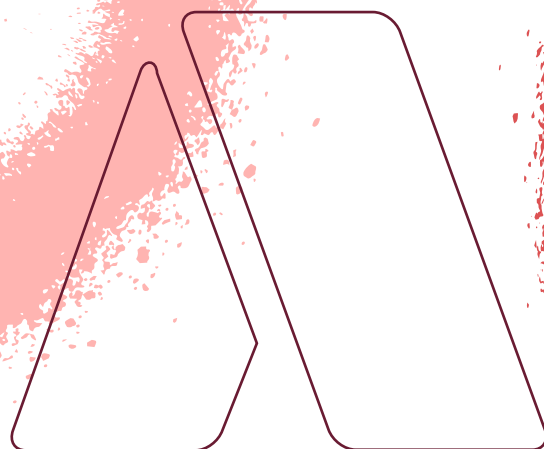




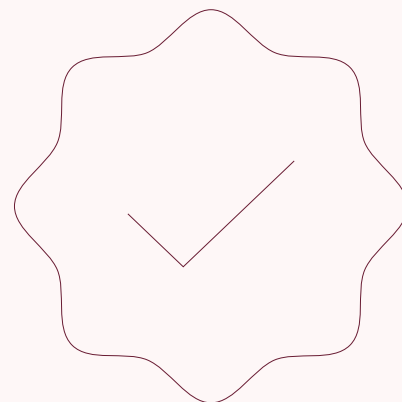
La diversité ethnoculturelle dans la profession : réalités et défis

Barreau
du Québec



Faits saillants du sondage 2026

Dans le cadre de son Plan d'action en matière d'égalité et d'équité, le Barreau a sondé les 3 114 membres qui s'identifient à un ou plusieurs groupes ethnoculturels recensés dans le cadre de l'inscription annuelle¹ afin de mieux comprendre les défis qu'ils rencontrent dans leur parcours vers la profession et dans son exercice. Voici les faits saillants.



Profil des répondants et répondantes²

Sur les 389 personnes ayant complété le sondage :

240 s'identifient comme des femmes

147 s'identifient comme des hommes

2 s'identifient comme non binaires

14 % des répondants ont indiqué avoir passé par le processus de reconnaissance des équivalences³.

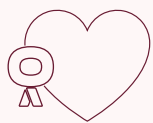
71 % des répondants sont membres du Barreau de Montréal.

54 % des répondants ont 10 ans ou moins de pratique.

¹ Noirs (Africains sub-sahariens, Antillais, etc.), Nord-Africains/Moyen-Orient (Libanais, Israéliens, Égyptiens, Algériens, Marocains, etc.), Latino-Américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, etc.), Asiatiques de l'Est (Chinois, Japonais, Coréens), Asiatiques de l'Ouest (Arméniens, Iraniens, Turcs, etc.) et Asiatiques du Sud-Est (Vietnamiens, Laotiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Philippins, etc.)

² Les résultats sont basés sur un échantillonnage non probabiliste et de convenance qui s'appuient sur les réponses des personnes qui ont participé de façon volontaire; ils présentent les expériences, perceptions et opinions des répondants et répondantes et ne peuvent être considérés comme étant représentatifs des membres du Barreau.

³ Il s'agit du parcours prévu pour les personnes candidates à la profession qui ne détiennent pas un baccalauréat en droit décerné par l'une des six facultés de droit du Québec.



Accès à la profession : les principaux défis

- Pour une personne répondante sur deux (50 %), le principal défi rencontré a été le manque de modèles d'avocates ou d'avocats auxquels s'identifier.
- Près de la moitié des personnes répondantes ont souligné le manque de représentativité et de diversité parmi le corps professoral à l'université (42 %) et à l'École du Barreau (46 %).
- Plus du tiers des personnes répondantes ont mentionné des difficultés d'accès aux réseaux du milieu juridique (38 %) ainsi que le manque de représentativité et de diversité dans leur milieu de stage (37 %).



Mesures facilitantes

À la question portant sur les mesures ayant facilité leur accès à la profession :

- **39 %** des personnes répondantes ont indiqué qu'aucune mesure ne les avait aidées.
- **23 %** des personnes répondantes ont mentionné que leur implication dans des comités, associations étudiantes ou réseaux universitaires les avait aidées.
- **20 %** des personnes répondantes ont souligné que les bourses et le soutien financier reçus pendant leurs études à l'École du Barreau les avaient aidées.

Le mentorat (13 %), la présence de professeurs issus de groupes ethnoculturels (8 %) et l'accès à des services ou ressources en matière d'harcèlement (moins de 2 %) sont les autres mesures facilitantes recensées.



Discrimination et harcèlement

À la question portant sur les incidents vécus de la part d'avocats au cours des cinq dernières années et attribués, en tout ou en partie, à leur origine ethnoculturelle, **248** personnes répondantes (64 %) ont indiqué avoir vécu un ou plusieurs incidents.

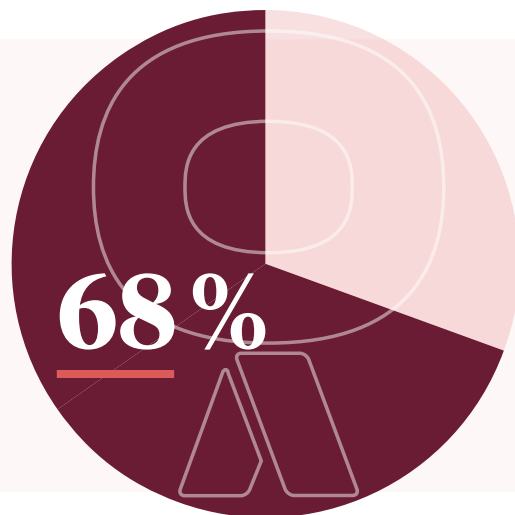
Parmi les situations les plus souvent mentionnées :

- des remarques ou des questions fondées sur des préjugés (46 %);
- des blagues ou des allusions à caractère discriminatoire (42 %);
- de l'indifférence ou le fait d'être ignoré comme si la personne était invisible ou absente (32 %);
- une attitude hostile (21 %).

À la question portant sur l'influence possible d'une autre caractéristique personnelle, comme le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou un handicap, **25 %** des personnes répondantes ont répondu par l'affirmative.

Réactions aux incidents vécus

Les deux tiers (68 %) des personnes répondantes n'ont pas donné suite aux incidents vécus.



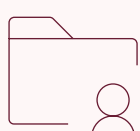
Parmi elles, **26 %** ont indiqué douter de l'efficacité d'une intervention, tandis que **18 %** ont mentionné la crainte de représailles ou de conséquences négatives.

13 % des personnes répondantes en ont parlé avec la ou les personnes concernées.

6 % ont rapporté la situation à leur gestionnaire et **3 %** aux ressources humaines ou l'instance désignée par l'employeur.

Moins de **2 %** des personnes ont contacté le Syndic du Barreau.

Lorsqu'on leur demande si elles sont satisfaites des suites données à leur réaction à l'incident, **70 %** des personnes répondantes se disent peu satisfaites ou insatisfaites.



Perspectives professionnelles

Dans l'ensemble, les personnes répondantes estiment que les avocates et avocats issus de groupes ethnoculturels n'ont pas accès aux mêmes possibilités professionnelles que leurs pairs, particulièrement en ce qui a trait à l'accès à la magistrature et aux perspectives d'emplois.

Une personne répondante résume la situation ainsi :

« Je crois que la situation est mieux qu'il y a 15 ans, en raison notamment du plus grand nombre d'avocats et avocates issus de groupes ethnoculturels (donc plus de mentors, de possibilités de sponsorship, etc.), mais il reste qu'on est loin d'avoir les mêmes perspectives professionnelles. »





Engagement des employeurs

Les personnes répondantes se montrent généralement positives à l'égard de l'engagement de leur employeur en matière de diversité ethnoculturelle et d'inclusion, soit la présence de moyens concrets en matière d'embauche (46 %), de rétention (40 %) et d'avancement (39 %) des avocats issus de groupes ethnoculturels.

Rôle du Barreau

La grande majorité des répondants et répondantes ont déclaré ne pas connaître les principales mesures et ressources du Barreau pour soutenir la diversité ethnoculturelle et l'inclusion et lutter contre le harcèlement et la discrimination, tels que le programme de soutien PASAJ et la Ligne Info-Harcèlement.

Mesures d'amélioration

Questionnés sur les mesures d'amélioration à implanter, **84%** des répondantes et répondants estiment pertinentes des mesures de **soutien en matière de discrimination et de harcèlement**. À ce sujet, les répondantes et répondants ont souligné l'importance d'assurer des mesures de protection des personnes qui dénoncent et un suivi concret et dissuasif pour faire cesser et prévenir ce genre d'agissements.

Par ailleurs, **80%** des répondants et répondantes jugent pertinente la mise en **place d'outils, de formations ou de mesures de soutien** pour favoriser **le développement de la clientèle et des marchés** des avocates et des avocats issus de groupes ethnoculturels. Une proportion similaire estime également utile d'offrir de la formation ou du soutien adapté à la **gestion de carrière**.

Les **mesures non contraignantes**, telles que la promotion de la diversité, l'adoption de politiques, la création de comités ou l'octroi de bourses, recueillent quant à elles l'appui de **70%** des répondants et répondantes.

Enfin, plus de **60%** se disent favorables à des mesures contraignantes, comme un **programme d'accès à l'égalité** au sein des cabinets et employeurs juridiques.



Prochaines actions du Barreau

Le Barreau du Québec donnera suite aux principaux constats du sondage dans le cadre de ses Plans équité annuels, notamment par les actions suivantes :

1

Poursuivre la promotion des ressources du Barreau en collaboration avec des partenaires, telles que des associations d'avocats et d'avocates.

2

Promouvoir la discussion et la mobilisation de la profession sur les enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion, notamment avec le réseau des cabinets et contentieux du projet Panorama.

3

Bonifier l'offre de formations aux membres de l'Ordre et aux employeurs sur le droit à l'égalité, la prévention et la lutte à la discrimination et au harcèlement.

4

Améliorer l'intégration des candidates et des candidats issus des équivalences dès le stage en ciblant des actions auprès des maîtres de stage et des milieux de stage.

5

Établir des partenariats avec les milieux universitaires pour le développement de meilleures pratiques.



Pour en savoir plus sur la *Politique de mise en œuvre du droit à l'égalité*, les Plans équité et les actions du Barreau, consultez [notre site Web](#).

