



# Ministère de la Justice

Plan d'action pour la justice afro-néo-écossaise :  
Consultation communautaire

  
**NOVA SCOTIA**  
**NOUVELLE-ÉCOSSE**

# Ce que nous avons entendu

## Élaboration d'un plan d'action pour la justice afro-néo-écossaise

La Nouvelle-Écosse s'est engagée à élaborer un plan d'action pour la justice afro-néo-écossaise en collaboration avec la communauté afro-néo-écossaise et l'Office des affaires afro-néo-écossaises (AANE). Le présent document résume les avis exprimés lors de la première série de séances de consultation liée au plan. Il présente de plus :

- o un cadre préliminaire sous forme visuelle pour le plan;
- o un aperçu de la stratégie de consultation liée à l'élaboration du plan, qui reconnaît les contributions passées et le travail de la communauté afro-néo-écossaise;
- o les initiatives actuelles du ministère de la Justice, qui tiennent compte de la nécessité de procéder de façon ciblée;
- o les objectifs de la deuxième (et dernière) série de séances de consultation communautaire en lien avec le plan.

## Cadre

En ce qui concerne l'élaboration du plan, nous nous engageons à suivre le principe selon lequel les solutions doivent être déterminées par la communauté, pour la communauté; et en reconnaissance de la proclamation des Nations Unies de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine pour la période 2015 - 2024.

## Buts

Le plan s'articule autour de quatre buts visant à atteindre l'objectif global de combattre le racisme systémique au sein du système de justice :

1. Réduire la surreprésentation des personnes afro-néo-écossaises dans le système de justice.
2. Accroître l'accès à un système de justice juste et équitable pour les personnes afro-néo-écossaises.
3. Améliorer l'expérience des personnes afro-néo-écossaises lorsqu'elles ont affaire au système de justice.
4. Améliorer les relations entre le système de justice et la communauté afro-néo-écossaise.

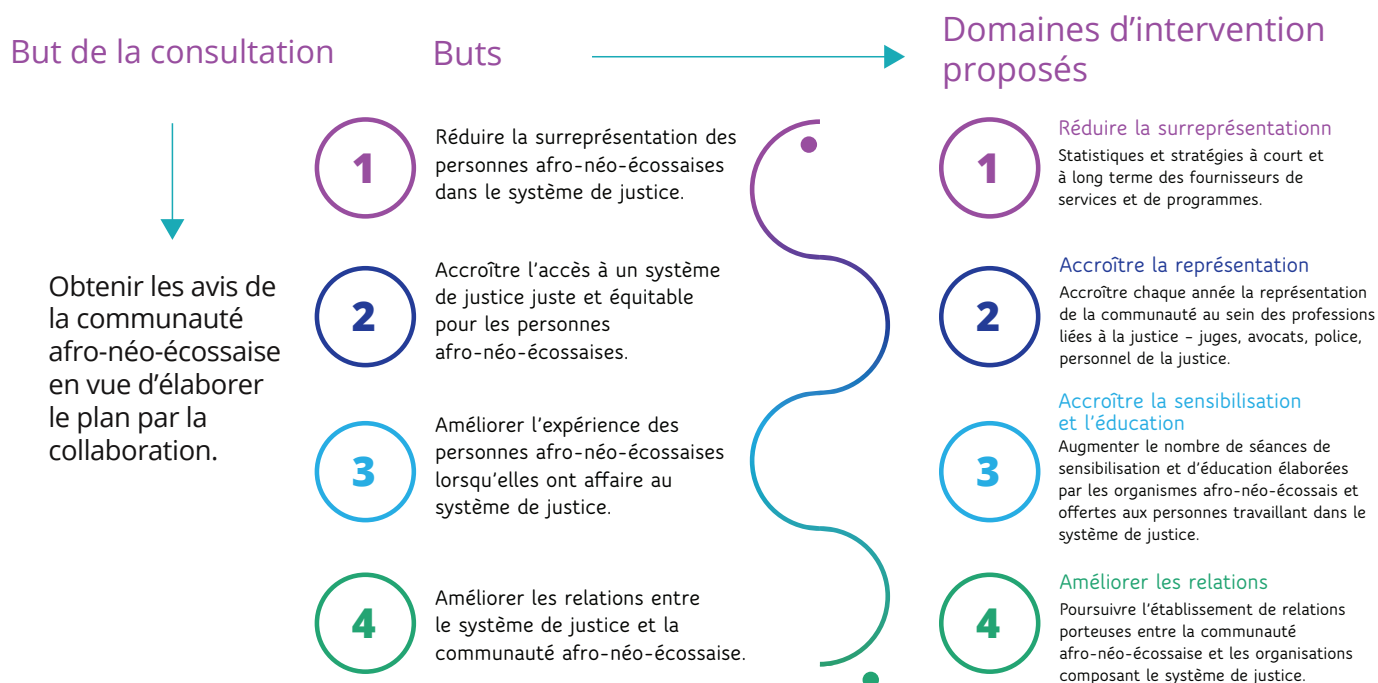
Afin de favoriser la reddition de comptes, le plan contiendra des mesures, des échéances et des résultats mesurables.

Afin de déterminer les objectifs, le ministère de la Justice s'est entretenu avec des dirigeants communautaires, a pris connaissance des recommandations formulées dans les rapports précédents et a invité les membres de la communauté afro-néo-écossaise à donner leur avis lors de la première série de séances de consultation communautaire. Voir ci-dessous, sous forme visuelle, le cadre de la phase d'élaboration du plan.

En ce qui concerne la deuxième série de séances de consultation, nous restons ouverts aux commentaires de la communauté en vue de confirmer ou d'orienter le cadre afin que celui-ci corresponde le mieux possible au plan formulé par la communauté, pour la communauté.

## CADRE – ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION POUR LA JUSTICE AFRO-NÉO-ÉCOSSAISE

Principes directeurs : fondés sur la reconnaissance de la proclamation des Nations Unies de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, axés sur des solutions conçues par la communauté, pour la communauté.



## Remerciements

Le ministère de la Justice a élaboré le plan de consultation avec les partenaires suivants :

- Office des affaires afro-néo-écossaises (AANE)
- The Nova Scotia Association of Black Social Workers (ABSW)
- The African Nova Scotian Decade for People of African Descent Coalition (ANSDPAD)
- The African Nova Scotian Justice Institute (ANSJI)
- Office de l'équité et des initiatives antiracistes

Le plan de consultation a été élaboré pour obtenir un éventail de points de vue reflétant le caractère unique des nombreuses collectivités afro-néo-écossaises. Ces partenaires ont aidé à orienter la préparation des séances en personne ainsi que les sondages.

Le ministère de la Justice remercie le gouvernement du Canada pour les fonds octroyés au titre du Programme d'action et de lutte contre le racisme de Patrimoine canadien. Ces fonds permettront de financer les consultations, le présent rapport ainsi que le rapport final, qui seront publiés à la fois en français et en anglais.

## Consultation

Consulter la communauté afro-néo-écossaise constitue un aspect essentiel du travail lié au plan, car cela aura une incidence directe sur les résultats de ce dernier. La communauté afro-néo-écossaise veut des solutions conçues par elle-même, pour elle-même.

Le présent rapport présente donc les réponses aux questionnaires donnés en ligne et sur papier, ainsi qu'aux questions posées lors de la première série de séances de consultation en personne. Le ministère de la Justice sera heureux d'offrir une deuxième série de séances de consultation et d'autres sondages en vue de confirmer les résultats exposés dans le présent rapport.

## Méthode de consultation et personnes consultées

### Séances en personne

Au total, 107 personnes afro-néo-écossaises ont assisté aux 16 séances en personne tenues dans toute la province en mai et juin 2021. Les 16 lieux de consultation, qui avaient été choisis en collaboration l'Office des affaires afro-néo-écossaises, représentent 25 collectivités afro-néo-écossaises d'origine dans 12 comtés. Parmi ces 16 séances, trois étaient consacrées aux jeunes. Les personnes invitées à participer étaient celles qui s'étaient identifiées comme Noires/Afro-Néo-Écossaises ou d'ascendance africaine.

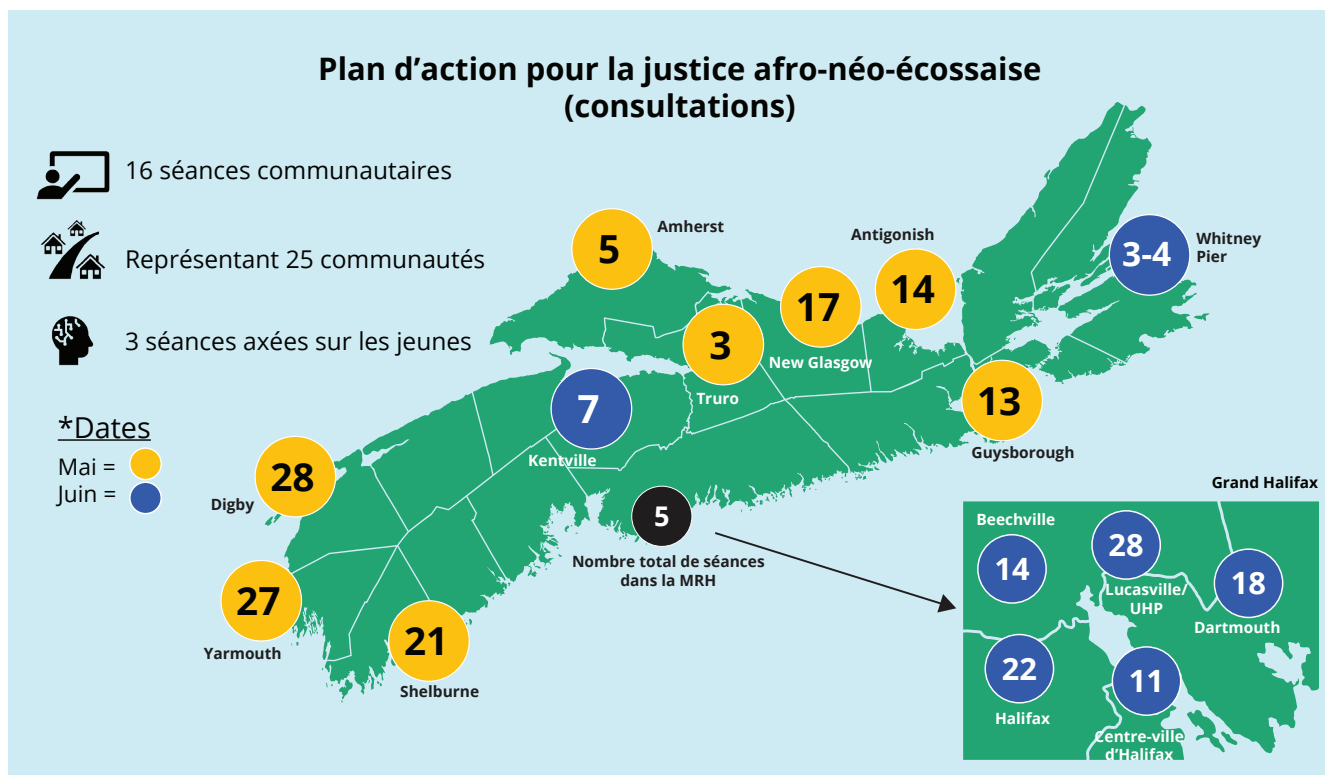
Chaque séance en personne a duré deux heures. Le service de traiteur a été assuré par des entreprises locales appartenant à des Noirs.

Les lieux des séances ont été choisis parmi ceux que les membres de la communauté jugeaient appropriés et que celle-ci avait déjà utilisés. Pendant les séances, la majorité du temps a été consacrée aux avis des participants, à l'aide de questions leur permettant de présenter leur point de vue.

Le ministère de la Justice et la Nova Scotia Association of Black Social Workers ont déterminé ensemble la personne indépendante chargée de prendre des notes pendant chacune des 16 séances. Étant donné que certains participants pouvaient être affectés par les propos tenus lors des séances en lien avec des traumatismes générationnels et des expériences actuelles, ABSW a pris des dispositions pour que deux travailleurs sociaux agréés soient présents à chaque séance.

Des représentants de l'African Nova Scotian Justice Institute ont assisté aux 16 séances afin de présenter la vision de l'institut, les huit programmes destinés aux collectivités afro-néo-écossaises de la province ainsi que les dates prévues pour la mise en œuvre de ces programmes.

Voir ci-dessous la carte indiquant les lieux et les dates des séances de consultation.



## Sondage

Les personnes ne souhaitant ou ne pouvant pas assister aux séances en personne se sont vu offrir la possibilité de participer à un sondage en ligne, qui a été annoncé par la Province et diffusé par les fournisseurs de services ayant un réseau de personnes-ressources dans les collectivités afro-néo-écossaises. Le code QR associé au sondage en ligne a été publié dans les dépliants distribués avant les séances. Ce code ainsi que la version papier du sondage ont été offerts aux participants aux séances, au cas où ceux-ci ne pouvaient pas présenter pleinement leurs points de vue en raison de contraintes de temps ou parce qu'ils n'étaient pas suffisamment à l'aise pour parler devant un groupe.

### **Ce que nous avons entendu**

Nous remercions les membres de la communauté pour leur temps ainsi que les points de vue exprimés lors des séances en personne et grâce au sondage. Sachant à quel point il est fatigant pour les personnes afro-néo-écossaises de parler de leurs expériences, de leurs réalités ainsi que de leurs solutions pour les problèmes liés à la justice, nous souhaitons poser des questions précises pour guider les discussions. Ces questions s'appuyaient sur les rapports antérieurs et visaient à faire avancer les objectifs du plan.

Les neuf questions suivantes ont donc été posées lors des séances en personne et dans le sondage. Les réponses ont été recueillies à partir des notes fournies par ABSW ainsi que le sondage. Nous avons relevé un certain nombre de thèmes communs exprimant les points de vue des personnes afro-néo-écossaises des régions urbaines et rurales.

#### **1) Quels sont les principaux problèmes rencontrés par les personnes afro-néo-écossaises lorsqu'elles ont affaire au système de justice?**

- **Manque de représentation à tous les niveaux.**
  - o Manque de représentation des personnes afro-néo-écossaises dans le système de justice (p. ex., personnel, avocats et juges). Il est difficile d'interagir, de faire confiance, de participer et de travailler au sein d'un système doté d'un si petit nombre de personnes afro-néo-écossaises, au sein duquel cependant ces derniers sont surreprésentés de manière négative.
- **Manque de compréhension de la part du système de justice.**
  - o Beaucoup de personnes afro-néo-écossaises ont indiqué ne pas pouvoir s'y retrouver dans le système de justice ou ne pas savoir comment il fonctionne. Étant donné que les organismes afro-néo-écossais n'informent pas suffisamment sur le système de justice, les personnes afro-néo-écossaises se méfient des conseils donnés par des personnes

autres que des membres de la communauté. La mauvaise connaissance de leurs droits et le manque d'informations sur les façons d'obtenir de l'aide pour faire respecter leurs droits ont conduit à une exploitation de la communauté afro-néo-écossaise. Les personnes afro-néo-écossaises font donc davantage confiance aux informations que donnent les propres membres de la communauté qui ont la même expérience, ce qui fait écho à la nécessité d'une plus grande représentation au sein du système.

- **Discrimination à tous les niveaux.**
  - o Discrimination de la part du personnel et des acteurs du système à tous les niveaux, de la part de la police, des prestataires de services, voire des services d'aide aux victimes d'actes criminels. Les participants ont indiqué que leurs préoccupations étaient souvent minimisées ou recevaient moins d'attention que celles des personnes ne faisant pas partie de la communauté afro-néo-écossaise. Dans les établissements correctionnels, le personnel ainsi que les détenus racisés sont victimes de discrimination.

La crainte et la méfiance à l'égard du système dans son ensemble, ainsi que les préoccupations liées à la façon dont sont traitées les personnes afro-néo-écossaises travaillant au sein du système ou ayant affaire à celui-ci font partie de chacun des trois thèmes ci-dessus.

## **2) Pour résoudre les problèmes systémiques, quels aspects faut-il cibler?**

- **Comprendre l'échec des politiques et améliorer celles-ci.**
  - o Améliorer les politiques et les procédures. Chaque politique doit être examinée quant à son incidence sur la communauté afro-néo-écossaise. Pour changer un système, il faut déterminer les pratiques préjudiciables ainsi que celles qui visent la réduction des préjudices ou qui fonctionnent bien. Le ministère de la Justice devrait avoir une politique de lutte contre le racisme, ou, s'il y a actuellement une telle politique, celle-ci devrait s'appliquer à toutes les personnes participant à la prestation de services de justice.
- **Offrir une formation sur les politiques afin de mieux les faire connaître et d'avoir des pratiques éclairées.**
  - o Il est essentiel, pour la bonne mise en œuvre des nouvelles politiques, d'expliquer à tout le personnel et aux acteurs concernés les changements liés aux politiques ainsi que présenter les raisons liées à ces changements. Au-delà de la simple prise de conscience, la communauté veut que cela serve à susciter une empathie qui sera reflétée dans les pratiques de prises de décisions et d'engagement avec la communauté afro-néo-écossaise.

- **Accroître la sensibilisation aux traumatismes générationnels.**
  - o Il doit y avoir plus de sensibilisation, de reconnaissance et d'acceptation quant à l'histoire de la communauté afro-néo-écossaise et aux traumatismes liés à cette histoire. Les personnes traitant avec des personnes afro-néo-écossaises dans le cadre de leurs fonctions au sein du système de justice doivent prendre en compte cet aspect.

### **3) Quels messages aimeriez-vous que nous transmettions aux intervenants du milieu policier?**

- **Nous croire : Les données confirment nos réalités.**
  - o Les recommandations du rapport Wortley ont aidé à confirmer ce que les membres de la communauté disent depuis longtemps au sujet de la discrimination perpétrée par les services de police. On ne croyait pas la communauté jusqu'à ce que les données confirment la réalité des choses. Selon la communauté, les conclusions du rapport Wortley (qui a confirmé que les personnes afro-néo-écossaises étaient cinq à six fois plus susceptibles d'être contrôlées dans la rue) ainsi que l'avis du juge MacDonald et de l'avocate recherchiste J. Taylor ont été nécessaires pour que l'on croie les personnes afro-néo-écossaises. L'examen, par le service de police de Toronto, d'une année complète de données a montré que les avis exprimés par la communauté n'avaient pas été entendus, malgré les appels à l'action au fil des ans. Les personnes afro-néo-écossaises victimes d'actes criminels ont également parlé du fait qu'on ne les croie pas.
- **Participation régulière et porteuse de la communauté.**
  - o La police devrait faire appel à la communauté plus souvent, pas seulement après une tragédie et pas simplement pour établir des liens avec d'éventuels informateurs en vue de recueillir des pistes. La police devrait participer aux événements qui sont importants pour la communauté, mais seulement après avoir demandé aux dirigeants afro-néo-écossais si la méthode utilisée est respectueuse. Les agents de police afro-néo-écossais devraient aider les jeunes de la communauté à intégrer les rangs de la police, mais uniquement si ces derniers aspirent au type de services policiers présents au sein de la communauté.
- **Améliorer les pratiques de dotation, de recrutement et de formation.**
  - o Un plus grand nombre de personnes afro-néo-écossaises devraient être embauchées comme agents de police, et ces derniers devraient rester dans les collectivités avec lesquelles ils ont des liens. Le cas de Whitney Pier constitue un bon exemple en la matière. Plus généralement, lorsqu'une personne est soumise au processus de vérification, aux tests polygraphiques et à d'autres méthodes de vérification de son caractère, il devrait y avoir des questions sur les préjugés raciaux et l'appartenance à des groupes extrémistes (d'extrême droite), ainsi que des questions



élaborées par la communauté afin de pouvoir atténuer les risques de préjudice pour cette dernière, et ce avant que la personne occupe un poste d'autorité. Une fois la personne embauchée, la communauté aimerait que celle-ci soit davantage formée aux préjugés inconscients et ne suive pas simplement une formation nécessitant uniquement de cliquer pour passer d'une partie à l'autre. Cette formation ne devrait pas se limiter à l'histoire de la communauté afro-néo-écossaise ou donner lieu à un simple cours de compétences d'une journée. Il s'agirait plutôt de tenir compte de l'intersectionnalité des choses et donc de parler des liens entre race et culture lors des formations sur la santé mentale et celles sur les dépendances et les traumatismes. Il doit s'agir de formations approfondies créées par la communauté et offertes, idéalement, par des membres de la communauté qui sont experts dans le domaine.

#### **4) Pouvez-vous fournir des exemples de bonnes expériences avec le système de justice dont nous pourrions tirer des enseignements?**

- **Services de police communautaires dont la mise en œuvre est bien faite.**
  - o Lorsque les services de police communautaires sont bien mis en œuvre, la communauté les considère comme une excellente ressource ainsi qu'un bon exemple pour les jeunes. Les individus qui ont grandi à Whitney Pier et à Yarmouth et qui sont devenus policiers comprennent comment il faut s'y prendre pour répondre aux appels ou faire preuve de soutien à l'égard des victimes. Si les membres de la communauté estiment qu'un agent de police agit dans leur intérêt supérieur, cette personne est alors la bienvenue à la fois en tant que membre de la communauté et en tant qu'agent de police. La politique de réinstallation des membres de la GRC, tous les trois à cinq ans, entraîne la perte d'agents qui font un excellent travail, ou l'arrivée d'agents qui ne savent rien de la communauté, ce qui nuit à la relation avec celle-ci.
- **Approches relationnelles des services aux victimes.**
  - o Les participants de certaines régions ont indiqué que les services aux victimes du ministère de la Justice faisaient un bon travail. Les membres de la communauté ont indiqué qu'on les avait crus et soutenus et qu'on les avait aidés à s'y retrouver dans le système de justice. Les participants recommandent donc que la communauté soit davantage représentée dans ces services.
- **Évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle\***
  - o Les évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle constituent un énorme pas en avant quant à l'établissement du lien entre les traumatismes historiques et le peu de possibilités pour la communauté afro-néo-écossaise. En ce qui concerne les décisions relatives à la peine, ce lien ne doit pas être ignoré. La communauté a le sentiment que ses

avis sont entendus, et bien que cela soit à l'étape de la détermination de la peine, ce qui est beaucoup plus tard que les interventions en matière de prévention, il s'agit d'un moyen de remédier à la surreprésentation des délinquants noirs dans les établissements correctionnels.

- \* Il s'agit d'un type d'évaluation qui a vu le jour en Nouvelle-Écosse et qui est maintenant utilisée partout au Canada. Les évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle sont utilisées avant la détermination de la peine, pour les affaires pénales visant une personne d'ascendance noire/africaine. Le ministère de la Justice continue de soutenir ces évaluations en accordant des fonds pour leur préparation.

## **5) Nous souhaitons entendre parler de tous les domaines du système de justice, y compris le droit de la famille. Sur quoi devrions-nous nous concentrer en matière de droit de la famille?**

- **Élaborer de politiques propres aux personnes afro-néo-écossaises.**
  - o La communauté autochtone a des lois qui lui sont propres, comme la *Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuit et des Métis*, qui précise comment le droit de la famille doit être appliqué pour les enfants et les familles autochtones. Cette loi vise donc à ce que les valeurs et les liens culturels des peuples autochtones soient prioritaires et maintenus, ce qui devrait être également le cas pour les personnes afro-néo-écossaises.
- **Accroître la représentation de la communauté afro-néo-écossaise chez les fournisseurs de services.**
  - o Le manque de représentation afro-néo-écossaise, à tous les niveaux du tribunal de la famille, est considéré comme un problème. De plus, selon les membres de la communauté, la définition du terme « famille » dont on se sert pour définir et évaluer les familles ne correspond pas à la définition afrocentrique. Les parents afro-néo-écossais élèvent en effet leurs enfants différemment, souvent en raison des expériences qu'ils ont eux-mêmes vécues. Les prestataires de services qui interviennent auprès de ces familles ou qui effectuent des évaluations pour le tribunal de la famille ne comprennent pas toujours cet aspect.
- **Utiliser, au tribunal de la famille, le modèle des évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle.**
  - o En ce qui concerne les affaires relevant du tribunal de la famille, il faudrait avoir un processus similaire aux évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle. Bien que les évaluations des aptitudes parentales abordent la question contextuelle et culturelle, les évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle effectuées par des personnes afro-néo-écossaises formées à la question du traumatisme générationnel constitueraient un précieux outil pour le tribunal de la famille et les acteurs connexes.

**6) Comment peut-on attirer davantage de personnes afro-néo-écossaises pour occuper des postes au sein du système de justice (policiers, shérifs, agents correctionnels, avocats, etc.)?**

- **Offrir aux jeunes du mentorat et des possibilités de participation.**
  - o Pour les professions au sein du système de justice, comme la police, les avocats et les agents correctionnels, il serait possible d'attirer davantage de candidats en offrant du mentorat aux jeunes des premier et deuxième cycles du secondaire. Les mentors pourraient ensuite les guider lors du processus de recrutement. Certains programmes ont donné de bons résultats, comme celui intitulé *Black Parliament*, dans le cadre duquel de jeunes Noirs ont eu la possibilité de participer à un exercice de simulation parlementaire et donc d'occuper des fonctions d'autorité. Malgré son succès, ce programme a été supprimé en raison d'un manque de financement.
- **Mettre en place des ressources et des soutiens pour améliorer l'expérience des travailleurs.**
  - o Les membres de la communauté afro-néo-écossaise ayant déjà travaillé pour le ministère de la Justice n'ont pas toujours eu de bonnes expériences, ce qui se sait dans la communauté. Les employés qui ont été relégués à des postes de débutant tout au long de leur carrière ou qui ont fait l'objet de discrimination au travail illustrent ce à quoi d'éventuels candidats pourraient être confrontés s'ils travaillaient pour le ministère. La mise en place de soutiens destinés aux personnes afro-néo-écossaises ainsi que la présentation de ces soutiens dans les offres d'emploi et lors des entrevues pourraient apaiser certaines craintes.
- **Améliorer le processus de recrutement.**
  - o Les participants ont suggéré que le processus de recrutement comprenne la rédaction d'un curriculum vitae, les techniques d'entrevue ainsi que des offres d'emploi dans lesquelles les personnes afro-néo-écossaises se sentent représentées. Le bénévolat et l'expérience professionnelle devraient être considérés comme des atouts, car pour faire du bénévolat au sein de la communauté, il faut beaucoup de fonctions de responsabilité qui ne sont pas suffisamment reconnues. Beaucoup pensent que l'importance accordée aux diplômes traditionnels plutôt qu'aux compétences en matière de leadership et de défense des droits est déplorable. Par exemple, le mode de recrutement d'infirmières et de médecins ou l'accompagnement dont bénéficient les réfugiés pour rédiger un CV et comprendre le processus d'embauche n'existent pas pour la communauté afro-néo-écossaise. Selon les participants, lorsque le gouvernement considère le recrutement ciblé comme une véritable priorité, par exemple pour les soins de santé, ses efforts sont clairs.

**7) En ce qui concerne les postes au sein de la fonction publique, que peut-on faire pour attirer davantage de personnes afro-néo-écossaises? Existe-t-il des obstacles particuliers?**

- **Reconnaître et résoudre les problèmes de confiance et d'isolement.**
  - o En ce qui concerne les postes au sein de la fonction publique en général, les participants ont repris les points soulevés relativement aux efforts faits pour attirer des candidats au ministère de la Justice : commencer par offrir du mentorat aux jeunes, avoir un milieu de travail sûr, diversifié et inclusif, et faire preuve de créativité en matière de recrutement. Des participants ont indiqué, à plusieurs séances, que les ministères n'ont pas le même niveau de dotation historique en personnel afro-néo-écossais que le ministère de la Justice, le ministère des Services communautaires ainsi que le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. En ce qui concerne les ministères qui, traditionnellement, n'ont pas d'employés afro-néo-écossais, beaucoup de participants ont indiqué craindre être le « premier » ou le seul à représenter leur communauté. Savoir que des membres de la famille ont déjà eu des liens avec un ministère aide à résoudre les problèmes de confiance. Savoir à quoi s'attendre, même si ce n'est pas idéal, est mieux que l'inconnu. En la matière, le mentorat des jeunes serait utile en permettant aux membres de la communauté de « tester » d'abord l'environnement de travail pour déterminer si des relations de confiance sont possibles.

**8) Que peut-on faire pour informer davantage de candidats afro-néo-écossais au sujet des emplois de la fonction publique? Quel est le meilleur moyen de procéder?**

- **Venir sur place.**
  - o Les candidats éventuels n'ont pas accès à bon nombre d'offres d'emploi, ou ne sont au courant qu'une fois les concours terminés. Au lieu d'imposer à la communauté le travail de recherche de ce type de poste, il faut améliorer le recrutement directement auprès de la communauté ainsi que rencontrer ses membres lors de salons de l'emploi ou de séances d'information, et ce afin de pouvoir discuter des postes, de la culture au travail et des soutiens destinés au personnel afro-néo-écossais.
- **Utiliser les bons médias sociaux.**
  - o Les personnes afro-néo-écossaises n'utilisent pas les médias sociaux qui, selon la Commission de la fonction publique, sont utiles à la communauté. Par exemple, les membres de la communauté sont beaucoup moins nombreux à suivre les pages de médias sociaux de l'Office des affaires afro-néo-écossaises que leurs propres plateformes sur Instagram, YouTube ou TikTok. Le site d'emploi du gouvernement provincial, Indeed et Career Beacon ne sont pas les principaux sites Web d'offres d'emploi que consultent les membres de la communauté.

- **Offrir du mentorat au niveau secondaire.**
  - o Le mentorat permet de venir dans la communauté pour rencontrer ses membres, ainsi que de présenter directement des possibilités d'emploi à d'éventuels candidats.

**9) En ce qui concerne l'élaboration et la prestation de formations sur la culture afro-néo-écossaise, sur quels aspects le gouvernement devrait-il se concentrer?**

- **Avoir un contenu solide et couvrir, outre l'esclavage, d'autres aspects.**
  - o Parler de l'histoire des Africains avant l'esclavage et souligner l'excellence au sein de la communauté noire, plutôt que simplement présenter l'image d'une communauté « aux prises avec des difficultés ». Aborder les obstacles de nature historique qui empêchent la communauté afro-néo-écossaise de réussir, plutôt que simplement parler de ses succès « limités ». La communauté craint que certaines formations, malgré les bonnes intentions, entraînent davantage de préjugés ou d'idées reçues.
- **Les formations doivent être créées et données par des personnes afro-néo-écossaises.**
  - o Si cela est possible, seuls des membres de la communauté devraient créer les formations et les donner. Il serait préférable de faire appel à des experts en la matière qui ne travaillent pas pour la fonction publique, ceux-ci ayant en effet une meilleure idée de ce que la communauté pense vraiment des services gouvernementaux, plutôt que les membres de la fonction publique qui sont chargés de donner ce type de formation. Les séances de formation co-animées par des membres de la communauté et des alliés de la communauté seraient utiles aux séminaires de formation.
- **Davantage responsabiliser le personnel.**
  - o Ce type de formation ne doit pas uniquement être obligatoire : il faut aussi qu'il soit lié à l'avancement professionnel, évalué et mesuré ainsi qu'être associé à un niveau de responsabilité envoyant un message fort. La formation ne devrait pas être réservée aux nouveaux employés ou n'être donnée qu'une seule fois, c'est-à-dire ne pas constituer une exigence par la suite. La culture des personnes afro-néo-écossaises devrait être intégrée à tous les aspects du contenu de la formation, et il faudrait que les personnes occupant certains postes « haut placés » possèdent une très bonne compréhension du racisme à l'égard des Noirs, du soutien des alliés, de la notion d'afrocentricité, du racisme systémique et des préjugés inconscients, du privilège blanc et des microagressions.

## Gratitude

Le ministère de la Justice est profondément honoré par le désir des personnes afro-néo-écossaises, dans toute la province, de faire part de leurs expériences ainsi que de collaborer en vue d'élaborer un plan d'action pour la justice afro-néo-écossaise. Les avis recueillis lors de la première série de séances de consultation sont acceptés comme étant fidèles à la réalité et sont étayés par les conclusions de certains rapports, comme le rapport intitulé [Final Report on Consultations with the African Nova Scotian Community \(2001\)](#), qui a mis en évidence des thèmes similaires, c'est-à-dire :

- Surreprésentation des personnes afro-néo-écossaises dans le système de justice
- Examen et élaboration de politiques à partir de données sur la race
- Sous-représentation des personnes afro-néo-écossaises dans les postes clés
- Manque de recrutement et de rétention des personnes afro-néo-écossaises
- Mauvaise connaissance des droits et des procédures judiciaires

Voici des exemples d'initiatives que le ministère de la Justice mène actuellement pour répondre à ces préoccupations.

### **Soutenir la création de l'African Nova Scotian Justice Institute**

Le ministère de la Justice s'est associé à l'ANSDPAD en juillet 2021 pour créer l'ANSJI grâce à un financement de 4,8 M\$ pour les trois premières années.

La mission de l'ANSJI correspond aux objectifs de bon nombre des initiatives actuelles du ministère de la Justice, ainsi qu'à l'élaboration d'un plan de justice afro-néo-écossaise par la collaboration. Cette mission vise à :

*« s'attaquer, au sein du système de justice pénale, au racisme systémique auquel sont confrontés les personnes afro-néo-écossaises, tout en garantissant un traitement équitable, légal et constitutionnel pour tous les membres de la communauté afro-néo-écossaise. »*

Pour mener à bien sa mission, l'ANSJI a défini sa stratégie à partir de huit axes :

1. Programme de surveillance des droits de la personne et de responsabilisation des services de police
2. Programme de défense de la justice communautaire
3. Programme de soutien aux tribunaux afro-néo-écossais
4. Programme afro-néo-écossais de déjudiciarisation et de services aux victimes
5. Programme afro-néo-écossais de solution de rechange à la libération sous caution, de soutien pour les incarcérations et de réintégration

6. Service de collecte de données et de responsabilisation de la police
7. Services d'évaluation et de traitement en fonction de la culture
8. Programme d'information juridique et de développement de la jeunesse

Bon nombre des postes clés ont été pourvus, ce qui a permis de procéder au travail d'élaboration initial de certains programmes. Beaucoup de personnes ont déjà reconnu le soutien qu'apporte l'institut à la communauté afro-néo-écossaise.

La création et les activités de l'ANSJI constitueront un élément clé du plan pour la justice afro-néo-écossaise.

### ***Faire progresser les recommandations du rapport Wortley***

Le ministère de la Justice travaille à la mise en œuvre des recommandations du rapport de Scott Wortley, Ph. D., intitulé *Halifax, Nova Scotia : Street Checks Report* (rapport Wortley). Le rapport contient 53 recommandations relatives aux aspects suivants : interdire les contrôles de routine, réglementer les contrôles de routine, recueillir des données sur les contrôles de police, et améliorer les relations entre la police et la communauté. Le rapport Wortley indique que de 2006 à 2017, les personnes afro-néo-écossaises ont été chaque année cinq à six fois plus susceptibles de faire l'objet de contrôles de routine, par rapport à leur représentation dans la population générale. Les contrôles de routine ayant été interdits de façon permanente en Nouvelle-Écosse, 24 des 53 recommandations liées à la réglementation de ce type de contrôle ne sont plus pertinentes. Le ministère de la Justice dirige le travail lié au 12 des 29 recommandations restantes. Une étape importante a été franchie lorsque la directive ministérielle liée à l'interdiction des contrôles de routine est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021, permettant à la Province de renforcer cette interdiction en fournissant des directives plus claires à la police et en veillant à ce qu'aucun Néo-Écossais ne soit illégalement soumis à ce type de contrôle.

Le comité de recherche du rapport Wortley a été créé à la suite de la recommandation 3.1 afin d'élaborer des recommandations relatives à la collecte de données fondées sur la race pour les interpellations policières en Nouvelle-Écosse. Le ministre de la Justice a approuvé le rapport du comité, intitulé *Final Report and Recommendations on the Collection of Race-Based Data in Nova Scotia*, qui appelle à la collecte, par tous les services de police de la province, de données sur la race pour les contrôles de police.

Le ministère de la Justice s'est engagé, pour tous les programmes, à revoir et à améliorer la collecte de données sur la race afin d'apporter un meilleur soutien aux membres de la communauté afro-néo-écossaise.

## ***Faire progresser le plan d'action quadriennal du ministère de la Justice pour l'équité et la diversité***

Le ministère de la Justice met actuellement en œuvre des mesures concrètes dans le cadre de son plan d'action quadriennal pour l'équité et la diversité, notamment accroître les efforts de recrutement au sein de divers groupes de la population, ce qui a entraîné la création de postes désignés, à la fois syndiqués et à l'échelon de la direction. Le ministère de la Justice donne de plus des séances d'information permettant aux membres de la communauté de découvrir son travail et ses postes ainsi que de poser des questions et de faire part de leurs préoccupations.

Le ministère de la Justice est très heureux, grâce au programme *Black Youth Development and Mentorship Program* (BYDMP), de voir des étudiants de la 12<sup>e</sup> année ou de la première année du niveau postsecondaire intégrer certaines de ses divisions. À l'été 2022, six étudiants ont participé au programme, et presque tous les étudiants ayant participé au programme l'année dernière sont revenus pour effectuer un deuxième stage au sein du ministère. Ce dernier s'est associé en 2022 à des fournisseurs de services communautaires pour offrir au personnel afro-néo-écossais ainsi qu'autochtone des séances de guérison distinctes. Ces séances, qui ont été données à l'extérieur des bureaux de la fonction publique, ont permis à ces deux communautés de se faire entendre au sein du gouvernement. Les participants ont parlé de leurs expériences et fait des recommandations sur les ressources nécessaires ainsi que sur la meilleure façon d'améliorer la rétention du personnel.

### ***Prochaines étapes***

La communauté afro-néo-écossaise a demandé que les séances de consultation entraînent, outre la simple écoute des avis exprimés, des signes d'action. Les précieux conseils et informations fournis par la communauté au cours de la première série de séances de consultation servent déjà à la réalisation d'initiatives par le ministère de la Justice et d'autres acteurs du système de justice.

Le ministère a présenté les avis recueillis au groupe de transformation de la justice pénale (*Criminal Justice Transformation Group*), qui se compose de responsables de diverses parties du système de justice pénale. Les membres du groupe doivent travailler les uns avec les autres ainsi qu'avec d'autres acteurs du système de justice pénale pour faire évoluer le système à partir d'une démarche axée sur la personne.

Le groupe, qui est présidé par la sous-ministre de la Justice, se compose de décideurs d'organisations directement liées au système de justice pénale ainsi que de personnes représentant des fournisseurs de services aux membres de la communauté qui sont jugés à risque. Il s'agit de :

- Ministère de la Justice
- Magistrats
- Association des chefs de police de la Nouvelle-Écosse



- GRC de la Nouvelle-Écosse
- Police régionale d'Halifax
- Aide juridique de la Nouvelle-Écosse
- Service des poursuites publiques de la Nouvelle-Écosse
- Service des poursuites publiques du gouvernement fédéral
- Association des avocats criminalistes
- Ministère des Services communautaires
- Office de la santé mentale et de la lutte contre les dépendances
- Ministère des Affaires municipales et du Logement

Pour le groupe de transformation de la justice pénale, les avis recueillis lors de la première série de séances de consultation sont primordiaux. Le ministère de la Justice continuera de faire part des avis de la communauté à ce groupe afin que les membres de ce dernier puissent examiner ensemble la meilleure façon de favoriser un accès équitable à la justice pour les personnes afro-néo-écossaises.

## **Deuxième série de séances de consultation**

Le ministère de la Justice est reconnaissant à l'égard des personnes qui se sont exprimées lors de la première série de séances de consultation, mais il reconnaît que beaucoup de personnes n'ont peut-être pas pu assister à ces séances ou ont hésité à le faire si peu de temps après la levée des restrictions liées à la COVID-19. Conscient de cette réalité et du besoin de confirmer les avis exprimés lors de la première série de consultations, il tiendra donc, à travers la Nouvelle-Écosse, une autre série de 16 séances de consultation, en faisant de nouveau appel au soutien important de l'ABSW pour fournir une personne chargée de prendre des notes ainsi que des services thérapeutiques. Ne souhaitant pas faire de suppositions au sujet des avis exprimés lors de la première série de consultations, la deuxième série servira à clarifier et à confirmer les avis en question. Cela permettra de plus de guider la poursuite du travail de collaboration visant à élaborer un plan d'action pour la justice afro-néo-écossaise.

Le sondage sera de nouveau donné lors de la deuxième série de séances de consultation. Nous invitons les personnes s'identifiant comme Noires/Afro-Néo-Écossaises ou d'ascendance africaine à y participer en cliquant sur le lien ci-dessous ou en balayant le code QR correspondant à l'aide de leur téléphone portable. Le sondage est anonyme, et les personnes qui y participent n'ont pas besoin d'assister à une séance en personne.

portable. Le sondage est anonyme, et les personnes qui y participent n'ont pas besoin d'assister à une séance en personne.

[LIEN](#) pour le sondage



Le ministère de la Justice travaillera à éliminer les obstacles systémiques limitant l'accès équitable à la justice que les personnes afro-néo-écossaises devraient avoir lorsqu'elles font affaire au système de justice de la province.

Ce travail ne peut être bien fait que s'il est effectué en collaboration avec la communauté afro-néo-écossaise. Nous serons donc heureux d'écouter une fois de plus les avis de la communauté lors de la deuxième série de séances de consultations.

**Nous joindre :**

Nous vous invitons à nous dire ce que vous pensez du présent rapport et sommes heureux de continuer à offrir à la communauté la possibilité de s'exprimer et de guider le processus.

Micah Maclsaac  
Analyste principal des politiques  
[micah.macisaac@novascotia.ca](mailto:micah.macisaac@novascotia.ca)