



# **Promotion des carrières dans le domaine de la justice parmi les personnes racisées francophones**

---

## **Constats, enjeux et pistes d'action**

Octobre 2025



**La Fédération des associations de juristes d'expression française de common law**

Ce document est disponible en format PDF en communiquant avec la Fédération des associations de juristes d'expression française de common law (FAJEF) à l'adresse : [direction@fajef.com](mailto:direction@fajef.com).

© Fédération des associations de juristes d'expression française de common law, 2025

## **Remerciements**

La FAJEF tient d'abord à remercier toutes les personnes qui ont généreusement contribué à cette étude par le biais d'entrevues. La richesse des propos recueillis témoigne de l'importance des enjeux abordés par l'étude.

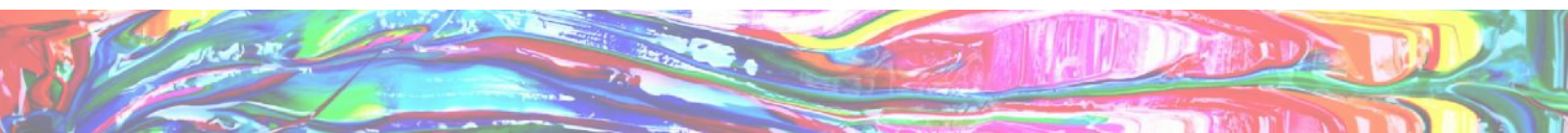
La FAJEF tient également à remercier la firme PRA Inc. pour son appui dans l'élaboration de cette étude.



# Table des matières

---

Franchir la prochaine étape	1
Survol de la méthodologie	2
Clarifier les concepts clés	3
Les carrières dans le domaine de la justice	3
Les personnes racisées francophones	5
Les droits linguistiques liés à la justice	7
Les enjeux	8
Pluralité dans la diversité	8
Barrières systémiques	8
Des carrières invisibles	9
Messages clés des entrevues	10
Perspectives des personnes racisées francophones	10
Perspectives des gestionnaires du système judiciaire	11
Pistes d'action	13
Bâtir sur les acquis	13
Travail en amont	14
Intégration et promotion	15
Conclusion	17



# Franchir la prochaine étape

---

Cette étude concerne la promotion des carrières dans le domaine de la justice. Elle s'intéresse plus particulièrement à la participation des personnes racisées francophones aux différents postes rattachés au système judiciaire.

## Pourquoi cette étude?

La pertinence de cette étude découle d'un certain nombre de facteurs.

D'abord, les droits linguistiques dans le domaine judiciaire continuent de s'élargir, incluant plus récemment de nouveaux droits applicables dans les procédures entamées en vertu de la *Loi sur le divorce*. À cela s'ajoute les droits déjà bien établis dans le domaine criminel et ceux applicables en matière civile dans certaines provinces et dans les trois territoires.

Ces obligations linguistiques entraînent un besoin récurrent de recruter du personnel bilingue dans les différentes fonctions judiciaires, ce qui a toujours été et continue d'être un réel défi dans toutes les régions du pays.

En parallèle à cela, l'immigration francophone au Canada a connu une croissance au cours des dernières années, ouvrant la porte à un bassin élargi de personnes pouvant éventuellement occuper des postes bilingues dans le système judiciaire.

Dans un tel contexte, peut-on aiguiller davantage de personnes racisées francophones, particulièrement celles issues de l'immigration, afin de leur offrir de riches carrières dans le domaine judiciaire, tout en offrant également l'occasion pour les tribunaux de faciliter le recrutement du personnel bilingue tant recherché? C'est à cette question que l'étude s'intéresse, avec pour objectif d'offrir certaines pistes de réflexion et d'action.

## Structure du rapport

Le rapport clarifie d'abord certains concepts clés liés à cette étude, dont les fonctions du système judiciaire, les droits linguistiques et ce que l'on entend par personnes racisées francophones.

Sur cette base, le rapport explore la participation actuelle des personnes racisées francophones dans les postes liés au système judiciaire et les efforts déployés pour que ce milieu puisse refléter la diversité de la population.

Le rapport aborde par la suite les défis et les enjeux auxquels les personnes racisées francophones font face et les stratégies à privilégier pour accroître leur participation dans les carrières liées à la justice.

# Survol de la méthodologie



## Revue documentaire

Une revue de la documentation pertinente a été complétée, incluant l'information relative à l'immigration francophone dans les différentes régions du pays, aux initiatives visant à diversifier le personnel du système judiciaire, ainsi qu'aux enjeux et barrières auxquels les personnes racisées font face en matière d'emploi.



## Données du recensement

Utilisant les données du recensement de 2021, un portrait de la participation des personnes racisées aux différentes fonctions judiciaires a été préparé. L'information couvre l'ensemble des provinces et territoires à l'exception du Québec, de même que les principales fonctions associées au système judiciaire.



## Entrevues

Les entrevues ont constitué une source d'information privilégiée dans le cadre de cette étude. L'objectif était de converser directement avec des personnes racisées francophones afin de mieux comprendre leurs perceptions et leurs perspectives par rapport aux carrières liées au domaine de la justice, de même que les stratégies les plus prometteuses pour faciliter cette participation. Au total 11 personnes racisées francophones ont été consultées par le biais d'entrevues individuelles effectuées par téléphone ou par vidéoconférence. Cette liste inclut des femmes et des hommes à proportion presque égale, des personnes provenant de la région de l'Atlantique, de l'Ontario et de l'Ouest, et des personnes de différents groupes d'âge.

Des entrevues ont également été réalisées auprès de gestionnaires dans le domaine de la justice, oeuvrant dans des palais de justice ou dans des ministères responsables de l'administration de la justice. Au total, 10 personnes ont été consultées afin de mieux comprendre leurs approches, leurs enjeux et leurs stratégies pour recruter du personnel bilingue. Encore ici, on retrouve une représentation des différentes régions du pays, incluant la région de l'Atlantique, l'Ontario, l'Ouest et le Nord.

## Remerciements



La FAJEF tient à remercier le Réseau national de formation en justice (RNFJ) pour son appui dans l'analyse des données du recensement de 2021. Le RNFJ a partagé des données personnalisées concernant la participation des personnes racisées francophones dans le domaine de la justice, dont plusieurs sont présentées dans le présent rapport.

# Clarifier les concepts clés

## Les carrières dans le domaine de la justice

Le concept de « carrières dans le domaine de la justice » mérite d'être précisé, puisqu'il peut être interprété de bien des façons. Pour les fins de la présente étude, l'éventail des carrières qui font l'objet d'une analyse plus pointue inclut d'abord et avant tout celles liées directement au système judiciaire. Les paragraphes qui suivent offrent plus de détails sur les principaux regroupements de carrières.

### Acteurs de première ligne

Instinctivement, lorsque l'on pense aux carrières dans le domaine de la justice, les postes d'**avocats**, de **juges** et de **policiers** viennent en tête. Ce sont les acteurs les plus visibles du domaine de la justice, que l'on retrouve régulièrement dans l'espace public, médiatique et même dans l'univers des écrans, et qui requièrent des formations strictes et encadrées.

En 2021 (basé sur les données du recensement), on comptait, dans l'ensemble des provinces et territoires à l'exception du Québec :

- 2 210 juges
- 81 200 avocats et avocates
- 60 695 policiers

Dans le cas plus particulier des avocats, l'accès à cette carrière est limité par les exigences de chaque barreau des provinces et territoires, en plus du fait qu'il existe au Canada deux systèmes de droit privé : le droit civil au Québec et la common law pour les autres régions du pays.

### Acteurs en appui

Beaucoup moins connus et pourtant essentiels au bon fonctionnement des tribunaux, on retrouve une série de postes appuyant directement l'administration de la justice. Les dénominations et les paramètres propres à chacun de ces postes varient considérablement à travers le Canada, mais on retrouve, entre autres, les **officiers de la justice** (souvent appelés les **greffiers**), les **sténographes judiciaires**, les **juges de paix**, les **techniciens** ou **auxiliaires juridiques**, les **interprètes judiciaires\***, les **huissiers**, et les **shérifs**.

Puisqu'ils sont largement rattachés à des palais de justice, le nombre de personnes occupant ces postes se rapproche davantage de celui des juges que de celui des avocats ou policiers. Par exemple, le nombre de personnes occupant certains de ces postes dans toutes les régions du pays à l'exception du Québec en 2021 était le suivant :

- 5 695 juges de paix, officiers de la justice, ou greffiers
- 8 275 sténographes judiciaires (dont un certain nombre oeuvre dans le secteur privé)
- 4 480 shérifs ou huissiers de justice

On retrouve également plus de 25 000 **techniciens juridiques** dans ces mêmes régions, lesquels sont chargés d'effectuer certaines recherches ou de préparer des documents juridiques. Ces personnes sont employées par des cabinets d'avocats, des entreprises spécialisées dans la recherche de titres et dans les services juridiques d'organismes privés et publics. Cette catégorie inclut également des techniciens juridiques indépendants, lesquels sont normalement des travailleurs autonomes.



\* Pour une analyse plus spécifique aux interprètes judiciaires, voir Centre canadien de français juridique. (2025). *Interprétation judiciaire dans les Cours provinciales, territoriales et supérieures du Canada*.

Notons finalement la présence de près de 40 000 **adjoints administratifs juridiques** au pays (à l'exception du Québec), lesquelles personnes effectuent des tâches administratives et de secrétariat. Bien que certaines de ces personnes travaillent dans des tribunaux, la très grande majorité oeuvre plutôt dans des cabinets d'avocats, des services juridiques de grandes entreprises, d'autres entreprises privées, de même que dans les administrations fédérales, provinciales ou municipales.

## Autres postes liés à la justice

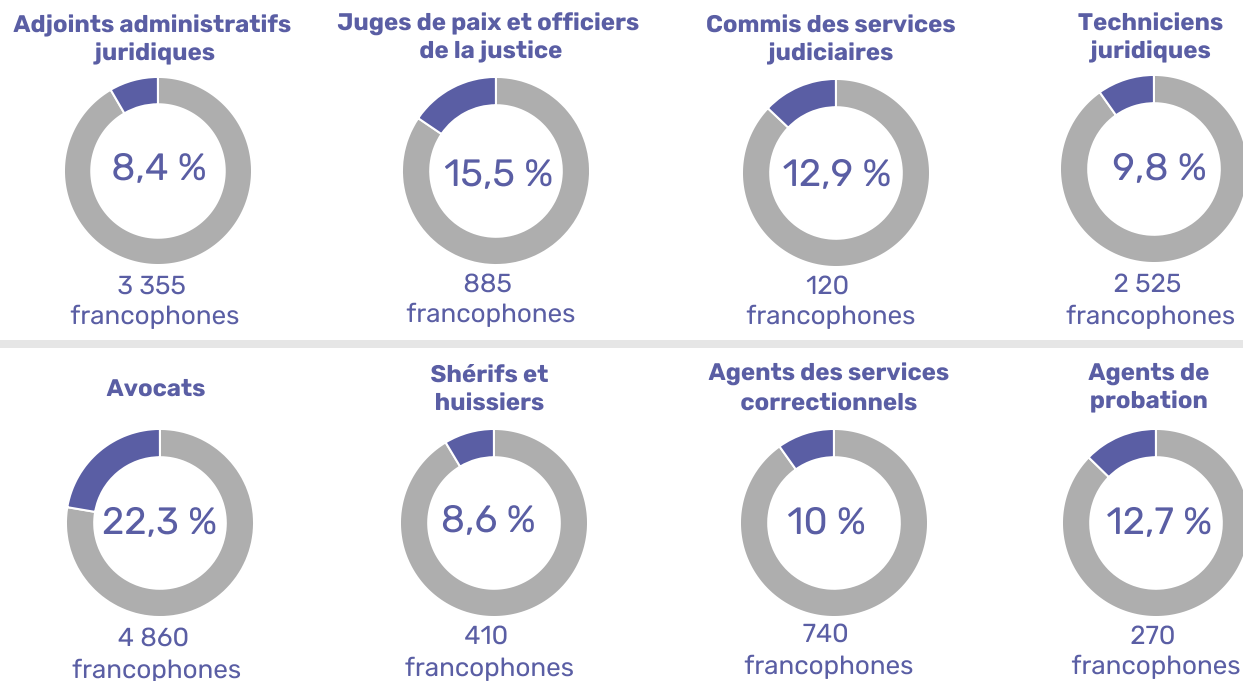
En orbite du système judiciaire, on retrouve d'autres fonctions clés, comme les **agents de probation**, les **agents de services correctionnels**, ou les personnes offrant des **services aux victimes d'actes criminels**. On retrouve également une panoplie d'**agents d'application de la loi** qui sont rattachés à des services municipaux, provinciaux/territoriaux, ou fédéraux.

Une caractéristique importante des postes en appui ou en orbite du système judiciaire est que leur accès n'est pas aussi encadré ou réglementé que ce que l'on retrouve chez les avocats ou les policiers. Bien que, dans certains cas, une formation soit requise ou encouragée, la priorité est d'abord et avant tout placée sur la formation en milieu de travail. De ce fait, ce sont des postes beaucoup plus accessibles, particulièrement pour les personnes formées à l'étranger dont la reconnaissance de diplômes peut poser des défis.

## Et qu'en est-il de la présence francophone chez ces intervenants?

Comme l'indique la Figure 1, on retrouve des francophones\* à l'intérieur de ces différents postes et leur proportion relative varie. Par exemple, on retrouvait, en 2021, 3 355 adjoints administratifs juridiques francophones, lesquels représentaient 8,4 % de l'ensemble des personnes occupant ce poste au Canada, à l'extérieur du Québec. Si l'utilisation que ces personnes font du français varie selon le rôle où la région où elles se trouvent, il n'en demeure pas moins qu'en moyenne, plus du tiers de ces personnes utilise le français régulièrement dans leur milieu de travail.

**Figure 1 : Nombre total de francophones et leur proportion relative à l'ensemble du groupe visé pour le Canada à l'exception du Québec**  
(Source: Recensement de 2021)



\* Pour les fins de l'étude, une personne francophone est celle ayant déclaré avoir une connaissance du français lors du recensement de 2021, peu importe sa langue maternelle.

# Les personnes racisées francophones

## Personne racisée

Comme cette étude s'intéresse aux personnes racisées, il est également important de clarifier ce concept. Dans plusieurs milieux, dont le gouvernement fédéral, on parlera de personnes racisées comme étant celles qui appartiennent à un **groupe désigné comme minorité visible**. Ainsi, en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont définies comme « **les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche** ».

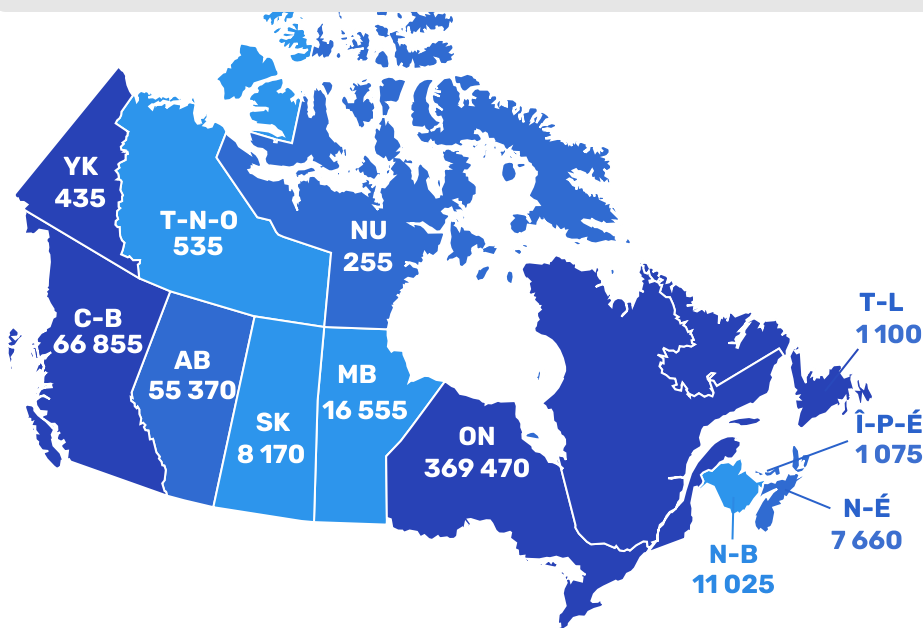
Au Canada, les personnes considérées comme racisées sont principalement composées des groupes sud-asiatique, chinois, noir, philippin, arabe, latino-américain, asiatique du Sud-Est, asiatique occidental, coréen et japonais (Statistique Canada, 2023b).

Du fait de leurs caractéristiques ethniques ou raciales, les personnes racisées sont plus susceptibles d'être soumises à un traitement discriminatoire (IRCC, 2024a). Dans le cadre de son Enquête sociale canadienne, Statistique Canada indiquait, dans un rapport publié en 2024, que plus du tiers (36 %) des personnes âgées de 15 ans et plus et vivant au Canada ont vécu une certaine forme de discrimination au cours des cinq années précédant cette enquête (Statistique Canada, 2024). Ces expériences touchent plusieurs milieux, incluant le marché du travail et la recherche d'un emploi, et affectent de manière disproportionnée les personnes racisées, en plus des populations autochtones, des femmes, des populations 2ELGBTQ+, des personnes ayant une incapacité, ainsi que les jeunes adultes.

## ... et francophone

En 2021, on retrouvait **8,3 millions de personnes racisées** au Canada (à l'extérieur du Québec), soit 29,6 % de la population totale de cette région (Statistique Canada, 2021). Au total, **538 505 de ces personnes racisées avaient une connaissance du français**, ce qui représente 6,5 % du total des personnes racisées situées à l'extérieur du Québec. Évidemment, la situation varie beaucoup d'une province ou d'un territoire à l'autre, comme l'illustre la Figure 2.

**Figure 2 : Distribution du nombre de personnes racisées ayant une connaissance du français au Canada (à l'extérieur du Québec)**  
(Source: Recensement de 2021)



Dans la plupart des régions, on retrouve de 4 % à 8 % de l'ensemble des personnes racisées qui ont une connaissance du français. Une exception est le Nouveau-Brunswick, où le quart des personnes racisées ont une connaissance du français.

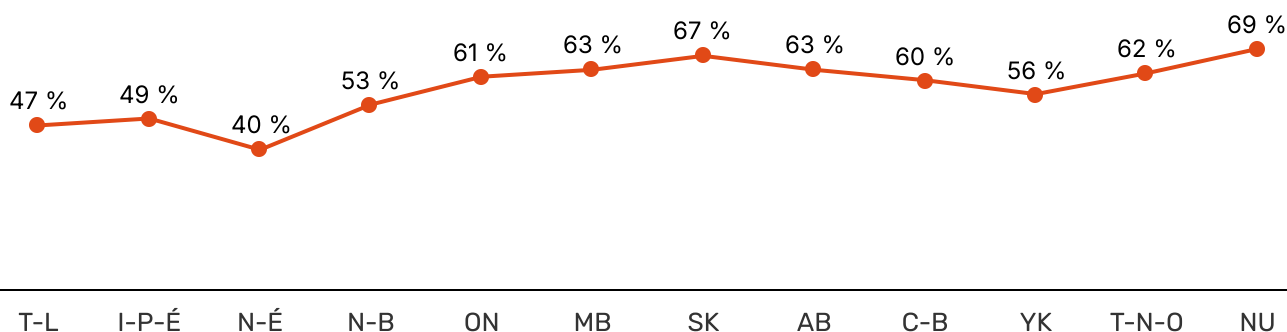
Autre donnée pertinente : des 538 505 personnes racisées qui ont une connaissance du français au Canada (à l'exception du Québec), on retrouve **21 190 personnes qui ont une connaissance du français, mais non de l'anglais** (les autres ayant une connaissance du français et de l'anglais).

... et, souvent,  
immigrante

Ce ne sont évidemment pas toutes les personnes racisées qui sont immigrantes. Comme l'illustre la Figure 3, **on retrouve entre 40 % et 69 % des personnes racisées à travers le Canada (à l'exception du Québec) qui sont aussi des personnes ayant immigré au Canada.** Par immigrant, on entend ici toute personne qui n'est pas née au Canada. Pour cette raison, certaines personnes peuvent avoir immigré il y a plus de 20 ou 30 ans et avoir, de fait, vécues plus longtemps au Canada qu'au pays où elles sont nées.

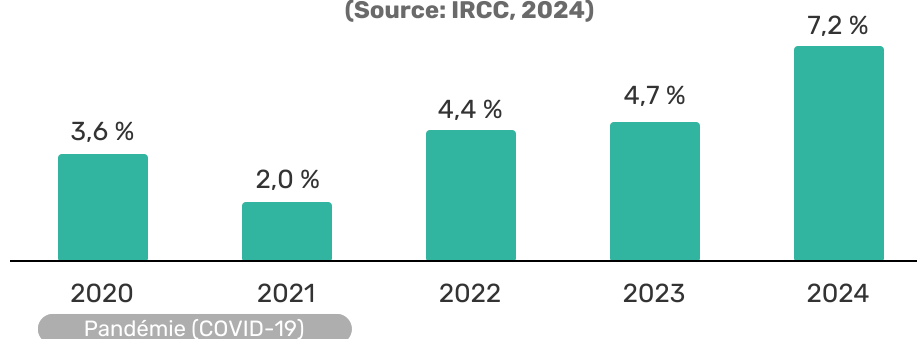
Le fait pour une personne racisée d'être née ou non au Canada peut avoir un impact important sur sa connaissance des langues officielles. Les personnes racisées qui sont nées au Canada ont nécessairement une connaissance du français, de l'anglais, ou des deux. La situation fluctue beaucoup plus chez les personnes immigrantes qui peuvent avoir des niveaux de compétences dans l'une ou l'autre langue officielle qui varient de façon significative, dépendant de leurs parcours scolaires et de leur environnement de vie.

**Figure 3 : Proportion des personnes racisées qui sont immigrantes**  
(Source: Recensement de 2021)



L'immigration francophone au Canada est une priorité du gouvernement fédéral et constitue à cet égard un pilier du plus récent **Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028** (Patrimoine canadien, 2023). Sur cette base, le ministère de l'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a adopté une **Politique en matière d'immigration francophone** qui vise, entre autres, à augmenter le pourcentage de résidents permanents francophones qui sont admis au Canada, à l'extérieur du Québec (IRCC, 2024). Comme l'indique la Figure 4, une telle croissance s'est matérialisée au cours des dernières années et le gouvernement fédéral entend poursuivre sur cette lancée au cours des prochaines années (IRCC, 2024). Cette croissance en immigration francophone crée, par le fait même, une opportunité de recruter du personnel bilingue.

**Figure 4 : Pourcentage de résidents permanents d'expression française admis au Canada (à l'exception du Québec) entre 2020 et 2024**  
(Source: IRCC, 2024)



# Les droits linguistiques liés à la justice

Tous les tribunaux au Canada doivent être en mesure d'opérer, à certains égards, dans les deux langues officielles. L'étendue de ces obligations varie à travers le pays et elle est déterminée par les droits linguistiques qui sont accordés aux personnes qui résident dans chaque province ou territoire.

## Droit public

En matière de droit public, c'est dans le domaine criminel que l'on retrouve des obligations touchant l'ensemble de la population canadienne. Le **Code criminel** **garantit à tout accusé le droit de choisir la langue officielle** dans laquelle il désire subir son procès. Cette obligation a des ramifications opérationnelles importantes, puisque c'est l'ensemble du tribunal qui doit être en mesure d'opérer dans les deux langues officielles, incluant le juge, le procureur de la Couronne, ainsi que le personnel qui appuie les travaux du tribunal (officiers de justice, shérifs, sténographes, etc.). Notons que la très grande majorité des causes criminelles se retrouvent devant les tribunaux de première instance de nomination provinciale (souvent appelées les cours provinciales ou territoriales).

Cette obligation linguistique s'étend également à toutes **infractions de nature non criminelle** qui sont basées sur une loi fédérale. C'est le cas, entre autres, des infractions de circulation sur des terrains fédéraux, certaines infractions liées à la protection de la faune, aux parcs fédéraux, et à la circulation sur des plans d'eau de compétence fédérale. Lorsqu'une personne désire plus d'information ou souhaite contester un procès-verbal ou une accusation qui a été déposée en vertu des lois ou règlements fédéraux, les tribunaux doivent être en mesure d'offrir des services dans les deux langues officielles. Ce sont, encore ici, les cours provinciales ou territoriales de premières instances qui sont chargées de gérer ces infractions.

Finalement, certaines provinces et les trois territoires reconnaissent également le droit à des procédures judiciaires en français ou en anglais qui sont relatives à d'autres domaines du droit public, incluant par exemple les **infractions municipales** ou les **tribunaux administratifs du logement ou des services sociaux et à l'enfance**. La nature précise de ces droits linguistiques est différente selon la province ou le territoire visé.

## Droit privé

En matière de droit privé, les droits linguistiques reconnus à l'ensemble de la population canadienne sont ceux liés aux **procédures entamées en vertu de la Loi sur le divorce**, où les parties ont le droit de procéder en français ou en anglais, et il revient au tribunal de s'assurer du respect de ce droit. Dans le cas de procédure procédant dans les deux langues officielles, le tribunal doit, par exemple, s'assurer que les services d'interprétation simultanée seront offerts. Il revient normalement au tribunal de première instance de nomination fédérale de gérer ces dossiers (souvent appelées la Cour du banc du Roi, la Cour suprême de la province, ou la cour supérieure).

Dans certaines provinces et dans les trois territoires, les citoyens ont également le droit d'entreprendre des procédures en français ou en anglais touchant les autres domaines du droit privé, comme celles relatives aux contrats ou à la responsabilité civile.

**En définitive, qu'il s'agisse du droit public ou du droit privé, tous les tribunaux à travers le Canada doivent être en mesure de recruter du personnel bilingue pouvant occuper des postes clés rattachés à l'administration de la justice.**

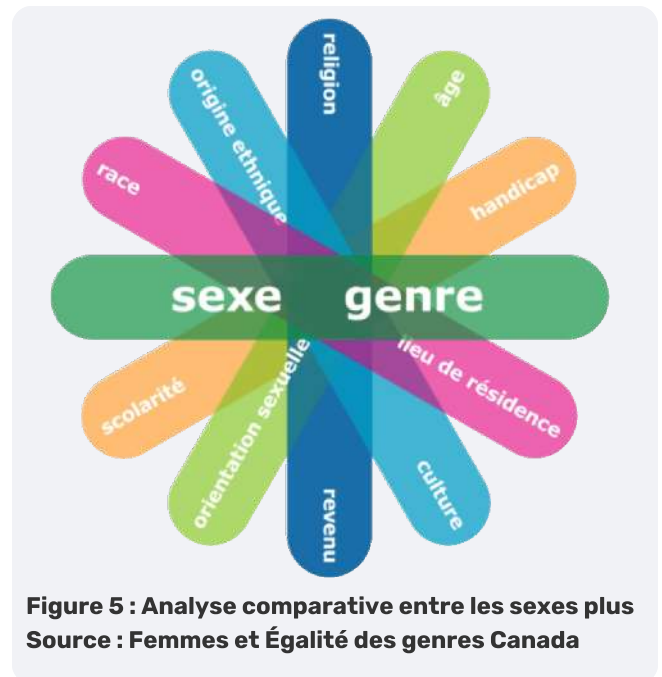
# Les enjeux

## Pluralité dans la diversité

Entreprendre la promotion des carrières dans le domaine de la justice parmi les personnes racisées francophones exige d'abord une reconnaissance des innombrables facteurs qui caractérisent le parcours de chacune de ces personnes. On parlera ainsi d'intersectionnalité pour illustrer le fait qu'une personne racisée francophone possède plusieurs autres caractéristiques qui, se combinant, peuvent accentuer (ou non) les barrières auxquelles elles font face. L'âge, l'ethnicité, la religion, le genre, l'éducation ou l'orientation sexuelle sont parmi ces autres facteurs d'influence (voir la Figure 5).

Dans le cadre plus précis de cette étude, **une distinction très nette doit être apportée entre les personnes racisées francophones qui ont immigré au Canada et celles étant nées au Canada**. Comme souligné précédemment (voir la Figure 3), 61 % des personnes racisées francophones au Canada (à l'extérieur du Québec) sont également des personnes ayant immigré au Canada.

Le fait d'avoir été éduquée dans un autre pays, d'avoir des bases de références et des codes sociaux différents, ou de ne pas avoir nécessairement été exposée à la langue anglaise, sont parmi les réalités auxquelles bien des personnes francophones ayant immigré au Canada font face. Il s'agit d'un contexte très différent de celui d'une personne racisée francophone née et éduquée au Canada. Les stratégies visant à appuyer les personnes racisées francophones doivent donc être bien adaptées à ces différents scénarios.



**Figure 5 : Analyse comparative entre les sexes plus**  
**Source : Femmes et Égalité des genres Canada**

## Barrières systémiques

### Un enjeu connu

Les barrières systémiques qui limitent l'accès des personnes racisées au marché du travail sont aujourd'hui bien documentées. Par exemple, dans un rapport récent de vérification de conformité auprès de 18 institutions fédérales, la Commission des droits de la personne notait, entre autres, que:

- 64 % des institutions visées par le rapport avaient identifié des obstacles à l'embauche ou à la promotion des personnes racisées à des postes de gestion ou de direction;
- Peu d'institutions avaient des programmes d'équité en matière d'emploi adéquats;
- **Les obstacles les plus fréquents concernaient les stratégies de recrutement, les processus de sélection, les décisions d'embauche, le développement de carrière, et la culture du milieu de travail** (Commission des droits de la personne, 2025).

Dans la même veine, des études de Statistiques Canada ont aussi documenté les obstacles systémiques qui limitent la pleine participation des personnes racisées au marché du travail. Entre autres, ces études démontrent que, bien souvent, **les personnes racisées sont plus éduquées que la moyenne nationale**, elles sont, dans une plus forte proportion, **surqualifiées** pour leurs emplois, ont des **revenus plus faibles** que leurs homologues non racisés et non autochtones, et se retrouvent dans des emplois ayant des **taux de syndicalisation moins élevés** (Statistique Canada, 2023a, 2023b, 2023c).

## Et un enjeu qui perdure

Si les barrières systémiques sont bien documentées, comment se fait-il qu'elles perdurent encore aujourd'hui? Cette question est au cœur des travaux de la professeure Sonia Kang, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'identité, la diversité et l'inclusion. Elle note, entre autres, qu'**un curriculum vitae portant un nom communément associé à autre pays a de 30 % à 50 % moins de chance de recevoir un appel de suivi** de la part d'un employeur potentiel (Kang, 2017). Cette observation reflète directement certains des propos tenus lors des entrevues effectuées auprès de personnes racisées francophones dans le cadre de la présente étude où d'innombrables suivis auprès d'employeurs potentiels ont reçu une fin de non-recevoir.

Fait intéressant, la professeure Kang note que le comportement des employeurs ayant des politiques sur la diversité et l'inclusion est, au final, largement semblable à celui des employeurs n'ayant pas de telles politiques. **Il s'agit, dans bien des circonstances, de comportements inconscients ou involontaires**, mais qui mènent tout de même à de la discrimination dans l'embauche (voir l'encadré).

Sur cette base, la professeure Kang souligne l'importance d'élaborer des stratégies innovantes, qui repensent la façon d'aborder le processus d'embauche et qui reconnaissent les biais parfois implicites ou involontaires qui créent des barrières systémiques.

« Il existe un décalage entre nos valeurs, les idéaux que nous avons à l'esprit quant à la manière dont nous voulons agir, de manière juste, équitable et sans préjugés, et nos comportements, la manière dont nous agissons réellement.

Prendre des décisions concernant les personnes à embaucher est complexe. Cela demande beaucoup d'attention. Il y a tellement de facteurs à prendre en compte. Il y a la pression du temps et des ressources, la pression de la conformité sociale, et il y a tellement d'informations à traiter.

Dans toutes ces circonstances, nous sommes susceptibles de retomber dans des préjugés inconscients, implicites ou involontaires. »

(Texte traduit)

Sonia Kang, Professeure (Comportement organisationnel et gestion des ressources humaines), Université de Toronto

## Des carrières invisibles

Un enjeu bien réel dans la promotion des carrières en justice, de façon générale, comme vers les personnes racisées francophones, est le fait que ces opportunités d'emploi sont très peu ou très mal connues. Il n'y a, en fait, que les fonctions d'avocats, de juges ou de policiers qui sont largement familières. Pour à peu près tous les postes en appui ou en orbite du système judiciaire, on retrouve souvent une incompréhension et parfois une indifférence face à ces fonctions qui demeurent essentielles au bon fonctionnement des tribunaux et à l'accès à la justice de façon plus générale.

Lors des entrevues effectuées auprès des nouveaux arrivants, il y avait un sentiment généralisé que ces fonctions sont, en effet, très mal connues, particulièrement chez les personnes nouvellement immigrées au Canada. Comme le système judiciaire peut paraître intimidant et opaque, il peut être difficile pour un nouvel arrivant de s'imaginer s'y intégrer. Cela est d'autant plus déplorable que plusieurs de ces fonctions ne requièrent pas une formation précise ou certifiée, ce qui devrait, en principe, en faire des options intéressantes.

## Messages clés des entrevues

### Perspectives des personnes racisées francophones

Au delà des barrières systémiques et du manque de connaissances concernant les opportunités de carrières dans le domaine de la justice, les personnes racisées francophones consultées dans le cadre de la présente étude ont souligné ce qu'elles considèrent être les enjeux clés qui limitent leur accès à ces emplois potentiels :

#### Urgence d'agir

Pour une personne nouvellement arrivée au Canada, l'urgence d'agir est une considération qui influence toutes ses décisions, incluant très certainement celles relatives à l'emploi. Comme l'ont très bien articulé les personnes consultées, une fois arrivée en sol canadien, on retrouve une dynamique où s'entremêlent le choc d'un environnement et de repères nouveaux et le besoin de rapidement se trouver un emploi afin de subvenir à ses besoins et, le cas échéant, à ceux de sa famille.

Dans ce contexte, l'incompréhension qui est associée aux carrières dans le domaine de la justice fait en sorte que de tels postes demeurent largement en marge des plans des nouveaux arrivants francophones.

#### Maîtrise de l'anglais

Soulevée par toutes les personnes consultées, la maîtrise de l'anglais constitue un défi de taille pour plusieurs personnes racisées francophones qui immigreront au Canada, particulièrement à l'extérieur du Québec.

Les perceptions face aux langues officielles du Canada font en sorte que plusieurs personnes nouvellement arrivées sous-estiment la prédominance de l'anglais dans la région où elles s'installent. Si la maîtrise du français est indéniablement un atout, il n'en demeure pas moins essentiel de pouvoir également communiquer en anglais afin d'occuper plusieurs fonctions, dont celles rattachées au système judiciaire.

Aux dires des personnes consultées, les possibilités d'entreprendre de la formation linguistique en anglais sont souvent limitées ou simplement inconnues.

## Reconnaissance des acquis

Un autre défi de taille touche la reconnaissance des acquis aux plans de l'éducation et du marché du travail. Plusieurs des personnes consultées avaient d'ailleurs fait des études liées au domaine du droit et avaient de l'expérience comme avocats, médiateurs et autres fonctions connexes.

Arrivées au Canada, ces personnes ont rapidement réalisé les barrières importantes qui se dressaient. Impossible de pratiquer comme avocat sans entreprendre des démarches d'équivalence ou d'entreprendre de nouvelles études, sans compter tout le processus lié à l'admission au barreau. Même les personnes ayant de l'expertise ou de l'expérience comme médiateurs font face à d'importantes limites.

Malgré les efforts du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux afin de faciliter la reconnaissance des acquis (IRCC, 2024d), cela demeure un enjeu de taille.

## Mobilité hors des centres urbains

L'autre enjeu étant ressorti des entrevues avec les personnes racisées francophones et celui lié à la mobilité, particulièrement hors des milieux urbains. Il est difficile pour une personne nouvellement arrivée de bien comprendre l'étendue du Canada. L'idée de quitter les milieux urbains où se trouvent souvent des membres de la famille et des connaissances, en plus des différents services d'appui à l'intégration, soulève des préoccupations et des défis qui peuvent accentuer le processus déjà éprouvant de s'intégrer dans un tout nouveau milieu.

# Perspectives des gestionnaires au sein du système judiciaire

Lors de leurs entrevues, les gestionnaires oeuvrant dans le domaine de la justice ont reconnu d'emblée l'ampleur des défis associés à l'embauche de personnes racisées francophones, incluant les multiples barrières auxquelles ces personnes doivent faire face. Le besoin d'améliorer les choses a été un thème récurrent de ces entretiens.

## Lourdeur du processus d'embauche

Bien des facteurs se combinent pour créer un processus d'embauche particulièrement onéreux dans le système judiciaire. Lors de leurs entrevues, les gestionnaire ont identifié les points suivants comme ayant un impact particulièrement important sur l'embauche de nouveaux arrivants :

- Les exigences liées aux cotes de sécurité, lesquelles peuvent être plus longues à compléter pour les personnes nées à l'extérieur du Canada.
- Le fait que certains postes sont offerts sur une base temporaire.
- Les différentes étapes d'embauche qui peuvent s'étaler sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois.
- L'incapacité de pouvoir offrir des primes de bilinguisme comme celles que l'on retrouve au gouvernement fédéral.

Il y a donc, dès le départ, un alignement difficile entre le besoin des nouveaux arrivants de se trouver un emploi rapidement et la nécessité pour eux de traverser plusieurs étapes, qui peuvent s'étaler sur une longue période, afin de pouvoir être considérés pour un tel poste.

## Défi d'attirer et de retenir

À cela s'ajoutent les défis pour attirer et retenir le personnel bilingue. À cet égard, les entrevues n'ont laissé aucun doute sur l'ampleur de cette tâche. Pour bien des administrateurs de tribunaux, le recrutement de personnes bilingues est une activité continue avec pour objectif de ne pas manquer une occasion d'embaucher une personne qui satisfait aux exigences des postes à combler.

Ce faisant, ces gestionnaires doivent d'abord surmonter le fait, comme mentionné plus tôt, que ces postes sont souvent mal connus du grand public, une situation encore plus aiguë chez les nouveaux arrivants. À cela s'ajoute la concurrence provenant d'autres employeurs à la recherche de personnes bilingues, dont le gouvernement fédéral, mais aussi des cabinets d'avocats ou des entreprises privées.

Un autre facteur important est le fait que plusieurs postes en appui au système judiciaire sont perçus comme étant des postes d'entrée dans la fonction publique. Une fois qu'une personne dans un tel emploi a acquis une certaine expérience, elle peut alors cheminer vers d'autres postes mieux rémunérés, ce qui crée un roulement important.

Finalement, les personnes consultées ont souligné que le système judiciaire, tout aussi intéressant qu'il puisse être, n'est pas nécessairement un milieu qui convient à tous. Tout dépendant de leurs fonctions, les employés peuvent être exposés à des situations qui sont humainement difficiles, et qui peuvent nécessiter des déplacements réguliers et en régions.

## Prédominance de l'anglais

Faisant directement écho aux propos exprimés par les personnes racisées francophones qui ont été consultées, les gestionnaires du domaine judiciaire ont également soulevé le défi que peut représenter la maîtrise de l'anglais pour certaines personnes nouvellement arrivées au Canada.

Ce défi a plusieurs répercussions :

- Dès le départ, comme les entrevues sont souvent menées en anglais, cela peut défavoriser une personne ayant une excellente maîtrise du français et une maîtrise moins élevée de l'anglais.
- De par leur nature, les postes liés au système judiciaire exigent un niveau d'anglais avancé, incluant la maîtrise d'un vocabulaire juridique précis.
- Bien que le français est utilisé dans les postes désignés bilingues, il n'en demeure pas moins que, pour la plupart des personnes oeuvrant dans le système judiciaire à l'extérieur du Québec, l'anglais demeure la langue de travail prépondérante.

Pour ces différentes raisons, les gestionnaires consultés reconnaissent qu'il ne s'agit pas d'un milieu facile à intégrer si une personne ne maîtrise pas déjà l'anglais à un niveau supérieur. Il peut s'agir là d'un obstacle important qui doit être mitigé afin de faciliter l'embauche de personnes bilingues.

# Pistes d'action

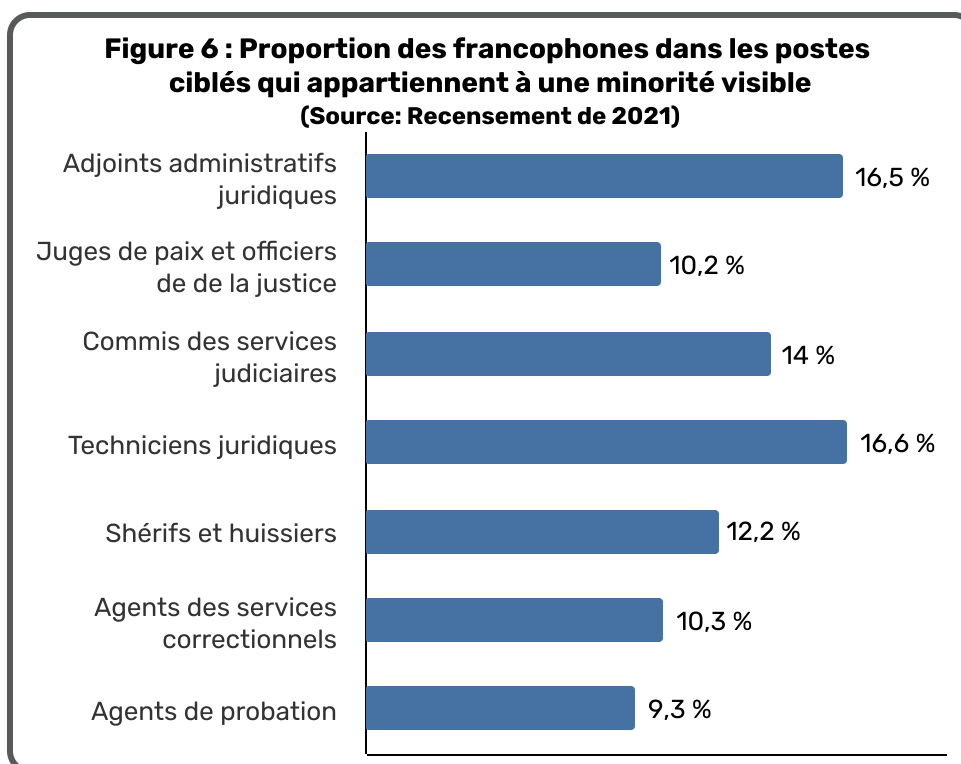
## Bâtir sur les acquis

L'objectif principal de la présente étude est d'identifier des avenues pouvant être explorées afin d'encourager et de faciliter la participation des personnes racisées francophones dans des carrières liées au système judiciaire. L'emphase est placée sur les carrières en appui ou en orbite du système judiciaire, puisque les fonctions d'avocats, de juges et de policiers, avec leurs encadrements réglementés, soulèvent des considérations qui dépassent le cadre de cette étude.

Le but n'est pas de dicter ni d'imposer des solutions, mais de plutôt documenter les suggestions ayant émergé, surtout des personnes consultées, mais aussi de la revue des écrits. Ainsi, le rapport désire contribuer à un processus continu en apportant des suggestions concrètes.

Ce faisant, il est important de souligner qu'il existe déjà un bassin de personnes racisées francophones qui oeuvrent dans le système judiciaire. Par exemple, en considérant les fonctions incluses dans la Figure 6, on y retrouvait, en 2021, plus de 1 400 personnes racisées francophones (Statistique Canada, 2025). Comme l'indique également la Figure 6, ces personnes racisées francophones constituaient entre 9 % et 17 % de toutes les personnes francophones occupant ces postes.

L'objectif est par conséquent de bâtir sur ces acquis, de façon à offrir de nouvelles opportunités d'emplois et d'appuyer les tribunaux afin qu'ils puissent consolider leur capacité bilingue.



## Travail en amont

De toute évidence, le travail en amont pour faciliter la participation des personnes racisées francophones aux carrières dans le domaine de la justice est essentiel. Comme ces postes sont généralement peu connus ou mal compris, il importe d'en faire une promotion soutenue, en visant à la fois les nouveaux arrivants et les personnes racisées francophones nées au Canada.

### Appuyer les nouveaux arrivants

Pour les nouveaux arrivants, le partage d'information concernant les possibilités d'emplois doit se faire rapidement, puisque ces personnes n'ont d'autres choix que de se trouver une façon de subvenir à leurs besoins. Fait intéressant, **environ 60 % des nouveaux arrivants au Canada utilisent de l'information sur le marché du travail** afin d'appuyer leurs choix de carrières (CiMT, 2019), ce qui laisse un nombre important de personnes qui se tournent vers de la famille, des amis, ou d'autres sources d'information.

Cela souligne l'importance d'être particulièrement proactifs afin de rejoindre efficacement les nouveaux arrivants francophones. Les intervenants incontournables à cet égard sont les services en établissement francophones.



#### **Piste d'action 1 :**

**Les organismes francophones offrant des services d'établissement devraient être outillés afin de pouvoir informer les nouveaux arrivants francophones des différentes options s'offrant dans le domaine de la justice.**

Ces organismes sont actifs dans les médias sociaux, offrent de l'information générale et des services personnalisés, incluant des services de pré-arrivée, et participent à différentes foires communautaires et d'emplois, ce qui constitue autant d'occasions de sensibiliser les nouveaux arrivants.

## Le travail auprès des jeunes

Tous les jeunes francophones, incluant évidemment les jeunes racisés, bénéficieraient d'une meilleure compréhension de l'éventail d'opportunités qui s'offrent à eux dans le domaine de la justice. Comme ces jeunes sont souvent inscrits dans des écoles francophones ou des écoles d'immersion, ils ont une forte connaissance des deux langues officielles, ce qui est un atout de taille.

Plusieurs ministères provinciaux et territoriaux chargés de l'administration de la justice participent à des foires de carrières et autres activités de sensibilisation auprès des jeunes. Ces activités doivent être promues et encouragées, en soulignant l'importance de la diversité et de l'inclusion à l'intérieur du système judiciaire.



#### **Piste d'action 2 :**

**Les conseils scolaires et les ministères responsables de l'administration des tribunaux devraient poursuivre et, au besoin, étendre leur collaboration afin de sensibiliser les jeunes aux carrières dans le domaine de la justice.**

Comme l'ont souligné plusieurs gestionnaires des tribunaux consultés dans le cadre de cette étude, le domaine de la justice offre une panoplie de carrières qui mettent à profit différentes expertises et différents styles de personnalité. Qu'une personne aime être au cœur de l'action, qu'elle préfère plutôt appuyer en retrait, qu'elle offre une expertise en technologies, en travail social, ou en analyse de politiques, les possibilités sont nombreuses pour offrir l'occasion d'appuyer l'accès à la justice.

# Intégration et promotion

Le processus de recrutement et d'embauche constitue, à bien des égards, l'étape névralgique pour améliorer la participation des personnes racisées francophones aux carrières dans le domaine de la justice.

Pour faire avancer les choses, la professeure Kang nous rappelle l'importance de s'attaquer au processus et aux systèmes en place, plutôt que de se concentrer uniquement sur les mentalités et les attitudes:

« Depuis plus de 30 ans, nous essayons de lutter contre les inégalités en changeant les mentalités, mais cela ne fonctionne tout simplement pas. Nous changerons le discours sur la diversité et l'inclusion que lorsque nous nous concentrerons sur les structures et les pratiques organisationnelles spécifiques qui favorisent un groupe au détriment d'un autre. » (texte traduit) (Kang, 2017)

## Pratiques en place

Le processus d'embauche dans les tribunaux (à l'exclusion des juges) est normalement centralisé et implique à la fois les gestionnaires des tribunaux et l'entité chapeautant le processus d'embauche pour l'ensemble d'un gouvernement provincial ou territorial. Une série de politiques, de directives et de pratiques sont alors suivies pour encadrer ce processus.

Si cet encadrement est important pour assurer sa transparence et son équité, il peut aussi constituer une barrière pour certains groupes, dont les nouveaux arrivants. Pour atténuer un tel résultat, les consultations menées dans le cadre de cette étude ont identifié certaines **bonnes pratiques** :

- Collaborer avec les **organismes et médias communautaires francophones** pour afficher et promouvoir les postes disponibles.

- Organiser des **journées portes ouvertes en français** dans les palais de justice, pour sensibiliser et informer la population des opportunités d'emploi et de la valeur accordée au bilinguisme.
- Utiliser les **foires d'emplois** pour recruter directement des personnes, particulièrement pour des postes non permanents où il y a plus de souplesses pour l'embauche.
- S'assurer que les **comités d'embauche** incluent des personnes parlant français et anglais et que les **entrevues** se déroulent dans les deux langues.
- Ne pas inclure l'**expérience canadienne** comme étant un prérequis pour un poste, et favoriser plutôt les compétences acquises par celles et ceux postulant pour un emploi.
- Éviter de disqualifier des postulants du fait qu'ils paraissent **surqualifiés** pour un poste, puisqu'une telle logique a pour effet d'isoler davantage les nouveaux arrivants.

Ces bonnes pratiques et les approches innovantes qui continuent d'être développées auraient avantage à être mieux connues. Parmi les structures de collaboration qui pourrait faciliter ce partage d'information, on retrouve le Comité des administrateurs des tribunaux judiciaires (CATJ), qui est un comité national d'administrateurs généraux responsables des services aux tribunaux judiciaires dans les provinces et territoires du Canada.



### **Piste d'action 3 :**

**Les bonnes pratiques visant à faciliter l'embauche de personnes bilingues, incluant les personnes racisées francophones, devraient être promues et partagées dans des forums comme le CATJ.**

## Cibler les compétences clés

Un avantage important associé à plusieurs postes dans le système judiciaire est le fait qu'ils ne requièrent pas une formation spécifique ou accréditée. Ce qui est recherché, d'abord et avant tout, c'est **la capacité d'appuyer l'administration de la justice de façon professionnelle et humaine**. Ainsi, les gestionnaires de tribunaux consultés dans le cadre de cette étude ont mis l'emphase sur les compétences suivantes:

- L'attention aux détails
- Une excellente communication orale et écrite, idéalement dans les deux langues officielles
- La capacité de travailler en équipe
- L'empathie
- La sensibilité culturelle
- Une bonne connaissance de la terminologie juridique

Étant donné la nature unique de chaque poste, l'emphase est largement placée sur **la formation en milieu de travail** pour s'assurer qu'une personne nouvellement recrutée puisse bien performer et progresser dans ses fonctions. Il est donc important, dans le processus de sensibilisation et d'information, de bien communiquer cet aspect afin que les personnes ne s'excluent pas d'elles-mêmes, sur la base d'information erronée.

## L'appui aux gestionnaires

Si les pratiques et systèmes en place demeurent essentiels pour bâtir un milieu de travail diversifié et inclusif, il n'en demeure pas moins important d'appuyer les gestionnaires en place.

Les personnes consultées dans le cadre de cette étude ont réitéré l'importance de sensibiliser les gestionnaires en poste afin qu'ils saisissent bien l'importance des services en français et, par extension, l'importance d'appuyer ceux qui offrent ces services.

C'est, entre autres, à ces gestionnaires que revient l'importante fonction de **valoriser la contribution** de ceux qui offrent des services en français. Cela implique, entre autres, des occasions de **parfaire leur connaissance du vocabulaire juridique en français**, de participer à de la **formation offerte en français**, ou de **réseauter** avec d'autres employés francophones.

Finalement, le fait d'être une personne bilingue ne devrait en aucun cas **limiter les opportunités de promotion** dans des postes de gestion, un scénario qui peut survenir lorsque l'on craint d'être incapable de remplacer une personne bilingue en poste.

Comme le soulignait une personne consultée, il peut être décourageant de se sentir isolé comme francophone, de servir largement de traducteur et de ne pas sentir sa contribution valorisée.

On s'en doute bien, ces considérations ont un impact majeur sur la capacité de rétention des personnes bilingues.



### **Piste d'action 4 :**

**Les tribunaux devraient offrir à leurs gestionnaires responsables de superviser des postes bilingues l'information et l'appui nécessaire afin qu'ils puissent mettre en oeuvre des stratégies d'appui et de valorisation des services en français et des personnes qui offrent ces services.**

# Conclusions

---

Le système judiciaire au Canada doit conjuguer avec un éventail de droits linguistiques qui s'est considérablement élargi et qui touche autant le droit public que le droit privé. Tout au long de cette évolution, les gestionnaires des tribunaux ont consolidé la capacité du système judiciaire d'opérer dans les deux langues officielles. La présente étude s'est tournée vers certains de ces gestionnaires afin qu'ils puissent partager leurs leçons apprises, leurs bonnes pratiques, et les défis qu'ils continuent d'affronter.

Cette étude s'est également tournée vers des personnes racisées francophones pour mieux comprendre leurs perceptions par rapport aux carrières s'offrant dans le domaine de la justice. Ces personnes ont été en mesure de confirmer des réalités déjà bien documentées quant aux barrières qui limitent leur participation dans ces emplois. Ces personnes ont également exprimé le désir de pouvoir mettre à profit leurs capacités, leurs talents et leurs expériences afin d'appuyer les efforts visant à assurer un véritable accès à la justice dans les deux langues officielles.

Il convient donc maintenant de franchir la prochaine étape afin de mettre en oeuvre une vision où le système de justice accorde aux personnes racisées francophones l'opportunité d'y oeuvrer et de contribuer aux efforts pour étendre et maintenir la capacité des tribunaux d'opérer dans les deux langues officielles.

À cette fin, le rapport inclut des observations et propose des pistes d'action que les principaux intervenants du milieu sont invités à considérer. Il s'agit d'un projet qui doit mobiliser autant le système judiciaire que les intervenants communautaires.

À l'intérieur de son mandat, la FAJEF souhaite contribuer à cet important chantier qui rejoint le coeur de sa mission de promouvoir l'accès à la justice dans les deux langues officielles.



# Bibliographie

CiMT. (2019). *S'installer au Canada: Résultats de l'étude d'opinion publique sur les nouveaux arrivants*. <https://imic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-n-19-sinstaller-au-canada-resultats-de-letude-dopinion-publique-sur-les-nouveaux-arrivants/>

Commission canadienne des droits de la personne. (2025). *Vérification horizontale dans la fonction publique: L'emploi des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction*. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/resources/publications/verification-horizontale-emploi-des-personnes-racisees>

IRCC. (2024a). *Stratégie de lutte contre le racisme 2.0 (2021-2024)*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/strategie-lutte-contre-racisme.html>

IRCC. (2024b). *Plan ministériel d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour 2024-2025*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/plans-ministeriels/plan-ministeriel-2024-2025/plan-ministeriel-2024-2025-complet.html>

IRCC. (2024c). *Politique en matière d'immigration francophone*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/strategie-immigration-francophone-2024.html>

IRCC. (2024d). *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/rapport-annuel-parlement-immigration-2024.html>

Kang, S. (2017). *Discrimination in hiring*. University of Toronto. <https://www-2.rotman.utoronto.ca/insightshub/talent-management-inclusion/discrimination-in-hiring>

Patrimoine canadien. (2023). *Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028: Protection-promotion-collaboration*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2023-2028.html#a10>

Statistique Canada. (2021). *Profil d'intérêt: Minorité visible. Profil d'intérêt Spécial, Recensement de La Population de 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/details/page.cfm?Lang=F&Poild=9&Tld=8&FocusId=1&Ageld=1&GenerationStatusId=1&Dguid=2021A000011124#sipTable>

Statistique Canada. (2023a). *Les Canadiens racisés sont moins susceptibles de trouver d'aussi bons emplois que leurs homologues non racisés et non autochtones en début de carrière*. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230118/dq230118b-fra.htm>

Statistique Canada. (2023b). *Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé, cohortes de 2014 à 2017.*

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00001-fra.htm>

Statistique Canada. (2023c). *Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021.* <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-X2021011-fra.cfm>

Statistique Canada. (2024). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années. Le Quotidien.*

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>

Statistique Canada. (2025). *Statistiques personnalisées sur la langue et les carrières dans le domaine de la justice.*