

## Comité sur les communautés culturelles

# Vers un meilleur reflet de la diversité

Johanne Landry

Une quinzaine d'avocats travaillent à la mise en œuvre de stratégies afin d'éliminer la discrimination individuelle et systémique au sein de la profession d'avocat et du système judiciaire.

Le Comité exécutif du Barreau du Québec a récemment désigné M<sup>e</sup> Moïse Moghrabi pour agir à titre de président du Comité sur les communautés culturelles, en remplacement de M<sup>e</sup> Tamara Thermitus qui terminait le mandat accepté en 2004. Instauré en 1992, le Comité sur les communautés culturelles met en œuvre des plans d'action pour augmenter la confiance des membres de ces différentes communautés dans les institutions que sont le Barreau et le système judiciaire, situe le nouveau président. Un travail de sensibilisation à une réalité démographique en évolution.

### Plan stratégique

Le Comité sur les communautés culturelles élabore ses actions à partir d'un plan stratégique triennal, déposé auprès du Comité exécutif du Barreau et endossé par ce dernier. « Notre première préoccupation, formule M<sup>e</sup> Moghrabi, c'est de tenter, via notre bâtonnier, d'amener les ministres de la Justice, provincial et fédéral, au constat que la représentativité au sein du système judiciaire est un atout important pour l'accessibilité à la justice. » Qu'il s'agisse de juges, dans les différents cours ainsi que dans les tribunaux administratifs, autant que de procureurs de la couronne, tout le système doit refléter la composition démographique de la société afin que la population s'y reconnaisse.

« Lorsqu'on regarde la nomination à la magistrature des membres des communautés culturelles au cours des cinq dernières années, poursuit M<sup>e</sup> Moghrabi, on remarque que nous sommes loin d'atteindre la même représentativité que dans la population en général. Le commissaire Bastarache a pris cela en compte dans ses recommandations et j'en suis content. À voir, maintenant, comment le gouvernement va implanter ce rapport. »

Le Comité sur les communautés culturelles tisse, d'autre part, des liens avec des organismes communautaires afin de familiariser les membres de groupes ethniques minoritaires aux professions du droit. « Certaines communautés, explique M<sup>e</sup> Moghrabi, n'ont aucun avocat inscrit au Tableau de l'Ordre. Ils viennent parfois de pays où ce genre de chose est inaccessible, et nous voulons leur démontrer qu'au Québec, c'est possible, qu'ils peuvent accéder à ces professions. »

Devant, entre autres difficultés, celles que rencontrent certaines personnes à être recrutées pour des occasions de stage ou à être embauchées, le Comité sur les communautés culturelles a proposé d'inclure des dispositions de non-discrimination dans le Code de déontologie des avocats, en collaborant auprès du groupe de travail qui en fait actuellement la révision. « Notre Code de déontologie, exprime M<sup>e</sup> Moghrabi, doit refléter ce concept du droit à l'égalité. Nous tentons aussi d'encourager les grandes études à se doter d'une politique d'intégration et d'équité en emploi. »

Au sein du Barreau du Québec, le Comité sur les communautés culturelles vise à hausser la participation des groupes minoritaires aux différents comités statutaires et consultatifs. « Là encore, poursuit M<sup>e</sup> Moghrabi, il faut faire savoir qu'il est possible de joindre ces comités. Même chose pour les Mérites du Barreau, que plusieurs ne connaissent pas. »



Le Comité sur les communautés culturelles a proposé d'inclure des dispositions de non-discrimination dans le Code de déontologie des avocats, en collaborant avec le groupe de travail qui en fait actuellement la révision.

### Soutien stratégique

L'avancée la plus remarquable des dernières années en regard de ces questions, selon M<sup>e</sup> Moïse Moghrabi, c'est la façon dont le Comité exécutif et le bâtonnier du Québec les prennent au sérieux, s'y intéressent, et y portent une attention toute particulière lors des présentations aux différents paliers de gouvernement, en regard notamment des projets de loi qui affectent les communautés culturelles les. « Cela me semble extraordinaire, dit-il, un pas de géant comparé à un passé qui remonte à six ou sept ans. »

Engagé auprès du Comité sur les communautés culturelles depuis quatre ans, M<sup>e</sup> Moghrabi se réjouit de ce genre d'avancée qu'il attribue en grande partie au travail du Comité et de son ancienne présidente M<sup>e</sup> Thermitus. « J'ai vu les effets sur les différents rapports déposés par le Barreau et j'ai constaté que nous faisons une différence, ajoute-t-il. Nous avons aussi fait des présentations devant des juges sur la réalité ethnoculturelle afin qu'ils en tiennent compte lorsqu'ils entendent une cause et j'en vois aussi les effets positifs. »

### Un atelier au congrès

Au prochain congrès du Barreau, à Gatineau, un atelier de formation traitera du système judiciaire face aux défis de la diversité culturelle, une réflexion sur cette nouvelle réalité. Car les traditions de certaines communautés culturelles se reflètent dans les causes que les avocats défendent et que les juges entendent. Un sujet qui s'adresse à tous, fait valoir M<sup>e</sup> Moïse Moghrabi. « Il y a par ailleurs certaines controverses, souligne-t-il. Entre autres le projet de loi 94 sur les accommodements raisonnables ou la récente décision de la Cour d'appel de l'Ontario qui a permis qu'une femme témoigne en portant le niqab. Les juges auront de plus en plus à traiter avec des particularités de différentes communautés culturelles. Il faut s'assurer que le système judiciaire continue de fonctionner de façon adéquate sans porter atteinte aux droits des victimes. »

Que pourra-t-on retirer d'un tel atelier? Connaissance et ouverture. Revenons à ce témoignage en niqab. Le premier réflexe est de craindre que la preuve ne soit affectée par l'impossibilité pour le juge de voir les expressions du témoin. « Pourtant, poursuit le président du Comité sur les communautés culturelles, le juge doit avoir la discrétion d'apprécier, malgré le niqab, la véracité de ce

que la femme raconte. C'est vrai que la preuve sera plus difficile à établir pour la couronne, mais pas impossible. Est-ce un motif suffisant pour protéger la victime et sauvegarder ses droits, ou faut-il la forcer à entrer dans un système de fonctionnement à l'encontre de ses valeurs? Voilà le genre de réflexion que plusieurs feront au cours de cet atelier et peut-être en viendront-ils, à la fin, à un résultat différent de la première impression. »

Les conférenciers, M<sup>e</sup> Karine Barrette, M<sup>e</sup> Azzim Hussain ainsi que Juanita Westmoreland-Traoré, juge à la Cour du Québec, expliqueront les enjeux soulevés par l'interaction des différents droits en cause dans ce genre de situation: égalité des sexes, liberté de religion, droit à une défense pleine et entière, ainsi que de la nécessaire prise en compte du contexte social par les acteurs du système judiciaire.

### Diversité et valeur ajoutée

« Nous invitons les responsables des grands cabinets à regarder leurs collègues issus des communautés culturelles comme une source de valeur ajoutée, fait valoir M<sup>e</sup> Moghrabi. Ils sont souvent, en effet, de nouveaux arrivants qui ont gardé des liens à l'extérieur du pays. Or, de façon générale, le Québec accuse un certain retard par rapport aux autres provinces en regard de l'entrepreneurship international. Voilà donc un atout qui s'avère fort utile pour accroître la visibilité et l'efficacité d'un cabinet. »

Le président du Comité sur les communautés culturelles conclut: « Bien entendu, il est toujours difficile de faire des changements au sein de grandes organisations. C'est le cas de la façon de recruter, un système souvent bien établi. Pourtant, de légères modifications peuvent suffire. Et plusieurs entreprises commencent à se doter de politiques d'embauche différentes. Elles sont donc sur la bonne voie. »

Suite » page 9

» Suite de la page 7

## Portrait des groupes minoritaires au sein du Barreau

L'année 2010 est la troisième année où le Barreau du Québec a recueilli des données sur la représentation des groupes minoritaires par l'entremise d'une question facultative dans la déclaration annuelle, alors que 735 membres se sont identifiés comme appartenant à l'une ou l'autre des communautés ethnoculturelles. Moins d'une centaine de membres se sont par ailleurs déclarés comme autochtone ou personne handicapée.

Nouveauté 2010 : aucune définition des catégories, afin de donner suite aux commentaires des membres selon lesquels les références fournies faisaient dévier de l'objectif en limitant les réponses possibles. Dorénavant, les membres sont donc invités à s'autoidentifier sur la base de leur propre perception ou de ce qu'ils croient être la perception d'autrui.

### La tendance se maintient

La tendance qui se dessine depuis que le Barreau du Québec recueille ce genre de données se maintient : la représentation des minorités visibles parmi les avocats est nettement inférieure au portrait démographique de la société dans son ensemble, avec seulement 3 % des membres du Barreau. À Montréal, selon les chiffres du dernier recensement de Statistique Canada, qui remonte à l'année 2006, les minorités représentaient 17 % des citoyens, et 9 % dans le reste de la province.

Parmi les inscrits à l'École du Barreau, par contre, la proportion grimpe à 16 %. « Ce qui laisse penser qu'au cours des prochaines générations, nous aurons une meilleure représentation des minorités ethnoculturelles dans la profession, souligne M<sup>e</sup> Fanie Pelletier, conseillère à l'équité du Barreau du Québec. Nous allons, à cet égard, mener des études afin de suivre des cohortes et tenter d'analyser différentes situations. »

Les données recueillies – sur une base confidentielle, seuls les chiffres globaux étant diffusés sans que personne ne soit identifié – servent à observer s'il y a discrimination ou s'il y a des barrières qui expliqueraient que certains groupes soient moins présents dans la profession. « Lorsque nous pouvons, par la suite, creuser davantage, nous arrivons à cibler différents problèmes, liés à différents milieux, ce qui aide le Barreau à agir pour contribuer à changer certaines mentalités », dit M<sup>e</sup> Pelletier.

Quel est le portrait d'ensemble des représentants des minorités ethnoculturelles au sein du Barreau du Québec ? C'est un groupe assez jeune, avec une moyenne d'âge autour de 37 ans; féminin dans une proportion de 60%; et pratiquant dans la région de Montréal dans une proportion de 76%. La communauté la plus nombreuse est celle des Nord-Africains et des Arabes; suivie des personnes noires. Ensemble, elles représentent 62% des groupes ethnoculturels.

Exemple d'un questionnement suscité par les chiffres : parmi les personnes qui se déclarent noires, 22% pratiquent en solo; 26% dans la fonction publique; et seulement 13% déclarent travailler au sein d'un cabinet constitué en S.E.N.C.R.L. ou S.P.A. « Pourtant, souligne M<sup>e</sup> Pelletier, chez l'ensemble des membres du Barreau, 14% pratiquent en solo; 21% dans la fonction publique et 29% au sein d'une S.E.N.C.R.L. ou S.P.A. La seule hypothèse qu'il s'agisse d'un choix de carrière ne suffit pas pour expliquer l'écart. La sous-représentation des Noirs dans les bureaux d'avocats et leur surreprésentation en pratique solo et dans la fonction publique semblent indiquer que ce groupe rencontre encore des barrières particulières qui les empêchent d'accéder à certains milieux, que ce soit dû à un manque de réseau, de modèles ou d'autres formes de discrimination indirectes ou systémiques. »

Pour ce qui est des Autochtones et des personnes handicapées, il faut rester prudent dans les conclusions statistiques tirées à partir de groupes aussi restreints (moins de 100 personnes). Les données obtenues démontrent néanmoins que les Autochtones ont aussi un profil moyen plus jeune et plus féminisé que l'ensemble des membres du Barreau et que près du tiers d'entre eux travaillent au sein de la fonction publique ou parapublique. Les avocats autochtones sont par contre davantage répartis sur tous les territoires du Québec.

Chez les personnes handicapées, contrairement aux autres groupes minoritaires, le profil est plus âgé, plus masculin, et les membres sont plus présents en milieu gouvernemental.

Autre donnée intéressante : cette année, un nombre appréciable de membres ont déclaré faire partie d'un groupe minoritaire sur la base de l'orientation sexuelle. Bien que les minorités sexuelles ne soient pas encore nommément recensées au Barreau du Québec – contrairement à l'Ontario par exemple – M<sup>e</sup> Pelletier y voit une indication que certains membres souhaitent que cette réalité soit davantage prise en compte.

« Il est important que les membres répondent, en remplissant leur déclaration annuelle, aux questions d'ordre démographique, insiste M<sup>e</sup> Pelletier. Plus nos données seront justes, plus les conclusions que nous en tirerons seront exactes et mieux le Barreau du Québec pourra cibler ses plans d'action. Le libellé de nos questions et catégories s'améliore d'ailleurs d'année en année afin que nous nous collions davantage à la réalité démographique du Québec et que nos membres puissent s'y reconnaître. Les portraits démographiques permettent d'identifier la problématique quand il y en a une; d'analyser une tendance et de voir s'il y a quelque chose à faire pour éliminer les fausses barrières. »

# WWW

Le sujet vous intéresse ? Visitez la page de la conseillère à l'équité : [www.barreau.qc.ca/avocats/equite/index.html](http://www.barreau.qc.ca/avocats/equite/index.html)

## Avis aux membres

# Modification législative

*Loi modifiant la loi sur la Régie du logement et diverses lois concernant le domaine municipal*

La Régie du logement désire informer les membres du Barreau du Québec que les causes pendantes devant la Cour du Québec portant sur une demande qui devient de la compétence de la Régie selon l'article 90 de la *Loi sur la Régie du logement*, tel que modifié par l'article 28 de la *Loi modifiant la Loi sur la Régie du logement et diverses lois concernant le domaine municipal*, sont transférées à cette dernière et traitées par elle comme si la demande avait été formulée en révision.

La Régie doit accorder priorité à ces causes.