

# Rendre les communautés culturelles plus « visibles »

Yves Lavertu

Accroître la représentation des groupes ethnoculturels au sein de l'appareil judiciaire québécois, améliorer leur accès à la profession juridique et offrir aux acteurs du monde de la justice davantage de formation sur les réalités sociales de la discrimination raciale. Telles sont les principales recommandations que vient de formuler le Barreau du Québec dans un récent mémoire adressé au gouvernement québécois.

Approuvé par le Comité administratif du Barreau à la fin du mois d'août 2006, le mémoire de l'Ordre a été examiné en commission parlementaire le 18 octobre dernier<sup>1</sup>. Le texte de 37 pages se veut une réponse au document de consultation mis sur la table par le gouvernement Charest en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Il porte la signature de cinq avocats, pour la plupart des membres du Comité sur les communautés culturelles du Barreau.

La contribution de l'Ordre vient s'ajouter à celles d'autres groupes et organismes dans la société qui ont, eux aussi, présenté leurs vues concernant l'initiative du gouvernement. Celle-ci a pour titre : *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles – Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*.

### Une obligation légale

Dans le document qu'il a soumis, le Barreau prend acte de la volonté du gouvernement de combattre le racisme au moyen d'une politique efficace. « On salue l'initiative du gouvernement », explique M<sup>e</sup> Fanie Pelletier, coauteure du mémoire et nouvelle conseillère à l'équité au sein de l'Ordre. M<sup>e</sup> Pelletier agit également comme secrétaire du Comité sur les communautés culturelles du Barreau. Toutefois, précise-t-elle, une telle politique constitue pour le gouvernement « une obligation légale » qui tire sa source du droit à l'égalité.

En annonçant son intention d'émettre une politique dans ce domaine, l'État fait un premier pas vers l'exercice du leadership, affirme pour sa part M<sup>e</sup> Tamara Thermitus, présidente du Comité sur les communautés culturelles du Barreau. « C'est un pas vers l'avant, affirme l'avocate. Mais attention. Est-ce là suffisant pour que l'on parle de réel leadership ? » Car au-delà des principes avancés, le véritable test se fera selon elle sur le plan de l'application. À cet égard, elle fait remarquer qu'il existe souvent un décalage entre ce qui est dit et ce que l'on fait.

Cette dichotomie entre les discours et les instruments institutionnels d'un côté, et de l'autre, la réalité sur le terrain, le Rapporteur spécial des Nations unies, M. Doudou Diène, indique l'avoir observé lui aussi lors de son examen de la situation canadienne. Dans son rapport, M. Diène note l'existence au pays d'une discrimination raciale qui perdure et touche particulièrement les Autochtones et les Canadiens d'origine africaine et caraïbienne.

### Définir les termes

Dans son mémoire, le Barreau opte pour parler de « racisme et de discrimination raciale » plutôt que de « racisme et de discrimination ». Cette préférence vise à éviter toute confusion et contribue à mieux préciser l'objectif auquel on veut s'attaquer. Le Barreau souligne également l'importance de viser la lutte à toutes les formes de discrimination raciale – directe, indirecte et systémique ou institutionnelle – avec un accent particulier sur cette dernière forme, la plus complexe à saisir compte tenu de l'apparente neutralité des systèmes en cause.

Toujours sur le plan de la définition des termes, les auteurs du mémoire reprennent à leur compte l'expression « groupes racialisés » pour décrire les personnes et les groupes dans la société qui sont victimes de préjugés associés à des caractéristiques comme les traits physiques, l'accent, le nom, les vêtements, le régime alimentaire, les croyances, etc.

Enfin, tout en se montrant conscient des spécificités propres aux Autochtones, qui ne sont pas visés dans le présent document gouvernemental, le Barreau tient à souligner que les membres des communautés autochtones sont certainement eux aussi victimes de racisme et de discrimination raciale.

### Pleins feux sur l'appareil judiciaire

La pierre angulaire du mémoire repose sans conteste sur les commentaires qui ont trait à la justice et à l'appareil judiciaire. Dans le cadre des présentes consultations, fait valoir M<sup>e</sup> Pelletier, l'expertise que pouvait apporter le Barreau touchait tout naturellement au système judiciaire.

À l'instar des autres segments de la société, la profession juridique et le système judiciaire « ne sont pas exempts de racisme et de discrimination raciale », est-il écrit dans le mémoire. Au-delà des quelques cas individuels malheureux qui peuvent survenir, la réalité du racisme et de la discrimination systémique n'épargne pas le système judiciaire dans son ensemble, comme en témoigne un rapport sur le racisme systémique dans le système judiciaire criminel en Ontario<sup>2</sup>.

Dans son analyse, le Barreau se fait fort aussi d'élargir le spectre du débat. Le problème ne concerne pas uniquement la justice pénale et criminelle. Il interpelle également la justice civile et administrative.

Dans le document qu'il a soumis, le Barreau prend acte de la volonté du gouvernement de combattre le racisme au moyen d'une politique efficace. Toutefois, une telle politique constitue pour le gouvernement « une obligation légale » qui tire sa source du droit à l'égalité.

### Représentativité et formation

Pour endiguer les situations de racisme et de discrimination raciale qui peuvent avoir cours au sein de l'administration de la justice, le Barreau propose un certain nombre de recommandations. Elles tournent principalement autour des questions de représentativité et de formation.

Par exemple, l'Ordre souhaite voir les pouvoirs publics favoriser la représentation des membres des groupes ethnoculturels à tous les niveaux du système judiciaire, notamment au sein de la magistrature. On compte à l'heure actuelle au Québec, observent les auteurs, peu de juges issus des communautés culturelles.

Aussi la nomination d'un plus grand nombre de ces personnes à des postes en lien avec les tribunaux et les organismes administratifs leur apparaît-elle comme particulièrement importante, comme l'a aussi souligné la Cour suprême :

« Si l'on a décidé d'encourager la nomination de juges appartenant à des groupes plus variés, c'est qu'on a estimé à juste titre que les femmes et les minorités visibles apporteront une perspective importante à la tâche difficile de rendre justice<sup>3</sup>. »

### Prêcher par l'exemple

Ailleurs dans le mémoire, le Barreau met en exergue une mesure qui relève cette fois de son ressort quant à sa mise en application. L'Ordre déclare vouloir recueillir des données concernant la représentation des groupes ethnoculturels parmi ses membres. On veut analyser ces informations « en vue de déterminer l'existence de barrières systémiques ». Partant de là, d'éventuels programmes ciblés pourraient voir le jour.

D'ailleurs, dévoile M<sup>e</sup> Pelletier, le prochain formulaire annuel d'inscription du Barreau innovera à cet effet. Il sera envoyé aux membres au printemps 2007. Pour la première fois, les avocats pourront s'identifier volontairement sur le plan de leur appartenance en fonction de trois catégories de groupes : les communautés dites visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. « C'est quelque chose que l'on demandait depuis des années », commente avec satisfaction M<sup>e</sup> Thermitus.

Autre élément contenu dans les recommandations : la question de la formation. L'Ordre professionnel réitère le besoin qu'il a déjà exprimé d'améliorer la formation des intervenants du monde judiciaire face au problème de la discrimination raciale.

Là aussi, l'organisation affirme avoir pris les devants. Depuis peu, en effet, l'École du Barreau offre une formation sur le « contexte social du droit », notion qui renvoie aux phénomènes créateurs d'inégalités dans l'élaboration et la mise en œuvre du droit et à ceux porteurs d'exclusion dans l'accès au système juridique au sens large. Une première dont se réjouit M<sup>e</sup> Thermitus. « Il faut se détacher de l'idée que le droit est neutre. » La création récente au sein de l'Ordre du poste de conseiller à l'équité représente également à ses yeux un « beau mouvement vers l'avant ». Bref, le Barreau se montre actuellement, selon elle, « proactif » dans ce dossier.

Il faut signaler enfin une dernière recommandation qui figure au mémoire de l'organisation. Dans le cadre du processus d'adoption des lois à l'Assemblée nationale, le Barreau propose de prévoir la mise en place d'analyses d'impact sur les groupes racialisés, du moins lorsqu'on estime que la législation projetée pourrait, à la lumière du droit à l'égalité, générer des conséquences sur la vie de certains de ces citoyens.

<sup>1</sup> Le Barreau du Québec était représenté par la bâtonnière Madeleine Lemieux, M<sup>e</sup> Noël St-Pierre et M<sup>e</sup> Fanie Pelletier, respectivement membre et secrétaire du Comité sur les communautés culturelles.

<sup>2</sup> *Report of the Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System*, Toronto, Queen's Printer for Ontario, 1995.

<sup>3</sup> R. c. S. (R.D.), [1997] 3 R.C.S. 484, par. 119, j. Cory.

Le mémoire est disponible sur le site Web du Barreau du Québec au : [www.barreau.qc.ca/fr/positions/opinions/memoires/2006/default.html](http://www.barreau.qc.ca/fr/positions/opinions/memoires/2006/default.html).