

Strasbourg, 6 mars 2025

CONSEIL CONSULTATIF DE PROCUREURS EUROPÉENS (CCPE)

Questionnaire pour la préparation de l'Avis n° 20 (2025) sur la diversité et l'inclusion dans les ministères publics

La diversité¹ et l'inclusion² dans les ministères publics pourraient apporter une valeur ajoutée importante pour rendre une justice équitable et impartiale. Le besoin de diversité découle à la fois du tissu complexe des sociétés actuelles et des avantages qu'il y a à refléter cette situation dans la composition des ministères publics, comme toute entité publique, afin de ne pas fonctionner en vase clos ou de ne pas paraître déconnecté de

¹ Le terme « diversité » revêt de nombreuses significations. Par exemple, selon l'Oxford English Dictionary, la « diversité » est définie comme « la pratique ou la qualité de l'inclusion ou de l'implication de personnes issues de différents milieux sociaux et ethniques et de différents genres, orientations sexuelles, etc. », Oxford University Press (2021), Oxford English Dictionary, <https://www.oed.com>. Le Cambridge Dictionary parle de « nombreux types différents de choses ou de personnes incluses dans quelque chose » <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/diversity>. Aux fins du présent questionnaire, il est suggéré de considérer la diversité dans le sens le plus large possible, y compris, mais sans s'y limiter, les différences concernant la race, la religion, l'appartenance ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance à divers groupes sociaux, les convictions politiques, les valeurs éthiques, l'âge, les capacités physiques ou d'autres différences humaines possibles.

² Le Cambridge Dictionary définit l'inclusion comme « le fait d'inclure tous les types de personnes, de choses ou d'idées et de les traiter tous de manière équitable et égale » <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/inclusivity>. Il s'agit donc de la représentation de tous les membres, groupes et segments de la société, sur la base de leur diversité, en évitant d'exclure l'un d'entre eux.

la réalité. La diversité des origines, des expériences et des points de vue des procureurs pourrait être bénéfique au processus de prise de décision et pourrait également renforcer la confiance du public dans la justice. L'inclusion est un processus par lequel la diversité est activement recherchée et réalisée et, par exemple, par lequel chacun se voit offrir des opportunités de carrière équitables basées uniquement sur le mérite, tout en étant respectueux de ses origines/de son genre.

Ainsi, des ministères publics diversifiés et inclusifs pourraient contribuer à produire une meilleure justice de plusieurs manières.

Tout d'abord, la diversité et l'inclusion s'inscrivent dans une perspective interne. Le fait d'avoir des procureurs d'origines diverses peut être bénéfique pour la qualité des interactions et des discussions entre collègues, ainsi que, de manière plus générale, pour la réflexion des procureurs. Cela pourrait avoir un effet pratique sur l'amélioration de la prise de décision en matière de poursuites, conformément aux principes fondamentaux des droits humains, de l'État de droit et de la démocratie, et pour éviter tout risque de pensée de groupe. À cet égard, le principe de non-discrimination³ est également intrinsèquement lié aux notions de diversité et d'inclusion. Toute discrimination entraverait la réalisation de la diversité et de l'inclusion, notamment en ce qui concerne l'accès aux ministères publics et à des rôles distincts au sein des ministères publics.

En outre, il existe une perspective externe dans la mesure où la diversité et l'inclusion parmi les procureurs pourraient contribuer à renforcer le système de poursuites en reflétant mieux, de l'intérieur, les différentes couches de la société. Les valeurs, les perspectives et les expériences des participants aux procédures sont souvent très différentes de celles des procureurs. Une plus grande diversité et une plus grande inclusion parmi les procureurs pourraient contribuer utilement à l'évaluation de situations et de circonstances impliquant des parties aux origines diverses. Les décisions pourraient ainsi bénéficier de la diversité des procureurs, ce qui contribuerait à rendre les ministères publics plus attentifs aux différences existant entre les différents groupes de la société, y compris les groupes vulnérables. Dans l'ensemble, cela pourrait avoir un impact positif sur les ministères publics en reflétant plus étroitement la diversité présente dans les sociétés d'aujourd'hui, tout en réduisant le fossé perçu entre les procureurs et les participants à la procédure issus de différents secteurs de la société.

Ce qui précède démontre les avantages d'une plus grande diversité et d'une plus grande inclusion dans les ministères publics afin, d'une part, de parvenir à des décisions plus éclairées et plus équitables et, d'autre part, d'inspirer la confiance de toutes les couches de la société.

Le CCPE vous remercie de votre aimable coopération en répondant aux questions suivantes.

I. Niveau législatif et réglementaire

1. Les notions de diversité et d'inclusion établies dans la législation ou la réglementation de votre pays s'appliquent-elles à tous les secteurs, y compris au ministère public ?

³ Comme le prévoit l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

2. Dans l'affirmative, comment ces concepts sont-ils définis ?
3. Sont-ils fondés sur le principe de non-discrimination et quels sont les motifs couverts (par exemple, le genre, l'origine ethnique ou sociale ou d'autres motifs) ? Si ce n'est pas le cas, le principe de non-discrimination est-il inscrit dans la loi ? Quels sont les motifs couverts ? Le principe est-il pris en compte dans votre ministère public ?
4. Existe-t-il dans la législation et la réglementation de votre pays des références à la diversité et l'inclusion ou au principe de non-discrimination concernant spécifiquement la composition du ministère public ? Si oui, quelle est la forme de cette référence (législation, réglementation, autre) ?
5. Dans l'affirmative, pourriez-vous décrire brièvement les mesures prévues par la loi ou les règlements pour promouvoir la diversité et l'inclusion parmi les procureurs, ou pour prévenir toute discrimination dans la composition du ministère public. Ces mesures couvrent-elles :
 - les carrières au sein du ministère public (par exemple, les conditions d'éligibilité pour être candidat à un poste de procureur, les critères de promotion) ;
 - la représentation des différents groupes, minorités et segments sous-représentés de la société ;
 - les niveaux du ministère public concernés (parquet le plus élevé, parquets régionaux et de district, parquets spécialisés) ;
 - toute autre mesure.

II. Niveau politique

6. Les concepts de diversité et d'inclusion sont-ils utilisés dans votre pays dans les politiques s'appliquant à tous les secteurs, y compris le ministère public (par exemple dans divers documents politiques, plans ou programmes d'action, lignes directrices, etc.) ?
7. Dans l'affirmative, comment ces concepts sont-ils définis ? Sont-ils fondés sur le principe de non-discrimination et quels sont les motifs couverts (par exemple, le genre, l'origine ethnique et sociale, ou d'autres motifs) ? Si ce n'est pas le cas, les politiques générales s'appliquant à tous les domaines intègrent-elles expressément le principe de non-discrimination, et sur quels fondements ces politiques englobent-elles le ministère public ?
8. Existe-t-il une politique dans votre pays concernant spécifiquement la diversité et l'inclusion parmi les procureurs ? Dans l'affirmative, cette politique s'applique-t-elle à l'ensemble des parquets ou à certains d'entre eux ?

9. Dans l'affirmative, quel est le statut de cette politique et par qui a-t-elle été adoptée ? Quelle forme prend cette politique (par exemple, dans divers documents politiques, plans ou programmes d'action, lignes directrices, etc.) ?
10. Quel type de mesures cette politique implique-t-elle ? Pourriez-vous décrire brièvement les mesures concernées et ce qu'elles couvrent :
 - concernant les carrières au sein du ministère public (par exemple, les mesures visant à attirer des candidats issus de groupes sous-représentés de la société, les conditions d'éligibilité à remplir pour être candidat à un poste au sein du ministère public ou les critères de promotion) ;
 - concernant la représentation de quels groupes, minorités et segments de la société ;
 - les niveaux du ministère public concernés (parquet le plus élevé, parquets régionaux et de district, parquets spécialisés) ;
 - toute autre mesure.

III. Niveau pratique

11. Des pratiques sont-elles apparues au sein du ministère public pour attirer et recruter des candidats issus de sections sous-représentées de la société (par exemple en fonction du genre, de l'origine ethnique, de l'origine sociale ou d'autres motifs) ? Dans l'affirmative, quelle forme prend cette pratique et concerne-t-elle le système de poursuites en général ou des parquets spécifiques ?
12. La diversité et l'inclusion sont-elles prises en compte dans le processus de sélection, de recrutement et de promotion des procureurs ? Si oui, sous quelle forme et s'appliquent-elles dans tous les parquets de votre pays ?
13. Existe-t-il d'autres mesures développées dans la pratique pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans la composition des parquets ? Dans l'affirmative, quelles sont ces mesures et concernent-elles tous les parquets ?

IV. Évolution, défis et suggestions

14. Veuillez indiquer, si elles sont disponibles, les statistiques sur la composition du ministère public en fonction du genre et de la diversité des profils, des postes subalternes aux postes de direction, dans le système de poursuites en général, ainsi que dans les parquets en particulier.
15. Y a-t-il eu des développements dans votre pays pour promouvoir la diversité et l'inclusion parmi les procureurs ? Si oui, quelles mesures ont été prises ?
16. Si vous pouvez brièvement comparer la situation actuelle et passée à cet égard (par exemple, entre aujourd'hui et il y a dix ans), quels sont les indicateurs (par exemple, lois, règlements, documents politiques adoptés/appliqués, composition des parquets diversifiée, etc.) ?

17. Ce processus a-t-il rencontré des difficultés ou des obstacles ? Dans l'affirmative, qu'a-t-on fait pour les surmonter et/ou pouvez-vous suggérer des moyens de les surmonter?
18. Pourriez-vous fournir des exemples de parquets - à tous les niveaux - dont la composition est diversifiée, inclusive et représentative, ainsi que des détails sur les mesures prises pour y parvenir ?
19. Quelles mesures supplémentaires pourriez-vous suggérer pour progresser vers un ministère public plus diversifié et plus inclusif ?