

SONDAGE

La diversité ethnoculturelle et l'inclusion dans la profession

Faits saillants 2017-2022

MISSION DU BARREAU

Le Barreau du Québec assure la protection du public, contribue à une justice accessible et de qualité, et défend la primauté du droit.

Présentation

Dans le cadre du projet Panorama, les 29 cabinets et contentieux partenaires¹ se sont engagés à compiler des données auprès des avocats de leurs organisations. Ainsi, les avocats qui travaillent au sein des organisations et des cabinets participants ont été invités à remplir un sondage en ligne une première fois au début du projet en 2017. Le même sondage a été administré de nouveau au début de 2022 afin de mesurer l'évolution de la situation². Les pages suivantes présentent les faits saillants 2017-2022 de ce sondage.

¹ Voir annexes 1 et 2 pour la liste des organisations participantes et la *Déclaration d'engagement* au projet Panorama.

² Les taux de réponse au sondage sont respectivement de 28 % (2017) et 24 % (2022). Les données présentées reflètent les réponses des répondants au sondage uniquement et ne peuvent être extrapolées à l'ensemble des avocats au sein des organisations sondées.

Le portrait de la diversité ethnoculturelle au sein des organisations Panorama

- La proportion d’avocats s’identifiant à un groupe ethnoculturel dans les milieux sondés est passée de 13 % en 2017 à 17 % en 2022³;
- Cette proportion, plus élevée que celle chez l’ensemble des membres du Barreau (9,5 %), est attribuable en partie à la surreprésentation des membres de Montréal parmi les répondants⁴;
- Tant en 2017 qu’en 2022, la présence des différents groupes ethnoculturels est semblable à celle parmi l’ensemble des membres alors que le groupe « Nord-Africains/Moyen-Orient » est le plus représenté, suivi par les répondants « Noirs ». Toutefois, la représentation des répondants « Noirs » au sein des milieux Panorama correspond à un tiers de moins que la représentation de ce groupe au sein des membres du Barreau issus de la diversité.

Groupe ethnoculturel	% des réponses en 2022
Autochtones (Premières Nations, Inuit ou Métis)	3
Asiatiques de l’Est (Chinois, Japonais, Coréens)	13
Asiatiques de l’Ouest (Arméniens, Iraniens, Turcs, ...)	10
Nord-Africains / Moyen-Orient (Libanais, Israéliens, Égyptiens, Algériens, Marocains, ...)	31
Asiatiques du Sud (Afghans, Pakistanais, Bengalis, Indiens de l’Inde, Sri Lankais, ...)	5
Asiatiques du Sud-Est (Vietnamiens, Laotiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Philippins, ...)	3
Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...)	7
Noirs (Africains, sub-sahariens, Antillais, ...)	14
Ne souhaite pas préciser	3
Autre minorité ethnoculturelle	12

³ En 2017, le sondage avait été envoyé à 2 327 avocats; en 2022, à la suite de l’ajout de deux organisations au projet, le sondage a été envoyé à 3 114 avocats. Ces deux nouvelles organisations ayant une majorité d’avocats dans la région de Montréal, cela a pu avoir un impact sur l’augmentation de la proportion d’avocats issus de groupes ethnoculturels.

⁴ Cette réalité se reflète également parmi les membres du Barreau issus de groupes ethnoculturels alors que 76 % d’entre eux sont membres du Barreau de Montréal. Voir BARREAU DU QUÉBEC, *Barreau-mètre La profession en chiffres*, p. 82, [en ligne](#). Les organisations sondées étant davantage concentrées dans la région de Montréal, la représentation des groupes ethnoculturels est ainsi susceptible d’être plus élevée que celle de l’ensemble des membres.

Le sentiment d'inclusion

Le sondage visait également à mieux comprendre comment, du point de vue et sur la base de l'expérience personnelle du répondant, se vivent la diversité et l'inclusion dans le quotidien de la profession. À des fins de comparaison, tant les avocats issus de groupes ethnoculturels que ceux ne s'étant pas auto-identifiés à un groupe ethnoculturel (« autres répondants ») ont été sondés.

L'accès aux opportunités professionnelles⁵

- Entre 35 % et 54 % des répondants issus des groupes ethnoculturels croient que les membres issus des groupes ethnoculturels ont accès aux mêmes opportunités professionnelles que les autres avocats⁶; leur optimisme a diminué depuis 2017, particulièrement par rapport au mentorat⁷;
- Les « autres répondants » demeurent beaucoup plus optimistes alors qu'en 2022, entre 47 % et 72 % d'entre eux croient que leurs collègues issus de groupes ethnoculturels ont accès aux mêmes opportunités professionnelles que tout avocat⁸;
- L'enjeu de l'accès plus difficile aux clients est relevé parmi les deux groupes de répondants;
- Le nom de famille, l'accent et les « différences de référence culturelles » sont parmi les obstacles identifiés par les deux groupes de répondants.

Les préjugés et les incidents à caractère discriminatoire

Malheureusement, des préjugés et des incidents à caractère discriminatoire ont encore cours dans les milieux juridiques et sont très peu souvent portés à l'attention des employeurs.

- Au cours des cinq dernières années, les trois quarts des avocats de groupes ethnoculturels et la moitié des « autres répondants » ont vécu ou ont été témoins de plusieurs centaines d'incidents à caractère discriminatoire, principalement des blagues, remarques ou questions fondées sur des préjugés relatifs à l'origine ethnoculturelle;

⁵ Cinq éléments ont été sondés : les opportunités d'emploi dans le milieu juridique, l'accès aux clients, les possibilités d'avancement professionnel, le mentorat et le sponsorship.

⁶ Les opportunités d'emploi dans le milieu juridique (35 %), l'accès aux clients et les possibilités d'avancement professionnel (36 %), le mentorat (54 %) et le sponsorship (43 %).

⁷ Les écarts entre 2017 et 2022 sont les suivants : les opportunités d'emploi dans le milieu juridique (-8 %), l'accès aux clients (-3 %), les possibilités d'avancement et le sponsorship (-4 %) et le mentorat (-13 %).

⁸ Les opportunités d'emploi dans le milieu juridique (47 %), l'accès aux clients (49 %), les possibilités d'avancement professionnel (58 %), le mentorat (72 %) et le sponsorship (63 %).

- On rapporte une hausse (+33,8 %) de ce type d'incidents vécus ou observés entre 2017 et 2022⁹; cependant, on observe une baisse du pourcentage (-5 %) d'incidents de type « blagues » par les répondants issus de groupes ethnoculturels;
- La grande majorité de ceux ayant rapporté une réaction déclarent n'avoir rien fait suite à un tel incident. Seulement trois avocats issus de groupes ethnoculturels ont rapporté un tel incident à leur employeur; en 2017, aucun ne l'avait fait.

L'engagement de l'employeur et les moyens concrets à préconiser

- Tant les avocats issus de groupes ethnoculturels que les « autres répondants » estiment que leur employeur prend au sérieux et est engagé au plus haut niveau décisionnel envers la diversité ethnoculturelle et l'inclusion dans le milieu de travail;
- Quant aux moyens concrets pris par leur employeur, des différences notables subsistent entre la perception des avocats issus de groupes ethnoculturels et les « autres répondants », ces derniers étant à cet égard beaucoup plus optimistes;
- Cependant, les avocats issus de groupes ethnoculturels ont une perception plus positive en 2022 quant à l'engagement de leur employeur et les moyens concrets pris par ce dernier pour augmenter la diversité ethnoculturelle dans l'embauche (de 57 % en 2017 à 67 % en 2022) et dans l'avancement au sein de l'organisation (de 48 % à 56 %);
- Parmi les exemples de moyens concrets à préconiser, la formation, obligatoire ou non, principalement sur les préjugés inconscients est le moyen le plus mentionné avec une forme de « discrimination positive » ou « quotas » à l'embauche;
- Le mentorat et la nomination de personnes issues de la diversité à des postes à la haute direction sont également des exemples de moyens préconisés.

Prenant appui sur ces données et sur les guides déjà réalisés¹⁰, les partenaires du projet Panorama poursuivent leurs travaux pour favoriser une plus grande diversité ethnoculturelle et une meilleure inclusion dans leurs milieux et dans la profession.

⁹ À noter : en 2022, il y a une hausse de 12,2 % de répondants au sondage par rapport à 2017.

¹⁰ Voir, en ligne, le [Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle](#), le [Guide des meilleures pratiques de rétention et d'avancement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle](#) et l'[outil d'autoévaluation](#), condensé des meilleures pratiques de recrutement, de rétention et d'avancement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle.

Liste des organisations participantes

Cabinets et contentieux qui participent au projet Panorama

Cabinets

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

Contentieux

- 23 Barreau du Québec
- 24 Bombardier
- 25 Caisse de dépôt et placement du Québec
- 26 Canada-Vie
- 27 Justice Canada
- 28 Pages Jaunes Limitée
- 29 SNC-LAVALIN inc.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES SIGNATAIRES S'ENGAGENT À :

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

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

Signé par _____, le _____ 2016.

À _____.

Maison du Barreau

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

T 514 954-3411

Sans frais 1 844 954-3411

infobarreau@barreau.qc.ca
www.barreau.qc.ca



Barreau
du Québec

