



The Law Society of
Upper Canada | Barreau
du Haut-Canada

COLLABORER AU CHANGEMENT :
STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE DANS LES
PROFESSIONS JURIDIQUES

Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés

Rapport final

Membres du groupe de travail
Janet Leiper, présidente
Raj Anand, président
Julian Falconer, vice-président
Howard Goldblatt, vice-président
Marion Boyd
Robert Burd
Dianne Corbière
Avvy Go
William McDowell
Isfahan Merali
Malcolm Mercer
Sandra Nishikawa
Susan Richer
Raj Sharda
Baljit Sikand

Élaboré par le Service de l'équité
(Ekua Quansah – 416 947-3425)

Table des matières

Sommaire	3
Contexte	3
L'approche du Groupe de travail	4
Les résultats du processus de mobilisation	4
Les résultats du processus de mobilisation	5
Objectifs	6
Recommandations	6
Échéancier de mise en œuvre des recommandations	10
Introduction.....	11
Contexte	11
Le processus : l'écoute et l'apprentissage.....	12
Recommandations : Cadre de travail pour éliminer les difficultés auxquelles les titulaires racialisés font face	13
Sur le racisme et les initiatives de changement.....	13
Principe directeur	14
Objectifs.....	15
Recommandations	16
Accélération du changement de culture.....	16
Mesure des progrès.....	22
Éducation au changement	29
Mise en œuvre des soutiens.....	32
Les activités du Barreau du Haut-Canada	38

Sommaire

« *L'inclusion ne consiste pas à placer les gens dans ce qui existe déjà, mais plutôt à créer pour tous et chacun une place bien à eux.*¹ »

Ce rapport représente la dernière étape d'une longue période de consultation et d'étude, qui a mené à la conclusion selon laquelle les titulaires de permis racialisés font face à des obstacles généralisés au sein des professions, et ce à toutes les étapes de leurs carrières. Comme le suggère le titre « Collaborer au changement », le Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés est convaincu qu'il y a une possibilité unique de réaliser un changement, fondé sur des mesures concrètes consistant à appliquer des solutions en collaboration. Cela dit, les défis des titulaires de permis racialisés sont à la fois importants et de longue date. À notre avis, le Barreau doit assumer un rôle de leadership en donnant aux lieux de travail juridiques des délais raisonnables pour mettre en œuvre des mesures importantes afin de réaliser un changement de culture durable. Le Groupe de travail a conclu que la prescription de normes minimales d'égalité, de diversité et d'inclusion est compatible avec les responsabilités de la profession en matière des droits de la personne, ces obligations étant déjà requises par les règles du *Code de déontologie*, du *Code de déontologie des parajuristes* et, de façon plus générale, du *Code des droits de la personne*.

La réforme visant à éliminer les obstacles auxquels font face les titulaires de permis racialisés est une composante essentielle pour assurer le succès et la réussite dans la profession juridique et pour l'intérêt public, des objectifs que nous partageons tous et que nous devons atteindre.

Contexte

Le Barreau du Haut-Canada (le Barreau) a le devoir de maintenir et de faire progresser la cause de la justice et la primauté du droit pour faciliter l'accès des Ontariennes et Ontariens à la justice et pour protéger l'intérêt public. De plus, le Barreau s'est engagé à respecter ses obligations en vertu du *Code des droits de la personne*. En accomplissant son mandat, le Barreau intègre les valeurs et principes d'égalité et de diversité à toutes ses politiques, pratiques et ses programmes. Le Barreau s'efforce de s'assurer que les lois et la pratique du droit tiennent compte de toute la population de l'Ontario, y compris des peuples autochtones, des francophones et des communautés qui revendiquent l'égalité. Le Barreau cherche également à s'assurer que son milieu de travail et les professions juridiques sont exempts de harcèlement et de discrimination.

En août 2012, le Barreau a créé le Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés (le « Groupe de travail ») afin :

- a. D'identifier les défis auxquels font face les titulaires racialisés dans différents milieux de la pratique, notamment à leur début dans la profession et lors des possibilités d'avancement ;

¹ Dei, G.S.N. (2006). *Meeting equity fair and square*. Discours à une conférence sur le leadership organisée par la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, le 28 septembre 2006 à Mississauga, en Ontario, cité dans *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*, en ligne : Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/equity.pdf

- b. reconnaître les facteurs et les défis de la pratique auxquels les titulaires de permis racialisés font face qui pourraient augmenter le risque de plaintes liées à la réglementation et de mesures disciplinaires ;
- c. tenir compte des pratiques exemplaires pour élaborer des stratégies préventives, de recours et d'appui ;
- d. s'il y a lieu, concevoir et élaborer des stratégies préventives, de recours, de mise en application, de réglementation ou d'appui et les soumettre au Comité sur l'équité et les affaires autochtones et d'autres comités, afin de relever ces défis.

L'approche du Groupe de travail

Depuis 2012, le Groupe de travail s'est activement engagé dans la collecte de renseignements sur les défis des titulaires de permis racialisés et élabore des recommandations destinées à relever ces défis.

Afin de remplir son mandat, le Groupe de travail a recueilli des renseignements sur les défis des titulaires de permis racialisés à l'aide d'un processus de consultation et de mobilisation communautaire². Pour de plus amples renseignements sur ce volet des activités du Groupe de travail, veuillez consulter : www.lsuc.on.ca/titulaires-racialisés.

Le Groupe de travail a examiné tous les renseignements recueillis dans le cadre du processus de mobilisation et a rédigé l'ébauche d'un document de consultation intitulé *Développer des stratégies de changement : éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face*³.

Les membres du conseil ont approuvé le document de consultation en novembre 2014, et le Groupe de travail a consulté plus de 1 000 avocates et avocats, parajuristes, étudiants en droit et stagiaires racialisés et non racialisés ainsi que des membres de la population dans toute la province de l'Ontario, de janvier à mars 2015. Le Groupe de travail a rencontré des intervenants d'organismes et des membres du Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion. Le Groupe de travail a également obtenu des commentaires de 45 personnes et organismes sous forme d'observations écrites⁴.

Les résultats du processus de mobilisation

Les données qualitatives et quantitatives du Groupe de travail obtenues dans le cadre du processus de mobilisation ont permis de cerner les obstacles généralisés auxquels font face les titulaires de permis racialisés des professions juridiques à tous les stades de leur carrière. Les défis dans les professions juridiques comprennent notamment la discrimination et les stéréotypes, la négociation des concepts de « culture » et d'« adaptation », et l'absence de mentors, de modèles et de réseaux. Les participants ont également indiqué que les obstacles fondés sur la race sont souvent compliqués par le croisement

² Appelé « processus de mobilisation ».

³ Disponible au : www.lsuc.on.ca/titulaires-racialisés.

⁴ Les observations écrites dont les auteurs ont consenti à la publication par le Barreau sont disponibles en ligne au www.lsuc.on.ca/titulaires-racialisés.

d'expériences de discrimination fondée sur l'identité du genre, l'expression sexuelle, le handicap, l'orientation sexuelle, la classe sociale et les croyances.

Certains participants au processus de mobilisation estiment que les titulaires de permis racialisés sont plus susceptibles d'adopter la pratique individuelle en raison des obstacles dans d'autres milieux de pratique. Ils ont également remarqué que les avocats et parajuristes formés à l'étranger font face à des obstacles supplémentaires dans l'exercice de leur profession. En général, les participants ont souligné la vulnérabilité des titulaires de permis racialisés dans les professions juridiques dans le contexte de la réglementation professionnelle et des mesures disciplinaires.

Les résultats du processus de mobilisation

L'information recueillie dans le cadre du processus de consultation se résume comme suit :

- Les participants à la consultation ont manifesté un important appui à la création de programmes de diversité pour le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des titulaires de permis racialisés dans les lieux de travail juridiques.
- Le Groupe de travail a entendu une large gamme d'opinions sur la question de la collecte des données démographiques. Toutefois, la plupart des participants ont convenu que la collecte des données serait, comme l'a indiqué un participant, « une première étape humble, mais importante ».
- Le Groupe de travail a entendu que le Barreau pourrait jouer un rôle de facilitateur en favorisant les politiques d'approvisionnement d'affaires en privilégiant les fournisseurs qui font la promotion de l'égalité et de la diversité.
- La majorité des participants au processus de consultation ont souligné l'importance du mentorat pour les titulaires de permis racialisés. Globalement, le Groupe de travail a entendu qu'il n'y a pas de modèle de mentorat « fourre-tout ».
- De nombreux participants ont déclaré que les associations d'avocats et de parajuristes racialisés permettent de promouvoir la collaboration et de créer un sentiment d'appartenance.
- Un grand nombre de participants approuvaient que le Barreau exige des titulaires de permis une participation à une formation professionnelle continue obligatoire sur la compétence culturelle, les préjugés inconscients et le racisme.
- Les participants ont suggéré une mise à jour du *Code de déontologie*⁵ et du *Code de déontologie des parajuristes*⁶ pour traiter plus précisément de discrimination systémique et des formes subtiles de discrimination.

⁵ Le *Code de déontologie* du Barreau du Haut-Canada, en ligne au www.lsuc.on.ca/code-avocats

⁶ Le *Code de déontologie des parajuristes* du Barreau du Haut-Canada, en ligne au www.lsuc.on.ca/code-parajuristes

Objectifs

Le Groupe de travail a fusionné les thèmes de la consultation dans les trois objectifs suivants :

1. Les lieux de travail juridiques inclusifs en Ontario⁷ ;
2. La réduction des obstacles créés par le racisme, les préjugés inconscients et la discrimination ;
3. Une meilleure représentation des titulaires racialisés, proportionnelle à la représentation dans la population de l'Ontario, dans les professions, dans tous les lieux de travail juridiques, et ce à tous les niveaux d'ancienneté.

Le Groupe de travail a fourni 13 recommandations en vue d'atteindre ces objectifs. Elles sont réparties dans quatre catégories interreliées : Accélération du changement de culture, mesure des progrès, éducation pour le changement et mise en œuvre des soutiens. La recommandation finale porte sur les activités du Barreau.

Recommandations

Recommandation 1 – Renforcement des obligations professionnelles

Le Barreau examinera et modifiera, le cas échéant, le *Code de déontologie*, le *Code de déontologie des parajuristes* et les commentaires pour renforcer les obligations professionnelles de tous les titulaires afin de reconnaître et de promouvoir les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion compatibles avec les exigences de la législation sur les droits de la personne et les responsabilités particulières des titulaires dans les professions juridiques et parajuridiques.

Recommandation 2 – Projet de diversité et d'inclusion

Le Barreau collaborera avec les intervenants, tels que les lieux de travail juridiques intéressés, les associations juridiques, les facultés de droit et les programmes collégiaux parajuridiques afin de développer des modèles de politiques et des ressources pour éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face.

Recommandation 3 – Adoption des principes et pratiques d'égalité, de diversité et d'inclusion

Le Barreau du Haut-Canada :

⁷ Les opinions des membres du Groupe de travail diffèrent quant à la définition de « lieu de travail juridique ». La majorité des membres du Groupe de travail croit que tous les cabinets d'avocats, les services juridiques d'entreprises, les services et cliniques juridiques gouvernementaux et d'autres milieux de pratique en Ontario devraient être assujettis aux exigences énoncées dans les recommandations. D'autres membres du Groupe de travail, cependant, estiment que pour le moment, les services juridiques gouvernementaux et les services juridiques d'entreprise ne devraient pas être tenus de se conformer aux recommandations obligatoires, car les titulaires de ces services sont des employés dont l'embauche, la promotion et le maintien en poste sont fondés sur les décisions des clients. Les services juridiques gouvernementaux et des entreprises devraient cependant être encouragés à participer aux activités obligatoires décrites dans le présent rapport. La définition de « lieux de travail juridiques » utilisée dans le présent rapport est celle qui est adoptée par la majorité.

- 1) Obligera tous les titulaires à adopter une déclaration de principes reconnaissant leur obligation de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion en général ainsi que dans leur comportement envers leurs collègues, les employés, les clients et le public ;
- 2) Exigera qu'un représentant de chaque lieu de travail juridique comprenant au moins 10 titulaires en Ontario élabore, mette en œuvre et maintienne une politique de diversité et des droits de la personne pour son lieu de travail juridique afin d'assurer au moins l'équité du recrutement, du maintien en fonction et de l'avancement ;
- 3) Exigera qu'un représentant de chaque lieu de travail juridique d'au moins 10 titulaires en Ontario effectue, tous les deux ans, une auto-évaluation de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans son lieu de travail juridique, et en fournisse les résultats au Barreau ;
- 4) Encouragera les lieux de travail juridiques à mener des sondages sur l'inclusion en leur fournissant des exemples de modèles.

Recommandation 4 – Mesurer les progrès au moyen d'une analyse quantitative

Chaque année, le Barreau mesurera les progrès quantitatifs en fournissant aux lieux de travail juridiques de l'Ontario d'au moins 25 titulaires les données d'auto-identification quantitatives de leurs titulaires compilées à partir de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes afin qu'ils puissent comparer leurs données avec les données démographiques globales recueillies dans la profession dans son ensemble à l'aide des déclarations annuelles.

Recommandation 5 – Mesurer les progrès au moyen d'une analyse qualitative

Le Barreau mesurera les progrès réalisés en :

- 1) Demandant aux titulaires de répondre à des questions portant sur l'inclusion fournies par le Barreau concernant leur lieu de travail juridique, tous les quatre ans ;
- 2) Compilant les réponses aux questions sur l'inclusion de chaque lieu de travail juridique comprenant au moins 25 titulaires en Ontario et en fournissant au lieu de travail juridique un résumé des renseignements recueillis.

Recommandation 6 – Indice d'inclusion

Tous les quatre ans, le Barreau élaborera et publiera un indice d'inclusion qui reflète les renseignements suivants, y compris, pour chaque lieu de travail juridique d'au moins 25 titulaires de permis : Les résultats de l'auto-évaluation du lieu de travail juridique (recommandation 3 (3)), les données démographiques obtenues à partir de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes (recommandation 4) et les réponses recueillies aux questions sur l'inclusion fournies par le Barreau (recommandation 5)).

Recommandation 7 – Refaire le sondage du projet d'inclusion sur les défis des titulaires de permis racialisés

Le Barreau mènera des sondages sur l'inclusion comprenant des questions semblables à celles posées à l'annexe F du Rapport final sur les défis des titulaires de permis racialisés de Stratcom

(en anglais seulement) (11 mars 2014) (en ligne au http://www.stratcom.ca/wp-content/uploads/manual/Racialized-Licensees_Full-Report.pdf). Le premier sondage sur l'inclusion sera effectué au cours de l'année suivant l'adoption de ces recommandations et, par la suite, tous les quatre ans, sous réserve de toute recommandation faite par le Comité sur l'équité et les affaires autochtones aux membres du conseil.

Recommandation 8 – Mesures de conformité progressives

Le Barreau se penchera sur l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de conformité progressives pour les lieux de travail juridiques qui ne respectent pas les exigences proposées dans la Recommandation 3 ou pour les lieux de travail juridiques reconnus comme présentant des obstacles systémiques à la diversité et à l'inclusion.

Recommandation 9 – Programmes de formation professionnelle continue (FPC) sur l'égalité et l'inclusion dans les professions

Le Barreau du Haut-Canada :

- 1) Lancera un programme d'agrément de trois heures sur la promotion de l'égalité et de l'inclusion dans les professions ;
- 2) Élaborera des ressources pour aider les lieux de travail juridiques à concevoir et fournir leur propre programme de trois heures sur la promotion de l'égalité et de l'inclusion dans les professions, aux fins d'accréditation par le Barreau ;
- 3) Obligera chaque titulaire à suivre, tous les trois ans, un programme d'agrément de trois heures sur l'égalité et l'inclusion, qui serait considéré comme des heures de professionnalisme du titulaire pour cette année ;

Recommandation 10 – Le processus d'accès à la profession

Le Barreau intégrera les notions de compétence, d'égalité et d'inclusion culturelles dans les professions à titre de compétences à acquérir dans le processus d'accès à la profession.

Recommandation 11 – Création de communautés de soutien

Le Barreau, en collaboration avec des associations juridiques au besoin, fournira un soutien aux titulaires racialisés ayant besoin d'orientation et d'aide par le biais d'initiatives de réseautage et de mentorat.

Recommandation 12 – Traitement des plaintes de discrimination systémique

Le Barreau, à la lumière des résultats de ce projet et des nouvelles difficultés dans les professions,

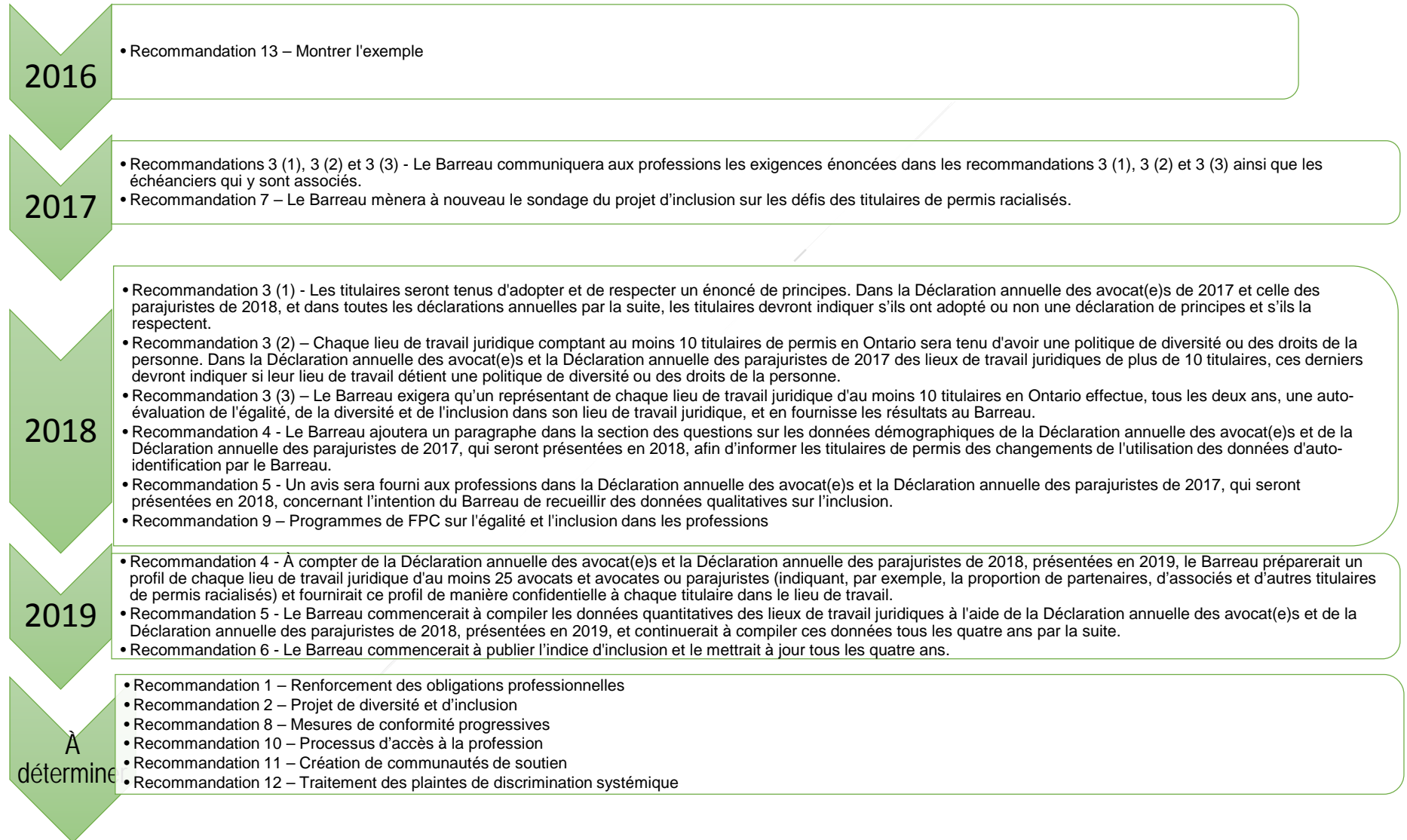
- 1) examinera le fonctionnement, les processus et la structure du Programme du Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CDH) et envisagera des moyens efficaces permettant au CDH de régler les plaintes de discrimination systémique ;

- 2) révisera le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* au besoin, afin que la discrimination systémique et les représailles faisant suite aux plaintes de discrimination et de harcèlement soient clairement identifiées comme étant des violations des exigences du *Code de déontologie* ;
- 3) créera des moyens efficaces permettant à la Division de la réglementation de la profession de régler les plaintes de discrimination systémique ;
- 4) créera une équipe spécialisée et formée pour régler les plaintes de discrimination.

Recommandation 13 – Montrer l'exemple

- 1) Le Barreau continuera de surveiller et d'évaluer les politiques, pratiques et programmes internes, et à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité dans son lieu de travail et dans la prestation de ses services :
 - a) en adoptant, appliquant et maintenant une politique de diversité et des droits de la personne assurant au moins l'équité du recrutement, du maintien en fonction et de l'avancement ;
 - b) en mesurant les progrès quantitatifs à l'aide d'un recensement des effectifs ou d'une autre méthode ;
 - c) en mesurant les progrès qualitatifs réalisés en menant des sondages sur l'inclusion ;
 - d) en effectuant régulièrement des auto-évaluations sur l'égalité, la diversité et l'inclusion ;
 - e) en fonction des résultats de b), c) et d), en identifiant les lacunes et les obstacles et en adoptant des mesures pour les éliminer ;
 - f) en publiant les conclusions pertinentes de b), c), d) et e) ;
 - g) en fournissant régulièrement des programmes d'éducation à l'égalité et l'inclusion au personnel du Barreau.
- 2) Le Barreau du Haut-Canada :
 - a) mènera une évaluation de la diversité interne de la composition du conseil et en publiera les résultats ;
 - b) fournira régulièrement des programmes d'éducation à l'égalité et à l'inclusion aux membres du conseil.

Échéancier de mise en œuvre des recommandations



Introduction

« Ce que nous devons faire, c'est apprendre à respecter et intégrer nos différences jusqu'à ce que nos différences n'aient aucun effet sur la façon dont nous sommes traités. »

– Yolanda King⁸

Contexte

Le Barreau du Haut-Canada (Barreau) est l'organe directeur de réglementation de plus de 50 000 avocates et avocats et de 8 000 parajuristes en Ontario. Le Barreau s'est engagé à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les professions juridiques, un engagement qui consiste à éliminer les obstacles à la participation active et entière des avocates et avocats et des parajuristes à leurs professions. Le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* du Barreau interdisent expressément la discrimination et le harcèlement, et traitent de la responsabilité des avocats et des parajuristes de respecter les lois sur les droits de la personne en Ontario.

Depuis 2001, la proportion des avocates et avocats racialisés dans la profession juridique en Ontario a doublé, passant de 9 % en 2001 à 18 % en 2014.⁹ Ces données se comparent au pourcentage de 23 % de la population de l'Ontario qui s'est identifiée dans le Recensement du Canada comme étant racialisée, ainsi qu'au pourcentage de 26 % de la population de l'Ontario qui s'est identifiée dans l'Enquête nationale auprès des ménages comme étant racialisée.¹⁰ Le portrait statistique des parajuristes du Barreau dans la Déclaration annuelle des parajuristes de 2014 démontre aussi une forte proportion des parajuristes racialisés, soit 34 % de la profession des parajuristes.¹¹ Les portraits statistiques des parajuristes du Barreau indiquent également que 34 % des parajuristes titulaires d'un permis en Ontario sont racialisés.

Un examen des données statistiques, des résultats de la recherche et des preuves anecdotiques suggère que malgré l'augmentation du taux de leur représentation, les avocates et avocats racialisés font face à des difficultés dans la pratique du droit. Le Barreau a également relevé un manque d'information sur les difficultés auxquelles les parajuristes racialisés font face, le cas échéant.

En août 2012, le Barreau a créé le Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés (le « Groupe de travail ») afin de :

- a. reconnaître les difficultés auxquelles les titulaires racialisés font face dans différents milieux de la pratique, notamment à leur début dans la profession et lors des possibilités d'avancement ;
- b. reconnaître les facteurs et les défis de la pratique des titulaires racialisés pouvant augmenter le risque de plaintes liées à la réglementation et aux mesures disciplinaires ;¹²

⁸ Fille de Martin Luther King

⁹ Michael Ornstein, *Racialization and Gender of Lawyers in Ontario* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, avril 2010) [Ornstein Report] et Portrait statistique des parajuristes dans la Déclaration annuelle des parajuristes (DAP) de 2014, à www.annualreport.lsuc.on.ca/2015/fr/the-professions/snapshot-paralegals.html

¹⁰ Ministère des Finances de l'Ontario, Faits saillants de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 : Fiche d'information 2, en ligne :

www.fin.gov.on.ca/fr/economy/demographics/census/nhshi11-2.html

¹¹ Portrait statistique des parajuristes dans la Déclaration annuelle des parajuristes, à www.annualreport.lsuc.on.ca/2015/fr/the-professions/snapshot-paralegals.html (parajuristes).

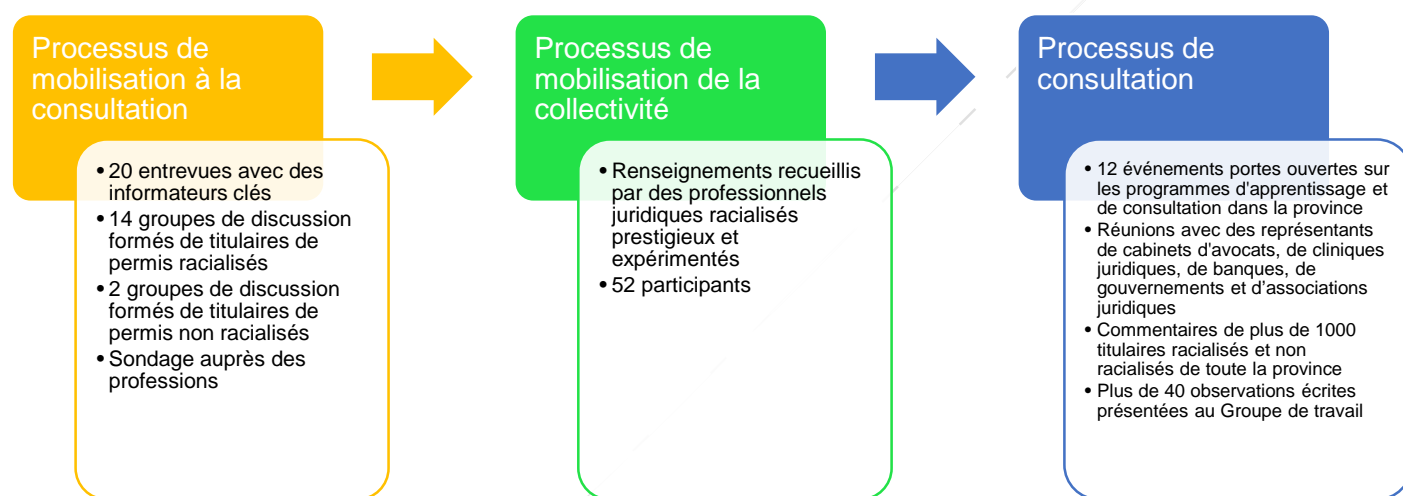
¹² Le Groupe de travail a examiné les renseignements disponibles sur les expériences des titulaires racialisés concernant le processus de réglementation et a déterminé qu'il y a encore du travail à faire. Le travail préliminaire jusqu'à présent sera poursuivi.

- c. tenir compte des pratiques exemplaires pour élaborer des stratégies préventives, de recours et d'appui ;
- d. s'il y a lieu, concevoir et élaborer des stratégies préventives, de recours, de mise en application, de réglementation ou d'appui et les soumettre au Comité sur l'équité et les affaires autochtones et d'autres comités, afin de relever ces défis.

Depuis 2012, le Groupe de travail s'est activement engagé dans la collecte de renseignements sur les défis des titulaires de permis racialisés et élabore des recommandations destinées à relever ces défis.

Le processus : l'écoute et l'apprentissage

Les membres du Groupe de travail ont commencé leurs travaux en procédant à un examen des données et de la documentation disponible sur les défis auxquels font face les titulaires racialisés. Le Groupe de travail a ensuite recueilli des renseignements sur les difficultés à l'aide d'un processus d'engagement, puis d'un vaste processus de consultation¹³.



Les données qualitatives et quantitatives obtenues dans le cadre du processus de mobilisation ont permis de cerner des obstacles généralisés auxquels les titulaires racialisés des professions font face à toutes les étapes de leur carrière.

Grâce au processus de mobilisation, le Groupe de travail a obtenu beaucoup de commentaires sur les questions réparties sous les thèmes suivants :

- L'amélioration des capacités internes des organismes
- Le mentorat, les services de consultation et le réseautage
- L'amélioration des compétences culturelles dans la profession
- La discrimination et le rôle du processus des plaintes, et
- Les activités du Barreau du Haut-Canada

Une présentation détaillée des résultats des processus de mobilisation et du processus de consultation se trouvent à l'annexe A.

¹³ Pour de plus amples renseignements sur ce volet des activités du Groupe de travail, veuillez consulter : www.lsuc.on.ca/titulaires-racialisés.

Recommandations : Cadre de travail pour éliminer les difficultés auxquelles les titulaires racialisés font face

Sur le racisme et les initiatives de changement

« Pour intervenir de façon efficace face à la discrimination et au profilage racial, il faut tout d'abord admettre que le racisme existe.¹⁴ »

Commission ontarienne des droits de la personne

Le Groupe de travail reconnaît que la profession juridique s'exerce dans un vaste contexte social dans lequel le racisme continue d'avoir une incidence négative sur la vie des personnes racialisées. Au cours de la phase de consultation, un participant a souligné que la société pourrait être présentement à un stade d'inflexion, un stade où il y a une grande possibilité de changement dans la façon dont les professions s'engagent à respecter des principes et pratiques d'égalité et de diversité.

Récemment, le gouvernement de l'Ontario a annoncé la création de la Direction générale de l'action contre le racisme, dont le mandat consiste à « sensibiliser et éduquer la population sur le racisme afin de bâtir une province plus inclusive » et « d'appliquer un outil d'évaluation de l'inclusion et de lutte contre le racisme en élaborant, en mettant en œuvre et en évaluant les politiques, les programmes et les services du gouvernement »¹⁵. De plus, en novembre 2015, la Fonction publique de l'Ontario a lancé le Plan d'action contre le racisme. Ce plan met l'accent sur la « prévention de la discrimination et du harcèlement qui se fonde sur la race ; sur une plus grande diversification du service public ; et sur une meilleure sensibilisation des employés de la FPO au racisme et à ses répercussions.¹⁶ »

Dans le domaine universitaire, en février 2016, l'Université de Toronto s'est engagée à recueillir des données fondées sur la race de ses étudiants dans un effort pour combler le manque de représentation parmi certains groupes et favoriser l'équité dans le domaine public¹⁷. Dans le domaine de la protection de l'enfance, en juin 2016, les sociétés d'aide à l'enfance ont accepté de recueillir des données fondées sur la race pour répondre aux préoccupations concernant le nombre élevé d'enfants noirs ou autochtones pris en charge.

En ce qui concerne la culture populaire, au début de 2016, l'attention des médias s'est tournée vers #OscarsSoWhite¹⁸. Les acteurs et cinéastes de Hollywood ont dénoncé le manque de diversité dans les nominations aux oscars. Des personnes qui travaillent à Hollywood soulignent que le manque de diversité et d'inclusion va au-delà de la cérémonie des oscars. Un producteur a notamment déclaré :

¹⁴ *Pêcher sans crainte* : Rapport d'enquête sur les agressions contre les pêcheurs canadiens d'origine asiatique » (Commission ontarienne des droits de la personne, 2008), en ligne au www.ohrc.on.ca/fr/p/C3%AAcher-sans-crainte-rapport-d%E2%80%99enqu%C3%AAte-sur-les-agressions-contre-les-p%C3%AAcheurs-canadiens-d%E2%80%99origine/2-qualifier-le-racisme

¹⁵ « L'Ontario met sur pied une Direction générale de l'action contre le racisme : Le gouvernement travaille à faire progresser l'égalité de tous les Ontariens et de toutes les Ontariennes », en ligne :

Imprimeur de la Reine pour l'Ontario <https://news.ontario.ca/opo/fr/2016/02/ontario-met-sur-pied-une-direction-generale-de-laction-contre-le-racisme.html>

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ U of T to track race-based data of its students, en ligne : Toronto Star www.thestar.com/news/gta/2016/02/22/u-of-t-to-track-race-based-data-of-its-students.html

¹⁸ Ce hashtag a été créé en 2015 par April Reign, une ancienne procureure qui était déçue par le manque de diversité et d'inclusion chez les candidats en nomination aux oscars. Pour plus de renseignements : www.latimes.com/entertainment/envelope/la-et-mn-april-reign-oscars-so-white-diversity-20160114-story.html

« J'étais en réunion avec des investisseurs potentiels, et aussitôt, tout le monde a déclaré : « C'est un film d'Asiatiques américains. Ça ne se vendra jamais.¹⁹ »

La race et le racisme figurent également à l'avant-scène des problèmes du système de justice, comme la surreprésentation des Noirs et des Autochtones dans les prisons fédérales²⁰, la violence policière et les réclamations d'une plus grande diversité notamment dans le domaine judiciaire. Au printemps 2016, les membres de « Black Lives Matter Toronto », une coalition de Torontois noirs collaborant avec des collectivités et des personnes qui réclament justice à la suite d'actes de violence sanctionnés par l'État²¹, se sont rassemblés devant le quartier général de la Police de Toronto pendant deux semaines pour protester contre la violence policière à l'égard de la communauté noire. Aide juridique Ontario reconnaît que les communautés racialisées sont surreprésentées et soumises à un traitement différent dans le système de justice dans son ensemble²². Aussi, elle élabore actuellement une stratégie visant à identifier les besoins juridiques et à protéger les droits juridiques des communautés racialisées dans le système de justice.

De plus, la Commission ontarienne des droits de la personne élabore actuellement une nouvelle politique sur le profilage racial qui offrira des directives visant l'élimination du profilage racial dans divers milieux institutionnels et communautaires et aura pour but d'appuyer les organismes, les décideurs du système de justice et les membres concernés au sein de la collectivité et leur donner les moyens de mieux identifier, évaluer, résoudre et prévenir le profilage racial, dans la mesure où cela constitue une forme de discrimination illicite aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.²³

L'information présentée n'est qu'un aperçu des efforts fournis en Ontario et ailleurs pour lutter contre la discrimination raciale. Le Groupe de travail est encouragé par ces initiatives et espère que la mise en œuvre des recommandations présentées dans le présent rapport mènera à un changement systémique.

Principe directeur

« Rien sur nous, sans nous ²⁴ »

Les recommandations du Groupe de travail découlent d'une intention d'appliquer aux professions un changement systémique durable. Les recommandations sont présentées afin d'appuyer l'engagement continu du Barreau pour s'assurer que la loi et la pratique du droit tiennent compte de tous les peuples de l'Ontario et que les professions sont exemptes de discrimination et de harcèlement. Le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* portent sur la responsabilité particulière des avocates et avocats et des parajuristes de respecter les exigences des lois relatives aux droits de la personne en vigueur en Ontario et sur l'obligation de non-discrimination.

Afin de collaborer à la réalisation de l'objectif prioritaire du Groupe de travail, il est important d'établir des partenariats. La façon dont nous le ferons est une partie intégrante de ce que nous faisons, et nous

¹⁹ What It's Really Like to Work in Hollywood, en ligne : The New York Times
<http://www.nytimes.com/interactive/2016/02/24/arts/hollywood-diversity-inclusion.html>

²⁰ L'Enquêteur correctionnel du Canada, Le Rapport annuel du bureau de l'Enquêteur correctionnel 2014-2015 est disponible à www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/pdf/annrpt/annrpt20142015-fra.pdf

²¹ Veuillez consulter https://twitter.com/blm_to

²² Stratégie pour les communautés racialisées, en ligne : Aide juridique Ontario
http://legalaid.on.ca/fr/news/newsarchive/2016-06-13_racialized-communities-strategy.asp

²³ « Vers une nouvelle politique de la CODP concernant le profilage racial », en ligne : Commission ontarienne des droits de la personne

www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/vers-une-nouvelle-politique-de-la-codp-concernant-le-profilage-racial

²⁴ Proverbe du latin *Nihil de nobis, sine nobis*.

sommes tous des avocats et des parajuristes, et non seulement le Barreau. La consultation du Barreau est réussie en partie parce que le Groupe de travail a fait preuve de curiosité intellectuelle dans le cadre d'un débat ouvert. Les participants à la consultation ont également été nombreux. Ils se sont généralement accordés sur le fait qu'il y a un problème et qu'il est temps de le régler.

Le Groupe de travail a reçu des offres d'aide au programme de mentorat, a entendu que des changements commencent à se produire dans les cabinets, que le Barreau devrait appuyer le travail déjà fait, que les lieux de travail juridiques sont prêts à partager les pratiques exemplaires et à collaborer à la création de modèles efficaces pour apporter progressivement des changements à tous les volets des professions. Des représentants du Groupe de travail se sont entretenus avec des cabinets qui fournissent une formation sur les préjugés inconscients à tous leurs membres, des cabinets qui ont des groupes d'affinité dans leur lieu de travail et des cabinets qui participent activement au Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion. Certains ont demandé que le Barreau n'impose pas des embauches ciblées obligatoires avec échéanciers, mais accélère plutôt un changement de culture qui a déjà commencé en raison d'impératifs opérationnels, de l'évolution démographique et des intérêts exprimés par les clients, les étudiants, les avocats, les parajuristes et le public.

Cependant, le Groupe de travail a aussi entendu des préoccupations selon lesquelles les défis identifiés étaient établis de longue date, et que, sans un fort leadership du Barreau, les changements se produiraient très lentement. La plupart des commentaires soulignaient que projet sur les défis des titulaires de permis racialisés avait rehaussé le profil et la compréhension de ces questions, mais demandaient également au Groupe de travail d'utiliser le pouvoir du Barreau pour apporter un changement.

Pour répondre à ces objectifs, le Groupe de travail a conclu que le Barreau devrait utiliser une combinaison de mesures volontaires et obligatoires et s'acquitter de ses multiples rôles dans l'intérêt public à titre d'agent de changement, de facilitateur, de ressource et d'organisme de réglementation. Le pouvoir du Barreau d'adopter des mesures obligatoires doit être interprété et compris à la lumière de ses droits et obligations en vertu du *Code des droits de la personne* comme visant à protéger l'intérêt public tout en se conformant à son actuel pouvoir explicite en vertu de la *Loi sur le Barreau*²⁵, de ses *règlements administratifs*²⁶ et de la jurisprudence récente. Dans le cadre de cet objectif primordial, il est essentiel d'établir des partenariats avec les milieux de travail et associations juridiques pour assurer le succès des mesures et projets proposés et décrits ci-dessous.

Objectifs

Le Groupe de travail a établi les trois objectifs suivants :

1. Lieux de travail juridiques inclusifs en Ontario²⁷ ;

²⁵ L.R.O. 1990, chap. L.8, disponible à www.ontario.ca/fr/lois/loi/90108.

²⁶ En ligne au www.lsuc.on.ca/reglements-administratifs.

²⁷ Les opinions des membres du Groupe de travail diffèrent quant à la définition de « lieu de travail juridique ». La majorité des membres du Groupe de travail croit que tous les cabinets d'avocats, les services juridiques d'entreprises, les services et cliniques juridiques gouvernementaux et d'autres milieux de pratique en Ontario devraient être assujettis aux exigences énoncées dans les recommandations. D'autres membres du Groupe de travail, cependant, estiment que pour le moment, les services juridiques gouvernementaux et les services juridiques d'entreprise ne devraient pas être tenus de se conformer aux recommandations obligatoires, car les titulaires de ces services sont des employés dont l'embauche, la promotion et le maintien en poste sont fondés sur les décisions des clients. Les services juridiques gouvernementaux et des entreprises devraient cependant être encouragés à participer aux activités obligatoires décrites dans le présent rapport. La définition de « lieux de travail juridiques » utilisée dans le présent rapport est celle qui est adoptée par la majorité.

2. La réduction des obstacles créés par le racisme, les préjugés inconscients et la discrimination ;
3. Une meilleure représentation des titulaires racialisés, proportionnelle à la représentation dans la population de l'Ontario, dans les professions, dans tous les lieux de travail juridiques, et ce à tous les niveaux d'ancienneté.

Le Groupe de travail a fourni les recommandations suivantes en vue d'atteindre ces objectifs. Il est prévu que pour mettre en œuvre un certain nombre des recommandations obligatoires, le Barreau devra envisager la modification des règlements appropriés. De plus, le Barreau devra investir dans les technologies de l'information qui lui permettront d'enregistrer et d'analyser efficacement les progrès réalisés dans les lieux de travail. Le Groupe de travail a étudié les considérations budgétaires liées à l'élaboration de ces recommandations, et il est prévu qu'un groupe de travail affecté à la mise en œuvre formé de cadres supérieurs s'engagera dans la mise en œuvre des recommandations.

Ces dernières sont réparties dans quatre catégories interreliées : l'accélération du changement de culture, la mesure des progrès, l'éducation au changement et mise en œuvre des soutiens. La recommandation finale porte sur les activités du Barreau.

Recommandations

Accélération du changement de culture

Recommandation 1 – Renforcement des obligations professionnelles

Le Barreau examinera et modifiera, le cas échéant, le *Code de déontologie*, le *Code de déontologie des parajuristes* et les commentaires pour renforcer les obligations professionnelles de tous les titulaires afin de reconnaître et de promouvoir les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion compatibles avec les exigences de la législation des droits de la personne et les responsabilités particulières des titulaires dans les professions juridiques et parajuridiques.

Le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* énoncent les obligations professionnelles et déontologiques des avocats et parajuristes. Le Groupe de travail recommande, pour s'assurer que les titulaires intègrent les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion dans leur pratique quotidienne, que le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* ou les commentaires soient réexaminés pour déterminer comment accélérer l'atteinte de cet objectif.

Recommandation 2 – Projet de diversité et d'inclusion

Le Barreau collaborera avec les intervenants, tels que les lieux de travail juridiques intéressés, les associations juridiques, les facultés de droit et les programmes collégiaux parajuridiques afin de développer des modèles de politiques et des ressources pour éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face.

Le Groupe de travail recommande que le Barreau s'engage dans une collaboration entre, par exemple, les associations juridiques, les services juridiques gouvernementaux, le Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion (RCADI), les Legal Leaders for Diversity and Inclusion (LLD), les praticiens autonomes, les titulaires de permis en pratique privée et les facultés de droit afin d'élaborer et de soutenir les politiques, programmes et pratiques de diversité et d'inclusion visant à éliminer les difficultés des titulaires de permis racialisés. Ce projet serait centré sur les domaines suivants :

- Élaborer des ressources sur la compétence en matière d'embauche, la formation sur les préjugés inconscients, les obstacles à l'inclusion en milieu de travail, la mise sur pied d'un groupe d'affinité, le respect des contrats et les pratiques exemplaires au sein des cabinets et des lieux de travail ;
- Tenir compte de l'assignation des travaux et de l'avancement professionnel, comprendre particulièrement l'impact de l'homophilie culturelle sur le développement de la carrière²⁸ ;
- Collaborer avec les facultés de droit pour créer ou fournir de meilleures sources d'information sur ce qui est nécessaire pour postuler un emploi, réussir son entrevue, et réussir sa carrière dans un lieu de travail juridique de plus grande taille. Cela pourrait consister à faciliter l'utilisation du processus d'entrevue sur le campus pour diffuser l'information. Cela pourrait également consister à joindre les candidats au Comité national sur les équivalences des diplômes de droit (CNE).

Le projet proposé mettrait à profit l'expérience du Barreau avec son projet Justicia, créé en 2008 dans le but de maintenir et de favoriser l'avancement des femmes dans la pratique privée. Dans le cadre de ce projet, plus de 55 cabinets d'avocats ont volontairement signé des accords avec le Barreau afin de développer des ressources pratiques pour les avocates et les cabinets d'avocats. Les ressources de Justicia portaient notamment sur le leadership, l'avancement professionnel, le développement des affaires, les horaires de travail flexibles et les congés parentaux.

Un certain nombre de participants aux processus de mobilisation et de consultation étaient en faveur de la création d'un projet de diversité semblable au projet Justicia.

Au cours du processus de consultation, le Groupe de travail a reçu des commentaires d'un certain nombre de lieux de travail juridiques qui participaient activement à des efforts visant à améliorer la diversité et l'intégration dans leurs lieux de travail. Le Groupe de travail a également entendu des représentants de lieux de travail juridiques dire qu'ils tireraient profit d'un soutien pour élaborer des politiques et des pratiques de diversité et d'inclusion.

Le Groupe de travail a conclu qu'un projet du type Justicia serait bénéfique et permettrait d'offrir aux lieux de travail juridiques un endroit où discuter ouvertement des défis à surmonter pour éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face dans les professions et constituerait un forum pour documenter et partager les pratiques exemplaires. De plus, les lieux de travail juridiques pourraient élaborer à l'avance, et avec l'appui du Barreau, les politiques qu'ils devront mettre en œuvre conformément à la recommandation 3.

Actuellement, un certain nombre de grands cabinets participent à une initiative de diversité par l'intermédiaire du Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion, et bénéficient des conseils d'un juriste à l'interne par l'intermédiaire des LLD. Contrairement au projet Justicia, qui était axé sur la pratique privée, le projet proposé permettrait de rassembler les lieux de travail juridiques de divers milieux et domaines de pratique, en plus des associations et facultés de droit, afin de discuter de problèmes interdépendants et de travailler en collaboration sur des solutions.

En 2009, le Law Society of England and Wales (LSEW) (Barreau de l'Angleterre et du Pays de Galles) a créé la *Diversity and Inclusion Charter* (Charte de diversité et d'inclusion). Le LSEW décrit la Charte comme suit :

L'objectif de la Charte de diversité et d'inclusion est d'aider les cabinets à transformer leur engagement envers la diversité et l'inclusion en gestes concrets et positifs dans leurs activités, et auprès de leur personnel et de leurs clients. Cet objectif est atteint en aidant les cabinets à consigner et évaluer leurs procédures à l'aide d'un ensemble de

²⁸ La notion de l'intérêt ou de la tendance des personnes à s'associer et à se lier avec leurs semblables.

normes de diversité et d'inclusion et en leur offrant des occasions de partager des pratiques exemplaires et des lignes directrices avec des collègues de l'ensemble de la profession. À ce jour, plus de 300 cabinets ont signé la Charte, ce qui représente plus d'un tiers de tous les procureurs de pratique privée.

La Charte de diversité et d'inclusion constitue un engagement public des cabinets juridiques envers la promotion des valeurs de diversité, d'égalité et d'inclusion dans toutes leurs activités. Qu'il s'agisse du recrutement, du maintien en fonction, de l'avancement professionnel ou de la formation et du perfectionnement, tous nos signataires se sont engagés à améliorer les possibilités des représentants de la profession juridique, indépendamment de leurs origines et de leurs circonstances²⁹.

Les cabinets qui signent la Charte de diversité et d'inclusion sont tenus de présenter tous les deux ans un rapport démontrant dans quelle mesure ils ont respecté leurs engagements, ainsi que les améliorations nécessaires. Les cabinets remplissent un rapport d'auto-évaluation en ligne sur leurs progrès et leur rendement. Les résultats sont globalement publiés par le LSEW et servent à établir les tendances, les succès et les lacunes.

La Charte est accompagnée d'un ensemble de protocoles pour aider les cabinets à remplir leurs engagements dans des domaines clés, comme les déclarations et la surveillance, les horaires flexibles et l'acquisition de services juridiques. De plus, des listes de contrôle, des lignes directrices sur les pratiques exemplaires, des études de cas et des trousseaux sont disponibles.

Le LSEW a également élaboré des normes de diversité et d'inclusion pour aider les signataires à remplir leur formulaire d'auto-évaluation annuelle. Ces normes permettent de démontrer dans quelle mesure un cabinet d'avocats se conforme aux lois et règlements en matière d'égalité et aux normes de diversité et d'égalité. Les normes de diversité et d'inclusion sont accompagnées par des lignes directrices sur les pratiques exemplaires qui fournissent des exemples de pratiques de diversité et d'inclusion positives, ainsi que des ressources où obtenir des conseils et de plus amples renseignements.

À la suite d'une consultation sur les difficultés des titulaires de permis racialisés pratiquant au Québec, le Barreau du Québec a élaboré un plan d'action de trois ans, qui comprend la création d'un projet du type *Justicia* afin d'accroître le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des titulaires racialisés³⁰. En juin 2016, le Barreau a lancé le *Panorama*, un projet visant à recruter, maintenir en poste et favoriser l'avancement des avocats des groupes ethnoculturels dans les cabinets juridiques et les services juridiques du Québec³¹. Les participants se sont engagés à compiler les statistiques démographiques, à partager et mettre en œuvre les pratiques exemplaires, à mesurer les progrès dans l'embauche, le maintien en poste et l'avancement, à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la diversité et l'inclusion et à publier des rapports annuels sur le travail accompli³².

Recommandation 3 – Adoption des principes et pratiques d'égalité, de diversité et d'inclusion

²⁹ Diversity and Inclusion Charter, en ligne : The Law Society of England and Wales www.lawsociety.org.uk/support-services/practice-management/diversity-inclusion/diversity-inclusion-charter/

³⁰ Pour une profession inclusive - Le projet Forum, en ligne : Barreau du Québec www.barreau.qc.ca/pdf/publications/Rapport_Profession_Inclusive_4pages.pdf

³¹ Projet Panorama, en ligne : Barreau du Québec www.barreau.qc.ca/fr/avocats/equite/panorama/

³² *Ibid.*

Le Barreau du Haut-Canada :

- 1) Obligera tous les titulaires à adopter une déclaration de principes reconnaissant leur obligation de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion en général et dans leur comportement envers leurs collègues, les employés, les clients et le public ;**
- 2) exigera qu'un représentant de chaque lieu de travail juridique comprenant au moins 10 titulaires en Ontario élabore, mette en œuvre et maintienne une politique de diversité et des droits de la personne pour son lieu de travail juridique afin d'assurer au moins l'équité du recrutement, le maintien en fonction et l'avancement ;**
- 3) exigera qu'un représentant de chaque lieu de travail juridique d'au moins 10 titulaires en Ontario effectue, tous les deux ans, une auto-évaluation de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans son lieu de travail juridique, et en fournisse les résultats au Barreau ;**
- 4) encouragera les lieux de travail juridiques à mener des sondages sur l'inclusion en leur fournissant des exemples de modèles.**

Pour assurer la cohérence de la mise en œuvre de cette recommandation, le Barreau guidera les titulaires de permis dans l'élaboration des déclarations de principes, ainsi que les lieux de travail juridiques dans l'élaboration des politiques et des outils d'auto-évaluation. En consultation avec les lieux de travail juridiques, il élaborera des ressources, comme des modèles, des guides et des modèles de politiques.

On prévoit que la nature des politiques et des outils d'auto-évaluation variera selon la taille et le type du lieu de travail juridique. Par conséquent, nous proposons que le Barreau élabore, dans le cadre du projet de diversité et d'inclusion décrit dans la recommandation 2, les modèles de déclarations de principes, de politiques et d'outils d'auto-évaluation en collaboration avec les lieux de travail juridiques qui souhaitent participer au projet. Nous estimons que cette approche pourrait accroître la sensibilisation des lieux de travail juridiques, amorcer le changement culturel, augmenter l'appui et permettre l'élaboration de ressources qui tiennent compte des réalités des lieux de travail juridiques.

Le Groupe de travail estime que le Barreau devrait réduire les contraintes inutiles et reconnaître que de nombreux titulaires de permis et lieux de travail ont déjà progressé de façon proactive grâce à leurs propres mesures d'égalité. Les titulaires de permis et les lieux de travail seront libres d'adopter des modèles et des exemples de politiques répondant à leurs besoins, ou de créer leurs propres déclarations de principes et politiques comprenant les éléments visés dans les documents modèles du Barreau, tout en les adaptant à leurs contextes précis.

Les étapes de la mise en œuvre de cette recommandation seront les suivantes :

- Étape 1 : En 2017, le Barreau communiquerait aux professions les exigences présentées dans les étapes 1 à 3.
- Étape 2 : D'ici le 1^{er} janvier 2018, les titulaires seraient tenus d'avoir adopté et respecté une déclaration de principes, et chaque lieu de travail juridique d'au moins 10 titulaires en Ontario serait tenu d'avoir une politique de diversité et des droits de la personne telle que décrite ci-dessus.
- Étape 3 : Dans la Déclaration annuelle des avocat(e)s (DAA) et la Déclaration annuelle des parajuristes (DAP) de 2017, qui seront présentées par les titulaires au début de 2018, et dans toutes les déclarations annuelles par la suite, les titulaires devront indiquer s'ils ont adopté ou non une déclaration de principes et s'ils la respectent. Dans la DAA et la DAP de 2017, les titulaires de

permis des lieux de travail juridiques désignés se verront demander d'indiquer si leur lieu de travail détient une politique de diversité et des droits de la personne.

- Étape 4 : À la fin de 2018, et ensuite tous les deux ans, le Barreau exigerait qu'un représentant de chaque lieu de travail juridique désigné d'au moins 10 titulaires de permis en Ontario effectue une auto-évaluation de la diversité et de l'inclusion. Les lieux de travail juridiques présenteraient ensuite un rapport au Barreau indiquant s'ils ont effectué l'auto-évaluation et, si non, expliquant les raisons pour lesquelles ils ne l'ont pas fait.

Le Groupe de travail estime que le fait d'exiger des titulaires de permis qu'ils s'engagent explicitement envers l'égalité, la diversité et l'inclusion les encouragera à examiner individuellement leurs rôles dans la création d'un changement durable.

Le paragraphe 4.1 du commentaire de l'article 2.1-1 du *Code de déontologie* se lit comme suit :

« En raison des privilèges dont jouit la profession juridique et du rôle important qu'elle joue dans une société libre et démocratique et dans l'administration de la justice, l'avocat a des responsabilités particulières, notamment celles de respecter la diversité de la société ontarienne, de protéger la dignité des personnes et de respecter les lois sur les droits de la personne en vigueur en Ontario.³³ »

De la même façon, la règle 2.03 du *Code de déontologie des parajuristes* énonce ce qui suit : « La présente règle s'interprète selon les principes du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et la jurisprudence connexe [la règle sur *le harcèlement et la discrimination*].³⁴ »

Un certain nombre de participants à la consultation ont appuyé le rôle du Barreau dans l'établissement des lignes directrices sur l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les professions ainsi que des exigences obligeant les lieux de travail juridiques à présenter un rapport sur leurs progrès dans ce domaine. Comme l'un des participants au groupe de consultation l'a fait remarquer : « Cela permettrait d'accroître la responsabilisation et la transparence des lieux de travail juridiques dans leur traitement des titulaires de permis racialisés, tout en favorisant une culture de conformité dans toute la province. ³⁵ »

Le Groupe de travail a envisagé de demander que les lieux de travail juridiques adoptent des politiques volontairement. La recherche et le processus de consultation, cependant, a clairement démontré que les difficultés des titulaires racialisés sont importantes et établies de longue date. À notre avis, le Barreau doit assumer un rôle de leadership en donnant aux lieux de travail juridiques des délais raisonnables, mais fixes pour la mise en œuvre de mesures importantes pour amorcer un changement de culture durable. En effet, bon nombre de ces mesures ont été prises ou seront prises volontairement par des lieux de travail juridiques en raison de leur importance reconnue.

Le Groupe de travail a conclu que les normes minimales d'égalité, de diversité et d'inclusion renforceront les responsabilités des titulaires de permis en matière des droits de la personne. Ces obligations sont déjà requises par le *Code de déontologie*, le *Code de déontologie des parajuristes* et, de façon plus générale, le *Code des droits de la personne*. De plus, comme l'indique la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) :

³³ Code de déontologie *supra*, note 4

³⁴ Code de déontologie des parajuristes *supra*, note 5

³⁵ Association juridique participante.

L'adoption et la mise en œuvre d'un énoncé d'objectifs et d'une politique efficace de lutte contre le racisme, outre qu'elles répondent à des obligations en vertu du Code des droits de la personne, peuvent limiter les préjudices et donc la portée de l'obligation de réparation. Elles contribuent aussi à promouvoir les objectifs d'équité et de diversité des organisations et institutions et contribuent à leur bonne marche³⁶.

L'objectif du Groupe de travail est que les lieux de travail juridiques profitent de cette occasion pour mettre en œuvre des politiques détaillées d'égalité, de diversité et d'inclusion, et vérifient ensuite si des progrès ont été réalisés en effectuant des auto-évaluations périodiques.

Certains organismes ont adopté une approche semblable en créant une méthode consistant à « se conformer ou s'expliquer ». Par exemple, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) exige que les sociétés qu'elle réglemente divulguent les renseignements suivants liés au sexe : le nombre de femmes membres du conseil d'administration et titulaires de postes de haute direction ; les politiques relatives à la représentation des femmes au sein du conseil d'administration ; la prise en compte par le conseil d'administration ou le comité des mises en candidature de la représentation des femmes dans le cadre du processus de recherche et de sélection des administrateurs ; et les limites imposées au mandat des administrateurs et d'autres mécanismes pour assurer le renouvellement des membres du conseil.³⁷ La CVMO oblige les sociétés soit à présenter un rapport sur la mise en œuvre ou la prise en compte des éléments indiqués ci-dessus, soit à expliquer les raisons pour lesquelles elles ne l'ont pas fait.

La recommandation du Groupe de travail proposant que les lieux de travail juridiques d'au moins 10 titulaires de permis de l'Ontario effectuent une auto-évaluation du rendement en matière de diversité et en présente le résultat au Barreau découle de l'intention d'inciter les lieux de travail juridiques à s'engager dans le dialogue et la réflexion sur l'état actuel de la diversité et de l'inclusion dans leur lieu de travail, et de les inciter à fournir des efforts de façon proactive en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Le Groupe de travail a examiné le guide de l'Association du Barreau canadien (ABC) intitulé *Évaluer l'infrastructure déontologique de votre cabinet juridique : Un guide pratique*.³⁸ Ce document a été conçu pour aider les avocates et avocats et les cabinets d'avocats en leur fournissant des conseils pratiques sur la structure, les politiques et les procédures des cabinets d'avocats de sorte qu'ils remplissent leurs obligations envers leurs clients, les tiers et le public.

Ce document contient un outil d'auto-évaluation pour les cabinets, *L'Outil d'auto-évaluation des pratiques déontologiques* de l'ABC, qui décrit les dix principaux domaines d'infrastructure déontologique et fournit des questions liées aux politiques et procédures des cabinets pour chacun des domaines en question³⁹.

³⁶ Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale, en ligne : Commission ontarienne des droits de la personne

www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-sur-le-racisme-et-la-discrimination-raciale

³⁷ Accroître la diversité des sexes parmi les dirigeants des sociétés, en ligne : Imprimeur de la Reine pour l'Ontario <https://news.ontario.ca/mof/fr/2014/12/accroitre-la-diversite-des-sexes-parmi-les-dirigeants-des-societes.html>

³⁸ Évaluer l'infrastructure déontologique de votre cabinet juridique : Un guide pratique. Association du Barreau canadien

[www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Ethics-and-Professional-Responsibility-\(1\)/Ethics-in-Your-Practice?lang=fr-CA](http://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Ethics-and-Professional-Responsibility-(1)/Ethics-in-Your-Practice?lang=fr-CA)

³⁹ L'Outil d'auto-évaluation des pratiques déontologiques de l'ABC, en ligne : Association du Barreau canadien [www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Ethics-and-Professional-Responsibility-\(1\)/Ethics-in-Your-Practice?lang=fr-CA](http://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Ethics-and-Professional-Responsibility-(1)/Ethics-in-Your-Practice?lang=fr-CA)

L'outil d'auto-évaluation est calqué sur l'approche utilisée en Nouvelle-Galles-du-Sud pour la réglementation des cabinets d'avocats constitués en personnes morales. Plutôt que d'être tenus de suivre des règles précises, les cabinets sont tenus de s'autoévaluer pour déterminer si leurs pratiques et politiques permettent efficacement d'assurer une bonne conduite professionnelle et d'établir des pratiques et des politiques efficaces dans leur contexte précis. Les cabinets qui ont adopté cette réglementation ont réduit des deux tiers les plaintes de leur clientèle⁴⁰.

Une approche semblable a été adoptée pour l'évaluation du rendement en matière de diversité. La société américaine Minority Corporate Counsel Association a élaboré l'outil d'auto-évaluation *Diversity Self-Assessment Tool for Law Firms* dans un effort visant à stimuler la réflexion et lancer un dialogue ouvert dans un cabinet sur la façon de faire progresser les efforts en faveur de la diversité⁴¹. Les entreprises sont invitées à évaluer leur rendement en matière de diversité dans les domaines suivants : le leadership et l'engagement, le perfectionnement professionnel, le recrutement et le maintien en poste, la représentation et la démographie, la culture et la diversité du lieu de travail et l'image publique du cabinet.

Le Law Society of England and Wales demande également aux cabinets qui ont signé sa Charte de diversité et d'inclusion d'effectuer une auto-évaluation (voir la recommandation 2 ci-dessus).

En plus des renseignements recueillis grâce à l'auto-évaluation, les lieux de travail juridiques seraient encouragés à mener leurs propres sondages détaillés sur l'inclusion afin d'établir des points de repère, puis d'identifier et résoudre les sujets de préoccupations relatifs à la culture du milieu de travail. Le Barreau a mis au point un certain nombre de modèles de politiques et de guides pour soutenir les cabinets d'avocats dans leurs efforts pour s'assurer que leurs politiques et leurs pratiques sont conformes aux principes d'égalité et de diversité. Encore une fois, le Barreau élaborerait des modèles de sondage sur l'inclusion, qui seraient partagés avec les membres de la profession.

Mesure des progrès

Le Groupe de travail propose, en se fondant sur les résultats de la consultation et de notre examen de la documentation et des pratiques exemplaires en matière de mesure des changements systémiques, que le Barreau et les milieux de travail juridiques s'associent pour collaborer à la collecte et l'analyse des informations qualitatives et quantitatives sur la diversité. Le Barreau recueillerait des données démographiques dans la DAA et la DAP ainsi que des données qualitatives à l'aide d'un questionnaire périodique et d'un sondage quadriennal sur l'inclusion culturelle dans toute la province semblable à celui qui a été réalisé par Stratcom pour le Barreau en 2013. Les lieux de travail juridiques d'une taille suffisante obtiendraient des renseignements quantitatifs et qualitatifs sur leur lieu de travail afin d'analyser les résultats et, enfin, un indice d'inclusion serait publié par le Barreau.

Le guide de l'ABC de 2012, *Mesurer la diversité dans les cabinets d'avocats : Un outil essentiel à un rendement supérieur* identifie deux types de données pour mesurer le rendement d'un cabinet d'avocats en matière de diversité : les données d'auto-identification et les données sur le climat de diversité. Les données d'auto-identification sont recueillies afin d'évaluer la représentativité de l'effectif du cabinet⁴²,

⁴⁰ Tahlia Gordon, Steve A. Mark, Christine Parker, *Regulating Law Firm Ethics Management: An Empirical Assessment of the Regulation of Incorporated Legal Practices in NSW* (2010) *Journal of Law and Society*, en ligne : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1527315.

⁴¹ *A Diversity Self-Assessment Tool for Law Firms*, en ligne : Minority Corporate Counsel Association <http://www.mcca.com/index.cfm?fuseaction=page.viewPage&PageID=996>

⁴² *Mesurer la diversité dans les cabinets d'avocats : un outil essentiel à un rendement supérieur*, en ligne : Association du Barreau canadien [http://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Measuring-Diversity-\(1\)?lang=fr-CA](http://www.cba.org/Publications-Resources/Practice-Tools/Measuring-Diversity-(1)?lang=fr-CA)

alors que les données sur le climat de diversité portent l'accent sur les perceptions et les attitudes concernant les membres du cabinet en matière de diversité⁴³.

La collecte des données d'auto-identification et des données sur le climat de diversité ou l'inclusion fournit une image plus complète de la diversité et de l'inclusion dans les professions. Dans *Data & Diversity in the Canadian Legal Community*, le doyen Lorne Sossin et Sabrina Lyon, ayant fondé leurs conclusions sur de vastes entrevues, un examen des initiatives en cours relatives à la politique et une analyse exhaustive, ont indiqué que la production de données rigoureuses et significatives, à la fois quantitatives et qualitatives, favoriserait une culture d'inclusion et de responsabilisation dans la communauté de la justice canadienne⁴⁴.

Recommandation 4 – Mesurer les progrès au moyen d'une analyse quantitative

Chaque année, le Barreau mesurera les progrès quantitatifs en fournissant aux lieux de travail juridiques de l'Ontario composés d'au moins 25 titulaires les données d'auto-identification quantitatives de leurs titulaires compilées à partir de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes afin qu'ils puissent comparer leurs données avec les données démographiques globales recueillies dans la profession dans son ensemble à l'aide des déclarations annuelles.

*... ce qui est mesuré peut aider les organismes à mieux comprendre l'efficacité de leurs programmes et de leurs politiques, à trouver les lacunes et à déterminer quels objectifs pertinents et raisonnables pourraient leur permettre d'améliorer leur rendement.*⁴⁵ – Institut canadien de la diversité et de l'inclusion. Depuis 2009, le Barreau a recueilli des données démographiques fondées sur la race, l'identité autochtone, le sexe, l'identité francophone, le handicap, et l'identité des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et Queer (LGBTQ) à l'aide de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes. Les questions sur l'auto-identification ont été intégrées aux rapports annuels pour informer le Barreau de la mesure dans laquelle les professions reflètent l'ensemble de la communauté qu'ils desservent, afin de mieux répondre aux besoins du public et d'élaborer des programmes pour améliorer la diversité dans les professions. Ces données démographiques sont analysées et publiées globalement dans les catégories suivantes : l'âge, l'année de l'admission au Barreau, la nature de l'emploi, la taille du cabinet (pour les personnes en pratique privée) et la région.⁴⁶

Dans le document de consultation, le Groupe de travail a souligné l'importance de la collecte et du maintien des données démographiques, en fournissant les raisons suivantes :

- a. Les cabinets peuvent démontrer qu'ils apprécient l'égalité, la diversité et l'inclusion dans la culture de leur entreprise.
- b. Le maintien des données démographiques permet aux cabinets de surveiller la diversité du recrutement et de l'avancement et d'ajuster leurs pratiques et politiques en conséquence.
- c. La diversité, ainsi que les données sur la diversité, aident les cabinets à attirer des employés talentueux à tous les niveaux. Comme les groupes d'étudiants en droit sont de plus en plus

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Sabrina Lyon et Lorne Sossin, *Data and Diversity in the Canadian Justice Community*, Vol. 10, No. 5 (2014) Osgoode Legal Studies Research Paper No. 12/2014 at 2, [Data and Diversity], en ligne, <http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1062&context=olsrps>.

⁴⁵ *What Gets Measured Gets Done: Measuring the ROI of Diversity and Inclusion*, en ligne : Institut canadien de la diversité et de l'inclusion <http://ccdi.ca/wp-content/uploads/2016/06/CCDI-Report-What-Gets-Measured-Gets-Done.pdf>

⁴⁶ *Supra* note 9 & note 11

diversifiés, il en est de même pour leurs talents. Les étudiants diplômés en droit sont souvent intéressés aux caractéristiques de diversité des milieux de travail juridiques où ils peuvent poser leur candidature ;

- d. De telles données peuvent être un outil pour accroître les capacités concurrentielles d'un cabinet. De nombreux clients importants aux États-Unis, et maintenant au Canada, présentent des demandes de propositions pour sélectionner leurs conseillers juridiques en exigeant que les cabinets présentent les données démographiques de leurs effectifs. Par exemple, le Groupe sur les services juridiques, affaires générales et conformité de la Banque de Montréal exige la divulgation des statistiques du cabinet sur la diversité dans le cadre de son processus de demande de propositions à l'intention des fournisseurs de services juridiques⁴⁷ ;
- e. Les données démographiques aident les cabinets à améliorer leur service à la clientèle et leur réputation professionnelle, et à devenir des modèles en s'assurant une représentation sur tous les plans.
- f. Les données démographiques fournissent aux cabinets un contexte et les encouragent à élaborer des programmes visant à améliorer l'inclusivité ;
- g. Ces renseignements peuvent servir à élaborer des initiatives visant à améliorer l'accès à la justice.

Le doyen Lorne Sossin et Sabrina Lyon, dans leur article *Data & Diversity in the Canadian Legal Community*, soulignent aussi l'importance de la cueillette de données en indiquant que même si le seul fait de recueillir et de publier des données sur la diversité ne permet pas de rendre la justice communautaire plus inclusive, il est difficile, sinon impossible, de voir comment la justice communautaire pourrait devenir plus inclusive sans données significatives⁴⁸.

Les options décrites dans le document de consultation concernant la collecte de données se concentrent largement sur la collecte des données démographiques, dont

- la cueillette des données démographiques des titulaires de permis tirées des DAA et DAP, qui fournissent publiquement des données démographiques sur la taille du cabinet et divulguent aux cabinets leurs propres données démographiques.
- La collaboration avec les cabinets pour élaborer des modèles uniformes de cueillette des données démographiques et encourager les cabinets à recueillir ces données régulièrement.
- définir des paramètres pour la cueillette volontaire des données démographiques effectuée par les cabinets et exiger des cabinets soit qu'ils déclarent qu'ils recueillent ces renseignements, sinon la raison pour laquelle ils ne le font pas.
- établir les paramètres de la collecte obligatoire des données démographiques par le cabinet.

Tout au long du processus de mobilisation des consultants et de la collectivité, le Groupe de travail a entendu les préoccupations de certains participants craignant que les renseignements obtenus dans le cadre du projet sur les défis des titulaires de permis racialisés soient mis de côté et que le projet n'entraîne aucun changement important. En s'engageant dans des tests périodiques décisifs sur l'égalité et l'inclusion dans les professions, le Barreau fera en sorte que ses efforts pour aborder les défis des titulaires de permis racialisés se poursuivront et évolueront en fonction des difficultés identifiées par les sondages sur l'inclusion. Comme l'a déclaré la CODP : « Lorsque les données sont recueillies, suivies et

⁴⁷ *Diversity metrics will influence what firms BMO's legal department does business with: Fish*, en ligne : Canadian Lawyer Magazine <http://www.canadianlawyermag.com/5302/Diversity-metrics-will-influence-what-firms-BMOs-legal-department-does-business-with-Fish.html>.

⁴⁸ *Supra* note 43.

analysées d'une manière crédible au fil du temps, elles permettent de mesurer les progrès et le succès (ou au contraire le manque de progrès ou de succès). Les budgets, les politiques, les pratiques, les processus, les programmes, les services et les interventions pourront ensuite être évalués, modifiés et améliorés.⁴⁹ »

Le Legal Services Board (LSB), l'organisme indépendant responsable de la supervision de la réglementation des avocats en Angleterre et au Pays de Galles, a adopté une approche proactive pour la collecte des données démographiques. En 2011, le LSB a publié des dispositions législatives décrivant les attentes des organismes de réglementation approuvés concernant la mesure des niveaux de diversité et de mobilité dans les effectifs juridiques. Les organismes de réglementation approuvés, y compris la Solicitors Regulation Authority⁵⁰, sont maintenant tenus d'exiger des cabinets qu'ils recueillent, déclarent et publient chaque année leurs données sur la diversité de leurs effectifs. Le LSB a cité la transparence comme justification pour exiger la publication des données sur la diversité.

Les renseignements sur la composition démographique des lieux de travail juridiques seraient tirés des DAA et DAP, et comprendraient des portraits statistiques globaux des professions et les données compilées pour chaque cabinet. Ces données seraient fournies à chaque lieu de travail juridique, chaque année. Afin de tenir compte des préoccupations relatives au respect de la vie privée des titulaires de permis individuels et de la capacité du Barreau d'assurer la confidentialité, le Groupe de travail a suggéré que cette recommandation s'applique uniquement aux lieux de travail juridiques d'au moins 25 titulaires de permis en Ontario.

Le Groupe de travail a examiné les commentaires reçus dans le cadre des processus de consultation et de mobilisation et propose les étapes suivantes pour la collecte des données d'auto-identification par les cabinets :

- Étape 1 : Le Barreau continuerait à mesurer la représentation des titulaires de permis racialisés à l'aide des renseignements contenus dans la Déclaration annuelle des avocat(e)s et la Déclaration annuelle des parajuristes de 2016, présentées par les professions en 2017, en fournissant au public les données démographiques globales sous forme de portraits généraux des professions en 2018.
- Étape 2 : Le paragraphe d'introduction des questions d'auto-identification démographiques de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes de 2017, présentées par les professions en 2018, serait adapté afin d'informer les titulaires de permis des modifications apportées à l'utilisation des données d'auto-identification par le Barreau.
- Étape 3 : À partir des DAA et DAP de 2018, déposées par les titulaires de permis en 2019, le Barreau préparerait un profil (contenant, par exemple, la proportion des partenaires, associés et autres employés agréés racialisés) de chaque lieu de travail juridique d'au moins 25 avocats et/ou parajuristes, et le fournirait de façon confidentielle à chaque titulaire du lieu de travail.

Recommandation 5 – Mesurer les progrès au moyen d'une analyse qualitative

Le Barreau mesurera les progrès qualitatifs réalisés en :

- 1) demandant aux titulaires de répondre à des questions sur l'inclusion fournies par le Barreau, concernant leur lieu de travail juridique, tous les quatre ans ;**

⁴⁹ Comptez-moi ! Collecte de données relatives aux droits de la personne à 11, Commission ontarienne des droits de la personne www.ohrc.on.ca/fr/book/export/html/3293.

⁵⁰ Diversity data collection, en ligne : Solicitors Regulation Authority <http://www.sra.org.uk/diversitydata>

2) compilant les résultats des questions sur l'inclusion pour chaque lieu de travail juridique comprenant au moins 25 titulaires en Ontario et en fournissant au lieu de travail juridique un résumé des renseignements recueillis.

Les renseignements qualitatifs sur les lieux de travail juridiques seraient recueillis en posant aux titulaires de permis des questions sur l'inclusion dans leur lieu de travail juridique à l'aide d'un outil qui permettrait de compiler les renseignements et de les fournir à chaque lieu de travail juridique. Ces renseignements seraient recueillis par le Barreau dans le but d'assurer le suivi des tendances au fil du temps et de perfectionner et élaborer les programmes et initiatives visant à réduire les difficultés auxquels font face les titulaires de permis racialisés et d'autres groupes qui revendiquent l'égalité.

Les titulaires de permis seraient interrogés à propos de leurs expériences dans leur lieu de travail, notamment sur des sujets comme les possibilités d'avancement professionnel, le sentiment d'appartenance et les expériences de discrimination. Ces questions seraient rédigées avec l'aide d'intervenants et d'experts de la diversité et de l'inclusion. Tout comme les questions démographiques actuelles dans la Déclaration annuelle des avocat(e)s et la Déclaration annuelle des parajuristes, les réponses seraient volontaires. Les renseignements seraient ensuite partagés sous forme globale, en tenant compte de la nécessité de protéger la confidentialité et la protection des renseignements personnels, avec les lieux de travail juridiques d'au moins 25 avocats et/ou parajuristes.

Le Groupe de travail propose les étapes suivantes pour la collecte des données qualitatives :

- Étape 1 : Un avis serait fourni aux professions dans la Déclaration annuelle des avocat(e)s et la Déclaration annuelle des parajuristes de 2017, présentées en 2018 par les professions, concernant l'intention du Barreau de recueillir des données qualitatives sur l'inclusion.
- Étape 2 : Le Barreau commencerait à compiler les données quantitatives des lieux de travail juridiques à l'aide de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes de 2018, à présenter en 2019, et continuerait à compiler ces données tous les quatre ans par la suite.

Recommandation 6 – Indice d'inclusion

Tous les quatre ans, le Barreau élaborera et publiera un indice d'inclusion qui présentera les renseignements suivants, y compris, pour chaque lieu de travail juridique d'au moins 25 titulaires : les renseignements de l'auto-évaluation du lieu de travail juridique (recommandation 3 (3)), les données démographiques obtenues à partir de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes (recommandation 4) et les renseignements recueillis à partir des questions sur l'inclusion fournies par le Barreau (recommandation 5).

Le Groupe de travail a examiné un certain nombre d'options pour la collecte des données et en est arrivé aux recommandations de mesure des progrès énoncées dans les recommandations 3 (3) (auto-évaluation), 4 et 5. Le Groupe de travail estime également que la responsabilisation et la transparence sont essentielles pour accroître l'égalité et la diversité dans les professions. Les membres du Groupe de travail ont examiné un certain nombre de méthodes afin de s'assurer de respecter ces principes dans les recommandations. Le Groupe de travail a décidé qu'en plus de recueillir des données qualitatives et quantitatives sur les lieux de travail juridiques, la création et la publication d'un indice d'inclusion – qui comprendrait les réalisations des lieux de travail juridiques en matière de diversité et d'inclusion, qui permettrait aux lieux de travail juridiques de démontrer leur rendement et leurs progrès – contribuerait à la réalisation des objectifs d'égalité, de diversité et d'inclusion. Le Barreau créerait cet indice et

déterminerait les catégories de renseignements à inclure dans l'indice ainsi que l'importance à accorder à chaque catégorie.

Le Groupe de travail est d'avis qu'un indice d'inclusion public servirait à la réalisation des nombreux objectifs cités précédemment concernant les avantages de la collecte des données démographiques. L'indice serait un outil précieux pour les lieux de travail juridiques et le Barreau et permettrait de déterminer s'il y a eu progrès dans les professions. Les lieux de travail juridiques pourraient également utiliser l'indice pour attirer des clients potentiels et recruter des employés talentueux.

Un certain nombre de participants à la consultation ainsi que des tribunaux et commentateurs⁵¹ ont déclaré que pour vraiment comprendre le climat d'égalité et d'inclusion dans un lieu de travail, il est nécessaire d'examiner à la fois les données quantitatives et qualitatives. Sossin et Lyon illustrent cette perspective, en déclarant : « Un indice des facteurs quantitatifs et qualitatifs répond le mieux à la nécessité d'obtenir des résultats aux questions (combien d'avocats diversifiés un lieu de travail juridique peut recruter par rapport au bassin de candidats disponibles) et à la nécessité des intrants des questions (politiques, participation au recrutement proactif, établissement d'une culture inclusive, etc. du lieu de travail juridique).⁵² »

Comme Sossin et Lyon l'ont fait remarquer : Le processus de collecte et de diffusion des données qualitatives et quantitatives n'est pas seulement une fin en soi (pour promouvoir la transparence, la responsabilisation, le profil, etc.), mais aussi un moyen d'élaborer des politiques efficaces et adaptées aux besoins [...] une gamme d'innovations sont déjà établies, prêtes au développement - en allant des programmes de mentorat, à l'orientation professionnelle et la sensibilisation, aux agents d'équité et d'inclusion dans les lieux de travail juridiques et aux médias et campagnes d'information publiques⁵³.

Le LSEW publie chaque année un rapport sur la diversité et l'inclusion qui comprend les résultats des auto-évaluations réalisées par les signataires de la Charte de la diversité et de l'inclusion. Selon le LSEW, tous les signataires sont tenus de s'autoévaluer par rapport à un ensemble de normes et de déclarer les données sur la diversité de leur organisme. Les cabinets de petite taille doivent répondre à une liste de questions adaptées aux besoins des petits cabinets⁵⁴. » Bien que les données soient recueillies par cabinet, elles sont publiées sous forme globale. En 2015, 341 cabinets ont soumis les renseignements de leur auto-évaluation au LSEW.

Depuis les dix dernières années, le Black Solicitors Network (BSN) (Réseau des procureurs noirs), également situé au Royaume-Uni, publie chaque année le *BSN Diversity League Table*, un rapport exhaustif sur la diversité et l'inclusion dans la profession juridique. Le LSEW est le principal parraineur de cette initiative. Selon le LSEW :

La Diversity League Table est devenue une précieuse ressource pour la profession juridique. Chaque année, le rendement des chambres et cabinets d'avocats participants est mesuré par rapport à une gamme de profils démographiques. Cela fournit aux cabinets l'occasion de comparer leur rendement à celui de leurs pairs dans les principaux domaines. La Diversity League Table offre également la possibilité de surveiller l'ensemble du secteur, ce qui favorise la transparence et la diversité de la profession⁵⁵.

⁵¹ Raj Anand, *Real Change? Reflections on Employment Equity's Last Thirty Years* in Carl Agócs, *Employment Equity in Canada : The Legacy of the Abella Report* (Toronto: University of Toronto Press, 2014)

⁵² *Supra* note 43

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Diversity and Inclusion Charter annual report 2015 à la p. 9 en ligne : Law Society of England and Wales.

⁵⁵ Diversity League Table 2015, en ligne : Black Solicitors Network <http://satsuma.eu/publications/DLT2015/>

De plus, le LSEW indique que la Charte de diversité et d'inclusion du LSEW et la Diversity League Table du BSN sont des initiatives complémentaires, puisqu'elles fournissent toutes les deux des ensembles de données complètes [et] favorisent la collaboration aux questions d'égalité et de diversité ainsi que les pratiques exemplaires dans de nombreux domaines clés⁵⁶.

La Diversity League Table comprend des données démographiques globales fondées sur le sexe, l'origine ethnique, le handicap ou LGBTQ, publiées par le cabinet. Les cabinets fournissent également des renseignements sur les politiques et les pratiques portant précisément sur les catégories suivantes : La surveillance, le leadership et les politiques, l'image publique, le perfectionnement et le soutien du personnel, le recrutement, l'avancement et le maintien en poste. Les cabinets obtiennent ensuite une note et un classement en fonction des données qualitatives et quantitatives obtenues. En 2015, 56 cabinets et chambres ont participé à la Diversity League Table⁵⁷.

Un certain nombre d'organismes ont élaboré des indices d'inclusion semblables, fournissant des détails sur l'inclusion globale dans les lieux de travail juridiques et les lieux de travail d'autres secteurs d'activités.⁵⁸

Le Barreau est d'avis que la participation des intervenants à l'élaboration de l'indice d'inclusion est importante, tout comme la participation au RCADI, aux LLD et aux associations ayant pour mandat de représenter les titulaires racialisés.

Le Groupe de travail suggère que le Barreau crée un index d'inclusion semblable à ceux décrits ci-dessus, qui refléterait les renseignements démographiques sur la composition de chaque lieu de travail juridique et comprendrait les résultats et le classement en fonction de la présence ou de l'absence de politiques et de pratiques d'égalité. Le Barreau présenterait ces renseignements par lieu de travail juridique pour tous les lieux de travail juridiques ayant plus de 25 titulaires de permis. Le Barreau commencerait à publier l'indice d'inclusion en 2019 et en ferait la mise à jour tous les quatre ans.

Recommandation 7 – Refaire le sondage du projet d'inclusion sur les défis des titulaires de permis racialisés

Le Barreau mènera des sondages sur l'inclusion comportant des questions semblables à celles posées à l'annexe F du Rapport final sur les défis des titulaires de permis racialisés de Stratcom (en anglais seulement) (11 mars 2014) (disponible en ligne http://www.stratcom.ca/wp-content/uploads/manual/Racialized-Licensees_Full-Report.pdf) Le premier sondage sur l'inclusion sera effectué au cours de l'année suivant l'adoption de ces recommandations, et par la suite tous les quatre ans, sous réserve de toute recommandation du Comité sur l'équité et les affaires autochtones soumise aux membres du conseil.

Le sondage de Stratcom a été envoyé à tous les titulaires de permis, racialisés et non-racialisés, en 2013. Le sondage anonyme de 35 questions comprenait des questions sur des sujets comme : les possibilités

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Par exemple, voir : Stonewall Top 100 Employers <http://www.stonewall.org.uk/get-involved/workplace/workplace-equality-index> ; Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion entreprend présentement une mise à l'essai d'un indice d'inclusion des employeurs auprès des employeurs de l'Alberta <http://ccdi.ca/products/workplace-solutions/diversity-data-analytics/?lang=fr>
L'Index d'inclusion LGBT de Fierté au travail Canada
<http://prideatwork.ca/fr/get-involved/index/>

d'avancement et de perfectionnement professionnel, le manque de respect et les inconvénients, les difficultés de carrière, les obstacles à l'entrée dans la profession et à l'avancement, et les stéréotypes.

Afin d'évaluer le succès des initiatives proposées et d'identifier les domaines où les obstacles à l'inclusion pourraient persister, le Groupe de travail propose de refaire le sondage sur les défis des titulaires de permis racialisés du projet d'inclusion selon l'échéancier mentionné ci-dessus. L'échéancier proposé tient compte du fait que le Groupe de travail comprend et reconnaît qu'il faudra du temps pour effectuer un changement systémique.

Recommandation 8 – Mesures de conformité progressives

Le Barreau se penchera sur l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de conformité progressives pour les lieux de travail juridiques qui ne respectent pas les exigences proposées dans la Recommandation 3 ou pour les lieux de travail juridiques reconnus comme présentant des obstacles systémiques à la diversité et à l'inclusion.

Le Groupe de travail, ayant décrit certaines initiatives obligatoires dans les recommandations mentionnées ci-dessus, reconnaît que des mécanismes doivent être établis pour traiter les cas de non-conformité. Le Groupe de travail recommande que le Barreau adopte une approche de conformité progressive auprès des lieux de travail juridiques qui ne répondent pas aux exigences définies dans les recommandations. Le Groupe de travail entrevoit des réponses progressives, en commençant par des méthodes correctives, comme une réunion avec des représentants des lieux de travail juridiques pour discuter des préoccupations concernant leurs politiques ou pratiques, en poursuivant avec une approche disciplinaire en cas de manque de respect délibéré des exigences, malgré plusieurs avertissements, ou en cas d'absence d'efforts pour éliminer les obstacles systémiques.

Éducation au changement

Recommandation 9 – Programmes de formation professionnelle continue (FPC) sur l'égalité et l'inclusion dans les professions

Le Barreau du Haut-Canada :

- 1) lancera un programme d'agrément de trois heures sur la promotion de l'égalité et de l'inclusion dans les professions ;**
- 2) élaborera des ressources pour aider les lieux de travail juridiques à concevoir et fournir leur propre programme de trois heures sur la promotion de l'égalité et de l'inclusion dans les professions, aux fins d'accréditation par le Barreau ;**
- 3) obligera chaque titulaire à suivre, tous les trois ans, un programme d'agrément de trois heures sur l'égalité et l'inclusion, qui serait considéré comme des heures de professionnalisme du titulaire pour cette année.**

Le Groupe de travail recommande que le Barreau lance un programme innovateur accrédité de trois heures sur des sujets comme l'égalité et l'inclusion dans les professions pour aider les titulaires de permis à faire la promotion de ces principes. Le Barreau aiderait également les lieux de travail juridiques à élaborer leurs propres programmes de trois heures qui pourraient être accrédités par le Barreau. Cela permettrait aux lieux de travail juridiques et aux associations juridiques de renforcer leurs capacités dans ce domaine tout en répondant aux besoins de leurs membres. Le Barreau collaborerait avec les associations pour élaborer des critères d'accréditation et pour aider les lieux de travail juridiques et les

associations juridiques à élaborer leurs propres cours accrédités. L'enseignement des programmes pourrait être fourni dans un format déjà approuvé selon les critères des activités éducatives admissibles disponibles sur le site Web du Barreau.

Afin de favoriser la sensibilisation et la mobilisation des professions, le Barreau exigerait que chaque titulaire de permis suive, tous les trois ans, un programme agréé de trois heures sur l'égalité et l'inclusion. Ces programmes rempliraient les exigences de professionnalisme de la Formation professionnelle continue (FPC) pour l'année au cours de laquelle ces heures de FPC ont été effectuées. La supervision des activités visant à confirmer que les heures ont été effectuées serait la même que pour tout autre mécanisme de supervision visant à confirmer que les heures de professionnalisme ont été effectuées. Aucune surveillance supplémentaire ne serait nécessaire.

Les séances de formation pourraient couvrir des sujets comme les préjugés inconscients, l'impact des humiliations verbales, comportementales et environnementales quotidiennes, la valeur de la diversité et de l'inclusion, la compréhension du pouvoir et des privilèges et la nécessité combattre la discrimination et le harcèlement.

Le Groupe de travail suggère également que le Barreau, dans le cadre de son engagement à offrir une éducation accessible, offre un programme en ligne sur des sujets liés à l'égalité et à l'inclusion dans les professions. Un tel programme pourrait contenir une présentation vidéo sur les pratiques exemplaires et des liens vers des ressources, pour les titulaires de permis qui souhaitent répondre aux exigences sur les heures de professionnalisme en ligne. Si ce programme est fourni en ligne, il pourrait consister en modules d'apprentissage intégrés comportant des questions intégrées de test ou de sondage, comme cela a été fait dans divers contextes, dont la formation à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées* et des programmes de FPC du Barreau existants.

Le Groupe de travail a examiné la possibilité que le Barreau fournisse des programmes de FPC volontaires accrédités sur des sujets comme l'égalité et l'inclusion dans les professions. Toutefois, le Groupe de travail a déterminé que la participation à des programmes d'éducation liés à l'égalité et l'inclusion est essentielle pour combattre les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face. La CODP a indiqué, dans *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, que « des initiatives d'éducation, de formation et de perfectionnement à caractère obligatoire » peuvent être requises pour qu'une politique et un programme de lutte contre le racisme soient efficaces⁵⁹.

Le Groupe de travail a d'abord envisagé une formation qui mettrait l'accent sur la « compétence culturelle ». Ritu Bhasin, avocate consultante dans ce domaine, définit la compétence culturelle comme étant « la façon dont nous agissons avec les gens qui sont différents de nous » ou « la capacité d'établir des relations avec les autres de façon aisée, respectueuse et productive »⁶⁰. De nombreux participants à la consultation ont convenu qu'une FPC obligatoire aiderait à combattre les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face. Un certain nombre de participants à la consultation ont souligné la nécessité que la formation soit fournie dans une perspective antidiscriminatoire ou anti-oppression. Les mêmes participants ont exprimé un certain malaise face à l'expression « compétence culturelle » en raison de l'accent sur la compréhension de la différence de « l'autre », au lieu d'encourager la réflexion sur le pouvoir et les privilèges. Par conséquent, le Groupe de travail a choisi de centrer la formation sur les principes d'égalité et d'inclusion, en y intégrant les concepts de préjugés inconscients et d'homophilie culturelle.

⁵⁹ *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, *supra*, note 36 à la p. 52.

⁶⁰ Ritu Bhasin est citée dans *Cultural Competence : An Essential Skill in an Increasingly Diverse World*, (Toronto: LawPRO Magazine, 2014, Volume 13, Numéro 2), en ligne : www.practicepro.ca/LawproMag/Cultural_Competence_Bhasin.pdf.

Le *Code de déontologie* traite de la responsabilité des avocats de reconnaître la diversité de la collectivité de l'Ontario. Le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* exigent que les titulaires de permis protègent la dignité des personnes et respectent les lois sur les droits de la personne en vigueur en Ontario. La formation à l'égalité et à l'inclusion aidera les titulaires de permis à comprendre leurs obligations aux termes des règles.

Recommandation 10 – Le processus d'accès à la profession

Le Barreau intégrera les notions de compétence, d'égalité et d'inclusion culturelles dans les professions à titre de compétences à acquérir dans le processus d'accès à la profession.

Le Groupe de travail souhaite intégrer les thèmes de la compétence, de l'égalité et de l'inclusion culturelles dans le processus d'accès à la profession, au besoin, y compris dans la documentation de référence de l'accès à la profession, et dans tout autre programme ou travail de cours faisant partie du processus d'accès à la profession.

Un certain nombre des participants à la consultation ont souligné l'importance d'intégrer les enseignements sur l'égalité et l'inclusion dans le processus d'accès à la profession. Par exemple, un participant a fait remarquer qu'il serait approprié d'intégrer une formation à la compétence culturelle dans le processus d'accès à la profession pour assurer une solide base de sensibilisation à la diversité et une conscience culturelle dès le début de la carrière juridique⁶¹.

L'Ordre des habiletés fondamentales des procureur(e)s et l'Ordre des habiletés fondamentales des avocat(e)s plaidant(e)s comprennent le paragraphe suivant dans la section Déontologie et responsabilité professionnelle :

19. respecte les lois relatives aux droits de la personne (p. ex., s'abstient de se livrer au harcèlement sexuel, à la discrimination ou à toute autre contravention aux droits de la personne) (règles 6.3-0 et 6.3.1). (Partie de 24) :

De plus, dans la section Communication avec la clientèle, les deux ensembles de compétences comprennent ce qui suit :

192. reconnaît et tient compte des circonstances particulières de ses clients, de leurs besoins spéciaux et capacité intellectuelle (p. ex., diversité, langue, analphabétisme, statut socioéconomique, handicap, état de santé).

De même, les compétences du (de la) parajuriste, dans la section Déontologie et responsabilités professionnelles, sont les suivantes :

3. Maintient des relations professionnelles appropriées avec les client(e)s, les autres titulaires de permis, les employé(e)s et autres personnes (ne fait pas de harcèlement sexuel, ni de discrimination, ni de violation des droits de la personne et respecte les questions multiculturelles).

Aux termes du paragraphe 27 (2) de la *Loi sur le Barreau* et du paragraphe 8 (1) du règlement 4, *Délivrance de permis*, le titulaire d'un permis, qu'il soit avocat ou parajuriste, doit être de bonnes mœurs. Le Barreau a indiqué que le respect des droits de la personne et les principes d'égalité doivent être considérés dans la détermination des bonnes mœurs. Le Rapport de consultation de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada concernant les normes nationales des qualités requises pour

⁶¹ Représentant d'un cabinet d'avocats.

l'exercice de la profession de novembre 2013⁶² a établi que toute référence spécifique au respect des droits de la personne et aux principes d'égalité envoie un message important aux personnes qui entrent dans les professions.

Le Groupe de travail estime que l'intégration des renseignements sur l'égalité et l'inclusion, présentés dans une perspective antidiscriminatoire ou anti-oppression, aidera à préparer les candidats à être des membres compétents des professions.

Mise en œuvre des soutiens

Recommandation 11 – Création de communautés de soutien

Le Barreau, en collaboration avec des associations juridiques au besoin, fournira un soutien aux titulaires racialisés ayant besoin d'orientation et d'aide grâce aux initiatives de réseautage et de mentorat.

En examinant cette recommandation, le Groupe de travail a remarqué qu'en novembre 2013 le Barreau a créé un Groupe de travail sur les services consultatifs et le mentorat afin d'étudier les modèles de mentorat et de services consultatifs. Le Groupe de travail a fourni des commentaires à cette équipe sur l'élaboration de modèles afin de mieux répondre aux besoins des titulaires racialisés et de faciliter leur succès. Le Groupe de travail sur les services consultatifs et le mentorat a présenté son rapport final aux membres du conseil en janvier 2016. Le conseil a approuvé la création d'une initiative de services consultatifs et d'encadrement qui, dès le début de sa mise en œuvre, visera d'abord les communautés qui ont un besoin particulier de soutien, notamment les titulaires de permis qui pratiquent seuls ou en petits cabinets, les nouveaux avocats et parajuristes, les avocats et parajuristes racialisés, ceux qui cherchent un soutien pour la planification de la relève ainsi que ceux qui exercent dans certains domaines de pratique définis⁶³.

Les données tirées de la DAA et de la DAP démontrent que 24 % des avocats racialisés sont en pratique individuelle et que 33 % des avocats racialisés pratiquent dans des lieux de travail juridiques de deux à cinq employés. De la même façon, 25 % des parajuristes racialisés sont en pratique individuelle. Des participants aux processus de mobilisation et de consultation ont souligné la vulnérabilité des praticiens racialisés exerçant seuls, insistant sur le besoin de ces praticiens et des titulaires de permis des petits cabinets d'avoir de solides réseaux et mentors. Le Groupe de travail reconnaît également qu'il est essentiel de répondre aux besoins et de résoudre les difficultés des titulaires de permis racialisés qui exercent dans une large gamme de domaines de pratique et milieux de travail, ce qui nécessitera des approches personnalisées.

Le Barreau offre présentement des initiatives de mentorat qui seront renforcées par la nouvelle Initiative de services consultatifs et d'encadrement⁶⁴. De plus, le Barreau, en partenariat avec des associations juridiques et des groupes communautaires, offre des programmes éducatifs pour promouvoir la discussion entre les membres des professions et le public sur les défis et les possibilités pour les

⁶² Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada - Suitability to Practise Standard - Rapport aux membres du Conseil, le 21 novembre 2014 – Comité de réglementation de la profession, en ligne : Barreau du Haut-Canada
www.lsuc.on.ca/uploadedFiles/For_the_Public/About_the_Law_Society/Convocation_Decisions/2013/convnov2013_PRC.pdf

⁶³ Initiative d'encadrement de la profession – Rapport final au Conseil, le 28 janvier 2016 – Groupe de travail sur les services consultatifs et le mentorat
www.lsuc.on.ca/uploadedFiles/For_the_Public/About_the_Law_Society/Convocation_Decisions/2015/convocation-january-2016-mentoring.pdf paragraphe 25.

⁶⁴ *Ibid.*

francophones, les Autochtones et les communautés qui revendiquent l'égalité dans les professions juridiques. Ces activités d'éducation juridique sur l'équité sont souvent suivies de réceptions de réseautage pour les membres des professions.

Le Groupe de travail a appris qu'il existe un besoin d'accroître et, dans certains cas, de réorganiser les initiatives de mentorat et de réseautage pour combattre l'isolement des praticiens racialisés exerçant seuls ou dans de petits cabinets. En étudiant les possibles initiatives de réseautage et de mentorat pouvant appuyer les titulaires de permis racialisés, le Groupe de travail a établi les objectifs suivants :

1. Favoriser le développement de communautés de soutien dans les professions, notamment en facilitant la recherche à l'aide de plusieurs ressources d'orientation et d'aide (par ex. pairs, experts en la matière, comités de rétroaction sur la déontologie) ;
2. Accroître la capacité des associations juridiques à joindre davantage de titulaires de permis afin de fournir des conseils fiables non critiques ;
3. Favoriser la création de liens pour les titulaires de permis qui se sentent isolés, en reconnaissant que ce sentiment d'isolement sur le plan professionnel n'est pas limité à ceux et celles qui exercent seuls ou dans de petits cabinets ou dans certains domaines de pratique.

Le Groupe de travail a souligné l'importance de collaborer avec des associations juridiques pour atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus. Le Groupe de travail est également conscient qu'il existe différents types de mentorat, notamment sous forme de services consultatifs et d'encadrement⁶⁵.

Comme première étape, le Groupe de travail propose ce qui suit :

- Une utilisation accrue de la technologie pour faciliter le développement de communautés de confiance ;
- Une amélioration des possibilités de réseautage.

Une utilisation accrue de la technologie pour faciliter le développement de communautés de confiance ;

Le Groupe de travail estime que toute initiative de mentorat réussie doit atteindre les titulaires de permis racialisés de toute la province. Cette proposition implique une utilisation importante des technologies afin d'accroître la capacité des titulaires racialisés d'accéder à l'information et au soutien, avec l'objectif d'améliorer l'apprentissage, les compétences et le succès. Par exemple, le Barreau pourrait collaborer avec les associations de titulaires de permis racialisés, s'il y a lieu, à la création d'un centre de ressources en ligne pour les avocates et avocats et les parajuristes racialisés. Ce centre de ressources pourrait servir de carrefour pour regrouper les diverses initiatives de mentorat offertes dans l'ensemble de la province. Le centre de ressources pourrait inclure une documentation centrée sur les besoins, les préoccupations et les situations particulières aux titulaires de permis exerçant seuls, aux associations de praticiens exerçant seuls ou en petits partenariats. Ces ressources pourraient couvrir des sujets comme la recherche d'un mentor, des plans d'action pour les relations mentor-stagiaire, le réseautage et les avantages de l'adhésion à des associations. Le centre de ressources pourrait également inclure un forum pour les titulaires de permis racialisés afin de discuter de sujets pertinents à leurs milieux de pratique ainsi qu'une série de balados sur une gamme de sujets liés à la race et au racisme dans les professions et des soutiens pour les titulaires de permis racialisés.

Le Groupe de travail a également examiné une initiative qui supposerait une collaboration avec des intervenants, des groupes de mentorat existants et d'autres visant à développer une technologie qui permettrait à n'importe quel titulaire de permis (racialisé ou non) d'avoir accès à un groupe de mentors

⁶⁵ Les services consultatifs sont plus brefs et axés sur la portée des difficultés, alors que les services d'encadrement ont des objectifs professionnels à long terme.

diversifiés. Il pourrait être utile de demander aux titulaires d'indiquer s'ils souhaitent participer à un tel programme quand ils remplissent leurs DAA ou DAP ou à l'aide d'autres ressources, comme le portail du Barreau. D'autre part, les mentors et les stagiaires rattachés à un mentor pourraient être jumelés à l'aide d'une application mobile comprenant des algorithmes programmés pour accroître le potentiel de succès des relations. De telles applications mobiles ont été créées pour favoriser la recherche d'un mentor ou d'un stagiaire dans d'autres secteurs d'activités⁶⁶. Par exemple, Menteer, une plateforme communautaire en ligne⁶⁷, sert à jumeler des personnes à la recherche d'un emploi à des mentors. Les mentors et stagiaires potentiels sont invités à répondre à une série de questions sur leurs compétences, leurs intérêts et leurs antécédents afin d'établir des jumelages appropriés pour répondre à leurs besoins. Les stagiaires obtiennent un certain nombre de profils de mentor, sélectionnés par l'algorithme pour leur caractère approprié. Les mentors attendent que les stagiaires communiquent avec eux pour leur demander s'ils aimeraient établir une relation mentor stagiaire⁶⁸.

Amélioration des possibilités de réseautage

Ce projet consiste à examiner les pratiques actuelles concernant les événements du Barreau et les événements organisés conjointement avec des associations juridiques qui réclament l'égalité afin de s'assurer que les activités de réseautage sont abordables, inclusives et pertinentes pour les titulaires de permis.

Recommandation 12 – Traitement des plaintes de discrimination systémique

Le Barreau, à la lumière des résultats de ce projet et de nouvelles difficultés dans les professions,

- 1) examinera le fonctionnement, les processus et la structure du Programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CDH) et envisagera des moyens efficaces pour le CDH de régler les plaintes de discrimination systémique ;**
- 2) révisera le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* s'il y a lieu, afin que la discrimination systémique et les représailles faisant suite aux plaintes de discrimination et de harcèlement soient clairement identifiées comme étant des violations des exigences du *Code de déontologie* ;**
- 3) créera des moyens efficaces pour la Division de la réglementation de la profession de régler les plaintes de discrimination systémique ;**
- 4) créera une équipe spécialisée et formée pour régler les plaintes de discrimination.**

Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement

Le Groupe de travail recommande que le Programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement soit soumis à un examen de son fonctionnement, de ses processus et de sa structure. Bien que le Programme de CDH ne maintienne pas de renseignements d'auto-identification des plaignants, il convient de mentionner que pendant la période de dix ans de 2003 à 2012, seulement 16 % des plaintes de discrimination étaient fondées sur la race, 3 % sur l'origine ethnique, un nombre minime sur l'ascendance et le lieu d'origine, alors que 26 % et 50 % des plaintes étaient fondées sur le handicap et le sexe, respectivement. Ces données contrastent avec les demandes reçues par le Tribunal des droits

⁶⁶ Voir Apptual, Menteer, Glassceiling www.apptual.com www.menteer.ca/ www.glassbreakers.co

⁶⁷ Tout organisme peut utiliser le code de cette plateforme en ligne, gratuitement.

⁶⁸ App service Menteer wants to help you find a mentor, en ligne : CBC Radio www.cbc.ca/radio/spark/277-digital-vellum-reclaiming-ephemera-room-escape-games-and-more-1.2975606/app-service-menteer-wants-to-help-you-find-a-mentor-1.2975660

de la personne, dont 22 % des demandes sont fondées sur la race, 16 % sur la couleur, 17 % sur l'origine ethnique, 15 % sur le lieu d'origine et 13 % sur l'ascendance, alors que 54 % des demandes sont fondées sur le handicap et 25 % sur le sexe, l'état de grossesse ou l'identité de genre⁶⁹. La plus faible proportion des plaintes fondées sur la race du Programme de CDH justifie un réexamen de ce programme pour identifier les obstacles possibles à l'accès du programme, plus particulièrement par les membres des communautés des personnes racialisées, autochtones et handicapées.

L'objectif de l'examen consistera à déterminer comment ce rôle peut être mieux utilisé pour combattre la discrimination et le harcèlement dans les professions, y compris la discrimination systémique. L'examen comprendrait des méthodes pour augmenter l'implication sociale. Il permettrait également d'offrir des mesures de soutien aux personnes qui subissent un tel comportement et veulent trouver des façons de modifier ces comportements, d'améliorer le climat de travail, et de résoudre les problèmes à l'interne.

Code de déontologie et Code de déontologie des parajuristes

Le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* décrivent les responsabilités des titulaires de permis en matière de respect des lois sur les droits de la personne, plus précisément, en évitant d'exercer de la discrimination ou du harcèlement. Le Barreau peut enquêter sur les plaintes de discrimination systémique. Toutefois, ce n'est pas un fait largement reconnu. Le Groupe de travail recommande d'énoncer explicitement dans le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* que la discrimination systémique est considérée comme une violation des règles. Le Groupe de travail recommande également que les règles établissent clairement que les représailles faisant suite aux plaintes de discrimination et de harcèlement sont interdites.

Équipe spécialisée de la réglementation professionnelle

Le Groupe de travail reconnaît que le racisme est complexe et peut se manifester sous des formes subtiles. Le Groupe de travail recommande que le Barreau mette sur pied une équipe formée de membres du personnel spécialisés en réglementation professionnelle pour régler les plaintes de discrimination raciale. Les membres de cette équipe suivraient une formation approfondie sur les questions de race et du racisme afin de les préparer à gérer efficacement ces types de plaintes.

Examen des processus de réglementation professionnelle pour combattre efficacement la discrimination systémique

Avec la création d'une équipe formée de membres du personnel spécialisés en réglementation professionnelle pour régler les plaintes de discrimination, y compris la discrimination raciale, il est suggéré que le Barreau examine son processus de traitement des plaintes pour envisager des méthodes de cueillette de données provenant de différentes sources afin d'identifier les cas de discrimination systémique. Il est recommandé que le Barreau envisage d'utiliser des processus particuliers visant à combattre efficacement la discrimination systémique.

Les participants à la consultation racialisés ont décrit des expériences discriminatoires qui ont eu de graves répercussions sur leur carrière, notamment sur leurs possibilités d'avancement et leur rémunération. Certains ont décrit des expériences de discrimination manifestes, comme des situations où ils ont été la cible de blagues, de commentaires ou d'hypothèses racistes.

⁶⁹Tribunaux de justice sociale Ontario : Rapport annuel 2013-2014, en ligne : Tribunaux de justice sociale Ontario : www.sjto.gov.on.ca/documents/tjso/Rapport%20annuel%202013-2014.html

Veuillez prendre note que dans le Rapport du CDH et le Rapport du Tribunal des droits de la personne, de nombreuses demandes et plaintes de discrimination sont fondées sur plusieurs motifs. Par conséquent, il peut y avoir double comptage.

En plus des obstacles identifiés par le Projet sur les défis des titulaires de permis racialisés, le Barreau a révélé dans son Rapport de consultation du barreau autochtone de janvier 2009⁷⁰, que 26 % des avocats autochtones estimaient que leur statut d'autochtone était un facteur négatif dans leurs expériences dans les professions, et la majorité d'entre eux ont déclaré qu'ils attribuaient ce sentiment au racisme et à la discrimination qu'ils ont subie dans leurs expériences au travail.

Il ressort clairement des processus de mobilisation et de consultation du Groupe de travail que la discrimination fondée sur la race est une réalité quotidienne pour de nombreux titulaires de permis racialisés. Cependant, de nombreux participants ont déclaré qu'ils ne déposeraient pas de plainte de discrimination au Barreau pour diverses raisons, dont la crainte de perdre leur emploi, d'être considéré comme un fauteur de troubles, et d'autres préoccupations liées à des représailles. Les participants ont également indiqué que même si le racisme peut être expérimenté sur une base individuelle, la discrimination raciale peut aussi être de nature systémique ou institutionnelle. Les participants n'estimaient pas que le Barreau disposait d'un processus efficace pour combattre les plaintes systémiques. Le Groupe de travail a entendu un certain nombre de participants déclarer qu'un système de plaintes anonymes contribuerait à atténuer certaines des préoccupations concernant la déclaration des cas de discrimination raciale.

Le Groupe de travail sur la misogynie, le sexisme et l'homophobie à la faculté de médecine dentaire de l'Université Dalhousie, qui a été mandaté pour enquêter sur un nombre important de commentaires et images sexistes, misogynes, ou homophobes publiés sur Facebook par des étudiants de sexe masculin en quatrième année de médecine dentaire à l'Université Dalhousie, a souligné l'urgente nécessité de mécanismes de dénonciation anonyme, afin que les victimes puissent protester contre une telle conduite sans courir de risques. Cette proposition a été soulevée après que de nombreuses personnes aient parlé au groupe de travail de la nécessité de pouvoir présenter des plaintes anonymes, surtout dans les cas de harcèlement et d'agression sexuelle. Le Groupe de travail a indiqué ce qui suit : « La plus grande préoccupation au sujet des plaintes anonymes, c'est qu'il n'y a aucun moyen d'évaluer efficacement le bien-fondé d'une plainte particulière. Toutefois, un groupe des plaintes anonymes reflétant toutes la même préoccupation fournit un signe qu'il peut y avoir un problème qui requiert une certaine attention. Pour cette raison, solliciter des plaintes anonymes pourrait être très utile. ⁷¹ »

L'Université de Princeton permet les plaintes anonymes de discrimination, de harcèlement et d'autres violations des politiques et de règlements par l'intermédiaire d'un fournisseur indépendant de services téléphoniques. Toutes les universités de l'Ontario ont mis au point de telles procédures au cours des deux dernières années, avec l'encouragement du gouvernement de l'Ontario et de la première ministre. Les plaignantes et plaignants peuvent soumettre un rapport en ligne ou appeler une ligne sans frais pour parler à un spécialiste qualifié⁷². De la même façon, la ville de Copenhague, au Danemark, a développé une application permettant aux gens de signaler les incidents de discrimination de façon anonyme. Le

⁷⁰ *Final Report : Aboriginal Bar Consultation*, en ligne : Barreau du Haut-Canada www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147487118

⁷¹ Constance Backhouse, Donald McRae et Nitya Lyer, *Report of the Task force on Misogyny, Sexism and Homophobia in Dalhousie University Faculty of Dentistry*, 26 juin 2015, p. 76, en ligne : <http://www.dal.ca/content/DAM/dalhousie/pdf/ForceDentistry-Taskcultureofrespect/DalhousieReport-June2015.pdf>

⁷² En ligne : <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/27291/index.html>

but de cette application est de déterminer dans quelle mesure la discrimination est généralisée et quels groupes, à quels endroits, sont les plus susceptibles d'être visés⁷³.

En 2010, la Nova Scotia Barristers' Society (NSBS) a lancé une campagne de cartes postales fructueuse. Le but de cette campagne était d'augmenter la sensibilisation et de susciter des réactions à la discrimination et au harcèlement sexuel dans la profession juridique. Les titulaires de permis ont été encouragés à partager leurs expériences de discrimination et de harcèlement sexuel en les décrivant dans des cartes postales anonymes⁷⁴. En 2012, la NSBS a constaté que plus de 50 cartes avaient été reçues, décrivant les expériences et les opinions d'avocates et d'avocats de la Nouvelle-Écosse⁷⁵.

Le Groupe de travail envisage un système permettant de soumettre des plaintes de discrimination anonymes au CDH. Si un certain nombre limite de plaintes est atteint concernant un lieu de travail juridique, le CDH peut s'adresser à la direction de ce lieu de travail concernant la culture du milieu de travail et les problèmes systémiques. Le but de ces discussions serait de prendre des mesures préventives plutôt que punitives. Les solutions proposées pourraient comprendre la mise en œuvre ou le rajustement de politiques et procédures ou la prestation de programmes éducatifs.

Un examen des fonctions, des processus et de la structure du CDH devrait tenir compte des préoccupations soulevées par les processus de consultation et de mobilisation et les modèles de plainte anonyme décrits ci-dessus.

En plus des commentaires sur le programme de CDH, le Groupe de travail a entendu les préoccupations de participants à la consultation concernant le fait que la discrimination systémique et les représailles par suite de plaintes ne sont pas explicitement mentionnées comme violations au *Code de déontologie* et au *Code de déontologie des parajuristes*. Bien que le Barreau puisse enquêter sur les plaintes de discrimination systémique et les représailles, le Groupe de travail estime qu'il est important d'en parler clairement dans le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* afin que tous les titulaires de permis et les membres du public en soient informés.

Le Groupe de travail a également entendu qu'un certain niveau d'expertise est essentiel pour traiter les plaintes de discrimination raciale au Barreau, en particulier la discrimination systémique. Une équipe de membres du personnel spécialisés en réglementation professionnelle et équipés pour traiter les plaintes de discrimination raciale serait en mesure de comprendre et de traiter les subtilités qui existent souvent dans les cas de discrimination raciale.

De plus, la discrimination raciale a souvent des racines systémiques. Nous suggérons que le Barreau revoit ses processus et examine les moyens de les rendre plus efficaces pour combattre la discrimination systémique.

⁷³ *Fight against discrimination: Copenhagen is for everybody*, en ligne : The City of Copenhagen <https://international.kk.dk/artikel/fight-against-discrimination>

⁷⁴ *It will be our little secret*, en ligne : Nova Scotia Barristers' Society <http://nsbs.org/sites/default/files/cms/menu-pdf/gecpostcardbooklet.pdf>

⁷⁵ *Ibid.*

Le Groupe de travail estime que pour créer un espace sécuritaire dans lequel les titulaires de permis peuvent se sentir à l'aise de porter plainte pour discrimination raciale, y compris pour des plaintes liées à la discrimination systémique, le Barreau devrait adopter les initiatives mentionnées ci-dessus.

Les activités du Barreau du Haut-Canada

Recommandation 13 – Montrer l'exemple

- 1) Le Barreau continuera de surveiller et d'évaluer les politiques, pratiques et programmes internes, et à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité dans son lieu de travail et dans la prestation des services :**
 - a) en adoptant, appliquant et maintenant une politique de diversité et des droits de la personne assurant au moins l'équité du recrutement, le maintien en fonction et l'avancement ;**
 - b) en mesurant les progrès quantitatifs à l'aide d'un recensement de la main-d'œuvre ou d'une autre méthode ;**
 - c) en mesurant les progrès qualitatifs réalisés en menant des sondages sur l'inclusion ;**
 - d) en effectuant régulièrement des auto-évaluations sur l'égalité, la diversité et l'inclusion ;**
 - e) selon les résultats de b), c) et d), en identifiant les lacunes et les obstacles et en adoptant des mesures pour les éliminer ;**
 - f) en publiant les conclusions pertinentes de b), c), d) et e) ;**
 - g) en fournissant régulièrement des programmes d'éducation à l'égalité et à l'inclusion au personnel du Barreau.**

- 2) Le Barreau du Haut-Canada :**
 - a) mènera une évaluation de la diversité interne de la composition du Conseil du Barreau et en publiera les résultats ;**
 - b) fournira régulièrement des programmes d'éducation à l'égalité et l'inclusion aux membres du conseil.**

Les arguments justifiant l'adoption des politiques sur les droits de la personne et la diversité pour assurer l'équité en matière de recrutement, de maintien en fonction et d'avancement, et pour mesurer les progrès quantitatifs et qualitatifs, et effectuer des auto-évaluations sont bien présentés dans le présent rapport. La force que donne la diversité au niveau du conseil d'administration est également bien documentée. La Maytree Foundation, par exemple, a déclaré :

La gouvernance est le haut niveau de la direction, où la surveillance, l'orientation stratégique et la politique sont ultimement déterminées. Mais le rôle représentatif des conseils d'administration est tout aussi important. Un manque de diversité à ce niveau a de vastes implications sur la façon dont les groupes sous-représentés se voient eux-mêmes, sur leur pertinence et leur place à la table des décideurs⁷⁶.

Au cours des processus de consultation et de mobilisation, les participants ont approuvé une vérification de l'équité à l'interne des effectifs du Barreau et l'élaboration d'une image publique plus diversifiée du

⁷⁶ Veuillez consulter DiverseCity on Board, en ligne : <http://diversecityonboard.ca/about/>.

Barreau, y compris au niveau des cadres supérieurs. Le Groupe de travail estime que le Barreau doit assumer un rôle de leadership et modéliser le changement qu'il s'apprête à créer dans les professions, qui consisterait notamment à augmenter la diversité tant au niveau de la gouvernance qu'au niveau du personnel, et à s'engager dans les mêmes initiatives et mesures proposées pour résoudre les difficultés des titulaires de permis racialisés.

Le Barreau s'est engagé à entreprendre un certain nombre d'initiatives visant à accroître la diversité et l'inclusion dans l'organisme :

- **Vérification de l'équité sur le plan opérationnel** : En 2015, avec l'aide du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), le Barreau a entrepris une vérification de l'équité et de la diversité opérationnelles afin d'évaluer les services fournis aux titulaires de permis et au public pour déterminer s'il existe des obstacles qui contribuent à l'inégalité ou qui sont perçus comme tels dans le cadre de la prestation de ces services, en particulier, en ce qui concerne les membres des communautés autochtones et racialisées. Le Barreau travaille actuellement à analyser les résultats de cette vérification pour déterminer à quels secteurs de ses activités il pourrait apporter des améliorations.
- **Le recensement sur la diversité et le sondage sur l'inclusion auprès du personnel** : Plus tôt cette année, le Barreau, avec l'aide du CCDI, a lancé un recensement sur la diversité et un sondage sur l'inclusion auprès du personnel. Le but était de recueillir des données pour aider le Barreau à mieux comprendre la composition de son organisation et mieux répondre aux besoins de son personnel. Il y a eu un taux de réponse de 72 %, ce qui est excellent, et les résultats aideront le Barreau à orienter ses efforts pour promouvoir une culture diversifiée et inclusive favorable à tous les employés.
- **Le sondage sur la mobilisation et l'habilitation du personnel** : Cette année, le Barreau a également mené un sondage sur la mobilisation et l'habilitation du personnel, avec l'aide de Hay Group, afin d'améliorer l'efficacité de son organisation et d'améliorer les communications entre la direction et les employés, à tous les niveaux.
- **Le sondage sur la diversité du conseil** : Les membres du conseil ont déterminé que la réalisation d'un sondage sur la diversité de la composition du conseil est une priorité pour ce mandat. Nous travaillons actuellement à terminer l'élaboration de ce sondage.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le *Code de déontologie* et le *Code de déontologie des parajuristes* énoncent que les titulaires de permis ont la responsabilité spéciale de défendre les principes des droits de la personne, de protéger la dignité des personnes et de reconnaître la diversité et l'inclusion. Le Barreau s'est engagé à cerner les obstacles et les lacunes qui existent au niveau de son personnel et de la gouvernance et à mettre en œuvre des initiatives approfondies visant à améliorer l'égalité, la diversité et l'inclusion.