



REGIONAL ROUND TABLE ON JUSTICE

PRIORITY ACTION PLAN

November 16-17, 2017, Kuujjuaq

Following the release of its report on Missing or Murdered Nunavimmiut, Saturviit Inuit Women's Association hosted a regional round table on justice on November 16 and 17 in Kuujjuaq. Delegates from Makivik Corporation, Kativik Regional Police Force, Kativik Regional Government, Qarjuit Youth Council and Saqijuq Project were invited to suggest priority actions that would meet the concerns and needs of crime victims and their families. They suggested the following priorities:

1) UNDERSTANDING THE JUSTICE SYSTEM AND BEING INFORMED

Only through more knowledge and better understanding will Nunavimmiut be able to take full advantage of the justice system and justice-related services. This goal cannot be achieved by one organization alone. Because the system is so complex and because the topic usually does not interest people, **all regional and local organizations must work to provide information in Inuktitut on a regular basis.** They will have to use **regional and local radio stations, magazines, and Facebook** pages more often and present their material in clear, simple language. The roles and responsibilities of all service providers must be described and explained. To increase communication and raise awareness, organizations should work out a joint strategy during Victims and Survivors of Crime Week, which takes place every year in the spring.

Locally, each municipality should plan a **daily schedule for their local radio station** with time being allocated to information sessions and open discussions about local issues. To make these information sessions more interactive and friendlier, the material being read should be fairly brief. It was suggested that police officers, social workers, and justice committees should come together on the radio to discuss the justice system and justice-related services while fielding comments and questions from the community.

Justice committee coordinators, working for Makivik Corporation, are also asked to use local radio stations as a means to provide regular info items about their services and the justice system. For instance, they should explain that they can now be reached by a toll-free number. There is still a need to provide inmates and others in custody with legal aid via a 24 hour, toll-free, Inuktitut phone line. Makivik Corporation is encouraged to pursue its efforts to implement a **Community Justice Centre** to provide information and referrals, and it is hoped that eventually the Ungava Bay coast and the Hudson Bay coast will each have its own centre.

Local symposiums on justice, scheduled for the year 2018, are another Makivik initiative and will meet a concrete, urgent need to improve communication between service providers, justice staff, and communities. It is hoped that there will be enough funding to pay for a forum in each community over the next few years. Each community needs its own symposium to raise awareness, discuss local needs, and implement local solutions.

Because countless **Inuit women and children** suffer daily from violence and abuse in their homes, we think that women in particular need to be reached and informed about how the justice system can help keep them and their families safe, healthy, and happy. We have to prevent women from becoming victims of the system, especially when they lose custody of their children and turn to crime as a result of years of abuse and despair. Consequently, Saturviit Inuit Women's Association is committed to producing an **information booklet** for Inuit women about the justice system and social harmony in Inuit societies.

2) CULTURAL AWARENESS AND COMPETENCY TRAINING FOR ALL NON-INUIT EMPLOYEES

Whenever a regional organization is filling justice-related or social and health service positions, it should recognize the need to provide all non-Inuit employees with cultural awareness and competency training. **Training and orientation sessions should be mandatory for all new workers.** Each organization should find out how best to provide such training. For instance, due to lack of time and money, **online training** would probably be easiest for many workers. Organizations should also work together in setting up adequate training and in sharing educational material. An effective training program would include information about Inuit culture and history, about Inuit codes of communication, and about how to get integrated into communities. In addition, **Inuit must be involved** up front in creating and delivering such programs.

At present, the Kativik School Board is providing future teachers with orientation sessions, and this program could be a model for other organizations. Any training, however, must have a comprehensive cultural component. Makivik Corporation and the Université Laval Chair on Relations with Inuit Societies are both planning to create cultural awareness training for non-Inuit professionals, as well as for students and researchers who work in Nunavik.

In addition to cultural awareness and competency training, each municipality should have a **local plan to welcome and orient all newcomers.** For instance, welcome sessions could be organized regularly by the municipality with local people.

3) SUPPORT FOR VICTIMS AND THEIR FAMILIES

To provide victims and their families with better services and support, there is now a requirement to **build local capacity** by hiring, training, and supporting local human resources, instead of relying on external help. Local support workers should be able to reach out to people in need and visit them.

A **Sapummijit Inuk agent should be hired in each community** and provided with an appropriate office. Funding for this service should therefore be considerably increased. It is also suggested that Sapummijit agents should work closely with local elders in order to promote Inuit knowledge and practices.

Each regional organization with justice-related or health and social service positions should have a **health support plan for its employees**. In particular, Inuit agents must have access to professional assistance to help them regularly assess their situation and remain mentally fit. Ideally, before working in such a position, an Inuk employee should go through a healing process. Because the overwhelming majority of Inuit agents in justice or health and social services are women, there should be professional assistance to help **strengthen the ability of women** to support their families and communities and thereby become leaders.

To improve social services and make them more accessible, non-Inuit **social workers should be more integrated** and immersed in the communities they serve.

4) **ROLE OF INUIT INSTITUTIONS, MECHANISMS, AND KNOWLEDGE**

During the round table, participants pointed out that the **local justice committees** had initially been formed as an **alternative** justice system, alongside the Quebec justice system, which would be Inuit-managed and which would use Inuit customs to right wrongs and resolve disputes. Inuit customary law should be seen as something that is always evolving and changing, and not just as something that belongs to the past. Makivik Corporation should remember this mandate and prevent justice committees from becoming mere facilitators of Western legal practice. **Inuit women** have a significant role to play in maintaining social harmony, so their knowledge and skills must be recognized, valued, and mobilized.

To strengthen the role of Inuit institutions and practices in maintaining social harmony, all organizations are strongly encouraged to hire **more Inuit workers for positions in services and management**. This goal would also apply to justice-related staff. Non-Inuit workers should work with Inuit workers as part of a **collaborative relationship**—and not a subordinate one—so that Inuit can use their values and knowledge. To this end, organizations should make such positions more accessible to Inuit. Organizations should **recognize Inuit expertise and experience** even when the applicant has no certificate or diploma. Moreover, Inuit who cannot speak French should not be penalized when applying for a position, since most Inuit cannot speak that language. **Workplace training and mentoring** would be a good way to bring more Inuit into public service jobs and management positions.

Municipal councils should meet regularly with local police officers, DYP agents, and social workers in order to discuss community issues, to inform and consult each other, and to find appropriate solutions for each specific community.



TABLE RONDE RÉGIONALE SUR LA JUSTICE

PLAN D'ACTION

16 et 17 novembre 2017, Kuujjuaq

Suite à la publication de son rapport sur les Nunavimmiut assassinés ou disparus, Saturviit, l'Association des femmes inuit du Nunavik, a organisé une table ronde régionale sur la justice à Kuujjuaq les 16 et 17 novembre derniers. Des représentants de la Société Makivik, du Corps de police régional Kativik, de l'Administration régionale Kativik, du Conseil des jeunes Qarjuit et du projet Saqijujq ont été invités à suggérer des actions prioritaires afin de répondre aux préoccupations et aux besoins des victimes d'actes criminels et de leurs familles. Les priorités suivantes ont été formulées :

1) MIEUX INFORMER ET AMÉLIORER LA COMPRÉHENSION DU SYSTÈME DE JUSTICE

Pour que les Nunavimmiut soient en mesure de bénéficier pleinement du système de justice et des services liés à la justice, ils ont nécessairement besoin d'une plus grande connaissance et d'une meilleure compréhension de ces derniers. Une organisation seule ne peut arriver à cette fin. Puisque l'information relative au système de justice est généralement complexe et peu attrayante, il est d'abord important que **les organisations locales, régionales et nationales offrent une information régulière en langue inuit**. Aussi, en favorisant un langage simple et clair, elles doivent utiliser plus fréquemment les **stations de radio, les magazines, Facebook et d'autres médias sociaux**. De plus, les rôles et les responsabilités de tous les pourvoyeurs de services et des représentants de la loi doivent être décrits et expliqués. Enfin, la Semaine des victimes et des survivants d'actes criminels, qui a lieu annuellement au printemps, devrait être une occasion pour les différentes organisations de coordonner leurs efforts afin d'améliorer la communication avec la population et d'accroître la sensibilité générale vis-à-vis de la justice.

Au niveau local, chaque municipalité devrait planifier un **horaire quotidien pour leur station de radio**. Elle devrait prévoir des plages spécifiquement dédiées à l'information sur la justice et sur les services ainsi qu'aux discussions ouvertes à propos des enjeux locaux. Ce type de programmes doit cependant être interactif et accueillant, et les lectures doivent être limitées. Les officiers de police, les travailleurs sociaux et les comités de justice sont encouragés à proposer des sessions conjointes d'information et de discussions au cours desquelles ils répondent aux questions et aux commentaires du public.

Les **coordinateurs des comités de justice locaux** sont spécialement invités à employer les stations de radio locales afin de fournir une information régulière sur leurs services et sur le système de justice. Par exemple, ils doivent informer les communautés de l'existence d'un

numéro de téléphone sans frais pour les rejoindre. La Société Makivik est encouragée à poursuivre ses efforts afin de mettre en place un premier **Centre de justice communautaire** au Nunavik, et à faire en sorte que chacune des deux côtes, celle de la Baie d'Ungava et celle de la Baie d'Hudson, puisse éventuellement avoir son propre centre. Par ailleurs, la nécessité d'une ligne sans frais d'assistance légale 24 heures du 24 en inuktitut à l'intention des détenus se fait toujours sentir.

La Société Makivik planifie également la tenue de **forums locaux sur la justice** à partir de 2018. Ces forums devraient répondre au besoin urgent d'améliorer la communication entre les pourvoyeurs de services, les professionnels de la justice et les communautés. Nous supportons la tenue de ces forums et encourageons la participation de toutes les organisations et personnes concernées. Nous souhaitons qu'un soutien financier suffisant soit accordé à cette initiative afin que toutes les communautés puissent bénéficier rapidement d'un tel forum.

De nombreuses **femmes et enfants inuit** souffrent quotidiennement dans leur propre maison de violences et d'abus de tout genre. Ces femmes ont particulièrement besoin d'être sensibilisées et informées sur la façon dont le système de justice peut les aider à assurer leur sécurité et leur bien-être ainsi que ceux de leur famille. Il faut soutenir ces femmes afin d'éviter qu'elles deviennent victimes du système, par le placement de leurs enfants en famille d'accueil par exemple, ou qu'elles deviennent elles-mêmes criminalisées. Pour ces raisons, Saturviit, l'Association des femmes inuit du Nunavik, s'engage à produire et à distribuer un **livret d'information** pour les femmes inuit au sujet du système de justice, de l'harmonie sociale et des services offerts aux victimes et à leurs familles.

2) FORMATION AUX COMPÉTENCES CULTURELLES POUR TOUS LES EMPLOYÉS NON INUIT

Toutes les organisations régionales qui engagent du personnel dans un secteur lié à la justice ou dans le secteur des services sociaux et de santé doivent reconnaître la nécessité de donner à tous les employés non inuit une formation aux compétences culturelles. **Une telle formation ainsi que des sessions d'orientation devraient être obligatoires pour tous les nouveaux employés.** Chaque organisation devrait trouver la meilleure façon de rendre une telle formation possible. Par exemple, considérant le manque de temps et d'argent, la **formation en ligne** serait probablement la meilleure option pour plusieurs professionnels. Les organisations devraient aussi collaborer et partager leur matériel éducatif afin de développer un programme de formation complet et adéquat. Une formation satisfaisante devrait inclure de l'information sur la culture et l'histoire des Inuit, sur leurs codes de communication et sur la façon de s'intégrer dans les communautés. De plus, les **Inuit doivent jouer un rôle de premier plan** au moment de créer les programmes et au moment de les transmettre aux employés.

Les sessions d'orientation offertes actuellement par la Commission scolaire Kativik aux nouveaux enseignants peuvent être un modèle pour les autres organisations. Cependant, toutes les formations offertes devraient aussi comprendre une composante culturelle élaborée. La Société Makivik et la Chaire de recherche sur les relations avec les sociétés inuit (Université Laval) planifient toutes deux de créer des programmes de sensibilisation et de

formation culturelle pour les professionnels, les étudiants, les fonctionnaires et les chercheurs non inuit. Elles sont encouragées à collaborer avec les autres organisations régionales et avec les gouvernements.

En plus des formations en compétences culturelles, **chaque municipalité devrait planifier des sessions régulières d'accueil et d'orientation pour les nouveaux arrivants** afin de faciliter leur intégration et leur apprentissage de la société et la culture inuit.

3) SOUTIEN AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS ET À LEURS FAMILLES

Afin d'améliorer les services et l'assistance offerts aux victimes d'actes criminels et à leurs familles, il est essentiel et urgent de **développer les capacités locales**. Il faut notamment embaucher, former et soutenir les ressources humaines locales afin que les communautés ne dépendent plus d'une aide extérieure sporadique et temporaire. Des travailleurs en santé communautaire devraient avoir les moyens de rejoindre les personnes en besoin et de les visiter régulièrement.

Un agent du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (Sapummijiit) devrait être engagé dans chaque communauté et bénéficier d'un espace de travail convenable. Conséquemment, le financement de ce service devrait être considérablement augmenté. Les agents de Sapummijiit sont par ailleurs encouragés à travailler en étroite collaboration avec des aînés locaux afin de promouvoir les pratiques et savoirs inuit liés à l'harmonie sociale et à la guérison.

Les organisations embauchant du personnel dans les secteurs de la justice ou des services sociaux et de santé devraient offrir un **programme d'assistance en santé mentale à leurs employés**. En particulier, les intervenants inuit de premières lignes doivent avoir un accès facile à une aide professionnelle pour les aider à maintenir un équilibre mental et émotif. Idéalement, ces employés devraient avoir bénéficié personnellement d'un programme de guérison avant même d'occuper leur poste. Considérant que la forte majorité des employés inuit dans les secteurs de la justice ou des services sociaux et de santé sont des femmes, une assistance professionnelle contribuerait à **renforcer la capacité des femmes inuit** à soutenir leurs familles et leurs communautés, et à devenir des leaders et des modèles positifs.

Les **travailleurs sociaux sont finalement encouragés à s'intégrer davantage** dans les communautés où ils travaillent afin d'améliorer la qualité de leurs services et de rendre ces derniers plus accessibles.

4) RÔLE DES INSTITUTIONS, DES PRATIQUES ET DES SAVOIRS INUIT

Les participants à la table ronde sur la justice ont rappelé le mandat initial des **comités de justice locaux**; celui de proposer une forme alternative de justice dirigée et administrée par les Inuit et fonctionnant en parallèle avec le système de justice québécois. Cette justice alternative doit mettre de l'avant les coutumes inuit en matière de résolution des conflits et de régulation sociale. Dans cette perspective, le droit traditionnel inuit ne doit pas être perçu comme une relique du passé, mais doit plutôt être compris comme ensemble de pratiques et de savoirs en perpétuelle évolution. En outre, les **femmes inuit** ont un rôle

fondamental à jouer dans le maintien de l'harmonie sociale, c'est pourquoi leurs savoirs et leurs habiletés doivent être reconnus, valorisés et mobilisés. La Société Makivik, responsable de diriger les comités de justice, doit se concentrer sur ce mandat initial et éviter que ces derniers ne deviennent de simples médiateurs du système légal occidental.

Afin de renforcer le rôle des pratiques et des institutions inuit en matière de régulation sociale, toutes les organisations sont fortement invitées à engager **davantage d'Inuit pour combler les postes de premières lignes et les postes de gestion**. Les employés non inuit doivent travailler avec les employés inuit dans un **rapport de collaboration** et non de subordination et ce, de façon à permettre la valorisation et l'usage des savoirs inuit. À cette fin, les employeurs doivent nécessairement rendre les postes plus accessibles aux Inuit, notamment en **reconnaissant leurs expertises et leurs expériences** même lorsqu'ils n'ont pas de diplôme à l'appui. De plus, les Inuit ne parlant pas français ne devraient pas être pénalisés lorsqu'ils tentent d'obtenir un poste, puisque la majorité d'entre eux ne parle pas cette langue. Enfin, il faudrait développer davantage de programmes de **formation en milieu de travail et de mentorat** afin d'attirer plus d'Inuit dans les services et les postes de gestion.

Les conseils municipaux devraient rencontrer plus régulièrement les policiers, les agents de la DPJ et les travailleurs sociaux afin de discuter des enjeux communautaires, de s'informer et de se consulter mutuellement, et de mettre de l'avant des solutions adaptées à chaque communauté.