

*DIX ANS PLUS TARD*

*OÙ EN SOMMES-NOUS DEPUIS LE RAPPORT  
« LES ASSISES »?*

*RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ  
DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN*

*AOÛT 2003*

## *Table des matières*

1.	Introduction.....	1
2.	Principaux enjeux.....	3
2.1	Report on Equity Issues and Resources.....	4
2.2	Le discours de la gouverneure générale.....	4
2.3	Le discours de la juge en chef.....	5
2.4	Accès à la formation juridique.....	5
2.5	Jurisprudence et réforme du droit.....	6
3.	Mise en œuvre de l'égalité.....	7
4.	L'expérience de l'ABC.....	9
4.1	Direction.....	10
4.1.1	Constitution et énoncé de mission.....	9
4.1.2	Promotion de la participation.....	12
4.1.2.1	Comité permanent sur l'égalité.....	12
4.1.2.2	Orientation et identités sexuelles.....	13
4.1.2.3	Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale ..	14
4.2	Communications.....	15
4.2.1	Prix « Les assises ».....	15
4.2.2	Prix de la COIS.....	16
4.3	Représentation.....	16
4.3.1	Suivi statistique.....	17
4.3.2	Réseautage.....	17
4.4	Participation et prise de décision.....	18
4.5	Non-discrimination et action positive.....	18
4.5.1	Code de déontologie professionnelle.....	18
4.5.2	Modèles de politiques.....	19
4.5.3	Garde de personnes à charge.....	19
4.5.4	Former les formatrices et les formateurs.....	20
5.	Travail à venir.....	21
6.	Conclusions : Une approche stratégique à la mise en œuvre de l'égalité.....	23

7.	Bibliographie : Pratiques prometteuses.....	24
8.	Code de déontologie professionnelle : non-discrimination....	27
9.	Résumés des plans d'action en matière d'égalité.....	31
9.1	Les organismes spécifiques / judiciaires	
9.2	Les barreaux	
9.3	Les écoles de droit	
9.4	Les ministères responsables de la justice et procureurs généraux	

## **NOTES DU TRADUCTEUR ET DU RÉVISEUR**

Lorsque nous n'avons pas trouvé l'équivalent français officiel du titre anglais d'un document, nous avons laissé le titre en anglais dans le texte. Le client voudra bien vérifier.

Résolution 13.5 : après l'expression « s'assurer que », le verbe qui suit doit être à l'indicatif. Nous avons donc corrigé les apparitions du subjonctif du verbe être « soient » par « sont », comme il se doit.

Résolution 13.8 : même commentaire. Nous avons donc corrigé le verbe avoir au subjonctif (ait) par « a », comme il se doit.

## 1. INTRODUCTION

Il s'est passé dix ans depuis que le Groupe de travail sur l'égalité des sexes de l'ABC, présidé par la juge Bertha Wilson de la Cour suprême (à l'époque), présentait son rapport final intitulé **Les assises de la réforme : Égalité, diversité et responsabilité** (*Les assises*). Jalon important pour la collectivité juridique, ce rapport a souvent fait l'objet de citations. Les organisations et les personnes de cette collectivité en ont tiré des idées utiles et des références pour les politiques, les programmes et les actions qui visent la non-discrimination et l'équité au sein des barreaux, des écoles de droits, de la magistrature, des ministères responsables de la justice, des associations juridiques et des sociétés d'avocat(e)s<sup>1</sup>. Toutes ces initiatives ne découlent pas de l'action de l'ABC, bien sûr; de toute évidence, plusieurs organisations avaient planifié et mis en œuvre des actions à la même période<sup>2</sup>. Toutefois, vu la participation de chefs de file au Groupe de travail sur l'égalité des sexes, sa portée nationale et l'étendue de ses recherches et de ses conclusions, il n'est pas exagéré de dire que son rapport a suscité l'attention qu'on porte normalement aux documents inspirants.

Déjà une décennie! En effectuant le suivi au rapport **Les assises** et aux initiatives en matière d'égalité mises de l'avant dans l'ensemble de la profession juridique, l'on pourrait être porté à penser que les progrès ont été importants. L'on pourrait s'attendre à ce que les femmes aient fait de grands pas au sein de la pratique juridique et aient accru leur présence dans les facultés de droit et au sein de la magistrature; que les Autochtones et les membres de collectivités racialisées ou les personnes handicapées aient fait des progrès comparables; qu'il y ait une manifestation constante de compréhension des questions d'égalité importantes pour ces collectivités.

Le Comité permanent sur l'égalité (CPÉ) et le Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale (CMOÉR) de l'ABC ont entrepris la préparation de ce rapport en ayant certaines de ces hypothèses à l'esprit. Les deux comités et l'ensemble de l'ABC sont conscients des engagements qu'ont pris les écoles de droit, les barreaux, les associations juridiques, les sociétés d'avocats et d'autres organisations au sein de la profession juridique. Le CPÉ et le CMOÉR sont également conscients des préoccupations, des articles et des rapports aussi particuliers que nombreux qui contestent la véracité de ces gains. C'est pourquoi, dans ce rapport annuel, les deux comités prennent un moment de réflexion et se posent plusieurs questions, notamment: « Où en sommes-nous aujourd'hui? Quels progrès avons-nous accomplis? Où avons-nous échoué? Et où devons-nous aller à compter de maintenant? » Les nombreuses réponses que nous avons reçues relativement à ce rapport annuel démontrent clairement que la question de l'égalité reste très importante pour les organisations au sein de la profession juridique. Cependant, il est difficile, à l'aide des données reçues, de dire où nous en sommes rendus et ce qui constitue des signes évidents de succès.

Par exemple, il n'y a pas si longtemps, plusieurs personnes ont manifesté leur satisfaction à l'égard du nombre croissant de femmes dans les écoles de droit, voire égal sinon supérieur à celui des hommes. L'on a aussi laissé à entendre que les femmes connaissent désormais la

---

<sup>1</sup> Se reporter, par exemple, aux différents modèles de politiques des barreaux et de l'ABC au sujet des affectations qui tiennent compte des besoins en matière de travail flexible ainsi qu'aux règles de conduite professionnelle et aux codes de déontologie relatifs à la non-discrimination et au harcèlement sexuel.

<sup>2</sup> Par exemple, en 1992, l'Association canadienne des professeurs de droit a reçu un rapport intitulé **Equality in Legal Education: Sharing a Vision, Creating the Pathways** et préparé par un groupe de travail auquel participaient Patricia Monture-Angus, Lilian Y.Y. Ma et d'autres; plusieurs barreaux avaient mis sur pied des comités ou mené des études au sujet de l'égalité des sexes dans la profession juridique.

réussite dans la pratique du droit. Des discours récents de la gouverneure générale du Canada et de la juge en chef de la Cour suprême en ont toutefois amené plusieurs à en douter. Dans le même ordre d'idées, plusieurs personnes ont été enchantées de constater le nombre croissant d'étudiants en droit issus des collectivités autochtones et des groupes racialisés. C'est alors qu'a surgi le débat récent au sujet de l'augmentation des frais de scolarité des écoles de droit et des contestations de certains de ces étudiants et étudiantes qui s'appuyaient sur les droits de la personne. Il y a aussi eu des articles qui ont été rédigés par des avocats et des professeurs de droit canadiens d'ascendance africaine qui signalaient l'isolement et la discrimination que subit leur collectivité de la part des sociétés d'avocats et des autres avocats<sup>3</sup>. De plus, un étudiant en droit à Queen's University a tenté récemment d'évaluer la composition des facultés de droit dans l'ensemble du Canada et a reçu une réaction mitigée et, parfois, hostile<sup>4</sup>.

Les exemples abondent. Les barreaux se sont donnés des ressources pour soutenir les personnes qui croient avoir été victimes de harcèlement ou de discrimination de la part d'avocats et les rapports indiquent que le nombre de personnes qui recourent à ces services est élevé<sup>5</sup>. Il y a eu plusieurs développements en matière de jurisprudence et de nombreuses modifications et réformes législatives axées sur les questions d'égalité : p. ex. les modifications qui ont été apportées aux lois sur l'immigration et la citoyenneté, la législation sur la sécurité nationale, l'inaction ou le profilage racial pratiqués par les organismes responsables de l'exécution de la loi et ainsi de suite.

Ces circonstances expliquent le besoin d'examiner et d'évaluer où en est rendue la mise en œuvre des initiatives sur l'égalité au sein de la profession juridique. Pour obtenir des réponses à ces questions et pour aider à élaborer une stratégie future d'application de l'égalité au sein de la profession juridique, ce rapport annuel :

1. cernera les enjeux principaux inhérents à la question de l'égalité au sein de la profession juridique;
2. discutera des éléments essentiels à la mise en œuvre d'initiatives en matière d'égalité dans les organisations;
3. examinera les initiatives et les enjeux futurs de l'ABC au chapitre de l'égalité;
4. suggérera les étapes à franchir aux personnes et aux organisations concernées quant aux moyens de concevoir et de mettre en œuvre avec succès des pratiques prometteuses pour que les organisations puissent démontrer leur engagement à l'égard de l'égalité.

Après ces quatre parties, le présent rapport annuel présentera les résumés des plans d'action que plusieurs organisations mettent en œuvre au sein de la profession juridique.

---

<sup>3</sup> Se reporter à Michael St. Patrick Baxter, « **Black Bay Street Lawyers and Other Oxymora** », *Revue canadienne du droit du commerce*, 1998, et à Camille Nelson, *Towards a Bridge: The Role of Legal Academics in the Culture of Private Practice*, communication présentée à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa, septembre 2001.

<sup>4</sup> Se reporter à Nicholas Bader « *Equity and Diversity Survey: Ontario Law School Faculty Results* » (document non publié qu'on trouve dans les dossiers de l'ABC), mai 2003.

<sup>5</sup> Consulter le Barreau du Haut-Canada pour prendre connaissance des rapports de son Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement et du *Report to Convocation*, un examen du Programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement du Comité sur l'équité et les affaires autochtones, juin 2001.

## 2. PRINCIPAUX ENJEUX INHÉRENTS À L'ÉGALITÉ AU SEIN DE LA PROFESSION JURIDIQUE

Il y a peu de temps, l'Organisation internationale du Travail (OIT) publiait un rapport qui laissait entendre que la discrimination en milieu de travail est très répandue<sup>6</sup>. Ce rapport indique que ce sont tous les pays qui sont touchés et qu'alors que les formes évidentes de discrimination diminuent, des formes plus subtiles et insidieuses apparaissent. Plusieurs des problèmes soulevés dans ce rapport semblent être courants à l'intérieur de la profession juridique au Canada, comme le signalent les rapports des barreaux, des professeur(e)s de droit, des praticien(ne)s et des universitaires qui se spécialisent dans l'égalité en milieu de travail.

Par exemple, la Law Society of British Columbia a publié récemment des études éloquentes sur des questions reliées aux étudiant(e)s en droit et aux avocat(e)s autochtones ainsi qu'aux personnes handicapées<sup>7</sup>. La Law Society of Alberta travaille en ce moment avec la professeure Joan Brockman à évaluer la trajectoire professionnelle des femmes et d'autres questions reliées à la diversité au barreau de l'Alberta. Le Barreau du Haut-Canada a retenu les services de la professeure Fiona Kay pour qu'elle examine les enjeux reliés à la diversité<sup>8</sup>. Un étudiant en droit de Queen's University s'est penché sur la diversité parmi les professeurs de droit et a obtenu des résultats surprenants<sup>9</sup>. Un groupe d'avocats autochtones de l'Ontario, *Rottio ta-ties*, a évalué les politiques et les programmes qui appuient les étudiants autochtones dans toutes les écoles de droit. L'Association des étudiants en droit noirs du Canada trouve qu'il est essentiel qu'elle continue son travail chaque année pour soutenir ses membres. Sont dans la même situation l'Association canadienne des avocats noirs, l'Indigenous Bar Association, l'Association nationale de la femme et du droit et Reach Canada (Centre de ressources, d'éducation et de représentation pour les handicapés, organisation nationale qui s'intéresse aux personnes handicapées en rapport avec la profession juridique.

Somme toute, les actions entreprises par ces personnes et ces groupes sont des indications évidentes qu'il y a encore beaucoup à faire. Elles signalent aussi que pour envisager l'avenir, nous devons peut-être jeter un regard sur le passé. Et à cette fin, il est important d'examiner ce qui s'est passé au sein de la profession juridique. Nous pouvons entreprendre ce travail en nous référant aux documents importants qui suivent, qui ont été publiés au cours de la dernière année :

1. ***Report on Equity Initiatives and Resources in the Legal Profession***<sup>10</sup>;
2. ***Discours à l'occasion de la remise d'un grade honorifique de docteur en droit du Barreau du Haut-Canada***<sup>11</sup>;
3. ***La civilisation de la différence***<sup>12</sup>;

---

<sup>6</sup> Se reporter à *Time for Equality At Work*, Manuela Tomei, 2003.

<sup>7</sup> Se reporter à *Addressing Discriminatory Barriers Facing Aboriginal Law Students and Lawyers*, avril 2000, et *Lawyers with Disabilities: Identifying Barriers to Equality*, 2001.

<sup>8</sup> Il faut signaler que les professeurs Brockman et Kay ont beaucoup écrit au sujet des obstacles que rencontrent les femmes dans la pratique du droit. Par exemple, se reporter à Brockman, « **The Use of Self-Regulation to Curb Discrimination in the Legal Profession** », *Osgoode Hall Law Journal* [Vol. 35, n° 2, 1997], et à Kay, « **Raising the Bar: The Gender Stratification of Law Firm Capital** », *American Sociological Review* [1998].

<sup>9</sup> Se reporter à Nicholas Bader, *Equity and Diversity Survey: Ontario Law School Faculty Results*.

<sup>10</sup> Barreau du Haut-Canada, janvier 2003.

<sup>11</sup> La très honorable Adrienne Clarkson, 27 février 2003,

[http://www.gg.ca/media/speeches/archive-2003/20030277\\_f.asp](http://www.gg.ca/media/speeches/archive-2003/20030277_f.asp)

<sup>12</sup> La très honorable Beverley McLachlin, c.p., juge en chef du Canada, mars 2003, discours à l'occasion du

#### 4. **Réponse à l'étude Provost sur l'accessibilité et le choix de carrière à la faculté de droit, University of Toronto**<sup>13</sup>.

Par la suite, il sera important d'examiner les développements dans la jurisprudence et dans la réforme du droit pour ce qui touche aux questions relatives à l'égalité.

##### 2.1 **Report on Equity Initiatives and Resources in the Legal Profession**

À l'automne de 2002, plusieurs personnes engagées dans le travail sur l'équité dans les barreaux, les écoles de droit, la magistrature et les associations juridiques se sont réunies au Barreau du Haut-Canada à l'occasion d'une conférence d'une durée de trois jours intitulée **Promoting Dialogue, Creating Change: Equality and Diversity in the Legal Profession**. Un rapport des plus impressionnants a découlé de cette conférence : on y catalogue les ressources, les politiques et les programmes nombreux mis en œuvre par les organisations au sein de la profession juridique, notamment : l'adoption d'énoncés de mission sur l'égalité; la mise sur pied de comités permanents dont l'objectif est de promouvoir l'équité et la diversité; la création de postes en matière d'équité; l'élaboration de modèles de politiques et la conception de programmes de mentorat; la diffusion de documents de recherche et de rapports qui traitent de différentes questions reliées à l'égalité; la mise sur pied de moyens de promotion des personnes et des groupes sous-représentés dans la profession juridique.

Ce rapport compile des connaissances, des expériences et des renseignements tirés d'une décennie d'expérimentation et d'action. Il se conclut sur l'importance de centrer l'action future dans les domaines qui suivent : des initiatives de vérification pour évaluer les réussites; l'intégration des politiques en matière d'équité dans le milieu de travail; concevoir des mécanismes par lesquels les collectivités et les institutions puissent travailler de concert; l'élaboration de stratégies de partenariat en matière de formation juridique; permettre aux organisations de poursuivre à long terme le travail relatif à l'équité et veiller à ce qu'il y ait une responsabilité dans la démarche; l'élaboration de stratégies qui viseront à recruter et à soutenir dans les écoles de droit les étudiant(e)s qui proviennent de différents milieux<sup>14</sup>.

##### 2.2 **Le discours de la gouverneure générale**

Peu de temps après le discours de clôture de cette conférence, la gouverneure générale du Canada, la très honorable Adrienne Clarkson, a livré un message très étonnant aux personnes réunies à l'occasion d'une activité extraordinaire parrainée par le Barreau du Haut-Canada : la remise d'un doctorat honorifique en droit à Son Excellence. Celle-ci a en effet soulevé des doutes au sujet des progrès effectués au cours des dernières années et, pour illustrer son point de vue, elle s'est appuyée sur le rapport **Lawyers In Ontario: Evidence from the 1996 Census**<sup>15</sup>. Ce rapport fait part de la disparité en ce qui concerne le nombre d'avocats issus des collectivités autochtones et des groupes racialisés. Il jette aussi la lumière sur les écarts entre le nombre de femmes et d'hommes au sein de la profession juridique ainsi que sur les différences de revenu entre ces groupes et entre les avocats blancs, autochtones et issus de groupes racialisés.

---

Symposium LaFontaine Baldwin.

<sup>13</sup> Association du Barreau canadien, avril 2003.

<sup>14</sup> Se reporter à **Promoting Dialogue, Creating Change**, p. 73-78.

<sup>15</sup> Ce rapport a été commandé par le Service des initiatives en faveur de l'équité du Barreau du Haut-Canada. Il a été présenté en janvier 2001 par le professeur Michael Ornstein, directeur, Institute of Social Research, York University.

La démonstration faite par le professeur Ornstein dans son rapport et les autres éléments cités par la gouverneure générale sont des matières à préoccupation<sup>16</sup>. Les femmes ont beaucoup progressé en quantité depuis la fin des années 1970; toutefois, comme l'indique la gouverneure générale, il leur reste encore à faire une percée comparable à celle des hommes dans la pratique du droit.

### 2.3 Le discours de la juge en chef du Canada

Au cours de la dernière année, la juge en chef a traité de questions reliées à l'égalité tant dans ses écrits<sup>17</sup> que dans ses commentaires publics. Son discours, que nous avons évoqué plus tôt, offre l'occasion de réfléchir sur les répercussions des différences sur l'humanité et, plus particulièrement sur le Canada. Comme la gouverneure générale, la juge en chef McLachlin relève l'historique de la discrimination au sein de la société canadienne ainsi que les obstacles et les entraves que doivent surmonter les femmes, les Autochtones et les membres des groupes racialisés. Elle réserve certains de ses commentaires les plus éloquentes à la discrimination en milieu de travail lorsqu'elle écrit :

*« L'organisation du milieu de travail est importante. Mais la culture du milieu de travail l'est aussi. Récemment, l'associé principal d'une entreprise nationale me disait : Pourquoi est-ce que tant de femmes quittent l'entreprise après seulement quelques années? Elles comptent parmi nos plus brillantes jeunes recrues. Nous investissons dans leur formation. Nous leur permettons d'avoir un horaire flexible. Et pourtant elles sont plus nombreuses à partir que leurs confrères, habituellement pour un autre emploi tout aussi prenant. Nous savons où elles vont, mais nous ne savons pas pourquoi. »<sup>18</sup>*

Même si la juge en chef nous rappelle rapidement les développements du droit – la *Charte canadienne des droits et libertés* et les lois sur les droits de la personne – son texte établit clairement qu'il reste beaucoup à faire.

### 2.4 Accès à la formation juridique

Au moment même où la gouverneure générale et la juge en chef du Canada s'exprimaient ainsi, la question de l'accès à la formation juridique surgissait. Bien que les frais de scolarité aient augmenté constamment dans presque toutes les écoles de droit du Canada depuis 1995, les augmentations actuelles des frais de scolarité approuvées par les facultés de droit de la University of Toronto et de Queen's University ainsi que l'intérêt de toutes les facultés de l'Ontario à étudier les répercussions de l'augmentation des frais de scolarité sur l'accès à la formation juridique sont très préoccupants. L'ABC a fait connaître sa position sur ces deux questions et a fermement fait part de ses préoccupations<sup>19</sup>.

L'accès à la formation juridique est un enjeu majeur sur lequel se penche le rapport **Les assises**. Il offre l'une des possibilités les plus importantes de diversifier la profession juridique

---

<sup>16</sup> Pour obtenir un point de vue différent sur ces données, se reporter au trésorier Vern Krishna, *Promoting Greater Diversity Within the Legal Profession*, <http://www.lsuc.on.ca/news/updates>, mars 2003.

<sup>17</sup> Se reporter à « **Racism and the Law: The Canadian Experience** », *Journal of Law & Equality*, University of Toronto, p. 7-24.

<sup>18</sup> Se reporter à la juge en chef McLachlin, *The Civilization of Difference*, p. 26.

<sup>19</sup> Se reporter à *Response to the University of Toronto Provost Study On Accessibility and Career Choice in the University of Toronto Faculty of Law*, avril 2003, et *Comments on Methodologies for Law School Accessibility Studies*, juin 2003.

pour qu'elle en vienne à refléter la société canadienne. L'augmentation des frais de scolarité peut dresser des obstacles réels sur la voie de l'accès. Elle peut se combiner avec les obstacles que les femmes rencontrent, comme l'ont affirmé la gouverneure générale et la juge en chef du Canada, de manière à éliminer les progrès qui ont été accomplis.

## **2.5 Développements dans la jurisprudence et la réforme du droit**

Outre ce que nous avons signalé ci-dessus, il y a eu des développements considérables dans la jurisprudence et la réforme du droit. Par exemple, sur le plan de la législation, le gouvernement fédéral a adopté des modifications que plusieurs jugent discriminatoires aux lois en matière d'immigration, d'établissement des réfugiés, de citoyenneté et de sécurité nationale. De plus, le gouvernement fédéral a subi les critiques de différents milieux pour son incapacité à prendre des actions cohérentes, claires et coordonnées pour éliminer la discrimination raciale. Présentées au Comité international pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies, ces critiques soulevaient des doutes quant à la réussite du gouvernement en matière d'équité en emploi, d'élimination des crimes haineux et autres<sup>20</sup>.

Les dirigeants des Premières nations ont exprimé leurs vives inquiétudes au sujet de la démarche du gouvernement fédéral relativement à la *Loi sur la gouvernance des Premières nations*. Par ailleurs, le même gouvernement a fait ce que plusieurs croient être des propositions positives pour modifier plusieurs lois au sujet des couples du même sexe et a annoncé son intention de légiférer en ce qui concerne l'égalité en matière de mariage pour les personnes du même sexe.

Ce qui a peut-être motivé l'action du gouvernement fédéral, c'est l'appui de plusieurs cours de justice au droit à l'égalité des gais et des lesbiennes en matière de mariage. De plus, la Cour d'appel de l'Ontario a publié des décisions positives sur des questions qui touchent le profilage racial, la détermination de la peine pour les jeunes Noirs et les droits des Métis<sup>21</sup>. Alors que la Commission ontarienne des droits de la personne prenait des initiatives sur les chevauchements, les droits des personnes handicapées, le profilage racial et l'élaboration d'une politique en matière raciale, le gouvernement de la Colombie-Britannique dissolvait récemment son tribunal et sa commission des droits de la personne; qui plus est, d'autres gouvernements provinciaux, comme celui de l'Ontario, ont pris action pour réduire, sinon éliminer, des initiatives de promotion de l'égalité.

---

<sup>20</sup> Par exemple, se reporter à *Anti-Black Racism in Canada: A Report on the Canadian Government's Compliance with the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, Charles C. Smith et Erica Law pour l'African Canadian Legal Clinic. Des rapports semblables ont aussi été présentés par le National Anti-Racism Council et l'Assemblée des Premières Nations.

<sup>21</sup> Se reporter à *Sa Majesté la Reine c. Deacovan Brown*, avril 2003, *Sa Majesté la Reine c. Quinn Borde*, novembre 2002, et *Sa Majesté la Reine c. Steve Powley et autre*, 2001.

### 3. ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ

Compte tenu des questions soulevées ci-dessus, il est évident qu'il reste beaucoup à faire en matière de promotion et de mise en œuvre d'initiatives relatives à l'égalité au sein de la profession juridique au Canada. Les organisations engagées présentement dans la mise en œuvre de l'égalité devront donc évaluer leurs initiatives et mieux planifier, coordonner et agir. Cela peut aussi exiger une réflexion stratégique sur la façon dont ce travail s'effectue et sur les éléments essentiels à la réussite de la mise en œuvre, réussite qui aura des effets sur les organisations elles-mêmes, leurs mandants immédiats, les autres organisations et la société canadienne.

Pour évaluer ce que peuvent être des pratiques prometteuses de mise en œuvre de l'égalité, il est utile d'examiner la littérature de plus en plus abondante sur le développement et le changement organisationnels à ce chapitre. À la fin de ce rapport, nous présentons une courte bibliographie. L'examen de cette littérature démontre clairement que les organisations engagées à l'égard de l'égalité mettent la mise en œuvre de cette dernière au rang d'une valeur centrale à intégrer, au quotidien, aux communications, à la planification, à la prise de décision, à l'emploi et à la prestation des services.

Faire preuve d'engagement par le moyen d'une direction cohérente au sein de l'organisation, dans ses rapports avec d'autres organisations et au sein de la collectivité en général, est aussi un principe directeur fondamental de la mise en œuvre de l'égalité. Il est en outre crucial de reconnaître, en ce qui concerne le développement et le changement organisationnels, le besoin d'intégrer avec succès l'égalité et le fait que de telles actions doivent être bien définies, bien planifiées, dotées adéquatement et surveillées et évaluées périodiquement.

Pour accomplir cela, les organisations qui ont des pratiques exemplaires veillent à appliquer adéquatement les critères qui suivent à tous les aspects du fonctionnement organisationnel :

- **Direction.** La notion de direction a fait l'objet d'une discussion ci-dessus. À ces commentaires, il faut ajouter que cette direction exige des efforts de promotion relativement à des questions qui pourraient affecter les personnes qui subissent la discrimination et recherchent l'égalité.
- **Communications.** Les communications sont importantes pour transmettre l'information aux personnes et aux collectivités, pour recevoir des renseignements de leur part et pour faire connaître publiquement l'engagement de l'organisation à l'égard de l'égalité. Il est aussi important de veiller à ce que les communications de l'organisation ne soient pas discriminatoires, mais englobent les personnes de différentes collectivités qui tiennent différents rôles, p. ex. la direction.
- **Représentation.** Il est essentiel que l'organisation soit représentative de la collectivité qu'elle sert. C'est la pierre angulaire d'une organisation démocratique et la clé de toute organisation dans un milieu diversifié. Les personnes qui travaillent au sein de l'organisation et celles qui en reçoivent les services en illustrent la représentativité.
- **Participation et prise de décision.** Les organisations doivent voir à ce que les collectivités et les personnes qui les composent participent à leur prise de décision de manière à ce qu'elles puissent y faire part de leurs problèmes et de leurs préoccupations. Pour y parvenir, la participation est essentielle aux chapitres par exemple des élections, des consultations, des conseils d'administration, des comités, des organismes consultatifs et autres. Sur un

plan qualitatif, il est important d'évaluer l'effet des décisions sur les personnes qui subissent la discrimination et qui recherchent l'égalité et de se donner des stratégies axées sur les meilleurs moyens de s'occuper des questions d'égalité dans tous les domaines.

- **Non-discrimination.** Nous entendons ici la nécessité de se conformer aux droits de la personne dans toutes les activités de l'organisation, p. ex. répondre aux besoins des personnes handicapées ou de dénominations religieuses différentes.
- **Action positive.** Pour garantir la conformité aux droits de la personne, les organisations doivent s'engager à adopter des mesures particulières pour instaurer l'égalité des personnes et des groupes qui ont subi la discrimination ou qui sont sous-représentés dans l'organisation. Par exemple, certaines organisations se sont données un plan d'équité en matière d'emploi en ce qui concerne la dotation qui traite directement de la sous-représentation des Autochtones, des personnes handicapées, des personnes issues de groupes racialisés, des femmes et des francophones alors que d'autres organisations ont élaboré des stratégies de diffusion ou de communication qui visent des collectivités sous-représentées dans les services, les programmes et les structures de la prise de décision. Qui plus est, certaines organisations ont offert une formation en matière d'égalité à leur personnel pour être en mesure d'assurer la prestation des services et des programmes de manière attentionnée.

Plusieurs organisations ont recouru à ces mesures avec succès pour se donner une démarche stratégique et coordonnée en matière de mise en œuvre de l'égalité. Selon la structure des organisations et les services qu'elles dispensent, ces démarches sont abordées de différentes façons. Par exemple, certaines organisations désignent certains éléments qui ont des effets sur différentes fonctions et qui exigent une direction intégrée. En adoptant une telle démarche, il faut encore s'attendre à ce que les services de première ligne entreprennent leur propre mise en œuvre de l'égalité. D'autres organisations s'appuient sur un modèle décentralisé où les responsabilités sont clairement définies pour toutes les fonctions de première ligne relativement à la mise en œuvre de l'égalité.

De plus, il est essentiel de mesurer la réussite de la mise en œuvre de l'égalité, et ce, sur les plans quantitatif et qualitatif. Par exemple, une organisation peut énumérer les personnes qu'elle emploie, celles qui reçoivent ses services et celles qui participent à la prise de décision. Elle peut simultanément procéder à l'évaluation qualitative en examinant les changements de fond que vit l'organisation en raison des succès obtenus : p. ex. le lien de l'embauche de personnes différentes avec la culture de l'organisation ou le centre d'intérêt, le contenu et l'articulation de ses décisions.

Plusieurs organisations veillent aussi constamment à ce que ces critères fassent partie intégrante de l'amélioration et des évaluations du rendement de chaque membre du personnel ainsi que de chacune de leurs unités et de chacun de leurs services. À ce dernier chapitre, les cadres supérieurs sont normalement tenus responsables de la mise en œuvre et de la préparation des rapports périodiques et de l'évaluation.

#### **4. METTRE EN ŒUVRE DES PLANS D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE : L'EXPÉRIENCE DE L'ABC**

Comme le démontrent les réponses reçues pour la rédaction de ce rapport annuel, il y a en ce moment plusieurs plans qui sont en œuvre dans la profession juridique et qui semblent être porteurs de pratiques prometteuses. Nous les résumons à la fin de ce rapport en fonction des éléments que nous avons discutés ci-dessus. La présente partie examine de manière détaillée ce que l'ABC a fait au cours des dix dernières années sur le plan de la mise en œuvre de l'égalité, où elle en est rendue et vers quoi elle s'oriente pour l'avenir.

Au cours des dix dernières années, l'ABC a effectué plusieurs changements dans ses systèmes et ses structures politiques et administratifs pour faire progresser l'égalité à l'intérieur de la profession juridique, du droit canadien et de la société canadienne. Se reflétant dans les modifications qui ont été apportées aux règlements, dans les structures des comités et dans l'affectation des ressources organisationnelles, ces changements ont eu lieu en raison de l'engagement croissant de l'ABC à agir pour éliminer la discrimination et pour faire progresser la cause de l'égalité.

Pour atteindre ces objectifs, l'ABC a mis sur pied des comités et des sections qui traitent particulièrement de questions qui touchent les Autochtones, les femmes, les personnes handicapées, les gais, les lesbiennes, les immigrants, les réfugiés, et les membres des groupes racialisés. L'ABC a présenté plusieurs documents de position au gouvernement fédéral, aux barreaux, aux associations juridiques, aux ministères responsables de la justice, aux procureurs généraux et aux écoles de droit au sujet des droits à l'égalité des diverses collectivités et des enjeux qui concernent celles-ci. L'ABC a aussi organisé plusieurs tribunes pour traiter des questions de l'égalité en droit. Ces actions ont été prises en comptant sur une participation croissante des Autochtones, des gais, des lesbiennes, des personnes handicapées, des personnes membres des groupes racialisés et des femmes.

Ces mesures s'inscrivent dans un engagement total de l'ABC tel qu'il a été décidé par son Conseil sur la structure. Bien que certaines de ces mesures, p. ex. la mise sur pied du CMOÉR et du Comité sur les services juridiques bénévoles, n'en soient qu'à leurs premiers stades, les résolutions récentes du Conseil sur la structure de l'ABC ont établi clairement leur importance pour l'organisation. Cela est particulièrement évident lorsqu'on considère les ressources allouées au CPÉ et au CMOÉR ainsi que la création d'un poste de conseiller(ère) en matière d'égalité. Ci-dessous, nous présentons brièvement certaines des principales initiatives de l'ABC.

##### **4.1 Direction et promotion**

À titre de « porte-parole de la profession juridique » au Canada, l'ABC a jugé crucial d'élaborer, d'articuler clairement et d'adopter plusieurs positions sur l'égalité. Elle l'a fait dans le cadre de sa mission, de ses règlements, de sa structure organisationnelle et de son travail de promotion dont nous parlons ci-dessous.

#### 4.1.1 Constitution et énoncé de mission de l'ABC

L'article 2 de la Constitution et des règlements<sup>22</sup> qui a été modifié en 1996 stipule désormais ce qui suit :

***La mission de l'Association du Barreau canadien consiste à : améliorer et faire respecter le droit; améliorer l'administration de la justice; améliorer et promouvoir l'accès à la justice; promouvoir l'égalité au sein de la profession juridique et du système judiciaire; améliorer et promouvoir les connaissances, les aptitudes, les normes éthiques et le bien-être des membres de la profession juridique; représenter la profession juridique sur un plan international et national; et promouvoir les intérêts des membres de l'Association du Barreau canadien.***

En conformité avec son mandat en matière d'égalité, l'ABC se consacre à la promotion de l'égalité au sein de la profession juridique par les moyens qui suivent :

- (a) aider à éliminer la discrimination au sein de la profession juridique;
- (b) aider à éliminer la discrimination dans la pratique du droit et dans la prestation des services juridiques;
- (c) offrir des programmes et des services afin d'assurer l'égalité au sein de la profession juridique et dans le système judiciaire;
- (d) aider à éliminer la discrimination dans le droit et l'administration de la justice<sup>23</sup>.

Au-delà de la Constitution et des règlements de l'Association, l'ABC s'est donné un énoncé de vision adopté par le Conseil en août 1997. Cet énoncé de vision confirme que :

***1. L'Association du Barreau canadien est l'allié indispensable et le fervent promoteur de tous les membres de la profession juridique. L'ABC est le porte-parole de la profession juridique et est entièrement voué au service de ses membres. En représentant tous les membres de la profession juridique avec intégrité, l'ABC incite le public à mieux comprendre et respecter la loi et les membres de la profession juridique.***

***2. L'ABC est le principal pourvoyeur de services de perfectionnement et de soutien professionnel et personnel pour les membres de la profession juridique.***

***3. L'ABC fait la promotion des systèmes de justice équitable et contribue à la réforme efficace du droit.***

***4. L'ABC fait la promotion de l'égalité au sein de la profession juridique et se voue à l'élimination de la discrimination.***

---

<sup>22</sup> 13.1 que la Constitution de l'Association du Barreau canadien soit modifiée pour inclure, à l'article 2, une déclaration claire selon laquelle l'Association du Barreau canadien s'efforcera de faire disparaître de la profession juridique toute forme de discrimination, notamment la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, la croyance, la couleur, l'origine nationale, l'origine autochtone, l'orientation sexuelle, l'existence d'un handicap, le statut matrimonial ou la situation familiale. [adoptée 02/94] 13.2 que la mission de l'Association du Barreau canadien soit modifiée pour inclure une déclaration claire selon laquelle l'Association du Barreau canadien a, entre autres, le but de promouvoir l'égalité dans la profession juridique et dans le système judiciaire. [adoptée 02/94]

<sup>23</sup> Se reporter à la résolution 94-05-M.

**5. L'ABC est une organisation à la fine pointe qui se consacre prioritairement à défendre les intérêts professionnels et commerciaux de sa clientèle diversifiée dans les secteurs public et privé et à protéger l'indépendance de la magistrature et du barreau.**

Pour tenir son rôle de direction, l'ABC a :

1. institué en 1993 un Groupe de travail sur l'égalité des sexes au sein de la profession juridique présidé par l'ancienne juge de la Cour suprême Bertha Wilson. Bien que le Groupe de travail se soit principalement concentré sur l'égalité des sexes, il a aussi traité de questions qui concernaient les femmes autochtones et celles des groupes racialisés;
2. adopté, en 1994, une modification aux règlements pour y inclure la déclaration qui suit dans l'énoncé de mission de l'ABC : « promouvoir l'égalité au sein de la profession juridique et du système judiciaire; »
3. adoption, en 1994 et 1995, du rapport **Les assises de la réforme : Égalité, diversité et responsabilité** du Groupe de travail susmentionné et les résolutions issues de ce rapport;
4. mis sur pied le Comité permanent sur l'égalité chargé de favoriser la mise en œuvre du rapport **Les assises**;
5. élaboré plusieurs modèles de politiques à titre d'annexes au rapport **Les assises**;
6. préparé de la documentation sur l'égalité des femmes dans la profession juridique à titre de ressource pédagogique pour les juristes;
7. élaboré, en 1995-1996, des documents didactiques en vue de la tenue d'un atelier national destiné à promouvoir l'égalité dans la profession juridique;
8. créé, en 1996, le Prix « Les assises » qui est décerné chaque année à une personne qui a apporté une contribution exceptionnelle à l'égalité dans la profession juridique;
9. entrepris la publication d'un bulletin intitulé **Les assises** pour informer les membres de la profession juridique sur toutes les tendances en matière d'égalité et publier des articles de fond sur le sujet;
10. formé un groupe de travail, en 1996, sur l'égalité raciale dans la profession juridique au Canada;
11. adopté en 2000 et en 2001 le rapport **L'égalité raciale dans la profession juridique canadienne** et les résolutions issues de ce rapport préparé par le groupe de travail susmentionné;
12. formé, en l'an 2000, le Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale chargé d'aider à la mise en œuvre des résolutions issues du rapport;
13. publié un **Rapport annuel sur l'égalité** préparé par le Comité permanent sur l'égalité (1998, 1999, 2000, 2001); ce rapport comprend des données sur les projets en matière d'égalité entrepris par les barreaux, les écoles de droit, la magistrature, les ministères responsables de la Justice et les procureurs généraux ainsi que d'autres associations juridiques dans l'ensemble du Canada;
14. mis sur pied la Section du droit des Autochtones, la Conférence sur l'orientation et l'identité sexuelles, la Section du droit de l'immigration et de la citoyenneté et la Section du droit constitutionnel et des droits de la personne;
15. créé les **Prix héros et héroïne** parrainé par le Comité sur l'orientation et l'identité sexuelles;
16. adopté plusieurs résolutions qui concernent les Autochtones, notamment : la Stratégie en matière de justice applicable aux Autochtones; le projet sur la justice autochtone; les lignes directrices à l'intention des avocat(e)s qui représentent des victimes des pensionnats autochtones; la Commission royale sur les peuples autochtones; l'extradition de Leonard Peltier; la convention américaine sur les droits de la personne; la ratification de la Convention 169 de l'Organisation internationale du Travail (OIT); l'enquête judiciaire Ipperwash; le projet de déclaration sur les droits des Autochtones; l'accès à la formation juridique; les modifications aux lois sur l'immigration, les réfugiés et la citoyenneté; le

- mariage entre personnes du même sexe;
17. publié des documents et des textes sur l'autonomie gouvernementale des Autochtones et la signification concrète de cette notion ainsi que sur la gouvernance autochtone en l'an 2001 et au-delà;
  18. formé un Comité sur les tarifs de l'aide juridique et un Comité sur les services juridiques bénévoles qui, dans le cadre de leur mission, traitent des questions relatives aux Autochtones et aux groupes racialisés;
  19. adopté des résolutions au sujet de l'accès à l'aide juridique et à la formation juridique et relativement à la nécessité pour les facultés de droit d'imposer des frais de scolarité abordables, ces questions touchant particulièrement les Autochtones et les groupes racialisés ainsi que les personnes issues de collectivités et de familles à faible revenu;
  20. exercé des pressions sur les gouvernements à tous les paliers au sujet de l'aide juridique et de la législation sur l'immigration et le statut de réfugié et ses règlements;
  21. organisé des sessions de formation juridique permanente sur un large éventail de questions relatives à l'égalité, p. ex. l'autonomie gouvernementale et la santé des Autochtones, les droits des enfants;
  22. présenté des rapports et des mémoires au gouvernement sur un large éventail de questions relatives à l'égalité, p. ex. la législation antiterroriste, la nouvelle loi sur l'immigration et ses règlements, la hausse des frais de scolarité dans les écoles de droit, le mariage entre personnes du même sexe;
  23. créé un poste de conseiller(ère) en matière d'égalité chargé d'évaluer les projets de l'ABC et de guider la conception, l'élaboration et la prestation des futures initiatives dans le domaine.

#### 4.1.2 Promotion de la participation

Le travail de promotion de la participation de l'ABC s'effectue par l'intermédiaire de ses différentes sections, comités et conférences<sup>24</sup>. Certaines des questions ainsi traitées touchent directement l'égalité, p. ex. le gouvernement fédéral qui se penche sur le mariage entre personnes du même sexe, alors que, dans d'autres cas, l'égalité est l'un des nombreux éléments traités, p. ex. les modifications à la législation sur la sécurité nationale. La Section de la législation et de la réforme du droit du Bureau national de l'ABC envoie des projets de loi au CPÉ pour qu'il les examine et les commente. À ce moment, le CPÉ décide s'il renvoie les projets de loi à des équipes de représentants nationaux et à des divisions qui s'occupent de sujets particuliers, comme le droit pénal, le droit de la famille, le droit de la santé, le droit de l'immigration. Ces équipes ont alors l'occasion de contribuer au mémoire de l'ABC. Le CPÉ conserve le droit de révision en vertu de son mandat général.

##### 4.1.2.1 Comité permanent sur l'égalité

À la suite de la publication du rapport **Les assises**, l'ABC a mis sur pied le CPÉ<sup>25</sup>, dont le mandat consiste à : examiner le rapport du groupe de travail et ses recommandations; élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication relative au rapport; fournir des renseignements à la profession et à d'autres organisations juridiques sur les questions d'égalité; collaborer avec d'autres organisations professionnelles en matière d'égalité; promouvoir l'égalité au sein de l'ABC et en surveiller les progrès; exercer des pressions en vue de la mise en œuvre

---

<sup>24</sup> **13.15 que l'Association du Barreau canadien continue de défendre les droits en matière d'égalité des sexes et élargisse son rôle, y compris sur des questions d'intérêt particulier pour les juristes de sexe féminin.** [adoptée 02/94]

<sup>25</sup> **13.31 que l'Association du Barreau canadien crée un comité permanent national sur l'égalité ainsi que des comités de division chargés de réaliser l'égalité des sexes.** [adoptée 02/94]

des politiques reliées à l'égalité adoptées par l'Association. Depuis sa mise sur pied, le CPÉ a eu le bonheur de compter sur la participation de plusieurs membres compétents et enthousiastes.

En 2001, le Comité a organisé la première séance de formation sur la diversité de l'ABC pour les membres du Conseil. Tenue durant l'Assemblée de la mi-hiver 2001, la séance, d'une durée de trois heures, conduite par Gail Forsythe et Lillian Nakamura Maguire, de la Cultural Diversity Institute, de la University of Calgary, a réuni plus de 50 personnes, y compris des membres du Conseil d'administration, des président(e)s, des vice-président(e)s et des directeurs(trices) exécutifs(ives) de direction et des membres du personnel du Bureau national.

Le CPÉ a préparé un certain nombre de répertoires qui sont un moyen économique et efficace de consulter plus largement au sujet de la législation nationale et des initiatives sur la réforme du droit à l'intérieur d'échéanciers toujours serrés. Chaque répertoire comprend trois ou quatre personnes qui peuvent offrir une expertise dans un domaine particulier du droit et qui font partie des différents comités sur l'égalité des divisions. En ce qui concerne l'accès pour les personnes handicapées<sup>26</sup>, si les recommandations que le Groupe de travail avait présentées à l'origine portaient sur les sexes, celles que le Conseil de l'ABC a adoptées à la suite de l'assemblée de février 1994 ont été modifiées pour y inclure la race, l'orientation sexuelle et les handicaps. Les membres du CPÉ cherchent donc à découvrir et à supprimer tout obstacle qui peut gêner la participation aux activités de l'ABC. À cette fin, les membres du CPÉ préparent une liste de mesures à envisager pour répondre à des besoins spéciaux. Cette liste sera distribuée aux différents secteurs pour obtenir leurs commentaires, et les résultats seront soumis pour étude au Bureau d'administration.

#### **4.1.2.2 Conférence sur l'orientation et l'identité sexuelles**

La Conférence sur l'orientation et l'identité sexuelles (COIS) est une nouvelle conférence qui a été créée lors de l'Assemblée de la mi-hiver 1997 de l'ABC<sup>27</sup>. Elle vise à :

- répondre aux besoins et aux préoccupations des membres homosexuel(le)s, bisexuel(le)s, transsexuel(le)s et bispirituel(le)s au sein de l'Association;
- fournir une tribune pour permettre l'échange de renseignements et d'idées et pour décider de mesures à prendre sur des questions juridiques relatives à l'orientation et à l'identité sexuelles;
- encourager les juristes gais, lesbiennes, bisexuels, transsexuels et bispirituels à participer aux activités de l'Association;
- élaborer et dispenser des programmes de formation juridique permanente et autres activités

---

<sup>26</sup> 13.5 que l'Association du Barreau canadien fasse le maximum pour s'assurer que ses réunions sont accessibles à tous (toutes) les avocat(e)s, y compris ceux (celles) qui ont des handicaps, et que ses documents leur sont accessibles. [adoptée 02/94] 13.6 que l'Association du Barreau canadien veille à ce que tous les documents juridiques soient accessibles aux avocat(e)s handicapé(e)s en incitant le gouvernement, les parlements et les barreaux à produire des documents juridiques, des recueils de jurisprudence, des lois et des règlements dans des formats adaptés à leurs besoins. [adoptée 02/94] 13.7 que l'Association du Barreau canadien crée un conseil consultatif qui puisse aider la profession à comprendre les besoins des personnes handicapées et donner des conseils sur la manière d'éliminer les obstacles qu'ils (qu'elles) rencontrent. [adoptée 02/94]

<sup>27</sup> 13.8 que l'Association du Barreau canadien soit ouverte aux homosexuels et aux lesbiennes connu(e)s comme tels (telles) dans des postes de direction et fasse le maximum pour s'assurer que dans toutes les activités sociales et les services aux membres, il n'y a pas de discrimination contre les membres d'après leur orientation sexuelle. [adoptée 02/94]

de perfectionnement professionnel sur des questions juridiques relatives à l'orientation et à l'identité sexuelles;

- organiser des services adaptés aux membres lesbiennes, gais, bisexuels, transsexuels et bispirituels.

Six divisions de l'ABC ont présentement des sections ou des comités chargés d'examiner les problèmes reliés à l'orientation sexuelle tant devant la loi qu'au sein de la profession juridique.

#### 4.1.2.3 Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale :

En 1995, l'ABC a mis sur pied le Groupe de travail sur l'égalité raciale pour mener une enquête exhaustive sur le racisme au sein de la profession juridique<sup>28</sup>. Le Groupe de travail était présidé par Benjamin B. Trevino, c.r. (C.-B.) et Joanne St. Lewis (Ont.). Le rapport final du Groupe de travail, *L'égalité raciale dans la profession juridique canadienne*, a été présenté au Conseil lors de l'Assemblée de la mi-hiver 1999. Ce rapport regroupe le rapport officiel du Groupe de travail intitulé *Le défi de l'égalité raciale : mettre les principes en application*, de même que le document rédigé par la coprésidente Joanne St. Lewis, intitulé *Une justice virtuelle : le racisme systémique et la profession juridique*. Un document de référence disponible uniquement en anglais, *Critical Race Theory Bibliography*, accompagne ce rapport.

Lors du Congrès annuel de 1999, les membres du Conseil de l'ABC ont adopté les recommandations qui concernaient l'ABC et déposé les autres recommandations à l'Assemblée de la mi-hiver 2000. Le Groupe de travail a alors peaufiné ces dernières et les 47 recommandations qui ont résulté de ce travail ont été adoptées en février 2000. Les 60 résolutions approuvées par le Conseil ont été réparties sous six grandes rubriques : écoles de droit, pratique du droit, tribunaux, Autochtones, accès à la justice et ABC.

Au printemps de 2000, l'ABC a formé un comité chargé de superviser la mise en œuvre de ces résolutions. Le Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale (CMOÉR) a été mis sur pied en réponse à la résolution 53, qui demandait au Comité permanent national de l'ABC de « créer un sous-comité chargé de mettre en œuvre les recommandations de ce rapport adoptées par le Conseil. La composition du sous-comité de mise en œuvre devrait refléter la diversité des participant(e)s aux consultations du Groupe de travail sur l'égalité raciale».<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> **13.3 que l'Association du Barreau canadien mène une enquête approfondie sur le racisme dans la profession juridique, sous réserve de l'obtention de fonds nécessaires pour financer cette enquête. L'Association devrait envisager de faire cette enquête avec la collaboration des barreaux.** [adoptée 02/94] **13.4 que l'Association du Barreau canadien prenne des mesures pour améliorer notre compréhension du racisme et pour éliminer la discrimination raciale dans la profession.** [adoptée 02/94]

<sup>29</sup> Le Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale (CMOÉR) a été formé sous l'égide du Comité permanent sur l'égalité de l'Association du Barreau canadien (ABC). Le mandat du CMOÉR consiste à diriger, à coordonner, à promouvoir et à superviser la mise en œuvre des résolutions tirées du rapport sur *L'égalité raciale dans la profession juridique canadienne* et adoptées par le Conseil national de l'ABC, en août 1999 et en février 2000 (les résolutions sur l'égalité raciale). Pour mener à bien le mandat qui lui est dévolu, le CMOÉR assumera les responsabilités suivantes : 1. Élaborer des stratégies, y compris des stratégies de communication et de financement (activités), afin de mettre en vigueur les résolutions sur l'égalité raciale. 2. Assurer la liaison et collaborer avec les intervenants. 3. Promouvoir et surveiller de près la mise en œuvre des résolutions sur l'égalité raciale au sein de l'ABC. 4. Fournir des renseignements à l'ABC, à la profession et aux autres intervenants au sujet des questions d'égalité raciale, de l'évolution de la mise en œuvre des résolutions sur l'égalité raciale et du travail accompli par le CMOÉR, et favoriser l'échange de renseignements entre tous ces groupes concernés. 5. Prendre toutes les autres mesures qui découlent des précédentes ou jugées nécessaires pour mener à bien le mandat du CMOÉR.

## 4.2 Communications

La communication est une fonction primordiale de l'ABC. L'utilisation d'un langage non sexiste au sein de l'ABC a commencé avant le rapport **Les assises**, qui date de 1993<sup>30</sup>. On pouvait d'ailleurs lire dans **Les assises** qu'il « est déjà courant que le personnel examine les tournures utilisées dans les déclarations publiques de politiques de l'ABC, dans les communiqués de presse, etc. à cette fin ». L'ABC veille à utiliser un langage non sexiste, dans les deux langues officielles, dans tous ses documents. De plus, comme l'ABC s'occupe de questions relatives à l'orientation sexuelle, au racisme, aux immigrants et aux réfugiés, elle veille aussi à ce que le langage qu'elle emploie soit respectueux, sensible et englobant.

L'ABC a aussi créé des prix qui communiquent à la profession juridique l'importance de l'égalité au travail et des personnes qui, au sein de la profession, ont fait la promotion de ce principe. Les prix signalent ce que ces personnes ont fait et comment elles ont pu ainsi améliorer la cause de l'égalité dans la profession juridique et la société canadienne. Les buts visés par le **Prix Les assises** du CPÉ et les **Prix du héros et héroïne et de l'allié-alliée** de la COIS sont résumés ci-dessous.

### 4.2.1 LE PRIX « LES ASSISES » Bertha Wilson

Créé en 1996, le **Prix « Les assises »** est décerné chaque année pour reconnaître et commémorer les réalisations de personnes qui ont contribué de manière exceptionnelle à promouvoir l'égalité au Canada<sup>31</sup>. Le(la) récipiendaire de ce prix est une personne qui a contribué de façon remarquable au pays dans le domaine de l'égalité au sein de la profession juridique ou de la communauté juridique, qui a entrepris un projet national en vue de faire avancer l'égalité et qui est liée à la profession juridique, à la communauté ou à la magistrature. Le CPÉ sollicite des candidatures chaque année en vue de choisir une personne :

- qui travaille sur les questions de race, de handicap, d'orientation sexuelle ou autres questions reliées à la diversité au sein de sa communauté;
- qui a défendu les questions d'égalité au sein d'institutions de la profession juridique, comme l'Association du Barreau canadien, les barreaux, la magistrature ou les écoles de droit;
- ou qui a participé à des litiges sur d'importantes questions en matière d'égalité.

Liste des récipiendaires :

1996 : madame la juge Rosalie Abella;  
1997 : madame la juge Cecilia I. Johnstone;  
1998 : Sheila Greckol;  
1999 : Kathy Louis;  
2000 : professeure Kathleen Mahoney;

---

<sup>30</sup> **13.25 que tous les documents de l'Association du Barreau canadien soient rédigés dans un langage non sexiste.** [adoptée 02/94] **13.26 que les documents et les pratiques de rédaction actuelles de l'Association du Barreau canadien soient examinés pour vérifier le caractère non sexiste de leur style.** [adoptée 02/94] **13.27 que l'Association du Barreau canadien se dote d'une politique de féminisation du langage dans les deux langues officielles et en fasse la promotion à travers toute l'Association et la profession.** [adoptée 02/94]

<sup>31</sup> **13.32 que l'Association du Barreau canadien fonde un prix destiné à récompenser des membres de la profession juridique, soit les cabinets juridiques, les avocat(e)s individuel(le)s, les ministères, les facultés de droit, les conseiller(ères) juridiques d'entreprises et les organisations juridiques professionnelles comprises dans un sens large, qui ont excellé à promouvoir l'égalité des sexes au sein de la profession juridique et dans leur propre organisme.** [adoptée 02/94]

2001 : monsieur le juge René Dussault.  
2002 : madame Yvonne Peters;  
2003 : madame la juge Claire L'Heureux-Dubé.

#### **4.2.2 Prix du héros-de l'héroïne et de l'allié-alliée de la COIS**

La COIS a pour mission de sensibiliser les gens aux questions juridiques relatives aux communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transsexuelle et bispirituelle (LGTB), et de souligner les efforts de ceux et celles qui les défendent au sein de la profession juridique. À cette fin, la COIS a créé deux prix pour honorer les juristes qui ont fait progresser la cause de ces communautés.

Les prix de la COIS visent à reconnaître ceux et celles qui, au sein de la profession juridique, font progresser la cause de l'égalité au nom des personnes qui font partie des communautés LGTB. En guise de reconnaissance de l'engagement fondamental de la COIS envers l'égalité des sexes, un de ces prix est accordé à une femme et l'autre à un homme. On alterne les prix chaque année entre les deux sexes.

Le **Prix de l'allié-alliée** est décerné à une personne qui n'est pas membre des communautés LGTB et qui est soit avocat, professeur(e) ou étudiant(e) en droit. Le lauréat ou la lauréate aura fait la promotion, au moyen d'une action unique déterminante ou d'un ensemble de mesures, ou alors par le biais d'une contribution professionnelle, de la cause de l'égalité pour les communautés LGTB. Le prix peut également être décerné à une ou un juge à la retraite qui, au cours de sa carrière, a fait preuve de compréhension et de sensibilité envers les questions d'égalité qui concernent les communautés LGTB. Le **Prix du héros-de l'héroïne** est décerné à une personne qui est membre des communautés LGTB qui est soit juge, avocat, professeur ou étudiant en droit.

Les lauréats et les lauréates de ce prix à ce jour sont :

2000 : Cynthia Petersen (Prix de l'héroïne); Joseph Arvay, c.r., (Prix de l'allié);  
2001 : Kenneth W. Smith (Prix du héros); B. Lynn Reiersen (Prix de l'alliée);  
2002 : l'honorable Ruth Krindle (Prix de l'héroïne); l'honorable Horace Krever (Prix de l'allié).

#### **4.3 Représentation**

Vu l'évolution de la composition de la société canadienne et de la profession juridique et compte tenu des effets des droits de la personne sur les plans de la non-discrimination et de l'accès aux programmes et aux services, l'ABC a agi pour s'assurer qu'elle est représentative de la collectivité qu'elle sert. À cet égard, l'ABC a encouragé les personnes qui font partie de différentes communautés à devenir des membres de l'ABC. Elle s'est penchée aussi sur les questions de la représentation relativement à ses comités, conférences et sections.

### 4.3.1 Suivi statistique

La Constitution et les règlements de l'ABC prévoient des mécanismes qui visent à favoriser une représentation équilibrée à tous les paliers de l'organisation<sup>32</sup>. Les règlements stipulent ceci : « Le comité des candidatures doit, au moment de décider des candidatures, tenir compte de la diversité régionale et de la représentation fondée sur le sexe, la race, la langue, l'orientation sexuelle et le handicap. » Il en résulte donc que la personne qui occupe la présidence du CPÉ est désormais membre du Comité des candidatures.

Nonobstant son mandat, le Comité doit sélectionner des candidatures au sein de la liste des qu'il reçoit. À cet égard, le président ou la présidente du CPÉ écrit chaque année aux représentant(e)s des questions d'égalité dans les divisions pour les inciter à proposer des candidatures. Un examen rapide des comités, des conférences, des sections et autres de l'ABC indique que les femmes sont bien représentées, bien que cette représentation ne soit pas équilibrée dans l'ensemble de l'Association. Cependant, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des groupes racialisés ne semblent pas bien représentés.

### 4.3.2 Réseautage et promotion de la participation

L'ABC offre aux personnes qui se consacrent à l'égalité dans la profession juridique des occasions régulières de se rencontrer et de discuter d'enjeux et de préoccupations communs en plus d'échanger des renseignements et d'élaborer des stratégies pour faire progresser cette cause<sup>33</sup>. Des tables rondes ont lieu à chaque Congrès annuel et à chaque Assemblée de la mi-hiver de l'ABC sous l'égide du CPÉ. Y sont invité(e)s les président(e)s des comités provinciaux et territoriaux en matière d'égalité, de la COIS et des autres groupes de promotion de l'égalité au sein de l'ABC. Jusqu'à maintenant, les rencontres ont suscité la participation de tous les secteurs de la communauté juridique et ont offert une occasion inestimable d'échanger des renseignements et des idées.

Pour favoriser la participation d'avocat(e)s et de notaires qui ont des responsabilités familiales, l'ABC s'est donné une politique de remboursement de frais de garde d'enfants et de personnes adultes à charge. Cette politique prévoit le remboursement de frais raisonnables de garde d'enfant, jusqu'à concurrence de 40 \$ par jour, à l'occasion des réunions nationales de comités, de conférences, de sections et de projets spéciaux tenues en soirée et les fins de semaine. (Se reporter à la recommandation 13.21 dans le présent rapport.) D'autre part, des programmes pour enfants et adolescent(e)s, y compris un service de garde de jour, sont offerts pendant le Congrès annuel de l'ABC.

---

<sup>32</sup> 13.9 que l'Association du Barreau canadien recueille des statistiques ou trouve d'autres moyens de vérifier le niveau de participation des femmes à l'Association. [adoptée 02/94] 13.10 Que l'Association du Barreau canadien recueille des statistiques ou trouve d'autres moyens de vérifier le niveau de participation des divers groupes de minorités à l'Association. [adoptée 02/94]

<sup>33</sup> 13.13 que l'Association du Barreau canadien trouve des moyens pour que les avocat(e)s de couleur, les avocat(e)s autochtones, les avocat(e)s homosexuel(le)s et les avocat(e)s handicapé(e)s puissent se réunir en vue de discuter et faire valoir leurs intérêts mutuels au sein de l'Association du Barreau canadien. [adoptée 02/94] 13.14 que le bureau national de l'Association du Barreau canadien ainsi que chaque division, section, conférence et comité prennent des mesures pour que toutes les activités soient menées d'une manière qui favorise la participation des avocats et avocates chargé(e)s de famille. Ces mesures devraient être publiquement diffusées, de sorte que les avocats et avocates puissent s'en prévaloir. [adoptée 02/94]

#### **4.4 Participation et prise de décision**

L'ABC est consciente que les changements s'effectuent par le moyen de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et que, dans ce contexte, les personnes qui font partie de différentes communautés au sein de la profession juridique doivent pouvoir s'engager dans cette démarche. Pour ces raisons, l'ABC a mis sur pied plusieurs comités internes qui doivent donner une direction en matière d'égalité tant au palier national qu'au sein des divisions provinciales<sup>34</sup>.

Dans la plupart des divisions au Canada, il existe un comité de surveillance des questions d'égalité. En voici la liste :

Alberta, Colombie-Britannique, Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Saskatchewan :  
Equality Committee

Manitoba : Equality Issues Section

Nouveau-Brunswick : Racial Equality Committee

Ontario : Equal Opportunity Committee

Gender Issues Committee

Feminist Legal Analysis Section

Visible Minority Women Committee

Québec : Comité sur l'égalité

En outre, l'ABC a mis sur pied les conférences, les comités et les sections qui suivent au palier national : Conférence sur l'orientation et l'identité sexuelles, Conférence sur le droit autochtone, Conférence sur la citoyenneté et l'immigration, Comité permanent sur l'égalité, Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale, Section du droit constitutionnel et des droits de la personne.

#### **4.5 Non-discrimination et action positive :**

À titre d'obligation que lui fait la législation sur les droits de la personne et de mécanisme pour promouvoir l'égalité, l'ABC s'engage à assurer qu'elle n'entretient pas de pratiques discriminatoires dans ses opérations quotidiennes et qu'elle recourt à l'action positive lorsque c'est nécessaire<sup>35</sup>. Nous présentons des exemples à ce sujet ci-dessous.

##### **4.5.1 Code de déontologie professionnelle**

Le *Code de déontologie professionnelle* de l'ABC a été modifié en 1995 pour refléter cette résolution. L'édition actuelle, revue et réimprimée en 1996, consacre le chapitre XX à la non-discrimination. Nous le reproduisons à l'annexe C. *Le Code de déontologie professionnelle* fait actuellement l'objet d'une révision complète. Le CMOÉR et le CPÉ feront des propositions pour qu'il demeure un document contemporain et un modèle de démarche au sein de la profession juridique.

---

<sup>34</sup> 13.12 que l'Association du Barreau canadien crée une section ou une conférence sur l'égalité des sexes qui fonctionnerait surtout au niveau des divisions. Cet organisme permettrait d'encourager la participation des femmes qui pourraient ainsi établir un réseau entre elles. [adoptée 02/94]

<sup>35</sup> 13.28.1 que l'Association du Barreau canadien montre l'exemple en adoptant et en préconisant des politiques d'équité dans l'emploi ainsi que des pratiques d'embauche internes soucieuses des questions d'égalité des sexes. [adoptée 02/94] 13.28.2 Le Bureau national de l'Association devrait aussi être à même de fournir conseils et soutien aux bureaux des divisions sur ces questions. [adoptée 02/96]

#### 4.5.2 Modèles de politiques

Au mois d'août 1993, l'ABC a rendu public des modèles de politiques en annexe au rapport du Groupe de travail Wilson. Ces modèles devaient servir de point de repère pour le contenu d'une politique, et de point de départ pour les cabinets intéressés à adapter leur pratique aux besoins de leurs associé(e)s. Les modèles traitaient d'une variété de questions, y compris les accommodements, les congés parentaux, le harcèlement sexuel et l'équité en milieu de travail.

#### 4.5.3 Frais de garde de personnes à charge

La modification apportée aux politiques et aux procédures financières, article IV,3, pour assurer que l'ABC s'occupe de la question des personnes à charge, est une mesure d'action positive<sup>36</sup>. La politique s'énonce ainsi :

- L'Association remboursera les frais de garderie raisonnables, soit un maximum de 40 \$ par jour, engagés par des membres pour faire garder leurs enfants pendant les réunions nationales des comités, des conférences, des sections et des projets spéciaux convoqués en soirée ou pendant les fins de semaine;
- Les réclamations relatives aux frais de garde d'enfants ne peuvent être présentées que dans les situations où d'autres types de dépenses peuvent être, à juste titre, réclamés à l'Association et toutes les politiques générales applicables aux demandes de remboursement en raison du travail effectué pour l'Association s'appliquent également à cette politique;
- Le remboursement des frais de garde d'enfants ne peut être réclamé qu'à l'égard d'enfants à charge;
- Excepté dans le cas d'une autorisation obtenue du trésorier ou de la trésorière, seule une personne extérieure à la famille peut garder les enfants visés par la demande de remboursement des frais de garde;
- La demande de remboursement doit être accompagnée des reçus relatifs aux frais de garde réels et chaque reçu doit préciser la date et les heures de travail pour chaque journée ainsi que le nom et l'adresse du gardien ou de la gardien d'enfants de même que le nom des enfants gardés pendant les heures de travail;
- Il est possible de demander le remboursement des frais de garde engagés à l'égard d'adultes à charge suivant les mêmes modalités que les demandes de remboursement des frais de garde d'enfants<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> **13.21 que la Direction des finances et de la planification de l'Association du Barreau canadien adopte une politique de remboursement des frais de garde d'enfants et des frais de garde d'adultes à charge encourus pour assister aux réunions au niveau national.** [adoptée 02/94]

<sup>37</sup> (Comité de direction, juin 1994).

#### 4.5.4 Former les formatrices et les formateurs

Au cours de l'année financière 1995-1996, l'ABC a entrepris d'élaborer un ensemble de documents pédagogiques qui visaient à promouvoir l'égalité dans la profession juridique<sup>38</sup>. En février 1995, l'ABC a publié un document d'information générale sur l'obligation d'accommoder les avocat(e)s qui ont des responsabilités familiales. L'ABC y démontrait que l'obligation d'accommodement était bien établie en vertu du droit canadien des droits de la personne et demandait aux avocats de revoir avec un esprit ouvert et critique leurs pratiques et d'y apporter des changements, au besoin, pour éradiquer toute discrimination dans l'environnement de travail.

En 1995-1996, l'ABC a entrepris d'élaborer un ensemble de documents pédagogiques qui visaient à promouvoir l'égalité dans la profession juridique. Présenté à un atelier national, ce manuel éducatif constitue une ressource mise à la disposition des personnes responsables de programmes éducatifs pour avocats et notaires en matière d'égalité et d'enjeux en milieu de travail. Les formatrices et les formateurs peuvent adapter le manuel à leur région. L'objectif de l'atelier national était de concevoir un plan d'action viable en matière de formation juridique dans chaque ressort et d'établir une infrastructure pour les formateurs de l'avenir.

Depuis la publication des documents pédagogiques, les formateurs de l'ensemble du pays ont indiqué au CPÉ qu'une bande vidéo de formation sur le harcèlement sexuel et la discrimination était nécessaire. Gail Forsythe a élaboré un texte pour cette bande vidéo, texte qui a été approuvé par le CPÉ.

Récemment, le CPÉ a reçu du financement provenant du Fonds pour le Droit de demain du Barreau canadien ainsi que du Barreau du Haut-Canada, de Goodman and Carr, s.r.l., de McCarthy Tetrault, s.r.l., de McMillan Binch, s.r.l., de la Chambre des notaires du Québec et de Phoenix Legal inc. pour concevoir une bande vidéo interactive qui sera utilisée dans les cours de formation qui traitent des questions de discrimination et de harcèlement sexuel dans tous les domaines de la conduite professionnelle. Ce projet contribuera à la promotion de l'égalité. Il vise à être utilisé par les divisions et le Conseil des sections nationales lors des séances d'orientation qu'ils conduiront. Les membres de l'ABC pourraient l'utiliser lorsque des sociétés d'avocats les inviteraient à offrir des séances de formation à l'interne.

Les scripts produits pour cette bande vidéo ont été élaborés grâce au montant obtenu du Fonds pour le Droit de demain du Barreau canadien. Ces scripts ont été traduits en français. Le choix de l'équipe de production a été fait et Pro Media devra produire la bande vidéo d'ici à la fin de l'année 2003. Lorsqu'elle sera terminée, la bande vidéo sera l'objet d'une diffusion au sein de la profession juridique. Le CPÉ planifie de convoquer des séminaires de formation sur la façon de l'utiliser dans les bureaux d'avocats et dans d'autres milieux de travail au sein de la profession juridique.

---

<sup>38</sup> 13.30 que l'Association du Barreau canadien crée des programmes et des ressources pour éduquer la profession sur la nature de la discrimination, les questions d'égalité et le droit ainsi que les méthodes pour éliminer les obstacles à l'égalité dans la profession juridique. [adoptée 02/94]

## 5. Travail à venir

En ce moment, sous l'impulsion du CPÉ et du CMOÉR, l'ABC est engagée dans plusieurs initiatives :

- examiner le rapport annuel pour évaluer les progrès accomplis à ce jour et soutenir la poursuite de la mise en œuvre des résolutions de l'ABC, y compris des communications et des réunions avec les organisations au sein de la profession juridique pour discuter des résolutions de l'ABC et de leur stade de réalisation;
- soutenir la conduite d'un sondage sur la diversité dans les facultés et les écoles de droit ainsi que dans la profession juridique;
- susciter des discussions et trouver des solutions au sujet de l'accès à la pratique juridique et de la réussite dans cette pratique, particulièrement au sein des grandes sociétés d'avocat(e)s, en ce qui concerne les personnes et les groupes qui, historiquement, ont rencontré des obstacles relativement à cette pratique;
- examiner les questions de racisme relativement au droit et à la pratique juridique;
- s'occuper des préoccupations relatives à l'accès des Autochtones et des groupes racialisés aux stages d'avocats et aux rappels au travail dans les grandes sociétés d'avocats;
- examiner les questions d'agrément relativement aux avocats qui ont fait leurs études et qui ont exercé la profession dans d'autres pays;
- concevoir un programme éducatif sur bande vidéo au sujet du harcèlement et de la discrimination dans les sociétés d'avocats.

De plus, en ce qui concerne les résolutions de l'ABC qui ont des effets à long terme, le CPÉ et le CMOÉR ont soulevé au sein de l'ABC des questions telles que :

1. la diversité au sein de la direction de l'ABC, particulièrement dans son Bureau de direction, ses sections et ses comités<sup>39</sup>;
2. la nécessité de veiller à ce que le *Code de déontologie professionnelle* demeure à jour relativement aux droits de la personne et aux valeurs inscrites dans la **Charte des droits et libertés**<sup>40</sup>.

Sur le plan de la diversité de la direction de l'ABC, les amendements à la résolution administrative entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1999 prévoient que le président ou la présidente du CPÉ siège au Bureau de direction de l'Association (anciennement le Comité exécutif). De plus, le président du CPÉ, ou son représentant ou sa représentante, est aussi membre du Comité des candidatures (résolution 96-15-A). Ce double rôle lui permet d'aborder toute question qui concerne les postes de la présidence et de la vice-présidence.

Toutefois, le CPÉ comprend qu'il lui faut poursuivre ses efforts sur cette question et travailler avec l'ABC pour joindre les différents mandats au sein de la profession juridique en vue

---

<sup>39</sup> 13.22 que l'Association du Barreau canadien analyse tous les ans le statut des femmes et des membres des groupes de minorités aux postes de direction de l'Association en identifiant les obstacles éventuels et fasse rapport au Conseil de ses conclusions avant de prendre les mesures nécessaires pour éliminer ces obstacles. [adoptée 02/94] 13.23 que le Comité exécutif de l'Association du Barreau canadien crée un sous-comité ayant pour mandat d'examiner les postes de président(e) et de vice-président(e) et de faire des recommandations sur la manière dont ils pourraient être rendus accessibles à tous les membres de la profession. [adoptée 02/94]

<sup>40</sup> 13.29 que le *Code de déontologie professionnelle* de l'Association du Barreau canadien soit modifié pour exclure de façon claire toute discrimination ou tout harcèlement dans le milieu de travail. Les commentaires sur la nature de la discrimination et le type de conduite particuliers qui sont interdits devraient figurer dans le *Code révisé*. [adoptée 02/94]

d'accroître le nombre de ses membres. À cette fin, le CPÉ s'engage à s'occuper des questions qui intéressent les différentes communautés et à appuyer l'ABC dans ses tâches en cette matière. L'une des questions sur lesquelles le CPÉ s'est penché durant la dernière année est celle des augmentations des frais de scolarité des écoles de droit et de la promotion de l'accès à la formation juridique. Dans cette tâche, le CPÉ s'est joint à une coalition constituée d'avocats et de notaires qui font partie de différentes associations juridiques (p. ex. l'Association des étudiants en droit noirs du Canada, l'Association des avocats musulmans, le Metro Toronto Chinese et le Southeast Asian Legal Clinic, l'Association of Legal Clinics of Ontario, l'Association canadienne des avocats noirs et l'African Canadian Legal Clinic).

Le CPÉ a aussi établi des partenariats avec ces organisations et d'autres pour la production de la bande vidéo éducative sur le harcèlement et la discrimination mentionnée ci-dessus et il prévoit la conception de séminaires de formation avec ces groupes.

Le CMOÉR est en voie de mettre sur pied une conférence internationale sur l'égalité raciale dans la profession juridique. Il envisage aussi de s'occuper de la question du profilage racial par les organismes d'exécution de la loi. En outre, le CPÉ et le CMOÉR envisagent de proposer des activités de formation juridique permanente dans le cadre des assemblées annuelles de l'ABC.

L'établissement de partenariats avec divers intervenants aidera de façon inestimable le CPÉ et le CMOÉR dans ces activités exigeantes. Ces partenariats devront reposer sur des relations de travail mutuellement utiles, ouvertes et avantageuses. Les questions traitées devront être définies clairement et il devra y avoir une compréhension commune du ou des rôles que chaque partenaire jouera dans cette entreprise et des ressources que chacun fournira. Il sera nécessaire d'établir des partenariats particuliers avec les associations qui représentent les Autochtones, les groupes racialisés, les femmes et les personnes handicapées au sein de la profession juridique et de la collectivité concernée. Des discussions à ce propos et la planification ont commencé au CPÉ et au CMOÉR.

Les autres sections de l'ABC que les questions d'égalité concernent poursuivront leur travail, réseautant avec leurs membres à l'échelle nationale et avec les divisions provinciales, organisant des séances de formation juridique permanente, s'occupant de diffusion et élaborant des mémoires sur des questions de fond à mesure que celles-ci se présenteront. Vu le contexte actuel du droit et de la profession juridique en ce qui concerne des questions comme l'accès à la justice, l'aide juridique, l'autonomie gouvernementale des Autochtones, les droits à l'égalité et l'orientation sexuelle, ces sections, conférences et comités de l'ABC auront beaucoup à faire.

## **6. CONCLUSIONS – UNE APPROCHE STRATÉGIQUE À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ**

Tournée vers l'avenir, l'ABC continuera de coordonner son travail sur l'égalité de manière à tirer parti des leçons apprises au cours de la dernière décennie et à améliorer sa productivité, son efficacité et son efficacité. À cette fin, le CMOÉR et le CPÉ ont obtenu le soutien de plusieurs autres sections et conférences pour ce travail à venir relativement à l'accès à la formation juridique, à la conférence proposée sur l'égalité raciale dans la profession juridique, aux thèmes proposés pour la formation juridique permanente et aux actions à prendre en matière d'égalité dans la pratique juridique. Entre-temps, le Comité de la législation et de la réforme du droit a continué d'inviter ces comités à faire part de leurs commentaires sur un large éventail de sujets, p. ex. la révision du *Code de déontologie*, les questions qui influent sur le droit de la famille, etc.

Le CPÉ et le CMOÉR ont de plus rencontré, et continueront de le faire périodiquement, le Conseil des sections nationales pour discuter de la poursuite de la mise en œuvre du travail sur l'égalité. Les deux comités se sont réunis, et continueront de le faire, avec le Comité de la formation juridique permanente. Ces actions feront en sorte que toutes les sections et le Comité de la FJP soient conscients du travail de l'ABC en matière d'égalité et leur fourniront l'occasion d'échanger relativement à leurs initiatives et de discuter de démarches de collaboration.

Sur le plan de l'élaboration d'une démarche stratégique de mise en œuvre de l'égalité au titre de valeur fondamentale de l'ABC, nous prévoyons que l'organisation commencera à se pencher sur un mécanisme de planification adéquat. Les organisations qui ont entrepris des pratiques prometteuses ont recouru avec succès à des mécanismes de planification communs qui leur permettent de s'occuper des enjeux intégrés (centralisés et communs) ainsi que de ceux qui concernent leurs services ou divisions (exécution). Cela comprend l'élaboration de plans annuels qui ont un cadre commun et dans lesquels l'on définit les buts, les objectifs, les personnes responsables, les calendriers, les affectations budgétaires, les résultats attendus et les volets relatifs à l'évaluation. À l'aide d'un tel cadre, les organisations sont en mesure de définir clairement leur engagement à l'égard de l'égalité et de se donner une démarche transparente et qui favorise la surveillance et l'évaluation. Ce cadre permet aussi que les modalités de la responsabilité au sein de l'organisation et de l'ensemble de la communauté soient claires.

Bien qu'une bonne part du travail de l'ABC soit difficile à prévoir en raison de la nature même de la fonction de défense des intérêts et de la nécessité de se saisir des enjeux au moment où ils surgissent, il reste possible d'accomplir beaucoup de choses pour que le travail planifié comprenne des objectifs en matière d'égalité et pour que, à mesure que les enjeux surviennent, on y tienne compte de l'égalité à titre d'élément important.

***Pratiques prometteuses :  
mise en œuvre de l'égalité et changement  
organisationnel***

Australia Department of the Prime Minister and Cabinet, Office of Multicultural Affairs (1992). **Access and Equity Evaluation Summary**, Canberra : Australian Government Publishing Service.

American Corporate Counsel Association, **Priming the Pipeline to Diversity in the Legal Profession**.

Bar Association of San Francisco (1994). **Manual of Model Policies and Programs to Achieve Equality of Opportunity in the Legal Profession**.

Cornish, M. et autres (1998). **The Canadian Labour Congress Trade Union Guide to the Employment Equity Act**, Congrès du travail du Canada.

Gardenswartz, L. et Rowe, A. (1993). **Managing Diversity**, Chicago : Irwin Professional Publishing.

Heller, L. (2001). **Equity and Diversity in Law Firms**, Barreau du Haut-Canada, Service des initiatives en faveur de l'équité.

Kappel, B. et Ramji, Z. (1994). **Awareness to Action: Guidelines on Communications with Ethno-Racial and Aboriginal Communities**, Municipalité de la communauté urbaine de Toronto, Access and Equity Centre.

Lawyers for One America (2001). **Diversity Model Programs and Practices - Law Firms**, [www.lawyersforoneamerica.com/model/model\\_diversity.html](http://www.lawyersforoneamerica.com/model/model_diversity.html).

Loden, M. (1996). **Implementing Diversity**, Chicago : Irwin Professional Publishing.

Morrison, A. M. (1996). **The New Leaders: Diversity Leadership in America**, San Francisco : Jossey Bass Publishers.

Phebe, J.P. (1997). **Diversity: A Business Advantage**, Ajax : Poole Publishing.

Smith, C.C. (1989) **Review of Ethno-Racial Access to Metropolitan Services**, Municipalité de la communauté urbaine de Toronto, Division des relations multiculturelles et interraciales.

(1992) **Progress Report on Implementation of Ethno-Racial Access to Metropolitan Services Policy**, Municipalité de la communauté urbaine de Toronto, Division des relations multiculturelles et interraciales.

(1994). **Second Progress Report on Ethno-Racial and Aboriginal Access to Metropolitan Services**, Municipalité de la communauté urbaine de Toronto, Division des relations multiculturelles et interraciales

(1992). **Framework for Action: Goals, Principles and Implementation Guidelines for Ethno-Racial and Aboriginal Access to Metropolitan Grants**, Municipalité de la communauté urbaine de Toronto, Division des relations multiculturelles et interraciales.

(1997). « **Racism and Community Planning: Building Equity or Waiting for Explosions** », *Stanford Law and Policy Review*.

(2001). **Equity and Diversity Strategies for Recruiting Articling Students**, Barreau du Haut-Canada, Service des initiatives en faveur de l'équité.

(1999 et 2002). **Equity and Diversity Action Plans**, Barreau du Haut-Canada.

(2003) **Hamilton at the Crossroads - Anti-Racism and the Future of the City**, Strengthening Hamilton Community Initiative.

Thomas, D. A. (2001). « **The Truth About Mentoring Minorities: Race Matters** », *Harvard Business Review*, 79.

U.S. Equal Opportunity Commission. **Best Practices of Private Sector Employers**, Washington D.C. : <http://www.eeoc.gov/task/practice.html>

***CODE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE DE  
L'ABC***

**Chapitre XX  
Non-discrimination**

**Règle** — L'avocat ou l'avocate ne doit pas discriminer quant à la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, le statut familial ou l'existence d'un handicap.

## **COMMENTAIRE**

### **Obligation de non-discrimination**

1. L'avocat ou l'avocate se doit de respecter la dignité et la valeur de toute personne et de traiter les personnes de façon égale, sans discrimination. La discrimination s'entend de toute distinction qui entraîne des conséquences disproportionnées et néfastes pour une personne ou un groupe spécifique fondée sur les motifs énumérés dans la présente règle et qui n'a pas d'incidence sur d'autres personnes ou groupes. Cette obligation comprend notamment :

(a) l'exigence que l'avocat ou l'avocate ne puisse pas refuser ses services et donner des services de qualité inférieure pour l'un des motifs susmentionnés dans la règle;

(b) l'exigence que l'avocat ou l'avocate ne discrimine pas à l'égard d'un ou d'une collègue dans ses relations professionnelles;

(c) l'exigence que l'avocat ou l'avocate ne fasse pas de discrimination dans l'emploi et agisse conformément à l'obligation légale relative aux accommodements;

(d) l'exigence que l'avocat ou l'avocate interdise aux associé(e)s, aux collègues, aux employé(e)s et aux agent(e)s assujetti(e)s à sa direction et à son contrôle de faire preuve de discrimination.

### **Portée de l'obligation de non-discrimination**

2. En tant que membre de la profession juridique, l'avocat ou l'avocate doit agir conformément à la loi. La loi applicable dans ce contexte vise les droits de la personne. Selon la loi, la discrimination peut être le résultat d'une action ou d'une omission. L'intention de discriminer n'est pas une condition nécessaire pour qu'il y ait discrimination. La discrimination peut aussi se produire par l'effet néfaste de pratiques neutres du point de vue des motifs mentionnés dans la Règle. Le défaut par mesures raisonnables pour empêcher la discrimination ou y mettre fin par un associé, un collègue ou des employés ou agents enfreint aussi l'obligation de non-discrimination.

### **Programmes spéciaux**

3. La discrimination ne comprend pas les programmes spéciaux conçus pour éliminer les désavantages individuels ou collectifs pour les motifs mentionnés dans la Règle.

### **Responsabilités**

4. La discrimination pratiquée par les associés, les employés, les agents ou les clients ne réduit pas la responsabilité de l'avocat de s'abstenir de discrimination dans la fourniture de services ou dans l'emploi.

## **Discrimination dans l'emploi**

5. La Règle vise la discrimination par les avocat(e)s dans tous les aspects de l'emploi et des conditions de travail, notamment le recrutement, la promotion, la formation, l'attribution du travail, l'indemnisation, les prestations, le renvoi, les mises à pied, les sanctions disciplinaires, les évaluations de rendement et l'horaire de travail. Elle vise toute discrimination ayant une incidence sur les conditions d'emploi et dans le milieu de travail, notamment les aires de travail, les toilettes, les congrès, les déplacements d'affaires et les réceptions. Les exemples de discrimination dans l'emploi comprennent :

- a) le fait d'établir des critères d'embauche inutiles ou inéquitables qui tendent à exclure des candidats pour des motifs interdits;
- b) le fait de poser des questions pendant une entrevue d'emploi ou de promotion qui ne sont pas logiquement liées aux exigences essentielles de l'emploi;
- c) le fait d'attribuer du travail selon des facteurs ou des hypothèses autres que la capacité de la personne ou de refuser du travail aux avocats ou avocates pour les motifs interdits;
- d) le fait de ne pas promouvoir le congé de maternité et le congé parental de façon appropriée, ce qui conduit à une discrimination d'après le sexe ou le statut matrimonial;
- e) le fait de ne pas s'adapter aux fêtes religieuses ou pratiques religieuses, ce qui conduit à une discrimination basée sur la religion;
- f) le fait d'imposer un nombre d'heures facturables ou une charge de travail qui exclut de façon pratique toutes les personnes ayant charge de famille et nuit à ces personnes à cause de leur statut familial ou de leur sexe.

## **Obligation d'accommodement**

6. L'obligation de non-discrimination consiste aussi dans l'accommodement en fonction des différents besoins des avocat(e)s d'après les motifs énoncés dans la Règle. Cet aménagement est nécessaire à moins qu'il ne cause des difficultés indues à l'avocat. Les exemples d'aménagement comprennent :

- a) l'offre d'un horaire souple pour s'acquitter de ses responsabilités familiales ou pour permettre de régler les difficultés de transport dans le cas des personnes handicapées;
- b) la modification du milieu de travail par la construction de rampes d'accès aux fauteuils roulants, de mobilier adapté et de dispositifs d'assistance;
- c) une politique de bénéfices qui inclut les couples homosexuels;
- d) l'ajustement du nombre d'heures facturables ou de travail exigé en fonction des responsabilités familiales;
- e) l'adaptation en fonction des fêtes religieuses ou des pratiques religieuses.

## **Harcèlement sexuel et autre**

7. Le harcèlement sexuel, comme tout autre harcèlement, constitue une forme de discrimination. L'avocat ou l'avocate devrait s'abstenir de faire des réflexions vexatoires ou de se comporter d'une manière qui est communément considérée comme déplacée ou qui devrait l'être raisonnablement et qui vise une personne ou un groupe à cause du sexe ou d'autres motifs énoncés dans la Règle :

a) le harcèlement sexuel comprend l'utilisation d'une situation de pouvoir pour imposer des exigences sexuelles dans le milieu de travail et modifier ainsi de façon négative les conditions de travail des employés qui en sont victimes;

b) le harcèlement sexuel comprend toute conduite qui a pour effet de nuire à la dignité et à l'égalité des possibilités des victimes, fondée en particulier sur les motifs énoncés dans la présente Règle.

## **Activités discriminatoires**

8. L'avocat ou l'avocate doit s'abstenir de participer aux activités discriminatoires dans sa vie professionnelle.

## ***Résumés des plans d'action en matière d'égalité***