

**DÉCLARATION POUR LA DIVERSITÉ
ETHNOCULTURELLE ET L'INCLUSION**



**Jeune Barreau
de Montréal**
Young Bar of Montreal

Adoptée en Conseil d'administration, le 30 janvier 2021

CONSIDÉRANT que le Jeune Barreau de Montréal (JBM) reconnaît l'existence du profilage racial ainsi que la discrimination et le racisme systémique au Québec;

CONSIDÉRANT que les avocat.e.s issu.e.s de la diversité sont sous-représenté.e.s au sein de la profession juridique¹;

CONSIDÉRANT que le JBM fait de la diversité et l'inclusion, notamment au sein de la profession juridique, une de ses priorités;

CONSIDÉRANT que le JBM reconnaît que le changement commence par une réflexion profonde et a promis de pousser sa réflexion sur les questions raciales au sein de son organisation²;

CONSIDÉRANT le Bilan de la mise en œuvre des recommandations du *Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences* de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse faisant état de l'urgence de s'attaquer aux fondements mêmes du racisme³;

CONSIDÉRANT que le JBM reconnaît que cette réflexion doit se faire sous une approche intersectionnelle en reconnaissant les singularités entre les différentes formes d'identités qui peuvent mener à de la discrimination;

CONSIDÉRANT que le JBM entend la diversité comme étant l'éventail de dimensions, de qualités et de caractéristiques uniques que possède chaque personne⁴;

CONSIDÉRANT que le JBM entend l'inclusion comme étant relative à la création et la préservation d'une culture ouverte qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence de chaque personne⁵;

CONSIDÉRANT que le JBM reconnaît que la diversité et l'inclusion ont pour but de saisir l'unicité de chaque personne, de créer un milieu qui valorise et respecte les personnes pour leurs talents, compétences et aptitudes qu'elles mettent au service de la collectivité;

CONSIDÉRANT que ces réflexions doivent s'opérer dans toutes les organisations.

¹ « Sous la loupe de la diversité 2017, Édition spéciale du Barreau-Mètre, La profession en chiffres », Barreau du Québec, <https://www.barreau.qc.ca/media/1238/barreau-metre-diversite.pdf>.

² « Appui du JBM au mouvement *Black Lives Matter* et réflexion sur les questions raciales au sein de la profession juridique », communiqué de presse datée du 9 juin 2020, <https://ajbm.qc.ca/appui-du-jbm-au-mouvement-black-lives-matter-et-reflexion-sur-les-questions-raciales-au-sein-de-la-profession-juridique/>

³ Bilan de la mise en œuvre des recommandations du Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, daté du 21 octobre 2020, <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/bilan-profilage-racial>.

⁴ Définition inspirée de [celle proposée par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)

⁵ Définition inspirée de [celle proposée par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)

PAR CONSÉQUENT, LE JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL S'ENGAGE À :

1. Promouvoir la présente *Déclaration pour la diversité ethnoculturelle et l'inclusion* (la « Déclaration »);
2. Promouvoir une profession juridique diversifiée et inclusive avec une approche intersectionnelle;
3. Favoriser la représentativité de la diversité au sein de son Conseil d'administration et de son équipe de la direction générale en faisant la promotion du leadership et des opportunités au sein des communautés ethnoculturelles;
4. Identifier et chercher à éliminer les biais, implicites ou explicites, au sein du JBM ainsi que dans la profession et la communauté juridique;
5. Militer en faveur d'une relève juridique diversifiée et inclusive, notamment, mais sans limiter la portée de ses activités, en :
 - a. faisant une tournée dans les écoles secondaires afin d'offrir des modèles diversifiés aux jeunes;
 - b. assurant la représentativité au sein du programme de jumelage du JBM dans les facultés de droit avec des avocats.e.s issus.e.s de la diversité afin d'offrir des modèles diversifiés aux étudiants en droit;
 - c. collaborant avec les organisations autochtones afin d'offrir des modèles diversifiés aux jeunes issues de ces communautés;
 - d. s'assurant que les programmes d'équivalences en droit soient également inclus dans la promotion des activités du JBM;
 - e. encourageant les initiatives des facultés de droit afin qu'elles favorisent l'accès aux études en droit à des étudiants.e.s issus.e.s de la diversité;
 - f. contribuant au projet Panorama⁶ ou tout projet similaire afin de favoriser une approche diversifiée et inclusive dans le recrutement et la rétention de stagiaires et avocat.e.s;
6. Mettre en place une ligne téléphonique antiracisme visant à dénoncer le profilage racial et à offrir des conseils pour lutter contre le racisme dans la première année de l'adoption de la présente déclaration;
7. Privilégier, dans le cadre de ses activités et dès que possible :
 - a. les opportunités d'affaires avec des entreprises et fournisseurs qui promeuvent la diversité et l'inclusion;
 - b. l'organisation des événements du JBM à des dates qui respectent le calendrier des fêtes ethnoculturelles;

⁶ Guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle, Barreau du Québec, <https://www.barreau.qc.ca/fr/actualites/guides-brochures/guide-meilleures-pratiques-recrutement-diversite-ethnoculturelle/>.

- c. les événements du JBM qui respectent la variété des croyances de ses membres, notamment lors de la planification ainsi que dans l'organisation des événements;
- 8. Encourager la présence de panel diversifié et inclusif lors d'invitation à participer à des activités et conférences organisées par des acteurs de la communauté juridique;
- 9. Agir auprès du Barreau du Québec afin que ce dernier publie de l'information sur l'état de la diversité dans la profession juridique de façon continue, fiable, détaillée et offerte sur le plus grand nombre de plateformes possible;
- 10. Sensibiliser la communauté juridique à la présence de la discrimination et du racisme systémique et aux enjeux qui en découlent afin de garantir un environnement sain, sans discrimination et sans racisme, notamment en:
 - a. assurant la voix jeune sur ces enjeux;
 - b. revendiquant une véritable reconnaissance de la discrimination et du racisme systémique, par le biais de communications externes, de prises de position et d'allocutions;
- 11. Assurer la représentativité de la diversité dans les divers événements du JBM, notamment en :
 - a. encourageant la sélection de formateurs.rices issus.e.s de la diversité pour les formations et congrès;
 - b. privilégiant les lieux culturels pour la tenue des événements du JBM afin de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le choix des lieux;
 - c. favorisant le rayonnement d'organisations ayant de bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion;
- 12. S'assurer que l'ensemble des comités du JBM contribue à l'application de la présente Déclaration afin d'en garantir un suivi;
- 13. Impliquer les parties prenantes de la communauté juridique dans la mise en œuvre de ces actions pour atteindre les objectifs de la présente Déclaration.