

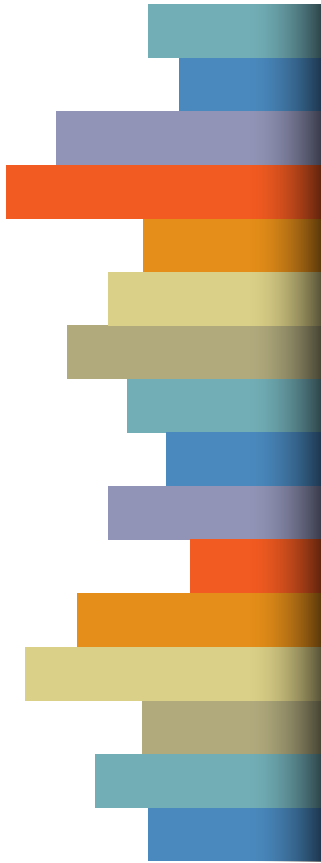
« FORUM – POUR UNE PROFESSION INCLUSIVE »

RAPPORT

LA DIVERSITÉ
ETHNOCULTURELLE
DANS LA
PROFESSION
JURIDIQUE

Barreau
du Québec





MISSION DU BARREAU

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec maximise les liens de confiance entre les avocats et les avocates, le public et l'État. Pour ce faire, le Barreau surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient les membres dans l'exercice du droit.

TABLE DES MATIÈRES

RAPPORT EN BREF	3
INTRODUCTION	7
1. LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE DANS LA PROFESSION	9
1.1 Définitions et terminologie	9
1.2 Portrait	11
1.3 Pourquoi la profession doit-elle agir ?	12
1.3.1 Le cadre juridique applicable : le droit à l'égalité	13
1.3.2 Le droit à l'égalité en contexte déontologique	14
1.3.3 La mission du Barreau et l'accès à la justice	14
1.3.4 Les changements démographiques, l'immigration et la mobilité	15
1.3.5 Le business case pour la diversité	15
2. LE PROJET FORUM : UNE SUITE ET UN COMPLÉMENT	16
2.1 Démarche et méthodologie	17
2.1.1 Journée Forum	18
2.1.2 Sondage en ligne	18
2.2 De la diversité à l'inclusion	19
3. ENJEUX ET OBSTACLES À LA PLEINE INTÉGRATION DES AVOCATS ISSUS DE GROUPES ETHNOCULTURELS	20
3.1 Les préjugés et les stéréotypes	20
3.2 La discrimination flagrante et les incidents racistes	21
3.3 La langue, l'accent, le nom de famille, l'apparence et les codes culturels	23
3.4 Le manque de réseaux, de modèles et de mentors	25
3.5 La notion de « mérite » : quand être compétent ne suffit pas	27
3.6 Le stage, porte d'entrée dans la profession	28
3.7 Les enjeux particuliers aux avocats formés à l'étranger	30
4. SOLUTIONS	32
4.1 Solutions émises par les participants au projet Forum	32
4.2 Les solutions préconisées dans d'autres rapports et dans les autres barreaux	34
4.3 Plan d'action	35
4.3.1 La surveillance de la profession et la promotion de la primauté du droit	35
4.3.2 La valorisation de la profession	36
4.3.3 Le soutien aux membres	36

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

CONCLUSION	38
ANNEXE A	39
Bilan des réalisations en matière de diversité ethnoculturelle	39
ANNEXE B	43
Legal Leaders for Diversity	43
ANNEXE C	44
A Call to Action Canada	44
ANNEXE D	45
Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion	45
NOTES	46
RÉFÉRENCES	49
REMERCIEMENTS	53

« FORUM – POUR UNE PROFESSION INCLUSIVE »

LE PROJET FORUM

Le projet « Forum – Pour une profession inclusive » est le plus vaste exercice de consultation d'avocats et d'étudiants de groupes racialisés¹ jamais entrepris au Québec sur les enjeux et les pistes de solution relatives aux trois thèmes suivants :

- > L'accès à la profession : les études universitaires, le stage et la reconnaissance d'équivalences pour les avocats formés hors Québec;
- > L'intégration à la pratique : la recherche d'emploi, le développement de la pratique et de la clientèle;
- > La progression et le développement professionnel.

Pour réaliser le projet, un Groupe de travail a été mis sur pied et deux ressources externes ont été mises à contribution afin d'assurer une méthodologie rigoureuse à l'exercice. La démarche de consultation menée à l'hiver 2013 comprenait une journée axée sur des groupes de discussion et un sondage en ligne. Au total, deux cent trente-huit (238) avocats, stagiaires et étudiants en droit ont participé à la consultation.

Le projet Forum a été motivé par deux constats. D'une part, la profession n'est toujours pas représentative de la société québécoise au chapitre de la diversité ethnoculturelle : seulement 6 % des avocats s'identifient à un des groupes recensés contre 13 % dans la population.

D'autre part, certaines tendances observées depuis quelques années soulèvent des préoccupations quant à la pleine intégration de ces groupes, telles que leur surreprésentation en pratique solo, leur faible présence dans les grands cabinets et la concentration dans le domaine du droit de l'immigration.

Les résultats de la consultation ont été analysés à la lumière du cadre juridique et déontologique du droit à l'égalité et de différentes études et publications scientifiques pertinentes. Le rapport cherche ainsi à remettre en contexte l'expérience des participants vivants des réalités telles que la discrimination systémique, le racisme, les préjugés et les stéréotypes. Cette approche confère au document une portée pédagogique et vise ainsi à sensibiliser toute la profession aux enjeux de l'accès et de l'intégration des personnes racialisées.

En droite ligne avec les nombreuses initiatives du Barreau en matière d'égalité, d'équité et de diversité, le projet Forum visait à identifier les actions nécessaires pour permettre une plus grande diversité et inclusion dans la profession, dans un contexte où la mobilité des avocats sur fond de mondialisation laisse présager une augmentation du nombre de candidats à la profession et d'avocats issus de groupes racialisés.

¹ Aux fins du projet Forum, les groupes « racialisés » réfèrent aux groupes recensés par Statistique Canada et par le Barreau du Québec : les Noirs; les Nord-Africains, Arabes et Asiatiques de l'Ouest; les Latino-Américains; les Asiatiques du Sud; les Chinois; les Asiatiques du Sud-Est et les Autochtones.

Tableau 1

Tableau comparatif des groupes racialisés recensés, classés par ordre décroissant du nombre d'avocats

GROUPE	Nbre d'avocats (1)	Nbre d'étudiants actifs – École du Barreau (1)	Population du Québec (2)
Nord-Africains, Arabes, Asiatiques de l'Ouest	455	73	189 705
Noirs	286	72	243 625
Autres groupes minoritaires (3)	270	20	8 895
Latino-Américains	126	35	116 380
Autochtones	100	7	141 915
Asiatiques du Sud-Est (Vietnam, Laos, Thaïlande, etc.)	96	8	65 855
Chinois	64	15	82 845
Asiatiques du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens, etc.)	46	4	83 320
Asiatiques de l'Est (Japonais, Coréens, Philippins)	45	3	42 185
Nbre de personnes s'identifiant à plus d'un groupe	31	6	17 420
Total et % sur l'ensemble :	1 519 – 6 % des avocats	243 – 20 % des étudiants	992 145 – 13 % de la population
Total :	24 450 avocats	1 245 étudiants	7 732 525

Note 1 : Données tirées du Tableau de l'Ordre du Barreau du Québec (mars 2013).

Note 2 : Données de « minorités visibles » tirées du Recensement 2011 de Statistique Canada.

Note 3 : « Autre groupe minoritaire » est une catégorie où la personne doit inscrire elle-même l'information. Chez les avocats, parmi les réponses les plus souvent relevées sous cette catégorie lors de l'inscription annuelle 2013 du Barreau, notons « Juif », « Mulâtre », « Métis » et « Mixte ».

CONSTATS : LES ENJEUX ET OBSTACLES RENCONTRÉS

La consultation a permis d'identifier les principaux enjeux et obstacles à la pleine intégration des avocats racialisés :

> Les préjugés et les stéréotypes :

Les avocats ne sont pas à l'abri des préjugés et stéréotypes courants véhiculés tant de la part d'employeurs, de collègues ou de clients, dont quelques exemples sont rapportés dans le rapport. Les préjugés et les stéréotypes sont à la base de la discrimination systémique interdite par les chartes des droits et libertés et c'est pourquoi la sensibilisation et la formation sont si importantes à ce chapitre;

> **La discrimination flagrante et les incidents racistes :**

71 % des répondants au sondage ont déjà vécu un incident à caractère raciste dans le cadre de l'exercice de leur profession et 60 % se sont déjà fait poser une ou plusieurs questions à caractère discriminatoire en entrevue. Or, seulement 5 % d'entre eux ont rapporté l'incident ou la question discriminatoire au Bureau du syndic du Barreau ou à une autre instance disciplinaire;

> **La langue, l'accent, le nom de famille, l'apparence et les codes culturels :**

Les lacunes linguistiques réelles ou présumées, l'accent, le nom de famille, la couleur de la peau, l'apparence physique ou le port de signes religieux sont aussi des éléments pouvant constituer des obstacles dans la recherche de stage ou d'emploi. La méconnaissance des codes culturels, soit les codes sociaux relatifs à la façon de se comporter dans une société ou une profession donnée, peut aussi faire obstacle à l'intégration des avocats racialisés malgré le fait que ces codes puissent être appris;

> **Le manque de réseaux, de modèles et de mentors :**

Le manque de modèles d'avocats ou de juges racialisés est un élément qui ne facilite pas l'accès et l'intégration. Par exemple, la faible présence de personnes racialisées dans les réseaux de recrutement renforce l'exclusion sur le modèle de l'adage « Qui se ressemble s'assemble » : on embauche bien souvent les gens qui nous « ressemblent ».

L'appartenance à un groupe ethnoculturel particulier peut constituer un atout ou jouer un rôle positif, par exemple pour recruter de la clientèle. Toutefois, tous ne souhaitent pas être confinés à des réseaux liés à leur communauté ethnoculturelle. Cet atout apparent peut aussi contribuer à une autre forme de ségrégation où les avocats racialisés sont confinés au droit de l'immigration.

Un des effets pervers de la sous-représentation de ces groupes dans la profession juridique est que les rares qui y accèdent deviennent malgré eux des modèles – ou même des boucs émissaires – et ainsi, ils ont moins droit à l'erreur;

> **La notion de « mérite » ou quand être compétent ne suffit pas :**

Plusieurs participants ont souligné que tout étudiant ou avocat qui a de bons résultats scolaires, qui est compétent et qui travaille fort devrait réussir. Cette présomption ne tient aucunement compte des effets négatifs de la discrimination, particulièrement la dimension systémique, qui vient fausser tout système basé sur le « mérite ». C'est pourquoi la littérature a documenté ce phénomène sous le nom de « mythe de la méritocratie » qu'il convient de mieux comprendre pour lutter contre la discrimination et favoriser la pleine intégration;

> **Le stage obligatoire :**

Décrocher un stage est perçu comme un défi : 81 % des répondants au sondage jugent cette étape difficile ou assez difficile. Tout en reconnaissant que la recherche de stage est difficile pour tous, d'aucuns mentionnent que les difficultés sont plus grandes pour les minorités. De plus, la qualité des stages obtenus n'est pas uniforme. Le stage est un jalon crucial de la profession. Certains pourront compenser les effets négatifs d'un stage inadéquat et mener néanmoins une carrière intéressante, mais en général, un mauvais stage a des impacts durables et déterminants sur la carrière;

> **Les enjeux particuliers aux avocats formés hors Québec :**

Environ 10 % des participants à la consultation ont déjà passé par le système de « reconnaissance des équivalences » parce qu'ils ont étudié ou exercé le droit à l'étranger et ne possèdent pas de baccalauréat en droit décerné par une université québécoise. En plus des obstacles déjà soulevés, les avocats formés hors Québec ont souvent dû refaire de longues études et repartir au bas de l'échelle, alors qu'ils sont souvent plus expérimentés que les autres étudiants avec qui ils sont placés en compétition et qu'ils ont, contrairement à d'autres, des responsabilités familiales.

LES PISTES DE SOLUTION ET LE PLAN D'ACTION

Sur la base des pistes de solution émises par les participants à la consultation et sur celles préconisées dans d'autres barreaux canadiens, américains et britanniques, le plan d'action triennal retenu est composé des éléments suivants :

> **La diffusion et la communication du rapport :**

Pour maximiser la diffusion du rapport, une formation accréditée sera développée en complémentarité avec les outils de sensibilisation et l'offre de formation déjà disponibles en matière de discrimination systémique, de préjugés et de stéréotypes, incluant les obligations déontologiques des avocats en ces matières;

> **La promotion et la valorisation de l'apport des avocats racialisés :**

À l'ère de la mondialisation et de l'internationalisation des activités économiques, une profession plus diversifiée est certes un atout et la contribution des avocats racialisés à l'offre de services juridiques, au système judiciaire et à la justice en général doit être davantage reconnue et promue;

> **Des outils de soutien à la pratique et à la gestion de carrière :**

De tels outils sont déjà disponibles ou en développement. Le Barreau doit s'assurer lors du développement ou de la révision de ces outils de prendre en compte les besoins et enjeux particuliers des avocats de groupes racialisés;

> **Des solutions en lien avec le mentorat, le réseautage et l'aide au placement :**

La recension des programmes de mentorat et des services d'aide au placement déjà offerts par les facultés de droit, les barreaux de section, l'École du Barreau et les associations permettra d'assurer une concertation pour une plus grande promotion de ces programmes et services et, le cas échéant, de juger de l'opportunité d'adapter ou de créer de nouveaux programmes;

> **Une initiative conjointe du Barreau et des cabinets et contentieux intéressés :**

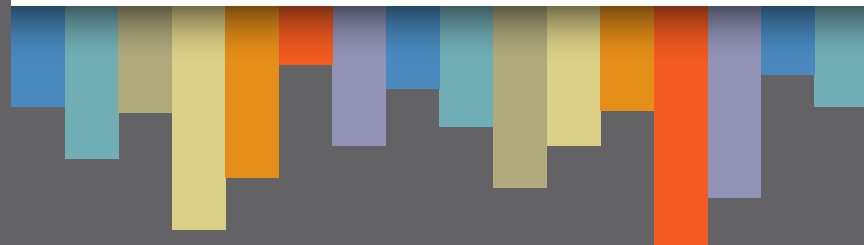
En lien avec les initiatives des cabinets en matière de diversité et en s'inspirant du modèle du projet Justicia, le Barreau entend proposer aux cabinets et contentieux intéressés un projet commun sur le recrutement, la rétention et l'avancement des avocats racialisés. Un tel projet pourrait donner lieu au développement de guides et de politiques modèles utiles pour combattre la nature systémique des obstacles rencontrés par les avocats racialisés;

> **L'amélioration du système de reconnaissance des équivalences et le développement d'un plan pour l'intégration des avocats formés à l'étranger :**

Dans les cinq dernières années, les demandes de candidats formés à l'étranger pour être admis au Barreau du Québec ont bondi de 80 %. Les ententes pour faciliter la mobilité entre les avocats de différentes juridictions se sont aussi multipliées. Dans ce contexte, il devient nécessaire de développer une vision d'ensemble de l'accès à la profession et l'intégration à la pratique des avocats formés à l'étranger;

> **Le développement d'indicateurs :**

En plus du portrait annuel de la diversité au sein du Barreau, des indicateurs reliés à la représentation des avocats racialisés au sein de la profession et du Barreau seront mis à jour et utilisés pour mesurer l'évolution de la situation.





INTRODUCTION

« Pour qu'une profession soit réellement inclusive, il me semble nécessaire que chaque membre soit reconnu à sa juste valeur et qu'il contribue non seulement avec sa dimension juridique, mais aussi culturelle [...]. »

« Je suis consciente que bien des juristes québécois font également face au problème de la crise de l'emploi. Pour ma part, je n'attribue pas mon insuccès uniquement à mon origine. Je crois qu'il s'agit néanmoins d'un facteur pouvant parfois influencer l'exclusion de ma candidature. »

« Je crois que la différence, quelle qu'elle soit, fait souvent l'objet de réticence dans la profession, et l'ethnicité en fait partie. »

« Il est certain que sans un effort proactif de la part du Barreau pour prendre les devants et poser des gestes significatifs qui auront une influence sur le caractère inclusif de notre profession, le côté multi-ethnique et multiculturel s'imposera probablement de lui-même, mais en prenant plus de temps et de manière moins cohérente. »

Extraits de témoignages recueillis lors de la journée Forum, 15 février 2013.

« Le Barreau parle d'équité au sens du droit à l'égalité, au sens de l'absence de discrimination, ainsi qu'au sens de la richesse de la diversité. Nous souhaitons agir sur les discriminations systémiques qui peuvent s'exercer de façon inconsciente et non intentionnelle, tant à l'entrée de la profession que tout au long de la carrière. Toutes les personnes compétentes doivent avoir des opportunités réelles de mener une carrière intéressante et fructueuse. »

Extrait du communiqué de presse annonçant la création du poste de conseillère à l'équité, octobre 2006¹.

En 2011, 11 % des Québécois et 20 % des Montréalais faisaient partie d'un groupe de « minorité visible ». En 2031, Statistique Canada prévoit que les « minorités visibles » formeront jusqu'à 32 % de la population canadienne et montréalaise².

En comparaison, cette proportion est de seulement 6 % parmi les avocats du Québec et de 8 % pour les avocats du Barreau de Montréal. Toutefois, le chiffre augmente à 20 % parmi les étudiants de l'École du Barreau.

Au cours des cinq dernières années, le nombre de demandes de candidats étrangers pour être admis au Barreau du Québec a augmenté de 79 %. Les ententes pour faciliter la mobilité professionnelle entre les avocats de différentes juridictions se sont multipliées dans les dernières années.

L'immigration, la mondialisation et la mobilité professionnelle vont façonner la profession et la société de demain. La profession doit se préparer à prendre le virage de la diversité.

Le présent rapport traite des enjeux de la diversité ethnoculturelle et de l'inclusion dans la profession juridique au Québec.

Il présente les faits saillants d'une consultation menée à l'hiver 2013 auprès d'étudiants en droit et d'avocats racialisés sur les difficultés et les pistes de solution en matière d'accès et d'intégration à la profession.

Les résultats de la consultation sont analysés à la lumière du cadre juridique et déontologique du droit à l'égalité et de quelques études et écrits scientifiques pertinents. Le rapport cherche ainsi à remettre en contexte l'expérience des participants avec des réalités telles que la discrimination systémique, le racisme, les préjugés et les stéréotypes. Cette approche confère au document une portée pédagogique et vise ainsi à sensibiliser toute la profession aux enjeux de l'accès et de l'intégration des personnes racialisées.

Nous espérons que ce rapport sera utile, tant aux participants qu'à tous les étudiants et avocats visés, pour départager ce qui leur appartient en propre en tant qu'individu des éléments plus subtils et complexes qui vont au-delà de leur mérite ou de leurs choix personnels et sur lesquels il est difficile d'avoir une emprise.

Après avoir dressé le portrait de la diversité ethnoculturelle, le rapport rappelle les contextes juridique, déontologique, démographique et économique qui justifient la nécessité d'agir. Par la suite, les enjeux et obstacles relevés dans la consultation sont présentés, regroupés par thèmes et appuyés par les résultats du sondage, les propos des participants recueillis lors de la journée de consultation et des notions documentées dans la littérature scientifique. Le rapport conclut avec les pistes de solution et un plan d'action en lien avec la mission du Barreau.

> NOTE :

Les échanges oraux des groupes de discussion tenus lors de la journée de consultation ont été pris en note et des extraits sont reproduits en **bleu** tout au long du rapport.



1 LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE DANS LA PROFESSION

Le Barreau définit la diversité ethnoculturelle comme « la représentativité des groupes ethnoculturels, soit relatifs à la “race”, la couleur de la peau, l’origine ethnique ou nationale, la culture ou la religion³ ».

Depuis 2008, le Barreau recense les membres et les étudiants de l’École du Barreau qui font partie de certains groupes ethnoculturels par l’intermédiaire d’une question facultative d’auto-identification dans le formulaire d’admission à l’École ou lors de l’inscription annuelle des membres.

Les groupes recensés, qui sont basés sur les groupes visés dans le recensement de Statistique Canada, sont les suivants :

- > Asiatiques de l’Est (Japonais, Coréens);
- > Asiatiques du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens, etc.);
- > Asiatiques du Sud-Est (Vietnam, Laos, Thaïlande, etc.);
- > Autochtones;
- > Chinois;
- > Latino-Américains;
- > Noirs;
- > Nord-Africains, Arabes, Asiatiques de l’Ouest.

Notons que les personnes et groupes visés incluent tant les avocats immigrants que ceux nés au Canada, qu’ils aient été formés à l’étranger ou qu’ils aient terminé leurs études en droit au Québec.

Le Groupe de travail a choisi d’inclure les Autochtones dans le cadre du projet tout en étant conscient des spécificités propres à ce groupe. Les enjeux particuliers aux avocats autochtones comportent en effet des similitudes et des différences avec les autres groupes visés. Pour les besoins de ce rapport, nous présentons les principaux éléments communs. Cette approche laissera inexplores certains aspects qui devront faire l’objet de consultations et de travaux ultérieurs.

1.1 Définitions et terminologie

Plusieurs termes sont utilisés selon les contextes pour désigner les personnes et les groupes visés par la diversité ethnoculturelle : « minorité visible », « communauté culturelle », « minorité ethnique », « minorité ethnoculturelle », « personne ou groupe racialisé ». Certains de ces termes ont une portée juridique précise, d’autres ont été développés par les écoles de théories critiques du droit (théorie critique des races) ou par les sciences sociales, telles la sociologie ou la psychologie.

Au sein même du Barreau, différentes expressions sont privilégiées selon les contextes. À titre d’exemple, dans deux mémoires en lien avec la lutte au racisme, à la discrimination raciale et au profilage racial, le Barreau mettait de l’avant l’expression « personne ou groupe racialisé »⁴.

Par contre, dans le cadre de ses communications relatives à la situation au sein de la profession, c'est plutôt l'expression « groupes ethnoculturels » qui a été privilégiée jusqu'ici au Québec⁵, alors que les barreaux de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de la Nouvelle-Écosse utilisent l'expression « *racialized lawyers* » ou « avocats racialisés ».

Le Groupe de travail du projet Forum a estimé que le terme « racialisé » n'était pas encore suffisamment connu et que, de ce fait, il pourrait créer inutilement de la confusion, voire des réactions négatives qui pourraient nuire au taux de participation. C'est pour cette raison que dans le cadre de la consultation, le terme « groupe ethnoculturel minoritaire » a été retenu.

Toutefois, dans le cadre du présent rapport, nous utiliserons les termes « personnes ou groupes dits racialisés », car ils permettent de cerner plus adéquatement les enjeux soulevés.

Voici les définitions tirées du rapport *L'égalité raciale dans la profession juridique canadienne*⁶ et du *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario*⁷ :

Race

« Les races sont un produit de la racialisation, autrement dit, elles sont créées par elle. Sans la racialisation, elles n'existeraient pas. La race est un mythe parce qu'il n'existe aucune norme scientifique qui permette de classer l'humanité en groupes raciaux distincts. Les variations entre les êtres humains ne présentent tout simplement pas de tendances régulières qui permettent d'effectuer une classification objective des gens en races différentes. »

Personne dite racialisée

« S'entend des personnes dont le vécu social peut être forgé par leur présumée appartenance à une race. Ce terme invoque leur vulnérabilité aux différences de traitement ou de la négation de leurs droits ou privilèges par des individus et des institutions qui pensent que les différences de race justifient les différences de traitement et de condition. »

Racialisation

« La racialisation est le processus par lequel une société construit théoriquement les races comme réelles, différentes et inégales de façons qui ont un effet sur la vie économique, politique et sociale. Elle comprend la sélection de certaines caractéristiques humaines comme des marques significatives de différences d'ordre racial; la classification des gens en races sur la base des variations de ces caractéristiques; l'attribution de traits de personnalité, de comportements et de particularités sociales aux gens classés comme membres de certaines races; une façon d'agir comme si la race indiquait des différences socialement significatives entre les gens. »

1.2 Portrait

Les données sur la diversité ethnoculturelle sont présentées dans le *Rapport annuel du Barreau du Québec* et une analyse plus détaillée du portrait est publiée chaque année dans le *Journal du Barreau*⁸.

En date de mars 2013, 243 étudiants actifs de l'École du Barreau et 1 519 avocats s'identifiaient à l'un ou l'autre des groupes recensés. Voici le tableau de ces groupes parmi les avocats, les étudiants et la population québécoise, classés par ordre décroissant du nombre d'avocats :

GROUPE	Nbre d'avocats (1)	Nbre d'étudiants actifs – École du Barreau (1)	Population du Québec (2)
Nord-Africains, Arabes, Asiatiques de l'Ouest	455	73	189 705
Noirs	286	72	243 625
Autres groupes minoritaires (3)	270	20	8 895
Latino-Américains	126	35	116 380
Autochtones	100	7	141 915
Asiatiques du Sud-Est (Vietnam, Laos, Thaïlande, etc.)	96	8	65 855
Chinois	64	15	82 845
Asiatiques du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens, etc.)	46	4	83 320
Asiatiques de l'Est (Japonais, Coréens, Philippins)	45	3	42 185
Nbre de personnes s'identifiant à plus d'un groupe	31	6	17 420
Total et % sur l'ensemble :	1 519 – 6 % des avocats	243 – 20 % des étudiants	992 145 – 13 % de la population
Total :	24 450 avocats	1 245 étudiants	7 732 525

Note 1 : Données tirées du Tableau de l'Ordre du Barreau du Québec (mars 2013).

Note 2 : Données de « minorités visibles » tirées du Recensement 2011 de Statistique Canada.

Note 3 : « Autre groupe minoritaire » est une catégorie où la personne doit inscrire elle-même l'information. Chez les avocats, parmi les réponses les plus souvent relevées sous cette catégorie lors de l'inscription annuelle 2013 du Barreau, notons « Juif », « Mulâtre », « Métis » et « Mixte ».

D'emblée, on constate que notre profession n'est pas représentative. Alors que les « minorités visibles » et les Autochtones représentent 13 % des Québécois et jusqu'à 20 % des Montréalais, cette proportion n'est que de 6 % au sein de l'Ordre et de 8 % parmi les membres du Barreau de Montréal (1 107 des 13 501 membres).

Toutefois, l'avenir de la profession s'annonce davantage à l'image de la société, alors que cette proportion s'accroît à 20 % chez les étudiants de l'École du Barreau.

Qui sont ces membres ? Que font-ils ?

En moyenne, les avocats des groupes racialisés forment un groupe plus jeune (moyenne d'âge de 39 ans contre 45 ans pour tous les avocats) et plus féminisé (57 % de femmes contre 50 % pour tous les avocats) que l'ensemble des avocats, et sont membres du Barreau de Montréal à près de 80 % (contre 53 % pour l'ensemble des avocats).

Seulement 44 % d'entre eux déclarent le français comme langue maternelle, alors que c'est le cas pour 83 % de l'ensemble des avocats. L'anglais, l'arabe et l'espagnol sont, dans l'ordre, les principales autres langues maternelles déclarées.

Les membres de ces groupes exercent majoritairement en pratique solo (19 % contre 13 % pour tous les membres), suivi par la pratique en cabinet (7 % en société nominale et 17 % en société en nom collectif ou par actions contre 8 % et 21 %), la fonction publique ou parapublique (14 % contre 16 %) et, finalement, en entreprise (12 % contre 10 %).

Le « droit de l'immigration et de la citoyenneté » est le premier choix de domaine de droit principal déclaré pour ces groupes, alors qu'il arrive au 12^e rang pour l'ensemble des avocats. Notons toutefois que si l'on recense ces réponses pour les hommes et les femmes séparément, le « droit de la famille » domine chez les femmes des groupes dits racialisés.

Cette analyse plus poussée des données nous permet d'ores et déjà d'identifier des enjeux potentiels :

- > la langue est susceptible de constituer un obstacle assez fréquent pour les membres dits racialisés;
- > la forte concentration en pratique solo peut contribuer à un isolement plus grand;
- > la concentration en droit de l'immigration peut comporter des revers et ne pas résulter uniquement de choix volontaires.

Nous verrons plus loin que ces éléments se sont avérés dans le cadre de la consultation.

1.3 Pourquoi la profession doit-elle agir ?

Les raisons pour lesquelles la profession doit agir en matière d'accès et d'intégration des avocats dits racialisés sont nombreuses : le cadre juridique et déontologique, la mission du Barreau et l'accès à la justice, la démographie en lien avec l'avenir de la profession et l'argument du *business case* pour la diversité.



1.3.1 Le cadre juridique applicable : le droit à l'égalité^{IX}

Il convient de rappeler brièvement les principales facettes du droit à l'égalité.

La Charte canadienne des droits et libertés¹⁰ et la Charte des droits et libertés de la personne¹¹ garantissent le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés et, corollairement, interdisent la discrimination et le harcèlement fondés sur certains motifs.

La Cour suprême résume ainsi la finalité du droit à l'égalité : « [...] la discrimination est l'antithèse de l'égalité et [...] c'est la reconnaissance de l'égalité qui assure la dignité de chacun¹². »

L'égalité garantie par les Chartes ne se limite pas à l'égalité de droit (égalité formelle), mais s'entend aussi de l'égalité de fait (égalité réelle) et, à cet égard, il ne suffit pas d'appliquer le même traitement à tous sans distinction, comme l'a précisé la Cour suprême :

« [...] le droit à l'égalité prévu à l'art. 10 de la Charte ne signifie pas que tous les candidats à une corporation professionnelle doivent être traités de la même façon. En fait, c'est parfois l'égalité de traitement qui est discriminatoire, parce qu'on omet alors de tenir compte des particularités qui caractérisent certains groupes¹³. »

Les programmes d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi et la notion d'obligation d'accommodement raisonnable sont des exemples de mesures proactives développées pour assurer une égalité réelle des personnes et groupes discriminés.

Dans leur milieu de travail, les avocats, comme tout employeur ou employé, doivent s'assurer de ne pas exercer de discrimination dans l'embauche ou la promotion, incluant en contexte d'entrevue¹⁴.

La Charte québécoise a également prévu une obligation spécifique de non-discrimination qui incombe aux ordres professionnels en matière d'admission, de jouissance d'avantages, de suspension ou d'expulsion de ses membres¹⁵.

L'interdiction de discrimination visée par le droit à l'égalité s'entend de toutes les formes de discrimination : directe, indirecte et systémique ou institutionnelle.

La discrimination systémique, reconnue depuis plus de vingt ans par la Cour suprême, se définit comme suit :

« [...] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination¹⁶. »

Il s'agit d'une forme subtile de discrimination, car bien souvent inconsciente et bien ancrée dans des mentalités ou pratiques. Elle en est d'autant plus difficile à débusquer et à enrayer.

Voici comment la Cour suprême rappelait cette réalité dans le contexte d'un procès criminel devant jury impliquant un accusé autochtone :

« [...] les préjugés raciaux d'un juré qui en compromettent l'impartialité sont une forme de discrimination. Ils impliquent l'établissement de distinctions fondées sur une classe ou catégorie sans égard au mérite individuel. Ils reposent sur des idées préconçues et des suppositions incontestées qui façonnent le comportement quotidien des gens sans qu'ils s'en rendent compte [...]. »

« Les préjugés raciaux et leurs effets sont tout aussi attentatoires et insaisissables que corrosifs. Nous ne devrions pas supposer que les directives du juge ou d'autres garanties élimineront les préjugés qui peuvent être profondément enracinés dans le subconscient des jurés¹⁷. »

Nous verrons des illustrations de cette dynamique de discrimination dans les constats de la consultation et la façon de s'attaquer à cette problématique dans les pistes de solution.

1.3.2 Le droit à l'égalité en contexte déontologique¹⁸

Le *Code de déontologie des avocats* prévoit nommément l'interdiction de harcèlement sexuel¹⁹. En outre, un avocat pourrait être sanctionné pour avoir exercé une autre forme de harcèlement ou de la discrimination sur la base de l'obligation de dignité, intégrité, honneur, respect, modération et courtoisie²⁰.

En vertu du *Code des professions*²¹, un professionnel tel qu'un avocat ne peut refuser de fournir des services sur la base des motifs prohibés. Enfin, le *Code type de déontologie professionnelle* de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada²² et le *Code de déontologie professionnelle* de l'Association du Barreau canadien²³ prévoient tous deux des dispositions spécifiques sur le respect des droits de la personne et l'interdiction de discrimination et de harcèlement par les avocats.

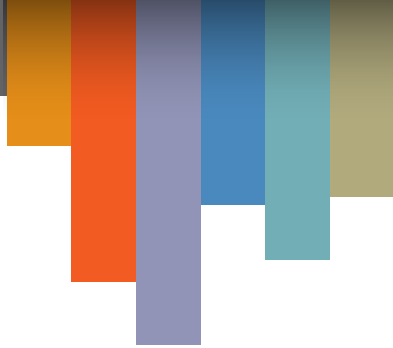
1.3.3 La mission du Barreau et l'accès à la justice

Le Barreau est un ordre professionnel responsable de l'accès et du contrôle de la profession d'avocat pour la protection du public. Le Barreau définit sa mission comme suit :

« Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec maximise les liens de confiance entre les avocats et les avocates, le public et l'État. Pour ce faire, le Barreau surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient les membres dans l'exercice du droit. »

La défense et la promotion des droits fondamentaux, incluant le droit à l'égalité, font partie de la mission du Barreau. Son action en cette matière se décline en plusieurs axes :

- > Le Barreau intervient en cas de manquements aux obligations déontologiques liées à l'interdiction de discrimination et de harcèlement (la surveillance de l'exercice de la profession);
- > Le Barreau défend et promeut les droits et libertés, entre autres par ses positions sur les projets de lois ou de politiques spécifiques aux questions d'égalité²⁴ (la promotion de la primauté du droit);
- > Le Barreau inclut dans son plan stratégique 2010-2014 la prise en compte de la diversité culturelle présente dans la société²⁵. Le Barreau s'est doté de critères pour favoriser la diversité ethnoculturelle dans ses comités et fait des représentations pour une magistrature plus représentative de la société (la valorisation de la profession);
- > Le Barreau offre de l'information et des formations, produit des rapports et entreprend des initiatives pour l'accès, l'intégration et l'avancement de certains groupes, dont les femmes et les minorités racialisées (le soutien aux membres).



L'accès à la justice, l'un des enjeux prioritaires pour la profession et pour le Barreau, passe également par une plus grande prise en compte des besoins et réalités des groupes racialisés et par une profession et une magistrature davantage à l'image de la société. Voici comment s'exprimait à ce sujet le professeur Roderick Macdonald dans le cadre des travaux sur l'accès à la justice au Québec :

« Sensibiliser les juristes aux problèmes particuliers de ces groupes – que ce soit des jeunes, des personnes âgées, des handicapés, des femmes, diverses communautés culturelles ou des autochtones –, promouvoir l'accès des membres de ces dernières aux professions juridiques et à la magistrature, répondre aux différentes conceptions du juste et de la procédure équitable pour régler les différends qu'ils évoquent dans leur propre vie, telles sont les clefs pour leur donner une plus grande confiance envers le droit et les institutions juridiques²⁶. »

En bref, le Barreau représente une profession dont la vocation consiste à promouvoir la justice et la primauté du droit. Dans ce contexte, il devient d'autant plus impératif de promouvoir l'égalité et l'équité au sein de la profession elle-même.

1.3.4 Les changements démographiques, l'immigration et la mobilité

Comme nous l'avons vu précédemment, la démographie actuelle et projetée, ainsi que l'augmentation probable du nombre d'avocats immigrants ou issus d'autres juridictions vont contribuer à changer le visage de la profession et rendre de plus en plus incontournable la prise d'action en matière de diversité et d'inclusion.

1.3.5 Le *business case* pour la diversité

Depuis quelques années, le milieu des affaires a entrepris un virage vers une plus grande diversité parmi sa main-d'œuvre afin de profiter des opportunités offertes par la mondialisation des marchés. Plusieurs études ont par ailleurs conclu aux avantages économiques de la diversité au sein des entreprises essentiellement sur la base de l'argument qu'une plus grande pluralité de points de vue augmente la capacité d'innovation et favorise de meilleures décisions d'affaires en général²⁷.

Le milieu juridique a suivi le mouvement. Les grands cabinets d'avocats – surtout les cabinets nationaux – ont pour la plupart adopté un engagement en faveur de la diversité, et plusieurs ont créé un comité sur la diversité. D'autres initiatives sont aussi recensées, telles des bourses d'études octroyées à des étudiants racialisés.

Des initiatives concertées ont également vu le jour, tels des énoncés de principe sur la diversité adoptés par des groupes de chefs de contentieux – A Call to Action Canada et Legal Leaders for Diversity – et, plus récemment, la création du Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion²⁸.

2 LE PROJET FORUM : UNE SUITE ET UN COMPLÉMENT

La préoccupation et l'engagement du Barreau en matière de diversité ethnoculturelle sont présents depuis longtemps. Dès 1992, l'Ordre créait le Comité sur le droit de l'immigration et des communautés culturelles (scindé depuis en deux comités distincts).

Le Comité sur les communautés culturelles du Barreau du Québec a pour mandat de :

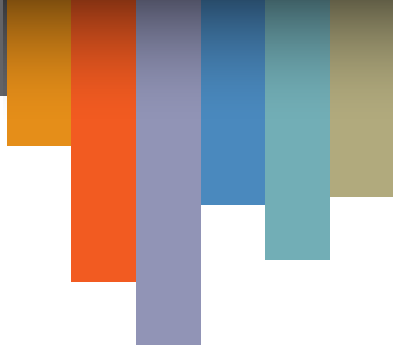
- > Conseiller le Barreau du Québec sur les questions d'égalité touchant les communautés culturelles, les minorités visibles et les minorités ethniques, et veiller à sensibiliser les membres de la profession juridique aux réalités de ces dernières;
- > S'assurer que le système judiciaire reflète la réalité de ces communautés et minorités;
- > Mettre en œuvre des stratégies afin d'éliminer la discrimination ainsi que la discrimination systémique au sein de la profession et du système judiciaire.

En 2006, le Barreau devenait le premier ordre professionnel à créer le poste de conseillère à l'équité, un poste dédié à la promotion de l'égalité, l'équité et la diversité au sein de la profession.

Au fil des ans, les travaux du Comité et de la conseillère à l'équité ont contribué au développement d'une expertise et d'un positionnement du Barreau en matière de discrimination raciale et de diversité ethnoculturelle. Voici quelques jalons des travaux du Barreau²⁹ :

- > Depuis 2005 : Le Barreau a contribué à des débats législatifs par le dépôt de mémoires sur des sujets liés à la discrimination raciale et au profilage racial;
- > Depuis 2006 : Une formation sur le contexte social du droit a été intégrée au cursus de la formation professionnelle de l'École du Barreau et offerte dans le cadre de la formation continue;
- > Depuis 2008 : Un portrait statistique des groupes ethnoculturels est présenté dans le *Rapport annuel* et le *Journal du Barreau*;
- > 2009 : Le Barreau a produit deux brochures *On se fait une loi de vous parler d'équité*, distribuées à plus de 1 500 exemplaires à ce jour et disponibles en format électronique sur le site du Barreau³⁰;
- > 2010 : Le critère de la diversité ethnoculturelle a été ajouté pour la composition des comités statutaires et non statutaires du Barreau du Québec;
- > 2010-2014 : La prise en compte de la diversité culturelle est intégrée au *Plan stratégique du Barreau du Québec*;
- > 2013 : Un texte sur « L'égalité et l'équité dans la profession » est publié dans la collection des recueils obligatoires pour les étudiants de l'École du Barreau.

Dans la lignée de ces réalisations et sur la base de l'analyse du portrait de la diversité ethnoculturelle réalisé depuis quelques années, le Barreau a identifié le besoin de dresser un état des lieux plus complet de la situation des étudiants et des avocats de groupes racialisés. De fait, certaines tendances observées depuis la collecte de données en 2008 sont préoccupantes, telles que la surreprésentation de ces groupes en pratique solo, leur faible présence dans les grands cabinets et la concentration dans le domaine du droit de l'immigration.



En 2011, un Groupe de travail a été mis sur pied. Ce dernier comprend des membres de tous horizons, des représentants du Barreau de Montréal, de l'Association du Barreau canadien – Division Québec, de l'Association des avocats et notaires noirs du Québec et d'associations étudiantes. Le Groupe de travail s'est inspiré du rapport produit par l'Association du Barreau canadien en 1999³¹, qui recense les principaux obstacles rencontrés par les étudiants et les avocats dits racialisés dans l'accès, l'intégration et l'avancement dans la profession. Une telle étude n'avait jamais été réalisée au Québec.

La consultation couvre les enjeux et les pistes de solution relatives aux trois thèmes suivants :

1. L'accès à la profession : études universitaires, stages et reconnaissance d'équivalences pour les avocats formés hors Québec;
2. L'intégration à la pratique : recherche d'emploi, développement et défis de la pratique et de la clientèle;
3. La progression et le développement professionnel.

2.1 Démarche et méthodologie³²

Les membres du Groupe de travail ont privilégié une démarche de consultation en deux volets et en deux temps :

- > Un volet qualitatif sous forme de journée axée sur des groupes de discussion qui a eu lieu le vendredi 15 février 2013, de 8 h 30 à 17 h, à la Maison du Barreau à Montréal;
- > Un volet quantitatif sous forme de sondage en ligne anonyme qui a été administré entre le 25 février et le 11 mars 2013.

Les deux volets sont complémentaires, car un sondage permet de rejoindre un plus grand bassin de répondants et les groupes de discussion permettent d'aller plus en profondeur.

L'exercice a été encadré par des personnes-ressources qui ont assuré une méthodologie rigoureuse à chacun des volets :

- > M^e Marie-Claire Belleau, Ad. E., professeure titulaire à la Faculté de droit de l'Université Laval, était responsable de répertorier les propos recueillis lors de la journée de consultation et de rédiger un rapport des constats³³;
- > Mme L. Stéphane Alix, doctorante en psychologie communautaire à l'Université Laval, a quant à elle conçu le questionnaire et analysé les résultats du sondage dans un rapport distinct³⁴.

Les invitations à participer à la journée ainsi qu'au sondage ont été transmises dans le cadre d'un courriel du bâtonnier aux 1 119 avocats qui s'identifiaient à cette date à l'un des groupes listés dans le formulaire de l'inscription annuelle. Les invitations ont également circulé au sein de l'Association des étudiants et étudiantes de l'École du Barreau de Montréal, des réseaux étudiants par l'intermédiaire des associations étudiantes universitaires : Black Law Students Association (BLSA), l'Asian Law Students Association of McGill et l'Aboriginal Law Student Association of McGill.

2.1.1 Journée Forum³⁵

Quarante-sept avocats et étudiants ont participé à la journée Forum le 15 février 2013. La journée était axée sur des groupes de discussion entrecoupés de présentations plus théoriques.

Les participants étaient répartis en petits groupes de six à huit personnes et devaient échanger à partir de onze questions en lien avec les thèmes du projet Forum. Les membres du Groupe de travail ont assuré la facilitation des échanges et des étudiants étaient chargés de prendre en note les propos des participants. M^e Stéphane Moraille, membre du Groupe de travail, a assuré l'animation de la journée.

Le bâtonnier du Québec, Nicolas Plourde, et la bâtonnière de Montréal, Catherine Pilon, ont prononcé un mot de bienvenue en début de journée. M^e Fanie Pelletier a par la suite présenté le portrait de la diversité et le contexte du projet Forum et M^e Tamara Thermitus, Ad. E. a offert une formation « Réflexions sur la profession et les personnes dites racialisées ». Sur l'heure du midi, l'honorable Marlene Jennings a prononcé une allocution où elle a partagé son expérience et ses conseils aux participants.

En plus des objectifs de formation et de collecte des perceptions et points de vue des participants, la journée visait aussi la mise en réseau, la concertation et la mobilisation des personnes et leur participation active à la détermination des solutions.

2.1.2 Sondage en ligne

Le sondage comprenait 44 questions fermées (à choix de réponses) et une question ouverte qui visait à évaluer cinq dimensions :

1. Le sentiment de discrimination au sein de la profession;
2. Le degré de réalisme/pessimisme/optimisme en lien avec la perception de l'avenir;
3. La fréquence des incidents de discrimination au sein de la profession;
4. L'influence d'autres éléments conditionnant le rapport des avocats issus des groupes ethnoculturels minoritaires à leur profession;
5. Les pistes de solution.

Au total, 226 personnes ont répondu au sondage : 175 avocats, 23 étudiants de l'École du Barreau, 5 stagiaires, 10 étudiants en droit du 1^{er} cycle et 13 étudiants en droit du 2^e cycle. Le taux de réponse de 12 % pour les avocats et de 10 % pour les étudiants de l'École du Barreau a été jugé adéquat par l'auteure du rapport³⁶. Parmi les 47 participants à la journée, 38 ont également répondu au sondage par la suite³⁷.

En bref, la méthodologie, le recours à des personnes-ressources qualifiées et le taux de participation élevé à la consultation constituent des fondements solides au soutien des conclusions de l'exercice.



2.2 De la diversité à l'inclusion

« *Diversity is being invited to the party; Inclusion is being asked to dance.* »

« *Diversity is about quantity. Inclusion is about quality*³⁸. »

Le nom du projet n'a pas été choisi au hasard; « Forum – Pour une profession inclusive » réfère à l'objectif de tendre non seulement vers une profession plus diversifiée et représentative de la société, mais aussi exempte de discrimination et donc inclusive, concept qui permet un engagement et une action positive.

L'augmentation de la représentation en termes numériques des groupes racialisés dans la profession constitue certes un objectif important, mais il doit être combiné à des mesures proactives pour assurer l'élimination des barrières de discrimination systémiques et une pleine inclusion de ces groupes. La diversité sans inclusion est un projet inachevé.

3 ENJEUX ET OBSTACLES À LA PLEINE INTÉGRATION DES AVOCATS ISSUS DE GROUPES ETHNOCULTURELS³⁹

Nous présentons ici les faits saillants tirés des deux volets de la consultation. Soulignons que dans le cadre de ce rapport qui se veut concis, nous avons dû faire des choix et, conséquemment, ce n'est pas l'ensemble des constats qui seront présentés ci-après.

Les constats rapportés concernent autant les avocats qui ont fait leurs études en droit au Québec que ceux formés à l'étranger, c'est-à-dire les personnes ayant immigré au Québec à l'âge adulte, alors qu'elles avaient déjà fait des études en droit ou exercé le droit dans un autre pays. Toutefois, compte tenu de certains éléments propres à ce dernier groupe, une section distincte leur est consacrée.

Lorsque pertinent, des notions ou concepts tirés d'écrits scientifiques ont été introduits pour faciliter la mise en contexte des propos recueillis ou des réponses au sondage.

3.1 Les préjugés et les stéréotypes

« Il y a un profil type d'avocat qui est recherché. Si un avocat semble gêné, les gens ont souvent la perception qu'il ne sera pas en mesure de plaider; les Asiatiques sont souvent inclus dans cette catégorie. »

Les préjugés et les stéréotypes sont à la base de la « discrimination systémique » interdite par les Chartes :

« Aussi, le Tribunal juge opportun de définir aujourd'hui la discrimination systémique comme la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination⁴⁰. »

Ainsi, pour s'attaquer à la discrimination systémique, il faut tenter de débusquer les stéréotypes⁴¹ et les préjugés⁴² qui peuvent contaminer les processus d'évaluation et de décision.

Voici des exemples de préjugés et de stéréotypes rapportés par les participants :

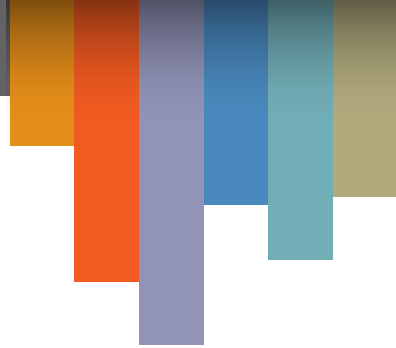
« Se faire dire que parce que tu es latino tu es émotionnelle et tu ne pourras pas superviser des employés »

« Certains croient qu'un membre d'une minorité visible a pu obtenir un emploi à cause de la politique de quota et non en raison de sa compétence. »

Une candidate d'origine asiatique rapporte s'être fait demander, lors d'une entrevue dans un grand cabinet, si elle parlait chinois et, dans le cas d'une réponse négative, si elle voulait l'apprendre rapidement.

De façon plus générale, la différence, réelle ou présumée, contribue aux préjugés :

« Plusieurs préjugés découlent du fait que nous sommes différents; par exemple, nous sommes souvent exclus des sorties amicales ou d'autres activités de réseautage, ce qui restreint malheureusement les possibilités d'emploi. »



Pour certains, les préjugés proviennent plutôt des clients :

« Si je propose un avocat noir, les clients n'ont pas confiance, car ils ne croient pas qu'il est compétent; il y a toujours un préjugé provenant de la clientèle. »

Pour d'autres, les présumés préjugés des clients ne sont que des prétextes, alors que ceux des avocats eux-mêmes sont bien réels :

« Les recruteurs affirment souvent que ce sont les clients qui ne veulent pas des gens provenant de groupes de minorités visibles, mais c'est seulement une excuse pour cacher leurs propres préjugés. On a le sentiment de « not belonging ». Les Québécois ont des cultures que nous n'avons pas, par exemple le hockey. Lors des entrevues dans de grands cabinets, les employeurs ne nous posent pas de questions telles que "De quelle ethnie êtes-vous?". Par contre, ayant travaillé dans un grand cabinet à Montréal, il n'est pas rare d'entendre des commentaires après les entrevues : "Vous pensez qu'elle vient de quel pays?" ou "Cette ethnie aime avoir beaucoup d'enfants, parfois quatre enfants de suite!". »

3.2 La discrimination flagrante et les incidents racistes

« En cour, l'avocat de la partie adverse demande à son confrère issu d'un groupe ethnoculturel : "Que nous vaut l'honneur d'un importé?" »

Les incidents à caractère raciste ont malheureusement encore cours dans la profession : 71 % des répondants au sondage ont déjà vécu un tel incident.

À la question « Avez-vous déjà vécu un des incidents suivants dans le cadre de l'exercice de votre profession (de la part d'un avocat, d'un client, d'un juge, etc.) que vous attribuez en tout ou en partie à votre origine ethnoculturelle? », 160 répondants ont coché au moins une des réponses suivantes :

	Nbre de réponses	% sur l'ensemble des 336 réponses
Des remarques ou questions fondées sur des préjugés relatifs à votre origine ethnoculturelle	107	32 %
Des blagues ou des allusions à caractère discriminatoire fondées sur votre origine ethnoculturelle	79	24 %
Une attitude hostile motivée par votre origine ethnoculturelle	50	15 %
De l'indifférence ou une situation où vous avez été totalement ignoré(e) comme si vous étiez absent(e) ou invisible	50	15 %
Un refus de faire affaire avec vous fondé sur votre origine ethnoculturelle	19	6 %
Exclu(e) de réseaux (vous n'êtes pas invité(e) à vous joindre à un groupe, une activité, etc.)	31	9 %

| Note : Les répondants pouvaient cocher plus d'une réponse.

Les questions discriminatoires en entrevue semblent aussi être une pratique persistante. Près de 60 % des répondants au sondage se sont déjà fait poser une ou plusieurs questions qui pourraient s'avérer discriminatoires. Dans 90 % des cas, la question portait sur l'origine ethnoculturelle, suivi de la situation familiale (38 %), de la religion ou de l'âge (18 % et 17 %).

Les participants à la journée de consultation témoignent également de questions d'entrevue telles que « **Tu ne parles pas comme nous; d'où tu viens? Tu sors d'où?** », « **Quand penses-tu retourner dans ton pays?** » ou « **Qu'est-ce que tu penses des accommodements raisonnables?** ».

Questionnés sur leurs réactions suite à ces incidents, 36 % des répondants ont dit n'avoir rien fait, 38 % en ont parlé à leur famille, leurs proches, leurs collègues ou amis, 22 % ont discuté de la situation avec la ou les personne(s) concerné(e)s et seulement 5 % ont rapporté l'incident au Bureau du syndic du Barreau, au Conseil de la magistrature ou à toute autre instance disciplinaire.

Ainsi, si les questions discriminatoires en entrevue et les incidents de discrimination raciale sont assez fréquents, ils sont aussi très fortement sous-rapportés aux instances prévues à cet effet, ce qui complique la collecte de données qui pourrait permettre de mieux comprendre et de mieux agir.

Notons également que les répondants demeurent insatisfaits du dénouement de la situation : ceux qui en ont parlé à leurs proches étant insatisfaits ou peu satisfaits à 84 % et ceux qui n'ont rien fait, à 81 %.

Pour expliquer ce phénomène, Mme Stéphane Alix, auteure du rapport sur le sondage, explique comment les manifestations du racisme dans la société ont muté d'une forme flagrante à une forme plus floue ou « voilée » :

« **Les formes contemporaines du racisme rendent complexe son appréhension :**

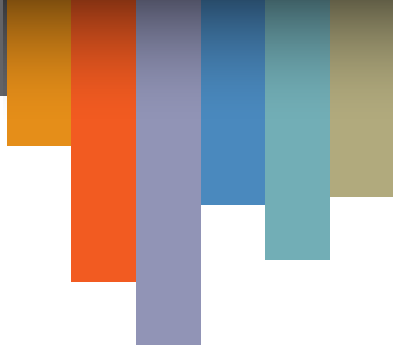
« Dans les sociétés occidentales contemporaines, le racisme étant officiellement condamné a pris beaucoup de recul dans sa forme flagrante. Elle s'est transformée afin de s'adapter et s'appuie désormais sur des idéologies acceptables comme la défense des différences culturelles. [Les nouvelles manifestations du phénomène raciste] ne font plus appel à une hiérarchisation biologique des races pour justifier le discours et les pratiques racistes, mais plutôt aux notions d'irréductibilité et d'incompatibilité de certaines caractéristiques culturelles, linguistiques, nationales, religieuses ou éthiques pour fonder les nouveaux discours de racialisation sur lesquels elles prennent appui. » (Guérin et Pelletier, 2003)

« **Les formes hostiles du racisme ont aussi tendance à prendre du recul au profit d'autres formes plus détournées et, de ce fait, sont beaucoup plus difficiles à identifier, comme le paternalisme ou l'humour (Cognet, 2004).**

« **Dans cet ordre d'idées, et en se penchant spécifiquement sur la société québécoise, Bataille, Mc Andrew et Potvin sont parvenus au constat suivant :**

« [...] d'une situation d'ensemble ambivalente. [...] les manifestations de racisme "explicites" et organisées restent rares, tout comme les situations de marginalisation attribuables uniquement au racisme. Par contre, dans tous les domaines de la vie sociale, les situations de marginalisation socioéconomique, de tensions et d'aliénation parmi les minorités racisées tendent à s'accroître sous l'effet de la crise économique, politique et culturelle qui perdure. »

« **Étant donné la tolérance dont jouissent certains comportements relevant de ce "racisme voilé" dans les situations ordinaires de la vie sociale, ceux qui en sont victimes ont beaucoup de difficultés à les dénoncer ou même à les identifier. Ils apprennent à "faire avec". L'autonégation de soi-même, l'intériorisation de la situation comme normale ou le déni de telles expériences sont autant de stratégies auxquelles ils peuvent avoir recours. »**



Mme Alix avance ainsi quelques hypothèses pour expliquer en partie pourquoi les incidents de discrimination ne sont pas rapportés au Barreau ou à d'autres instances : la nature plutôt floue des incidents vécus, le « racisme voilé » plutôt que flagrant, la peur d'attirer l'attention en portant plainte, la difficulté de le faire en restant anonyme et la perception qu'il n'y aurait pas de suite à la plainte.

Ces phénomènes ne sont évidemment pas uniques au Québec et sont par ailleurs documentés de façon beaucoup plus détaillée et systématique dans les autres juridictions canadiennes. Les barreaux de Colombie-Britannique, d'Alberta, du Manitoba et de l'Ontario ont des postes de *Equity Ombudsperson* chargés de recevoir et de traiter les allégations de discrimination ou de harcèlement exercé par un avocat.

Le plus récent rapport du Barreau du Haut-Canada (Ontario) sur le sujet fait état de 568 plaintes pour discrimination et harcèlement concernant des avocats et des stagiaires reçues au cours des dix dernières années, dont 50 % étaient liées au sexe, 26 % étaient liées au handicap et 16 % à la race⁴³.

Cette situation est extrêmement préoccupante pour une profession vouée à la défense de la primauté du droit et gardienne d'un idéal de justice.

Il faut travailler à briser le silence sur ces situations qui relèvent d'un tabou que la consultation du projet Forum permet à tout le moins de mettre à jour. Nous verrons plus loin que la sensibilisation et la formation sont des solutions à privilégier pour s'attaquer à ces phénomènes.

3.3 La langue, l'accent, le nom de famille, l'apparence et les codes culturels

« C'est notre apparence qui est le premier obstacle. »

La langue et les lacunes linguistiques réelles ou présumées constituent également des obstacles de taille :

« La langue était un facteur d'intégration et pouvait constituer un blocage. »

« Je crois qu'une personne ayant reçu une formation en français a plus de chance de réussir. »

« Lors de la recherche de stage, ce n'est pas facile. Nous ne savons pas comment nous sommes perçus. Est-ce difficile parce que nous ne sommes pas Québécois? Pour ma part, je suis anglophone, mais je parle français. J'ai envoyé plusieurs curriculum vitæ (CV) en anglais, mais n'ayant reçu aucune réponse, je les ai ensuite renvoyés en français; dans la mentalité, il faut être bilingue. »

« Bien maîtriser le français » est également une stratégie professionnelle gagnante pour près du quart des répondants au sondage.

Au-delà de la maîtrise de la langue, l'accent a aussi été relevé comme étant une barrière supplémentaire :

« Un problème d'accent présuppose pour certains l'incompétence. »

« Tout le monde a un accent, même les Québécois. Toutefois, seuls les accents "ethniques" sont jugés. »

« Tout le monde a un accent particulier et une manière de parler, mais il faut jouer le jeu; une confrontation agressive ne mène à rien. »

« Il n'est pas rare d'entendre des commentaires condescendants en raison de l'accent, tels que "cette personne a des difficultés relatives à la langue", "elle a un accent", "le français n'est pas sa langue première". Ces commentaires proviennent non seulement des employeurs, mais également des confrères et de la Cour [le juge]. »

Le nom de famille est aussi considéré comme un obstacle par plusieurs, une participante ayant même déjà pensé à franciser son nom.

« Il semble que le nom inscrit sur le CV est important! J'en connais plusieurs qui sont confrontés à ce problème. Une personne de mon entourage a changé son nom sur son CV et elle a été appelée! »

« Le problème commence au moment où l'on se cherche un stage. Il est vrai que le nom de famille peut être désavantageux. Lorsque l'on affiche un poste dans notre cabinet, il peut y avoir 500 noms étrangers et un seul nom québécois; cela démontre que les minorités visibles n'ont pas d'emplois dans le domaine juridique. Je connais une personne qui a changé son nom et qui a été tout de suite appelée pour une entrevue. Il y a certainement de la discrimination, mais c'est en raison de l'ignorance. »

La discrimination basée sur le nom du candidat dans le processus de sélection a été documentée récemment par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec⁴⁴. L'étude de la Commission, qui a envoyé des CV fictifs en réponse à des affichages d'emploi en marketing, ressources humaines, communications, secrétariat et service à la clientèle, a démontré « qu'à profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire. »

La couleur de la peau, l'apparence physique et le port de signes religieux sont aussi rapportés comme étant problématiques :

« J'ai un bon dossier académique et aucun problème à être convoquée en entrevue. Lorsque j'ai mis ma photo dans mon CV, je n'ai plus eu de convocation. Je suis voilée. »

« [...] un ami a eu un stage, mais n'a pas été embauché par la suite. Il a clairement été dit qu'on ne le garderait pas de toute façon, car il est noir. »

Enfin, la méconnaissance des « codes culturels » propres à la société québécoise constitue un obstacle supplémentaire :

« Il faut s'avoir s'intégrer, se fondre dans le moule. Les employeurs misent sur des candidats qui sont capables d'aller chercher des clients (le « fit »); ne pas connaître les codes culturels constitue donc un frein. »

« Bien connaître les codes culturels québécois » a également été identifié comme étant une stratégie à mettre en place pour favoriser une carrière intéressante par 12 % des répondants au sondage. La notion de « codes culturels » fait partie du « capital culturel », un élément important pour faciliter l'intégration et l'avancement d'un individu dans un groupe donné. Les codes culturels peuvent évidemment être appris et c'est pourquoi un individu qui ne les possède pas encore ne devrait pas être jugé sur cette lacune qui peut être comblée.

CAPITAL CULTUREL⁴⁵

Les « codes culturels » relèvent de ce qu'on appelle le « capital culturel », ou la maîtrise des codes sociaux relatifs, par exemple, au style de vie ou à la façon de se comporter dans une société donnée ou, dans notre contexte, dans une profession donnée. Celui qui connaît les codes culturels possède un acquis certain qui lui donne une longueur d'avance sur celui qui les connaît peu ou pas. Ces codes étant définis dans une société par le groupe majoritaire, les membres de groupes minoritaires ont moins de chance de posséder ce « capital culturel ».

3.4 Le manque de réseaux, de modèles et de mentors

«Le droit, c'est beaucoup de réseau et ça nous manque.»

L'absence de réseaux de contacts est parmi les obstacles les plus fréquemment mentionnés.

CAPITAL SOCIAL

L'accès à des réseaux de contacts relève de ce que les sciences sociales appellent le « capital social », soit « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles liées à l'appartenance à un groupe⁴⁵ ». Contrairement au capital économique, le capital social est incorporé dans les relations entre les personnes et ne peut donc ni s'approprier ni s'échanger.

Parmi les répondants au sondage, 79 % jugent que les « réseaux et contacts » sont des facteurs très importants ou assez importants dans l'évaluation de leur dossier en contexte d'embauche pour un stage ou un emploi, alors que 30 % priorisent la stratégie « cultiver mon réseau de contacts » pour augmenter leurs chances de bâtir une carrière intéressante et prospère.

Aussi, trop souvent, l'emphase mise par les parents sur l'excellence des résultats scolaires néglige l'importance du capital social et du capital culturel. Ainsi, l'éducation reçue dans certaines communautés immigrantes peut également avoir contribué au sous-investissement de certains dans le développement de réseaux :

« En tant qu'enfants d'immigrants, nous ne sommes pas sensibilisés à l'importance de développer des réseaux de contacts. On le constate par la suite; ce n'est pas seulement grâce à des "A+" que nous obtenons un stage. »

De plus, si l'on considère que c'est souvent à même sa famille ou son entourage que l'on constitue un réseau, les avocats racialisés – surtout ceux d'immigration récente – ont moins de chances d'avoir accès à un réseau d'avocats ou de juges parmi leurs proches.

Le manque de modèles d'avocats ou de juges issus de groupes ethnoculturels est également un élément qui ne facilite pas l'accès et l'intégration. De fait, seulement 14 % des répondants au sondage ont mentionné, à titre de motivation à devenir avocat, avoir été inspiré par un avocat membre de leur famille ou de leur entourage.

Ce manque de modèles peut aller jusqu'à empêcher certains d'agir :

« Certains avocats, voyant peu de magistrats issus de minorités culturelles, n'osent pas appliquer et se limitent parce qu'ils n'ont pas de modèles dans le corps professionnel. »

La faible présence de personnes racialisées dans la profession, incluant dans les réseaux de recrutement, renforce également l'exclusion sur le modèle de l'adage « Qui se ressemble s'assemble » :

« Lors de la course au stage, c'est très compétitif; tout le monde veut être dans un gros cabinet. C'est une question de perception et d'intégration. Toutefois, il n'y a pas d'entrevues avec des représentants ethnoculturels et les gens engagent ceux qui leur ressemblent. »

« Pour ma part, je n'ai pas eu comme modèle une personne issue d'une minorité visible. Or, dans le cadre de mon travail, j'ai été désigné pour faire les entrevues avec les nouveaux stagiaires et les étudiants venaient vers moi. »

Au même titre que l'appartenance à une minorité ethnoculturelle peut constituer un obstacle supplémentaire, cet élément peut aussi constituer un atout ou jouer un rôle positif :

« Je suis convaincu que c'est parce qu'il y avait un membre de ma communauté dans le comité de sélection que j'ai pu avoir une seconde entrevue. »

L'appartenance à un groupe dit racialisé peut également constituer un atout pour accéder à certains réseaux de clients : 14 % des répondants au sondage estiment que leur clientèle est composée à 50 % et plus de gens issus de groupes ethnoculturels.

Bien qu'il puisse y avoir des avantages à ce que les membres de groupes racialisés soient représentés par des avocats du même groupe⁴⁶, on ne peut favoriser une vision de la profession qui permet une forme de ségrégation⁴⁷ en confinant les avocats racialisés à une clientèle racialisée. Aussi, tous ne souhaitent pas être confinés à des réseaux liés à leur communauté :

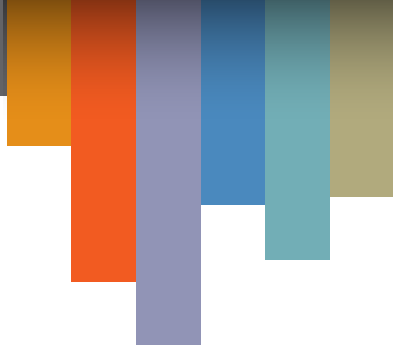
« J'ai beaucoup de réseaux dans ma communauté, mais je n'ai pas voulu rester dans ces réseaux, car je voulais d'abord être intégré. »

Cet atout apparent peut aussi contribuer à une autre forme de ségrégation où les avocats racialisés sont confinés au droit de l'immigration. La prédominance du droit de l'immigration parmi les avocats racialisés peut ainsi s'avérer un choix « par défaut ». Ainsi, 69 % des répondants au sondage sont d'accord avec l'affirmation « Les avocats issus de groupes ethnoculturels ont plus de difficulté à se créer une clientèle en dehors des groupes ethnoculturels » pour expliquer en partie la prédominance du droit de l'immigration comme principal champ de pratique chez ce groupe.

L'appartenance à un groupe racialisé comme atout pour les clients est un couteau à deux tranchants :

« [...] souvent, on recrute des avocats issus de minorités visibles seulement parce qu'il y a des clients qui appartiennent aussi à ces communautés et qu'on veut qu'ils s'y identifient. Dans le cas contraire, on ne les prend pas. »

« Tu es un autochtone, alors tu dois te spécialiser en droit criminel pour aider ta communauté; tu deviens ainsi un modèle pour toute une communauté, mais cela peut être vécu difficilement. Les personnes de minorités visibles sont donc automatiquement liées à leur communauté dans le cadre de leur travail. »



Ce dernier témoignage met en relief l'effet négatif de la sous-représentation de ces groupes dans la profession juridique. Ainsi, les rares qui y accèdent deviennent malgré eux des modèles, ou même des boucs émissaires, et ils ont moins droit à l'erreur :

« Nous avons une responsabilité envers notre communauté; plus de défis et de pression retombent sur nous. »

« Si un avocat a eu de mauvaises expériences avec un autre avocat d'une minorité en particulier, c'est fini. »

Des études exposent que le jugement porté sur les erreurs faites par les avocats racialisés est plus sévère; ces erreurs sont vues comme la confirmation de leur incompétence. Par ailleurs, le fait qu'il y ait peu de minorités explique les amalgames faits à partir d'un cas précis qui est généralisé à l'ensemble du groupe : « *To the extent that white partners think (consciously or unconsciously) that "we had a [black] once and he didn't work out", the chances of any other black lawyer having a successful career at the firm are correspondingly reduced*⁴⁸. »

Le manque de mentors est également un élément fréquemment relevé : 44 % des répondants au sondage n'ont jamais bénéficié d'une relation avec un mentor à aucun moment de leur parcours académique ou professionnel. Cette situation ne semble pas découler d'un choix, puisque seulement 13 % estiment ne pas avoir besoin d'un mentor.

Si, dans la très grande majorité des cas, les répondants souhaitent avoir un mentor pour les aider à relever les défis liés à la progression de carrière de façon générale, plusieurs d'entre eux veulent un mentor aussi pour les aider à relever les défis spécifiques aux avocats issus de groupes racialisés⁴⁹.

L'importance du mentorat dans l'atteinte de l'objectif de diversité dans la profession peut se résumer comme suit :

*« [...] mentoring is sensitive to the prejudices of the professional community and of the broader community in which professionals practice. If lawyers selectively mentor new members from only dominant groups, the profession is engaged in a public and political act of selective exclusion. If, by contrast, lawyers welcome newcomers from equity-seeking groups through mentorship, that decision is a public and political act to foster professional diversity*⁵⁰. »

3.5 La notion de « mérite » : quand être compétent ne suffit pas

Au-delà des difficultés et obstacles recensés lors de la consultation, d'aucuns soulignent que malgré tout, au final, si l'on est compétent et que l'on travaille fort, la réussite suivra. Cette idée est exprimée par le concept de « mérite » que nous croyons opportun de développer plus en détail.

Le concept de « mérite » présume que les individus sont reconnus à la mesure de ce qu'ils investissent dans le système qui est perçu comme étant équitable, que tous ont une chance égale de progresser dans la société et que les gens progresseront en fonction de leurs capacités et talents. Chez les employeurs, cette croyance pourrait se résumer par « chez-nous, on embauche les meilleurs, peu importe la couleur ». Ainsi, selon cette présomption, tout étudiant ou avocat qui a de bons résultats scolaires, qui est compétent et qui travaille fort devrait réussir. Les choses ne sont pas si simples et cette présomption ne tient aucunement compte des effets négatifs de la discrimination, particulièrement la dimension systémique, qui vient fausser tout système basé sur le « mérite ». C'est pourquoi on parle du « mythe de la méritocratie »⁵¹.

La métaphore de la course à relais est utilisée pour expliquer ce phénomène : nous ne partons pas tous sur la même ligne de départ, certains bénéficient d'acquis sociaux et économiques qui n'ont rien à voir avec la compétence ou l'effort et qui, néanmoins, les avantagent. L'on pense ici au « capital social », soit l'accès à des réseaux, ou au « capital culturel », soit la connaissance des codes sociaux d'un milieu donné. Ainsi, les personnes victimes de préjugés ou de stéréotypes et qui n'ont pas le même accès au capital social et culturel partent plus loin derrière la ligne de départ. Dans ce contexte, être le plus compétent ne garantit aucunement la réussite.

La notion de mérite a une autre conséquence négative : les personnes peuvent en venir à se blâmer pour un échec qu'elles s'attribuent erronément. Autrement dit, croire que notre réussite ne relève que de notre mérite individuel est un leurre et, inversement, un échec ne s'explique pas forcément uniquement par des failles personnelles.

Une étude récente de l'Université Harvard se penche sur le « mythe de la méritocratie » dans les cabinets d'avocats⁵².

L'étude fait le constat que les cabinets étudiés se perçoivent comme valorisant le mérite et appliquant un traitement équitable et non discriminatoire. Ils mettent de l'avant quelques avocats racialisés qui ont réussi afin de démontrer que le mérite est bel et bien appliqué : « *Law firms point to minorities' and women's "success stories" as proof that the law firm is a meritocracy*⁵³. » Cette façon de faire relève de ce que les auteurs appellent le *tokenism* ou *superficial diversity in leadership roles* que l'on pourrait traduire par « égalité symbolique ». L'égalité symbolique masque le manque réel de représentativité et rend plus difficile la reconnaissance de barrières systémiques.

Évidemment, il demeure important de promouvoir des modèles (*role model*) parmi les avocats racialisés, mais il faut en même temps éviter les pièges de l'égalité symbolique en s'assurant que l'organisation travaille réellement à enrayer les barrières de discrimination systémique.

*« [...] unless these attorneys are vigilant in framing their "success stories" as not dismissive of the possibility of structural discrimination, the presence of women and minorities and the legitimizing rhetoric they espouse may be taken as evidence of a meritocracy and may lead to institutional complacency*⁵⁴. »

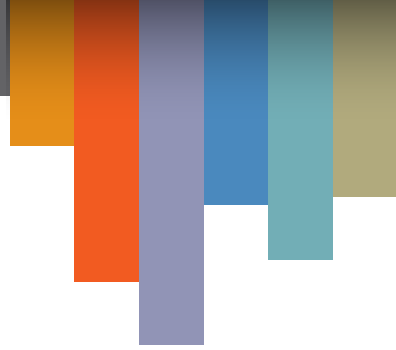
Pour conclure sur ce point, il convient aussi de garder à l'esprit les limites d'un système qui prétend être basé uniquement sur le mérite et reconnaître que des barrières qui relèvent de la discrimination systémique peuvent entraver le parcours de certains. Voilà la première étape vers la construction d'une profession réellement « inclusive ».

3.6 Le stage, porte d'entrée dans la profession

« Il faut ouvrir les portes de stages par le Barreau pour les étudiants de minorités visibles. Leur donner une chance d'avoir un peu d'expérience. »

Le stage obligatoire de six mois consécutifs à temps plein est la véritable clé de voûte de l'accès à la profession.

En vertu du système actuel, les étudiants qui ont réussi la formation dispensée à l'École du Barreau sont responsables de trouver un stage sous la supervision d'un « maître de stage » qui répond aux critères prévus au règlement⁵⁵. Ce dernier est responsable de l'encadrement du stagiaire et a le pouvoir de recommander ou non l'admission du stagiaire à la profession. Deux rapports d'évaluation cosignés par le stagiaire et le maître de stage doivent être remis à l'École du Barreau. Les étudiants doivent compléter le stage dans les trois ans suivant la fin de leur formation à l'École.



Notons tout d'abord que décrocher un stage est perçu comme un défi : 81 % des répondants au sondage jugent cette étape difficile ou assez difficile.

Tout en reconnaissant que la recherche de stage est difficile pour tous, d'aucuns mentionnent que les difficultés sont plus grandes pour les minorités :

« La recherche de stage constitue un double effort pour les personnes formées à l'étranger, mais la réalité c'est que les stages sont difficiles à trouver pour tous. »

« La recherche de stage, c'est difficile. Pour ma part, j'ai obtenu un stage dans un contexte voué aux minorités [communautaire]; il s'agit de la seule offre que j'ai reçue. Les minorités doivent en faire plus pour être reconnues. »

Cette perception est partagée par les répondants du sondage : 78 % d'entre eux estiment que les étudiants racialisés n'ont pas les mêmes chances que tout autre étudiant d'obtenir un stage.

Certains ont dû faire beaucoup de concessions pour traverser l'étape du stage. Une participante a dû retirer son voile pour pouvoir compléter son stage :

« J'ai fait ma formation universitaire sans problème majeur ; peut être mal reçue par les étudiants, mais sans plus. Une fois mon cours terminé, je me suis inscrite afin de trouver un stage et j'ai fait face à plusieurs obstacles. Bien qu'il y avait des offres et qu'on m'appelait tout de suite pour une entrevue, car j'avais un bon profil, aussitôt qu'on voyait mon voile, on me refusait. Après deux années de recherche, un avocat m'a acceptée pour faire mon stage d'une durée de six mois, à la condition que je retire mon voile. Afin de terminer mon parcours, je n'ai pas eu d'autres choix que d'accepter de faire mon stage sans mon foulard(...) Je rentrais dans la bâtisse et j'enlevais mon foulard. »

Le *Rapport sur l'égalité raciale* de l'Association du Barreau canadien (ABC) de 1999 faisait également état des difficultés plus grandes pour les étudiants racialisés de décrocher un stage⁵⁶. Plus récemment, le Barreau du Haut-Canada a entrepris une réforme de son processus d'accès à la profession. Dans le cadre des consultations qui ont précédé le rapport final, plusieurs groupes ont fait valoir des difficultés particulières rencontrées par les membres de groupes minoritaires, notamment les étudiants racialisés :

- > Qui seraient plus nombreux à ne pas avoir de stage;
- > Moins nombreux à décrocher des stages dans les grands cabinets;
- > Moins susceptibles d'avoir des contacts dans la profession leur permettant de décrocher un stage ou un emploi⁵⁷.

Le rapport final a pris acte de ces préoccupations et prévoit que l'évaluation du nouveau programme d'accès au Barreau du Haut-Canada devra inclure des données relatives à la situation des étudiants et avocats des groupes minoritaires.

Par ailleurs, tous s'entendent sur l'importance de compléter un stage de qualité :

« Il faut un stage solide. Le maître de stage doit avoir une bonne renommée. »

« Ça ne rend pas service à la société de ne pas bien encadrer les futurs avocats, puisqu'ils sont appelés à aider les autres. »

Or, une fois le stage trouvé, la qualité n'est pas toujours au rendez-vous. Certains participants à la consultation ont vécu des expériences de stage peu formatives :

« Quelquefois, lorsqu'on trouve un stage, le maître de stage t'utilise comme secrétaire ou ne t'apprend pas vraiment les bases de la pratique. On n'en sort pas du tout grandi. »

« Dans certains cas, le stagiaire apprend par lui-même; l'avocat agissant en tant que maître de stage s'occupe seulement de ses propres affaires. »

« L'obstacle, c'est de trouver un bon maître de stage. »

« The bar needs to be very exigent with their "maitre de stage"; c'est une période d'enseignement. I teach – my responsibility to form them. I have witness occasion where they have to take photocopies; the bar needs to do that. »

Comme le soulignait une fois de plus le *Rapport sur l'égalité raciale* de l'ABC :

« L'étudiante ou l'étudiant d'une communauté racialisée qui passe tout son stage à faire de la recherche en bibliothèque et ne rencontre jamais de clientes ou clients ou ne va jamais au tribunal avec une associée ou un associé du cabinet, n'acquiert pas la même expérience que ses collègues blancs. En effet, ceux-ci ont plus de chances de rencontrer des clientes et clients, d'assister les associées et associés pour des causes d'envergure et de travailler sur des dossiers plus variés⁵⁸. »

Le stage est un jalon crucial de la profession. Certains pourront compenser les effets négatifs d'un stage inadéquat et mener néanmoins une carrière intéressante, mais en général, un mauvais stage a des impacts durables et déterminants sur la carrière. Toujours selon le *Rapport de l'égalité raciale*, « il ressort très clairement que la moindre discrimination dans le choix des stagiaires, dans la répartition du travail lors du stage, dans l'évaluation et dans la structure du cours de préparation au barreau a un effet très sérieux sur les étudiantes et étudiants des communautés racialisées⁵⁹ ».

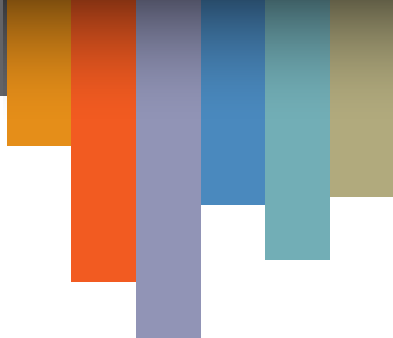
En bref, le stage, qui pour certains intervient dès la « course aux stages » en deuxième année universitaire, est une étape charnière où l'intervention en matière de solutions demeure essentielle.

3.7 Les enjeux particuliers aux avocats formés à l'étranger

Le parcours classique pour accéder à la profession requiert d'avoir complété un baccalauréat en droit décerné par une université québécoise. Pour ceux et celles qui n'ont pas de tels diplômes, d'autres avenues doivent être empruntées, dont la reconnaissance des équivalences de diplômes et de formation.

Environ 10 % des participants à la consultation ont déjà passé par le système de « reconnaissance des équivalences » et sont donc des avocats dits « formés à l'étranger ». Les particularités de leur situation sont résumées par un participant :

« La différence entre quelqu'un qui a fait des équivalences et quelqu'un qui a étudié au Canada est flagrante en termes d'opportunité. J'ai dû travailler pendant que je faisais mes études. C'est très dur de ne pas être reconnu pour ses capacités professionnelles et d'avoir à recommencer presque à zéro. J'ai dû faire beaucoup de tâches administratives et j'étais en compétition avec des gens plus jeunes, sans famille et en mesure de travailler plus d'heures. Le système n'est pas égalitaire. »



Notons que le groupe des avocats formés à l'étranger n'est pas homogène et que certains vont traverser davantage d'obstacles selon leur pays d'origine ou d'études :

« En ce qui concerne la formation du Barreau, les crédits sont attribués différemment selon le pays d'où l'on vient; quelqu'un qui a fait son droit en France ou au Sénégal n'aura pas le même nombre de crédits. Je trouve cela dommage, alors qu'ils ont le même régime [juridique] [...]. »

En principe, la maturité et l'expérience devraient constituer des atouts dans la recherche d'emploi. Or, il semble qu'au contraire, le fait de s'éloigner du profil type du candidat soit plutôt un obstacle :

« En quoi engager un Québécois pur souche titulaire d'un simple baccalauréat au détriment d'une personne d'expérience parlant plusieurs langues est-il équitable? »

Certains obstacles déjà mentionnés sont susceptibles d'être amplifiés pour les avocats ayant immigré au Québec à l'âge adulte ou ayant étudié ou exercé le droit à l'étranger : la langue, l'accent, le nom, le manque de réseaux, de modèles et de mentors et la méconnaissance des codes culturels québécois. Ajoutons à cela la méconnaissance du fonctionnement du système juridique et de la profession en général; voilà un aperçu des difficultés que doivent d'abord surmonter les avocats formés à l'étranger qui souhaitent accéder au Barreau, en plus de s'intégrer par la suite à la communauté juridique et évoluer dans leur carrière.

4 SOLUTIONS

Un pan important de la consultation du projet Forum portait sur l'identification de pistes de solution. Après avoir listé les principales solutions émises par les participants à la consultation, nous présentons les solutions préconisées dans les rapports déjà produits sur la diversité dans la profession et celles implantées par les autres barreaux.

Deux précisions s'imposent.

D'abord, rappelons qu'il existe déjà plusieurs programmes et services qui pourraient répondre à certains besoins exprimés. La consultation ne nous a pas permis d'évaluer dans quelle mesure ces services et programmes sont suffisamment connus et utilisés par les étudiants et avocats racialisés, et si, le cas échéant, ces services répondent adéquatement à leurs besoins. Le plan d'action mise donc d'abord sur l'optimisation des programmes existants en concertation avec les différents intervenants qui offrent ces programmes (universités, Barreau, associations).

Ensuite, bien souvent, les solutions suggérées interpellent différents acteurs : les universités, les cabinets, le Barreau, etc. Nous avons choisi de cibler les solutions qui sont du ressort du Barreau.

4.1 Solutions émises par les participants au projet Forum

Les principales suggestions des participants à la journée de consultation sont les suivantes :

- > La sensibilisation de la profession et du public pour faire connaître les réalités, les préjugés et les stéréotypes associés aux membres de groupes dits racialisés dans la profession;
- > La promotion de l'apport potentiel des avocats racialisés aux services juridiques à l'ère de la mondialisation et de l'internationalisation des activités économiques;
- > Un programme de mentorat très tôt dans la carrière et qui se poursuit tout au long de celle-ci;
- > Des mesures pour améliorer l'accès au stage et l'évaluation de la qualité des stages;
- > Des initiatives visant à développer ou favoriser les réseaux et les contacts;
- > L'amélioration du système de reconnaissance des équivalences et un plan pour favoriser l'intégration des avocats formés à l'étranger.

Le sondage comportait aussi une section sur les pistes de solution. Les répondants au sondage estiment qu'il est nécessaire d'agir et que le seul écoulement du temps ne règlera pas les choses. Un consensus se dégage également sur la nécessité de combiner plusieurs solutions.

La sensibilisation de divers publics est une solution prisée par les répondants, en priorisant la sensibilisation auprès des employeurs, suivi de l'ensemble de la profession puis, enfin, la sensibilisation auprès des étudiants et avocats ethnoculturels.

La formation est aussi jugée essentielle auprès des recruteurs d'abord, suivie de la formation « adaptée aux besoins ciblés des avocats ethnoculturels ». Les divers outils de soutien à la pratique sont également jugés pertinents par une grande majorité de répondants. Enfin, la création d'un poste d'ombudsman pour les incidents liés à la discrimination dans la profession est une mesure jugée « très pertinente » ou « pertinente » par 52 % des répondants.

En résumé, voici les réponses à la question « Quel type de mesure permettrait d'améliorer la situation des avocats issus de groupes ethnoculturels minoritaires? ». Les mesures sont classées par ordre décroissant de réponses « très pertinent ».

	Non pertinent	Peu pertinent	Assez pertinent	Très pertinent
La sensibilisation auprès des employeurs	3 %	7 %	37 %	53 %
De la formation adaptée aux recruteurs sur la discrimination	4 %	14 %	34 %	47 %
La sensibilisation auprès de l'ensemble de la profession	4 %	10 %	40 %	46 %
Des outils de soutien à la pratique pour le développement de marchés et de clientèle à l'intention des avocats de groupes ethnoculturels	8 %	20 %	38 %	34 %
Des mesures obligatoires (programmes d'accès à l'égalité, quotas, etc.)	10 %	27 %	31 %	33 %
La sensibilisation auprès des étudiants et avocats ethnoculturels	9 %	21 %	40 %	29 %
Des outils de soutien à la gestion de la pratique (gestion des dossiers, facturation, etc.) à l'intention des avocats de groupes ethnoculturels	14 %	30 %	31 %	26 %
Des mesures non obligatoires (politiques de diversité, etc.)	11 %	29 %	40 %	20 %
La création d'un poste d'ombudsman pour les incidents liés à la discrimination dans la profession	14 %	34 %	33 %	19 %
De la formation adaptée aux besoins ciblés des avocats ethnoculturels	15 %	34 %	30 %	19 %
Le temps arrangera les choses	65 %	12 %	14 %	8 %

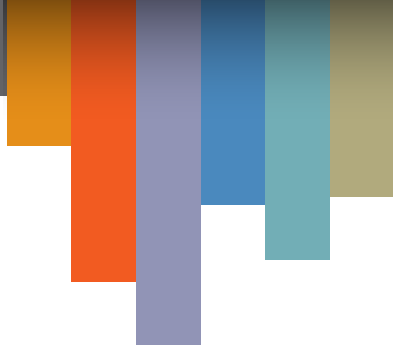
4.2 Les solutions préconisées dans d'autres rapports et dans les autres barreaux

Le *Rapport sur l'égalité raciale* de l'ABC présente 77 recommandations, dont cinq qui s'adressent directement aux barreaux :

- > « Recommandation 25 [...] que les barreaux travaillent de concert avec l'Association du barreau autochtone et la Section du droit des autochtones de l'ABC pour examiner le contenu du matériel du cours de préparation au barreau selon une perspective autochtone, et qu'ils formulent des recommandations visant l'élimination de la discrimination systémique dans le matériel et les examens du cours de préparation au barreau⁶⁰. »
- > « R11 Que chaque barreau se concerta avec les facultés de droit et les associations d'avocates et d'avocats racialisés (ou membres de ces associations) de sa juridiction afin de constituer des comités permanents sur l'équité dans la pratique du droit. Ces comités procéderaient à des consultations et assureraient la coordination et l'élaboration des politiques concernant l'entrée dans la profession juridique [...]»⁶¹. »
- > « R19 Que les barreaux prennent des mesures pour supprimer les obstacles qui freinent la participation des membres de communautés aspirant à l'égalité dans les conseils généraux des barreaux, et encourager leur participation à tous les niveaux de l'organisation⁶². »
- > « R21 Que les barreaux, agissant en cela de concert avec les commissions locales des droits de la personne, instaurent des programmes permettant d'identifier les barrières systémiques au sein des cabinets juridiques et de définir des stratégies permettant de les supprimer⁶³. »
- > « R25 Que les barreaux rédigent une sorte de charte des droits de la clientèle afin de faire connaître à celle-ci les droits et les recours dont elle dispose en cas de reproches quant à la qualité ou le contexte des services ou des conseils reçus d'une avocate ou d'un avocat⁶⁴. »

Les enjeux de la diversité ethnoculturelle dans le système judiciaire au Québec ont été analysés dans la publication *Le droit en partage : le monde juridique face à la diversité ethnoculturelle* de Pierre Noreau⁶⁵. Parmi les recommandations qui interpellent plus directement le Barreau, notons une formation en matière de diversité culturelle dispensée à l'École du Barreau et en formation continue, de même que la mise en valeur par le Barreau de la diversité d'origines de ses membres.

L'American Bar Association (ABA) a publié en 2010 un rapport sur la diversité dans la profession, englobant les enjeux relatifs au genre, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle et aux handicaps⁶⁶. Le rapport contient des recommandations qui s'adressent à plusieurs acteurs : universités, cabinets, contentieux, magistrature, gouvernement et barreaux (*bar associations*). Parmi les recommandations visant les barreaux, plusieurs idées intéressantes comme des cercles de mentorat (*mentoring circles*) et des « académies de leadership » pour favoriser la relève dans les instances des barreaux.



Enfin, au Royaume-Uni, le Legal Services Board a aussi publié un rapport en 2010 sur la diversité dans la profession⁶⁷, soit la situation des femmes, des minorités racialisées et des minorités sexuelles. Le rapport identifiait les solutions suivantes :

- > « *supporting outreach programs;*
- > *undertaking an equality impact assessment prior to introducing any reform of the qualification process;*
- > *offering bursaries for the Legal Practice Course (LPC) and Bar Professional Training Course (BPTC) stages and for trainees and pupil barristers;*
- > *requiring the disclosure, and monitoring, of diversity data within firms and across specialisms;*
- > *encouraging the development of formal support networks and mentoring schemes and supporting role models;*
- > *encouraging flexible working for both women and men, and ensuring work allocation and promotion procedures are transparent;*
- > *providing diversity training.* »

Du côté des autres barreaux canadiens, plusieurs ont implanté des programmes, projets ou mesures en lien avec la diversité. Ces initiatives peuvent servir d'inspiration au Barreau du Québec :

- > Des programmes de mentorat spécifiques pour les avocats ou étudiants racialisés, autochtones ou pour les avocats formés à l'étranger⁶⁸;
- > Un programme de stage d'observation en milieu de travail pour les avocats formés à l'étranger⁶⁹;
- > Des initiatives pour augmenter la diversité au sein des instances décisionnelles du Barreau et de la magistrature⁷⁰;
- > Un forum de discussion en ligne pour les praticiens solo ou en petit cabinet⁷¹;
- > Six barreaux canadiens ont des programmes de *Equity Ombudsperson* pour le traitement des incidents liés à la discrimination et le harcèlement dans la profession⁷².

4.3 Plan d'action

Sur la base des solutions mentionnées précédemment et en lien avec les constats du projet Forum et l'offre de programmes et services existants, voici les actions à privilégier, présentées selon les axes de la mission du Barreau.

4.3.1 La surveillance de la profession et la promotion de la primauté du droit

Le projet Forum constitue une formidable occasion de sensibiliser l'ensemble de la profession aux enjeux, stéréotypes et préjugés vécus par les étudiants et les avocats racialisés et de susciter la discussion sur ces questions. Les constats de la consultation du projet Forum doivent être largement diffusés par le Barreau. Pour ce faire, il pourrait par exemple être opportun de développer une formation accréditée sur la base du rapport, telle formation pouvant être adaptée selon les publics (avocats, cabinets, recruteurs, etc.) et selon les régions, pour tenir compte de la démographie et des enjeux particuliers.

Aussi, le Barreau a déjà développé des **outils de sensibilisation et une offre de formation** en matière de discrimination et harcèlement, tant pour les étudiants de l'École, les avocats et les recruteurs. Il s'agit de poursuivre et d'intensifier les efforts à ce chapitre, particulièrement au niveau de la recherche de stage.

Il faut également rappeler aux membres leurs **obligations déontologiques et éthiques** en matière de respect du droit à l'égalité et de non-discrimination. L'adoption prochaine d'un nouveau code de déontologie représente une opportunité de former les membres sur ce sujet.

Enfin, la collecte de données demeure également importante. En s'inspirant de celles colligées par les programmes de *Equity Ombudsperson* des autres barreaux canadiens, les **allégations ou plaintes de nature disciplinaire en lien avec la discrimination**, incluant les questions discriminatoires en entrevue, doivent être compilées par le Barreau afin de mesurer l'évolution de la situation et de cibler les priorités d'intervention et de sensibilisation. Puisque les membres semblent peu enclins à rapporter ce type d'incident au Syndic, d'autres options peuvent leur être offertes, telles que la boîte de témoignage anonyme actuellement disponible sur le site du Barreau⁷³.

4.3.2 La valorisation de la profession

En lien avec le *Rapport sur les avocats de pratique privée en 2021*⁷⁴ et tel que suggéré par les participants à la consultation et préconisé par le rapport Noreau déjà cité, le Barreau doit **promouvoir et valoriser l'apport des membres des groupes racialisés** à l'ère de la mondialisation et de l'internationalisation des marchés. Cette promotion peut par exemple être intégrée aux communications du Barreau lorsque le contexte s'y prête.

Aussi, la tendance à la mobilité professionnelle accrue sur fond de mondialisation va fort probablement contribuer à l'augmentation du nombre d'avocats immigrants. Dans un tel contexte, la **révision du système de reconnaissance des équivalences** et une **stratégie d'intégration des avocats formés à l'étranger** font partie des mesures prioritaires à mettre en œuvre.

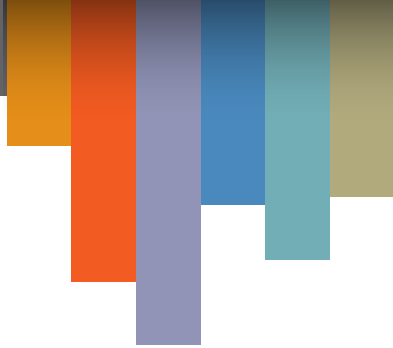
Enfin, le développement, la mise à jour et la diffusion d'**indicateurs** sur la représentation des groupes racialisés au sein de la profession et au sein du Barreau sont nécessaires pour mesurer l'évolution de la situation et communiquer clairement l'engagement du Barreau envers une profession inclusive. Le portrait de la diversité ethnoculturelle publié annuellement est un exemple d'indicateurs.

4.3.3 Le soutien aux membres

Des solutions en lien avec le **mentorat**, le **réseautage** et l'**aide au placement** sont essentielles.

Il existe déjà des programmes de mentorat soit au sein des facultés de droit, au Barreau de Montréal et au sein d'associations. Des services d'aide au placement (préparation de CV, préparation d'entrevues, activités de foires d'emploi) sont également déjà offerts par les universités (centres de placement des facultés de droit) et l'École du Barreau.

Il convient donc, dans un premier temps, de miser sur la concertation avec les organisations concernées et de coordonner les efforts pour promouvoir et possiblement adapter les programmes et services existants, avant de pouvoir juger de l'opportunité d'en créer de nouveau.



Les opportunités de réseautage peuvent prendre la forme d'activités de nature sociale ou la participation à des associations ou des comités. Le Barreau doit poursuivre son engagement envers une plus grande diversité ethnoculturelle au sein de ses comités et instances. Le Barreau offre déjà du soutien administratif aux associations d'avocats. Des activités de réseautage spécifiques pour les avocats racialisés peuvent être organisées en plus de prendre des mesures pour favoriser une plus grande participation de ces derniers aux activités générales, tels que le Congrès annuel du Barreau.

En lien avec les initiatives des cabinets en matière de diversité et en s'inspirant du modèle du projet Justicia⁷⁶, il serait intéressant que le Barreau coordonne une **initiative conjointe avec les cabinets et les contentieux** intéressés sur le recrutement, la rétention et l'avancement des avocats racialisés. Un tel projet pourrait donner lieu au développement de guides et de politiques modèles utiles pour combattre la nature systémique des obstacles rencontrés par les avocats racialisés.

Enfin, la majorité des avocats racialisés étant en pratique solo ou en petit cabinet, toute initiative ou tout soutien axé sur ce type de pratique sera utile. Par exemple, des **outils de soutien à la pratique et à la gestion de la carrière** sont soit déjà disponibles ou en développement. Le Barreau doit s'assurer lors du développement ou de la révision de ces outils de prendre en compte les besoins et enjeux particuliers des avocats de groupes racialisés dans le cadre d'une analyse d'impact sur l'équité. Une telle analyse est par ailleurs déjà intégrée aux processus de prises de décision des instances du Barreau.

CONCLUSION

« Mon souhait est que tout ce qui a été énoncé ne reste pas un vœu pieux. Il faut maintenant que le message se rende à la “majorité”. »

Dans l'ensemble, les participants ont exprimé vouloir contribuer pleinement à leur profession et souhaitent que la richesse de la diversité ethnoculturelle soit reconnue et valorisée. En ce sens, ils veulent interpeller les membres qui ne font pas partie des groupes dits racialisés pour susciter leur engagement, élément jugé essentiel à l'atteinte de cet objectif.

Ainsi, les participants à la consultation ont exprimé des attentes précises quant aux suites du projet Forum qui doivent impérativement inclure, selon eux, l'ensemble de la communauté juridique dont les décideurs et les employeurs :

« Participation des avocats québécois pour qu'ils puissent comprendre les avocats dits racialisés. »

« Intégration des “locaux”, c'est-à-dire des Québécois de souche qui sont les décideurs, dont les directeurs des cabinets et autres employeurs, ainsi que les collègues. »

« Étendre ce forum à toute la communauté juridique, racialisée ou non. »

« Inviter de façon proactive des cabinets et entreprises. »

La consultation entreprise dans le cadre du projet Forum a mis en lumière des enjeux jusqu'ici peu explorés en contexte québécois. Les constats de la consultation rejoignent, pour la plupart, des éléments déjà relevés dans d'autres études portant sur la situation des avocats racialisés ailleurs au Canada ou aux États-Unis.

L'intérêt du projet Forum réside beaucoup dans l'opportunité qu'il crée de susciter la discussion sur l'un des grands enjeux de l'avenir de la profession. À travers la consultation, nous espérons que les membres se sont approprié cet enjeu et qu'ils seront ainsi encouragés à s'engager encore davantage dans leur profession, au sein de leur ordre professionnel ou de leur association.

La diversité ethnoculturelle et l'inclusion représentent un défi à relever dans les prochaines années pour tendre vers une profession à l'image de la société. C'est une question de crédibilité pour une profession dont les membres se posent en défenseurs de la règle de droit et de la justice au service de la société :

« [...] if the legal profession continues to accept the current status quo in the makeup of our legal profession, without taking concrete steps to ensure true equality and diversity within our ranks, we risk becoming alienated from the rest of society that we purport to serve. »

M^e Anna K. Fung, présidente du Barreau de Colombie-Britannique (2007-2008)⁷⁷

ANNEXE A

Bilan des réalisations en matière de diversité ethnoculturelle

BARREAU DU QUÉBEC

Mémoires, résolutions, rapports

1. 2006 : création du poste de conseillère à l'équité (premier ordre professionnel au Québec);
2. Mémoire sur le document de consultation *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles – Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, 2006, 37 p.;
3. Résolution 127 du CE adoptée le 25 août 2009 – Rubrique 5B du Sommaire exécutif « Impacts prévisibles sur les groupes désignés »;
4. Résolution 311 du CE adoptée en janvier 2010 – « Diversité ethnoculturelle dans les comités du Barreau du Québec et au Conseil général »;
5. Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur le processus de nomination des juges (commission Bastarache), septembre 2010;
6. Plan stratégique 2010-2014 : Enjeu 2 « Le Barreau doit tenir compte de la diversité culturelle présente dans la société »;
7. Rapport *Les avocats de pratique privée en 2021*, septembre 2011, 119 p.

Formation/Sensibilisation

1. Depuis 2006 : Formation sur le contexte social du droit intégrée au cursus de l'École du Barreau et offerte à la formation continue;
2. Formation adaptée sur le contexte social du droit offerte aux membres du Comité d'accès à la profession (2010);
3. Depuis 2006 : Formations « Questions discriminatoires en entrevue » et « Le droit à l'égalité et les enjeux déontologiques » présentées par la conseillère à l'équité à près de 200 étudiants de l'École du Barreau et 250 avocats;
4. Dépliant « Prévenir la discrimination et le harcèlement » distribué à plus de 1 500 exemplaires à ce jour.

Collecte et analyse de données démographiques

1. Depuis 2008 : « Portrait annuel des groupes minoritaires » basé sur la question « donnée démographique » intégrée au formulaire de l'inscription annuelle et au formulaire d'inscription à l'École du Barreau;
2. La question d'identification à un groupe minoritaire est systématiquement intégrée aux sondages et études;
3. Bibliographie de plus de 1 000 titres sur « L'équité et la diversité dans la profession juridique à travers le monde ».

Travaux des comités

1. Depuis 1992 : Travaux du Comité sur les communautés culturelles;
2. Projet Justicia : Les travaux intègrent l'angle de la diversité;
3. Depuis 2009 : Travaux du Comité ad hoc sur l'intégration des avocats formés hors Québec.

Représentations/Communications

1. Lettres du bâtonnier aux ministres de la Justice pour promouvoir une plus grande représentativité au sein de la magistrature et des procureurs de la Couronne;
2. Initiatives pour susciter des candidatures de membres de groupes minoritaires au sein des comités du Barreau : courriels ciblés du bâtonnier et diffusion à des groupes et associations (2009-2011).

FONDATION DU BARREAU

Le droit en partage : le monde juridique face à la diversité ethnoculturelle, Pierre Noreau, 2003, 270 p.

BARREAU DE MONTRÉAL

Comité Accès à la justice en langue anglaise

La mission de ce comité est d'assurer l'accès à la justice en langue anglaise à tous les justiciables du district de Montréal. Afin de veiller à maintenir un système juridique bilingue à tous les niveaux, de préserver les droits des justiciables et de poursuivre l'enrichissement culturel en découlant, les membres étudient les situations factuelles et juridiques pouvant affecter ou promouvoir cet accès.

Comité Avocates dans la profession

Ce comité a pour mandat de conseiller le Barreau de Montréal sur les questions qui touchent plus particulièrement les avocates. En plus de veiller à l'épanouissement professionnel par l'organisation d'activités de formation et de réseautage, les membres du comité se penchent sur les problématiques et les opportunités rencontrées par les avocates.

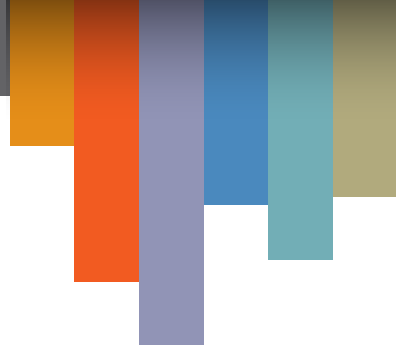
Comité Diversité ethnoculturelle

Le comité a pour mandat d'appuyer le Barreau de Montréal et l'Association du Jeune Barreau de Montréal (AJBM) dans la réalisation de leur vision d'ouverture ethnoculturelle, notamment :

- > en développant la connaissance des membres du Barreau de Montréal et de l'AJBM sur les réalités des communautés culturelles;
- > en incitant la participation des avocats, membres des communautés culturelles, dans les activités du Barreau et de l'AJBM, dans le développement de la profession et dans son accès;
- > en organisant des activités de formation;
- > en aidant à l'intégration sur le marché du travail des avocats et stagiaires en droit qui sont des ressortissants étrangers ou des personnes issues des communautés culturelles (en général visibles);
- > en sensibilisant les employeurs à leurs réalités.

Comité Haïti

Ce comité a le mandat d'aider, de façon concrète, les avocats haïtiens à reprendre leur pratique suite aux conséquences entraînées par le séisme de janvier 2010.



Comité Mentorat	Ce comité conjoint, formé de représentants du Barreau de Montréal et de l’AJBM, a le mandat de déterminer les grandes orientations dans la gestion du service de mentorat, qui consiste à jumeler des avocats afin de créer une relation d’entraide d’une durée minimale de six mois. Son but est, d’une part, de briser l’isolement et de répondre à des interrogations liées à la pratique du droit que tout avocat, peu importe le nombre d’années de pratique, peut avoir et, d’autre part, de guider les plus jeunes avocats dans la pratique du droit.
Comité Éthique et image de l’avocat	Le comité a le mandat de trouver des mesures qui doivent être prises pour améliorer l’image de l’avocat et de la justice. Il appert, en effet, que les contributions positives des avocats dans la société ne sont jamais, ou très peu, citées. Le comité doit étudier la question et suggérer des moyens pour améliorer la situation.
Comité Courtoisie professionnelle	Ce comité consultatif joue un rôle préventif important afin d’éviter des manquements à la courtoisie professionnelle. Il a le mandat d’intervenir, sur demande, auprès des membres du Barreau de Montréal pour les conseiller en matière de courtoisie professionnelle.
Comité Rayonnement international	Le comité, agissant toujours dans l’intérêt du public, a pour mandat de susciter et d’appuyer les initiatives destinées à favoriser le rayonnement et le développement de la pratique et de la confrérie internationale des avocats du Barreau de Montréal.
Comité Relation avec les membres	Ce comité a le mandat de développer le sentiment d’appartenance au Barreau et de développer, pour le site Web, des outils pour les avocats de tous horizons.

ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

1. « Rapport du groupe de travail Bertha Wilson » publié par le Barreau canadien en 1993;
2. Projet « Trouvailles rares », dont l'objectif est le Centre en ligne qui donne accès à des textes et à des liens axés sur la Rétention, l'Avancement, la Réintégration et l'Épanouissement (RARE) destinés aux membres de groupes qui recherchent l'égalité de traitement au sein de la profession juridique. Cet ensemble de ressources vise à aider les avocats et les avocates, ainsi que les cabinets juridiques, à surmonter et à supprimer les obstacles à l'égalité;
3. Guide publié par le Comité égalité de l'ABC en août 2012 intitulé *Mesurer la diversité dans les cabinets d'avocats* et rédigé par la professeure Lorraine Dyke de l'Université Carleton. Ce guide vise à aider les cabinets d'avocats à mesurer leur rendement en matière de diversité. Il décrit des stratégies de mesure et les étapes principales à suivre pour les cabinets qui veulent recourir à des sondages de mesure de la diversité;
4. « Réunions de chefs de file en matière d'équité » – La première réunion a eu lieu dans le cadre de la Conférence juridique canadienne de 2010, à Niagara. Les réunions de chefs de file se tiennent tous les ans et regroupent des présidents et présidentes de sections, de conférences et de comités de l'ABC, dont le mandat comprend les questions d'équité et de diversité. Discuter davantage de ces questions permet de mieux planifier et coordonner les initiatives en matière d'égalité;
5. « Service amélioré en matière d'équité » – L'ABC a embauché deux avocates au sein du service de Réforme du droit et Égalité, qui consacrent une grande partie de leur temps aux questions d'égalité et de diversité. Ces avocates ont le mandat de communiquer avec d'autres organismes qui ont des objectifs similaires en matière d'égalité, tant au Canada qu'aux États-Unis. L'analyse continue du contexte garantit que l'ABC est à la pointe du progrès en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion;
6. « Vidéos YouTube sur la diversité » – L'ABC a lancé des vidéos offrant des conseils sur les meilleures façons d'inclure les avocats appartenant à des groupes marginalisés. Les vidéos sont affichées sur le site Web de l'ABC, ainsi que sur le site de service vidéo gratuit YouTube.

ANNEXE B

Legal Leaders for Diversity

legalleadersfordiversity.com

Leaders juridiques pour la diversité

Une déclaration à l'appui de la diversité et de l'inclusion par les conseillers juridiques du Canada

NOUS NOUS ENGAGEONS À PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL.

Nous apprécions l'éventail de perspectives, d'idées et d'expériences que la diversité procure, notamment en ce qui a trait au sexe, à la race, à l'orientation sexuelle, à l'incapacité, aux antécédents culturels, à la religion et à l'âge.

NOUS CROYONS QUE LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION CRÉENT UN ENVIRONNEMENT PLUS ÉTENDU ET RICHE qui favorise la réflexion créative, l'innovation et la résolution des problèmes. Les organisations inclusives attirent et conservent leurs meilleurs talents.

NOUS ENCOURAGERONS PAR CONSÉQUENT UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ ET L'INCLUSION dans nos propres entreprises et nous collaborerons pour favoriser ces valeurs mêmes au sein de la profession juridique et de la communauté élargie des affaires au Canada.

NOUS NOUS ENGAGEONS À PRATIQUER ET À FAIRE PROGRESSER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN :

- Promouvant la diversité au sein de nos propres services;
- Tenant compte de la diversité dans nos pratiques d'embauche et d'achat;
- Encourageant les entreprises canadiennes à suivre notre exemple;
- Promouvant les initiatives en matière de diversité à tous les échelons dans la communauté juridique et le milieu des affaires;
- Évaluant l'efficacité de nos efforts.

EN TANT QUE DÉFENSEURS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION, nous démontrerons notre engagement par des mesures précises incluant une ou plusieurs initiatives «Soyez un défenseur».




Leaders juridiques pour la diversité

Soyez un défenseur

1. Créez un service juridique ouvert à la diversité par votre comportement et vos paroles. Familiarisez-vous avec le plan de votre entreprise en matière de diversité et discutez avec vos groupes pour vous assurer qu'ils comprennent à quel point ce plan est important. Assurez un soutien visible; assistez aux événements de votre entreprise sur la diversité.
2. Embauche à partir d'un bassin de candidats diversifiés. Établissez un site intranet sur la diversité présentant des modèles de comportement pour l'avancement professionnel.
3. Faites de la diversité un point permanent à l'ordre du jour des réunions d'équipe trimestrielles.
4. Intégrez des plans de diversité et d'inclusion dans les évaluations des employés.
5. Créez un programme de mentorat au sein de votre service juridique où les avocats servent de mentors auprès de personnes d'origines diverses. Envisagez des programmes de mentorat bidirectionnel et inversé et le mentorat à l'extérieur de votre entreprise.
6. Intégrez l'encadrement en matière de diversité et d'inclusion dans la formation de la direction. Sensibilisez les cadres de votre entreprise pour vous assurer qu'ils comprennent et prônent la diversité et l'inclusion et qu'ils communiquent efficacement les avantages commerciaux de ces initiatives.
7. Envisagez la possibilité de mettre sur pied un Comité consultatif sur la diversité externe. Trouvez des façons d'évaluer la réussite de la diversité et de l'inclusion et de tenir les dirigeants responsables du progrès de ces initiatives.
8. Lorsque vous traitez avec des cabinets d'avocats externes, assurez-vous qu'ils savent que la diversité est une des valeurs fondamentales de votre entreprise et que vous vous attendez à ce que leurs équipes juridiques soient inclusives et diversifiées.
9. Chaque fois que c'est possible, faites affaires avec des cabinets d'avocats détenus par des femmes ou des personnes issues des minorités.
10. Encouragez les distributeurs et fournisseurs dont la composition de la direction et du personnel reflète un engagement envers la diversité et l'inclusion.
11. Soyez un défenseur. Discutez de la diversité et de l'inclusion et partagez vos meilleures pratiques avec d'autres conseillers juridiques d'entreprises.
12. Collaborez avec les facultés de droit pour appuyer des initiatives telles que les salons de l'emploi juridique à l'intention des personnes issues des minorités.
13. Aidez à établir des réseaux d'employés diversifiés et agissez comme cadre responsable pour un de ces réseaux.
14. Participez à une réunion de dirigeants juridiques sur la diversité et l'inclusion ou organisez une telle réunion.
15. Trouvez et appuyez un organisme qui fait la promotion de la diversité comme un Programme jeunesse ou TRIEC.
16. Participez à des programmes comme ITLP où vous pouvez accueillir des avocats formés à l'étranger au sein de votre service juridique.
17. Utilisez vos réseaux de conseillers juridiques pour appuyer la diversité et l'inclusion.

ANNEXE C

A Call to Action Canada www.acalltoactioncanada.com/mission-statement



A Call to Action Canada
Diversity in the Legal Profession

Homepage **Mission Statement** Events Awards Videos Links

Current Events
Sixth Annual Conference, Toronto
Tuesday May 13, 2014
for information, please contact
info@acalltoactioncanada.com

Signatories to the Mission Statement

Accenture Inc.
Debra Henke, Director of Legal Services

Aurora Holdings Co. Ltd.
Joy Casey, Vice-President and General Counsel

DuPont Canada
Ernest Tuckett, General Counsel

Ernst & Young
Doris Stamm, Chief Legal Counsel

GlaxoSmithKline Inc.
Patrick McGrade, Vice-President, Corporate & Legal

MNP LLP
Charmaine Toms, General Counsel


Navistar Canada, Inc.
Fernando Garcia, General Counsel

Rockwell Automation Inc.
Kathleen S. Donius, Associate General Counsel

Royal Bank of Canada
David Allgood, Executive Vice-President and General Counsel

Sodexo Canada, Ltd.
Tracey L. Durand, Senior Vice President, Corporate & Legal Affairs and General Counsel

Verizon Canada
John LaCalamita, Vice-President and General Counsel



A Call to Action Canada's Mission Statement is:
As Corporate Legal Officers, we affirm our commitment to diversity in the legal profession. Our action is based on the need to enhance opportunity in the legal profession for women and minorities and our recognition that the legal and business interests of our clients require legal representation that reflects the diversity of our employees, customers and the communities where we do business. In furtherance of this commitment, this is intended to be a Call to Action for the profession generally, in particular for our law departments and for the law firms with which our companies do business.

In an effort to realize a truly diverse profession and to promote diversity in law firms, we commit to taking action consistent with the Call to Action. To that end, we pledge that we will make decisions regarding which law firms represent our companies based in significant part on the diversity performance of the firms.

We intend to look for enhanced opportunities for those firms which positively distinguish themselves in this area. We intend to look for opportunities to direct work to firms which are controlled by, or have a substantial number of, partners who are women or minorities. We further intend to end or limit our relationships with firms whose performance consistently evidences a lack of meaningful interest in being diverse.

ANNEXE D

Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion

RÉSEAU DES CABINETS D'AVOCATS POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Énoncé de principes

Le réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion est formé de cabinets d'avocats canadiens qui ont accepté de collaborer en vue de promouvoir la diversité et une culture d'inclusion dans les cabinets et dans l'ensemble de la profession juridique. La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales des membres de ce réseau. Nous sommes d'avis qu'en valorisant et en mettant en valeur la diversité et l'inclusion, nous pourrions attirer et retenir les meilleurs talents ainsi que mieux répondre aux besoins de nos clients dans un marché mondial en pleine évolution. Les membres du réseau s'engagent à cultiver et à promouvoir la diversité et l'inclusion en posant les gestes suivants :

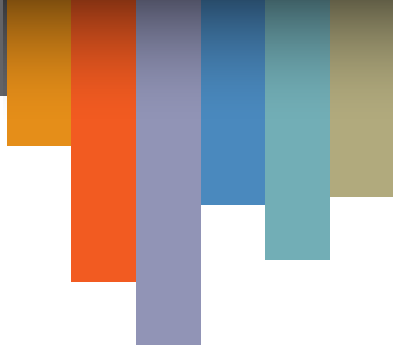
- échanger des idées sur les moyens de favoriser la diversité et l'inclusion en ce qui concerne le recrutement, la rétention et l'avancement dans les cabinets d'avocats
- collaborer avec Legal Leaders for Diversity (leaders juridiques pour la diversité), des chefs de contentieux, des services juridiques, des chefs d'entreprise et des associations professionnelles afin de soutenir leurs efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion
- appuyer les programmes de sensibilisation dans les facultés de droit et dans la collectivité en général
- encourager un leadership éclairé et un dialogue constructif sur les questions de diversité et d'inclusion
- évaluer nos efforts

Signataires de l'énoncé de principes



NOTES

- ¹ Communiqué – *Femmes, communautés culturelles et profession d’avocat – Le Barreau, premier ordre professionnel au Québec à créer le poste de Conseillère à l’équité*, Barreau du Québec, 16 octobre 2006, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/fr/actualites-medias/communiqués/2006/10/16>.
- ² *Projections de la diversité de la population canadienne – 2006 à 2031*, Statistique Canada, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-551-x/91-551-x2010001-fra.pdf>.
- ³ Résolution 311 adoptée par le Comité exécutif du Barreau le 14 janvier 2010, « Diversité ethnoculturelle au sein des comités du Barreau du Québec et du Conseil général ».
- ⁴ Mémoire sur le document de consultation « *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles – Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination* » (2006) et *Mémoire en réponse à la consultation sur le profilage racial de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (2010).
- ⁵ Voir par exemple le *Rapport annuel du Barreau du Québec 2012-2013*, p. 18-19, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/rapports-annuels/2012-2013.pdf>.
- ⁶ *L’égalité raciale dans la profession juridique canadienne*, Association du Barreau canadien, 1999, en ligne : http://www.cba.org/abc/pubs_f/pdf/racialequality-f.pdf.
- ⁷ *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario*, Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System, Toronto : La Commission, 1995, en ligne : <http://archive.org/details/rapportdelacommi00comm>. A noter que les termes « racialisé » et « racisé » sont aussi utilisés au Québec, voir M. Labelle, *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles du racisme et des phénomènes connexes*, UNESCO, Coalition internationale des villes contre le racisme, Documents de discussion no. 1., Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur l’immigration, l’ethnicité et la citoyenneté, Les Cahiers de la CRIEC, 2006 et M. Labelle, *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*, Québec, Presses de l’Université du Québec, 2010.
- ⁸ *Rapport annuel du Barreau du Québec 2012-2013; Rapport annuel du Barreau du Québec 2011-2012; Rapport annuel du Barreau du Québec 2010-2011; Rapport annuel du Barreau du Québec 2009-2010; Rapport annuel du Barreau du Québec 2008-2009; Rapport annuel du Barreau du Québec 2007-2008; Journal du Barreau – janvier 2013; Journal du Barreau – mars 2012; Journal du Barreau – mars 2011; Journal du Barreau – mars 2009*.
- ⁹ Fanie PELLETIER, « Chapitre I – L’égalité et l’équité dans la profession », *Collection de droit 2013-2014*, Volume 1, Éthique, déontologie et pratique professionnelle, Titre II, Le contexte social du droit dans le Québec contemporain, 3 juillet 2013, en ligne : http://www.caij.qc.ca/doctrine/collection_de_droit/2013/1/ii/29987/index.html.
- ¹⁰ « *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11 », en ligne : <http://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/annexe-b-de-la-loi-de-1982-sur-le-canada-r-u-1982-c-11/derniere/annexe-b-de-la-loi-de-1982-sur-le-canada-r-u-1982-c-11.html>.
- ¹¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c C-12, en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/lrq-c-c-12/derniere/lrq-c-c-12.html>.
- ¹² « *Vriend c. Alberta*, 1998 CanLII 816 (CSC) » (2 avril 1998), paragr. 69, en ligne : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1998/1998canlii816/1998canlii816.html?searchUrlHash=AAAAAQAGVnJpZW5kAAAAAAE>.
- ¹³ « *Forget c. Québec (Procureur général)*, 1988 CanLII 51 (CSC) » (1^{er} septembre 1988), en ligne : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1988/1988canlii51/1988canlii51.html?searchUrlHash=AAAAAQAGRm9yZ2V0AAAAAAE>.
- ¹⁴ *Supra*, note 11, art. 16 et 18.1.
- ¹⁵ *Id.*, art. 17.
- ¹⁶ « *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24 (CanLII) » (11 septembre 2008), paragr. 36, en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2008/2008qctdp24/2008qctdp24.html?searchUrlHash=AAAAQASR2F6IE3DqXRyb3BvbG0YWluAAAAAAE>.
- ¹⁷ « *R. c. Williams*, 1998 CanLII 782 (CSC) » (4 juin 1998), paragr. 21, en ligne : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1998/1998canlii782/1998canlii782.html?searchUrlHash=AAAAQANV2IsbGlhbXMgMTEyOAAAAAAB>.
- ¹⁸ Au moment de la rédaction de ce texte, le *Code de déontologie des avocats* était en révision. Le texte ne présente que les dispositions applicables au moment de sa rédaction.
- ¹⁹ « *Code de déontologie des avocats*, RRQ, c B-1, r 3 » 4.02.01y), en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/regl/lrq-c-b-1-r-3/derniere/lrq-c-b-1-r-3.html>.
- ²⁰ *Id.* 2.00.01; « *Guimont c. Bertrand*, 2005 CanLII 57406 (QC CDBQ) », 22 novembre 2005, en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/qccdbq/doc/2005/2005canlii57406/2005canlii57406.html?searchUrlHash=AAAAAQQR3VpbW9udCBCZSJ0cmFuZAAAAAAB>; « *Barreau du Québec (syndic) c. Méthot*, 2011 QCCDBQ 69 (CanLII) » (7 juin 2011), en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/qccdbq/doc/2011/2011qccdbq69/2011qccdbq69.html?searchUrlHash=AAAAQAHTcOpdGhvdAAAAAAB>; « *Richard c. Le Boutillier*, 2004 CanLII 72477 (QC CDBQ) » (8 juin 2004), en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/qccdbq/doc/2004/2004canlii72477/2004canlii72477.html?searchUrlHash=AAAAQANTGUGm91dGlzGllcgAAAAAAB>.

- 
- ²¹ « *Code des professions*, LRQ, c C-26 », en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/lrq-c-c-26/derniere/lrq-c-c-26.html>. L'article 57 prévoit que « Nul professionnel ne peut refuser de fournir des services à une personne pour des raisons de race, de couleur, de sexe, d'âge, de religion, d'ascendance nationale ou d'origine sociale de cette personne. »
- ²² *Code type de déontologie professionnelle*, Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, 2012, en ligne : http://www.flsc.ca/_documents/CodetypeWTCmodifiedec2012FI.pdf.
- ²³ *Code de déontologie professionnelle*, Association du Barreau canadien, 2009, en ligne : http://www.cba.org/abc/activities_f/pdf/codeofconduct.pdf. Bien que ces codes n'aient pas de portée réglementaire, les tribunaux québécois s'y réfèrent occasionnellement dans l'interprétation de la portée des obligations déontologiques.
- ²⁴ Voir Annexe A « Bilan des réalisations en matière de diversité ethnoculturelle ».
- ²⁵ *Plan stratégique 2010-2014*, Barreau du Québec, 2010, p. 4, en ligne : <https://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/plan-strategique-2010-2014.pdf>.
- ²⁶ Roderick A. MACDONALD, *Rapport du groupe de travail sur l'accessibilité à la justice : Jalons pour une plus grande accessibilité à la justice*, Québec – Ministère de la Justice du Québec, 1991, 531 p.
- ²⁷ Thomas BARTA, Markus Kleiner, Tilo Neumann, *Is there a payoff from top-team diversity?*, McKinsey & Company, avril 2012, en ligne : http://www.mckinsey.com/insights/organization/is_there_a_payoff_from_top-team_diversity.
- ²⁸ Voir en annexe les textes de ces initiatives.
- ²⁹ Voir le bilan de l'ensemble des réalisations à l'Annexe A.
- ³⁰ *On se fait une loi de vous parler d'équité – Prévenir la discrimination et le harcèlement*, Barreau du Québec, septembre 2008, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/fr/publications/avocats/equite/index.html>.
- ³¹ *Supra*, note 6.
- ³² Les détails de la méthodologie sont respectivement exposés dans les rapports de M^e Marie-Claire Belleau et de Mme L. Stéphane Alix.
- ³³ *Pour une profession inclusive – La diversité ethnoculturelle dans la profession juridique*, M^e Marie-Claire Belleau, avril 2013, 132 p.
- ³⁴ *Pour une profession inclusive – La diversité ethnoculturelle dans la profession juridique – Rapport du sondage réalisé auprès des étudiants en droit et avocats issus des groupes racialisés*, Mme L. Stéphane Alix, mai 2013, 115 p.
- ³⁵ Le journée donnait droit à six heures de formation reconnue et coûtait 145 \$, un montant qui incluait les repas et les pauses-café.
- ³⁶ Pour les stagiaires et les étudiants universitaires, nous ne connaissons pas le bassin total des membres dits racialisés parmi ces populations; il est donc impossible de chiffrer le taux de réponse. Toutefois, Mme L. Stéphane Alix précise que « la variété des profils et des réponses obtenus nous a permis de collecter des informations susceptibles de nous permettre de dégager des pistes de solution intéressantes sur les actions à prendre autour des enjeux propres à la diversité culturelle au sein de la profession. »
- ³⁷ Le sondage comprenait une question : « Question 37 : Avez-vous assisté à la Journée Forum le 15 février dernier à la Maison du Barreau? »
- ³⁸ Vernā A. MYERS, *Moving diversity forward: how to go from well-meaning to well-doing*, American Bar Association, Center for Racial & Ethnic Diversity, Solo, Small Firm and General Practice Division, Chicago, 2011, 190 p.
- ³⁹ Les résultats complets de la consultation sont disponibles dans les rapports de M^e Marie-Claire Belleau (journée du 15 février 2013) et de Mme L. Stéphane Alix (sondage).
- ⁴⁰ *Supra*, note 16.
- ⁴¹ Les stéréotypes sont des « théories implicites de personnalité que partage l'ensemble des membres d'un groupe à propos de l'ensemble des membres d'un autre groupe ou du sien propre. »
- ⁴² Les préjugés sont des « opinions préconçues basées sur des stéréotypes. Ce sont des jugements, habituellement défavorables, portés par un individu à l'endroit d'un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui rattachant des caractéristiques attribuées au groupe auquel il appartient. »
- ⁴³ Communiqué – « Un rapport souligne le besoin d'initiatives pour enrayer la discrimination et le harcèlement dans la profession juridique », Barreau du Haut-Canada, 25 septembre 2013, en ligne : <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147496376&langtype=1036>.
- ⁴⁴ Paul EID, Meisson Azzaria et Marion Quérat, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal, CDPDJ*, mai 2012, 52 p., en ligne : http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.
- ⁴⁵ Pierre BOURDIEU, « Le Capital Social », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1980, vol. 31, p. 2-3. et Pierre BOURDIEU, « Les trois états du Capital Culturel », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1979, vol. 30, p. 3-6.
- ⁴⁶ Pierre NOREAU, *Le droit en partage : le monde juridique face à la diversité ethnoculturelle*, p. 137, en ligne : <http://www.fondationdubarreau.qc.ca/pdf/publication/rapportNoreau.pdf>.
- ⁴⁷ *Supra*, note 6, p. 60.

- ⁴⁸ David B. WILKINS, G. Mitu Gulati, *Why are there so few black lawyers in corporate law firms? An institutional analysis*, California Law Review, vol. 84, n° 3, may 1996, p. 493-625, en ligne : http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2077&context=faculty_scholarship.
- ⁴⁹ Cette notion d'un mentorat sur mesure qui tient compte des obstacles des personnes issues de groupe racialisé a fait l'objet d'un article : David A. THOMAS, *Truth About Mentoring Minorities: Race Matters*, Harvard Business Review, avril 2001, p. 98.
- ⁵⁰ Veronica H. ASHENHURST, *Mentoring the Lawyer, Past and Present: Some Reflections*, Ottawa Law Review, vol. 42, n° 1, 2011, p. 125-153.
- ⁵¹ *Trading Action for Access: the Myth of Meritocracy and the Failure to Remedy Structural Discrimination*, Harvard Law Review, vol. 121, 2008, p. 2156-2177, en ligne : http://harvardlawreview.org/media/pdf/myth_of_meritocracy.pdf.
- ⁵² *Id.*
- ⁵³ *Id.*, p. 2157.
- ⁵⁴ *Id.*, p. 2177.
- ⁵⁵ « Règlements sur la formation professionnelle des avocats, RLRQ, c B-1, r 14 », en ligne : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/regl/rrq-c-b-1-r-14/derniere/rrq-c-b-1-r-14.html>.
- ⁵⁶ *Supra*, note 6, p. 12.
- ⁵⁷ *Rapport final – Voies d'accès à la profession : Plan directeur de la réforme de l'accès à l'exercice du droit en Ontario*, Groupe de travail sur le stage du Barreau du Haut-Canada, 25 octobre 2012, 107 p., en ligne : <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147489854&langtype=1036>.
- ⁵⁸ *Supra*, note 6, p. 12.
- ⁵⁹ *Id.*, p. 11.
- ⁶⁰ *Supra*, note 6, p. 46.
- ⁶¹ *Id.* p. 80
- ⁶² *Id.* p. 81
- ⁶³ *Id.*
- ⁶⁴ *Id.*
- ⁶⁵ *Op. cit.*, note 46.
- ⁶⁶ *Diversity in the Legal Profession: The Next Steps – Report and Recommendations, Race and Ethnicity, Gender, Sexual Orientation, Disabilities*, American Bar Association – Presidential Diversity Initiative, avril 2010, 68 p., en ligne : http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/diversity/next_steps_2011.authcheckdam.pdf.
- ⁶⁷ *Diversity in the Legal Profession in England and Wales: A Qualitative Study of Barriers and Individual Choices*, Funded by the Legal Services Board, University of Westminster, 2012, 83 p., en ligne : http://www.legalservicesboard.org.uk/what_we_do/Research/Publications/pdf/lbs_diversity_in_the_legal_profession_final_rev.pdf.
- ⁶⁸ Voir à titre d'exemple les différents programmes de mentorat ciblés du Barreau de Nouvelle-Écosse ou celui du Barreau de Colombie-Britannique pour les avocats autochtones.
- ⁶⁹ Voir le programme « Observership » du Barreau de Nouvelle-Écosse : <http://nsbs.org/launch-itl-observership-program-september-19>.
- ⁷⁰ Le Barreau du Haut-Canada a déjà tenu des séances d'information sur l'élection des membres du Conseil et le Barreau de Nouvelle-Écosse publicise les critères de diversité : <http://nsbs.org/news/2013/12/seeking-nominations-and-expressions-interest-second-vice-president-2014-2015>.
- ⁷¹ Voir le programme « SoloNet » du Barreau de l'Alberta : <http://www.lawsociety.ab.ca/lawyers/solonet.aspx>.
- ⁷² Les barreaux de Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse ont des programmes de *Equity Ombudsperson*.
- ⁷³ <http://www.barreau.qc.ca/fr/avocats/equite/temoignages/index.html>
- ⁷⁴ *Rapport sur les avocats de pratique privée en 2021*, Barreau du Québec, 2011, en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/rapport-pratique-privée-2021.pdf>.
- ⁷⁵ *Op. cit.*, note 46.
- ⁷⁶ Le projet Justicia est un projet conjoint du Barreau du Québec et de 26 cabinets qui voient à développer et promouvoir des pratiques exemplaires pour favoriser la rétention et l'avancement des femmes dans les cabinets. Voir les détails en ligne : <http://www.barreau.qc.ca/fr/avocats/equite/justicia/>.
- ⁷⁷ Anna K. FUNG, *The quest for equality and diversity in the legal profession*, en ligne : <http://www.lawsociety.bc.ca/page.cfm?cid=695&t=President%27s-View#sthash.QOHEGtAH.dpuf>.

RÉFÉRENCES

Articles de journaux

- [1] J. Landry, « Comité sur les communautés culturelles – Vers un meilleur reflet de la diversité », *Journal du Barreau*, mars 2011, p. 7.
- [2] J. Landry, « Minorités visibles, autochtones et personnes handicapées – Des statistiques intéressantes », *Journal du Barreau*, mars 2009, p. 21.
- [3] R. Parent, « Avocats issus des minorités ethnoculturelles – Diversification en vue », *Journal du Barreau*, mars 2012, p. 32.
- [4] J. Perreault, « Vers une profession plus représentative », *Journal du Barreau*, janvier 2013, p. 12.

Articles de magazines

- [5] T. Barta, M. Kleiner et T. Neumann, « Is there a payoff from top-team diversity? », *McKinsey Quarterly*, n° 2, avril 2012.
- [6] D. A. Thomas, « The Truth About Mentoring Minorities: Race Matters », *Harvard Business Review*, avril 2001, p. 98-107.

Articles de revues

- [7] V. H. Ashenurst, « Mentoring the Lawyer, Past and Present: Some Reflections », *Ottawa Law Review*, vol. 42, n° 1, déc. 2010, p. 125-153.
- [8] D. B. Wilkins et G. M. Gulati, « Why Are There So Few Black Lawyers in Corporate Law Firms? An Institutional Analysis », *California Law Review*, vol. 84, n° 3, mai 1996, p. 493-625.
- [9] « Trading Action for Access: The Myth of Meritocracy and the Failure To Remedy Structural Discrimination », *The Harvard Law Review Association*, vol. 121, n° 8, juin 2008, p. 2156-2177.

Chapitre de livre

- [10] F. Pelletier, « Chapitre I – L'égalité et l'équité dans la profession », dans *Titre II – Le contexte social du droit dans le Québec contemporain*, vol. 1 – Éthique, déontologie et pratique professionnelle, École du Barreau du Québec, 2013, p. 251-261.
- [11] T. Thermitus et M.-P. Olivier, « Les fantômes du passé hantent-ils toujours nos tribunaux ? Une analyse de la discrimination raciale dans la société canadienne et le système judiciaire », dans *Développements récents en profilage racial*, vol. 309, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 145-248.

Documents

- [12] P. Eid, M. Azzaria et M. Quérat, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mai 2012.
- [13] Statistique Canada – Division de la démographie, *Projections de la diversité de la population canadienne 2006 à 2031*, Gouvernement du Canada, mars 2010.
- [14] Dépliant *On se fait une loi de vous parler d'équité – Prévenir la discrimination et le harcèlement* (destiné aux avocats), Barreau du Québec, sept 2008.

Livres

- [15] Groupe de travail sur l'accessibilité à la justice et R. A. Macdonald, *Jalons pour une plus grande accessibilité à la justice : rapport-synthèse*. Québec (province) : Ministère de la Justice, 1991.
- [16] V. Myers, *Moving diversity forward: how to go from well-meaning to well-doing*. Chicago, Ill.: ABA Center for Racial & Ethnic Diversity: American Bar Association, General Practice, Solo & Small Firm Division, 2012.
- [17] M. Labelle, *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles du racisme et des phénomènes connexes*, UNESCO, Coalition internationale des villes contre le racisme, Documents de discussion n°. 1., Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, Les Cahiers de la CRIEC, 2006.
- [18] M. Labelle, *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2010.

Pages Web

- [19] « Barreau du Québec (syndic) c. Méthot, 2011 QCCDBQ 69 (CanLII) », *CanLII*, 7 juin 2011. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/qccdbq/doc/2011/2011qccdbq69/2011qccdbq69.html?searchUrlHash=AAAAQAHTcOpdGhvdAAAAAAB>.
- [20] « Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c C-12 », *CanLII*, 29 oct. 2008. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/lrq-c-c-12/derniere/lrq-c-c-12.html>.
- [21] « Code de déontologie des avocats, RLRQ, c B-1, r 3 », *CanLII*. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/regl/rrq-c-b-1-r-3/derniere/rrq-c-b-1-r-3.html>.
- [22] « Code des professions, RLRQ, c C-26 », *CanLII*, 12 juin 2013. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/lrq-c-c-26/derniere/lrq-c-c-26.html>.
- [23] « Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc., 2008 QCTDP 24 », *CanLII*, 11 sept 2008. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2008/2008qctdp24/2008qctdp24.html?searchUrlHash=AAAAQASR2F6IE3DqXRyb3BvbGl0YWluAAAAAAE>.
- [24] « Communiqué – Le Barreau, premier ordre professionnel au Québec à créer le poste de Conseillère à l'équité », *Barreau du Québec*, 16 oct. 2006. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.barreau.qc.ca/fr/actualites-medias/communiqués/2006/10/16>.
- [25] « Communiqué – Un rapport souligne le besoin d'initiatives pour enrayer la discrimination et le harcèlement dans la profession juridique », *Barreau du Haut-Canada*, 25 sept. 2013. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147496376&langtype=1036>.
- [26] « Forget c. Québec (Procureur général), 1988 CanLII 51 (CSC) », *CanLII*, 1^{er} sept. 1988. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1988/1988canlii51/1988canlii51.html?searchUrlHash=AAAAQAGRm9yZ2V0AAAAAAE>.
- [27] « Guimont c. Bertrand, 2005 CanLII 57406 (QC CDBQ) », *CanLII*, 22 nov. 2005. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/qccdbq/doc/2005/2005canlii57406/2005canlii57406.html?searchUrlHash=AAAAQAQR3VpbW9udCBCZXJ0cmFuZAAAAAAB>.
- [28] « Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11 », *CanLII*, 17 avr. 1985. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/annexe-b-de-la-loi-de-1982-sur-le-canada-r-u-1982-c-11/derniere/annexe-b-de-la-loi-de-1982-sur-le-canada-r-u-1982-c-11.html>.

- 
- [29] « R. c. Williams, 1998 CanLII 782 (CSC) », *CanLII*, 4 juin 1998. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1998/1998canlii782/1998canlii782.html?searchUrlHash=AAAAAQANV2l5bGlhbXMgMTEyOAAAAAAB>.
- [30] « Règlement sur la formation professionnelle des avocats, RLRQ, c B-1, r 14 », *CanLII*, 12 mars 2010. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/legis/regl/rrq-c-b-1-r-14/derniere/rrq-c-b-1-r-14.html>.
- [31] « Richard c. Le Boutillier, 2004 CanLII 72477 (QC CDBQ) », *CanLII*, 8 juin 2004. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/qc/qccdbq/doc/2004/2004canlii72477/2004canlii72477.html?searchUrlHash=AAAAAQANTGUgQm91dGlsbGllcgAAAAAAB>.
- [32] « Vriend c. Alberta, 1998 CanLII 816 (CSC) », *CanLII*, 2 avril 1998. [En ligne]. Disponible sur : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1998/1998canlii816/1998canlii816.html?searchUrlHash=AAAAAQAGVnJpZW5kAAAAAAE>.

Rapports

- [33] ABA Presidential Initiative Commission on Diversity, *Diversity in the Legal Profession: The Next Steps – Report and Recommendations, Race and Ethnicity, Gender, Sexual Orientation, Disabilities*, American Bar Association, avril 2010.
- [34] Comité de planification stratégique, *Plan stratégique 2010-2014*, Barreau du Québec, déc. 2010.
- [35] Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System, *Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario*, La Commission, Toronto, 1995.
- [36] Groupe de travail sur le stage, *Voies d'accès à la profession : Plan directeur de la réforme de l'accès à l'exercice du droit en Ontario*, Barreau du Haut-Canada, oct. 2012.
- [37] Groupe de travail sur l'égalité raciale dans la profession juridique, *L'égalité raciale dans la profession juridique canadienne*, Association du Barreau canadien, févr. 1999.
- [38] H. Sommerlad, L. Webley et L. Duff, *Diversity in the Legal Profession in England and Wales: A Qualitative Study of Barriers and Individual Choices*, University of Westminster, 2012.
- [39] *Rapport annuel 2007-2008*, Barreau du Québec, juin 2008.
- [40] *Rapport annuel 2008-2009*, Barreau du Québec, juin 2009.
- [41] *Rapport annuel 2009-2010*, Barreau du Québec, juin 2010.
- [42] *Rapport annuel 2010-2011*, Barreau du Québec, juin 2011.
- [43] *Rapport annuel 2011-2012*, Barreau du Québec, juin 2012.
- [44] *Rapport annuel 2012-2013*, Barreau du Québec, juin 2013.



REMERCIEMENTS

Les membres du Groupe de travail qui ont participé aux travaux du projet « Forum - Pour une profession inclusive » sont :

- > M^e Toni Abi Nasr
- > M^e Sarom Bahk
- > M^e Nancy Brouillette
- > M^e Patricia Fourcand
- > M^e Maguy Hachem
- > M^e Nathalie Landry
- > M^e Zeineb Melloui
- > M^e Maximiliano Militello
- > M^e Stéphane Moraille
- > M^{me} Ida Ngueng-Feze, membre du Barreau de New York
- > M^e Fanie Pelletier, conseillère à l'équité du Barreau du Québec, co-initiatrice du projet
- > M^e Tamara Thermitus, Ad. E., co-initiatrice du projet
- > M^e Dorith Tolédano
- > M^e Christiane Dolmane Vounang Voukeng
- > M^e Yeong Gin Jean Yoon
- > M^e Cesar Augusto Zapata Mejia

Le Barreau tient à remercier :

- > L'honorable Marlene Jennings pour son allocution lors de la journée Forum;
- > M^e Colleen Sheppard, professeure titulaire à la Faculté de droit de l'Université McGill et directrice du Centre sur les droits de la personne et le pluralisme juridique de l'Université McGill, pour ses conseils et sa participation à la relecture du présent rapport.

Enfin, nous remercions vivement les 184 avocats et les 54 étudiants et stagiaires qui ont participé à la consultation avec rigueur, générosité et courage. Certains sujets abordés pouvaient être sensibles et délicats et nous sommes reconnaissants de la confiance témoignée par leur participation enthousiaste au projet.

Le projet Forum a été réalisé en collaboration avec le Barreau de Montréal et l'Association du Barreau canadien – Division Québec, et a bénéficié de l'appui du CAIJ et de la Corporation de services du Barreau du Québec.

Maison du Barreau
445, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2Y 3T8

T 514 954-3400
Sans frais 1 800 361-8495

information@barreau.qc.ca
www.barreau.qc.ca

Édité en mai 2014 par le Barreau du Québec

