

## 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* »

Août 2006

# 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 »*

CE MÉMOIRE A ÉTÉ APPROUVÉ  
PAR LE COMITÉ ADMINISTRATIF  
À LA SÉANCE DES 24 ET 25 AOÛT 2006

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

3<sup>e</sup> trimestre 2006

## LE BARREAU DU QUÉBEC

---

Le Barreau du Québec regroupe plus de 20 000 membres en règle. Ses effectifs comptent 47 % de femmes. Il a comme principal mandat d'assurer la protection du public. Pour ce faire, il doit veiller à la discipline de la profession, au respect de la déontologie ainsi qu'à la vérification de la compétence, tant de ses membres que des personnes qui veulent joindre ses rangs.

Créé en 1849, le Barreau du Québec a abordé le 21<sup>e</sup> siècle fort de ses 150 années d'existence marquées par de nombreuses transformations. Celles-ci n'ont toutefois nullement altéré le rôle du Barreau comme institution essentielle à la protection des valeurs d'une société libre et démocratique comme la nôtre. À ce titre, il veille à assurer la primauté du droit, à maintenir la séparation des pouvoirs, à promouvoir l'égalité de tous devant la loi et à protéger l'équilibre souvent précaire entre les droits du citoyen et les pouvoirs de l'État.

## MEMBRES DU BARREAU DU QUÉBEC QUI ONT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX

---

Les membres du Barreau du Québec ayant participé aux travaux sont :

Me Tamara Thermitus  
Présidente du Comité sur les communautés culturelles du Barreau du Québec

Me Noël St-Pierre  
Membre du Comité sur les communautés culturelles du Barreau du Québec

Me Marie-Pierre Olivier  
Membre du Comité sur les communautés culturelles du Barreau du Québec

Me Sylvie Champagne  
Avocate au Service de recherche et législation, Barreau du Québec

Me Fanie Pelletier  
Conseillère à l'équité et secrétaire du Comité sur les communautés culturelles du Barreau du Québec

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
REMARQUES PRÉLIMINAIRES – LA NOUVELLE RÉALITÉ DÉMOGRAPHIQUE .....	3
CHAPITRE 1 - COMMENTAIRES GÉNÉRAUX .....	4
1.1. Le droit à l'égalité : un droit fondamental.....	4
1.2. Leadership de l'État et reconnaissance du racisme .....	9
1.3. Définitions et choix des termes .....	11
1.4. Portée de la politique et personnes visées.....	14
CHAPITRE 2 - MODÈLES DE PROGRAMMES ET POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LE RACISME .....	16
2.1. Modèle de la Commission ontarienne des droits de la personne.....	16
2.2. Modèle de l'UNESCO .....	17
CHAPITRE 3 - COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES - LA JUSTICE ET LE SYSTÈME JUDICIAIRE.....	19
3.1. L'accès à la justice .....	19
3.2. Pour contrer le racisme dans le système judiciaire .....	21
3.2.1. La représentativité .....	22
3.2.2. La formation .....	24
3.3. Justice pénale et profilage racial.....	25
3.4. Justice civile et administrative .....	28
3.5. Les instances spécialisées et les obstacles à l'exercice des recours .....	29
CONCLUSION : DES MESURES CONCRÈTES.....	32
ANNEXE 1 – RECOMMANDATIONS DU BARREAU DU QUÉBEC DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION SUR LA PARTICIPATION DES COMMUNAUTÉS NOIRES À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE .....	34

## INTRODUCTION

Dans le cadre de son mandat de protection du public et de promotion de l'accès à la justice, le Barreau du Québec voit à la protection et à la reconnaissance des droits et libertés de la personne. Divers comités consultatifs du Barreau du Québec participent à la réflexion et à l'avancement du droit dans ce domaine, notamment le Comité sur les droits de la personne, le Comité sur les femmes dans la profession et le Comité sur les communautés culturelles.

Défenseur et promoteur des valeurs démocratiques de notre société fondée sur la règle de droit, le Barreau du Québec est interpellé par toute action gouvernementale visant à donner plein effet au droit à l'égalité garanti par les Chartes.

C'est dans ce contexte que le Barreau du Québec a pris connaissance du document de consultation intitulé *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination* préparé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec et souhaite alimenter la réflexion devant mener à l'élaboration d'une politique gouvernementale et d'un plan d'action.

D'emblée, le Barreau du Québec salue l'initiative du gouvernement québécois qui reconnaît l'importance d'instaurer une politique de lutte contre le racisme et la discrimination raciale afin de garantir à tous ces citoyens l'égalité de droit et l'égalité de fait et de rencontrer ses obligations tant en vertu du droit interne que du droit international.

De plus, la participation du Barreau du Québec à la présente consultation s'inscrit dans la foulée de sa récente participation à la consultation du Groupe de travail de parlementaires sur la pleine participation des communautés noires à la société québécoise<sup>1</sup>. Toutefois, compte tenu du court délai accordé pendant la période estivale, le présent mémoire est limité à quelques aspects et ne suit pas nécessairement l'ordre de présentation du document de consultation.

Au chapitre 1, le Barreau du Québec rappelle la signification du droit à l'égalité et l'importance de la reconnaissance du racisme et du leadership de l'État. Des commentaires généraux sont formulés sur la portée et le champ d'application d'une politique gouvernementale, incluant le choix des termes.

Par la suite, à titre informatif, deux modèles de politiques et programmes sont présentés de façon succincte au chapitre 2, l'un proposé par la Commission ontarienne des droits de la personne et l'autre, par l'UNESCO.

---

<sup>1</sup> Les recommandations adoptées par le Barreau du Québec à cette occasion et transmises au Groupe de travail sont annexées aux présentes.

Au chapitre 3, le mémoire traite des éléments propres à la justice et au système judiciaire et ce, tant du côté de la justice criminelle et pénale que civile et administrative. Cette partie englobe également un thème cher au Barreau du Québec, l'accès à la justice.

En conclusion, des mesures concrètes sont proposées en vue de l'éventuelle politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

## REMARQUES PRÉLIMINAIRES – LA NOUVELLE RÉALITÉ DÉMOGRAPHIQUE

Au-delà des obligations découlant du cadre législatif du droit à l'égalité, le Barreau du Québec estime qu'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination raciale est particulièrement importante dans le contexte de la nouvelle réalité démographique.

Selon les statistiques fournies dans le cadre de la présente consultation, en 2001, la population immigrante formait déjà près de 10 % de la population québécoise. Les minorités visibles<sup>2</sup> comptaient pour 7 % de la population du Québec dont le tiers sont nées au Canada.

Cinq ans plus tard et dans l'attente des données du recensement de 2006, il est permis de penser que la proportion de ces groupes a encore augmenté.

À l'échelle canadienne, les minorités visibles représentent 13 % de la population, population par ailleurs formée de plus de 200 groupes ethniques<sup>3</sup>. En termes de projections, on estime que d'ici dix ans, un Canadien sur cinq sera issu d'un groupe des minorités visibles<sup>4</sup>, situation qui devrait être relativement similaire au Québec, sous réserve des politiques de gestion d'immigration et autres considérations qui pourraient influencer sur la démographie.

Dans ce contexte démographique, il est d'autant plus important de mettre en place des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination raciale afin d'enrayer ces phénomènes et d'éviter qu'ils ne se perpétuent ou ne s'amplifient.

---

<sup>2</sup> L'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.R.C. (1985), c. 44, définit les minorités visibles comme étant « (...) les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

<sup>3</sup> Ministère du Patrimoine canadien, *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, Gatineau, 2005, p. 2.

<sup>4</sup> *Ibid.*

## CHAPITRE 1 - COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

### 1.1. *Le droit à l'égalité : un droit fondamental*

Le droit à l'égalité est garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>5</sup> et la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>6</sup>.

La *Charte québécoise* n'est pas une loi ordinaire. Par l'effet de son article 52, la *Charte québécoise* a préséance sur toutes les autres lois québécoises, ce qui lui confère un statut quasi constitutionnel<sup>7</sup>.

Les deux Chartes garantissent le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés et, corollairement, interdisent la discrimination fondée sur certains motifs.

L'article 15 de la *Charte canadienne* prévoit :

« 15. (1) *La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. (...)*»

L'article 10 de la *Charte québécoise* se lit comme suit :

«10. *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

*Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.* » [Nos soulignés]

Or, la nature et la portée de ces deux protections diffèrent. Alors que la portée de la *Charte canadienne*, partie intégrante de la Constitution, vise uniquement l'action gouvernementale ou les rapports entre l'État et les personnes, l'application de la *Charte québécoise* englobe aussi les rapports privés.

---

<sup>5</sup> L.R.Q., c. c-12, art. 10 (ci-après citée « *Charte québécoise* »).

<sup>6</sup> L.R.C. (1985), App. II, n° 44, art. 15. (ci-après citée « *Charte canadienne* »).

<sup>7</sup> Ce statut a encore été récemment rappelé par la Cour suprême du Canada dans *Chaoulli c. Québec (Procureur général)*, [2005] 1 R.C.S. 791.

De plus, la *Charte québécoise* interdit expressément le harcèlement (art. 10.1) et d'autres pratiques discriminatoires en matière d'actes juridiques (art. 12 à 14), dans la sphère du travail (art. 16 à 19) dans l'accès aux lieux publics (art. 15), etc.

L'objet du droit à l'égalité est donc le bénéfice pour tous, sans discrimination, des droits et libertés de la personne, et vise ainsi la sauvegarde de la dignité humaine, valeur également protégé par les Chartes<sup>8</sup>. À cet égard, la Cour suprême du Canada rappelle qu'« *il ne faut jamais oublier que la discrimination est l'antithèse de l'égalité et que c'est la reconnaissance de l'égalité qui assure la dignité de chacun.* »<sup>9</sup>

Tel que mentionné dans le document de consultation, l'éventuelle politique gouvernementale vise spécifiquement le racisme et la discrimination basée sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale et la religion. Au Québec, la discrimination raciale et le harcèlement racial constituent des pratiques discriminatoires sanctionnées par les tribunaux<sup>10</sup>.

Cette forme de discrimination est également interdite par un instrument international adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1965, la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*<sup>11</sup>.

Cette convention a été ratifiée par le Canada en 1970 et le Québec s'y est déclaré lié en 1978. Plusieurs articles de cette Convention démontrent la volonté des États d'enrayer la discrimination raciale :

**« Article 2**

1. *Les États parties condamnent la discrimination raciale et s'engagent à poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer toute forme de discrimination raciale et à favoriser l'entente entre toutes les races (...)*

(...)

c) *Chaque État partie doit prendre des mesures efficaces pour revoir les politiques gouvernementales nationales et locales et pour modifier, abroger ou annuler toute loi et toute disposition réglementaire ayant pour effet de créer la discrimination raciale ou de la perpétuer là où elle existe;*

---

<sup>8</sup> Voir le préambule et l'article 4 de la *Charte*.

<sup>9</sup> *Vriend c. Alberta*, [1998] 1 R.C.S. 493 (par. 69).

<sup>10</sup> *Commission des droits de la personne (Jeudy) c. Entreprises L.D. Skelling*, T.D.P. Montréal, n° 500-53-000021-939, 24 mars 1994; *Commission des droits de la personne (Kafé) c. Commission scolaire Deux-Montagnes*, [1993] R.J.Q. 1297 (T.D.P.).

<sup>11</sup> 21 décembre 1965, 660 U.N.T.S. 195 (ci-après citée « Convention internationale »).

d) *Chaque État partie doit, par tous les moyens appropriés, y compris, si les circonstances l'exigent, des mesures législatives, interdire la discrimination raciale pratiquée par des personnes, des groupes ou des organisations et y mettre fin;*

(...)

2. *Les États parties prendront, si les circonstances l'exigent, dans les domaines social, économique, culturel et autres, des mesures spéciales et concrètes pour assurer comme il convient le développement ou la protection de certains groupes raciaux ou d'individus appartenant à ces groupes en vue de leur garantir, dans des conditions d'égalité, le plein exercice des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ces mesures ne pourront en aucun cas avoir pour effet le maintien de droits inégaux ou distincts pour les divers groupes raciaux, une fois atteints les objectifs auxquels elles répondaient.*

(...)

#### **Article 5**

*Conformément aux obligations fondamentales énoncées à l'article 2 de la présente Convention, les États parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toute ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance des droits suivants :*

a) *Droit à un traitement égal devant les tribunaux et tout autre organe administrant la justice;*

(...)

c) *Droits politiques, notamment droit de participer aux élections – de voter et d'être candidat – selon le système du suffrage universel et égal, droit de prendre part au gouvernement ainsi qu'à la direction des affaires publiques, à tous les échelons, et droit d'accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques;*

d) *Autres droits civils, notamment :*

i) *Droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante;*

(...)

iii) *Droit au logement;*

iv) *Droit à la santé, aux soins médicaux, à la sécurité sociale et aux services sociaux;*

v) *Droit à l'éducation et à la formation professionnelle;*

(...)

### **Article 6**

*Les États parties assureront à toute personne soumise à leur juridiction une protection et une voie de recours effectives, devant les tribunaux nationaux et autres organismes d'État compétents, contre tous actes de discrimination raciale qui, contrairement à la présente Convention, violeraient ses droits individuels et ses libertés fondamentales, ainsi que le droit de demander à ces tribunaux satisfaction ou réparation juste et adéquate pour tout dommage dont elle pourrait être victime par suite d'une telle discrimination.*

### **Article 7**

*Les États parties s'engagent à prendre des mesures immédiates et efficaces, notamment dans les domaines de l'enseignement, de l'éducation, de la culture et de l'information, pour lutter contre les préjugés conduisant à la discrimination raciale et favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre nations et groupes raciaux ou ethniques, ainsi que pour promouvoir les buts et les principes de la Charte des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et de la présente Convention. » [Nos soulignés]*

Par ailleurs, il faut rappeler que 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 ou institutionnelle, reconnue par la Cour suprême du Canada depuis près de vingt ans<sup>12</sup>, est la forme de discrimination la plus subtile et la plus complexe et, conséquemment, la plus difficile à éradiquer, compte tenu notamment de ses origines profondes et souvent inconscientes, de l'absence d'intention de discriminer et de l'apparente neutralité du système en cause.

Dans le contexte de la discrimination raciale, la discrimination systémique pourrait être définie comme découlant de « ... politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de

---

<sup>12</sup> *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 R.C.S. 1114.

*l'organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour les personnes racialisées. »*<sup>13</sup>

Des récents travaux québécois sur la question définissent ainsi la discrimination dite « à caractère raciste » :

*« La discrimination directe ou systémique à caractère raciste renvoie à des actes et des pratiques sociales concrètes. La discrimination systémique impose un traitement dans divers domaines de la vie sociale sur un mode qui infériorise, entrave l'égalité et la participation dans le marché du travail, les institutions publiques, les médias, le système politique. »*<sup>14</sup>

L'obligation légale d'enrayer la discrimination systémique va également plus loin en ce qu'elle signifie que les divers systèmes doivent être conçus de façon inclusive à l'égard de toute personne<sup>15</sup>. Cela signifie qu'il n'est plus acceptable de structurer les systèmes en fonction du groupe dominant puis d'essayer de les adapter aux autres, le cas échéant<sup>16</sup>.

La Cour suprême du Canada confirme que le droit à l'égalité doit être garanti dès le stade de l'élaboration de politiques :

*« ... pour favoriser l'objectif d'une société plus égale, le par. 15(1) s'oppose à ce que les autorités politiques édictent des mesures sans tenir compte de leur effet possible sur des catégories de personnes déjà défavorisées. »*<sup>17</sup>

En vertu des garanties constitutionnelles et des obligations internationales, la politique gouvernementale devra comprendre des mesures pour enrayer toutes les formes de discrimination, en mettant toutefois l'accent sur la discrimination systémique compte tenu de ses particularités et de ses effets.

Il faut rappeler que le droit à l'égalité garanti par les Chartes s'entend de l'égalité de droit *et* de l'égalité de fait en ce qu'elle vise « *non seulement l'égalité formelle d'un traitement analogue, mais aussi l'égalité réelle.* »<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, Juin 2005, p. 32. Document disponible sur le site Internet de la Commission : <http://www.ohrc.on.ca/french/publications/racism-and-racial-discrimination-policy.pdf>.

<sup>14</sup> Michéline LABELLE, *Un lexique du racisme : Etude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*, Montréal, Le Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC), Université du Québec à Montréal, 2006, p. 17.

<sup>15</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

<sup>16</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *op. cit.*, note 13, p. 35.

<sup>17</sup> *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*, [1997] 3 R.C.S. 624 (par. 64).

<sup>18</sup> *Winko c. Colombie-Britannique (Forensic Psychiatric Institute)*, [1999] 2 R.C.S. 625 (par. 83).

Les programmes d'accès à l'égalité ou de discrimination positive qui cherchent à corriger des inégalités et des désavantages historiques participent du droit à l'égalité et ont été légitimés par les Chartes. De plus, la Cour suprême du Canada a reconnu que l'égalité entre les individus n'est pas toujours assurée en offrant le même traitement à tous :

*« La jurisprudence de notre Cour est claire: l'égalité n'implique pas nécessairement un traitement identique et, en fait, un traitement différent peut s'avérer nécessaire dans certains cas pour promouvoir l'égalité. »<sup>19</sup>*

Dans l'élaboration de la politique gouvernementale, il est important de tenir compte du phénomène de l'intersectionnalité ou discriminations multiples puisque dans les faits, la discrimination peut s'exercer sur la base de deux ou plusieurs motifs illicites à la fois, tels sur les motifs combinés du sexe, de la couleur, de l'âge, la condition sociale<sup>20</sup>, etc. La discrimination envers les femmes dans le contexte de l'intersectionnalité devrait également être prise en compte, en faisant recours au besoin à l'expertise d'organismes spécialisés, tel le Conseil du statut de la femme.

En définitive, le cadre légal tel que défini par les Chartes, les instruments internationaux et la jurisprudence tant québécoise que canadienne doit être pris en compte lors de l'élaboration de toute politique de lutte contre le racisme et la discrimination raciale et les mesures adoptées doivent viser à assurer de façon concrète le droit à l'égalité.

## ***1.2. Leadership de l'État et reconnaissance du racisme***

En plus des obligations légales découlant des Chartes et autres instruments légaux, il est crucial que toute politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination soit supportée par un leadership clair de l'État. À cet égard, la reconnaissance publique et politique de la présence de racisme dans la société est la pierre d'assise de toute politique qui vise à enrayer ce phénomène.

En effet, il est prévisible que la politique risque de rencontrer de la résistance due au déni ou à la difficulté pour plusieurs de reconnaître cette réalité, particulièrement dans le contexte d'une société où les valeurs démocratiques constitutionnalisées sont au cœur de l'identité des Québécois et que le multiculturalisme est perçu comme réalité. La société est donc confrontée à un décalage entre le discours qui se veut égalitaire et la réalité vécue par les

---

<sup>19</sup> *Weatherall c. Canada (Procureur général)*, [1993] 2 R.C.S. 872.

<sup>20</sup> L'intersectionnalité des motifs de « race » et de condition sociale est un phénomène qui commande une analyse plus approfondie et qui doit être pris en compte dans le choix des mesures de la politique. Le Barreau du Québec n'a pu développer davantage cet aspect faute de temps.

personnes discriminées. Cet état de fait est mis en exergue par le concept de « racisme démocratique » :

*« There is a refusal to accept the reality of racism, despite the evidence of racial prejudice and discrimination, and the effects of racism on the lives of people of colour. The assumption here is that because Canada is a society that upholds the ideals of a liberal democracy, it could not possibly be racist.*

*When racism is shown to exist, it tends to be identified as an isolated phenomenon relating to a limited number of social deviants, economic instability, or the consequence of “undemocratic” traditions that are disappearing from the Canadian scene. This discourse resists the notion that racism is systemic and inherently embedded in Canada’s cultural values and democratic institutions. »<sup>21</sup>*

La résistance à reconnaître le racisme s’explique aussi par la difficulté de confronter ses propres croyances et systèmes de valeurs :

*« Many people resist anti-racism and equity initiatives because they are unwilling to question their own belief and value systems (...) their organizational and professional norms, their positions of power and privilege within the workplace and society.*

*Thus, they are unable to examine the relation between cultural and racial differences and the power dynamics constructed around ideas about those differences.*

*Acknowledging that ethno-racial differences make a difference in the lives of people is to concede that Euro-Canadian hegemony continues to function and organize the structures within which the delivery of mainstream programs and services operates. »<sup>22</sup>*

La réalité du racisme au Canada a été récemment documentée dans un rapport de M. Doudou Diène, Rapporteur spécial de l’ONU sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l’intolérance qui y est associé<sup>23</sup>.

Dans ce rapport, M. Diène conclut à la persistance de la discrimination raciale au Canada, particulièrement envers les Autochtones et les Canadiens d’origine africaine et des Caraïbes. La reconnaissance du racisme fait d’ailleurs l’objet d’une des recommandations formulées au rapport :

---

<sup>21</sup> Frances HENRY et Carol TATOR, *The Colour of Democracy : Racism in Canadian Society*, 3<sup>e</sup> édition, Toronto, Thomson Nelson, 2005, p. 23.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Doudou DIÈNE, *Rapport soumis par le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l’intolérance qui y est associée - Mission au Canada*, E/CN.4/2004/18/Add.2, Commission des droits de l’homme des Nations Unies, 1<sup>er</sup> mars 2004.

*« Le gouvernement canadien devrait donner crédibilité, confiance et reconnaissance à son engagement politique incontestable pour combattre le racisme, la discrimination et la xénophobie, par une reconnaissance, au niveau le plus élevé, de la persistance de ces fléaux, malgré les efforts accomplis; (...). »<sup>24</sup>*

Le Barreau du Québec prend acte de la volonté du gouvernement du Québec de combattre le racisme par la mise en place d'une politique efficace. La reconnaissance de la présence du racisme au sein de notre société est en ce sens le premier pas dans cet effort.

Tel que mentionné déjà lors de la consultation sur la pleine participation des communautés noires à la société québécoise, la reconnaissance de l'existence du racisme et de la discrimination devrait apparaître en tête de liste des priorités de la politique. Ainsi, l'orientation 2 du document de consultation, « *Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination* », devrait être la première orientation.

Le leadership de l'État comprend aussi la nécessité de prêcher par l'exemple puisque l'État est employeur et fournisseur de services publics. L'obligation de l'État d'agir comme chef de file découle non seulement de son statut mais également des Chartes qui l'obligent à rendre des services aux citoyens qui soient exempts de discrimination.

### **1.3. Définitions et choix des termes**

Le Barreau du Québec est d'avis que le choix des termes dans le document de consultation pose certaines difficultés de compréhension des objectifs poursuivis et peut engendrer une certaine confusion.

Tout d'abord, le document de consultation écarte d'emblée le terme « discrimination raciale » au motif qu'il ne permet pas de cerner l'objet du projet de politique.

Pourtant, l'intitulé « *Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination* » peut porter à confusion en ce que la discrimination visée par la politique ne vise que la discrimination basée sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale et la religion. Il serait ainsi préférable de mentionner spécifiquement « racisme et discrimination raciale ».

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 24.

La définition contenue à la Convention internationale pourrait à cet égard s'avérer utile :

*« Dans la présente Convention, l'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. »<sup>25</sup>*

Aussi, de récents travaux québécois sur la question proposent de définir la discrimination raciale comme étant une « *discrimination fondée sur le racisme ou de nature raciste.* »<sup>26</sup>

Quant à la notion de racisme, le document *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale* produit par la Commission ontarienne des droits de la personne en juin 2005 propose la définition suivante :

*« (...) idéologie qui repose sur le postulat, explicite ou implicite, de la supériorité inhérente d'un groupe racialisé par rapport aux autres. (...) bien souvent, elle est profondément enracinée dans des valeurs, croyances et attitudes stéréotypées. Dans certains cas, ces croyances sont inconscientes et font partie intégrante et fondamentale de systèmes et institutions qui ont évolué avec le temps.*

*Le racisme se distingue du simple préjugé du fait qu'il est aussi associé au pouvoir – institutionnel, politique, économique et social – détenu par le groupe dominant de la société. »<sup>27</sup>*

Le racisme peut également se définir à partir de ses fonctions :

*« Le racisme a d'abord une fonction de légitimation par stigmatisation. Le groupe exploité, conquis, dominé, ciblé, est catégorisé, traité comme inférieur et assigné à une position sociale subordonnée.*

*(...) ...le racisme a une fonction de division entre les citoyens d'origines diverses et retarde, voire affaiblit, la mobilisation et l'organisation syndicale, politique, etc. »<sup>28</sup>*

Ainsi, le terme « racisme » englobe davantage que la « discrimination raciale », cette dernière étant davantage circonscrite à la notion juridique.

---

<sup>25</sup> Précité, note 11, art. 1.

<sup>26</sup> M. LABELLE, *op. cit.*, note 14, p. 30.

<sup>27</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *op. cit.*, note 13, page 12.

<sup>28</sup> M. LABELLE, *op. cit.*, note 14, p. 15.

Toutefois, il semble que le racisme joue un rôle majeur dans les processus sociaux qui conduisent à la discrimination raciale et la consolident<sup>29</sup>.

Axer la politique sur le racisme semble ainsi souhaitable si la volonté politique est de s'attaquer de façon globale à cette réalité. Il est toutefois nécessaire alors de prévoir des mesures précises et des objectifs mesurables afin d'éviter une portée trop large qui raterait sa cible.

Enfin, il y a lieu de se questionner sur l'utilisation du terme et du concept de « race ». Ce concept, tel qu'exposé dans le document de consultation, ne réfère non pas à une réalité biologique puisque sans fondement scientifique, mais plutôt à un « construit social ». Présentement, un courant de pensée s'interroge même sur la pertinence de conserver ou non le terme de « race » en matière de lutte contre le racisme<sup>30</sup>.

De plus, le Barreau du Québec attire l'attention du gouvernement sur la position adoptée lors du récent projet de *Coalition internationale des municipalités contre le racisme* de l'UNESCO et reprise dans les travaux d'un centre de recherche québécois à l'effet de préférer le terme « groupe racisé » aux termes de « groupe racial », « race » ou « minorité visible »<sup>31</sup>. La Commission ontarienne adopte une position semblable et réfère au concept de personne ou groupe « racialisé ».

Le Barreau du Québec estime que le choix des termes « groupe racisé » ou « groupe racialisé »<sup>32</sup> a l'avantage de référer également aux préjugés à la base du racisme et de cibler spécifiquement les personnes et groupes qui en sont victimes. La notion de groupe « racialisé » est plus à même de cerner la réalité vécue par les personnes victimes de racisme ou de préjugés raciaux en ce que la race est un marqueur qui est imposé par le regard de l'autre.

À cet effet, le processus qui conduit à la « racialisation » de certaines personnes ou certains groupes englobe également les préjugés rattachés aux caractéristiques racialisées qui comprennent<sup>33</sup> :

- Les traits physiques;
- L'accent ou la façon de parler;
- Le nom;
- Les vêtements et l'apparence;

---

<sup>29</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *op. cit.*, note 13, page 11.

<sup>30</sup> M. LABELLE, *op. cit.*, note 14.

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 14.

<sup>32</sup> Il y a un flottement sémantique entre les termes « racisés » et « racialisés ». L'Association du Barreau canadien utilise le terme « personne ou communauté racialisée », voir Association du Barreau canadien, *Rapport du Groupe de travail sur l'égalité raciale*, 1999, [http://www.cba.org/ABC/Raciale/PDF/ReportRacialEquality\\_Fr.pdf](http://www.cba.org/ABC/Raciale/PDF/ReportRacialEquality_Fr.pdf) Pour les fins du présent mémoire, le terme « personne ou groupe racialisé » sera utilisé.

<sup>33</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *op. cit.*, note 13, p. 10.

- Le régime alimentaire;
- Les croyances et pratiques;
- Le lieu d'origine;
- Etc.

#### **1.4. Portée de la politique et personnes visées**

Tel que mentionné précédemment, l'État a l'obligation d'enrayer la discrimination et de donner plein effet au droit à l'égalité. Or, le document de consultation réfère parfois indistinctement à la lutte contre le racisme et la discrimination, à l'intégration des immigrants et à la gestion de la diversité.

Pourtant, il s'agit là d'enjeux différents, qui, bien que pouvant se compléter dans le cadre des actions de l'État, doivent être traités distinctement afin de ne pas restreindre ou diluer les obligations de l'État en matière de droit à l'égalité et de lutte contre la discrimination.

Qui plus est, le Barreau du Québec est d'avis que la portée d'une politique de lutte contre le racisme ne devrait pas se limiter aux personnes immigrantes. Il est primordial que toute éventuelle politique vise spécifiquement les individus et groupes qui sont victimes de racisme et de discrimination raciale dans le Québec contemporain, soit les personnes et groupes racialisés.

Les groupes victimes de racisme et de discrimination ainsi que les formes de racisme changent avec le temps, ainsi que le démontre l'histoire du racisme au Canada et au Québec<sup>34</sup>.

Si le racisme subi par un groupe à une certaine époque fait aujourd'hui l'objet d'excuses publiques et de dédommagements symboliques<sup>35</sup>, d'autres événements démontrent la persistance de ce phénomène dans la société.

Au Québec, certaines manifestations de racisme ou de discrimination raciale sont déjà bien documentées, comme le racisme au sein de l'industrie du taxi ou le phénomène de profilage racial<sup>36</sup>.

Encore récemment le Tribunal des droits de la personne a condamné un employeur qui avait instauré un système de ségrégation raciale sur les lieux de

---

<sup>34</sup> Il est référé ici aux travaux cités dans le document de consultation. Voir aussi Jean-Claude ICART, *Perspectives historiques sur le racisme au Québec*, Montréal, Conseil des relations interculturelles, 2001.

<sup>35</sup> Voir le communiqué de presse *Le Premier ministre Harper offre des excuses* [pour la taxe d'entrée qui leur a été imposée et (...) l'exclusion subséquente des immigrants chinois de 1923 jusqu'en 1947], Ministère du Patrimoine canadien, 22 juin 2006.

<sup>36</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal : rapport*, Montréal, 1984. Voir aussi section 3.3 du présent mémoire.

travail à des dommages et à des dommages moraux pour avoir fait preuve de discrimination et de harcèlement racial envers des travailleurs d'origine haïtienne<sup>37</sup>.

Tel que semblent le démontrer les études citées dans le document de consultation, les personnes et groupes victimes de racisme et de discrimination aujourd'hui sont principalement les personnes racialisées, qu'elles soient nées au Québec ou à l'extérieur du Québec.

Aussi, le document de consultation vise tantôt les « communautés culturelles » dans leur ensemble, tantôt les sous-groupes qui composent ces « communautés culturelles » que sont « les minorités visibles, les personnes immigrantes et les personnes issues de l'immigration autre que française et britannique qui sont nées au Québec ».

Sans vouloir nier les difficultés auxquelles peuvent être confrontées les personnes « issues de l'immigration autre que française et britannique », une politique contre le racisme et la discrimination raciale doit cibler spécifiquement les personnes et groupes racialisés victimes de discrimination.

C'est ainsi qu'il apparaît primordial dans un premier temps que le gouvernement documente la situation du racisme et de la discrimination raciale afin de déterminer les principaux groupes qui en sont victimes pour ainsi adopter une politique qui s'attaque véritablement au problème. Cette démarche a d'ailleurs été entamée et reconnue par le gouvernement lors de la consultation sur les communautés noires.

Pour conclure sur ce point, le Barreau du Québec prend note que, tel que précisé dans le document de consultation, les Autochtones ne sont pas visés par le projet de politique malgré qu'ils soient également victimes de racisme et de discrimination et qu'ils puissent éventuellement profiter des mesures mises en place par la politique gouvernementale.

Le Barreau du Québec est conscient des spécificités propres aux Autochtones compte tenu de leurs droits constitutionnels, des obligations gouvernementales particulières en termes de modalités de consultations, des différences au plan du racisme et de la discrimination subis ainsi que des considérations quant aux champs de compétence des différents paliers de gouvernement.

Toutefois, le Barreau du Québec réitère que l'Etat doit garantir le droit à l'égalité dans la prestation des services et programmes à tous ses citoyens, incluant les Autochtones, et que les mesures qui seront adoptées à l'issue de l'éventuelle politique gouvernementale devront bénéficier également aux Autochtones à titre d'individus et de groupe victime de racisme et de discrimination raciale.

---

<sup>37</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre maraîcher Eugène Guinois Jr inc.*, T.D.P. Montréal, no 760-53-000001-048, 14 avril 2005.

## CHAPITRE 2 - MODÈLES DE PROGRAMMES ET POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LE RACISME

L'éventuelle politique gouvernementale devra énoncer clairement les instances et institutions visées afin de permettre un suivi rigoureux des mesures mises en place. Le droit à l'égalité garanti par la *Charte québécoise* et les obligations qui en découlent s'appliquent tout autant au secteur public qu'au secteur privé.

D'entrée de jeu, il importe de rappeler une des recommandations du rapporteur spécial de l'ONU, M. Diène, préconisant la mise en œuvre d'une stratégie intellectuelle en support à la stratégie légale :

*« e) La stratégie intellectuelle constitue une nécessité urgente pour conforter la stratégie juridique et devrait s'articuler autour de trois axes : la compréhension des racines profondes de l'histoire, de la culture et de la mentalité raciste et discriminatoire, la promotion de la connaissance réciproque des différentes communautés et la mise en lumière des interactions et des interfécondations entre les communautés; (...) »<sup>38</sup>*

Afin d'outiller à la fois les organisations publiques et privées qui seront appelées à participer à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, le Barreau du Québec a jugé opportun, à titre informatif, de référer à quelques modèles qui pourraient s'avérer utiles<sup>39</sup>.

### **2.1. Modèle de la Commission ontarienne des droits de la personne**

La Commission ontarienne des droits de la personne propose un modèle intéressant et très concret d'un programme organisationnel de lutte contre le racisme. Les principaux éléments d'un tel programme<sup>40</sup> sont :

- un énoncé d'objectifs et une politique globale de lutte contre le racisme (un modèle d'énoncé d'objectifs est présenté<sup>41</sup>);
- une surveillance proactive continue, ce qui inclut une collecte de données et la production de statistiques pertinentes et régulièrement mises à jour et peut inclure la consultation de personnes et groupes visés par les mesures;
- des stratégies de mise en œuvre;
- une évaluation.

---

<sup>38</sup> D. DIÈNE, *op.cit.*, note 22, p. 24.

<sup>39</sup> Il est à noter que le Barreau du Québec n'a pas répertorié l'ensemble des modèles disponibles et qui pourraient s'avérer tout aussi utiles.

<sup>40</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *op. cit.*, note 13, p. 53.

<sup>41</sup> *Ibid.*, p. 55.

Les personnes responsables d'élaborer un tel programme doivent être représentatives de la diversité du milieu où le programme sera mis en place. Le leadership et l'appui inconditionnel des dirigeants clés apparaissent aussi comme un élément incontournable.

## **2.2. Modèle de l'UNESCO**

En 2004, l'UNESCO a mis sur pied la *Coalition internationale des municipalités contre le racisme*<sup>42</sup> créant ainsi un réseau de villes intéressées à partager leurs expériences respectives afin d'améliorer leurs politiques et stratégies de lutte contre le racisme.

L'UNESCO affirme que la lutte contre le racisme constitue, d'abord et avant tout, une obligation juridique et politique des États. Elle reconnaît le rôle important que jouent les autorités des villes en la matière, ces dernières se trouvant au cœur de la diversité culturelle.

Des coalitions régionales ont d'abord vu le jour, dont celle de la région de l'Asie et du Pacifique, laquelle a préparé récemment un plan d'action pour ses villes membres. Ce plan d'action, comprenant dix engagements, est particulièrement intéressant, notamment en raison de ses objectifs clairs et des exemples d'actions concrètes qui y sont reliées.

Les dix engagements sont les suivants :

- 1) Évaluer la situation du racisme et effectuer un contrôle des politiques municipales.
- 2) Une volonté politique accrue au niveau municipal et communautaire de traiter les situations de racisme et d'exclusion.
- 3) Faire la promotion d'une société inclusive.
- 4) Renforcer le soutien aux victimes de racisme et de discrimination.
- 5) Mieux informer les citoyens et accroître leur participation.
- 6) Rendre la ville équitable en tant qu'employeur et dans ses services aux habitants.
- 7) La ville soutiendra activement les bonnes pratiques en matière d'équité.
- 8) Lutter contre le racisme et la discrimination par l'éducation.
- 9) Renforcer la diversité culturelle.

---

<sup>42</sup> Des informations et le plan d'action sont disponibles sur le site Internet de l'UNESCO : [www.unesco.org/shs/villescontreracisme](http://www.unesco.org/shs/villescontreracisme).

- 10) Mettre sur pied des mécanismes afin de lutter contre les crimes haineux et de gérer les conflits.

Ces engagements pris par les villes signataires soulignent le rôle essentiel que se doivent de jouer les autorités municipales dans la lutte contre le racisme. Les exemples d'action à entreprendre démontrent une implication réelle, notamment en obligeant les entreprises avec lesquelles la ville fait affaires à mettre en vigueur un plan de lutte contre le racisme ou encore, en recueillant et analysant sur une base régulière des données sur le racisme à l'intérieur de la ville.

La politique québécoise se doit non seulement d'encourager de telles initiatives au sein des villes, mais surtout de servir de modèle en contenant elle-même des engagements fermes, aux impacts réels sur la population.

## CHAPITRE 3 - COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES - LA JUSTICE ET LE SYSTÈME JUDICIAIRE

Le document de consultation comporte deux sections davantage axées sur la justice et le système judiciaire : « Police et système judiciaire » sous l'avant-dernier choix stratégique ainsi que le dernier choix stratégique « Améliorer le respect et l'exercice des droits ».

Le Barreau du Québec estime que toute politique gouvernementale qui s'articule autour d'un droit fondamental comme le droit à l'égalité doit comprendre des éléments relatifs à la Justice et à l'accès à la justice.

### *3.1. L'accès à la justice*

La justice dans sa conception la plus large est l'outil principal qui permet d'assurer une paix sociale durable en favorisant la cohésion sociale bâtie sur l'adhésion des personnes à des valeurs partagées. À ce titre, l'accès à la justice va au-delà de l'accès aux tribunaux.

L'avocat et professeur Roderick A. MacDonald, président du groupe de travail sur l'accès à la justice pour le ministère de la justice du Québec en 1991, souligne que l'accès à la justice dans son acception large recoupe toutes les facettes de la vie en société et s'entend de l'accès à toutes les institutions impliquées dans l'élaboration et l'application des lois :

*«... access to justice implies a concern with every facet of the social life of citizens. There is no issue of interpersonal or group relationships that does not call forth considerations of substantive justice, procedural fairness and equal access to legal institutions.*

*In a liberal democracy, true access to justice requires that all people should have an equal right to participate in every institution where law is debated, created, found, organized, administered, interpreted and applied. This means providing equal opportunities for the excluded to gain full access to positions of authority within the legal system.*

*Improving access to legal education, to the judiciary, to the public service and the police, to Parliament and to various law societies is now seen as the best way of changing the system to overcome the disempowerment, disrespect and disengagement felt by many citizens.*

*(...) The correlation between health, social service, employment, security from violence and access to civil justice is cited as a reason for a proactive access to justice strategy (...) »<sup>43</sup>*

Cette réalité doit être reflétée dans la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination raciale. En d'autres mots, l'accès à la justice doit être intégré dans toutes les activités sociales, soit notamment l'éducation, le logement, la santé les services sociaux et ce, dans l'objectif de tendre vers une société plus juste où les droits garantis par les Chartes bénéficient à tous les citoyens.

Tout d'abord, en amont de tout recours judiciaire se trouvent les lois et dispositions législatives susceptibles de créer ou de perpétuer des effets discriminatoires. À ce sujet, le Barreau du Québec a déjà soumis une recommandation à l'effet d'intégrer au processus d'adoption des lois une analyse d'impact sur les groupes racialisés, tel le modèle de l'analyse comparative entre les sexes<sup>44</sup>.

Puisque l'exercice des droits présuppose la connaissance de ceux-ci, l'accès à la justice passe aussi par l'éducation aux droits et responsabilités et ce, le plus tôt possible dans la vie d'un citoyen, idéalement dès l'école. L'éducation au droit à l'égalité pourrait comprendre un volet sur le racisme, ses conséquences et les moyens de l'enrayer.

L'éducation aux droits de la personne est par ailleurs un des volets du mandat confié à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Educaloi, organisme affilié du Barreau du Québec ayant pour mission l'information et la vulgarisation juridique auprès de la population, participe aussi à cet effort éducatif. Les notions de discrimination et les recours possibles sont expliqués dans un langage simple et clair sur le site internet de l'organisme<sup>45</sup> qui comporte également un outil interactif pour expliquer le système judiciaire, incluant le Tribunal des droits de la personne.

La Fondation du Barreau, autre organisme affilié du Barreau du Québec, joue également un rôle appréciable en matière de recherche et de diffusion juridique, dont le financement de l'enquête socio-juridique du professeur Pierre Noreau qui comprend des recommandations concrètes à mettre en œuvre dans le système judiciaire<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Roderick A. MACDONALD, "Access to Justice in Canada Today : Scope, Scale and Ambitions", dans *Access to Justice for a New Century - The Way Forward*, Toronto, Barreau du Haut-Canada, 2005, p. 23.

<sup>44</sup> Voir Annexe 1, recommandation 5.

<sup>45</sup> [www.educaloi.qc.ca](http://www.educaloi.qc.ca). Voir également [www.barreau.qc.ca/fr/organismes/educaloi.html](http://www.barreau.qc.ca/fr/organismes/educaloi.html).

<sup>46</sup> Pierre NOREAU, *Le droit en partage ; le monde juridique face à la diversité ethnoculturelle*, Montréal, Les Éditions Thémis, 2003.

Le présent mémoire se penche davantage sur la nécessité d'une formation à dispenser aux intervenants du système judiciaire à la section 3.2.2. L'accès aux institutions est discuté dans la section 3.2.1 consacrée à la représentativité.

Enfin, il faut rappeler que la profession juridique et le système judiciaire, à l'instar de la société, ne sont pas exempts de racisme et de discrimination raciale. En conséquence, le mémoire examine aux sections 3.3, 3.4 et 3.5 la situation particulière qui prévaut dans le système judiciaire.

### **3.2. Pour contrer le racisme dans le système judiciaire**

Le système judiciaire en place au Québec fonctionne avec toutes les garanties d'impartialité et d'intégrité assurées par un État de droit.

Malgré tout, l'ensemble du système judiciaire n'est pas à l'abri de manifestations de racisme ou de discrimination systémique et conséquemment, doit aussi se doter de mesures de lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

Jusqu'à ce jour, la discrimination raciale et autres formes de manifestations du racisme ont été davantage étudiées dans le contexte de la justice criminelle et pénale, comme par exemple le phénomène du profilage racial.

Or, le racisme et la discrimination raciale dans le système judiciaire se manifestent de différentes façons, comme en témoignent des causes malheureuses largement médiatisées.

Dans une affaire soumise au Comité de discipline du Barreau du Québec<sup>47</sup>, un avocat a été reconnu coupable d'une infraction au *Code de déontologie des avocats* pour avoir tenu des propos offensants à l'endroit des communautés haïtiennes et jamaïcaines alors qu'il avait affirmé que la prostitution et la consommation de cannabis faisaient partie des « cultures » respectives de ces communautés.

Très récemment<sup>48</sup>, la Cour suprême du Canada a dénoncé les éléments antisémites à la base du dossier produit par un avocat dont la conduite a également été sanctionnée par le Comité de discipline du Barreau du Québec<sup>49</sup>.

Les juges ne sont pas non plus à l'abri des stéréotypes et des dérapages qui peuvent en résulter. Dans une affaire tristement célèbre, une juge avait mitigé la sentence imposée à un homme reconnu coupable d'infraction sexuelle sur

---

<sup>47</sup> *Ordre professionnel des avocats c. Me Yves-André Le Boutillier*, [2004] D.D.O.P. 39 à 47.

<sup>48</sup> *Mugesera c. Canada (Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [2005] 2 R.C.S. 91

<sup>49</sup> *Ordre professionnel des avocats c. Me Guy Bertrand*, Montréal, n° 06-05-02088, 22 novembre 2005, Comité de discipline du Barreau du Québec.

une mineure sur la base de stéréotypes reliés à l'importance de la virginité chez les Musulmans<sup>50</sup>.

Ainsi, pour contrer le racisme et la discrimination raciale présents dans l'administration de la justice, le Barreau du Québec réitère que deux éléments sont essentiels : la représentativité et la formation.

### ***3.2.1. La représentativité***

Il est généralement reconnu qu'un système non-représentatif de la population qu'il dessert peut entraîner une baisse de confiance du public. Les individus peuvent à tort croire qu'ils n'ont pas leur place au sein de ce système et donc ne pas se sentir concernés par les décisions qui en émane. Ce détachement face au système judiciaire a un impact sur la perception de la justice et conséquemment sur la démocratie dont le système de justice est un pilier.

L'obligation – et la volonté - de s'attaquer à la discrimination systémique et d'éliminer les barrières devrait logiquement entraîner à moyen et long terme une plus grande représentativité.

En janvier 2006, le Barreau du Québec s'est prononcé en faveur d'une plus grande représentativité au sein de la magistrature – incluant les tribunaux administratifs, la Fonction publique reliée à l'administration de la justice et les avocats<sup>51</sup>.

Il est à noter que dans le contexte de la précédente consultation sur la pleine participation des communautés noires à la société québécoise, le Barreau du Québec avait présenté des recommandations applicables à l'ensembles des groupes ethnoculturels. Ces recommandations sont à plus forte raison applicables pour les groupes « racialisés » qui pourraient être visés par la politique gouvernementale.

À cet égard, voici les recommandations du Barreau du Québec :

*« 1. Améliorer la représentation des groupes ethnoculturels parmi les intervenants du système judiciaire à tous les niveaux, incluant la magistrature et plus particulièrement, au niveau des tribunaux administratifs.*

#### ***Magistrature***

*Il n'existe présentement aucune statistique rendant compte de la représentation des membres de groupes ethnoculturels au sein de la magistrature. Il est nécessaire d'obtenir un portrait juste de la*

---

<sup>50</sup> R.c .A.N., C.Q. Montréal, n° 500-0-003139-927, 13 janvier 1994. sentence révisée à la hausse par la Cour d'appel, [1994] A.Q. (Quicklaw), n° 522.

<sup>51</sup> Voir Annexe 1.

*représentation des membres de minorités visibles en recueillant les données sur la magistrature, lesquelles seront ensuite rendues publiques.*

*Nous sommes toutefois d'avis que l'on se doit de prendre dès maintenant des mesures pour favoriser la nomination de membres de groupes ethnoculturels. Selon ce que nous avons pu observer, ceux-ci sont peu présents au sein de la magistrature.*

*La nomination des personnes siégeant aux tribunaux et organismes administratifs nous paraît particulièrement importante, puisqu'à ce niveau, les justiciables se représentent souvent seuls. La présence de décideurs appartenant à différents groupes ethnoculturels contribue non seulement à une meilleure compréhension des besoins des membres de ces groupes, mais aide également à sensibiliser les autres décideurs à leur réalité.*

### ***Fonction publique***

Les intervenants du système judiciaire sont nombreux et leur embauche relève dans plusieurs cas du gouvernement. En effet, nous pouvons penser aux greffiers, aux procureurs de la Couronne, [aux avocats à l'emploi de l'Aide juridique] et aux avocats du ministère de la Justice. Les données actuelles sur la composition de la Fonction publique ne nous permettent pas de déterminer s'il existe une sous-représentation des membres de groupes ethnoculturels parmi les officiers de justice.

De plus, les membres de groupes ethnoculturels ne représentent que 2,5 % des employés de la Fonction publique en général.

La publication des données sur l'égalité en emploi parmi les officiers de justice, selon le type d'emploi occupé, permettrait de prendre des mesures ciblées en vue de rendre le système judiciaire plus représentatif de la société québécoise.

2. Recueillir des données sur la représentation des groupes ethnoculturels parmi les membres du Barreau du Québec et les analyser en vue de déterminer l'existence de barrières systémiques.

Des études effectuées au Barreau du Haut-Canada et à l'Association du Barreau canadien démontrent que les membres de minorités visibles sont sous-représentés au sein de la profession juridique par rapport à leur représentation dans la population en général.

Le Barreau du Québec ne dispose présentement d'aucune donnée sur la représentation des groupes ethnoculturels parmi ses membres et parmi les étudiants fréquentant l'École du Barreau, mais rien ne nous permet de croire que la situation soit différente au Québec.

L'organisation [le Barreau du Québec] étudie présentement la possibilité de recueillir ce type de renseignements. La collecte de données et son analyse en vertu des domaines de pratique et des lieux de travail permettra au Barreau du Québec et à l'École du Barreau du Québec de déterminer s'il existe des barrières systémiques empêchant les étudiants et les avocats issus de groupes ethnoculturels de trouver un stage et d'accéder à certains types d'emploi. De cette façon, le Barreau et l'École du Barreau seront en mesure de mettre en place des mesures visant à éliminer ces obstacles. »

Il s'agit donc à la fois de recueillir les données relatives à la présence des différents groupes « racialisés » et de mettre des mesures en place pour favoriser l'augmentation de leur représentation et tendre ainsi à refléter davantage la composition de la société.

### **3.2.2. La formation**

Comme mentionné plus haut, le racisme et la discrimination raciale sont souvent le fruit de croyances inconscientes. Ainsi, plusieurs personnes n'ont pas conscience du racisme ou de la discrimination présents dans les systèmes ou qui peut se manifester par des comportements ou décisions qui ne sont pas ouvertement ou à première vue racistes ou discriminatoires.

Autrement dit, outre les cas patents de crimes haineux, injures, insultes ou remarques à caractère raciste ou autres formes de discrimination directe, comment déceler la présence de racisme ou de discrimination raciale?

En plus des campagnes d'éducation auprès de la population, la formation spécifique auprès de certains intervenants apparaît comme un élément incontournable pour réaliser cette prise de conscience.

La Commission ontarienne des droits de la personne précise à ce sujet que la formation – qui n'est pas une panacée pour enrayer le racisme et la discrimination raciale – doit surtout être adéquate et ne pas se limiter à une formation sur la « sensibilité culturelle », la tolérance ou la promotion du multiculturalisme et ainsi réduire le racisme et la discrimination raciale à de simples malentendus d'ordre culturel<sup>52</sup>.

Le Barreau du Québec s'est déjà prononcé en faveur d'une amélioration de la formation offerte aux intervenants du système judiciaire :

*« 4. Améliorer la formation de tous les intervenants du système judiciaire sur la discrimination. »*

---

<sup>52</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *op. cit.*, note 13, p. 59.

*La formation est un élément clé dans la lutte contre la discrimination et dans la progression vers une représentation équitable des groupes ethnoculturels.*

*Tous les intervenants du système judiciaire doivent être sensibilisés à la présence des groupes ethnoculturels et à leur réalité afin d'enrayer la discrimination systémique et de lutter contre le profilage racial.*

*De plus, l'analphabétisme juridique, souvent observé dans la population en général, prend encore plus d'ampleur pour les groupes ethnoculturels dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.*

*Le manque de réseau et le facteur culturel jouent également un rôle important dans leurs relations avec le système judiciaire. Il est important que les officiers de justice soient sensibles à cette situation afin qu'ils connaissent et prennent les moyens qui sont en leur pouvoir pour favoriser l'accès à la justice des groupes ethnoculturels. »<sup>53</sup>*

L'École du Barreau a ainsi développé une formation sur le contexte social du droit qui sera dispensée pour la première fois à l'automne 2006 aux futurs avocats<sup>54</sup>. Le contexte social du droit est basé sur deux postulats : la non-neutralité du droit d'une part, et, d'autre part, le droit comme expérience, ou l'idée que le droit est tributaire de ceux qui l'élaborent et le vivent. À l'issue de cette formation, les étudiants auront pris conscience de ces réalités et sauront intégrer ces éléments à leur travail, autant dans leurs interactions avec les justiciables qu'avec les juges et les autres intervenants de la justice.

### **3.3. Justice pénale et profilage racial**

Le document de consultation traite de la problématique du profilage racial et des principales mesures mises en place par le gouvernement et les corps policiers pour enrayer ce phénomène.

Ce phénomène est documenté depuis longtemps aux États-Unis et plus récemment au Canada et au Québec<sup>55</sup>. Il semble qu'il soit en partie responsable de la sur-représentation de certaines groupes racialisés dans le système carcéral, notamment les Noirs et les Autochtones<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Voir Annexe 1.

<sup>54</sup> Jean-François GAUDREAU-DESBIENS et Diane LABRÈCHE, « Le contexte social du droit dans le Québec contemporain », dans *Ethique, déontologie et pratique professionnelle – Collection de droit 2006-2007*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2006, pp. 169 et ss.

<sup>55</sup> Voir à ce sujet : Michèle TURENNE, *Le profilage racial : mise en contexte et définition*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Juin 2005, 19 p ; Commission ontarienne des droits de la personne, *Un prix trop élevé : les coûts humains du profilage racial*, Toronto, 2003.

<sup>56</sup> M. TURENNE, *op. cit.*, note 50, p. 9. Les Noirs comptent pour 6,4% des délinquants sous la responsabilité fédérale alors qu'ils ne composent que 2,3% de la population. Les Autochtones représentent 16,1 % de la population carcérale fédérale alors qu'ils composent 3,29 % de la population canadienne.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse reconnaît formellement l'existence du profilage racial au Québec<sup>57</sup> et poursuit ses travaux sur la question.

La définition retenue par le document de consultation reprend pour l'essentiel la définition adoptée à l'issue des travaux du Groupe de travail sur le profilage mis sur pied par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles en 2003 :

*« Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel. »<sup>58</sup>*

Le service de police de la Ville de Montréal a également adopté une politique d'intervention pour prévenir et contrer le profilage racial<sup>59</sup>. Il est à noter toutefois que la définition retenue dans cette politique diffère quelque peu de la définition retenue par le gouvernement et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en ce qu'elle précise « *...qui repose seulement sur des facteurs tels que la race ....* ». (Nos soulignés)

Il serait opportun que la politique gouvernementale comporte une définition du profilage racial qui trouve application dans toutes les institutions et parmi tous les intervenants appelés à mettre en oeuvre les mesures qui seront adoptées pour contrer ce phénomène.

Les tribunaux aussi reconnaissent et sanctionnent ce type de discrimination, soit en ordonnant un nouveau procès<sup>60</sup> ou en écartant une preuve incriminante obtenue dans un contexte de profilage racial<sup>61</sup>. Une infraction motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion est considérée comme une circonstance aggravante lors de la détermination de la peine<sup>62</sup>. Le profilage racial constitue aussi une infraction disciplinaire pour les policiers<sup>63</sup>.

---

<sup>57</sup> M. TURENNE, *op. cit.*, note 50, p. 14. ; David TANOVIK, *The Colour of Justice : Policing Race in Canada*, Toronto, Irwin Law, 2006.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>59</sup> M. TURENNE, *op. cit.*, note 50, p. 10.

<sup>60</sup> *R. v. Richards* (1999), 26 C.R.(5<sup>th</sup>) 286 (C.A. Ont.).

<sup>61</sup> *R. v. Brown* 64 O.R. (3d) 161; *R. v. Khan* 189 CCC 3d 49 *La Reine c. Campbell* C.Q. Montréal n° 500-01004657-042-001, 27 janvier 2005 (j. Westmoreland-Traoré).

<sup>62</sup> *Code criminel*, L.R.C. (1985), chapitre c-46, art. 718.2.

<sup>63</sup> *Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier*, C.D.P., n° C-2005-3275-2, Québec, 1<sup>er</sup> février 2006.

Tel que mentionné déjà, la formation de tous les intervenants du système judiciaire criminel et pénal est certainement un élément clé dans la lutte contre le profilage racial. Ainsi, une formation sur le profilage racial incluant les éléments juridiques - impacts sur la preuve et sur les standards constitutionnels - devrait être dispensée aux policiers, aux procureurs de la couronne, aux avocats de la défense et aux juges.

Aussi, il est permis de penser qu'une des difficultés réside dans le fait que pour certains intervenants du système, les contacts avec les personnes racialisées sont presque exclusivement limités au cadre de leur travail. La formation peut aider à pallier cette lacune.

De plus, les mesures découlant du choix stratégique « Favoriser le rapprochement interculturel » pourraient s'avérer utiles. Tout comme la formation, ces mesures seraient utiles pour éviter des rapprochements non fondés entre personnes racialisées et une criminalité présumée.

Enfin, il y aurait lieu de s'interroger sur la pertinence de mentionner la « race » d'un suspect lors de la commission d'un crime, élément souvent repris par les médias. L'effet préjudiciable d'une telle pratique est probablement plus grand que sa valeur ajoutée.

Le Barreau du Québec s'intéresse aussi à ce dossier. Ainsi, le Comité sur les communautés culturelles du Barreau du Québec a tenu un atelier sur la question dans le cadre du congrès annuel de 2004<sup>64</sup>. Récemment, une formation sur le sujet a été dispensée aux juges de la Cour du Québec, formation à laquelle la présidente du Comité sur les communautés culturelles du Barreau du Québec, Me Tamara Thermitus, a collaboré.

Parmi les mesures à envisager afin d'éviter que les pratiques de profilage racial ne se perpétuent, il faut mentionner :

- la collecte de données pour documenter le problème;
- la présence de caméra vidéo dans les autos patrouilles;
- la recherche d'une plus grande représentativité au sein des forces policières au moment de l'embauche et des promotions.

Au niveau juridique, des solutions au plan procédural doivent aussi être envisagées, tant au niveau de la défense – particulièrement pour les infractions de responsabilité stricte - que du dédommagement suite à une arrestation illégale. Les poursuites civiles sont également importantes car elles permettent

---

<sup>64</sup> M. TURENNE. et Noël ST-PIERRE, « *Profilage racial* » : *tour d'horizon*, Montréal, Barreau du Québec, 2004, pages 121 à 145.

de mettre à jour des pratiques systémiques et éventuellement mener à un changement organisationnel<sup>65</sup>.

Les manifestations de ce genre de phénomène qui participent du racisme dans le système judiciaire pénal et criminel ne se limitent malheureusement pas au stade de l'arrestation et de la détention.

L'Ontario a produit à ce sujet un rapport sur le racisme systémique dans le système judiciaire criminel<sup>66</sup>. Ce rapport met en évidence les dangers de « racialisation » lors de l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire et ce, à tous les stades du processus judiciaire, incluant les négociations (« plea bargaining ») et l'imposition de sentences :

*« Racialization in Canadian society is recognized by many both inside and outside the justice system. Wherever broad discretion exists, racialization can influence decisions and produce racial inequality.*

*The criminal justice system operates through broad discretion. This discretion is exercised in subtle, complex and interactive ways. There is considerable scope for racialization to influence practices and decisions, and for bias to be transmitted from one stage of the process to others. »<sup>67</sup>*

Le gouvernement québécois pourrait s'inspirer des recommandations contenues à ce rapport pour identifier et éliminer toute forme de racisme dans l'administration de la justice criminelle et pénale.

### **3.4. Justice civile et administrative**

Les interactions des citoyens avec la justice et le système judiciaire sont variées et touchent aussi et surtout les domaines de la justice civile, incluant le droit familial, et la justice administrative. Le Barreau du Québec estime que toute mesure visant la justice ne doit pas se limiter à la justice criminelle et pénale mais englober également la justice civile, soit les tribunaux de droit commun, et la justice administrative. Les commentaires sur la représentativité et la formation s'appliquent donc à l'ensemble du système judiciaire québécois.

Il convient d'insister plus particulièrement sur la justice administrative vu son important champ d'activité et sa proximité avec les citoyens.

En effet, les instances administratives sont au cœur de plusieurs aspects de la vie quotidienne des citoyens : sécurité ou soutien du revenu, aide et allocation

---

<sup>65</sup> M. TURENNE, *Prouver le profilage racial : Perspectives pour un recours civil*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mars 2006.

<sup>66</sup> *Report of the Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System*, Toronto, Queen's Printer for Ontario, 1995.

<sup>67</sup> *Ibid.*, p. 31.

sociales, protection des personnes, examen des personnes accusées non-responsables criminellement ou inaptes, services de santé, services sociaux, éducation, sécurité routière, régime de rentes, indemnisation notamment des victimes d'accidents d'automobile, immigration, etc.

Dans plusieurs cas, les citoyens se représentent seuls devant ces instances, ce qui en général oblige le tribunal à jouer un rôle plus actif pour soutenir le citoyen qui tente de faire valoir ses droits sans nécessairement posséder toutes les connaissances requises (analphabétisme juridique) sans compter les autres barrières auxquelles font face les personnes racialisées<sup>68</sup>.

De plus, la plupart des instances administratives sont habilitées à interpréter et à appliquer les dispositions de la *Charte québécoise*. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire que de la formation soit dispensée aux membres des tribunaux administratifs et le personnel de soutien. La représentativité des membres de ces instances et l'importance de pourvoir à leur formation pour enrayer la discrimination doivent faire partie de la politique gouvernementale.

La priorité devrait être accordée aux organismes reliés à l'accès au logement où les difficultés et barrières sont grandes pour les personnes racialisées. Par exemple, la pratique illégale à l'effet d'exiger le paiement du premier et du dernier mois de loyer a des effets adverses sur les populations racialisées qui sont souvent défavorisées. Les médias ont aussi rapporté à plusieurs reprises les situations déplorables de loyers insalubres occupés par des membres de groupes racialisés qui n'ont pas toujours les moyens de faire valoir leurs droits.

### *3.5. Les instances spécialisées et les obstacles à l'exercice des recours*

Le dernier choix stratégique contenu au document de consultation traite des institutions administratives et juridiques vouées à la lutte contre la discrimination, soit la Commission des droits de la personne et de la jeunesse et le Tribunal des droits de la personne. Ces deux institutions ont développé une expertise considérable en matière de discrimination, expertise qui gagnerait à être mise à profit dans le cadre de l'élaboration de la politique envisagée.

Le mécanisme de prise en charge des plaintes par la Commission des droits de la personne participe de l'accès à la justice pour les citoyens ou les groupes de citoyens qui estiment avoir été lésés dans l'exercice de leurs droits dans les paramètres prévus à la *Charte québécoise*.

---

<sup>68</sup> P. NOREAU, *op.cit.*, note 41.

Toutefois, il convient de souligner la situation en ce qui a trait à l'accès du plaignant au Tribunal des droits de la personne. Depuis un arrêt de la Cour d'appel<sup>69</sup>, l'accès est considérablement restreint. Un plaignant peut saisir lui-même le Tribunal des droits de la personne seulement si la Commission des droits de la personne a décidé de ne pas saisir le Tribunal malgré qu'elle ait jugé la plainte recevable. Il serait pertinent de se référer à ce sujet à la recommandation mise de l'avant par la Commission des droits de la personne à l'effet de permettre le recours personnel du plaignant auprès du Tribunal lorsque la Commission a cessé d'agir en sa faveur<sup>70</sup>.

Il pourrait également s'avérer pertinent de faire un parallèle avec le processus de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique au travail. Ainsi, en cas de refus de la Commission des normes du travail de donner suite à une plainte, le plaignant peut demander à ce que sa plainte soit déférée à la Commission des relations du travail<sup>71</sup>.

Au niveau de l'exercice des recours, quelques difficultés ont été observées. Il y a d'abord la difficulté de faire la preuve de la discrimination, de la discrimination systémique et particulièrement de la discrimination raciale. Dans l'ensemble des commissions des droits de la personne au Canada, on note un plus grand nombre de dossiers fermés pour preuve insuffisante parmi les plaintes fondées sur la discrimination raciale que parmi les plaintes fondées sur d'autres motifs<sup>72</sup>. Une des principales explications avancées est la difficulté inhérente de prouver la discrimination raciale<sup>73</sup>.

Parmi les solutions qui pourraient être étudiées, l'idée d'un renversement du fardeau de la preuve dès lors que la partie requérante aurait établi les faits sur la base desquels se fonde la présomption de discrimination mériterait une réflexion et une analyse plus poussées<sup>74</sup>.

Enfin, l'exercice des recours rencontre aussi un problème de coûts. Au-delà de la prise en charge des plaintes par la Commission des droits de la personne et des programmes d'Aide juridique auxquels certains citoyens peuvent avoir accès dans

---

<sup>69</sup> *Ménard c. Rivet* [1997] R.J.Q. 2108 C.A.

<sup>70</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Après 25 ans – La Charte québécoise des droits et libertés – Bilan et recommandations, Volume 1*, 2003, recommandation 18, p. 82.

<sup>71</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1, art. 123.9.

<sup>72</sup> Pierre BOSSET, *Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec : un bilan institutionnel*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2004, p. 4.

<sup>73</sup> *Ibid.*, p. 5.

<sup>74</sup> Voir à ce sujet l'étude publiée par le Réseau européen contre le racisme, Dick HOUTZAGER, *Perspectives en mutation : le renversement de la charge de la preuve dans les procès pour discrimination raciale*, Bruxelles, 2006. disponible sur internet : [http://www.enar-eu.org/fr/publication/reports/Burden\\_of\\_Proof\\_FR.pdf](http://www.enar-eu.org/fr/publication/reports/Burden_of_Proof_FR.pdf).

le cadre de recours et de paramètres bien précis, il n'existe pas au Québec de programme de financement de causes relatives au droit à l'égalité. À l'instar du Programme fédéral de contestation judiciaire, il y aurait peut-être lieu d'envisager l'instauration de ce type de programme au Québec, sur la base de l'expérience acquise avec le Fonds d'aide aux recours collectifs. Cette idée a déjà fait l'objet d'une recommandation dans le cadre du Rapport du Groupe de travail sur l'accessibilité à la justice mandaté par le ministre de la Justice<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> Ministère de la Justice du Québec : Groupe de travail sur l'accessibilité à la justice, R. MACDONALD (prés.), *Jalons pour une plus grande accessibilité à la justice*, Québec, 1991, pp. 341 à 350.

## CONCLUSION : DES MESURES CONCRÈTES

En conclusion, le Barreau du Québec réitère son appui pour la mise en place d'une politique et d'un plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination raciale.

Le Barreau du Québec est prêt à collaborer aux mesures adoptées qui feront consensus dans le domaine de la justice, du système judiciaire ainsi que du système professionnel.

Le Barreau du Québec a déjà posé des actions en ce sens, notamment en matière de formation. De plus, le Barreau du Québec a créé un poste de conseiller à l'équité chargé de sensibiliser les membres du Barreau aux enjeux de l'équité et de la diversité.

En se dotant d'une ressource dédiée à ces questions, le Barreau du Québec exprime son engagement et sa volonté à tendre vers une véritable équité au sein de ses membres et à promouvoir une profession libre de discrimination.

De façon succincte, voici quelques mesures qui pourraient être mises en place dans le cadre d'une politique gouvernementale ainsi que les actions en cours du Barreau du Québec pour participer à cet effort :

1. Viser une plus grande représentativité des groupes racialisés au sein du système judiciaire : magistrature (incluant tribunaux administratifs), fonction publique reliée à l'administration de la justice et avocats.

À court terme, le Barreau du Québec poursuit ses efforts pour analyser la composition de son *membership* à l'aide de mesures volontaires dans le respect de la protection des renseignements personnels. Cet exercice vise à aider à identifier et éliminer les barrières systémiques dans la profession et ainsi favoriser une plus grande diversité.

D'autres démarches devront être entreprises à moyen et à long terme.

2. Assurer la formation des intervenants judiciaires sur la problématique du racisme et de la discrimination raciale.

Le Barreau du Québec dispense une formation sur le contexte social du droit aux étudiants de l'École du Barreau et a collaboré à une formation aux juges sur le profilage racial. La conseillère à l'équité sera également appelée à sensibiliser et pourvoir aux besoins de formation des membres sur ces questions.

Aussi, l'adoption du projet de loi 14, la *Loi modifiant le Code des professions concernant la délivrance de permis*<sup>76</sup> donne l'occasion au Barreau du Québec de poursuivre la révision de ses processus d'admission à la profession pour les personnes immigrantes.

3. Travailler sur les solutions à apporter aux difficultés observées dans l'exercice des recours, notamment la difficulté de prouver la discrimination systémique et l'accès restreint au Tribunal des droits de la personne.
4. Étudier la possibilité d'établir un programme québécois de contestation judiciaire pour le droit à l'égalité.
5. Intégrer une analyse d'impact sur les groupes racialisés dans le processus d'adoption des lois.
6. Le succès de toute action dépend en grande partie des mesures d'imputabilité qui l'accompagne, incluant un échéancier, un organisme ou un ministre responsable ainsi que l'allocation des ressources financières et humaines nécessaires.

Toute politique gouvernementale doit comprendre des mesures de reddition de comptes efficaces, basées sur des objectifs mesurables. Un rapport de mise en œuvre de la politique devrait être présenté à l'Assemblée Nationale après trois ans.

En amont de ces recommandations, il faut rappeler la nécessité de définir la portée de la politique gouvernementale ou les groupes et personnes victimes de racisme et de discrimination raciale dans le Québec d'aujourd'hui.

---

<sup>76</sup> 2006, c. 20.

## ANNEXE 1 – RECOMMANDATIONS DU BARREAU DU QUÉBEC DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION SUR LA PARTICIPATION DES COMMUNAUTÉS NOIRES À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

### RECOMMANDATIONS

Suite à sa présentation dans le cadre de la consultation sur la participation des communautés noires à la société québécoise, le Barreau du Québec souhaite soumettre des recommandations en vue de favoriser une meilleure représentativité des communautés noires au sein du système judiciaire et un dialogue plus ouvert entre les intervenants et les communautés.

En effet, il s'agit d'un objectif important pour l'ensemble de la société québécoise auquel il est essentiel de consacrer des efforts. La progression des femmes observée dans la société en général démontre bien qu'en agissant avec conviction et en faisant de l'équité une priorité, les résultats ne manqueront pas de se produire.

**1. Améliorer la représentation des groupes ethnoculturels parmi les intervenants du système judiciaire à tous les niveaux, incluant la magistrature et plus particulièrement, au niveau des tribunaux administratifs.**

a) Magistrature

Il n'existe présentement aucune statistique rendant compte de la représentation des membres de groupes ethnoculturels au sein de la magistrature. Il est nécessaire d'obtenir un portrait juste de la représentation des membres de minorités visibles en recueillant les données sur la magistrature, lesquelles seront ensuite rendues publiques. Nous sommes toutefois d'avis que l'on se doit de prendre dès maintenant des mesures pour favoriser la nomination de membres de groupes ethnoculturels. Selon ce que nous avons pu observer, ceux-ci sont peu présents au sein de la magistrature. Il est généralement reconnu qu'un système non-représentatif de la population qu'il dessert peut entraîner une baisse de confiance du public. Les individus peuvent sentir qu'ils n'ont pas leur place au sein de ce système.

La nomination des personnes siégeant aux tribunaux et organismes administratifs nous paraît particulièrement importante, puisqu'à ce niveau, les justiciables se représentent souvent seuls. La présence de décideurs appartenant à différents groupes ethnoculturels contribue non seulement à une meilleure compréhension des besoins des membres de ces groupes, mais aide également à sensibiliser les autres décideurs à leur réalité.

b) Fonction publique

Les intervenants du système judiciaire sont nombreux et leur embauche relève dans plusieurs cas du gouvernement. En effet, nous pouvons penser aux greffiers, aux procureurs de la Couronne et aux avocats du ministère de la Justice. Les données actuelles sur la composition de la Fonction publique ne nous permettent pas de déterminer s'il existe une sous-représentation des membres de groupes ethnoculturels parmi les officiers de justice. Toutefois, d'après ce que nous pouvons constater, les communautés noires sont faiblement représentées parmi les intervenants du système judiciaire. De plus, les membres de groupes ethnoculturels ne représentent que 2,5% des employés de la Fonction publique en général. La publication des données sur l'égalité en emploi parmi les officiers de justice, selon le type d'emploi occupé, permettrait de prendre des mesures ciblées en vue de rendre le système judiciaire plus représentatif de la société québécoise. L'élimination de la discrimination passe d'abord par la création d'une société inclusive.

**2. Recueillir des données sur la représentation des groupes ethnoculturels parmi les membres du Barreau du Québec et les analyser en vue de déterminer l'existence de barrières systémiques.**

Des études effectuées au Barreau du Haut-Canada et à l'Association du Barreau canadien démontrent que les membres de minorités visibles sont sous-représentés au sein de la profession juridique par rapport à leur représentation dans la population en général. Le Barreau du Québec ne dispose présentement d'aucune donnée sur la représentation des groupes ethnoculturels parmi ses membres et parmi les étudiants fréquentant l'École du Barreau, mais rien ne nous permet de croire que la situation soit différente au Québec. L'organisation étudie présentement la possibilité de recueillir ce type de renseignements. La collecte de données et son analyse en vertu des domaines de pratique et des lieux de travail permettra au Barreau du Québec et à l'École du Barreau du Québec de déterminer s'il existe des barrières systémiques empêchant les étudiants et les avocats issus de groupes ethnoculturels de trouver un stage et d'accéder à certains types d'emploi. De cette façon, le Barreau et l'École du Barreau seront en mesure de mettre en place des mesures visant à éliminer ces obstacles.

**3. Favoriser l'accès à la profession juridique des membres des groupes ethnoculturels en mettant en place des programmes novateurs au niveau du Barreau du Québec afin de les appuyer dans leur recherche de stage et lors de leur passage à l'École du Barreau.**

Bien que le Barreau ne dispose pas de données, il est important d'agir dès maintenant pour soutenir les futurs avocats issus des groupes ethnoculturels dans leurs efforts pour accéder à la profession juridique.

Leur faible nombre, par rapport à leur représentation dans la population en général, nous laisse croire qu'il peut exister des obstacles à leur accession à certains milieux de travail. Des mesures novatrices doivent être envisagées, par exemple la mise en place d'un programme de mentorat et des moyens pour les futurs avocats membres de groupes ethnoculturels d'améliorer leur réseau.

Le Barreau du Québec est conscient que certains étudiants de l'École du Barreau du Québec peuvent faire face à des obstacles particuliers au cours de leur formation professionnelle, en raison de différences culturelles ou, pour les immigrants, de l'adaptation à un système juridique différent. Le Barreau du Québec et l'École du Barreau amorcent une réflexion sur les moyens à mettre en place afin de mieux connaître et lever ces barrières. Pour ce qui est des nouveaux arrivants ayant suivi leur formation juridique à l'extérieur du Québec, le Barreau du Québec souhaite travailler de concert avec le gouvernement du Québec, suite à la publication du *Rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômés et des compétences des personnes formées à l'étranger*. Un arrimage de la volonté politique et des efforts des ordres professionnels permettra une pleine participation des immigrants à la société québécoise.

**4. Améliorer la formation de tous les intervenants du système judiciaire sur la discrimination.**

La formation est un élément clé dans la lutte contre la discrimination et dans la progression vers une représentation équitable des groupes ethnoculturels. Tous les intervenants du système judiciaire doivent être sensibilisés à la présence des groupes ethnoculturels et à leur réalité afin d'enrayer la discrimination systémique et de lutter contre le profilage racial. De plus, l'analphabétisme juridique, souvent observé dans la population en général, prend encore plus d'ampleur pour les groupes ethnoculturels dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français. Le manque de réseau et le facteur culturel jouent également un rôle important dans leurs relations avec le système judiciaire. Il est important que les officiers de justice soient sensibles à cette situation afin qu'ils connaissent et prennent les moyens qui sont en leur pouvoir pour favoriser l'accès à la justice des groupes ethnoculturels. L'École du Barreau offrira d'ailleurs bientôt à ses étudiants un module de formation sur le contexte social afin de mieux préparer les futurs avocats à la réalité à laquelle ils feront face dans leur pratique.

**5. S'assurer que les projets de lois et politiques susceptibles d'avoir un impact sur les membres des groupes ethnoculturels soient accompagnés d'une analyse quant à l'égalité.**

Certains projets de lois peuvent avoir un impact différent sur les groupes ethnoculturels, créant ainsi une discrimination systémique. Sans une analyse des effets potentiels sur les différents groupes, cet impact ne peut être constaté avant l'adoption de la loi. Nous pouvons penser par exemple aux modifications apportées à la *Loi sur la protection de la jeunesse*. Les jeunes des membres de groupes ethnoculturels vivent souvent une réalité différente et les mesures envisagées peuvent entraîner, pour eux et leur famille des conséquences insoupçonnées. Dans le même esprit que le programme fédéral d'analyse comparative entre les sexes, lequel évalue l'incidence différente les politiques, les programmes, les mesures législatives ou les recherches peuvent avoir sur les hommes et les femmes, le gouvernement québécois devrait se doter de moyens pour évaluer l'incidence sur les groupes ethnoculturels. Une telle démarche est essentielle dans une société qui se soucie de l'égalité devant la loi.