



# Engagements du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) à l'égard des appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation et de l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Juillet 2023



Service des poursuites pénales du Canada  
160, rue Elgin, 12e étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0H8

[www.sppc-ppsc.gc.ca](http://www.sppc-ppsc.gc.ca)

Ce document est disponible en formats PDF et HTML.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada (2023)

Numéro de catalogue J79-17/2023F-PDF  
ISBN 978-0-660-49475-3

# Engagements du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) à l'égard des appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation et de l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

L'engagement du SPPC en matière de lutte contre le racisme et la discrimination est exprimé de plusieurs façons dans les documents d'orientation qui ont récemment été approuvés par le comité exécutif du SPPC. Le présent document énonce plusieurs des principes directeurs du SPPC ainsi que les mesures concrètes que ses employés et ses gestionnaires doivent prendre pour prévenir le racisme et la discrimination en milieu de travail. Il aide également à mieux faire comprendre la façon dont le SPPC contribue aux mesures nécessaires pour réduire la surreprésentation des Autochtones, des Premières Nations, des Inuits, des Métis, des Noirs et des personnes racialisées dans le système de justice pénale canadien. Enfin, il témoigne des efforts du SPPC pour répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation et à l'appel à l'action de janvier 2021 du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

## Priorités organisationnelles du SPPC

- Agir contre la discrimination et le racisme systémiques dans le système de justice pénale.
- Faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion en milieu de travail.
- Favoriser une culture de la confiance et de l'engagement.
- Moderniser notre façon de travailler.

## Valeurs du SPPC (nouveau)

- **Le respect:** Nous nous engageons à traiter chacun de manière équitable, avec empathie et compassion, car chaque personne est digne de respect.
- **L'équité et l'inclusion:** Nous souhaitons apporter notre contribution à un système de justice pénale servant vraiment l'intérêt public. Nous reconnaissons nos échecs passés. Nous sommes bien décidés à éliminer la discrimination systémique de même que la surreprésentation des Autochtones, des Premières Nations, des Métis, des Inuits, des Noirs et des membres des communautés marginalisées dans le système de justice pénale. Nous mettons tout en œuvre pour être justes, accessibles, flexibles et inclusifs. L'apport des diversités patrimoniales, confessionnelles et culturelles des gens, de même que leurs différentes aptitudes et fonctions cognitives nous renforcent.
- **Le professionnalisme:** Nous mettons à profit nos connaissances, nos compétences, notre expérience et notre jugement pour être efficaces. Nous faisons preuve d'humilité,

d'intégrité et de sagesse dans notre travail. Nous travaillons comme une seule équipe afin de tirer parti des forces de chacun et faisons preuve de souplesse pour nous adapter au changement. Nous travaillons sans relâche afin de parfaire nos connaissances et cherchons constamment des façons de mieux faire notre travail.

- **Le courage:** Nous prenons des décisions difficiles guidées par l'équité et la justice. Nous confrontons les préjugés, y compris les nôtres. Nous nous dressons contre l'injustice, le harcèlement et la discrimination.
- **La confiance:** Nous travaillons à gagner la confiance de nos collègues et des collectivités que nous servons. Nous sommes responsables de nos paroles et de nos actes.
- **L'engagement envers la vérité et la réconciliation:** Nous reconnaissons l'échec historique et persistant à protéger la vie, les valeurs et la culture des peuples autochtones du Canada. Nous cherchons à concilier les valeurs différentes du système canadien de justice pénale et des peuples autochtones du Canada. Notre objectif est d'établir une relation juste visant à corriger autant la surreprésentation des peuples autochtones dans le système de justice pénale que les taux élevés de violence envers les populations autochtones, notamment les femmes et les filles autochtones.

#### Stratégie de gestion des personnes du SPPC (nouveau)

- Pilier 1 – Établir un effectif diversifié, inclusif et équitable.
- Pilier 2 – Favoriser un milieu de travail sûr, sain et respectueux.
- Pilier 3 – Perfectionner le talent et renforcer le leadership.
- Pilier 4 – Être agile, accroître l'innovation et mettre l'accent sur l'effet.

#### Engagements concernant la gestion du rendement des EX/LC 2022-2023

Approfondir les relations authentiques, respectueuses, transparentes et responsables pour faire progresser la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA).

- Établir des comités régionaux sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CREDI) et appuyer leur travail.
- Appuyer tout employé qui est membre bénévole d'un Conseil national.
- Participer à une vaste gamme de formation sur l'EDIA et s'assurer que tous les nouveaux employés ont suivi la formation sur l'EDIA dans les délais prescrits.
- Élaborer des stratégies régionales et divisionnaires, en collaboration avec les CREDI, qui appuient le plan d'action de l'EDIA du SPPC.

Promouvoir, recruter et maintenir en poste, de manière intentionnelle, des employés afin de tenir compte de la diversité des vues.

- Utiliser des mécanismes de dotation flexibles afin d'optimiser l'accès aux perspectives d'emploi aux groupes en quête d'équité.

- Appliquer l'analyse de l'effectif (AE) du point de vue de l'équité en matière d'emploi (EE), tous les appels à l'action relatifs à l'EDIA et autres sources d'information pertinentes à toutes les activités de dotation.
- Assurer une répartition équitable des affectations de travail afin d'offrir des chances égales de promotion.

Appliquer l'approche intersectionnelle à tous les processus, notamment décisionnels.

- Consulter de façon proactive le Centre de responsabilité de l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS plus) lors de l'examen, de la mise à jour ou de l'élaboration de produits (stratégies, politiques, processus ou lignes directrices) ayant une portée nationale.

Prendre des mesures contre la discrimination et la surreprésentation systémiques des groupes historiquement marginalisés dans le système de justice pénale canadien et contribuer à la mise en place des changements nécessaires visant à soutenir un système de justice pénale plus juste et plus équitable pour tous les Canadiens. (Employés LC seulement)

- Assurer la représentation et la participation des régions dans le cadre de l'examen des politiques et des lignes directrices du SPPC en matière de poursuite, afin de refléter les mesures concrètes mises en œuvre pour remédier à la surreprésentation et à la discrimination systémique dans le système de justice pénale.
- Suivre la formation obligatoire « Élargir nos horizons – Intégrer l'analyse intersectionnelle au travail de poursuite (une approche ACS plus) » et appuyer tous les employés identifiés à suivre cette formation, et assister aux nouvelles formations personnalisées du SPPC, comme celles portant sur les réalités autochtones, sur nos relations historiques avec les peuples autochtones, sur le traumatisme intergénérationnel, et sur les principes et les rapports de type *Gladue*.
- Participer aux comités interorganisationnels régionaux et (ou) nationaux; collaborer avec les parties prenantes externes qui se concentrent sur la réduction de la surreprésentation des Autochtones, des Noirs et des personnes appartenant à d'autres groupes marginalisés dans le système de justice pénale.
- Veiller à ce que le *Guide du SPPC* soit respecté par le personnel en région, notamment le recours aux comparutions pour manquement et les poursuites relatives aux infractions de possession simple afin de limiter les poursuites inutiles.

Engagement envers l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale	Engagements envers les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation (certains engagements sont répétés dans le texte afin de mieux tenir compte des autres appels à l'action)	Engagement du Plan d'action en matière d'EDIA du SPPC 2021-2024 – activités ciblées
<p><b>Procéder à la nomination</b> d'employés autochtones, noirs et autres employés racialisés au sein du groupe de la direction par le biais de perfectionnement professionnel et de la gestion des talents.</p>	<p>Appel à l'action n° 7 : Élaborer, de concert avec les groupes autochtones, une stratégie conjointe pour combler les écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les Canadiens autochtones et les Canadiens non autochtones.</p>	<p>Continuer la diversification du leadership au SPPC au-delà de la parité entre les genres, en prenant en compte divers facteurs identitaires.</p> <p>Promouvoir les processus de dotation axés sur la diversité afin de réaliser les objectifs opérationnels fondamentaux et de respecter les obligations légales.</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre des outils visant à soutenir la sensibilisation nationale et régionale auprès des collèges, des écoles, des associations professionnelles et des associations communautaires.</p> <p>Communiquer et soutenir l'utilisation de mécanismes de dotation flexibles afin d'optimiser l'accès aux perspectives d'emploi aux groupes en quête d'équité.</p>
<p><b>Parrainer</b> des employés autochtones, noirs et autres employés racialisés à fort potentiel pour les préparer à assumer des rôles de dirigeants.</p>	<p>Appel à l'action n° 7 : Élaborer, de concert avec les groupes autochtones, une stratégie conjointe pour combler les écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les Canadiens autochtones et les Canadiens non autochtones.</p>	<p>Explorer la mise en œuvre d'initiatives nationales de mentorat, de parrainage et de développement du leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (telles que Mentorat plus, Mosaïque, etc.).</p>
<p><b>Soutenir</b> la participation d'employés autochtones,</p>	<p>Appel à l'action n° 7 : Élaborer, de concert avec</p>	<p>Explorer la mise en œuvre d'initiatives nationales de mentorat,</p>

<p>noirs et autres groupes racialisés à des programmes de développement du leadership (comme le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs) et à des services de perfectionnement professionnel (comme la formation en langues officielles).</p>	<p>les groupes autochtones, une stratégie conjointe pour combler les écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les Canadiens autochtones et les Canadiens non autochtones.</p> <p>Appel à l'action n° 13 : Reconnaître que les droits des Autochtones comprennent les droits linguistiques autochtones.</p> <p>Appel à l'action n° 14 : Adopter une loi sur les langues autochtones qui incorpore les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. les langues autochtones représentent une composante fondamentale et valorisée de la culture et de la société canadiennes, et il y a urgence de les préserver;</li> <li>ii. Les droits linguistiques autochtones sont renforcés par les traités; [...]</li> </ul>	<p>de parrainage et de développement du leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (telles que Mentorat plus, Mosaïque, etc.).</p> <p>Évaluer et promouvoir l'accès prioritaire à la formation en langue seconde officielle pour les membres des groupes en quête d'équité à tous les niveaux de classification</p> <p>Investir davantage dans la formation linguistique pour veiller à ce que les exigences en langues officielles ne constituent pas un obstacle pour les membres de groupes en quête d'équité et leurs possibilités de promotion et d'embauche</p> <p>Contribuer aux travaux relatifs à cette loi sur les langues autochtones et aux initiatives appuyant la reconnaissance de l'utilisation de ces langues par nos employés dans le cadre de leur travail.</p>
<p><b>Recruter</b> des candidats hautement qualifiés issus des communautés autochtones, noires et autres communautés racialisées de toutes les régions du Canada.</p>		<p>Élaborer et mettre en œuvre des outils visant à soutenir la sensibilisation nationale et régionale auprès des collègues, des écoles, des associations professionnelles et des associations communautaires.</p> <p>Promouvoir les processus de dotation axés sur la diversité afin de réaliser les objectifs opérationnels</p>

		<p>fondamentaux et de respecter les obligations légales.</p> <p>Organiser des laboratoires d'apprentissage pour les gestionnaires subdélégués afin de discuter des exigences en matière de recrutement inclusif et instaurer la confiance.</p>
<p><b>S'engager</b> à s'informer personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion, et à favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans nos milieux de travail.</p>	<p><b>Appel à l'action n° 27 :</b> Veiller à ce que les avocats reçoivent une formation appropriée en matière de compétences culturelles, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la <i>Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</i>, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone de même qu'aux relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.</p> <p><b>Appel à l'action n° 47 :</b> Rejeter les concepts ayant servi à justifier la souveraineté européenne sur les peuples et les territoires autochtones, comme la doctrine de la découverte et celle de la</p>	<p>Examiner et renforcer le programme d'apprentissage sur l'EDIA du SPPC, y compris les formations obligatoires et facultatives destinées à l'ensemble des employés.</p> <p>Exiger que tous les nouveaux employés suivent une formation sur l'EDIA au cours de leur première année d'emploi.</p> <p>Promouvoir l'inclusion religieuse, laïque et spirituelle et offrir une formation aux cadres supérieurs.</p> <p>Promouvoir l'utilisation du partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).</p> <p>Fournir à tous les employés de l'information sur la sensibilisation à l'accessibilité, ainsi que sur l'étiquette relative aux personnes handicapées.</p> <p>Soutenir la mise en œuvre de lignes directrices en matière de langage inclusif.</p> <p>Intégrer des engagements plus fermes en matière d'EDIA dans les ententes de rendement des gestionnaires et des superviseurs.</p>



	<p><i>terra nullius</i>, et réformer les lois, les politiques gouvernementales et les stratégies d'instance qui continuent de s'appuyer sur de tels concepts.</p> <p>Appel à l'action n° 57 : S'assurer que les fonctionnaires sont formés sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu'aux enseignements et aux pratiques autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.</p>	<p>Mettre en œuvre et promouvoir un processus sécuritaire permettant aux employés de faire des commentaires à leurs gestionnaires et superviseurs lors de l'évaluation annuelle du rendement.</p> <p>Exiger des gestionnaires subdélégués et des membres de comités d'évaluation qu'ils suivent une formation obligatoire sur les préjugés inconscients (telles que EFPC W006 et EFPC H205).</p> <p>S'assurer que tous les employés identifiés ont suivi la formation obligatoire : Élargir nos horizons – Intégrer l'analyse intersectionnelle au travail de poursuite (une approche ACS plus).</p> <p>Entreprendre la première phase de la révision du <i>Guide du SPPC</i> à partir d'une approche intersectionnelle.</p> <p>Mettre en œuvre les chapitres révisés du <i>Guide du SPPC</i> dans la perspective de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) et des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées (FFADA).</p> <p>Élaborer des formations sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour les deux niveaux de l'École des poursuivants du SPPC.</p> <p>Élaborer un programme de formation personnalisé sur la CVR et les FFADA axé sur les réalités des Autochtones, des Premières Nations, des Inuits et des Métis.</p>
--	--	---

		Promouvoir et offrir de la formation sur les traumatismes indirects.
<p><b>Combattre</b> toutes les formes de racisme, de discrimination et autres obstacles à l'inclusion en milieu de travail, en agissant sur la base de ce que nous avons appris, en donnant aux employés les moyens de dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et aux gestionnaires les outils permettant d'aborder ces questions.</p>	<p>Appel à l'action n° 30 : S'engager à éliminer, au cours de la prochaine décennie, la surreprésentation des Autochtones en détention, et à publier des rapports annuels détaillés sur l'évaluation des progrès en ce sens.</p> <p>Appel à l'action n° 38 : S'engager à éliminer, au cours de la prochaine décennie, la surreprésentation des jeunes Autochtones en détention.</p> <p>Appel à l'action n° 39 : Élaborer un plan national pour recueillir et publier des données sur la victimisation criminelle des Autochtones, y compris des données sur les homicides et la victimisation liée à la violence familiale.</p> <p>Appel à l'action n° 42 : S'engager à reconnaître et à mettre en œuvre un système de justice autochtone qui soit compatible avec les droits ancestraux et issus de traités des peuples autochtones, en plus d'être conforme à la <i>Loi constitutionnelle de 1982</i> et à la <i>Déclaration des Nations</i></p>	<p>Continuer de commémorer les dates, les personnes et les événements importants à l'échelle nationale et appuyer les communications régionales.</p> <p>Intégrer des engagements plus fermes en matière d'EDIA dans les ententes de rendement des gestionnaires et des superviseurs.</p> <p>Veiller à ce que les politiques et les lignes directrices du SPPC en matière de poursuite soient révisées afin de refléter les mesures concrètes visant à remédier à la surreprésentation des personnes racialisées et à la discrimination systémique dans le système de justice pénale.</p> <p>Analyser les recommandations formulées dans les rapports nationaux et provinciaux sur le secteur de la justice, qui portent sur la discrimination systémique et la lutte contre le racisme afin d'identifier les mesures recommandées qui sont liées au mandat du SPPC.</p> <p>Promouvoir l'intersectionnalité dans la formation relative aux poursuites offerte à l'extérieur du SPPC et influencer un changement culturel plus vaste dans le système de justice pénale.</p> <p>Fournir des outils pour appuyer l'application de l'analyse ACS plus dans le processus décisionnel.</p>

	<p><i>Unies sur les droits des peuples autochtones à laquelle le Canada a adhéré en novembre 2012.</i></p>	<p>Examiner les pratiques et les processus liés au perfectionnement, à la gestion du rendement, à l'avancement, au maintien en poste et au recrutement afin d'éliminer les obstacles systémiques. Effectuer un examen des systèmes d'emploi.</p>
<p><b>Favoriser</b> et soutenir le travail des réseaux locaux et des communautés au sein de la fonction publique, en leur fournissant les ressources nécessaires et en les faisant participer aux discussions des cadres supérieurs.</p>		<p>Établir des conseils nationaux pour les employés (employés autochtones, noirs, racialisés, employés vivant avec un handicap et employés 2SLGBTQIA+) et soutenir leur travail.</p> <p>Créer des comités régionaux ou divisionnaires sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CREDI) et appuyer leur travail.</p> <p>Mettre au point et communiquer la nouvelle structure de gouvernance en matière d'EDIA du SPPC.</p>
<p><b>Inclure</b> des personnes issues de divers milieux dans les efforts faits pour identifier le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion, mais aussi dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant à les surmonter.</p>		<p>Établir des conseils nationaux pour les employés (employés autochtones, noirs, racialisés, employés vivant avec un handicap et employés 2SLGBTQIA+) et soutenir leur travail.</p> <p>Établir des comités régionaux ou divisionnaires sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CREDI) et appuyer leur travail.</p> <p>Imposer une diversité aux comités d'évaluation dépassant la notion binaire de genre et inclure au moins deux membres issus d'un groupe en quête d'équité.</p> <p>Élaborer des critères transparents sur le recrutement de membres du</p>

		<p>corps professoral et de formateurs pour l'École des poursuivants afin de garantir la diversité des points de vue.</p> <p>Soutenir l'élaboration d'un plan de stratégies de mobilisation du SPPC axées sur les communautés autochtones du Nord.</p> <p>Consulter un groupe de discussion formé d'employés de tout le pays, ainsi que le Conseil national des employés, et les inviter à participer à la création d'une nouvelle série de valeurs fondamentales pour le SPPC.</p>
<p><b>Mesurer</b> les progrès et <b>améliorer</b> l'expérience des employés dans leur lieu de travail en examinant les résultats ventilés des sondages et les données opérationnelles connexes (taux de promotion et de mobilité, durée d'emploi, etc.), et en donnant suite à ces résultats en fonction de ce qu'ils nous révèlent.</p>	<p>Appel à l'action n° 39 : Élaborer un plan national pour recueillir et publier des données sur la victimisation criminelle des Autochtones, y compris des données sur les homicides et la victimisation liée à la violence familiale.</p>	<p>Sensibiliser et promouvoir l'utilisation de l'analyse de l'effectif du SPPC, de tous les appels à l'action concernant l'EDIA et autres sources d'informations.</p>