

À: Josée Bouchard, Directrice, Équité, Barreau du Haut-Canada
DE: Association des juristes d'expression française de l'Ontario (AJEFO)
DATE: 1^{er} mars 2015
OBJET: Observations écrites concernant le document de consultation *Développer des stratégies de changement : éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face*

Les présentes observations écrites reflètent les commentaires et les propositions de l'AJEFO sur l'ensemble du document de consultation du Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés (le Groupe de travail) du Barreau du Haut-Canada (BHC) datée d'octobre 2014. Ce document a pour objectif de fournir une rétroaction au BHC.

L'AJEFO félicite le BHC d'avoir mis sur pied le Groupe de travail et d'avoir étudié, depuis 2012, les défis des titulaires de permis racialisés dans le cadre de son engagement à promouvoir l'équité et la diversité dans la profession. L'AJEFO félicite également le BHC d'avoir produit ce document dans les deux langues officielles.

I. COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

1. Terminologie – *sens du terme « racialisé »* :

Bien que l'AJEFO reconnaisse que les titulaires de permis francophones et les titulaires de permis francophones non-blancs font face à des défis différents dans la pratique du droit, les titulaires de permis francophones font face à des obstacles, particulièrement au niveau de la langue et de l'accent. L'AJEFO est de l'avis que le document de consultation devrait situer le projet relativement aux titulaires de permis francophones en Ontario, ainsi que reconnaître leur inclusion dans la définition du terme « racialisé ». Comme le présente le document de consultation à la page 6, « la racialisation se croise avec une grande variété d'autres facteurs, dont la langue ou l'accent ».

Le document de consultation définit les termes de « race » et de « racialisé » comme suit :

- *Race* : La race est un construit social à partir duquel on établit des différences entre les gens d'après l'accent ou la façon de parler, le nom, les vêtements et l'apparence, le régime alimentaire, les croyances et pratiques, les préférences en matière de loisirs, le lieu d'origine, etc.
- *Racialisation* : Le processus par lequel les sociétés assoient la notion que les races sont bien réelles, différentes et inégales, de façons qui importent pour la vie sociale¹.

¹ Document de consultation, page 5.

Plusieurs aspects de ces définitions rejoignent la réalité des titulaires de permis francophones (par exemple, l'accent et la façon de parler, les noms, les préférences en matière de loisirs, le lieu d'origine, etc.). En incluant les titulaires de permis francophones dans la définition de « titulaires de permis racialisés », le Barreau serait en mesure de répondre aux questions suivantes : quels sont les défis rencontrés par les francophones en matière de racialisation ? Ces défis sont-ils différents de ceux auxquels font face d'autres communautés ethnoculturelles en Ontario ? Ceci permettrait non seulement à la profession de mieux comprendre la discrimination envers les francophones, mais aux francophones de s'impliquer davantage dans les discussions sur la racialisation.

Cette implication francophone dans les discussions sur la racialisation est d'autant plus importante qu'il existe également des défis pour les francophones « doublement racialisés », c'est-à-dire francophones et non-blancs, et ce, tant à l'intérieur de la communauté francophone qu'à l'extérieur de celle-ci. Une participation francophone à ces discussions permettrait de sensibiliser les francophones aux questions de racisme au sein de leur communauté tout en sensibilisant les non-francophones au racisme, à la francophobie et à la discrimination envers les francophones.

Plusieurs constatations et témoignages compris dans le document de consultation reflètent les titulaires de permis francophones. Cependant, il serait important de faire une analyse intersectionnelle afin de mieux comprendre l'expérience particulière des francophones en tant que personnes racialisées ou « doublement racialisées ».

2. La race en tant que facteur contribuant aux choix d'exercer seul (page 15) :

Il y a lieu de mentionner que dans plusieurs cultures, il est normal et même souhaité de partir en affaire seule, créer son propre cabinet, et d'être propriétaire de son entreprise. Par exemple, plusieurs francophones décident de partir en affaire seule ou d'établir des cabinets de petite taille afin de mieux desservir la population de communautés linguistiques minoritaires. De plus, le *tableau 1 – Professionnels exerçant seul – en pourcentages* (à la page 38) révèle que trois groupes racialisés (Arabes, Chinois et Asiatiques orientaux) ont moins tendance à exercer seuls.

3. Obstacles supplémentaires pour les avocats formés à l'étranger (page 19) :

Il s'agit d'obstacles professionnels supplémentaires qui ne sont pas nécessairement liés à la racialisation (par exemple, manque de reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquise à l'étranger des nouveaux immigrants).

II. RÉPONSES AUX QUESTIONS DE CONSULTATION POUR LES MEMBRES DE LA PROFESSION

1. Question n° 1 : Comment le Barreau du Haut-Canada devrait-il agir à titre de catalyseur dans l'établissement de programmes de diversité dans les cabinets et pourquoi devrait-il le faire ?

Projet de diversité :

Les programmes de diversité devraient être développés dans les cabinets mais aussi dans les milieux de travail moins traditionnels où travaillent des titulaires de permis (par exemple, les organismes communautaires, les organismes gouvernementaux, etc.). Ces programmes de diversité devraient être offerts en français et viser les titulaires de permis francophones et les titulaires de permis francophones non-blancs.

La suggestion de suivre le modèle du projet Justicia est une excellente idée pour remédier aux problèmes liés au recrutement, au maintien en fonction et à l'avancement des titulaires de permis racialisés. Avant son application dans un contexte de racialisation, toutefois, il serait utile d'évaluer ce projet pour déterminer les répercussions concrètes du projet auprès des cabinets.

Auto-évaluation :

L'approche de l'auto-évaluation en matière de diversité est très intéressante. L'approche d'auto-évaluation, sur une base volontaire, pourrait ultimement aider les cabinets à orienter leur engagement vers la diversité et l'inclusion, et à poser des gestes concrets et positifs pour tous. Les approches impliquant un processus d'apprentissage, de réflexion et de discussion entre avocats d'un même milieu de travail ou de milieux de travail différents sont plus efficaces que des exigences de développer des politiques sur papier, sans nécessairement assurer leur application.

2. Question n° 2 : Quel est le modèle privilégié pour la cueillette de données démographiques et pourquoi ?

La cueillette de données s'avérant très importante, le modèle volontaire plutôt qu'obligatoire devrait être privilégié. Le Barreau est l'organisme le plus approprié pour diriger les efforts, recueillir et diffuser des données démographiques à ses membres et aux organismes, comme l'AJEFO. Par ailleurs, le Barreau pourrait également fournir son questionnaire de recueil des données aux cabinets, à d'autres milieux de travail et à des associations comme l'AJEFO pour les encourager à recueillir des statistiques à l'interne.

3. Question n° 3 : Comment le Barreau pourrait-il collaborer avec des services juridiques internes à l'élaboration de programmes de conformité des contrats types lorsque ces services juridiques internes embauchent des cabinets ?

Il s'agit d'une excellente initiative.

4. Question n° 4 : Quels sont les modèles de mentorat et de services de consultation privilégiés pour les titulaires de permis racialisés ?

Nous privilégions le style de mentorat individuel et par équipe. Toutefois, une distinction devrait être faite entre le mentorat pour stagiaire et le mentorat pour titulaires de permis, chacun ayant des besoins différents.

Les mentors devraient être diversifiés pour assurer que les stagiaires et les titulaires de permis trouvent un mentor avec qui ils ont des valeurs communes. Les mentors devraient être encouragés à entendre le vécu intime des membres racialisés – les difficultés personnelles et professionnelles s’entrecoupent souvent. Le BHC pourrait mettre sur pied une courte formation ou un webinaire pour les membres de la communauté francophone sur la façon d’être un bon mentor et sur la compétence culturelle.

Les services de consultation payés ne devraient pas être qualifiés de « mentorats ». Il s’agit plutôt de coaching, un service utile, mais dispendieux. Le coaching sur l’entrepreneuriat et la gestion d’une pratique serait utile pour les avocats racialisés qui exercent seuls.

5. Question n° 5 : Quels sont les modèles de réseautage privilégiés pour les titulaires de permis racialisés ?

L’AJEFO vise à poursuivre sa collaboration avec le BHC pour élaborer des possibilités de réseautage par l’entremise d’événements accessibles (gratuits ou très peu dispendieux) en français. De manière plus spécifique, ces possibilités de réseautage pourraient comprendre des membres de la profession francophones et francophones non blancs, tant sur le plan de l’organisation des événements que lors de ces événements. Il serait bien de varier les lieux de rencontre, et de favoriser les lieux un peu moins formels, pour mettre différents groupes de personnes racialisées à l’aise.

6. Question n° 6 : Comment le Barreau pourrait-il améliorer la compétence culturelle dans la profession à l’aide de ses programmes de formation professionnelle continue ?

Les programmes sur les compétences culturelles devraient inclure des études de cas concrètes et être offerts à plusieurs niveaux : matériel du BHC, formation continue, etc. Une formation interactive, incluant des témoignages et des cas réalistes, permettraient aux titulaires de permis de mieux comprendre cette réalité.

7. Question n° 7 : Comment le Barreau devrait-il s'assurer que les plaintes de discrimination soient portées à son attention et qu'elles soient traitées efficacement?

Le modèle du conseil juridique en matière de harcèlement et de discrimination est excellent. Cependant, pour pouvoir rejoindre plus de titulaires de permis racialisés, il serait souhaitable d’avoir des personnes ressources régionales, qui sont un peu plus près des titulaires de permis racialisés. Une personne

ressource, titulaire de permis du BHC, pourrait être assignée dans chaque région de la province afin de discuter, par téléphone, avec un titulaire victime de harcèlement ou de discrimination. La possibilité de parler à une personne neutre, dans sa région, qui puisse valider l'expérience de la personne racialisée, serait un bon point de départ pour que cette personne se sente éventuellement à l'aise de porter plainte.