



GUIDE

des meilleures pratiques
de rétention et d'avancement
pour promouvoir la diversité
ethnoculturelle

MISSION DU BARREAU

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient les membres dans l'exercice du droit.

PROJET PANORAMA

Pour une plus grande diversité ethnoculturelle et une véritable inclusion dans la profession

Le projet Panorama vise le recrutement, la rétention et l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des cabinets et des contentieux au Québec. Les partenaires du projet s'engagent à partager les meilleures pratiques pour atteindre une plus grande diversité ethnoculturelle et une véritable inclusion dans leurs milieux et dans la profession.

Nous remercions les personnes qui ont contribué à la rédaction de ce guide :

- M^e Loïc Berdnikoff (Lavery)
- M^e Sophia Claude (Joli-Coeur)
- M^e Mélanie Dugré (Great-West/London Life)
- M^e Sharon G. Druker (RSS)
- M^e Réna Kermasha (McCarthy Tétrault)
- M^e Jessica Syms (Langlois)
- M^e Fanie Pelletier (Barreau du Québec)

Table des matières

Le projet Panorama : l'engagement de la communauté juridique	5
1. Les avantages d'un milieu diversifié et inclusif	6
2. Les enjeux et les défis associés à la rétention et à l'avancement des avocats issus de la diversité.....	7
3. Dix meilleures pratiques à implanter.....	9
Annexe A – Modèle de questionnaire de données démographiques	11
Annexe B – Modèle de sondage d'inclusion.....	12
Liste des participants du projet Panorama.....	14
Déclaration d'engagement du projet Panorama.....	15

Le projet Panorama : l'engagement de la communauté juridique¹

Selon les dernières statistiques, 20 % des étudiants de l'École du Barreau se sont volontairement identifiés à l'un des groupes ethnoculturels recensés par le Barreau du Québec² lors de leur admission alors que 7 % des avocats ont fait de même lors de leur inscription annuelle au Barreau.

L'immigration, la mondialisation et la mobilité professionnelle vont continuer de façonner la profession et la société de demain. À titre d'exemple, en 2018-2019, le nombre de demandes d'admission au Barreau du Québec provenant de candidats ayant étudié à l'étranger a augmenté de 35 % par rapport à l'année précédente.

Votre organisation reflète-t-elle la composition démographique de la profession, de vos clients et de la société? Disposez-vous des outils nécessaires et de processus efficaces pour valoriser la diversité ethnoculturelle et l'inclusion au sein de votre organisation?

Dans le cadre du projet Panorama, les participants se sont engagés à implanter les meilleures pratiques visant à augmenter l'embauche, la rétention et l'avancement d'avocats issus de groupes ethnoculturels, à favoriser leur inclusion et à mesurer leurs progrès à cet égard.

Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle

Le présent guide traite des aspects spécifiques relatifs à la rétention et à l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des milieux juridiques. Pour des conseils pratiques au sujet du recrutement, nous vous invitons à consulter le *Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle* réalisé dans le cadre du projet Panorama³.

¹ Voir la Déclaration d'engagement des signataires à la fin du présent document.

² Les groupes ethnoculturels recensés par le Barreau du Québec sont : les Noirs; les Nord-Africains, Arabes et Asiatiques de l'Ouest; les Latino-Américains; les Asiatiques; les Chinois et les Autochtones.

³ BARREAU DU QUÉBEC, *Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle*, février 2019, en ligne : <https://www.barreau.qc.ca/media/1744/guide-meilleures-pratiques-recrutement.pdf>.

1. Les avantages d'un milieu diversifié et inclusif

Un business case pour la diversité et l'inclusion

Plusieurs études ont conclu aux avantages économiques de la diversité au sein des entreprises. En effet, la pluralité de points de vue augmente la capacité d'innovation et favorise de meilleures décisions d'affaires en général⁴. De plus, un milieu diversifié et inclusif augmente le bien-être des employés et contribue à améliorer la rétention⁵.

Une clientèle diversifiée qui exige de la diversité

74 % des organisations qui collaborent au projet Panorama ont déjà participé à des appels d'offres qui comportaient des exigences ou des critères relatifs à la diversité.

Les contentieux d'entreprise et les autres clients s'enquêtent davantage de l'existence et du contenu des politiques sur la diversité des cabinets, notamment dans le cadre des appels d'offres.

Depuis quelques années, des acteurs du milieu juridique se sont mobilisés pour créer des initiatives telles que *Leaders juridiques pour la diversité* ou *A Call to Action Canada*, des formes d'engagement pour promouvoir la diversité au sein de leurs organisations, mais également pour exiger davantage de diversité chez leurs fournisseurs de services juridiques.

Le respect du droit à l'égalité et de la législation applicable⁶

De bonnes pratiques de gestion en matière de diversité et d'inclusion sont aussi une façon de se conformer au cadre législatif applicable et de gérer les risques légaux à cet égard.

À titre d'exemple, afin de garantir le droit à l'égalité, la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷ prévoit qu'il est interdit d'exercer de la discrimination dans le cadre d'un processus de promotion, c'est-à-dire de fonder une décision sur des motifs discriminatoires interdits comme, notamment, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion⁸.

De plus, le *Code de déontologie des avocats* prévoit que l'avocat doit en toutes circonstances s'inspirer de valeurs et de principes comme, notamment, le respect de la personne et la protection de ses droits fondamentaux, dont celui de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement⁹.

Le respect de la loi par un employeur est facilité par l'application de pratiques systématiques et rigoureuses. Celles-ci laissent peu de place à l'arbitraire ou aux décisions fondées sur des considérations non pertinentes liées à des caractéristiques personnelles de l'avocat candidat et qui sont des motifs de discrimination interdits (race, couleur, langue, origine ethnique, religion, etc.).

⁴ MCKINSEY & COMPANY, *Diversity Matters*, 2015, en ligne : <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.ashx> et Thomas BARTA, Markus Kleiner, Tilo Neumann, *Is there a payoff from top-team diversity?*, McKinsey & Company, avril 2012, en ligne : <http://www.mckinsey.com/insights/organization/is there a payoff from top-team diversity>

⁵ *Id.*, p. 11 : « It is hardly surprising that workers from ethnic minorities report higher job and life satisfaction in more diverse workplaces. The presence of sufficient numbers of minority-group members (or women in traditionally male-dominated environments) boosts individuals' confidence and self-esteem, while breaking down the prejudice that led to exclusion in the first place. »

⁶ Pour un exposé complet du cadre juridique, consultez le *Guide sur les meilleures pratiques de recrutement*, préc., note 3.

⁷ RLRQ, c. C-12. Puisque la majorité des employeurs juridiques au Québec – incluant les cabinets d'avocats – sont de juridiction provinciale, nous avons limité l'analyse du cadre juridique à la législation applicable aux employeurs de juridiction provinciale.

⁸ *Id.*, art. 10, 16 et 18.1.

⁹ RLRQ, c. B-1, r. 3.1., préambule.

2. Les enjeux et les défis associés à la rétention et à l'avancement des avocats issus de la diversité

Au-delà de l'étape du recrutement, il faut également être en mesure de retenir les avocats issus de la diversité et de leur assurer un avancement professionnel à la hauteur de leur talent.

Voici quelques enjeux qui peuvent entraver la trajectoire professionnelle des avocats issus de groupes ethnoculturels.

Les préjugés inconscients et les incidents discriminatoires

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

« Il y a un profil type d'avocat qui est recherché. Si un avocat semble gêné, les gens ont souvent la perception qu'il ne sera pas en mesure de plaider; les Asiatiques sont souvent inclus dans cette catégorie. »¹⁰

Selon le sondage effectué en 2014 auprès des membres du Barreau, 71 % des répondants issus de la diversité (160 parmi les 226 répondants au sondage) rapportent avoir déjà vécu des incidents tels que des remarques, questions, blagues ou allusions à caractère discriminatoire fondées sur des préjugés relatifs à leur origine ethnoculturelle¹¹.

Les avocats ne sont pas à l'abri des préjugés et des stéréotypes courants qui peuvent être véhiculés tant par les employeurs que par les collègues et les clients. En prendre conscience constitue la première étape pour demeurer vigilant et agir sur les préjugés qui peuvent influencer les décisions en matière de distribution de dossiers ou autres opportunités.

Peu de données sur la diversité et l'inclusion

Seulement le tiers des organisations ayant participé au projet Panorama déclare compiler des statistiques sur la diversité ethnoculturelle.

En l'absence de données, il est difficile pour une organisation d'élaborer une véritable stratégie de diversité et d'inclusion. La rareté des données peut également refléter une image tronquée ou véhiculer de fausses perceptions sur le portrait exact de la diversité au sein de l'organisation. La collecte et l'utilisation de données permettent une meilleure compréhension de la situation et l'identification d'enjeux au niveau de la rétention afin d'agir en temps opportun (par exemple de cibler les moments charnières dans une carrière où les avocats issus de la diversité sont plus à risque de quitter l'organisation).

Soulignons que la collecte des données nécessaires pour dresser le portrait de la diversité au sein de l'organisation est encadrée par la législation en matière de protection des renseignements personnels¹² ou de programmes d'accès à l'égalité¹³.

¹⁰ Témoignages recueillis auprès d'avocats issus de la diversité. Voir BARREAU DU QUÉBEC, *Forum – Pour Une profession inclusive – La diversité ethnoculturelle dans la profession juridique*, 2014, p. 20, en ligne : <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2396304>.

¹¹ *Id.*, p. 21.

¹² La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (RLRQ, c. P-39.1) prévoit les modalités concernant la collecte, l'utilisation et la conservation des « renseignements personnels », soit ceux qui concernent une personne physique et qui permettent de l'identifier. Nous présentons à l'Annexe A un modèle de questionnaire facultatif et anonyme, soit un questionnaire qui en principe, ne permet pas d'identifier une personne physique. Voir également les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. a-2.1) pour les organismes régis par cette loi. Voir le site de la Commission d'accès à l'information du Québec : <http://www.cai.gouv.qc.ca/>

¹³ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, RLRQ, c. A-2.01. Les organismes publics – ou les entreprises privées visées par le programme d'obligation contractuelle- doivent collecter des données sur les groupes visés. Voir le site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) responsable de la gestion de ces programmes : <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>

Le manque de modèles, de réseaux et de mentorat

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

« Certains avocats, voyant peu de magistrats issus de minorités culturelles, n'osent pas appliquer et se limitent parce qu'ils n'ont pas de modèles dans le corps professionnel. »¹⁴

Parmi les avocats issus de la diversité qui exercent en pratique privée, seulement 10 % sont associés¹⁵ : il y a donc peu de modèles auxquels les jeunes avocats peuvent s'identifier, un élément qui ne favorise pas la rétention. L'engagement des signataires du projet Panorama pourra, nous l'espérons, permettre à terme de rétablir la situation. Dans l'intervalle, il convient de garder en tête cette réalité afin de prévoir des mesures pour y pallier.

« Qui se ressemble s'assemble »

Par ailleurs, un phénomène bien humain veut que l'on ait tendance à s'entourer de gens qui nous ressemblent. Cette tendance peut défavoriser les avocats issus de la diversité dans la recherche d'un mentor, d'un *sponsor* ou d'un parrain/marraine, c'est-à-dire un avocat senior qui les prend sous son aile et fait leur promotion au sein du cabinet ou de l'organisation.

Responsabilité et imputabilité de la stratégie de diversité et inclusion

Seulement 16 % des organisations participantes au projet Panorama déclarent que la responsabilité ou l'imputabilité de la diversité incombe aux plus hautes instances. En marge des comités, des projets ou des initiatives de diversité, les hauts dirigeants et les gestionnaires doivent aussi être imputables de l'élaboration d'une véritable stratégie d'affaires en matière de diversité et d'inclusion et des résultats obtenus à l'aide d'indicateurs fiables.

¹⁴ Préc., note 10, p. 26.

¹⁵ À titre comparatif, 19 % de l'ensemble des avocats qui exercent en pratique privée déclarent être « membre/associé SENC ou membre associé SPA/SENCRL ». Il n'y a pas de données pour les postes de gestionnaires de contentieux. BARREAU DU QUÉBEC, Édition spéciale du *Barreau-mètre : la profession en chiffres*, Sous la loupe de la diversité 2017, p. 16, en ligne : <https://www.barreau.qc.ca/media/1238/barreau-metre-diversite.pdf>.

3. Dix meilleures pratiques à implanter

Se doter de politiques, de pratiques et de processus rigoureux et systématiques et assurer l'imputabilité des dirigeants en matière de suivis et de résultats constituent la base des meilleures pratiques qui pourront aider à améliorer la diversité et l'inclusion au sein d'une organisation.

Voici dix pratiques concrètes à adopter pour favoriser la rétention et l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels.

	Rétention et avancement Notre organisation...	Réalisé	En cours de réalisation
1.	Implante et communique une politique pour la diversité et l'inclusion.		
2.	Implante une politique contre le harcèlement et la discrimination et forme les employés à ce sujet. ¹⁶		
3.	Recueille sur une base régulière des données sur la présence d'avocats issus de la diversité au sein de l'organisation ¹⁷ . *Un exemple d'un court questionnaire est présenté à l'Annexe A. Ce type de questionnaire, transmis sur une base facultative et anonyme, peut être distribué sous format papier ou électronique, ou en utilisant une plate-forme de sondage en ligne.		
4.	Mène des sondages auprès des avocats portant sur l'inclusion pour contribuer à assurer un environnement de travail sain, exempt de discrimination et de harcèlement et favorable à la diversité et à l'inclusion. Les résultats du sondage sont présentés aux plus hautes instances et les gestionnaires concernés sont responsables d'implanter les suivis nécessaires pour remédier aux lacunes, le cas échéant. *Un exemple de sondage d'inclusion est présenté à l'Annexe B. Ce type de sondage, transmis sur une base facultative et anonyme, peut être distribué sous format papier ou électronique, ou en utilisant une plate-forme de sondage en ligne.		
5.	Forme périodiquement et systématiquement – par exemple sur une base annuelle – les gestionnaires, mentors, chefs de groupes de pratique et les avocats sur le droit à l'égalité, les biais inconscients, les compétences culturelles et autres enjeux associés à la diversité et l'inclusion.		

¹⁶ La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rend disponible sur son site divers outils, dont un modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes, une mesure désormais obligatoire pour tous les employeurs régis par la Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1.1.: <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/index.html>

¹⁷ Préc., notes 14 et 15.

6.	<p>Fixe des objectifs en matière de rétention et d'avancement des avocats issus de la diversité et rend imputables les gestionnaires concernés. Pour atteindre ces objectifs, plusieurs mesures peuvent être prises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer la présence d'avocats issus de la diversité au sein des équipes de présentation d'offres, d'équipes-clients et parmi les chargés de liaison avec les clients; • Présenter des candidatures d'avocats issus de la diversité à des concours, prix ou reconnaissances décernés par le milieu juridique ou le milieu des affaires; • Assurer la participation d'avocats issus de la diversité à titre de formateur ou de présentateur dans les formations ou les activités offertes aux employés et aux clients; • Établir ou réviser un plan de carrière pour favoriser un accès aux opportunités et aux promotions; • Assurer une évaluation de rendement annuelle rigoureuse et exempte de préjugés¹⁸. 		
7.	Offre systématiquement aux avocats issus de la diversité la possibilité d'un jumelage avec un mentor ou un sponsor et effectue un suivi des attentes et des besoins du mentoré.		
8.	Offre de l'accompagnement professionnel (coaching) aux avocats issus de la diversité.		
9.	<p>Se dote de ressources formelles – comité ou employé dédié – ayant pour mission de conseiller les instances décisionnelles en matière de diversité et d'inclusion.</p> <p>Le comité inclut des associés et des avocats qui siègent au sein de la haute direction. L'employé dédié dispose de ressources humaines et budgétaires suffisantes pour pouvoir conseiller et influencer stratégiquement les instances décisionnelles.</p>		
10.	Mène systématiquement des entrevues de départ et documente les enjeux liés à l'inclusion qui ont joué un rôle dans le départ d'un avocat.		

¹⁸ Pour éviter les biais culturels qui pourraient fausser l'évaluation d'un avocat issu de la diversité, consultez la section 3 « Sensibilisation aux différences culturelles » du *Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle*, préc., note 3.

Annexe A – Modèle de questionnaire de données démographiques

Nous souhaitons mieux connaître la composition démographique de nos effectifs afin d’implanter des initiatives en matière d’équité et de diversité et de mesurer les résultats.

Nous vous invitons à répondre aux questions suivantes, **sur une base facultative et entièrement anonyme**. Nous n’avons aucun moyen de connaître l’identité des répondants ou des non-répondants.

Merci de votre collaboration.

1. Faites-vous partie d’un ou de plusieurs des groupes suivants¹⁹, et ce, indépendamment de votre lieu de naissance ou de votre citoyenneté? Veuillez cocher le ou les groupes qui s’appliquent.

- Autochtones (Premières Nations, Inuits ou Métis)
- Asiatiques de l’Est (Chinois, Japonais, Coréens)
- Asiatiques de l’Ouest (Arméniens, Iraniens, Turcs, ...)
- Nord-Africains / Moyen-Orient (Libanais, Israéliens, Égyptiens, Algériens, Marocains, ...)
- Asiatiques du Sud (Afghans, Pakistanais, Bengalis, Indiens de l’Inde, Sri Lankais, ...)
- Asiatiques du Sud-Est (Vietnamiens, Laotiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Philippins, ...)
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...)
- Noirs (Africains sub-sahariens, Antillais, ...)
- Autre minorité ethnoculturelle, précisez : _____
- Je fais partie d’un ou de plusieurs des groupes mentionnés, mais je ne souhaite pas préciser lequel ou lesquels.
- Je ne fais partie d’aucun des groupes mentionnés ci-haut.

2. Depuis combien d’années êtes-vous membre du Barreau du Québec?

- 5 ans et moins
- Entre 6 et 10 ans
- Entre 11 et 15 ans
- Plus de 15 ans
- Je choisis de ne pas répondre.

¹⁹ Afin de permettre des comparaisons notamment avec les statistiques du Barreau du Québec, les groupes s’inspirent de ceux recensés par le Barreau, qui comprend les Autochtones et les groupes qualifiés de « minorités visibles » dans le recensement de Statistique Canada et dans le cadre la *Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans les organismes publics* (L.R.Q., chapitre A-2.01) et de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* (L.C. 1995, c. 44).

Annexe B – Modèle de sondage d'inclusion

Les prochaines questions sont entièrement facultatives et visent à mieux comprendre comment, de votre point de vue et sur la base de votre expérience, se vit la diversité et l'inclusion dans le quotidien de la profession.

1. Indiquez, parmi les éléments suivants, ceux pour lesquels vous croyez que les membres des groupes ethnoculturels ont accès aux mêmes opportunités que tout avocat :

- Les opportunités d'emploi dans le milieu juridique
- L'accès aux clients
- Les possibilités d'avancement professionnel (promotions, accès au statut d'associé, etc.)
- Le mentorat
- Le *sponsorship* (un *sponsor* est un collègue d'influence qui fait la promotion de votre candidature au sein de votre organisation)
- Donnez des précisions si vous le jugez nécessaire : _____

2. Indiquez le ou les incidents que vous avez déjà vécu au cours des cinq dernières années au Québec :

- Des remarques ou des questions fondées sur des préjugés relatifs à l'origine ethnoculturelle
- Des blagues ou des allusions à caractère discriminatoire fondées sur l'origine ethnoculturelle
- De l'indifférence ou une situation où la personne a été totalement ignorée comme si elle était absente ou invisible
- Un refus de faire affaire avec la personne fondé sur son origine ethnoculturelle
- Une attitude hostile motivée par son origine ethnoculturelle
- Une exclusion des réseaux (la personne n'est pas invitée à se joindre à un groupe, une activité, etc.)
- Des questions à caractère discriminatoire en entrevue d'embauche
- Des questions à caractère discriminatoire dans le cadre d'autres entrevues (évaluation de rendement, entrevue pour une promotion, etc.)
- Je n'ai jamais vécu de tels incidents
- Autre, précisez : _____

3. Le cas échéant, indiquez comment vous avez géré la situation :

- J'ai discuté de la situation directement avec la ou les personnes concernée(s)
- J'ai discuté de la situation avec des collègues
- J'ai rapporté la situation à mon employeur (ressources humaines ou gestionnaire)
- Je n'ai rien fait
- Autre, précisez : _____

4. Indiquez si vous avez déjà été témoin de l'un des incidents suivants vécu par un avocat issu d'un groupe ethnoculturel au cours des cinq dernières années au Québec :

- Des remarques ou des questions fondées sur des préjugés relatifs à l'origine ethnoculturelle
- Des blagues ou des allusions à caractère discriminatoire fondées sur l'origine ethnoculturelle
- De l'indifférence ou une situation où la personne a été totalement ignorée comme si elle était absente ou invisible
- Un refus de faire affaire avec la personne fondé sur son origine ethnoculturelle
- Une attitude hostile motivée par son origine ethnoculturelle
- Une exclusion des réseaux (la personne n'est pas invitée à se joindre à un groupe, une activité, etc.)
- Des questions à caractère discriminatoire en entrevue d'embauche
- Des questions à caractère discriminatoire dans le cadre d'autres entrevues (évaluation de rendement, entrevue pour une promotion, etc.)
- Je n'ai jamais été témoin de tels incidents
- Autre, précisez : _____

5. Indiquez votre degré d'accord avec les affirmations suivantes :

En désaccord - Plutôt en désaccord - D'accord - Totalement d'accord

- Je crois que mon employeur comprend bien ce que signifie la diversité ethnoculturelle et l'inclusion dans le milieu de travail
- Je crois que mon employeur prend la diversité et l'inclusion au sérieux et qu'il est engagé au plus haut niveau décisionnel envers une plus grande diversité ethnoculturelle et l'inclusion dans le milieu de travail
- Mon employeur prend des moyens concrets pour augmenter la diversité ethnoculturelle dans l'embauche
- Mon employeur prend des moyens concrets pour assurer la rétention des avocats issus de groupes ethnoculturels
- Mon employeur prend des moyens concrets pour assurer l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels (dans les postes d'associés par exemple)
- Donnez des précisions si vous le jugez nécessaire : _____

Liste des participants au projet Panorama

Cabinets et contentieux qui participent au projet Panorama

Cabinets

- 1 BCF, S.E.N.C.R.L.
- 2 Blake, Cassels & Graydon, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 3 Borden Ladner Gervais, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 4 Clyde & Co.
- 5 Davies Ward Phillips & Vineberg, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 6 Delegatus services juridiques inc.
- 7 Fasken Martineau DuMoulin, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 8 GGD, maintenant Lavery depuis septembre 2018
- 9 Gowling WLG (Canada), S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 10 IMK, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 11 Joli-Cœur Lacasse, S.E.N.C.R.L.
- 12 Langlois avocats, S.E.N.C.R.L.
- 13 Lapointe Rosenstein Marchand Melançon, S.E.N.C.R.L.
- 14 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.
- 15 LCM Avocats inc.
- 16 McCarthy Tétrault, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 17 McMillan, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 18 Miller Thomson, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 19 Norton Rose Fulbright Canada, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 20 Osler, Hoskin & Harcourt, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 21 Robinson Sheppard Shapiro, S.E.N.C.R.L.
- 22 Stikeman Elliott, S.E.N.C.R.L., s.r.l.
- 23 Woods, S.E.N.C.R.L.

Contentieux

- 24 Barreau du Québec
- 25 Caisse de dépôt et placement du Québec
- 26 Great-West, London Life, Canada-Vie
- 27 Pages Jaunes Limitée
- 28 Services juridiques Bombardier inc.
- 29 SNC-Lavalin inc. (Services juridiques)
- 30 Justice Canada

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

*Pour une plus grande diversité ethnoculturelle
et une véritable inclusion dans la profession*

CONSIDÉRANT que 7 % des avocats au Québec s'identifient à un groupe ethnoculturel recensé¹ et que cette proportion est de 11 % parmi l'ensemble de la population du Québec et de 30 % à Montréal²;

CONSIDÉRANT que 20 % des étudiants de l'École du Barreau s'identifient à un groupe ethnoculturel recensé;

CONSIDÉRANT que les femmes forment plus de 60 % des avocats et des étudiants de l'École du Barreau issus des groupes ethnoculturels;

CONSIDÉRANT que le nombre de demandes de candidats étrangers pour être admis au Barreau du Québec a augmenté de plus de 100 % dans les cinq dernières années;

CONSIDÉRANT que l'immigration, la mondialisation et la mobilité professionnelle vont continuer de façonner la profession et la société de demain;

CONSIDÉRANT que des obstacles de nature systémique nuisent à la pleine intégration des membres de groupes ethnoculturels à la profession;

CONSIDÉRANT que le Barreau du Québec et la profession doivent agir pour assurer le droit à l'égalité et l'équité dans la profession et ainsi tendre à refléter davantage la composition démographique de la société;

CONSIDÉRANT que la diversité ethnoculturelle fait partie de la mission de protection du public du Barreau du Québec en ce qu'elle contribue à la prise en compte des besoins juridiques des personnes et des groupes ethnoculturels;

1. Le Barreau du Québec recense les groupes ethnoculturels suivants sur la base d'une question facultative d'auto-identification lors de l'inscription annuelle au Tableau de l'Ordre : les Noirs; les Nord-Africains, Arabes et Asiatiques de l'Ouest; les Latino-Américains; les Asiatiques; les Chinois et les Autochtones.

2. Données tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 de Statistique Canada.

CONSIDÉRANT qu'une profession diversifiée est une richesse et que la contribution des avocats issus de groupes ethnoculturels à l'offre de services juridiques, au système judiciaire et à la justice en général doit être reconnue et promue;

CONSIDÉRANT le plan d'action du Barreau du Québec en matière de diversité ethnoculturelle implanté suite au projet « Forum – Pour une profession inclusive » et le projet Justicia sur la rétention et l'avancement des avocates en pratique privée;

CONSIDÉRANT les initiatives existantes dans la profession juridique au Canada telles que « A Call to Action Canada », « Leaders juridiques pour la diversité » et le « Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion »;

CONSIDÉRANT que la profession d'avocat au Québec accuse un retard en matière de diversité et d'inclusion et qu'il est nécessaire, en parallèle des initiatives existantes et en assurant un arrimage avec les projets en cours, d'agir pour éliminer les obstacles à la pleine intégration et de prendre le virage de la diversité;

CONSIDÉRANT la volonté des signataires de collaborer à un projet commun pour atteindre une plus grande diversité ethnoculturelle et une véritable inclusion dans la profession;

LES SIGNATAIRES S'ENGAGENT À :

1. Compiler des statistiques sur la présence des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des organisations signataires sur la base d'une méthodologie éprouvée et convenue par les signataires.
2. Déterminer, diffuser et implanter, le cas échéant, les meilleures pratiques pour augmenter l'embauche, la rétention et l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des organisations signataires.
3. Mesurer les progrès en matière d'embauche, de rétention et d'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des organisations signataires.
4. Implanter des mesures pour valoriser la diversité ethnoculturelle et l'inclusion dans la profession.
5. Diffuser un compte-rendu annuel des travaux.

Les signataires s'engagent pour une période de trois ans. À l'issue de cette période, les signataires évalueront l'opportunité de renouveler l'engagement.

Signé par _____ , le _____ 2016.

À _____ .

Maison du Barreau

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

T 514 954-3411

Sans frais 1 844 954-3411

infobarreau@barreau.qc.ca

www.barreau.qc.ca



Barreau
du Québec

