

Principales réalisations du Plan d'équité 2021 et résumé du Plan d'équité 2022

Dans le cadre de sa mission de protection du public, le Barreau du Québec assure le respect et la promotion du droit à l'égalité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de ses membres, de ses employés, de ses instances et de ses fonctions et services. Le Barreau s'est doté d'une *Politique intégrée sur l'équité et la diversité* qui prévoit notamment l'adoption d'un plan d'action annuel.

Principales réalisations en 2021

En 2021, le Barreau s'est doté d'une *Politique intégrée sur l'équité et la diversité* et d'un premier plan d'action annuel. Plusieurs des actions implantées seront poursuivies et intégrées de façon permanente dans les processus du Barreau. D'autres actions plus ponctuelles ont également été réalisées.

Voici les principales réalisations du plan d'action 2021 :

- Ajout d'une mention d'engagement envers l'équité et la diversité dans tous les affichages de postes au sein du Barreau
- Création d'une [ligne Info-Harcèlement](#)
- Ajout d'une offre de services sans frais d'accompagnement et de soutien en matière de harcèlement ou de discrimination (ressource externe)
- Élections au Conseil d'administration : ajout d'une question d'auto-identification au bulletin de présentation des candidatures
- Mise en ligne de trois nouvelles formations Web-pro gratuites ou à faible coût sur la prévention et la lutte au harcèlement dans la profession
- Développement de la formation Web-pro « Le droit à l'égalité en action dans la pratique du droit » pour le nouveau programme de l'École du Barreau
- Mise en ligne de la publication « Les droits des personnes LGBT en contexte de prestation de services juridiques »
- Mise en ligne de capsules vidéo de sensibilisation au harcèlement dans la profession

Résumé du Plan d'équité pour 2022

Le *Plan d'équité 2022* contient 25 actions pour lesquelles des indicateurs et des échéanciers ont été définis et qui s'articulent autour des axes suivants :

- 1. Mesurer et promouvoir la diversité ethnoculturelle** parmi les ressources humaines et les instances du Barreau (comités, Conseil d'administration)
- 2. Adopter de bonnes pratiques** en matière d'accommodements et mesures adaptées offertes aux membres et au public et les uniformiser à travers les différents services du Barreau

- 3. Assurer de la formation** en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux employés, aux administrateurs, aux étudiants de l'École du Barreau et aux membres
- 4. Soutenir** les membres dans la prestation de services juridiques auprès de clientèles diversifiées et dans la promotion de milieux de travail diversifiés et inclusifs
- 5. Bonifier et promouvoir les ressources d'information, de soutien et d'accompagnement** en matière de lutte au harcèlement et à la discrimination dans la profession
- 6. Intégrer les enjeux d'équité et de diversité** dans les communications aux membres et au public

Aux fins du *Plan d'équité*, les termes « diversité », « équité » et « inclusion » ont le sens suivant, comme prévu à la *Politique* :

« Diversité » : réfère aux différentes composantes démographiques, telles que la diversité des genres et la diversité ethnoculturelle.

« Équité » : réfère aux stratégies et aux moyens mis en œuvre pour atteindre l'égalité, soit pour assurer des milieux et processus exempts de discrimination.

« Inclusion » : réfère aux stratégies et aux moyens mis en œuvre pour créer des environnements ouverts et respectueux qui permettent l'expression et l'intégration des diversités, le cas échéant.