

EDetI

EN MILIEU DE TRAVAIL JURIDIQUE :
GUIDE DE DISCUSSION
POUR LES PARTICIPANTS

GUIDE DE DISCUSSION POUR LES PARTICIPANTS

INTRODUCTION AUX DISCUSSIONS DE SCÉNARIO :

POINTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION POUR LA DISCUSSION DES PARTICIPANTS AU GROUPE :

Les scénarios ont été conçus pour illustrer les concepts clés de la formation sur l'EDetI. Ils ne précisent pas toujours les caractéristiques personnelles ou les identités culturelles de tous les personnages, ni si le personnage central est un praticien du droit débutant ou chevronné.

Vous pourriez d'abord envisager les scénarios sous l'angle de votre propre identité culturelle et de votre fonction dans le système juridique. Vous pouvez ensuite discuter de la manière dont les caractéristiques personnelles des personnages des scénarios (telles que leur race, leurs croyances, leur identité de genre, leur âge, leur situation familiale, leur sexe, leur orientation sexuelle, leurs capacités) peuvent avoir une incidence sur leur prisme culturel et leur perception des actions décrites dans le scénario.

Il est important de noter que certains des personnages peuvent faire des suppositions ou agir d'une manière qui semble biaisée ou discriminatoire. Les scénarios ne visent pas à perpétuer des stéréotypes, des préjugés ou des discriminations. En tant que participants, vous devrez explorer ces hypothèses pour que le scénario soit utile, ce qui peut conduire à affirmer que les scénarios eux-mêmes sont biaisés. Les scénarios n'ont pas pour but d'exacerber ou de perpétuer les préjugés ou la discrimination, mais ils constituent un outil d'apprentissage pour discuter de certains des défis auxquels sont confrontés les titulaires de permis marginalisés. Dans tout exercice qui traite de ces questions, il est difficile de simuler des scénarios d'EDetI à des fins éducatives sans renforcer les stéréotypes problématiques. Il peut être difficile de comprendre ces défis dans l'abstrait. Les scénarios sont destinés à rendre concrètes certaines des situations réelles auxquelles les titulaires de permis sont confrontés.

GUIDE DE DISCUSSION POUR LES PARTICIPANTS

SCÉNARIO no 1 : EDetI – Concepts, significations et importance

On vous a demandé de recueillir des commentaires sur un avocat canadien d'origine asiatique, Tadashi, qui a proposé sa candidature comme associé dans votre cabinet.

Un avocat indique que Tadashi n'a pas été suffisamment combattif lors d'une récente négociation et il pense que Tadashi doit devenir plus sociable. Il doute que Tadashi « ait ce qu'il faut ». Il note cependant que sur le plan affectif le client semblait être sur la même longueur d'onde que Tadashi.

Un autre avocat dit voir souvent Tadashi faire des photocopies de ses dossiers et relier lui-même ses recueils de documents, au lieu de laisser son adjoint juridique s'en charger. Cet avocat ne croit pas que c'est là un bon usage de son temps et il déclare que Tadashi fait preuve de mauvais jugement et qu'il perd son temps.

Une troisième avocate dit qu'elle n'a pas de problème avec le travail de Tadashi, mais elle fait remarquer que Tadashi ne semble jamais vouloir sortir au pub avec les autres membres du bureau après le travail. Elle n'est pas sûre que Tadashi contribue à développer la clientèle du cabinet ni qu'il puisse offrir du mentorat et du soutien aux étudiants et aux professionnels salariés. Selon cette avocate, ces activités requièrent de la « sociabilité » de la part des membres principaux du cabinet, et elle n'est pas convaincue que Tadashi en est capable, à cause de sa timidité.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Quels sont les valeurs et les aprioris culturels que les avocats appliquent pour évaluer le rendement de Tadashi?
2. Quelles conclusions pensez-vous que les avocats peuvent avoir tirées du rendement de Tadashi? D'autres explications pourraient-elles s'appliquer?
3. En quoi le fait d'insister sur ces attentes peut-il exclure de bons praticiens juridiques de l'accès à des fonctions plus élevées?

GUIDE DE DISCUSSION POUR LES PARTICIPANTS

SCÉNARIO no 2 : Préjugés implicites - Comment fonctionne l'esprit?

Vous exploitez un cabinet avec Kyla, une avocate noire réputée experte dans son domaine, qui a accepté de travailler avec vous comme co-conseillère dans un dossier. Vous avez divisé la responsabilité d'un dossier de façon à ce que chacun d'entre vous prenne en charge des questions distinctes (y compris les arguments juridiques, la recherche et les preuves relatives à ces questions). Vous remarquez que le client vous adresse toutes les questions, même celles qui relèvent de la responsabilité de Kyla. À plusieurs reprises après que Kyla a exprimé son opinion sur une question, le client se tourne vers vous et vous demande alors votre opinion.

Vous envoyez au client une ébauche de mémoire que vous et Kyla avez préparée, et vous lui demandez ses commentaires. Le client vous appelle et vous dit qu'il a des doutes au sujet de l'argument. Il se demande si Kyla a fait preuve d'un bon jugement dans son choix de stratégie. Vous soulignez que Kyla et vous avez pris cette décision stratégique ensemble. Il fait fi de votre réponse et continue de demander si Kyla a fait des recherches adéquates sur les questions juridiques.

Vous avez finalement gain de cause au tribunal dans l'affaire du client. Le client vous envoie un courriel de félicitations sans mettre Kyla en copie. Il vous dit qu'il souhaite confier une autre affaire à votre cabinet, mais il veut que vous seule preniez en charge le dossier. En examinant le dossier, vous vous rendez compte qu'il relève directement du domaine d'expertise de Kyla. Bien que vous ne vouliez pas perdre ce travail, vous savez que le client bénéficiera des connaissances et de l'expérience de Kyla.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Est-il possible que la perception que le client a de Kyla et de la qualité de son travail soit faussée par un préjugé implicite? Dans l'affirmative, comment cela se manifeste-t-il?
2. Comment ces interactions avec le client peuvent-elles affecter Kyla?
3. Que pouvez-vous faire en tant que collègue de Kyla pour la soutenir et faire face au préjugé implicite potentiel du client?

GUIDE DE DISCUSSION POUR LES PARTICIPANTS

SCÉNARIO no 3 : Préjugés implicites – micromessages

Vous êtes un parajuriste qui partage un espace de bureau avec plusieurs autres parajuristes. Il y a quelques semaines, vous êtes entré dans la cuisine du bureau pendant que deux parajuristes, Fatimah et Barbara, prenaient leur déjeuner. Fatimah, qui porte un hijab, a récemment été engagée par un cabinet de parajuriste voisin. Vous avez entendu Barbara dire à Fatimah : « C'est tellement bien que tu te sentes à l'aise de porter un hijab pour aller travailler. Tu l'as porté à ton entretien? » Fatimah lui répond qu'elle porte toujours le hijab.

Plus tard dans la semaine, Fatimah a remarqué que Barbara avait mis sur Facebook une photo de Fatimah à son bureau, disant « J'adore travailler dans un bureau où la diversité est vraiment valorisée! »

Ensuite, Fatimah a parlé directement à Barbara. Elle lui a demandé de retirer immédiatement le message sur Facebook, en disant : « Tu ne m'as pas demandé la permission d'afficher ça. »

Barbara était choquée et a répondu : « Je ne comprends pas pourquoi tu es contrariée. N'es-tu pas fière d'être musulmane? »

Fatimah était visiblement en colère. Elle a haussé le ton et a dit : « J'ai été engagée parce que j'étais la candidate la plus qualifiée pour ce poste, pas parce que je porte un hijab! »

Barbara se plaint maintenant à vous que Fatimah est une « intimidatrice » qui lui crie dessus dans son lieu de travail sans raison.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Quels sont les messages implicites que les commentaires et les actions de Barbara peuvent transmettre à Fatimah?
2. Quels sentiments les commentaires de Barbara ont-ils pu susciter chez Fatimah concernant sa valeur au travail?
3. Que répondriez-vous à la plainte de Barbara selon laquelle Fatimah veut l'intimider?

GUIDE DE DISCUSSION POUR LES PARTICIPANTS

SCÉNARIO no 4 : Préjugés implicites - stratégies comme collègue/mentor

Vous êtes chargé de servir de mentor à un collègue racialisé dans votre bureau, Michael. Alors que vous marchez dans le couloir du bureau, vous le voyez parler avec un groupe d'avocats. L'un des avocats fait un commentaire qui semble être dit à la blague, mais qui pourrait être interprété comme étant offensant pour les minorités racialisées. Michael sourit d'un air gêné et semble mal à l'aise, mais ne dit rien à l'avocat qui a fait le commentaire ni aux autres.

La semaine suivante, vous rencontrez Michael pour un déjeuner de mentorat. Michael vous raconte avec réticence qu'il était en réunion avec un avocat principal et un client il y a un mois, et que le client a fait un commentaire que Michael a trouvé raciste et homophobe. L'avocat principal a grimacé, mais n'a rien dit lors de la réunion ou par la suite.

Michael vous demande de ne pas parler à qui que ce soit de l'incident pendant la réunion.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Comment Michael pourrait-il se sentir à la suite de ces incidents?
2. Quelles mesures pourriez-vous (ou devriez-vous) prendre relativement à ces incidents? Et si l'avocat qui a fait le commentaire dans le couloir est un associé principal?
3. Quel genre de soutien l'associé principal aurait-il pu fournir à Michael lors de la réunion, en réponse au commentaire du client? Et après la réunion?

GUIDE DE DISCUSSION POUR LES PARTICIPANTS

SCÉNARIO no 5 : Préjugés implicites – pratiques d'embauche

John est à la tête d'un cabinet de deux avocats et d'un parajuriste et fait passer des entrevues à des stagiaires en droit. Après avoir planifié des entrevues avec les trois meilleurs candidats, John reçoit un appel d'un vieil ami de la faculté de droit dont le fils, Terry, est maintenant à la recherche d'un poste de stagiaire. Il demande à John de jeter un coup d'œil au CV de Terry. Les notes de Terry ne sont pas aussi bonnes que celles des autres, mais il a travaillé dans le cabinet d'avocats de son père pendant un été et possède une expérience pertinente.

Pour planifier les entrevues, John dresse une liste de questions qu'il a l'intention de poser à chaque candidat. Simran, la première candidate qu'il interviewe, est une Canadienne d'origine sud-asiatique qui a un solide dossier universitaire et donne des réponses très impressionnantes à ses questions, mais John a de la difficulté à se faire une idée de sa personnalité. Les deux autres candidats ne sont pas aussi impressionnants que Simran.

John interviewe Terry à la fin de la journée. Il se rend compte tôt lors de l'entrevue que Terry a joué pour la même équipe de hockey de la faculté de droit que lui, et ils finissent par passer la majeure partie de l'entrevue à discuter de l'ancien entraîneur de John et des expériences de Terry dans le cabinet de son père. Après l'entrevue, John se rend compte qu'il a oublié de poser à Terry certaines de ses questions préétablies, mais il pense qu'il serait bien adapté aux autres membres du cabinet.

John essaie de décider s'il veut offrir le poste à Terry ou à Simran.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Quels sont certains des facteurs qui pourraient donner à Terry un avantage que Simran n'aurait pas?
2. Comment le concept d'« adaptabilité » pourrait-il être affecté par un préjugé implicite?
3. Quelles sont vos préoccupations quant à la façon dont John a mené les entrevues avec les étudiants?