

Politique

de mise en œuvre du droit à l'égalité

PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa mission de protection du public, le Barreau du Québec assure le respect et la promotion du droit à l'égalité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de ses membres, de ses employé(e)s, de ses instances et de ses fonctions et services.

Les travaux du Barreau en matière d'équité, de diversité et d'inclusion s'inscrivent dans le cadre juridique applicable aux ordres professionnels en matière de droit à l'égalité et de non-discrimination¹, dans le cadre déontologique qui s'impose à ses membres en cette matière² et dans le contexte démographique d'une profession et d'une population de plus en plus diversifiées.

Le Barreau réalise depuis plusieurs années des travaux et des projets en matière d'égalité, d'équité et de diversité, et il s'est doté à cet effet de comités et de groupes d'experts sur ces enjeux, ainsi que d'un poste dédié de conseillère à l'équité. En 2021, le Barreau adoptait une première politique intégrée sur l'équité et la diversité.

Dans la poursuite de ses travaux, le Barreau réaffirme, par la présente mise à jour de sa Politique, son engagement envers le droit à l'égalité, lequel se déploie concrètement par la mise en œuvre de mesures d'équité, de diversité et d'inclusion.

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La Politique vise à mettre en œuvre de façon concrète et proactive, les obligations qui incombent aux ordres professionnels en matière de droit à l'égalité. Elle vise également à planifier et à structurer ses actions à cet égard envers ses membres et envers le public.

Pour ce faire, la Politique prévoit des principes directeurs et l'adoption d'un plan d'équité.

2. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente Politique, les termes ont le sens suivant :

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

« Diversité » : réfère aux différentes composantes démographiques des populations visées, telles que la diversité des genres et la diversité ethnoculturelle.

¹ *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12), art. 10, 10.1, 12, 16 et 17; *Code des professions* (RLRQ, c. C-26), art. 62.0.1, 78.1.

² *Code de déontologie des avocats*, (RLRQ, c. B-1, r. 3.1), art. 4.1.



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

« Inclusion » : réfère aux stratégies et moyens mis en œuvre pour créer des environnements ouverts et respectueux qui permettent l'expression et l'intégration des diversités, le cas échéant.

3. PRINCIPES DIRECTEURS

3.1. Représentativité et diversité

Les ressources humaines, comités et instances du Barreau tendent à refléter le plus possible la diversité au sein de la profession, lorsque les postes, comités ou instances sont composés de membres du Barreau, ou au sein de la société dans les autres cas.

3.2. Intégration du droit à l'égalité et des valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion

Le droit à l'égalité et les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion sont intégrées dans les fonctions et processus visés, soit par exemple en compilant des données pertinentes, en adaptant ou en instaurant des mesures particulières ou en assurant la formation nécessaire.

3.3. Évaluation, suivi et imputabilité

Pour chaque fonction ou processus visé, un plan est établi pour assurer l'évaluation, le suivi et l'imputabilité des mesures adoptées.

4. CHAMP D'APPLICATION

Les fonctions et processus visés sont les suivants :

- 4.1 la gestion des ressources humaines
- 4.2 la gouvernance
- 4.3 la prestation de services au public
- 4.4 les processus d'accès à la profession
- 4.5 les processus de contrôle de la profession
- 4.6 la formation et le soutien à la profession
- 4.7 les communications

5. PLAN D'ÉQUITÉ

Pour chacun des processus visés, un plan comprenant des activités et des indicateurs est établi par les services concernés et approuvé par la direction générale, après consultation avec la conseillère à l'équité.

Le plan est déposé au Conseil d'administration et un suivi annuel sur l'état d'avancement du plan est assuré par la direction générale.