



# Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité du Service des poursuites pénales du Canada 2021-2024



**À noter :** Bien que nous ayons considéré les règles actuelles entourant l'écriture inclusive, nous voulons reconnaître dès le départ que cette version n'est pas entièrement parfaite. Le Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) fait partie du Comité interministériel de terminologie sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui a pour mandat l'élaboration conjointe et la publication d'un guide terminologique sur les termes et les concepts relatifs à l'EDI. L'écriture inclusive est en constante évolution, pour cette raison, nous nous engageons à réviser le Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité du SPPC afin d'y intégrer les pratiques qui seront recommandées dans le guide.



Le SPPC est résolu à opérer un changement de culture organisationnelle. Pour y parvenir, nous devons travailler à mieux nous comprendre, nous devons délibérément nous efforcer de ne pas causer de préjudices, de mener des actions contre le racisme et de nous soutenir mutuellement. En approfondissant nos liens, nous pourrions créer ensemble un effectif au sein duquel les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité sont fortement ancrés. Au fur et à mesure que nous évoluerons, nous aurons naturellement plus de courage pour servir la société canadienne différemment — de manière plus juste — dans notre travail quotidien de poursuivant et dans toutes nos décisions. Pour ce faire, nous devons tous travailler ensemble et faire progresser les engagements suivants.

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



- Renforcer la gouvernance du SPPC en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA).
- Promouvoir des initiatives d'apprentissage en matière d'EDIA.
- Renforcer les ressources pour un milieu de travail inclusif.
- Favoriser les communications à l'appui de l'EDIA.
- Confier aux dirigeants la responsabilité de mettre en œuvre la vision de l'organisme pour l'EDIA et de donner l'exemple.

## 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.
- 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.
- Instaurer la confiance et accroître la déclaration volontaire.

## Appliquer une approche intersectionnelle au travail relatif aux poursuites



- Examiner les politiques et les pratiques de poursuite du SPPC.
- Intégrer les principes d'EDIA à la formation et au programme de l'École des poursuivants du SPPC.
- Appuyer la réponse du SPPC aux appels à l'action du rapport de la Commission de vérité et réconciliation et de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.
- 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.