



Équité, diversité, inclusion et accessibilité

Rapport d'étape de 2023



© Sa Majesté le roi du chef du Canada représenté par le procureur général du Canada, 2024.

Twitter : [@SPPC_PPSC](#) et [@PPSC_SPPC](#)

LinkedIn : [Service des poursuites pénales du Canada](#)

Facebook : [Service des poursuites pénales du Canada](#) | [Public Prosecution Service of Canada](#)

ISSN 2818-1034

J76-11F-PDF

Reconnaissance du territoire

Au Service des poursuites pénales du Canada (SPPC), nous reconnaissons que le Canada est la terre des premiers peuples (Premières Nations), des Métis et des Inuits. Nous admettons que la plupart des terres sur lesquelles nous vivons et travaillons et dont nous profitons sont partagées par des traités historiques et contemporains. D'autres territoires demeurent non cédés, et le terme Nunavut signifie « notre terre », une reconnaissance en soi.

Nous devons prendre pleinement conscience de notre statut d'invités sur les terres désignées et devenir intentionnellement de meilleurs intendants pour notre environnement.

Dans notre Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA), nous nous engageons à mieux comprendre la **vérité** en ce qui concerne : la façon dont le colonialisme a affecté les peuples autochtones ; la façon dont le colonialisme a bouleversé la relation entre les premiers intendants et la terre ; la façon dont la situation a bouleversé la vie des premiers intendants et a entraîné des traumatismes importants et durables d'une génération à l'autre.

Notre rôle en matière de **réconciliation** est de favoriser l'évolution de notre travail en matière de poursuites. Alors que nous continuons à prendre des décisions difficiles en ce qui concerne la sécurité publique, nous devons tenir compte de notre nouvelle compréhension des préjudices causés.

Compte tenu de notre position unique, nous pouvons et devons contribuer délibérément à réduire l'incarcération massive des groupes marginalisés, en particulier les peuples autochtones, dans le système de justice pénale.

Ce document est disponible dans d'autres formats sur demande.

Ces formats comprennent, sans toutefois s'y limiter, les imprimés, les gros caractères, le braille, le format audio ou un format électronique compatible avec la technologie adaptée conçue pour aider les personnes vivant avec un handicap.





**Favoriser des échanges authentiques,
respectueux, transparents et responsables**

Renforcer la gouvernance du SPPC en matière d'EDIA

Activités ciblées

Créer un nouveau centre pour l'avancement de l'EDIA au SPPC

Créer des conseils nationaux d'employés (notamment pour les Autochtones, les Noirs, les personnes racisées, les employés vivant avec un handicap, les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ et les femmes) et appuyer leur travail.

Établir des comités régionaux ou sectoriels sur l'équité, la diversité, l'inclusion, et l'accessibilité (CREDIA) et appuyer leur travail.

Mettre au point et faire connaître la nouvelle structure de gouvernance en matière d'EDIA du SPPC.

Réalisations

En décembre 2021, nous avons lancé le Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (EDIA), dont le financement est assuré jusqu'en mars 2024.

Nous avons créé cinq (5) conseils nationaux des employés (CNE) pour :

- les personnes vivant avec un handicap;
- les Autochtones;
- les Noirs;
- les membres de la communauté 2ELGBTQIA+;
- les personnes racisées.

Le Centre pour l'EDIA a organisé des réunions avec les dirigeants des CNE pour favoriser la création d'une communauté de pratique.

Les onze (11) bureaux régionaux ont mis en place des comités sur l'EDIA (CREDIA).

Le Centre pour l'EDIA a organisé des réunions avec les dirigeants des comités régionaux sur l'EDIA pour favoriser la création d'une communauté de pratique.

En cours d'élaboration et en progression

- Une ébauche de la structure de gouvernance en matière d'EDIA, qui précise les responsabilités connexes.
- La Direction générale des services ministériels étudie la façon de créer son propre comité sur l'EDIA, au même titre que les comités régionaux.



Promouvoir des initiatives d'apprentissage en matière d'EDIA

Activités ciblées

Favoriser l'inclusion de la religion, de la spiritualité et de la laïcité et offrir de la formation à la haute direction.

Promouvoir le recours au partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

Exiger que la formation sur l'EDIA à l'intention de tous les nouveaux employés soit suivie au cours de la première année d'emploi.

Examiner et renforcer le programme d'apprentissage sur l'EDIA du SPPC, y compris la formation obligatoire et facultative pour tous les employés.

Réalisations

Nous avons favorisé l'inclusion de la religion, de la spiritualité et de la laïcité par les moyens suivants :

- Le Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (CAEDIA) a participé à la conférence du CCDI, intitulée : « Religious inclusion, a starting point for the workplace » (*l'inclusion religieuse, un point de départ pour les milieux de travail*);
- Cinq (5) employés ont été parrainés pour assister à la conférence d'Encounter World Religions (EWR), intitulée : « Make the Case for Religious Literacy at Work » (*plaidoyer pour l'éducation religieuse au travail*);
- Dans les régions, nous avons fait la promotion de la conférence d'EWR, intitulée : « Demystifying Islam: How to be an Ally to your Muslim Colleagues » (*démystifier l'Islam : comment être un allié pour vos collègues musulmans*), et les employés y ont participé;
- Nous avons organisé une activité d'apprentissage sur mesure d'Encounter World Religions, intitulée : « Religiously Literate Leader » (*dirigeants informés en matière de religion*) pour l'équipe de la haute direction et le Réseau des superviseurs du SPPC;
- Nous avons souligné de nombreuses fêtes religieuses par l'envoi de courriels à l'échelle nationale.

L'adhésion annuelle au CCDI a été renouvelée, et voici des exemples de l'utilisation des ressources offertes depuis 2021 :

- 232 employés se sont inscrits aux webinaires;
- 18 employés ont participé à des conférences annuelles;
- 21 employés ont participé à des réunions de communauté de pratique;
- 117 employés se sont connectés au Centre des compétences du CCDI;
- Nous avons fait connaître le Calendrier de la diversité du CCDI;
- Les CREDIA ont misé sur le partenariat avec le CCDI pour organiser de la formation à l'échelle de leur bureau.

Nous avons fait la promotion de la nouvelle collection de livres numériques sur l'EDIA du SPPC, disponible sur cloudLibrary depuis juin 2022.

Le nombre d'employés, y compris les nouveaux employés, qui ont suivi depuis 2021 les formations obligatoires sur l'EDIA offertes par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) est réparti de la façon suivante :

- Passer des préjugés à l'inclusion 31
- Surmonter vos propres préjugés inconscients 780

En cours d'élaboration et en progression

- L'examen du programme d'apprentissage sur l'EDIA du SPPC est une activité permanente effectuée en collaboration avec les Ressources humaines et les principaux intervenants.



Renforcer les ressources pour un milieu de travail inclusif

Activités ciblées

Explorer la mise en œuvre d'un service interne d'ombudsman.

Promouvoir les Services pour un milieu de travail sain.

Promouvoir et fournir de la formation sur le traumatisme indirect.

Réalisations

Nous avons exploré la mise en œuvre d'un service interne d'ombudsman :

- En collaborant avec les Ressources humaines et en organisant trois (3) réunions de collecte d'informations avec des fournisseurs de service d'ombudsman;
- En examinant les moyens d'adapter les services pour un milieu de travail sain offerts actuellement par Santé Canada.

Nous avons mieux fait connaître les Services pour un milieu de travail sain (SMTS) :

- En offrant six (6) séances d'information à l'ensemble des employés depuis 2021;
- En assurant la maintenance de la page des ressources Intranet.

Le Comité sur la santé mentale et le bien-être du SPPC et les Ressources humaines ont envoyé régulièrement à tous les employés des messages nationaux sur la santé mentale.

Nous avons fait la promotion et fourni de la formation sur le traumatisme indirect :

- En offrant sept (7) séances d'apprentissage sur le traumatisme indirect depuis 2021;
- En organisant une (1) séance expressément pour les employés qui appuient la structure de gouvernance en matière d'EDIA.



Renforcer les ressources pour un milieu de travail inclusif

(suite de la page 6)

Activités ciblées

Élaborer un plan sur l'accessibilité, comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, d'ici le 31 décembre 2022.

Fournir de l'information à tous les employés afin de les sensibiliser aux questions des handicaps et de l'accessibilité.

Consulter et mobiliser un groupe de discussion formé d'employés de l'ensemble du pays, ainsi que les CNE, afin de créer un nouvel ensemble de valeurs fondamentales pour le SPPC.

Fournir des outils pour faciliter l'intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) à la prise de décision.

Examiner les entrevues de maintien en poste.

Réalisations

Nous avons élaboré et publié, à l'interne et à l'externe, le [Plan d'accessibilité national 2022-2025](#).

Nous avons transmis de l'information à tous les employés pour les sensibiliser aux questions des handicaps et de l'accessibilité par les moyens suivants, et ce, en collaboration avec le Conseil national des employés vivant avec un handicap :

- Une table ronde nationale a été organisée en décembre 2021;
- En collaboration avec le CREDIA du bureau régional de l'Ontario, une activité nationale, intitulée : « Is Justice Really Blind » (*la justice est-elle aveugle?*), a été animée en juin 2022, sous la direction de Richard Bernstein, un juge non-voyant de la Cour suprême du Michigan;
- En novembre 2022, une activité nationale bilingue a été animée par deux employés en situation de handicap, afin de promouvoir l'utilisation du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC;
- Des communiqués ont été rédigés et diffusés et des activités ont été organisées tous les jours pendant la Semaine nationale de l'accessibilité 2022;
- Le tout premier sondage sur l'accessibilité a été lancé, et les résultats ont été publiés.

Les nouvelles valeurs du SPPC, auxquelles ont contribué les CNE et le Conseil national des employés autochtones, ont été approuvées, publiées et promues.

En cours d'élaboration et en progression

- Un nouveau guide pour aider les employés, les gestionnaires et les superviseurs à tenir compte de l'ACS Plus dans leurs projets et leurs prises de décisions.
- De très courts ateliers sur la manière d'intégrer les considérations de l'ACS Plus aux politiques, aux processus et à la prise de décision.
- Un examen des entrevues de fin d'emploi afin d'examiner d'autres approches pour les entrevues de maintien en poste.



Favoriser les communications à l'appui de l'EDIA

Activités ciblées

Continuer de commémorer les dates, les personnes et les événements importants à l'échelle nationale et encourager l'envoi de communiqués régionaux.

Réalisations

Nous avons commémoré et souligné les dates, les personnes et les événements importants et encouragé l'envoi et la diffusion de communiqués régionaux, pour souligner notamment les événements suivants :

- Mois du patrimoine asiatique
- Mois de sensibilisation à l'autisme
- Mois de l'histoire des Noirs
- Fusillade de Buffalo
- Fusillade impliquant les personnes 2ELGBTQIA+ de Colorado Springs
- Jour de l'émancipation
- Chaque enfant compte
- Jour commémoratif de l'Holocauste
- Mois de l'histoire autochtone
- Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie
- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
- Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- Journée internationale des personnes handicapées
- Journée internationale dédiée à la mémoire des victimes de l'Holocauste
- Mois du patrimoine juif
- Juneteenth National Independence Day
- Annonces concernant le pensionnat de Lebret
- Journée de la dualité linguistique
- Tragédie impliquant une famille musulmane à London (Ontario)
- Nouvel An lunaire
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Semaine nationale de l'accessibilité
- Journée nationale du souvenir de l'attentat de la mosquée de Québec
- Journée nationale de la jupe à rubans
- Fête du Nunavut
- Mois de la santé mentale
- Tuerie à l'École polytechnique
- Saison de la Fierté
- Semaine de la Fierté de la fonction publique
- Le décès de la Reine Elizabeth et son incidence sur nos employés autochtones
- Journée de la robe rouge
- Journée du souvenir trans
- Mois de l'histoire des femmes



Favoriser les communications à l'appui de l'EDIA

(suite de la page 8)

Activités ciblées

Appuyer la mise en œuvre de lignes directrices pour un langage inclusif.

Continuer d'intégrer aux communications de l'organisation la vision et le message associés à l'EDIA.

Créer un plan de communication sur l'EDIA.

Réalisations

Nous avons encouragé l'utilisation du langage inclusif par les moyens suivants :

- Nous avons contribué à l'élaboration du nouveau [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#) du gouvernement du Canada;
- Nous avons fait la promotion du nouveau Guide, accessible depuis le [Portail linguistique du Canada](#);
- Le Centre de responsabilité de l'ACS Plus fournit régulièrement des orientations et des conseils sur le langage inclusif et propose des pratiques exemplaires dans le cadre de toutes les consultations liées à l'ACS Plus;
- Le Centre de responsabilité de l'ACS Plus et le Centre pour l'avancement de l'EDIA ont participé à la quatrième conférence annuelle du Comité pancanadien de terminologie, intitulée « Équité, diversité et inclusion : l'importance de la terminologie »;
- Une conférence, intitulée : « L'importance des mots : Utiliser le langage inclusif en milieu de travail », a été offerte à l'équipe de la haute direction et au Réseau des superviseurs.

Nous avons contribué aux communiqués nationaux pour veiller à ce qu'ils rendent compte, en général, de la vision et du message du Plan d'action en matière d'EDIA. Voici certains exemples de communication :

- Nouvelles nominations à la haute direction;
- Journée des langues officielles;
- Congés pour pratiques religieuses;
- Stratégie de gestion des personnes du SPPC;
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022-2023;
- Message de la directrice pour souligner le temps des Fêtes rédigé dans plusieurs langues autochtones;
- Plan d'action pour les langues officielles 2022-2025;
- Modifications apportées au chapitre 2.3 du Guide : La décision d'intenter des poursuites.

En cours d'élaboration et en progression

- Un plan de communication en matière d'EDIA.



Confier aux dirigeants la responsabilité de mettre en œuvre la vision de l'organisme pour l'EDIA et de donner l'exemple

Activités ciblées

Intégrer aux ententes de gestion du rendement des gestionnaires et des superviseurs des engagements forts en faveur de l'EDIA.

Réalisations

Pour 2022-2023, nous avons intégré des engagements organisationnels forts en matière d'EDIA aux ententes de gestion du rendement des cadres supérieurs (EX et LC).

En 2022, la haute fonctionnaire désignée responsable de l'EEDI a participé pour la première fois au comité d'examen annuel du rendement des EX et LC.

Le bureau régional de l'Alberta a intégré les objectifs de travail suivants aux ententes de gestion du rendement 2022-2023 de chaque avocat :

- Examiner rapidement les dossiers en vue d'un renvoi vers le Tribunal autochtone d'Edmonton, le Tribunal de traitement de la toxicomanie, le projet pilote de justice réparatrice ou le Tribunal de la santé mentale;
- Tenir compte des considérations prévues par la loi dans la prise de décisions en matière de poursuite, y compris l'article 718.2 du *Code criminel* sur la détermination de la peine, le paragraphe 515(1) du *Code criminel* sur la mise en liberté sans conditions et l'article 493.1 du *Code criminel* sur les « Prévenus autochtones et populations vulnérables »;
- Appliquer les politiques du *Guide du SPPC*, y compris le paragraphe 2.1 du chapitre 3.18;
- Appliquer les politiques régionales, comme la politique de priorisation, lors de l'examen de l'intérêt public à poursuivre et de la désignation des dossiers visés par un retrait ou une suspension des accusations ou de la détermination de la peine appropriée.

Nous avons lancé Notre stratégie de gestion des personnes : 2022-2025. Les priorités en matière d'EDIA y sont intégrées et visent à guider les décisions des gestionnaires et des superviseurs en matière de gestion des personnes.



Confier aux dirigeants la responsabilité de mettre en œuvre la vision de l'organisme pour l'EDIA et de donner l'exemple

(suite de la page 10)

Activités ciblées

Élaborer des stratégies pour les régions et les secteurs, en collaboration avec les CREDIA, en faveur du Plan d'action en matière d'EDIA du SPPC.

Réalisations

Les dirigeants et les CREDIA déploient des efforts continus pour contribuer aux initiatives et aux stratégies régionales en matière d'EDIA. Voici quelques exemples :

Bureau régional de l'Alberta :

- A facilité la prestation de formation sur la gestion des microagressions (CCDI);
- A animé une discussion sur la diversité et l'inclusion avec Les Escobar (Forum des conférenciers fédéraux);
- A facilité la prestation de la formation intitulée : « How to be an Ally to Racialized People » (*comment être un allié pour les personnes racisées*) (CCDI);
- A organisé une série de formation sur les services communautaires de [Boyle Street](#).

Bureau régional de l'Ontario :

- A désigné un champion des langues;
- A offert du soutien aux avocats qui souhaitent maintenir leurs compétences en français en les désignant co-avocats dans des procès et des appels se déroulant en français;
- A élaboré une liste de formations à l'intention des stagiaires en réponse aux conseils de leur CREDIA.

Bureau régional du Québec :

- A animé un entretien avec Michel Mpambara, qui a immigré au Québec, depuis le Burundi, avec sa famille en 1990. À titre de porte-parole de la Journée Bell Cause pour la cause, Michel Mpambara a parlé des problèmes que rencontrent les hommes africains lorsqu'ils doivent adopter un mode de vie nord-américain;
- Continue de s'efforcer de mettre à jour son programme de mentorat;
- S'assure que les comités d'évaluation comprennent un représentant du CREDIA.

Bureau régional de la Colombie-Britannique :

- A facilité la prestation d'une formation sur la consultation tenant compte des traumatismes, animée par [Myrna McCallum](#) (en français seulement), avocate et fondatrice des services juridiques Miyo Pimatisiwin, à North Vancouver, en Colombie-Britannique;
- A examiné un plan à long terme, proposé par le CREDIA, en vue d'améliorer les environnements bâtis afin de garantir une meilleure accessibilité;
- A mis en œuvre des approches de dotation nouvelles et ciblées pour quelques postes, et les résultats se sont révélés positifs.



Confier aux dirigeants la responsabilité de mettre en œuvre la vision de l'organisme pour l'EDIA et de donner l'exemple

(suite de la page 11)

Bureau régional de l'Atlantique :

- A fait appel au président du CREDIA, qui a joué un rôle déterminant dans la réussite d'un processus d'embauche ciblé; et
- A convenu de mettre à l'essai un programme ministériel de stages en droit.

Bureau régional des Territoires du Nord-Ouest :

- Le CREDIA a animé une activité axée sur la réconciliation avec les peuples autochtones et l'historique du colonialisme au Canada;
- Fait en sorte que tous les employés du groupe LP suivent une formation axée sur l'histoire des peuples autochtones au Canada, comme l'exige le Barreau des Territoires du Nord-Ouest;
- Collabore avec les Ressources humaines pour élaborer des stratégies axées sur le recrutement, le maintien en poste et la promotion des employés autochtones.

Bureau régional du Yukon :

- Fournit régulièrement des fonds au CREDIA pour soutenir ses travaux;
- Exige que tous les nouveaux employés suivent le cours, intitulé : « [Yukon First Nations 101 \(YFN 001\)](#) » (en anglais seulement)», à l'Université du Yukon;
- A un représentant siégeant au :
 - Comité de gestion des rapports de type Gladue du Yukon;
 - Comité intégré de justice réparatrice du Yukon;
 - Comité de gestion des tribunaux thérapeutiques du Yukon.

Bureau régional du Nunavut :

- A établi un comité de l'[Inuit Qaujimagatugangit](#) (IQ) (en anglais et en inuktitut seulement), qui a créé des tableaux sur l'IQ, mis à jour régulièrement. L'un des tableaux est consacré à la langue et aux expressions inuktitutes, l'autre, à la culture et à l'histoire inuites;



Confier aux dirigeants la responsabilité de mettre en œuvre de la vision de l'organisme pour l'EDIA et de donner l'exemple

(suite de la page 12)

Activités ciblées

Mettre en œuvre et favoriser un processus sécuritaire au moyen duquel les employés peuvent fournir de la rétroaction à leur gestionnaire et superviseur au moment des évaluations de rendement annuelles.

- A continué de collaborer avec les Ressources humaines et les Communications sur une stratégie de recrutement dans le Nord;
- Offre du soutien aux employés qui souhaitent suivre des cours d'inuktitut.

Bureau régional de la Saskatchewan :

- A fait la promotion de deux (2) films de l'Office national du film du Canada :
 - [Mary Two-Axe Early : Je suis redevenue indienne](#), pour le Mois national de l'histoire autochtone;
 - [Une personne comme moi](#), pour le Mois de la Fierté.
- Le procureur fédéral en chef de la région a codirigé la révision du nouvel énoncé de mission et des nouvelles valeurs du SPPC, qui comprennent des engagements forts en matière d'EDIA;
- Le bureau a pris part à des réunions organisées avec le tribunal local et la communauté autochtone et a influencé l'élaboration d'une nouvelle directive sur la purification par la fumée pour la Cour provinciale.

Bureau régional du Manitoba :

- Les employés autochtones du bureau ont participé à des activités et à des stratégies de sensibilisation dans le but de favoriser le recrutement de nouveaux employés en prévision d'un processus de recrutement;
- Pour soutenir le perfectionnement professionnel des employés talentueux et visés par l'équité en matière d'emploi, le bureau s'est assuré de leur confier des tâches de haut niveau.

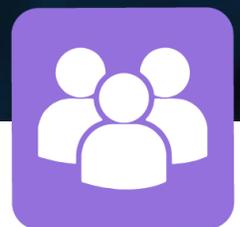
Bureau de la région de la capitale nationale :

- Dans le cadre de son club de lecture, le CREDIA a organisé une discussion sur le livre « Beyond the Gender Binary » (en anglais seulement) d'Alok Vaid-Menon;
- A collaboré avec le Conseil national des employés autochtones dans le but d'améliorer le comité d'évaluation en vue de la dotation de plusieurs postes au bureau de Kenora;
- A intégré une question relative à l'EDIA à tous les processus d'évaluation pour la dotation.

En cours d'élaboration et en progression

- Les Ressources humaines et le Centre pour l'avancement de l'EDIA collaborent en vue d'intégrer des objectifs de travail communs en matière d'EDIA aux ententes de gestion de rendement des gestionnaires et des superviseurs.
- Le Centre pour l'avancement de l'EDIA se renseigne sur la façon dont d'autres organismes du gouvernement du Canada ont mis en œuvre un processus sécuritaire permettant aux employés de fournir une rétroaction à leurs gestionnaires et superviseurs.





Favoriser intentionnellement la promotion, le recrutement et le maintien en poste d'employés reflétant une diversité de points de vue

Intégrer l'EDIA aux stratégies de perfectionnement des talents, de gestion du rendement, de promotion, de recrutement et de maintien en poste

Activités ciblées

Examiner les pratiques et les processus liés au perfectionnement des talents, à la gestion du rendement, à la promotion, au recrutement et au maintien en poste afin d'éliminer les obstacles systémiques.

Réaliser un examen des systèmes d'emploi.

Réalisations

Nous examinons continuellement nos politiques, pratiques et procédures pour cerner les obstacles à l'EDIA. Voici quelques exemples de nos efforts :

- En réponse aux résultats d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de l'homme, le Centre pour l'avancement de l'EDIA a examiné les systèmes d'emploi afin de cerner les obstacles qui risquent d'empêcher les employés racisés d'accéder à des postes de direction;
- Le sondage national sur l'accessibilité du SPPC pour les employés vivant avec un handicap a été lancé en mai 2022 et a permis d'examiner les obstacles auxquels se heurtent les employés en situation de handicap;
- Le sondage du SPPC, intitulé : « Comprendre et soutenir nos employés 2ELGBTQIA+ », a été lancé en octobre 2022, était axé sur les obstacles associés découlant de la révélation de l'orientation sexuelle en milieu de travail;
- Nous avons examiné et analysé nos pratiques en réponse au rapport sur les fiches d'évaluation, intitulé : [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](#);
- En 2021, nous avons réalisé l'évaluation cyclique obligatoire de la Commission de la fonction publique sur la dotation des ressources humaines;
- Nous avons analysé un échantillon des dossiers de dotation de 2021-2022 dans le cadre d'un exercice de contrôle annuel; ces efforts de suivi permettent au SPPC de cerner les obstacles et de rajuster le tir.

Compte tenu de notre mandat unique, le recrutement et le maintien en poste des membres de certains groupes en quête d'équité demeurent difficiles. Le récent examen et la mise à jour des lignes directrices du *Guide du SPPC*, notamment le chapitre 2.3, La décision d'intenter des poursuites, devraient contribuer à rendre le SPPC plus attrayant pour les personnes en quête d'équité, puisqu'ils visent à renforcer le recrutement et le maintien en poste alors que nous remplissons notre principal mandat de manière nouvelle et différente.



Intégrer l'EDIA aux stratégies de perfectionnement des talents, de gestion du rendement, de promotion, de recrutement et de maintien en poste

(suite de la page 15)

Activités ciblées

Exiger que les comités d'évaluation soient diversifiés au-delà de la représentation binaire des genres et qu'ils comprennent au moins deux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Réalisations

Le Centre pour l'avancement de l'EDIA examine les initiatives internes et externes et les modèles et les approches pour cerner les obstacles systémiques. Voici quelques exemples liés aux travaux réalisés :

- Guides d'accueil et d'intégration pour les employés et les gestionnaires du SPPC;
- Modèle d'appel de candidatures;
- Mesures correctives – modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ;
- Sondage de rétroaction des candidats;
- [Pratiques d'embauche inclusives pour une main-d'œuvre diversifiée \(COR120\)](#) de l'École de la fonction publique du Canada;
- Modèle pour les réunions de lancement des processus de dotation;
- Guide sur les préjugés et les obstacles découlant des évaluations;
- Modèles d'avis de dotation;
- Politique et Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination de la Commission de la fonction publique;
- Le manuel des membres du comité de dotation;
- Liste de vérification de l'équité, une initiative de la Commission de la fonction publique en faveur la diversité et de l'inclusion dans les emplois étudiants;
- Annexe de lettre d'offre.

La mise en place de comités d'évaluation diversifiés, dans le cadre des processus de nomination annoncée, fait l'objet d'un suivi dans le registre de dotation. Depuis 2021, 25 % des processus annoncés ont été dirigés par un comité d'évaluation diversifié.

La création de comités plus diversifiés a été signalée dans la région du Nunavut, au bureau régional de l'Ontario, au bureau régional de la capitale nationale et au bureau régional de l'Alberta.

Le formulaire d'attestation du comité d'évaluation (annexe A) a été révisé et amélioré afin de recueillir davantage de détails sur les membres des comités d'évaluation et leurs facteurs d'identité personnelle.



Intégrer l'EDIA aux stratégies de perfectionnement des talents, de gestion du rendement, de promotion, de recrutement et de maintien en poste

(suite de la page 16)

Activités ciblées

Rendre obligatoire la participation de tous les gestionnaires subdélégués et de tous les membres des comités d'évaluation à de la formation sur les préjugés inconscients (p. ex. W006 ou H205 de l'EFPC).

Animer des laboratoires d'apprentissage à l'intention des gestionnaires subdélégués pour discuter des exigences relatives à l'embauche inclusive et instaurer la confiance.

Faire connaître et soutenir le recours aux mécanismes de dotation flexibles pour optimiser l'accès aux possibilités d'emploi pour les groupes en quête d'équité.

Réalisations

Tous les gestionnaires subdélégués déjà en poste ont suivi la formation obligatoire :

- Surmonter vos propres préjugés inconscients (EFPC N106);
- Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (EFPC COR120).

Tous les nouveaux gestionnaires disposeront d'un délai de trois mois à compter de leur nomination pour suivre la formation susmentionnée.

Tous les membres du comité sur le leadership fondé sur le caractère sont invités à réaliser :

- la formation « [Passer des préjugés à l'inclusion \(INC123\)](#) »;
- les tests sur les préjugés implicites de Harvard.

Le premier laboratoire d'apprentissage, intitulé : « Intentionally Diversifying our Workforce » (*diversifier intentionnellement notre main-d'œuvre*), a été mis à l'essai auprès des gestionnaires subdélégués des bureaux régionaux de l'Alberta et de l'Ontario. Des changements ont été apportés au laboratoire d'apprentissage en fonction de la rétroaction reçue. Les laboratoires d'apprentissage constituent l'occasion de discuter des messages clés véhiculés dans le cadre de la formation COR120 et des pratiques de recrutement et de maintien en poste axées sur la diversité. Ils seront offerts à tous les gestionnaires subdélégués.

Pendant les premières réunions organisées avec les gestionnaires d'embauche (appelées « réunions de lancement de processus de dotation »), les conseillers discutent des mécanismes de dotation flexibles afin d'optimiser l'accès aux possibilités d'emploi pour les groupes en quête d'équité. Les inventaires de dotation ciblés, dans lesquels les gestionnaires peuvent facilement puiser, par l'intermédiaire du site SharePoint pour les ressources humaines, en sont un exemple.



Intégrer l'EDIA aux stratégies de perfectionnement des talents, de gestion du rendement, de promotion, de recrutement et de maintien en poste

(suite de la page 17)

Activités ciblées

Évaluer et faciliter l'accès prioritaire à la formation en langue seconde officielle pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à tous les niveaux de classification.

Contribuer aux travaux entourant la *Loi sur les langues autochtones* et aux initiatives en faveur de l'utilisation de ces langues par les employés dans le cadre de leur travail.

Réalisations

Notre Plan d'action pour les langues officielles 2022-2025 prévoit d'évaluer et de faciliter 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.

Nous faisons sans cesse la promotion du camp d'entraînement pour l'apprentissage des langues officielles du SPPC. Depuis 2021, 111 employés se sont inscrits au camp d'apprentissage.

Afin de souligner l'utilisation des langues autochtones par certains de nos employés, diverses communications ont été traduites et diffusées en inuktitut (alphabets romain et syllabique) et en inuinnaqtun. Voici quelques exemples des communications diffusées :

- Plan d'action en matière d'EDIA 2021-2024 du SPPC;
- Journée des langues 2022;
- Annonce de la directrice des poursuites pénales (DPP) sur la nomination du nouveau procureur fédéral en chef adjoint de la région du Nunavut;
- Message des Fêtes de la DPP envoyé à tous les employés;
- Annonce de la DPP sur le Plan d'accessibilité national 2022-2025;
- La plupart des courriels transmis par le Centre pour l'avancement de l'EDIA mentionnent l'appel à l'action 14.i. de la Commission de vérité et réconciliation, selon lequel : « 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 ».

Le SPPC continue de faire entendre sa voix pour la reconnaissance de l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, grâce à sa participation au Groupe de travail sur les langues autochtones au Nunavut et au Comité mixte sur l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, dirigé par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Si le Groupe de travail sur les langues autochtones au Nunavut n'a pas encore atteint son objectif en raison des nombreuses priorités concurrentes, il s'efforce de donner un nouvel élan à son travail à mesure que sa capacité est renforcée. Le Groupe de travail concentrera ses efforts sur la réalisation d'une étude exhaustive sur la rémunération. En ce qui concerne le Comité mixte sur l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, un rapport conjoint final a été préparé, qui rend compte de la première enquête réalisée sur l'ampleur et la portée de l'utilisation des langues autochtones dans 24 organismes de la fonction publique fédérale pour les groupes professionnels des Services des programmes et de l'administration (PA) et de l'Enseignement et de la bibliothéconomie (EB), ainsi que les membres de l'unité de négociation de Parcs Canada. Même si les conclusions sont limitées, le rapport offre pour la première fois un aperçu de l'utilisation des langues autochtones au sein de la fonction publique fédérale.



Intégrer l'EDIA aux stratégies de perfectionnement des talents, de gestion du rendement, de promotion, de recrutement et de maintien en poste

(suite de la page 18)

Activités ciblées

Élaborer des lignes directrices nationales pour favoriser l'équité et l'impartialité de l'attribution du travail et des occasions de perfectionnement professionnel.

Investir davantage dans la formation linguistique pour faire en sorte que les exigences en matière de langues officielles ne constituent pas un obstacle pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et leurs perspectives de promotion et d'embauche.

Réalisations

À la demande de l'ancien Comité national sur la diversité et l'inclusion, la Division de l'audit interne et de l'évaluation a examiné la communauté des praticiens du droit et l'attribution du travail. Au total, 106 avocats ont été consultés.

En cours de conception et en progression

- Le manuel des membres du comité de dotation est en cours d'examen pour :
 - Tenir compte de l'exigence visant la diversité des comités d'évaluation;
 - Intégrer l'obligation de suivre le cours COR120 de l'EFPC.
- Le Centre pour l'avancement de l'EDIA collabore avec l'équipe responsable de l'audit interne pour mettre au point des recommandations en fonction des résultats de l'examen sur l'attribution du travail à la communauté des LP.
- Les régions continuent d'évaluer et de prévoir leurs besoins en matière de langues officielles et sont conscientes que la formation linguistique peut constituer un obstacle pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Plusieurs intervenants étudient la manière de faire valoir les employés qui utilisent les langues autochtones au travail, afin de mener à bien les principales activités du SPPC, en particulier dans les régions du Nord.



Établir des objectifs de promotion, de recrutement et de maintien en poste pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à tous les niveaux de classification

Activités ciblées

Poursuivre les efforts de diversification des membres de la direction du SPPC, au-delà de la représentation binaire des genres, afin de veiller à la prise en compte de multiples facteurs identitaires.

Promouvoir des processus de dotation axés sur la diversité afin d'atteindre les principaux objectifs organisationnels et de satisfaire aux obligations réglementaires.

Faire connaître l'analyse de l'effectif du SPPC, tous les appels à l'action liés à l'EDIA et d'autres sources de données, et en promouvoir l'utilisation.

Réalisations

Depuis 2021, 15 personnes ont été nommées à des postes EX ou LC. Au cours des processus de nomination, divers facteurs d'identité personnelle ont été pris en compte, notamment le genre, le handicap, l'appartenance à la communauté 2ELGBTQIA+ et la race.

Pendant les réunions de lancement de processus, les conseillers en dotation discutent de dotation ciblée avec les gestionnaires d'embauche et posent de nombreuses questions, comme : « Puis-je recourir à une mesure de dotation ciblée pour :

- Diversifier ma main-d'œuvre?
- Atteindre l'objectif du SPPC visant l'embauche de personnes vivant avec un handicap?
- Répondre aux objectifs de l'appel à l'action 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? »

Conformément à l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut, l'embauche des Inuits du Nunavut est prioritaire en ce qui concerne la dotation dans le cadre des processus externes. En outre, le Plan d'embauche des Inuits du SPPC (2019-2023) nous engage à n'embaucher que des Inuits pour les postes situés au Nunavut, à l'exception des postes de procureur.

Le budget de 2021 prévoit des fonds pour répondre aux appels à la justice découlant de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA). Une stratégie visant le maintien en poste dans le Nord a été élaborée et mise en œuvre. L'objectif de la stratégie est d'accroître la capacité des ressources humaines dans les bureaux régionaux du Nord et d'aider le SPPC à respecter ses engagements en ce qui concerne :

- La réduction des temps d'attente;
- L'atténuation des traumatismes;
- Le renforcement des relations avec les victimes et les témoins.

La lettre d'appel visant la réalisation de l'exercice de planification des ressources humaines de 2023-2024 a établi un lien entre le travail exécuté et le Plan d'action en matière d'EDIA. Les données recueillies grâce à l'exercice serviront à établir les objectifs de recrutement en matière de diversité.



Établir des objectifs de promotion, de recrutement et de maintien en poste pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à tous les niveaux de classification

(suite de la page 20)

Activités ciblées

Explorer la mise en œuvre d'initiatives nationales de mentorat, de partenariat et de perfectionnement en leadership en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (p. ex., les programmes Mentorat plus et Mosaïque).

Mettre à l'essai un programme organisationnel de stages en droit (procureur fédéral en chef/procureur fédéral en chef adjoint) dans au moins deux régions.

Réalisations

Le Centre pour l'avancement de l'EDIA a fait correspondre le Plan d'action en matière d'EDIA du SPPC à l'appel à l'action du Bureau du Conseil privé et aux appels à l'action pertinents de la Commission de vérité et réconciliation. Le résultat a été publié à l'interne et à l'externe et décrit clairement la façon dont le Plan d'action en matière d'EDIA contribue à répondre aux appels à l'action.

Le Centre pour l'avancement de l'EDIA a rendu compte de données provenant du recensement et d'autres tableaux (p. ex., Commission de la fonction publique du Canada) sur sa page iNet, sous l'onglet « Plans, rapports et audits ».

Le Centre pour l'avancement de l'EDIA a fourni des renseignements clés aux intervenants en matière d'EDIA, notamment les documents suivants :

- [Rapport annuel 2021-2022 du CFP : Bâtir aujourd'hui la fonction publique de demain](#);
- [Étude sur les taux de promotion des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi \(2022\)](#).

Le Centre pour l'avancement de l'EDIA a conçu le cadre d'un programme de parrainage, inspiré du [Programme Mentorat Plus](#) du Centre sur la diversité et l'inclusion (CDI) du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le programme de parrainage vise à appuyer l'avancement professionnel des employés membres de groupes en quête d'équité ou de groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui souhaitent occuper des postes de direction. Le cadre a été présenté aux Ressources humaines.

Le SPPC a fait la promotion du [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) du CDI.

La Division de l'audit interne et de l'évaluation a examiné les pratiques de recrutement des stagiaires en droit du SPPC et les coûts associés. L'examen a tenu compte des considérations en matière d'EDIA. Les conclusions ont été communiquées à l'Équipe de gestion supérieure en janvier 2023.

Les bureaux régionaux de l'Alberta et de l'Atlantique ont accepté de mettre à l'essai un programme du SPPC de stages en droit.



Établir des objectifs de promotion, de recrutement et de maintien en poste pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à tous les niveaux de classification

(suite de la page 21)

Activités ciblées

Examiner et faire connaître les pratiques exemplaires en ce qui concerne le recrutement et le maintien en poste des personnes vivant avec un handicap.

Élaborer et mettre en œuvre des outils pour faire connaître le SPPC, à l'échelle nationale et régionale, auprès des universités, des écoles, des associations professionnelles et des associations communautaires.

Réalisations

La dirigeante de l'accessibilité du Centre pour l'avancement de l'EDIA s'entretient régulièrement avec les gestionnaires et les employés au sujet du recrutement et du maintien en poste des personnes en situation de handicap. Plus de 50 dossiers ont été ouverts et gérés par la dirigeante de l'accessibilité.

Les activités de promotion et la conception d'outils varient d'une région à l'autre. De plus, des relations étroites sont établies entre le SPPC et certaines universités et associations d'avocats (par exemple, en Ontario et au Québec).

Dans le cadre de la stratégie de recrutement dans le Nord, des approches uniques en matière de recrutement ont déjà été adoptées :

- Participation du SPPC en tant qu'exposant au salon de l'emploi et de la formation du Nunavut, à Iqaluit;
- Participation du SPPC au salon de l'emploi et de la formation de Yellowknife;
- Annonce de la participation du SPPC aux salons de l'emploi sur diverses plateformes de médias sociaux;

En cours de conception et en progression

- Collaboration avec les Ressources humaines pour encourager les conseillers en dotation à recourir plus souvent aux données de l'analyse de l'effectif.



Instaurer la confiance et accroître la déclaration

Activités ciblées

Continuer de suivre l'initiative du SCT visant la modernisation du processus et de la conception de la déclaration volontaire, et y contribuer.

Intégrer aux communications organisationnelles à l'intention des employés des messages sur la déclaration volontaire.

Lancer une campagne sur la déclaration volontaire.

Réalisations

Le SPPC a créé un petit groupe de travail chargé de suivre les progrès réalisés par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) sur la centralisation et le renforcement du processus de déclaration volontaire.

Commentaires fournis au SCT sur :

- le nouveau questionnaire;
- les guides sur la déclaration volontaire;
- la foire aux questions (FAQ);
- les divers outils de communication;
- les sondages sur la manière dont la déclaration volontaire est gérée actuellement au SPPC.

Les principaux messages transmis aux employés relativement à la déclaration volontaire, élaborés par le Secrétariat du Conseil du Trésor, ont été envoyés aux coprésidents des conseils nationaux d'employés, du Conseil national des employés autochtones et des CREDIA.

Alors que le SPPC attendait que le Secrétariat du Conseil du Trésor lance officiellement le formulaire de déclaration volontaire, il a apporté des modifications aux sections de l'annexe de la lettre d'offre portant sur :

- la déclaration volontaire (p. ex., « Soyez vous-même! »);
- les mesures d'adaptation (p. ex., « Comment pouvons-nous vous aider? »).

En cours d'élaboration et en progression

- Des modifications à l'annexe de la lettre d'offre seront apportées, et des liens vers le Portail des applications du Secrétariat du Conseil du Trésor seront intégrés, dès que le nouveau formulaire de déclaration volontaire sera disponible.
- Les annonces de poste sont révisées et mises à jour afin de garantir que l'inclusion soit au premier plan des activités de recrutement et que l'[autodéclaration](#) soit encouragée dans le cadre des processus de recrutement.
- Les ressources faisant mention de la déclaration volontaire font l'objet d'une révision, y compris :
 - la documentation sur l'accueil et l'intégration;
 - les outils des Ressources humaines;
 - iNet.





Appliquer une approche intersectionnelle au travail relatif aux poursuites

Examiner les politiques et les pratiques de poursuite du SPPC

Activités ciblées

S'assurer que tous les employés visés suivent la formation obligatoire, intitulée : Élargir nos horizons – Intégrer l'analyse intersectionnelle au travail de poursuite (une approche ACS Plus).

Participer à la première étape de l'examen du *Guide du SPPC* en appliquant une perspective intersectionnelle.

Réalisations

Depuis le lancement de la formation « Élargir nos horizons – Intégrer l'analyse intersectionnelle au travail de poursuite », en 2021, les résultats suivants ont été obtenus :

- Le Centre de responsabilité de l'ACS Plus a offert 24 séances de formation aux procureurs. Au 31 mars 2023, 76 % des procureurs du SPPC avaient suivi la formation;
- Le Centre pour l'avancement de l'EDIA a aidé le Centre de responsabilité de l'ACS Plus à offrir les séances de formation;
- La formation a été adaptée pour répondre aux besoins d'apprentissage de la communauté des parajuristes;
- 84 % des parajuristes avaient suivi la formation en date du 31 mars 2023.

Le Centre de responsabilité de l'ACS Plus coordonne toutes les inscriptions à la formation, suit les progrès et collabore avec les régions pour s'assurer que tous les procureurs et parajuristes soient en mesure de participer à la formation.

En 2022-2023, le Comité exécutif a demandé au Comité national des politiques de poursuite (CNPP) de réaliser la première phase de son examen intersectionnel du Guide. Le CNPP a terminé l'examen des quatre chapitres suivants et a présenté ses modifications au Conseil exécutif pour approbation :

- Chapitre 2.2 – Les devoirs et les responsabilités des procureurs de la Couronne;
- Chapitre 2.3 – La décision d'intenter des poursuites;
- Chapitre 3.7 – Les pourparlers de règlement;
- Chapitre 3.8 – Les mesures de rechange.

En outre, en fonction des recommandations du Comité sur la justice autochtone et la réconciliation, le CNPP a proposé à la DPP d'apporter des modifications, publiées en janvier 2022, aux chapitres suivants :

- Chapitre 5.5 – La violence conjugale;
- Chapitre 6.1 – Les tribunaux de traitement des troubles liés à l'utilisation de substances.



Examiner les politiques et les pratiques de poursuite du SPPC

(suite de la page 25)

Activités ciblées

Mettre en œuvre les chapitres révisés du *Guide du SPPC* qui tiennent compte du point de vue de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) et de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) (appel à l'action 57 de la CVR).

S'assurer que les politiques et les lignes directrices en matière de poursuite du SPPC soient examinées de façon à tenir compte de mesures concrètes, qui visent à s'attaquer à la surreprésentation des personnes racisées et à la discrimination systémique dans le système de justice pénale.

Réalisations

Le CNPP travaille actuellement sur la prochaine phase de son analyse intersectionnelle du *Guide* :

- Révision du chapitre 3.18 – Mise en liberté provisoire par voie judiciaire;
- Participation à la création d'un nouveau chapitre sur la détermination de la peine.

Le chapitre 2.3 du *Guide*, La décision d'intenter des poursuites, a été modifié de manière significative et publié à grande échelle à partir de février 2023.

À ce jour, le Centre pour l'avancement de l'EDIA et le Centre de responsabilité de l'ACS Plus ont examiné quatre (4) chapitres du *Guide* et formulé des conseils à leur sujet.

Le Comité national des politiques de poursuite et les DAPP ont organisé une conférence d'une journée sur le thème « Le système de mise en liberté sous caution au Canada : qu'est-ce qui ne fonctionne pas et que peuvent faire les procureurs pour contribuer à son amélioration? »

Le bureau régional du Manitoba (BRM) travaille en étroite collaboration avec les Premières nations et la police, dans le nord du Manitoba, pour améliorer la sécurité communautaire. Le BRM est à élaborer un programme pilote qui permettra au SPPC d'appliquer les règlements de sécurité en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Le BRM s'est engagé à utiliser des initiatives de justice réparatrice. Ce faisant, le SPPC espère améliorer la réponse du système de justice et limiter les effets nocifs de la consommation de substances intoxicantes en particulier dans les communautés isolées composées de personnes des Premières Nations.

Le bureau régional de l'Ontario a préparé un rapport sur les interpellations faussement justifiées suite à l'analyse de plus de 200 dossiers de poursuite fermés du 1^{er} janvier 2018 au 6 décembre 2021. L'objectif était de mieux comprendre comment les interpellations surviennent et d'évaluer l'approche adoptée par le SPPC pour remédier à la surreprésentation dans le système de justice pénale. Les conclusions ont été présentées au Comité exécutif en janvier 2023.



Examiner les politiques et les pratiques de poursuite du SPPC

(suite de la page 26)

Réalisations

Le bureau régional de la Colombie-Britannique a créé un projet pilote de justice réparatrice. Chaque dossier est examiné en tenant compte des questions liées à la justice réparatrice et aux tribunaux subsidiaires, en particulier les dossiers visant les Autochtones, les Noirs et les autres personnes racisées. Le travail réalisé nécessite notamment de nouer des relations avec les responsables des programmes de justice autochtone. Le bureau régional de la Colombie-Britannique vient de former un comité chargé d'examiner l'optimisation et la modernisation des tribunaux subsidiaires.

Une réunion a été organisée en février 2023 avec la directrice des poursuites pénales, les directeurs adjoints des poursuites pénales, la haute fonctionnaire désignée responsable de l'EEDI et cinq (5) dirigeants musulmans. L'objectif était d'explorer les moyens par lesquels le SPPC peut contribuer à réduire l'islamophobie, c'est-à-dire lutter contre les préjugés et les stéréotypes fondés la croyance erronée qu'il existe un lien entre la communauté musulmane et les infractions de terrorisme.

En réponse aux conclusions publiées par le Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique, le SPPC a cherché à évaluer les effets en aval des disparités raciales dans les activités de la police sur le travail des procureurs. Le bureau régional de la Colombie-Britannique a analysé les répercussions des disparités raciales sur le maintien de l'ordre par rapport aux activités et à la prise de décisions du SPPC, en Colombie-Britannique, ainsi que les résultats connexes sur le système de justice pénale. En plus d'étudier les effets en aval des disparités raciales dans le maintien de l'ordre, le projet a tenté de répondre à des questions plus vastes liées au rôle que joue le bureau régional de la Colombie-Britannique dans la lutte contre les disparités raciales au sein du système de justice pénale de la province. Les conclusions du rapport sont importantes pour apporter des changements positifs au SPPC et elles inciteront à poursuivre la recherche et la consultation. Les conclusions ont été présentées au Comité exécutif en janvier 2023.



Examiner les politiques et les pratiques de poursuite du SPPC

(suite de la page 27)

Activités ciblées

Parcourir les recommandations de rapports nationaux et provinciaux en lien avec les enjeux reliés à la justice, qui ciblent la discrimination systémique et la lutte contre le racisme afin d'identifier les recommandations liées au mandat du SPPC.

Contribuer à la première étape de l'examen des lignes directrices relatives au Rapport au procureur de la Couronne selon une perspective intersectionnelle.

Réalisations

Le Conseil national des employés noirs, le bureau régional de l'Ontario et le CREDIA, en collaboration avec le Centre pour l'avancement de l'EDIA, ont organisé une activité d'apprentissage sur le thème : « Bias, Discretion and Race-Based Data Collection » (*préjugés, discrétion et collecte de données fondées sur la race*), en février 2023.

Le bureau régional du Québec a proposé une activité d'apprentissage, intitulée : « Le profilage et la surreprésentation des personnes marginalisées dans le système de justice criminelle », en février 2023.

En cours d'élaboration et en progression :

- Le travail continu réalisé par le CNPP pour apporter des modifications aux chapitres du *Guide* est influencé par l'analyse d'autres secteurs de la justice et de leurs recommandations en ce qui concerne la lutte contre la discrimination systémique et le racisme.

REMARQUE : À ce jour, aucune activité n'a été entreprise pour examiner les lignes directrices relatives au Rapport au procureur de la Couronne selon une perspective intersectionnelle.



Intégrer les principes d'EDIA à la formation et au programme de l'École des poursuivants du SPPC

Activités ciblées

Élaborer conjointement une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour l'École des poursuivants à l'intention des avocats de niveau 1 et 2.

Élaborer des critères transparents sur le recrutement des membres du corps professoral et de formateurs pour l'École des poursuivants en vue de refléter des points de vue diversifiés.

En cours d'élaboration et en progression

- Le Groupe des avocats de l'administration centrale a conçu un nouveau programme d'une journée pour l'École des procureurs qui porte sur la décision d'intenter des poursuites, la mise en liberté sous caution et la détermination de la peine, en fonction du chapitre 2.3 révisé du *Guide du SPPC*.
- Élaborer des critères transparents pour le recrutement des membres du corps professoral et les formateurs de l'École des poursuivants afin de tenir compte de perspectives diversifiées.



Appuyer la réponse du SPPC aux appels à l'action du rapport de la CVR et de l'Enquête nationale sur les FFADA

Activités ciblées

Créer un programme de formation sur la CVR et les FFADA axé sur les réalités des Autochtones, Premières Nations, Inuits et Métis (appel à l'action no57 de la CVR).

Appuyer l'élaboration d'un plan de stratégies de mobilisation du SPPC ciblant les collectivités autochtones dans le Nord.

Réalisations

Une formation obligatoire et adaptée, sur les réalités autochtones historiques et actuelles, les traumatismes et les rapports *Gladue*, a été conçue en consultation avec le Comité sur la justice autochtone et la réconciliation et le Conseil national des employés autochtones. La formation a été offerte à partir de décembre 2022. À ce jour, environ 85 employés ont suivi la formation.

Dans le cadre de la réponse du SPPC aux appels à la justice découlant de l'Enquête nationale sur les FFADA, le bureau régional des Territoires du Nord-Ouest a créé une équipe spécialisée dans les poursuites pour violences sexuelles en avril 2022. L'équipe est chargée d'examiner et d'améliorer les pratiques et les politiques du SPPC relatives aux enquêtes et aux poursuites en matière de violence sexuelle, dans le but d'adopter des approches culturellement adaptées tenant compte des traumatismes et de promouvoir l'excellence juridique et en matière de défense des droits.

En cours d'élaboration et en progression

Le bureau régional du Nunavut crée des postes de parajuristes inuits pour représenter le SPPC devant la Cour de justice du Nunavut. Les titulaires de ces postes aideront le juge de paix dans le cadre des poursuites par voie sommaire. Les postes seront répartis selon trois (3) niveaux : conseillers parajudiciaires débutants, conseillers parajudiciaires inuits (fonctionnels) et conseillers parajudiciaires expérimentés. Le programme des conseillers parajudiciaires répond à un certain nombre d'appels à la justice découlant de l'Enquête nationale sur les femmes et filles autochtones disparues et assassinées. Trois postes ont été créés. On a commencé à former deux conseillers parajudiciaires débutants. Un troisième employé s'est joint à l'équipe en mars 2023.

L'équipe responsable de l'Inuit Qaujimajatuqangit (IQ) a créé un espace permanent au sein du bureau régional du Nunavut pour faciliter l'application de l'IQ (valeurs et croyances traditionnelles inuites) au moment d'évaluer la décision d'intenter des poursuites et pendant les procédures. Dans le cadre du projet, l'équipe de l'IQ a établi un ensemble de considérations et de critères pour les procureurs. Si le procureur chargé de l'examen conclut que l'IQ doit être appliqué activement, il demande l'autorisation de transférer le dossier à l'équipe de l'IQ. Le SPPC retiendra, dans chaque communauté du Nunavut, les services d'Aînés et d'interprètes pour faciliter les consultations. Le projet est mis à l'essai dans deux communautés.



Mobiliser les organismes d'enquête et les autres intervenants, et collaborer avec eux, afin de lutter contre la discrimination systémique des groupes d'équité et la surreprésentation des personnes racialisées dans le système de justice pénale

Activités ciblées

Promouvoir la formation intégrant une perspective intersectionnelle en matière de poursuites à l'extérieur du SPPC et influencer un plus grand changement de culture dans le système de justice pénale.

En cours d'élaboration et en progression

De nombreux exemples déjà fournis dans ce rapport de progression démontrent que le SPPC s'est engagé concrètement auprès de différents intervenants pour influencer les mesures visant à lutter contre la discrimination systémique des groupes visés par l'équité et leur surreprésentation dans le système de justice pénale.

Remarque : Aucune activité n'a été entreprise, à ce jour, pour promouvoir la formation intégrant une perspective intersectionnelle en matière de poursuites à l'extérieur du SPPC.

