et franc.

Ce document présente un résumé des progrès réalisés et indique les prochaines étapes à suivre pour mettre en œuvre les 33 recommandations proposées dans *Terrain d'entente*, en commençant par les questions identifiées au début comme prioritaires pour la mise en œuvre. Le travail d'avancement de la plupart de ces recommandations a commencé et se poursuivra pendant la deuxième année. Plusieurs recommandations sont interconnectées les unes avec autres, et, même si cela n'est pas particulièrement souligné ici, le travail concernant la grande majorité des recommandations a progressé.

Pendant toute l'année, il a fallu relever des défis, mais les partenaires et les parties prenantes ont aussi fait beaucoup de progrès pour identifier les questions qui se posent et ont travaillé ensemble pour trouver des solutions. Même s'il y a eu des défis sur le chemin, il y a eu aussi beaucoup d'accomplissements et les participants ont fait preuve d'un engagement continu à travailler ensemble. Nous sommes au début d'une œuvre en cours de progression et nous reconnaissons que beaucoup de travail reste encore à accomplir.

La deuxième année verra la mise en œuvre des recommandations prioritaires qui ont été identifiées en février 2011 ainsi que la définition d'une approche pour les autres recommandations. D'autres parties prenantes et organismes intéressés auront l'occasion de se joindre au processus pour atteindre des objectifs communs et travailler tous ensemble à mettre en œuvre les recommandations. Les citoyens auront constamment l'occasion de fournir leur opinion et de poursuivre le dialogue concernant les services de police, à travers le Conseil de police du Yukon. Les citoyens auront aussi des occasions de communiquer avec les membres de la GRC de leur communauté, et les partenaires de la mise en œuvre continueront à rechercher l'opinion et l'engagement des parties prenantes et des fournisseurs de services.

# Progrès - par recommandation

## Conseil de police du Yukon (1.1)

Que la ministre de la Justice forme un conseil de police du Yukon. Il sera présidé par le sous-ministre et le ministre de la Justice du Yukon, et sera composé de six membres nommés par la ministre, dont trois seront proposés par les citoyens autochtones.

Le conseil aurait pour rôle de faire des recommandations écrites à la ministre et au commandant de la Division M sur les questions touchant la prestation des services de police au Yukon, notamment ce qui suit :

- établir des valeurs policières fondamentales qui reflètent l'histoire et le patrimoine culturel du Yukon;
- veiller à ce que les valeurs et besoins de la collectivité soient pris en compte dans les priorités, les objectifs, les programmes et les stratégies des services policiers de la Division M;
- établir des pratiques et des normes en matière de services de police pour la Division M;
- veiller à ce que les services de police soient exécutés de façon conforme aux besoins, aux valeurs et aux attentes de la collectivité;
- servir d'agent de liaison entre la collectivité et la Division M;
- participer à la sélection du commandant de la Division M;
- recevoir des rapports sur les enjeux qui touchent l'administration de la justice, ce qui comprend les mises à jour sur le plan de rendement annuel, les plaintes du public, l'utilisation des armes à impulsions, et les mises à jour sur les dossiers hautement médiatisés

Le conseil de police du Yukon peut rencontrer les Premières nations, les municipalités, les organisations non gouvernementales ou d'autres intervenants dans le cadre de ses fonctions, et il coordonnera les activités avec des organismes nationaux tels que la Commission des plaintes du public contre la GRC et l'Association canadienne des commissions de police.

Les membres du conseil se réuniront chaque trimestre ou au besoin pour exécuter leur mandat. Le conseil a un rapport annuel à l'Assemblée législative du Yukon et aux chefs des Premières nations du Yukon.

## Conseil de police du Yukon (1.1)

L'établissement d'un Conseil de police du Yukon fait partie des recommandations-clés de *Terrain d'entente*. Il fournira l'occasion aux citoyens de jouer un rôle dans les décisions concernant les priorités des services de police, de telle sorte qu'ils répondent aux besoins

uniques des Yukonnais. Le Conseil jouera un rôle important dans la mise en œuvre de plusieurs recommandations-clés de *Terrain d'entente*.

Le Conseil des Premières nations, la Première nation des Kwanlin Dun, le ministre de la Justice du Yukon et la Division M fourniront des informations sur le développement des Termes de référence et sur la planification concernant l'orientation du Conseil.

Le Conseil de police du Yukon est à présent établi et réunit les membres suivants :

**Lisa Anderson**, membre des Tr'ondek Hwech'in, qui apporte sa riche expérience communautaire et de travail. Elle a notamment occupé des postes à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au gouvernement du Yukon et à l'Elder Home Care. Lisa a aussi une expérience comme membre du Tr'ondek Hwech'in Housing, des Tr'ondek Hwech'in Land Claims, et elle a siégé aux comités National Aboriginal Inuit et Metis North.

**Michael Riseborough**, résident de Haines Junction, qui apporte ses nombreuses années d'expérience dans l'administration et le développement économique, notamment à la Commission de développement du Nord et au Parc national Kluane. Il est actuellement directeur administratif de la municipalité de Haines Junction. Auparavant, il a occupé un poste de directeur de l'exploitation et des inspections pour le service ambulancier de la Colombie-Britannique où il était responsable d'enquêter sur les plaintes internes et externes. Michael a aussi été membre du Comité d'arbitrage de la Commission des droits de la personne du Yukon.

**William J. Klassen**, qui a vécu et travaillé dans la plupart des communautés du Yukon et a servi dans ces communautés comme membre de la Gendarmerie royale du Canada. Bill est arrivé au Yukon en 1966 comme gendarme de la GRC. Il a ensuite été garde-chasse/agent de conservation, technicien de la faune et biologiste pour la protection de l'environnement et responsable de projet. Enfin, il a été sous-ministre au ministère de la Santé et des Affaires sociales du Yukon et aux Ressources Renouvelables du ministère de l'Environnement du Yukon. Il a aussi servi un mandat comme président de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon. Bill réside actuellement à Whitehorse, où il a sa propre entreprise de consultation.

**David LeBarge**, membre de la Première nation des Kwanlin Dun, qui apporte une expérience unique au Conseil, datant du temps où il a siégé comme président du Kwanlin Dun Policing Committee pour un mandat de trois ans. Pendant sa présidence, David faisait la liaison entre la Gendarmerie royale du Canada et sa communauté pour établir des partenariats mutuels. David connaît beaucoup de régions de l'Amérique du Nord, ayant été, pendant plus de vingt ans, conducteur de poids lourds et préposé à l'entretien. Il a passé plus particulièrement les dix dernières années de sa carrière dans les communautés du Yukon.

**Patricia Daws**, résidente de Whitehorse, qui a tenu un certain nombre de postes au gouvernement du Yukon, notamment comme directrice du Recrutement et des relations de travail, directrice aux Relations de travail, et aussi comme Commissaire du Yukon. Pat a aussi siégé comme présidente à la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon où



elle était responsable de la gestion du plan stratégique et d'affaires énoncé par le conseil d'administration.

**Doris Mclean**, membre de la Première nation de Carcross Tagish, qui a plus de quarante ans d'expérience en travail de proximité au sein de la communauté comme conseillère, responsable de programme, agente de probation pour le gouvernement du Yukon et comme chef de la Première nation de Carcross-Tagish, de 1988 à 1992. Doris s'est engagée à travailler avec les jeunes à risque et avec d'autres populations vulnérables au Yukon. Doris a commencé sa carrière comme agente de supervision de la jeunesse et continue à travailler avec les jeunes des Premières nations à ce jour.

**Dennis Cooley**, qui est actuellement sous-ministre au ministère de la Justice du gouvernement du Yukon, une fonction qu'il occupe depuis 2004. Pendant son mandat comme sous-ministre, Dennis a engagé un certain nombre d'initiatives importantes qui ont amélioré l'accès à la justice pour les citoyens du Yukon, notamment l'établissement du Tribunal communautaire yukonnais, le développement de la législation concernant la sécurité des collectivités et des quartiers, et aussi la mise en œuvre de la promulgation de la *Loi sur les victimes d'actes criminels* et la *Stratégie d'aide aux victimes d'actes criminels*. Dennis a joué un rôle de leader-clé dans le renouvellement du système correctionnel du Yukon, notamment en faisant construire un nouveau centre correctionnel, en promulguant la *Loi sur les services correctionnels* du Yukon et en développant une nouvelle culture des services correctionnels centrée sur l'offre de programmes de haute qualité pour les victimes, les contrevenants et les membres de la collectivité.

En mars 2012, les membres du Conseil ont participé à une session d'orientation au cours de laquelle ils ont beaucoup appris sur le rôle qui est le leur, sur la politique d'encadrement des services de police au Yukon et, aussi, sur la façon dont la Division M de la GRC est organisée et sur la provenance de ses directives. Le Conseil a aussi eu l'occasion de se mettre à l'écoute des membres de la collectivité. En outre, la session d'orientation a accueilli des représentants d'une coalition de groupes de femmes et de la Première nation des Kwanlin Dun, ainsi que des membres du personnel du ministère de la Justice du Yukon et de la GRC.

Le Conseil se réunira au cours des prochains mois pour définir ses priorités ainsi qu'un plan de travail et pour développer un processus permettant de recueillir les informations du public et de côtoyer les citoyens dans leur quotidien.

## Centre d'évaluation sous garde (4.2)

### Centre d'évaluation sous garde (4.2)

Que le ministère de la Justice construise à Whitehorse un centre d'évaluation sous garde qui offre des services de soutien médical appropriés en tout temps pour répondre aux besoins des personnes qui sont détenues ou arrêtées par la GRC et qui nécessitent une détention sous garde, dont les personnes en état d'ébriété avancé.

Connu maintenant comme le Service d'exécution des formalités d'arrestation (SEFA), il s'agit d'une initiative conjointe entre le gouvernement du Yukon et la GRC, qui fera preuve d'innovation quant aux méthodes de détention des personnes arrêtées par la Division M. Il s'agira de l'installation principale où la Division M amènera les individus arrêtés et détenus.

Les premiers travaux de construction de cette unité supplémentaire du nouveau Centre correctionnel de Whitehorse ont commencé et doivent être terminés en automne 2012.

Le gouvernement du Yukon et la GRC ont signé un protocole d'entente, le 18 mai 2011. Les politiques et les procédures régissant l'exploitation du SEFA s'établissent à travers la collaboration entre la GRC et les services correctionnels du Yukon. Le protocole définit le cadre, entre la GRC et le ministère de la Justice, présidant à la détention sécuritaire des prisonniers de la GRC et aborde des questions telles que le recouvrement des coûts de l'exploitation et de la construction du SEFA, les processus d'embauche et de garde au SEFA - notamment les dispositions pour disposer d'un personnel formé spécialement dans les domaines de l'infirmierie et des corrections -, les dispositions à prendre pour l'évaluation médicale, et aussi le processus concernant les communications et l'établissement de politiques opérationnelles conjointes. Le protocole établit un mécanisme par lequel la GRC attribue des fonds dédiés à la construction du SEFA et aux salaires des agents de correction et du personnel médical.

En janvier 2012, la Division M a commencé à amener des individus arrêtés dans les locaux du service des admissions et des congés du nouveau Centre correctionnel de Whitehorse, à titre provisoire, en attendant la fin des travaux de construction du SEFA.

Des commentaires provenant de la communauté et des fournisseurs de services ont indiqué que le terme « Centre d'évaluation sous garde » avait entraîné quelque confusion quant aux fonctions de ce centre. Par conséquent, ce service a vu son nom modifié et sa désignation actuelle est : « Service d'exécution des formalités d'arrestation ».

**Les deux recommandations suivantes (6.1 et 6.2) répondent aux préoccupations des citoyens concernant les enquêtes externes sur les affaires impliquant les membres de la Division M. Ces recommandations visent à s'assurer que les enquêtes concernant les membres de la GRC sont équitables, efficaces, exhaustives, impartiales, qu'elles prennent en compte les aspects culturels et qu'elles sont effectuées d'une manière qui favorise la confiance du public.**

## Entente avec l'Équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta (ASIRT) (6.2)

### Entente avec l'Équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta (ASIRT) (6.2)

Que le ministère de la Justice signe une entente avec un organisme d'enquête policière civil existant pour mener des enquêtes externes, selon les besoins de la Division M.

L'Équipe d'intervention en cas d'incident grave de l'Alberta (ASIRT) est un organisme civil qui enquête sur la police et fournit des enquêtes externes en Alberta. L'ASIRT dépend du gouvernement de l'Alberta; elle est dirigée par un directeur civil qui est avocat et procureur de la Couronne. Pour mener ses enquêtes, elle dispose de quatre enquêteurs civils et de dix officiers de police assermentés appartenant au service de police de Calgary, au service de police d'Edmonton et à la GRC.

Le ministère de la Justice a signé une entente-cadre avec le ministère du Solliciteur général et de la Sécurité publique du gouvernement de l'Alberta concernant l'utilisation de l'ASIRT pour mener des enquêtes externes indépendantes au Yukon sur les incidents graves impliquant les membres de la GRC. L'entente est en vigueur et l'ASIRT a déjà mené une enquête sur un incident de fusillade ayant impliqué la police du Yukon, en automne 2011.

Le protocole d'entente concernant les procédures à suivre entre la GRC du Yukon et l'ASIRT est rédigé et fait l'objet d'un examen par les deux parties. Le protocole établit le processus de prise de décision menant à une demande d'intervention de l'ASIRT et définit le niveau d'engagement de l'ASIRT dans les enquêtes concernant les incidents graves. En outre, le protocole établit les procédures concernant le type de relations à entretenir entre l'ASIRT et la GRC après la notification d'un incident grave. Enfin, le protocole établit les processus de facturation et de recouvrement des coûts nécessaires afin que l'ASIRT dispose des capacités voulues pour travailler sur les incidents au Yukon.

Le protocole d'entente prévoit l'engagement d'une personne pour effectuer la liaison avec la collectivité pendant les enquêtes sur des incidents graves. Un membre de la communauté a été désigné comme agent de liaison communautaire pour l'incident de Dawson City sur lequel l'ASIRT a mené enquête en 2011.

## Enquêtes externes et politique d'examen (6.1)

### Enquêtes externes et politique d'examen (6.1)

Que lorsqu'elle l'applique la politique provisoire relative aux enquêtes et aux Évaluations externes de la GRC, la Division M communique d'abord avec un organisme d'enquête policière civil. Si des enquêteurs ne sont pas disponibles, la Division M devra faire appel à un service de police provincial ou municipal. De plus, la Division M demandera l'assistance d'une autre division de la GRC seulement si un enquêteur indépendant ou le service de police municipal ou provincial n'est pas disponible. Dans tous les cas où l'on fait appel à des enquêteurs externes de la GRC, la Division M demandera à la Commission des plaintes du public contre la GRC de désigner un observateur indépendant qui surveillera l'enquête.

La Politique relative aux enquêtes et aux examens externes exige que la GRC trouve un organisme approprié, de juridiction fédérale ou provinciale, pour mener enquête. Si un tel organisme n'existe pas, il y a lieu de contacter une force de police provinciale ou municipale pour mener l'enquête. La politique permet aussi à une autre division de la GRC de procéder à l'enquête si aucune force de police provinciale ou municipale n'est disponible.

Au début de l'année 2010, la Division M a mis en œuvre la Politique relative aux enquêtes et aux examens externes. Cette politique a maintenant été engagée plusieurs fois.

Lorsqu'une enquête externe est enclenchée, c'est l'organisme extérieur qui la gère dans sa totalité, menant les entrevues, recueillant les preuves et portant les accusations, s'il est déterminé - après avoir consulté le Service des poursuites pénales du Canada - que l'accusation est nécessaire et étayée par des preuves. L'organisme est aussi responsable des relations avec les médias et avec les intervenants en affaires publiques dans l'affaire concernée. Il fait parvenir un rapport d'enquête final à la Division M. À ce moment-là, tout manquement potentiel au code de déontologie identifié peut faire l'objet d'une enquête et suivre un processus d'application de mesures disciplinaires internes.

La Politique relative aux enquêtes et aux examens externes a été engagée cinq fois au cours de l'année qui a suivi la publication du rapport *Terrain d'entente* :

- Janvier 2011 – Police de Lacombe – Plainte pour usage excessif de la force – Whitehorse. Cette enquête indépendante est terminée et le Service des poursuites pénales du Canada l'examine actuellement.
- Avril 2011 – Police de Camrose – Plainte pour usage excessif de la force – Carcross. Cette enquête indépendante est terminée. Aucune mise en accusation n'a été recommandée.
- Juillet 2011 – Division E de la GRC – Plainte pour usage excessif de la force – Dawson City. Cette enquête indépendante est terminée. L'enquête n'a pas conclu qu'il y avait eu usage excessif de la force.
- Octobre 2011 – ASIRT – Fusillade impliquant la police – Dawson City. Cette enquête indépendante n'est pas encore terminée.

- Janvier 2012 – Police de Lethbridge – Plainte pour usage excessif de la force – Whitehorse. Cette enquête indépendante est terminée et le Service des poursuites pénales du Canada l'examine actuellement.

Il est important que le public soit convaincu que les enquêtes sur les agissements de la GRC sont exhaustives et impartiales. Dans certaines situations, reconnaissant que le public est particulièrement sensible à un sujet particulier, la Division M - après avoir consulté le ministère de la Justice du Yukon et les leaders locaux - a fait appel à des enquêteurs externes pour s'occuper d'affaires qui normalement ne rempliraient pas les conditions requérant une enquête externe, mais qui semblaient être de nature suffisamment sensible pour justifier un traitement indépendant.

### **Coordonnateur des plaintes indépendant (2.1)**

#### **Coordonnateur des plaintes indépendant (2.1)**

Que la ministre de la Justice établisse un poste de coordonnateur civil indépendant aux plaintes contre la police, qui relèvera du conseil de police du Yukon. Il aidera les citoyens qui ont des inquiétudes face à la GRC à comprendre le processus de la Commission des plaintes du public contre la GRC, et il renseignera le public sur les processus de plaintes officielles et non officielles.

Au cours de l'été 2011, la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a lancé un projet-pilote au Yukon pour améliorer les connaissances que possède le public sur cette commission, sur son mandat et sur le processus de plaintes. Lorsque ce projet-pilote a été initié, la mise en œuvre de la recommandation concernant l'établissement d'un coordonnateur des plaintes indépendant a été remise à plus tard, car il semblait que le projet-pilote concernant la CPP avait le potentiel de remédier à quelques-unes des lacunes identifiées dans les services pendant l'*Évaluation* et qui avaient donné naissance à cette recommandation.

La CPP a organisé des séminaires à destination du personnel du gouvernement du Yukon ainsi que du milieu communautaire, et des fournisseurs de services du secteur privé, pour améliorer leur connaissance du processus de plaintes et d'examen, pour eux-mêmes et pour pouvoir mieux informer leur clientèle du rôle de la CPP lorsque des questions se posent. Le nombre de demandes de renseignements qu'a reçues la CPP en provenance du Yukon s'est accru de façon importante, suite à cette initiative de proximité, mais le nombre de plaintes formelles du public est resté stable.

La CPP continuera à se rendre disponible aux Yukonnais à travers un numéro de téléphone local : 867-334-7865 et une adresse de courriel dédiée : [YukonComplaints@cpc-cpp.gc.ca](mailto:YukonComplaints@cpc-cpp.gc.ca) ainsi que la page Web <http://www.cpc-cpp.gc.ca/yukon-fra.aspx>. La CPP continuera à maintenir le contact avec les fournisseurs de services et avec les groupes communautaires, en cas de besoin, pour s'assurer que le mandat de la CPP continue à être compris au Yukon.

Pendant les mois à venir, il y aura plus ample considération des besoins concernant ce service, d'une amélioration des services de la CPP, d'options concernant tous les services manquants au

Yukon; des études permettront d'envisager le concept d'un coordonnateur des plaintes indépendant.

## **Programme d'orientation de carrière dans le domaine de l'application de la loi pour les Premières nations (5.2)**

### **Programme d'orientation de carrière vers les services de police (5.2)**

Que le ministère de la Justice, la Division M et les Premières nations explorent les pratiques exemplaires et les méthodes novatrices pour accroître le nombre de femmes et de citoyens autochtones qui participent à la prestation de services de police :

- collaborer avec l'Institut nordique de la justice sociale pour élaborer un programme d'orientation des carrières à l'intention des Premières nations du Yukon dans le but de préparer les citoyens à la formation de la GRC à la Division Dépôt, ou à d'autres carrières dans le système juridique;

Le ministère de la Justice, le Conseil des Premières nations du Yukon et l'Institut nordique de la justice sociale ont mis en place des ententes de financement pour développer un programme d'orientation de carrière destiné à encourager les citoyens des Premières nations, ainsi que les femmes, à envisager une carrière dans le domaine de l'application de la loi.

Un groupe de travail est maintenant établi (l'INJS, le CPNY, le ministère de la Justice et la Division M). Il développe un concept de programme d'orientation de carrière, examinant les options pour délivrer les services et explorant les possibilités de financement.

Un programme préliminaire est à présent défini et le développement d'un programme d'enseignement est terminé. La planification est en cours pour la première offre de ce programme, qui est prévue pour l'été 2012.

Ce programme d'orientation de carrière permettra d'explorer diverses carrières dans le domaine de l'application de la loi. Il inclura une voie particulière pour les personnes intéressées à se préparer à une carrière à la GRC. Il inclura des cours en classe, un jumelage au travail, des visites sur les lieux de travail, des sessions avec le personnel de première ligne ainsi qu'avec les recruteurs, et, aussi, des services pour évaluer les formations que les personnes ont suivies antérieurement et des services de conseil, si nécessaire.

La recherche entreprise a pour but d'identifier des programmes d'orientation de carrière possédant un objectif similaire et d'évaluer les modèles et les formats présentant un intérêt. La recherche se poursuit avec d'autres organismes policiers et d'autres juridictions au Canada.

## Comité de coordination sur la violence familiale et les agressions sexuelles (4.1)

### Comité de coordination sur la violence familiale et les agressions sexuelles (4.1)

Que le ministère de la Justice et la Division M forment un groupe de travail interorganisme composé de représentants des Premières nations, des organismes d'aide aux femmes et du Service des poursuites pénales du Canada qui élaborera un cadre complet d'intervention en cas de violence familiale et d'agression sexuelle. Le cadre devrait inclure :

- la création d'une équipe formée de membres de la Division M ayant suivi une formation spécialisée sur les cas d'abus et de violence familiale;
- la possibilité d'introduire des services de poursuites spécialisés;
- la clarification des protocoles pour la mise en accusation double et pour l'agresseur principal;
- la mise à jour du rôle de l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle;
- la clarification des responsabilités en matière de services aux victimes, y compris celles bénévoles;
- une formation spécialisée pour les membres de la Division M et les autres intervenants en matière d'agression sexuelle et de violence familiale, notamment sur les questions de garde d'enfants et le maintien de l'ordre ainsi que d'autres recours réglementaires;
- la possibilité de créer un poste de conseiller juridique pour aider les femmes ou un programme de surveillance des tribunaux au Yukon.

Un Comité de coordination sur la violence familiale et les agressions sexuelles est à présent établi. Il est composé de représentantes d'une Coalition de groupes de femmes, d'un médecin local, ainsi que de membres du personnel des Services infirmiers communautaires, du CPNY, des ministères de la Santé et de la Justice, de Kaushee's place, des Services à la famille et aux enfants, de la Liard Aboriginal Women's Society, de la Division M, du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC), des tribunaux thérapeutiques, de la Direction de la condition féminine et des Services aux victimes, et des Services de supervision des contrevenants du ministère de la Justice du Yukon.

Ce comité travaille à développer un cadre pour coordonner l'intervention des fournisseurs de services lors d'incidents de violence familiale et d'agression sexuelle. Il inclut les éléments suivants :

- ⇒ Un sous-comité – composé de représentants du SPPC, de la Division M, du ministère de la Justice, de groupes de femmes et de la Direction de la condition féminine – travaille à clarifier les protocoles dans les situations de violence familiale pour assurer la sécurité des victimes.
- ⇒ Le Conseil consultatif du Yukon sur les questions touchant les intérêts de la femme - avec le soutien de la Direction de la condition féminine et du ministre de la Justice - a embauché une personne chargée d'effectuer de la recherche pour explorer davantage et définir le concept d'un défenseur juridique pour les femmes. Le Conseil étudie actuellement les résultats de cette recherche.

- ⇒ Le Comité chargé des interventions dans les cas d'agressions sexuelles (CIAS) a mis à jour ses termes de référence et continue à remplir son mandat de coordination des organismes sociaux et médicaux. Ce comité est aussi représenté au Comité du cadre de gestion.
- ⇒ La Division M a nommé une personne-ressource ayant niveau de supervision pour travailler avec le Comité du cadre de gestion et pour affiner les procédures et les politiques concernant les interventions des enquêteurs de la GRC dans les affaires de violence familiale et d'agression sexuelle, notamment en faisant de la recherche sur les techniques d'évaluation des risques et en développant des outils pour les enquêteurs et les intervenants, pour les services à rendre au Yukon.
- ⇒ Des améliorations concernant les interventions et la supervision lors des incidents de violence dans les relations ont eu lieu au sein du service spécialisé de la Division. La Division M travaille à améliorer ses connaissances dans le domaine de l'évaluation des risques et des outils à utiliser dans ces missions.

**Unité d'intervention spécialisée** - Une unité composée de quatre membres, ou Unité d'intervention spécialisée (UIS), est à présent créée au sein de la Division M. Elle sera chargée notamment des missions suivantes :

- la fourniture de conseils, d'assistance et de supervision aux membres des détachements qui mènent enquête sur des incidents de violence familiale et d'agression sexuelle;
- la fourniture de conseils sur la formation – ou d'autres besoins – dans le domaine de la violence familiale et de l'agression sexuelle;
- lorsqu'une expertise ou des services spécialisés seront nécessaires, cette unité prendra un rôle actif dans les enquêtes sur les incidents de violence familiale et d'agression sexuelle;
- la fourniture d'un point de contact avec les fournisseurs de services et les intervenants-clés pour renforcer la collaboration entre les organismes et pour améliorer la cohérence des interventions.

Pour appuyer cette recommandation, le gouvernement du Yukon a augmenté la capacité de la Division M en ouvrant quatre postes. Il est prévu que l'unité sera formellement en place avec le nombre de personnel voulu en automne 2012. En attendant, un enquêteur expérimenté est déjà désigné pour diriger l'établissement de cette unité.



## **Processus communautaires (1.2)**

Au cours des années passées, certaines communautés et leur détachement local ont bien réussi à travailler ensemble en portant leur attention sur les priorités locales, et ceci s'est bien reflété dans les plans de rendement annuels, mais d'autres communautés n'ont pas eu autant de succès.

La Division M centre ses discussions de travail sur les priorités des services de police communautaire, pour mieux aligner les attentes, améliorer la compréhension, et pour soutenir le processus de planification avec la participation des représentants de la communauté. Les discussions mettront aussi l'accent sur les meilleures approches à adopter pour faciliter les échanges avec la communauté, par exemple le fait d'envisager l'intérêt des personnes pour une participation à des comités consultatifs communautaires, ou d'autres formes de participation particulières à certaines communautés.

Récemment, des membres du personnel du CPNY, du ministère de la Justice et de la GRC ont participé à une réunion du réseau de la Justice des Premières nations dans le but d'identifier un processus permettant de faire avancer cette recommandation. Ce travail en commun se poursuivra de manière constante.

## **Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire (1.3)**

### **Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire (1.3)**

Que la Division M entreprenne une évaluation du comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire. Cette évaluation devrait tenir compte de la composition du comité, du processus de sélection des membres et du mandat, et veiller à ce que le travail du comité soit coordonné avec le Conseil de police du Yukon.

Le Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire a été établi en 1999 pour encourager des relations saines et positives entre les Premières nations et la Division M, à travers la discussion des questions qui les préoccupent.

Plusieurs occasions d'interaction existent entre le gouvernement et les leaders des Premières nations, d'une part, et le commandant divisionnaire, d'autre part, au cours de réunions en face-à-face. Par contre, il existe peu d'occasions d'interaction entre les membres de la base de la société et le commandant divisionnaire (CD).

Ce comité fournit une importante occasion de communiquer et de développer des relations entre la haute direction de la Division M et les citoyens des Premières nations du Yukon.

Au début de l'année 2011, la Division M a engagé un consultant indépendant pour mener une étude sur le Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire. Ceci a permis d'examiner le mandat du comité, sa composition, l'engagement de ses membres, les ressources dont il bénéficie et son impact sur la collectivité.

Ce consultant a participé au Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire au mois de mai 2011 et s'est entretenu avec plusieurs membres de ce comité. Il a aussi mené des entrevues avec d'autres partenaires, notamment avec le responsable de la Justice du Conseil des Premières nations du Yukon, avec le sous-ministre du ministère de la Justice du Yukon, avec le commandant divisionnaire, avec l'agent de la police criminelle, avec le coordonnateur de la police des Premières nations et avec la personne chargée des services aux clients et de la planification. Il a aussi examiné les documents du comité, notamment les termes de référence et les notes prises au cours des réunions précédentes.

Il a soumis une première version de son rapport que le Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire examinera à sa prochaine réunion, en mai 2012. La Division M sollicitera davantage de commentaires de la part de ses partenaires (notamment de la part du ministère de la Justice du Yukon, du CPLY et des membres du comité) au cours des prochains mois.

#### **Stratégie de communication (1.4)**

##### **Stratégie de communication (1.4)**

Que le ministère de la Justice et la Division M élaborent une stratégie de communication en consultation avec le conseil de police du Yukon pour améliorer la compréhension qu'ont les citoyens du rôle de la GRC, de leurs droits et responsabilités en ce qui a trait à l'application de la loi, et du fonctionnement du processus de plaintes du public.

Un travail est en cours pour développer une stratégie de communication qui incorporera une campagne de marketing social et d'autres activités ayant pour but d'améliorer la compréhension par le public du système de justice, de susciter la confiance envers le service de police au territoire et de renforcer l'engagement des citoyens envers la sécurité de la collectivité.

Cette stratégie sera aussi reliée à une stratégie interne de communication, au sein de la Division M, et aux efforts de recrutement. Le Conseil de police du Yukon fournira des conseils sur cette stratégie.

La Division M dispose maintenant d'un directeur de la stratégie organisationnelle, pour un mandat de trois ans, chargé de la responsabilité globale des communications de la Division, notamment pour le développement et la mise en œuvre de stratégies concernant la participation des communautés et des citoyens.

## Conseiller en relations avec les Premières nations (1.5)

### Conseiller en relations avec les Premières nations (1.5)

Que la Division M établisse un poste de conseiller en relations avec les Premières nations qui relève directement du commandant de la Division M.

Divers points liés au poste de conseiller en relations avec les Premières nations se voient aussi examinés dans le cadre de l'examen du Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire. Sont aussi actuellement étudiés les liens pouvant exister entre un tel poste et le Conseil de police du Yukon ou le Comité consultatif national du Commissaire sur les Autochtones de la GRC.

Des consultations ont eu lieu à ce sujet avec les membres du Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire, le sous-ministre de la Justice du Yukon, le directeur de la Justice du CPNY et la haute direction de la Division M.

L'étude initiale a permis d'identifier des inquiétudes sur la question de savoir si un poste interne à la GRC représenterait adéquatement toutes les Premières nations du Yukon, et de quelle manière ce poste serait lié à plusieurs sources de conseils et de commentaires existant localement et déjà offertes au commandant - par exemple, les lignes directes de communication avec les leaders des Premières nations qui se renforcent au quotidien et lorsque des questions particulières se font jour. Il est nécessaire d'examiner des exemples de pratiques exemplaires et de modèles utilisés dans d'autres juridictions qui pourraient s'appliquer ici au Yukon.

## Rencontre du commandant avec les leaders des Premières nations (1.6)

### Rencontre du commandant avec les leaders des Premières nations (1.6)

Que le commandant de la Division M rencontre les chefs de chaque Première nation du Yukon au moins une fois par année, et l'ensemble des chefs des Premières nations du Yukon lorsque possible.

Au cours de l'année passée, le commandant a rencontré les leaders des Premières nations et des municipalités dans de nombreuses communautés du Yukon, ainsi que les leaders du CPNY.

Le commandant a rencontré les leaders des Premières nations et des gouvernements municipaux des communautés suivantes :

- Première nation de White River (janvier 2011)
- Première nation de Carcross-Tagish (mars 2011)

- Première nation des Vuntut Gwitchin (mars 2011)
- Nacho Nyak Dun (avril 2011)
- Tr'ondek Hwech'in (avril et octobre 2011)
- Village de Carmacks - le maire (mai 2011)
- Ville de Faro – le maire et le conseil (mai 2011)
- Première nation de Little Salmon-Carmacks (mai 2011)
- Première nation de Selkirk (mai et novembre 2011)
- Ville de Whitehorse - la mairesse (mai et septembre 2011)
- CPNY – les leaders (juin 2011)
- Village de Haines Junction - le maire (juin 2011)
- Village de Teslin - le maire et le conseil (novembre 2011)
- Association of Yukon Communities (mai 2011)
- Conseil des Dena de Ross River (mai 2011)
- Première nation de Champagne-Aishihik (juillet 2011)
- Première nation de Liard (novembre 2011)
- Ville de Watson Lake - le conseil (novembre 2011)
- Ville de Dawson - le maire (octobre 2011)
- Première nation de Kluane (octobre 2011)
- Première nation de Na-Cho Nyak Dun (novembre 2011)
- Première nation de Kwanlin Dun (novembre 2011)
- Conseil des Tlingit de Teslin (janvier 2012)
- Conseil des Ta'an Kwach'an (janvier 2012)

Quelques exemples des questions discutées :

- questions intéressant ou préoccupant les leaders de la communauté;
- relations entre la communauté et le détachement;
- participation du détachement aux initiatives et aux événements de la communauté;
- processus à suivre pour porter des plaintes publiques;
- processus à suivre pour ordonner les priorités et pour contribuer aux plans de rendement annuels;
- participation à la sélection du chef de détachement et notification concernant la mutation des gendarmes;
- possibilités et options concernant la formation de comités consultatifs communautaires;
- initiatives pour le recrutement; programmes pour les étudiants et les Premières nations ainsi que d'autres occasions pour les membres de la communauté;
- recrutement et préparation avant l'emploi pour se joindre à la GRC;
- participation comme membre du Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire.

## Sélection du chef de détachement et notification de l'arrivée de nouveaux membres dans la communauté (1.7)

### Sélection du chef de détachements et notification de l'arrivée de nouveaux membres dans la communauté (1.7)

Que la Division M veille à ce que les chefs des Premières nations et les leaders municipaux aient l'occasion de participer à la sélection des commandants de détachement, et qu'ils soient informés et consultés lorsque des membres sont mutés et arrivent dans la collectivité ou qu'ils la quittent.

La Division M adopte à présent de nouvelles procédures pour informer les communautés et pour les consulter lorsque de nouveaux policiers arrivent dans une collectivité ou lorsqu'ils la quittent.

De plus, lorsqu'un poste de chef de détachement se libère, les leaders de la communauté ont l'occasion de s'impliquer dans la sélection du nouveau chef de détachement. Selon les désirs de la communauté, l'engagement communautaire peut se limiter à de simples conseils concernant les qualités du policier à recruter, ou bien aller jusqu'à la participation de ses membres à un comité de sélection. Ces options sont exercées différemment d'une communauté à une autre, avec pour objectif que le nouveau chef de détachement travaille dans les meilleures conditions avec une communauté particulière. La communauté peut aussi choisir de laisser la sélection suivre le processus interne habituel à la GRC.

Depuis la publication de *Terrain d'entente*, quatre collectivités ont participé à la sélection de leur nouveau chef de détachement : Faro, Ross River, Watson Lake et Whitehorse.

## Normes professionnelles (2.2)

### Normes professionnelles (2.2)

Que la Division M mandate un poste de membre régulier de la GRC chargé des normes professionnelles qui aidera la GRC à mener des enquêtes uniformes et rigoureuses en cas de plainte, ce qui améliorera le traitement des dossiers des plaignants concernant les services fournis par la GRC.

La Division M a établi un poste d'agent chargé des normes professionnelles. Parmi ces normes, les points importants sont les valeurs, l'éthique, la prévention du harcèlement et la résolution des difficultés. Les actions entreprises sont les suivantes :

- webinaire sur le mentorat;
- atelier sur le professionnalisme pour les répartiteurs de la station de transmissions opérationnelles;
- exposés sur les normes professionnelles concernant les plaintes du public, le harcèlement et le code d'éthique;

- formation concernant l'usure de compassion et le traumatisme par personne interposée, à travers l'Institut nordique de la justice sociale;
- formation à la gestion des conflits;
- formation concernant l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale (ETCAF) à l'intention des professionnels de la Justice, à travers l'Institut nordique de la justice sociale;
- formation sur les traumatismes et les compétences fondamentales concernant l'ETCAF.

Un cours en ligne sur la prévention du harcèlement est obligatoire pour tous les employés de la GRC. Le commandant a planifié des réunions régulières avec les gestionnaires et les superviseurs de la Division pour aborder, comme thème principal, la création d'un lieu de travail sain et sûr. Les directives du Commissaire sur le harcèlement, l'encouragement des gestionnaires et des superviseurs à prendre conscience de l'environnement de travail et à intervenir proactivement ont provoqué une sensibilisation envers ces questions et un renforcement de la motivation à lutter en ce sens.

### **Qualifications pour le Nord et rétention au Yukon (3.1)**

#### **Qualifications pour le Nord et rétention au Yukon (3.1)**

Que le ministère de la Justice et la Division M mettent en place un groupe de travail composé de représentants des Premières nations du Yukon, des municipalités et des organismes d'aide aux femmes, et ce, aux fins d'examen et de présentation de recommandations au Conseil de police du Yukon sur les points suivants :

- les compétences et les qualités recherchées chez les officiers de la GRC que l'on envisage de sélectionner pour servir au Yukon;
- la politique des ressources humaines concernant le recrutement de membres intéressés à servir au Yukon, y compris la pertinence d'affecter des cadets dans les services de police du Yukon;
- les politiques et pratiques concernant le maintien en poste des membres au Yukon;
- les politiques concernant la durée des affectations dans les collectivités;
- la faisabilité d'établir des qualifications spécialisées pour les affectations dans le Nord, et l'investissement dans la formation des membres qui souhaitent servir à long terme dans le Nord.

L'évaluation devrait tenir compte des facteurs tels que les qualités du policier, son sexe et l'équilibre de la représentation des Premières nations, et traiter adéquatement de la relève.

Cette recommandation est fortement liée à la recommandation 3.2 concernant la formation et le cadre de développement. Sa mise en œuvre sera élaborée en même temps que la recommandation 3.2. Par exemple, le forum prévu sous 3.2 fournira une occasion pour le groupe de travail de recueillir des informations et des commentaires concernant les compétences et les qualités des policiers, ainsi que des indications sur les qualifications

nécessaires pour effectuer une mission dans le Nord et, aussi, sur des suggestions d'offre de services novatrices.

Il est prévu que le même groupe de travail, établi sous 3.2, poursuive ce travail.

Le groupe de travail prévoira des discussions avec les Premières nations du Yukon, les municipalités et les groupes de femmes à travers des forums, tout en travaillant également de manière constante avec un groupe de travail de taille plus petite.

En attendant, la GRC a modifié la Lettre d'attente distribuée à tous les membres qui demandent à être mutés au Yukon, de façon à s'assurer que les candidats potentiels sont conscients des attentes liées à leur engagement communautaire.

Actuellement, la GRC examine la durée des postes dans les détachements des communautés rurales et procède à l'identification des localités où un mandat de trois ans pourrait être exigé au lieu de deux ans.

### **Cadre de formation et de perfectionnement (3.2)**

#### **Cadre de formation et de perfectionnement (3.2)**

Que le Northern Institute of Social Justice, en collaboration avec le gouvernement du Yukon, la Division M, les Premières nations du Yukon et les organismes d'aide aux femmes, élabore un cadre de formation et de perfectionnement pour les membres de la GRC qui offrent des services de police au Yukon. Le cadre devrait préparer les membres à fournir des services de police adaptés aux citoyens du Yukon et devrait inclure des renseignements sur ce qui suit :

- l'histoire du Yukon et la culture des Premières nations;
- les rapports avec les personnes vulnérables, y compris celles qui sont en état d'ébriété avancé, celles atteintes de maladie mentale et celles atteintes de l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale;
- l'intervention en cas de violence familiale et d'agression sexuelle;
- les compétences en communication non violente et en désamorçage de conflits;
- les communications respectueuses;
- comment travailler efficacement dans un milieu à grande visibilité et à fortes répercussions;
- la formation sur la supervision et le leadership;
- la formation en milieu sauvage.

Le Northern Institute of Social justice devra rendre compte au Conseil de police du Yukon.

Un groupe de travail sur le cadre de formation et de perfectionnement est à présent formé avec des représentants du CPNY, du ministère de la Justice, de la GRC, de l'INJS, de la Direction de la condition féminine et d'une coalition de groupes de femmes.

L'INJS et la Division M ont préparé la première version sur papier d'un concept pour la création d'un cadre de formation et de perfectionnement. Le groupe de travail étudiera cette version.

Un forum sur le cadre de formation et de perfectionnement est en cours de développement pour 2012, avec pour objectif d'examiner la première version de ce cadre et d'en discuter.

Le forum fournira l'occasion d'une discussion encadrée sur les principes et les éléments établis dans la première version du cadre. Ce forum inclura des participants des Premières nations, des groupes de femmes, du personnel de la Division M, du ministère de la Justice et de l'INJS.

Pour commencer à répondre à certains besoins de formation identifiés dans la recommandation 3.2, un groupe composé de membres de la Division M et de travailleurs de première ligne provenant d'autres organismes a suivi la formation de l'INJS relative à l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation fœtale (ETCAF) ainsi que sa formation sur les traumatismes, en décembre 2011.

La formation sur l'ETCAF et sur les traumatismes sera proposée aux autres membres de la Division M, à partir du printemps 2012. Ceci fera partie des éléments du cadre de formation et de développement constant à créer suite à la recommandation 3.2.

En outre, pour répondre aux besoins en formation sur l'histoire et la culture des Premières nations, l'INJS, le département des initiatives sur les Premières nations (FNI) du Collège du Yukon, le CPNY, la GRC, les ministères de la Justice, de la Santé et des Affaires sociales ont travaillé à développer une formation permettant de mettre en œuvre cette importante partie de la recommandation. L'INJS et la FNI ont fait un inventaire de programmes actuellement disponibles au collège, à travers le CPNY et dans la collectivité. Les prochaines étapes devront permettre de faire correspondre les besoins en formation avec les programmes de formation, d'identifier les lacunes à combler et de décider s'il faut ajouter des programmes supplémentaires ou incorporer de nouveaux programmes.

### **Présentation des nouveaux membres de la GRC et orientation (3.3)**

#### **Présentation des nouveaux membres de la GRC et orientation (3.3)**

Que les Premières nations et leaders municipaux veillent à ce que les membres soient présentés aux leaders de la collectivité et aux fournisseurs de services et reçoivent une orientation relative à la collectivité. Cette orientation devrait inclure l'histoire de la collectivité, la culture et la langue des Premières nations ainsi que le contexte social.

Les mentors et les leaders communautaires se sont engagés à créer un processus communautaire et une orientation de nature individuelle. Ils se posent la question des étapes de base que doivent suivre les nouveaux membres de la Division M lorsqu'ils arrivent dans une communauté et celle de la représentation que s'en fait chaque communauté.

Il existe des liens étroits entre ceci et le travail effectué pour la recommandation 3.2 (cadre de formation et de perfectionnement) :



- Les membres qui arrivent dans une communauté doivent toujours bénéficier d'une orientation dans cette communauté particulière, notamment pour connaître ses traditions, sa culture, la sécurité sur ses voies d'eau et d'autres dangers naturels de la région.
- En outre, la commission sur la santé des Premières nations, à travers le CPNY, a créé un outil - une trousse d'orientation sur la culture et les protocoles- qui peut aider à mettre en œuvre cette recommandation. Les liens et les méthodes permettant de réaliser ceci sont à l'étude. Des liens avec d'autres organismes sont aussi à l'étude, notamment avec le ministère de l'Éducation du Yukon qui engage de nouveaux enseignants pour des activités d'orientation chaque année, en septembre, et d'autres organismes qui organisent des orientations pour les nouveaux employés dans les communautés.

En outre, pour répondre à la recommandation 3.4, la GRC a identifié des personnes dans chaque communauté qui ont montré un intérêt à assister la GRC en jouant le rôle de mentors communautaires. Ils fournissent une orientation pratique pour que les nouveaux policiers connaissent mieux la communauté. Les mentors ont initié les membres de la GRC nouvellement arrivés à la culture et aux traditions locales; ils les ont renseignés sur le terrain et sur les voies d'eau locales ainsi que sur d'autres aspects de la vie communautaire.

Des discussions constantes avec le réseau de la Justice des Premières nations, ainsi qu'avec d'autres organismes et comités communautaires, permettront de développer des méthodes pour avancer dans cette importante recommandation au cours des mois à venir.

### **Programme de mentorat (3.4)**

#### **Programme de mentorat (3.4)**

Que la Division M élabore un programme de mentorat sur les services de police communautaires pour permettre aux membres expérimentés d'appuyer le perfectionnement des autres membres.

Au cours de l'an passé, la Division M a recherché des mentors communautaires pour assister les nouveaux membres de chacun de ses détachements. Des résidents des collectivités qui ont une connaissance approfondie de la région et de la culture locale ont été contactés pour prêter assistance à la police lors de l'arrivée de nouveaux policiers dans leur communauté.

Des mentors communautaires aident actuellement les membres de leur détachement particulier à mieux connaître :

- la culture et les traditions communautaires;
- le gouvernement et les Premières nations de la localité;
- le terrain et les voies d'eau de la région.

Les activités de la période passée entre les nouveaux membres et leurs mentors communautaires sont consignées et incluses dans un rapport lors du plan de rendement annuel

du détachement. La direction de la Division M a rencontré les mentors communautaires chaque fois que l'occasion s'est présentée, pour les remercier de leur contribution à la sécurité de la communauté.

Cette année, les membres de la GRC dans les communautés ont eu l'occasion, à travers leurs mentors communautaires, d'apprendre comment dépecer un orignal et de participer à la chasse au bison et au caribou.

Actuellement, 29 mentors communautaires prêtent assistance à la GRC dans 12 communautés. Parmi les mentors bénévoles, nous trouvons des aînés, des leaders - présents ou passés - des Premières nations ou de la communauté en général, des membres du Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire et d'autres citoyens intéressés et respectés. L'initiative du mentorat communautaire est fortement liée à la recommandation 3.3 (orientation communautaire), puisque, en créant un engagement plus vaste avec la communauté, les bienfaits reçus grâce aux mentors communautaires seront élargis et renforcés encore davantage.

La Division M a aussi identifié trois chefs de détachement expérimentés pour jouer le rôle de mentors, pour guider et motiver les nouveaux chefs de détachement. Ces mentors reçoivent les conseils et l'assistance de l'officier responsable du district et du sous-officier conseiller de district concernant la meilleure façon de mettre en œuvre l'assistance qu'ils fournissent et de la consigner.

Plusieurs employés expérimentés dans des fonctions spécialisées ont été désignés pour offrir mentorat et motivation à toute la division:

- Une personne-ressource possédant une expertise dans les plans de rendement annuels (PRA) a été désignée pour examiner les PRA et partager sa connaissance des pratiques exemplaires avec les détachements de toute la division. Cette personne examine aussi tous les plans de rendement annuels pour identifier les occasions d'amélioration.
- Un employé du service public s'est rendu à Old Crow, à Teslin, à Carcross et à Dawson City pour partager ses connaissances approfondies en gestion de l'information avec les employés locaux et pour mettre à jour et corriger les procédures de gestion des documents.
- Deux caporaux connus pour leur succès dans les enquêtes sur le trafic d'alcool ont partagé leur expérience d'enquêteurs et leur connaissance de la rédaction des mandats en vertu de la *Loi sur les boissons alcoolisées du Yukon* avec d'autres enquêteurs dans les communautés, en collaboration avec la Société des alcools du Yukon.

Des liens vers la recommandation 3.3 (orientation communautaire) seront étudiés – par exemple, un processus de mentorat constant entre une communauté et la police.

### **Usure de compassion, traumatisme par personne interposée et soutien (3.5)**

#### **Usure de compassion, traumatisme par personne interposée et soutien (3.5)**

Que la Division M examine ses politiques, ses pratiques et Ses programmes pour déterminer et aider les membres qui pourraient souffrir d'usure de compassion, de traumatisme transmis par personne interposée ou d'autres problèmes psychologiques, et veiller à ce qu'ils aient accès aux services professionnels et au soutien dont ils ont besoin.

Au cours de l'année passée, les Services aux victimes du ministère de la Justice ont offert plusieurs ateliers sur l'usure de compassion et sur les traumatismes subis par personne interposée. La Division M a participé à ces sessions, de même que le CPNY et d'autres personnes travaillant dans le domaine de la Justice.

En outre, la section assurant la formation et le perfectionnement a travaillé avec l'INJS pour piloter un cours de formation sur les traumatismes, et elle continuera à explorer des cours de cette nature.

Cette recommandation a de forts liens avec la recommandation 3.2 (cadre de formation et de perfectionnement).

### **Équipe d'intervention (4.3)**

#### **Équipe d'intervention (4.3)**

Que le ministère de la Justice, les services médicaux d'urgence, la Division M et les Premières nations examinent la faisabilité de créer une équipe d'intervention composée d'un agent de la paix et d'un fournisseur de services médicaux d'urgence qui répondrait aux appels de service concernant des personnes en état d'ébriété avancé.

Ce concept sera exploré davantage au cours de l'été et de l'automne 2012

## Personnes à risque élevé (4.4)

### Personnes à risque élevé (4.4)

Que le ministère de la Justice et la Division M établissent un groupe de travail interorganismes composé de représentants de la Direction générale de la condition féminine, du ministère de la Santé et des Services sociaux, des services médicaux d'urgence, des Premières nations, des organismes d'aide aux femmes et du Service des poursuites pénales du Canada qui élaborera une stratégie complète de gestion des personnes à risque élevé qui sont des utilisateurs fréquents et des clients réguliers des services gouvernementaux.

En juin 2011, s'est créé un programme de gestion des contrevenants récidivistes du Yukon. Ce programme vise l'amélioration de la sécurité publique par la concentration des efforts d'une équipe - comportant des intervenants provenant de plusieurs organismes - sur un petit nombre de contrevenants qui commettent le plus grand nombre d'actes criminels graves dans la communauté.

Ces contrevenants, qui commettent souvent des actes criminels dont les victimes sont les citoyens du Yukon, ont placé un fardeau important sur les épaules des fournisseurs de services du gouvernement et sur le système de justice criminelle, au cours de leur passé criminel. Les efforts consistent à engager ces contrevenants dans un nécessaire processus de changement de comportement qui les mènera à cesser leurs activités criminelles. En même temps, une supervision renforcée par la Division M et la désignation d'un agent de probation dédié à ces cas particuliers pour faire respecter les conditions imposées par le Tribunal permettent de s'assurer que le public est protégé le plus possible de tout nouvel acte criminel de leur part.

L'équipe de gestion des contrevenants récidivistes du Yukon centre ses efforts sur un groupe d'environ vingt clients. La sélection de ces clients est basée sur la fréquence de leur délinquance et de leurs manquements aux conditions imposées par le tribunal, sur la gravité de l'impact de leurs actes criminels pour le public, et sur le niveau moyen à élevé du risque qu'ils présentent d'enfreindre à nouveau la loi. Cette équipe comprend des représentants des organismes suivants :

- Le coordinateur du Programme de réduction de la criminalité de la Division M de la GRC
- Le Service des poursuites pénales du Canada
- La Première nation des Kwanlin Dun
- Le Conseil des Premières nations du Yukon
- Le ministère de la Justice (Services de supervision des contrevenants, Services correctionnels, Sécurité publique et enquêtes)
- Service correctionnel Canada – Libérations conditionnelles
- Santé et Affaires sociales

Cette équipe s'est engagée à améliorer la sécurité publique sur le long terme tout en travaillant avec les contrevenants pour traiter leurs problèmes de comportement, répondre à leurs besoins personnels et les amener à faire des changements sains et positifs dans leur vie.

#### **Soutien aux victimes 24 heures sur 24 (4.5)**

##### **Soutien aux victimes 24 heures sur 24 (4.5)**

Que le ministère de la Justice et le ministère de la Santé et des Affaires sociales ainsi que les Premières nations mènent une initiative et collaborent avec la Division M pour veiller à ce que les citoyens du Yukon aient accès à des services aux victimes d'urgence et à des services sociaux 24 heures sur 24.

L'unité des Services aux victimes du ministère de la Justice du Yukon et le coordinateur des bénévoles de la GRC chargés d'assister les victimes continuent à travailler ensemble pour clarifier les services que rendent ces deux organismes au quotidien.

Actuellement, le Yukon a une entente d'échange de services avec le gouvernement de la C.-B. pour des services disponibles 24 heures sur 24 dans les communautés du Yukon. Un document de discussion sera développé pour explorer différentes options de service offert 24 heures par jour et sept jours par semaine.

Cette recommandation est liée à la Stratégie pour les victimes d'actes criminels et au travail concernant la recommandation 4.1 (cadre complet d'intervention en cas de violence familiale et d'agression sexuelle); elle est liée également à la recommandation 5.6 (procéder à une évaluation des ressources de la Division pour déterminer si elle dispose de ressources adéquates pour répondre à ses priorités ) et aux activités que les membres de la GRC doivent mener à bien dans les communautés au nom d'autres organismes gouvernementaux.

#### **Dialogue et création de relations (5.1)**

##### **Dialogue et création de relations (5.1)**

Que le conseil de police du Yukon, le gouvernement du Yukon, la Division M, les gouvernements des Premières nations, les municipalités et les citoyens poursuivent le dialogue afin de favoriser des relations positives entre la GRC et les citoyens dans le but d'accroître la confiance du public à l'égard des services de police et de réduire la criminalité, ce qui comprend entre autres les activités suivantes :

- mises à jour planifiées sur les dossiers médiatisés et importants;
- l'établissement d'un rassemblement annuel pour honorer les citoyens qui ont contribué à la sécurité publique;
- la reconnaissance des membres de la GRC qui ont contribué de façon exceptionnelle à bâtir et à maintenir des relations communautaires;
- les invitations aux leaders communautaires à assister aux cérémonies de promotion à la Division Dépôt;
- le soutien des programmes pour les jeunes dans la collectivité.

La poursuite constante du dialogue et la création de relations est un important élément de la mise en œuvre des recommandations dans leur ensemble et de la mise en œuvre de chaque recommandation particulière.

Le ministre de la Justice développe actuellement des prix de sécurité publique pour fournir des occasions de célébration et pour reconnaître les efforts des citoyens et l'engagement de la Division M à maintenir la sécurité dans les communautés du Yukon. Un événement spécial est prévu pour plus tard en 2012.

Au cours de l'année passée, l'attention a été placée particulièrement sur la création de relations entre les partenaires-clés concernés par la mise en œuvre des recommandations et sur la poursuite du dialogue avec les organismes communautaires, par exemple les groupes de femmes et le réseau de la Justice des Premières nations. La Division M a participé à plusieurs ateliers organisés par la Liard Aboriginal Women's Society, à Watson Lake et à Whitehorse. Les ateliers « Together for Justice » visent à fournir des solutions pour régler les problèmes de sécurité dans les communautés au Yukon. Ils ont permis d'établir un dialogue ouvert et positif entre les femmes, les partenaires de la communauté et la GRC.

En outre, en 2012/13, la Division M prévoit de créer un poste pour développer et mettre en œuvre un plan de travail sur la criminalité chez les jeunes et sur la justice pour les jeunes.

Les parties continueront à travailler ensemble sur cette recommandation à travers le Conseil de police du Yukon.

### **Accroître le nombre de femmes et de citoyens autochtones dans la prestation des services de police (5.2)**

#### **Accroître le nombre de femmes et de citoyens autochtones dans la prestation des services de police (5.2)**

Que le ministère de la Justice, la Division M et les Premières nations explorent les pratiques exemplaires et les méthodes novatrices pour accroître le nombre de femmes et de citoyens autochtones qui participent à la prestation de services de police:

- élaborer une stratégie de recrutement qui incite les femmes et les citoyens autochtones à se joindre à la GRC;
- examiner la faisabilité d'établir un programme renouvelé de gendarmes spéciaux, un programme d'agents de sécurité communautaires ou des initiatives de même nature.

Actuellement, le Yukon ne dispose pas d'un agent de recrutement proactif de la GRC à temps complet, contrairement à d'autres provinces et territoires. Au cours de l'année passée, le coordinateur des services de police des Premières nations de la Division a joué un rôle-clé pour

le recrutement. Le bureau de recrutement de la Région pacifique de la GRC a aussi soutenu activement les efforts de recrutement de la Division M, ainsi que les priorités nationales concernant les programmes de préparation à une carrière et de pré-emploi.

Les efforts de recrutement de la Division sont liés au programme d'orientation de carrière en cours de développement à l'Institut nordique de la justice sociale. La recommandation 1.4 (communication et stratégie de marketing social) présentera aussi des occasions pour le marketing de recrutement.

Enfin, au niveau national, la GRC a piloté et évalué des options de programmes – les résultats obtenus informeront le travail qui devra être effectué pour cette recommandation au Yukon.

### **Appareils vidéo personnels (5.3)**

#### **Appareils vidéo personnels (5.3)**

Que la Division M surveille le projet pilote national sur l'utilisation d'appareils vidéo personnels et, si le projet est une réussite, adopte cette technologie pour le Yukon.

Le projet-pilote national est en cours et le siège national de la GRC surveille son avancement. La recherche continue pour ce qui concerne les normes techniques, le stockage et la rétention des données, ainsi que les questions légales et les questions liées à la vie privée.

Actuellement, la Division M dispose de caméras dans la majorité de ses voitures de patrouille. Ces caméras ont une capacité audio pouvant capter toute activité ayant lieu dans le véhicule et alentour. Également, les installations de type cellule et les salles d'entrevue de la GRC peuvent faire l'objet de vidéosurveillance. Il est procédé actuellement à l'amélioration des appareils pour obtenir des images de qualité et un équipement robuste.

### **Station de transmissions opérationnelles (5.4)**

#### **Station de transmissions opérationnelles (5.4)**

Que la Division M examine le fonctionnement de la Station de transmissions opérationnelles de la police en ce qui a trait au traitement des demandes des collectivités, et étudie toute amélioration susceptible lui permettre de répondre aux besoins des collectivités.

Prenant en compte les commentaires reçus pendant l'*Évaluation*, en février 2011, le directeur de la Station de transmissions opérationnelles a engagé un consultant qui a organisé un atelier sur le professionnalisme pour assister les opérateurs dans leurs interactions directes avec le public.

Le directeur de la Station de transmissions opérationnelles a aussi développé du matériel de proximité qui explique le fonctionnement de la Station de transmissions opérationnelles ainsi que ses politiques et pratiques actuelles. Le Comité consultatif des Premières nations du commandant divisionnaire (COYFNAC) a pu bénéficier d'un exposé sur cette Station, en décembre 2011.

La Division M a pu compter sur les services d'un spécialiste pour améliorer la responsabilisation, l'offre de services et le bien-être de ses employés. Un plan de travail est en cours de réalisation et des changements sont entamés pour améliorer la supervision, le professionnalisme et le bien-être de la Station. En outre, la Division M développera une stratégie concernant l'engagement des citoyens et l'information du public.

### **Processus de justice communautaire et réparatrice (5.5)**

#### **Processus de justice communautaire et réparatrice (5.5)**

Que justice Canada, le ministère de la Justice, la Division M et les Premières nations examinent différentes approches de justice communautaire et autochtone pour que toutes les collectivités aient l'occasion de mettre en place des processus de justice communautaire et réparatrice.

Actuellement, neuf projets de justice communautaire et réparatrice sont gérés grâce à une entente de partage des coûts entre le ministère de la Justice du Yukon, celui de la Santé et des Affaires sociales du Yukon et le ministère de la Justice du Canada.

Ces projets de justice communautaire et réparatrice sont développés et gérés par la communauté. Ils incorporent, avec les lois du système de justice habituel, des interventions et des processus culturellement pertinents ainsi que des valeurs et des lois traditionnelles qui visent la réparation du mal perpétré tout en assurant le maintien de la sécurité parmi les habitants.

Des projets de justice communautaire et réparatrice sont localisés dans huit communautés du Yukon : Old Crow, Dawson, Ross River, Haines Junction, Teslin, Carcross, Watson Lake et, à Whitehorse, dans la Première nation des Kwanlin Dun et au Skookum Jim Friendship Center. Ces projets de justice communautaire et réparatrice offrent leurs services à travers diverses méthodes, notamment des conférences, des cercles, des systèmes basés sur les clans, des commissions et comités d'aînés.

Des représentants du Yukon et du Canada assurent la gestion des initiatives de justice réparatrice de plusieurs manières : fourniture de formation, soutien, partage des informations et développement de politiques, rôle d'agent de liaison entre la communauté et d'autres parties prenantes, participation à des forums nationaux concernant la justice réparatrice.

Ce soutien se poursuit avec d'autres communautés du Yukon pour développer des alternatives en justice réparatrice.



Cette recommandation sera davantage étudiée au cours des prochains mois.

### Évaluation des ressources (5.6)

#### Évaluation des ressources (5.6)

Que la Division M procède à une évaluation des ressources pour déterminer si elles disposent des ressources adéquates pour répondre à ses priorités.

Un examen indépendant des ressources de la Division M est en cours. Ceci fait partie de la responsabilité territoriale concernant l'administration de la Justice et permet d'assurer une plus grande responsabilisation financière concernant les services de police territoriale concernés dans l'Entente sur les services de police territoriaux (ESPT). L'objectif de cet examen est d'évaluer les ressources nécessaires à la force de police du Yukon pour qu'elle puisse répondre aux besoins de ses citoyens et gérer l'argent au mieux, qu'elle fasse preuve de flexibilité et d'innovation dans son offre de services tout en maintenant les normes établies.

L'examen permettra d'analyser les activités réalisées dans les programmes courants, d'anticiper les besoins en ressources à venir, de chercher des solutions et des modèles innovants, à travers, notamment :

- un examen socio-économique détaillé de l'environnement policier, y compris la démographie, l'économie, les influences de l'environnement, les tendances criminelles et les pressions à venir;
- un inventaire des programmes courants et des fonctions policières habituelles ainsi qu'une analyse du nombre de ressources disponibles et de leur déploiement pour délivrer les services;
- un exercice de prévision de l'offre de services qui prendra en compte les modèles actuels d'offre de services de police, des modèles alternatifs vus ailleurs - à l'intérieur et à l'extérieur du Canada - et qui envisagera les implications à prendre en compte en termes de ressources dans les modèles courants et potentiels.

### Accent sur les services de police dans le Nord (5.7)

#### Accent sur les services de police dans le Nord (5.7)

Que l'Institut nordique de la justice sociale mette un accent spécial sur les services de police dans le Nord pour fournir une capacité de recherche en vue d'élaborer des approches novatrices de prestation de services de police dans le Nord.

Le congrès national « Les services de police dans les collectivités nordiques et éloignées du Canada », actuellement aux premiers stades de la planification, est prévu du 18 au 20 septembre 2012.

Le but du congrès est d'explorer des stratégies pour embaucher et maintenir en poste des agents de police possédant les compétences et les qualités voulues, et pour encourager leur intégration dans les collectivités nordiques ou éloignées.

Le congrès vise également à établir des pratiques exemplaires et à les développer en présentant des initiatives qui ont prouvé leur efficacité dans des environnements nordiques et éloignés.

Le congrès réunira des membres des forces de l'ordre et des gouvernements, des chercheurs, des chefs autochtones et des Premières nations, ainsi que des représentants locaux. Il donnera l'occasion de faire le point sur la recherche - terminée ou en cours - et de cerner les lacunes à combler et les priorités à assurer pour la recherche.

### **Loi sur les langues officielles du Canada (5.8)**

#### **Loi sur les langues officielles (5.8)**

Que la Division M examine les services qu'elle offre à la communauté francophone pour s'assurer qu'ils respectent la Loi sur les langues officielles du Canada.

La Division M a reçu les résultats et les recommandations de l'audit effectué concernant la *Loi sur les langues officielles* du Canada et elle adopte à présent les mesures pour s'y conformer, notamment :

- la Division M publie systématiquement des communiqués de presse et autres documents publics en format bilingue;
- la Division M a identifié des membres de son personnel pouvant agir comme porte-paroles;
- les membres de la Division M ont revu les documents leur rappelant leurs obligations en matière de bilinguisme;
- la Division M a réglé les questions liées à l'affichage.

En outre, la Division M reconnaît l'importance de créer des relations avec la communauté francophone du Yukon. Elle a pris des mesures pour renforcer ces liens – par exemple, un membre de la haute direction de la Division a participé à l'Assemblée générale annuelle de l'Association Franco-Yukonnaise.

### Liste de citoyens observateurs de la CPP (6.3)

#### Liste de citoyens observateurs de la CPP (6.3)

Que le conseil de police du Yukon collabore avec la Commission des plaintes du public contre la GRC pour établir une liste de citoyens du Yukon qui pourraient agir à titre d'observateurs de la Commission, lorsque l'intervention de la Commission est requise.

Un document d'options sera développé pour souligner le rôle des observateurs de la Commission des plaintes du public (CPP), pour identifier le moment où ils pourraient être engagés, pour considérer sa viabilité opérationnelle et les options possibles.

Cette recommandation est liée à la recommandation 6.1 (ASIRT), où la nomination d'un agent de liaison communautaire/observateur fait partie de l'entente-cadre avec l'Alberta.

### Rencontre avec les chefs (7.1)

#### Rencontre avec les chefs (7.1)

Qu'à la réception du rapport, la ministre de la Justice rencontre les chefs des Premières nations du Yukon pour en examiner les recommandations et recueillir leurs commentaires en vue de l'élaboration de la stratégie de mise en œuvre.

En février 2011, le ministre de la Justice a rencontré les chefs des Premières nations pour discuter du rapport final de *Terrain d'entente* et des prochaines étapes à engager. Cette rencontre a permis de s'accorder sur une entente concernant les priorités pour la mise en œuvre des recommandations et de former un groupe de travail incluant des représentants de la Première nation des Kwanlin Dun et du CPNY pour guider cette mise en œuvre. Ce groupe de travail continue à se réunir.

### Stratégie de mise en œuvre (7.2)

#### Stratégie de mise en œuvre (7.2)

Que la ministre de la Justice, en consultation avec la Division M, les Premières nations du Yukon, les municipalités, les organismes d'aide aux femmes et les fournisseurs de services, prépare une stratégie de mise en œuvre sur la façon de donner suite aux recommandations présentées dans le rapport.

Après la réception du rapport, le ministre de la Justice a ordonné au ministère de la Justice de commencer la mise en œuvre des recommandations prioritaires. Ce travail est bien entamé et

plusieurs partenaires sont engagés dans le travail concernant les recommandations prioritaires ainsi que d'autres recommandations. Le groupe de travail sur la mise en œuvre a pu avancer en traitant les recommandations de manière collaborative. Plusieurs groupes de femmes y ont contribué, les gouvernements locaux ont participé au choix de leur chef de détachement et le commandant a rencontré presque tous les leaders des Premières nations.

### **Rapport sur les progrès (7.3)**

#### **Rapport sur les progrès (7.3)**

Qu'un an après avoir reçu le rapport, la ministre de la Justice dépose un rapport annuel auprès de l'Assemblée législative du Yukon et des leaders des Premières nations du Yukon sur les progrès accomplis en matière de mise en œuvre des recommandations présentées dans le rapport, et que ce rapport soit également remis à la Sous-direction de services nationaux de police autochtones de la GRC et au commissaire de la GRC.

Ce rapport présente les progrès réalisés à ce jour concernant la mise en œuvre des recommandations de *Terrain d'entente*. Il sera déposé devant l'Assemblée législative du Yukon et devant les chefs des Premières nations du Yukon. Il sera aussi soumis à la Sous-direction des services nationaux de police autochtones de la GRC et au Commissaire de la GRC.