

## Principales réalisations du Plan d'équité 2025 et résumé du Plan d'équité 2026

Dans le cadre de sa mission de protection du public, le Barreau du Québec assure le respect et la promotion du droit à l'égalité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) au sein de ses membres, de ses employés, de ses instances et de ses fonctions et services. Le Barreau s'est doté d'une *Politique de mise en œuvre du droit à l'égalité* qui prévoit notamment l'adoption de plans d'équité sur une base annuelle.

### Voici les principales réalisations du Plan d'équité 2025 :

- Formation sur les réalités autochtones dispensée à tous les employé(e)s et gestionnaires
- Sondage d'auto-identification mené auprès des membres du Conseil d'administration et du Conseil des sections :
  - Parmi les 12 membres du Conseil d'administration ayant répondu à cette question facultative, 12 % s'identifient à un ou plusieurs des groupes recensés (Autochtones, groupes ethnoculturels, LGBT+ ou personne handicapée)
  - Parmi les 30 membres du Conseil des sections ayant répondu à cette question facultative, 15 % s'identifient à un ou plusieurs des groupes recensés (Autochtones, groupes ethnoculturels, LGBT+ ou personne handicapée)
- \* Sur la base d'une question d'auto-identification volontaire et anonyme
- Mise en ligne d'[outils pour les avocat\(e\)s et employeurs en matière de parentalité](#) : boîtes à outils, meilleures pratiques, modèle de politique de parentalité pour les cabinets d'avocats, formation aux membres
- Sondage réalisé auprès des avocats des groupes ethnoculturels sur les réalités et défis dans le parcours d'accès et l'exercice de la profession
- Sondage auprès des avocates ayant quitté la pratique privée dans la dernière année afin de documenter les raisons
- Première table ronde organisée à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

### Le Plan d'équité 2026 contient 19 actions pour lesquels des indicateurs ont été définis et qui s'articulent autour des axes suivants :

1. Mettre en œuvre les suivis des sondages réalisés auprès des avocat(e)s de groupes ethnoculturels et des femmes en pratique privée
2. Mesurer la diversité au sein des employé(e)s du Barreau par le biais d'un sondage facultatif d'auto-identification
3. Dispenser de la formation obligatoire sur l'égalité et l'EDI aux employé(e)s du Barreau et aux membres des comités statutaires
4. Outiller les membres de l'Ordre dans la prestation de services juridiques auprès de clientèles diversifiées, notamment les personnes en situation de handicap, et dans la promotion de milieux de travail inclusifs et exempts de discrimination
5. Promouvoir les ressources d'information, de soutien et d'accompagnement en matière de lutte au harcèlement et à la discrimination dans la profession (Ligne Info-Harcèlement, PASAJ)
6. Promouvoir les outils dédiés aux communautés autochtones pour mieux faire connaître le rôle du Barreau et des avocats (Ligne Info-Autochtones, capsules vidéo informatives, rencontres, etc.)

Aux fins du Plan d'équité, les termes droit à égalité, diversité, équité et inclusion ont le sens suivant, tel que prévu à la *Politique* :

**Droit à l'égalité** : réfère au droit à l'égalité prévu à la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12), soit l'interdiction de toute formes de discriminations sur la base des motifs interdits.

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

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

**Inclusion** : réfère aux stratégies et aux moyens mis en œuvre pour créer des environnements ouverts et respectueux qui permettent l'expression et l'intégration des diversités.