

Équité, diversité, inclusion et accessibilité au SPPC

Plan d'action 2021-2024



Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

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 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 EDIA du SPPC afin d'y intégrer les pratiques qui seront recommandées dans le guide.

Le Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) est un participant de premier plan dans le système de justice pénale du Canada. C'est pourquoi un aspect important de sa mission est de contribuer à faire du Canada une société juste et sécuritaire. Chaque employé joue un rôle unique dans la mission du SPPC, ce qui fait en sorte que chacun occupe une position de confiance très importante et privilégiée. Ce mode de fonctionnement exige des normes élevées de comportement éthique et met l'accent sur une responsabilité collective dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle, où tous les employés sont traités de manière équitable avec respect et dignité.

Lorsque les employés du SPPC pourront être entièrement eux-mêmes au travail, se sentiront valorisés et seront en mesure d'offrir tout leur potentiel, ils auront alors une incidence positive et seront en mesure de contribuer d'une manière concrète. Cet environnement leur permettra de faire les changements nécessaires pour contribuer de manière significative à la mise en place d'un système de justice pénale plus équitable et plus juste pour tous les Canadiens.

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.

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Pour ce faire, nous devons tous travailler ensemble et faire progresser les trois engagements suivants :



Favoriser des échanges authentiques, respectueux, transparents et responsables;



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



Appliquer une approche intersectionnelle au travail relatif aux poursuites.

La mise en œuvre du Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) est un engagement pérenne qui exigera un dévouement continu et la prise de mesures et de décisions de la part de l'équipe de direction et de tous les employés. Ce processus prendra du temps, des ressources et de la persévérance. Notre objectif pour le SPPC est de progresser de façon à veiller à ce que toutes les personnes au sein de l'organisme vivent une culture professionnelle plus équitable, diversifiée, inclusive et accessible. Pour y arriver, certaines activités sont axées sur des groupes particuliers visés par l'équité en matière d'emploi (EE).

Le travail des co-championnes pour un milieu de travail exempt de préjugés du SPPC a aidé à éclairer le présent Plan d'action. En outre, les recommandations clés indiquées dans leur rapport final ont été intégrées aux engagements, aux initiatives et aux activités ciblées du Plan d'action. Ensemble, cela reflète les priorités et l'engagement de l'organisme en matière de justice.

Le Plan d'action en matière d'EDIA du SPPC est un document évolutif. Les intervenants seront consultés régulièrement pour veiller à ce que les engagements et les activités ciblées répondent à nos objectifs uniques. Bien que ce plan fasse référence à l'accessibilité, le SPPC travaille sur un plan d'accessibilité exhaustif et complet régi par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

En vue de la préparation du Plan d'action, on s'est efforcé de mener de vastes consultations. Tous les membres du personnel ont eu l'occasion de commenter la version provisoire du document. Les groupes suivants ont eu la possibilité de fournir une rétroaction supplémentaire, ce qui a contribué à enrichir considérablement le Plan d'action :

- conseils nationaux d'employés (employés vivant avec un handicap, Autochtones, Noirs, etc.);
- Comité national sur la diversité et l'inclusion;
- Ressources humaines;
- agents négociateurs;
- Comité des langues officielles;
- Comité sur la santé mentale et le bien-être;
- Comité sur la justice autochtone et la réconciliation;
- Centre de responsabilité (CR) de l'ACS+;
- la haute direction.

En outre, le Plan d'action permet au SPPC de satisfaire à ses obligations en tant qu'employeur, conformément à la Partie I de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). En fait, notre Plan d'action permet de surpasser les exigences législatives établies, puisqu'il :

- tient compte de tous les groupes en quête d'EE;
- promeut un investissement dans des activités uniques qui, en plus favoriser l'amélioration de la culture en milieu de travail pour les employés, sont étroitement liées au principal mandat du SPPC, soit la création d'un système canadien de justice pénale plus juste et équitable.

D'autre part, les activités ciblées et les engagements présentés dans le Plan d'action appuient clairement les priorités organisationnelles suivantes :

- promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail;
- cultiver une culture de confiance et d'engagement;
- lutter contre la discrimination systémique et le racisme au sein du système de justice pénale.



Favoriser des échanges authentiques, respectueux, transparents et responsables

Les initiatives et les [activités ciblées](#) sont au cœur de notre engagement en matière d'inclusion. Elles apportent un changement de culture au SPPC et aideront à établir une base solide à partir de laquelle nous pouvons grandir et préserver l'intégrité d'un lieu de travail diversifié axé sur les gens. Par conséquent, nous envisageons que cet engagement créera un plus grand sentiment d'appartenance parmi les employés. Cela signifie que chaque employé se sent à l'aise, accepté et appuyé par l'organisme lorsqu'il s'agit d'être authentiquement lui-même.

[\[Pour le glossaire complet des définitions des acronymes, cliquer ici.\]](#)

- 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

Les initiatives et les [activités ciblées](#) visent à assurer que les processus et les programmes du SPPC sont impartiaux et justes en plus d'offrir des résultats équitables pour tous. Elles appuient également notre engagement à garantir activement que notre effectif est diversifié à tous les niveaux, en pigeant dans un bassin de candidats beaucoup plus grand autant à l'interne qu'à l'externe. En assurant que l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité sont intégrées dans nos mesures, nous maintiendrons nos employés en poste et nous serons plus susceptibles d'attirer des candidats diversifiés. Nous croyons que les personnes d'horizons différents ayant des expériences

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

variées seront en mesure d'offrir de nouveaux points de vue qui aideront à améliorer notre service envers la société canadienne en évolution.

[\[Pour le glossaire complet des définitions des acronymes, cliquer ici.\]](#)

- 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 d'équité à tous les niveaux de classification.
- Instaurer la confiance et accroître la déclaration volontaire.



Appliquer une approche intersectionnelle au travail relatif aux poursuites

Pour réaliser son mandat tout en assurant la pertinence du service qu'il offre au public canadien, le SPPC doit améliorer sa compréhension des réalités auxquelles font face les personnes victimes de discrimination systémique et d'une surreprésentation importante des personnes racialisées au sein du système de justice pénale. Les initiatives et les [activités ciblées](#) appuieront l'engagement du SPPC visant à sensibiliser ses employés, à examiner ses lignes directrices en vue d'intégrer les expériences vécues de ces personnes qui passent par le système de justice pénale, et à s'outiller en vue de cerner les préjugés qui existent et de lutter contre ceux-ci. Cela nous aidera à intégrer des points de vue différents et plus inclusifs à notre prise de décision. Nous croyons qu'en faisant cela, le SPPC contribuera de manière concrète aux changements nécessaires permettant de créer un système de justice pénale plus juste et plus équitable pour tous les Canadiens.

[\[Pour le glossaire complet des définitions des acronymes, cliquer ici.\]](#)

- 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 (CVR) et de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA).
- Mobiliser les organismes d'enquête et les autres intervenants, et collaborer avec eux, afin de lutter contre la discrimination systémique des membres des groupes d'équité et la surreprésentation des personnes racialisées dans le système de justice pénale.

Glossaire

Centre de responsabilité (CR) de l'ACS+

Le [centre de responsabilité de l'ACS Plus](#), au sein de l'équipe de planification stratégique et de mesure du rendement, est le responsable de la politique ministérielle en matière d'ACS Plus au SPPC. En tant que principal point de contact pour l'ACS, il fournit des conseils et une orientation pour la promotion, la mise en œuvre et le suivi de l'ACS Plus dans l'organisation.

CAEDIA

[Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité](#)

CLO

[Comité des langues officielles](#)

CNPP

[Comité national des politiques de poursuites](#)

CREDI

[Comité régional sur de l'équité, de la diversité, et de l'inclusion](#)

CJAR

[Comité sur la justice autochtone et la réconciliation](#)

CVRC

[Commission de vérité et réconciliation Canada](#)

CE

Le [Conseil exécutif](#) est présidé par la DPP et composé de l'équipe de haute direction du SPPC (groupes LC et EX), qui relève directement de la DPP et des DAPP. Son principal mandat consiste à établir les orientations stratégiques de l'organisme sur des questions de droit, de politiques, de gestion ministérielle et de gestion de la pratique du droit. Il est également responsable d'établir et de suivre les priorités et les engagements organisationnels clés.

CNE

[Conseil national des employés](#)

CNE-A

[Conseil national des employés pour les Autochtones](#)

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

CNE-EH	Conseil national des employés vivant avec un handicap
Employés	Toutes les personnes travaillant au SPPC, y compris les gestionnaires de tous les niveaux.
EDIA	Équité, diversité, inclusion et accessibilité
FFADA	Femmes et filles autochtones disparues et assassinées
Groupes d'équité	Groupes de personnes faisant face à des obstacles relativement à l'égalité d'accès et d'occasions en raison de la discrimination, ce qui les maintient dans une position défavorable.
Haute direction	La haute direction est composée de la DPP, les deux DAPPs, les procureurs fédéraux en chef, les procureurs fédéraux en chef adjoints (gestionnaires juridiques LC) et les directeurs - cadres (EX) du ministère. Dans ce plan, lorsque ce groupe est mentionné comme chef de file ou collaborateur, cela signifie que les gestionnaires, au niveau régional, dans leur division ou dans leur équipe, seront responsables de s'engager dans l'action décrite.
Intersectionnalité	Nature interreliée des catégories sociales, comme la race, la classe et le genre, considérée comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantages qui se chevauchent et sont interdépendants.
2SLGBTQIA+	Personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées, androgynes et asexuées; le signe « + » illustre les innombrables autres façons positives par lesquelles les gens choisissent de se désigner.

Annexe A : Activités ciblées détaillées



Favoriser des échanges authentiques, respectueux, transparents et responsables

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
Renforcer la gouvernance en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) au SPPC.	Créer un nouveau centre pour l'avancement de l'EDIA au SPPC.	DPP DAPPs	Haute direction	Recommandation n° 3	2021-2022
	Établir des conseils nationaux d'employés (Autochtones, Noirs, personnes racialisées, employés vivant avec un handicap, membres de la communauté 2SLGBTQIA+, femmes, etc.) et appuyer leur travail.	CAEDIA	Haute direction	Recommandation n° 3	En cours
	Établir des comités régionaux ou divisionnaires sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CREDI) et appuyer leur travail.	Haute direction	CAEDIA	Recommandation n° 3	En cours
	Achever et faire connaître la nouvelle structure de gouvernance en matière d'EDIA au SPPC.	CAEDIA	CE CR de l'ACS+ Communications	Recommandation n° 3	2021-2023
Promouvoir des initiatives d'apprentissage en matière d'EDIA.	Examiner et renforcer le programme d'apprentissage sur l'EDIA du SPPC, y compris la formation obligatoire et facultative pour tous les employés.	CAEDIA	RH CNE	Recommandation n° 2	2022-2023
	Exiger que la formation sur l'EDIA pour tous les nouveaux employés soit suivie au cours de la première année d'emploi.	Haute direction	RH CAEDIA	Recommandation n° 2	En cours

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
	Favoriser l'inclusion de la religion, de la spiritualité et de la laïcité et offrir de la formation de la haute direction.	CAEDIA	Haute direction		2022-2023
	Promouvoir le recours au partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).	CAEDIA	Haute direction RH CNE CREDI		En cours
Renforcer les ressources pour un milieu de travail inclusif.	Explorer un service interne d'ombudsman.	CAEDIA	Comité directeur sur la santé mentale et le bien-être RH	Recommandation n° 1	2021-2023
	Promouvoir les Services pour un milieu de travail sain.	RH	Comité directeur sur la santé mentale et le bien-être Haute direction	Recommandation n° 1	En cours
	Promouvoir et fournir de la formation sur les traumatismes indirects.	RH	Haute direction Comité directeur sur la santé mentale et le bien-être		En cours
	Fournir des outils pour faciliter l'application de l'ACS+ à la prise de décisions.	CR de l'ACS+	CAEDIA		En cours
	Explorer les entrevues de maintien en poste. Une « entrevue de maintien en poste » est un processus vise à déterminer les facteurs qui favorisent le maintien en poste et l'engagement d'un employé.	CAEDIA	Haute direction RH		2022-2023

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
	Fournir de l'information à tous les employés afin de les sensibiliser à l'étiquette concernant les personnes vivant avec un handicap et l'accessibilité.	CAEDIA	HR Conseil national des employés vivant avec un handicap		2022-2023
	Élaborer un plan en matière d'accessibilité, conformément à la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> , d'ici le 31 décembre 2022.	CAEDIA	RH Conseil national des employés vivant avec un handicap Services ministériels		2022-2023
	Consulter et mobiliser un groupe de discussion formé d'employés de l'ensemble du pays, ainsi que les CNE établis, afin de créer un nouvel ensemble de valeurs fondamentales pour le SPPC.	Groupe de travail sur les valeurs	Groupe de discussion, CAEDIA CNE GPSR Communications		2021-2022
Favoriser les communications à l'appui de l'EDIA.	Créer un plan de communications sur l'EDIA.	Communica-tions CAEDIA	CR de l'ACS+		2021-2023
	Continuer de commémorer les dates, les personnes et les événements importants à l'échelle nationale et souligner les communiqués régionaux.	CAEDIA	Communications CNE CREDI Haute direction		En cours

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
	Appuyer la mise en œuvre de lignes directrices pour un langage inclusif.	CR de l'ACS+	CAEDIA Communications Haute direction		2022-2023
	Continuer à intégrer la vision et le message à l'appui de l'EDIA aux communications de l'organisme.	CAEDIA	RH CR de l'ACS+ Communications		En cours
Confier aux dirigeants la responsabilité de mettre en œuvre la vision de l'organisme pour l'EDIA et de donner l'exemple.	Intégrer aux ententes de rendement des gestionnaires et des superviseurs des engagements plus solides à l'appui de l'EDIA.	RH	CAEDIA CE		2022-2023
	Mettre en œuvre et favoriser un processus sûr au moyen duquel les employés peuvent fournir de la rétroaction à leur gestionnaire et superviseur au moment des évaluations de rendement annuelles.	RH	Haute direction CAEDIA CNE CE Réseau des superviseurs		2023-2024
	Élaborer des stratégies pour les régions et les secteurs, en collaboration avec les CREDI, qui appuient le Plan d'action en matière d'EDIA du SPPC.	Haute direction	CREDI CAEDIA		En cours



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

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
Intégrer l'EDIA aux stratégies de perfectionnement des talents, de gestion du rendement, de promotion de recrutement et de maintien en poste.	Élaborer des lignes directrices nationales pour appuyer des affectations de travail ainsi que des possibilités de perfectionnement professionnel justes et équitables.	CAEDIA	CNE Audit interne et évaluation RH CR de l'ACS+	Recommandation n° 11	2022-2023
	Revoir les pratiques et les processus liés au perfectionnement, à la gestion du rendement, à la promotion, au maintien en poste et au recrutement et éliminer les obstacles systémiques. Réaliser un examen des systèmes d'emploi (ESE).	CAEDIA	RH CNE CR de l'ACS+		2022-2023
	Exiger que les comités d'évaluation soient diversifiés au-delà de la représentation binaire des genres et qu'ils comprennent au moins deux membres d'un groupe d'équité.	RH	CAEDIA CNE CREDI Haute direction	Recommandation n° 9	En cours
	Rendre obligatoire la participation de tous les gestionnaires subdélégués et membres du comité d'évaluation à une formation sur les préjugés inconscients (p. ex. W006 ou H205 de l'EFPC).	RH	CAEDIA CNE Haute direction	Recommandation n° 2	En cours
	Animer des laboratoires d'apprentissage à l'intention des gestionnaires subdélégués pour	RH CAEDIA	CAEDIA CNE Haute direction	Recommandation n° 5	En cours

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
	discuter des exigences d'embauche inclusive et instaurer la confiance.				
	Faire connaître les mécanismes de dotation flexibles, et en faciliter l'utilisation, pour optimiser l'accès aux possibilités d'emploi aux membres des groupes d'équité.	RH	CAEDIA CNE Haute direction	Recommandation n° 5	En cours
	Évaluer et faciliter l'accès prioritaire à la formation en langue seconde officielle pour les membres des groupes d'équité de tous les niveaux de classification.	RH	CAEDIA Haute direction		En cours
	Accroître l'investissement 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 d'équité et leurs possibilités de promotion et d'embauche.	CE	RH CAEDIA CLO Haute direction		En cours
	Contribuer au travail lié à la <i>Loi sur les langues autochtones</i> et aux initiatives qui appuient la reconnaissance de l'utilisation de ces langues par nos employés dans le travail qu'ils effectuent.	CAEDIA	CJAR CLO Conseil national des employés Autochtones RH		En cours
	Poursuivre les efforts de diversification des membres de la direction du SPPC, au-delà de la	CE	CAEDIA RH	Recommandations n ^{os} 5, 6 et 8	En cours

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
Établir des objectifs de promotion, de recrutement et de maintien en poste pour tous les groupes d'équité à tous les niveaux de classification.	représentation binaire des genres, afin de s'assurer de tenir compte de multiples facteurs identitaires.				
	Promouvoir les processus de dotation ciblés sur la diversité afin de réaliser les principaux objectifs de l'organisme et de satisfaire aux exigences législatives.	RH	CAEDIA Haute direction Superviseurs	Recommandations n ^{os} 5,6 et 8	En cours
	Faire connaître l'analyse de l'effectif du SPPC, tous les appels à l'action touchant l'EDIA et d'autres sources de données, et en promouvoir l'utilisation.	CAEDIA RH	Haute direction Superviseurs CNE CREDI	Recommandation n ^o 5	En cours
	Explorer la mise en œuvre d'initiatives nationales de mentorat, de partenariat et de perfectionnement en leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (p. ex. programmes Mentorat Plus et Mosaïque).	CAEDIA	RH CNE CREDI CR de l'ACS+		2022-2023
	Élaborer et mettre en œuvre des outils pour favoriser la sensibilisation à l'échelle nationale et régionale auprès des collèges, des écoles, des associations professionnelles et des associations communautaires.	RH	CNE CREDI CAEDIA Communications	Recommandation n ^o 9	2022-2023
	Établir un projet pilote dans au moins deux régions pour explorer un programme ministériel de stages.	PFC PFCA	RH CAEDIA	Recommandation n ^o 7	2023-2024

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
	Examiner et faire connaître les pratiques exemplaires visant le recrutement et le maintien en poste des personnes vivant avec un handicap.	CAEDIA	RH Conseil national des employés vivant avec un handicap	Recommandation n°5	2022-2023
Instaurer la confiance et accroître la déclaration volontaire.	Intégrer aux communications organisationnelles des messages sur la déclaration volontaire à l'intention des employés.	RH	Communications CAEDIA		En cours
	Continuer de suivre l'initiative du SCT visant la modernisation du processus et de la conception de la déclaration volontaire, et y contribuer.	CAEDIA	RH		En cours
	Lancer une campagne de déclaration volontaire.	DPP CAEDIA	Communications Haute direction Gestionnaires CNE CREDI		2022-2023



Appliquer une approche intersectionnelle au travail relatif aux poursuites

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
Examiner les politiques et les pratiques de poursuites du SPPC.	S'assurer que tous les employés cernés ont suivi la formation obligatoire : Élargir nos horizons – Intégrer l'analyse intersectionnelle au travail de poursuite (Une approche ACS+).	CE	CR de l'ACS+ CAEDIA RH	Recommandation n° 2	En cours
	Participer à la première étape de l'examen du <i>Guide du SPPC</i> en appliquant une perspective intersectionnelle.	CNPP	CE CR de l'ACS Plus CAEDIA	Recommandation n° 4	2021-2022
	Mettre en œuvre les chapitres révisés du <i>Guide du SPPC</i> en appliquant une perspective intersectionnelle relative à la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) et à l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (FFADA).	CE	CJAR		2021-2022
	S'assurer que les politiques du SPPC et les lignes directrices en matière de poursuite sont examinées afin de refléter les mesures concrètes pour répondre à la surreprésentation des personnes racialisées et à la discrimination systémique dans le système de justice pénale.	CE	CNPP CAEDI CNE CJAR CR de l'ACS+		2022-2023
	Participer à la première phase de l'examen de notre rapport sur les lignes directrices des procureurs de la	CAEDIA	CNE CJAR CNPP		2022-2023

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
	Couronne en appliquant une perspective intersectionnelle.		CR de l'ACS+		
	Effectuer un survol des recommandations du rapport du secteur de justice nationale et provinciale qui ciblent la discrimination systémique et la lutte contre le racisme afin de déterminer les recommandations d'action qui sont liées au mandat du SPPC.	CAEDIA	CNE		2022-2023
Intégrer les principes d'EDIA à la formation et au programme de l'École des poursuivants du SPPC.	Élaborer conjointement une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion aux deux niveaux de l'École des poursuivants du SPPC.	Directeur de l'École des poursuivants	CAEDIA RH CNE CJAR CR de l'ACS+	Recommandation n° 2	2022-2023
	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.	Directeur de l'École des poursuivants	Haute direction CAEDIA RH CNE	Recommandation n° 11	2022-2023
Appuyer la réponse du SPPC aux appels à l'action du rapport de la CVR et de l'Enquête nationale sur les FFADA.	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 n°57 de la CVR).	CAEDIA	RH		2022-2023
	Appuyer l'élaboration d'un plan de stratégies de mobilisation du SPPC ciblant les collectivités autochtones dans le Nord.	CAEDIA	Haute direction dans le Nord Expert-conseil externe		2022-2023

Plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité 2021-2024 du SPPC

Initiatives	Activités ciblées	Responsables	Collaborateurs	Lien vers le rapport sur le milieu de travail exempt de préjugés	Exercice financier
			CJAR Conseil national des employés Autochtones		
Mobiliser les organismes d'enquête et les autres intervenants, et collaborer avec eux, afin de lutter contre la discrimination systémique des membres des groupes d'équité et la surreprésentation des personnes racialisées dans le système de justice pénale.	Promouvoir une perspective intersectionnelle dans la formation en matière de poursuite à l'extérieur du SPPC et influencer un plus grand changement de culture dans le système de justice pénale.	DPP et DAPP	PFC – PFCA CAEDI CNE CREDI CJAR		2022-2023

Annexe B : Rapports et indicateurs de rendement

EN COURS D'ÉLABORATION