

Principales réalisations

du Plan d'équité 2023 et résumé du Plan d'équité 2024

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 au sein de ses membres, de ses employés, de ses instances et de ses fonctions et services. En 2021, le Barreau s'est doté d'une [Politique intégrée sur l'équité et la diversité](#) qui prévoit notamment l'adoption d'un plan d'action annuel.

Principales réalisations du plan d'action 2023 :

- Ajout d'un volet EDI (Équité-Diversité-Inclusion) à la *Politique d'attribution d'une aide financière du Fonds d'études juridiques*
- Adoption de pratiques de rédaction épïcène et de communications inclusives
- Ajout de formations EDI reconnues aux fins des formations obligatoires en « éthique, déontologie ou pratique professionnelle »
- Sondage réalisé auprès des étudiants, stagiaires et avocats autochtones sur les défis du parcours d'intégration à la profession
- Lancement de la ligne « Info-Autochtones » du Bureau du syndic et de capsules informatives à l'intention des publics autochtones
- Implantation de mesures de soutien à la réussite pour les étudiants étrangers à l'École du Barreau

Le Plan d'équité 2024 contient 18 actions pour lesquelles des indicateurs ont été définis et qui s'articulent autour des axes suivants :

1. Mesurer la représentativité au sein des ressources humaines et intégrer l'EDI aux initiatives de mobilisation des employés

2. Augmenter la représentativité au sein des comités du Barreau et des formateurs, professeurs et superviseurs

3. Assurer la prise en compte de l'EDI dans les politiques et les processus de gouvernance



4. Bonifier l'offre de formation sur l'égalité et l'EDI aux employés, aux étudiants de l'École du Barreau et aux membres de l'Ordre
5. Soutenir les membres de l'Ordre dans la prestation de services juridiques auprès de clientèles diversifiées et dans la promotion de milieux de travail diversifiés et inclusifs
6. Développer de nouvelles ressources et promouvoir les ressources existantes d'information, de soutien et d'accompagnement en matière de lutte au harcèlement et discrimination dans la profession
7. Déployer des pratiques de communication inclusive pour tous les publics

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

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.

Représentativité : principe directeur selon lequel les ressources humaines, comités et instances du Barreau tendent à refléter le plus possible la diversité au sein de la profession. Au 31 mars 2024, 4 901 membres, soit 16 %, s'identifient à un groupe issus de la diversité (source : *Rapport annuel 2023-2024*).

Le Plan équité 2024 a été déposé au Conseil d'administration le 23 mai 2024.