



# On se fait une loi de vous parler d'équité

Prévenir la discrimination  
et le harcèlement

Barreau  
du Québec



## TABLE DES MATIÈRES

- 3 L'ENGAGEMENT DU BARREAU ENVERS LE DROIT À L'ÉGALITÉ ET À L'ÉQUITÉ
- 4 QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?
- 5 QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?
- 6 QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QU'AVOCAT ?
- 6-7 QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR ?
- ▶ Recruter en toute équité
  - ▶ Respecter l'équité salariale
- 8-13 PRÉVENIR LA DISCRIMINATION EN EMBAUCHE ET AU TRAVAIL
- ▶ Outils pour l'employeur
  - ▶ Outils pour le candidat : comment répondre à certaines questions
  - ▶ Les mesures d'accommodement  
Quoi révéler et quand
  - ▶ Résumé des obligations de chacun
- 14 POUR EN SAVOIR PLUS
- ▶ Guides et rapports utiles

## L'ENGAGEMENT DU BARREAU ENVERS LE DROIT À L'ÉGALITÉ ET À L'ÉQUITÉ

Le Barreau du Québec fait la promotion des droits et libertés, du droit à l'égalité et des valeurs d'équité et de diversité.

Tous les membres du Barreau du Québec doivent pouvoir participer pleinement à la profession, sans obstacles liés à une caractéristique personnelle tels le sexe, la grossesse, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle ou autre. L'information présentée dans cette brochure rappelle brièvement les obligations qui se trouvent dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code de déontologie des avocats* et d'autres textes réglementaires et juridiques applicables.

Dans le cadre de l'exercice de la profession au sein d'une société diversifiée, les membres doivent respecter la dignité et la valeur de toutes les personnes – client, collègue, employé, etc. – et leur assurer un traitement sans discrimination.

Cette brochure vise à les soutenir dans la promotion de l'égalité dans leurs milieux de travail et dans l'exercice de la profession pour prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement.

Le Barreau du Québec est le barreau le plus féminisé en Amérique du Nord : les femmes représentent 51 % de l'ensemble des membres et 64 % des membres de moins de dix ans de pratique.

## QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

Afin de garantir le droit à l'égalité, la loi interdit la discrimination et le harcèlement, y compris dans le milieu de travail, et ce, dès le processus de recrutement.

La discrimination découle d'une distinction qui entraîne des conséquences disproportionnées ou néfastes pour une personne ou un groupe de personnes sur la base de l'une ou de plusieurs des caractéristiques personnelles suivantes, qualifiées de motifs de discrimination interdits :

- ▶ Le sexe;
- ▶ La grossesse;
- ▶ L'état civil, l'état matrimonial ou la situation de famille;
- ▶ Le handicap ou la déficience (physique ou mental);
- ▶ La race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale;
- ▶ L'âge;
- ▶ La religion;
- ▶ La langue;
- ▶ L'orientation sexuelle;
- ▶ Les convictions politiques;
- ▶ La condition sociale;
- ▶ Les antécédents judiciaires.

La discrimination peut aussi découler de règles, de pratiques ou de politiques en apparence neutres, mais qui ont des effets préjudiciables sur des personnes ou des groupes à cause d'une ou de plusieurs des caractéristiques personnelles mentionnées.

## QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

Le harcèlement – sexuel, racial ou fondé sur un autre motif de discrimination – est une forme de discrimination. Le harcèlement psychologique en milieu de travail est également interdit par la *Loi sur les normes du travail*.

Le *Code de déontologie professionnelle* de l'Association du Barreau canadien définit le harcèlement comme « ...*toute conduite incorrecte, abusive ou importune qui blesse, embarrasse, humilie ou porte atteinte à autrui* ».

Parmi les exemples de types de comportements qui pourraient constituer du harcèlement, notons entre autres :

- ▶ Les remarques, les plaisanteries, les calomnies, les allusions ou les railleries importunes visant un des motifs de discrimination;
- ▶ Les blagues fondées sur la race, le sexe, l'orientation ou l'identité sexuelle ou d'autres motifs.

L'avocat doit, en toutes circonstances, s'inspirer des valeurs de respect de la personne et de protection de ses droits fondamentaux, dont celui de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement.

## QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QU'AVOCAT ?

L'avocat doit s'abstenir en tout temps d'exercer de la discrimination ou du harcèlement envers quiconque : client, employé, collègue ou toute autre personne.

Plus spécifiquement, le *Code des professions* prévoit qu'un professionnel ne peut refuser de fournir des services à une personne pour des raisons de race, de couleur, de sexe, d'âge, de religion, d'ascendance nationale ou d'origine sociale.

Le *Code de déontologie* des avocats prévoit que l'avocat doit, en toutes circonstances, s'inspirer des valeurs de respect de la personne et de protection de ses droits fondamentaux, dont celui de ne pas subir de discrimination ou de harcèlement, et doit agir avec honneur, dignité, intégrité, respect, modération et courtoisie. L'avocat doit aussi informer le Bureau du syndicat du Barreau du Québec lorsqu'un autre avocat pourrait avoir compromis le respect de cette obligation.

## QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

### Recruter en toute équité

La discrimination en embauche, en emploi et dans les conditions de travail est interdite et vous devez respecter l'obligation d'accommodement raisonnable.

La *Charte des droits et libertés de la personne* ou, si l'employeur est une institution de juridiction fédérale, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit qu'il est interdit, dans un contexte de recrutement, de chercher à obtenir des renseignements sur l'un ou l'autre des motifs de discrimination ou d'utiliser ces renseignements pour exclure un candidat.

Certaines exceptions peuvent s'appliquer, par exemple lorsque les renseignements sont liés aux aptitudes, qualités ou exigences requises par l'emploi ou dans le cadre de l'application d'un programme d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi. La règle d'or : les renseignements demandés doivent avoir un lien avec les exigences de l'emploi.

### Respecter l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine.

Cette loi s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise est de compétence provinciale et compte 10 personnes salariées ou plus. Elle oblige ces employeurs à attribuer à des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine une rémunération égale à celle des personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur, au sein d'une entreprise.

En tant qu'employeur, il est donc important de connaître et de respecter ses obligations en matière d'équité salariale afin que le travail féminin soit reconnu et rémunéré à sa juste valeur.

## EMPLOYEURS, RAPPELEZ-VOUS

Lors d'une entrevue ou de toute autre étape du processus de recrutement, les questions liées à la vie privée du candidat, même posées en toute bonne foi ou par curiosité, ne sont pas appropriées dans un tel contexte et peuvent être discriminatoires. Des pratiques discriminatoires pourraient nuire à votre réputation et dissuader de bons candidats de rejoindre votre organisation.

Ainsi, établir un processus de recrutement équitable et exempt de questions et pratiques discriminatoires est une bonne façon de vous prémunir contre des procédures pour discrimination en plus de contribuer à vous tailler une réputation d'employeur respectueux du droit à l'égalité.

**Poser une question discriminatoire peut donner lieu à une poursuite judiciaire, et ce, peu importe l'issue du processus de recrutement.**

## PRÉVENIR LA DISCRIMINATION EN EMBAUCHE ET AU TRAVAIL

En tant qu'employeurs, employés, collègues ou confrères, nous avons tous un rôle à jouer pour prévenir et enrayer la discrimination et le harcèlement dans le milieu de travail et la profession.

### Outils pour l'employeur

Favoriser un processus de recrutement rigoureux et exempt de pratiques discriminatoires, c'est :

- ▶ Déterminer par écrit les critères recherchés qui sont nécessaires pour occuper l'emploi ou le stage offert : connaissances, expérience, habiletés, aptitudes. Ne pas oublier de pondérer ces critères.
- ▶ Utiliser toujours les mêmes critères et méthodes de sélection pour tous les candidats, par exemple, poser le même type de questions d'une personne à une autre.
- ▶ Former un comité de sélection composé d'au moins deux personnes et s'assurer que ce comité soit le plus diversifié possible (hommes-femmes, différentes origines, etc.).
- ▶ Informer les membres du comité de sélection des exigences de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et des questions discriminatoires à éviter.
- ▶ Documenter le processus de recrutement en composant un dossier contenant la description du poste, la liste de questions, les notes d'entrevues, etc.

## QUELQUES EXEMPLES

Évitez de demander...	Demandez plutôt...
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'état civil</li> <li>■ L'occupation du conjoint</li> <li>■ Le nombre d'enfants à charge</li> <li>■ Les arrangements pour la garde des enfants</li> <li>■ Les projets familiaux</li> </ul>	Les disponibilités en lien avec les exigences de l'emploi ou du stage offert, incluant les disponibilités pour voyager, le cas échéant
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le lieu de naissance</li> <li>■ La citoyenneté</li> </ul>	Le statut légal pour travailler au Canada
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'état de santé</li> <li>■ Les déficiences, maladies, handicaps</li> </ul>	Le consentement du candidat à subir un examen médical préalable, le cas échéant
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ La langue maternelle</li> <li>■ Le lieu d'acquisition d'une langue</li> </ul>	Le niveau de connaissances d'une langue nécessaire à l'emploi ou au stage offert

Pour en savoir plus sur les meilleures pratiques en matière d'embauche, incluant des exemples de critères et de types de questions à poser en entrevue, consultez le *Guide d'aide à la gestion des ressources humaines* produit par le Barreau du Québec.

### Outils pour le candidat : comment répondre à certaines questions

Que faire si vous êtes confronté à une question qui pourrait être discriminatoire ? Comment réagir ? Devez-vous y répondre ? Si oui, comment ?

Le choix de l'attitude à adopter dans un tel cas vous revient et dépendra des circonstances. Rien ne sert de s'offusquer d'emblée, car rappelez-vous, la bonne foi se présume !

Une bonne façon de réagir est de poursuivre la démonstration que vous possédez les qualités requises pour le poste, sans pour cela compromettre votre droit à la non-discrimination.

Voici quelques exemples de réactions en ce sens :

► **Cherchez à répondre à la « question cachée »**

Par exemple, à la question « Avez-vous des enfants ? », l'employeur cherche probablement à savoir si vous aurez la disponibilité nécessaire pour accomplir les tâches.

Vous pourriez alors rassurer l'employeur quant à vos disponibilités.

► **Demandez des précisions sur le but de la question**

Vous pouvez demander à l'employeur le but poursuivi par la question ou en quoi les renseignements demandés sont en lien avec le poste offert. De cette façon, l'employeur a l'occasion de reformuler la question pour recueillir des renseignements véritablement pertinents pour le poste.

► **Refusez de répondre**

Il est dans votre droit de refuser de répondre à une question discriminatoire. Vous pouvez aussi contourner la question en cherchant à répondre à la « question cachée » ou en demandant des précisions sur le but de la question.

**L'âge moyen des avocats est de 45 ans : 41 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes.**

## LES MESURES D'ACCOMMODEMENT QUOI RÉVÉLER ET QUAND

Un candidat doit-il dévoiler un handicap avant l'embauche ? Une candidate doit-elle mentionner sa grossesse lors de l'entrevue ? Est-ce pertinent de préciser ses obligations religieuses ?

Bien que sans rapport avec les qualifications requises pour le poste, certaines informations devront parfois éventuellement être révélées à l'employeur lorsqu'une mesure d'accommodement sera nécessaire dans le cadre de l'emploi.

L'employé doit juger du moment opportun pour révéler cette information dans le respect de son droit à l'égalité tout en faisant preuve de transparence et de bonne foi envers l'employeur, dans le cas par exemple où ce dernier a exprimé des besoins de disponibilité pour une période donnée ou lorsque l'horaire ou le milieu de travail devra être adapté.

L'employeur devra de son côté offrir ou permettre des mesures d'accommodement.

7 % des avocats, 12 % des avocats de moins de dix ans de pratique et 18 % des étudiants de l'École du Barreau s'identifient à un groupe ethnoculturel recensé, soit les Nord-Africains ou les Arabes, les Noirs, les Latino-Américains, les Asiatiques et les Autochtones.

## RÉSUMÉ DES OBLIGATIONS DE CHACUN

### Lors du processus de recrutement

En tant qu'employeur, vous devez :	En tant que candidat à l'emploi ou au stage, vous devez :
Suivre un processus de recrutement rigoureux axé sur les compétences et les habiletés du candidat en lien avec les exigences de l'emploi ou du stage offert.	Être en mesure de mettre en valeur vos compétences et habiletés en lien avec les exigences du poste ou du stage offert.
Assurer un processus de recrutement non discriminatoire dans le respect des lois applicables.	Connaître et faire respecter vos droits.
Vous abstenir de chercher à obtenir, directement ou indirectement, des renseignements sur des motifs de discrimination interdits ou d'utiliser de tels renseignements pour exclure un candidat.	Être prêt à répondre à une question reliée à un motif de discrimination interdit.

235 avocats déclarent faire partie du groupe LGBT (lesbienne, gai, bisexuel[le] ou trans).

### En milieu de travail et dans l'exercice de la profession en général

En tant qu'employeur, assurez-vous :	En tant qu'employé, collègue ou confrère, assurez-vous :
De connaître et de respecter la législation applicable à votre milieu de travail (normes minimales, lois sur les droits de la personne, <i>Loi sur l'équité salariale</i> ).	
D'adopter et de faire appliquer une politique de prévention et de traitement du harcèlement et de la discrimination.	De connaître les politiques applicables dans votre milieu de travail.
D'informer ou de former les employés et les gestionnaires sur la politique.	De respecter en tout temps vos obligations déontologiques en matière de dignité et d'honneur et les valeurs de respect et de protection des droits de la personne.
De diffuser et de rappeler régulièrement la politique.	D'agir de façon exemplaire.
De réviser ponctuellement la politique pour assurer sa mise à jour et son efficacité.	De traiter autrui comme vous aimeriez être traité.
De faire preuve de transparence et de bonne foi si une mesure d'accommodement s'avère nécessaire.	
De ne pas tolérer et de ne pas hésiter à dénoncer les paroles, gestes, comportements ou pratiques pouvant s'apparenter à de la discrimination ou à du harcèlement.	

## POUR EN SAVOIR PLUS

Pour en savoir plus ou si vous croyez avoir subi de la discrimination ou du harcèlement, vous pouvez communiquer avec les personnes ou les organisations suivantes :

- ▶ Les responsables des ressources humaines, toute personne responsable du respect de la politique contre le harcèlement et la discrimination ou un représentant de votre association ou syndicat, le cas échéant;
- ▶ La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (discrimination en embauche, discrimination ou harcèlement en milieu de travail pour une organisation de juridiction provinciale), [www.cdpedj.qc.ca](http://www.cdpedj.qc.ca);
- ▶ La Commission canadienne des droits de la personne (organisation de juridiction fédérale), [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca);
- ▶ La Commission des normes du travail (harcèlement psychologique en milieu de travail), [www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca);
- ▶ La Commission de l'équité salariale (discrimination salariale envers une catégorie féminine d'emploi), [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca);
- ▶ Le Bureau du syndic du Barreau du Québec en cas de discrimination ou de harcèlement exercé par un membre du Barreau, [www.barreau.qc.ca](http://www.barreau.qc.ca).

Pour poser des questions, transmettre des commentaires ou partager un témoignage anonyme, ou non, au sujet de l'égalité, de l'équité ou de la diversité dans la profession, consultez la section « Équité » sur le site du Barreau du Québec, [www.barreau.qc.ca](http://www.barreau.qc.ca).

### Guides et rapports utiles

Le rapport *Barreau-mètre 2015 – La profession en chiffres*

Le *Guide d'aide à la gestion des ressources humaines* du Barreau du Québec

Le *Guide sur la conciliation travail-vie personnelle* du Barreau du Québec

Le rapport *Forum – Pour une profession inclusive – La diversité ethnoculturelle dans la profession*

## ATTENTION À LA DISCRIMINATION DANS LA PROFESSION!

- ▶ Près de 60 % des avocats et étudiants issus de groupes ethnoculturels se sont déjà fait poser une ou plusieurs questions à caractère discriminatoire en contexte d'entrevue.
- ▶ Seulement 5 % d'entre eux ont rapporté l'incident au Bureau du syndic du Barreau du Québec ou à une autre instance.
- ▶ Dans 90 % des cas, la question portait sur l'origine ethnoculturelle, suivi de la situation familiale (38 % des cas), de la religion ou de l'âge (18 % et 17 %).
- ▶ 71 % des avocats et étudiants issus de groupes ethnoculturels ont déjà vécu un incident à caractère raciste dans l'exercice de la profession : remarques fondées sur des préjugés, blagues, attitude hostile, indifférence ou exclusion.
- ▶ 16 % des avocates et 7 % des avocats ont déjà vécu une situation où l'opportunité de travailler sur un dossier leur a été refusée sur la base de leur sexe, leur origine ethnique ou nationale, leur handicap, leur langue, leur orientation sexuelle ou tout autre motif interdit de discrimination.

### Sources :

Le rapport *Forum – Pour une profession inclusive – La diversité ethnoculturelle dans la profession*

*Barreau-mètre 2015 – La profession en chiffres*

Disponibles au [www.barreau.qc.ca/fr/publications](http://www.barreau.qc.ca/fr/publications)



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](mailto:infobarreau@barreau.qc.ca)

[www.barreau.qc.ca](http://www.barreau.qc.ca)



Mis à jour en octobre 2015 par le Barreau du Québec