



Law Society
of Ontario

Barreau
de l'Ontario

PRATIQUES ET POLITIQUES RELATIVES À LA GOUVERNANCE

**ADOPTÉES PAR LE CONSEIL AVEC PRISE D'EFFET LE
28 FÉVRIER 2019**

**Modifié le :
25 avril 2019
2 octobre 2019 (modifications rédactionnelles)**

BARREAU DE L'ONTARIO

PRATIQUES ET POLITIQUES RELATIVES À LA GOUVERNANCE

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1 : CADRE DE GOUVERNANCE DU BARREAU	3
Article 1 : Rôle du Barreau	3
Article 2 : Principes de gouvernance du Barreau.....	4
Article 3 : Responsabilités du Conseil.....	5
PARTIE 2 : PROCESSUS DE GOUVERNANCE ET DE DÉCISION.....	6
Article 2 : Trésorier	7
Article 4 : Processus des comités et groupes de travail	10
PARTIE 3 : RELATION DU CONSEIL AVEC LA DIRECTION	13
Article 1 : Chef de la direction du Barreau	13
Article 2 : Rôle du chef de la direction	13
Article 3 : Examen du rendement du chef de la direction et attentes à cet égard	15
PARTIE 4 : CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE	16
Article 1 : Rôle du Comité de planification des priorités	16
Article 2 : Rôle du chef de la direction et de l'équipe de direction.....	17
PARTIE 5 : ORIENTATION DES MEMBRES DU CONSEIL ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES MEMBRES DU CONSEIL ...	17
Article 1 : Programme d'orientation.....	17
Article 2 : Programme de perfectionnement professionnel pour les membres du Conseil	17
PARTIE 6 : ÉVALUATION DU CONSEIL ET DES MEMBRES DU CONSEIL	18
PARTIE 7 : CONFORMITÉ.....	18
Article 1 : Entente.....	18
ANNEXE A : Code de déontologie des membres du Conseil.....	20
ANNEXE B : Déclaration d'adhésion	34

PARTIE 1 : CADRE DE GOUVERNANCE DU BARREAU

Article 1 : Rôle du Barreau

1. Le Barreau de l'Ontario, créé en application de la *Loi sur le Barreau* (la *Loi*), régleme la pratique du droit et la prestation de services juridiques en Ontario. Selon la *Loi*, l'une des fonctions du Barreau est de veiller à ce que :
 - a) d'une part, toutes les personnes qui pratiquent le droit en Ontario ou fournissent des services juridiques en Ontario respectent les normes de formation, de compétence professionnelle et de déontologie qui sont appropriées dans le cas des services juridiques qu'elles fournissent ;
 - b) d'autre part, les normes de formation, de compétence professionnelle et de déontologie relatives à la prestation d'un service juridique particulier dans un domaine particulier du droit s'appliquent également aux personnes qui pratiquent le droit en Ontario et à celles qui fournissent des services juridiques en Ontario.
2. Le Barreau est une société sans capital-actions, gouvernée par un organe décisionnel (le Conseil) composé de conseillers élus, nommés et d'office. Le président du Conseil est le trésorier, qui est le président et directeur général du Barreau. Le chef de la direction gère, sous la direction du Conseil, les affaires et les activités du Barreau.
3. Le Barreau est tenu d'exercer ses fonctions, obligations et pouvoirs en tenant compte des principes suivants (de l'article 4.2 de la *Loi*) :
 - a) Le Barreau a l'obligation de maintenir et de faire avancer la cause de la justice et la primauté du droit.
 - b) Le Barreau a l'obligation d'agir de façon à faciliter l'accès à la justice pour la population ontarienne.
 - c) Le Barreau a l'obligation de protéger l'intérêt public.
 - d) Le Barreau a l'obligation d'agir de façon opportune, ouverte et efficiente.
 - e) Les normes de formation, de compétence professionnelle et de déontologie applicables aux titulaires de permis ainsi que les restrictions quant aux personnes qui peuvent fournir des services juridiques donnés devraient être

fonction de l'importance des objectifs réglementaires visés.

4. Conformément aux principes législatifs susmentionnés, le Conseil s'engage à régir la pratique du droit et la prestation de services juridiques de façon à :
 - a) réduire les obstacles créés par le racisme, les préjugés inconscients et la discrimination ;
 - b) atteindre une meilleure représentation des titulaires de permis autochtones, racialisés et provenant de groupes qui aspirent à l'équité dans les professions juridiques ;
 - c) promouvoir la réconciliation, en reconnaissant notre responsabilité collective d'améliorer les relations entre les peuples autochtones et non autochtones en Ontario et au Canada.
5. Le pouvoir de réglementation du Barreau lui est délégué par le gouvernement de l'Ontario en application de la *Loi*. Afin de remplir son mandat d'autoréglementation, le Barreau réglemente la pratique du droit et la prestation de services juridiques, y compris les titulaires de permis autorisés, et ce, dans l'intérêt public.

Article 2 : Principes de gouvernance du Barreau

6. Voici les principes fondamentaux qui sous-tendent la bonne gouvernance du Barreau :
 - a) Le Conseil doit exercer son rôle de gouvernance dans l'intérêt public ;
 - b) La structure de gouvernance doit permettre la représentation de perspectives, d'habiletés et d'antécédents variés au sein du Conseil ;
 - c) Les décisions prises par le Conseil doivent être le fruit d'une analyse et d'un examen attentifs et réfléchis ;
 - d) Le Conseil doit prendre des décisions qui sont exemptes de conflits d'intérêts, de préjugés ou d'influence indue ;
 - e) Le Conseil doit appliquer des pratiques exemplaires pour exercer son rôle de gouvernance ;

- f) Les processus décisionnels du Conseil doivent être cohérents, transparents et éclairés par les commentaires des comités et des groupes de travail pertinents établis par le Conseil et, au besoin, par un processus de consultation des intervenants ;
- g) Le Conseil exerce son rôle de gouvernance de manière à maintenir la confiance du public et des professions ;
- h) Les décisions du Conseil seront guidées par un plan stratégique élaboré avec la participation du Barreau, de la direction du Barreau et des personnes concernées par le plan, et ce plan sera renouvelé régulièrement ;
- i) Le Conseil reconnaît que la nomination de conseillers non juristes au Conseil par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur recommandation du procureur général de l'Ontario, permet d'assurer la représentation de compétences et de points de vue supplémentaires du public.

Article 3 : Responsabilités du Conseil

- 7. Les membres du Conseil sont les administrateurs du Barreau et régissent les activités du Barreau.
- 8. Le Conseil est responsable de veiller à ce que le Barreau remplisse son mandat et s'acquitte de ses obligations légales.
- 9. Le Conseil régit les activités du Barreau de façon efficace et efficiente, en étant guidé par le plan stratégique qu'il adopte pour chaque mandat des membres du Conseil.
- 10. Le Conseil établit les politiques de gouvernance des professions juridiques en Ontario, y compris les normes d'apprentissage, de déontologie et de compétence professionnelle.
- 11. Le Conseil peut établir les comités dont il a besoin pour s'acquitter de son rôle de gouvernance, et en nommer les membres, mais ne doit pas établir plus de comités qu'il n'en a besoin. Tous les comités doivent avoir un mandat. Les comités doivent aider le Conseil à établir des politiques sur les questions courantes pour appuyer le mandat et les responsabilités fondamentales du Barreau.

12. En plus des comités, le Conseil peut mettre sur pied les groupes de travail dont il a besoin pour remplir son rôle de gouvernance dans le cadre d'initiatives stratégiques précises et limitées dans le temps.
13. Le Conseil doit assurer l'intégrité et l'efficacité de la fonction juridictionnelle du Barreau par l'entremise du Tribunal du Barreau.
14. Le Conseil doit être proactif tout en préservant sa capacité de réagir adéquatement aux défis et aux enjeux imprévus.

PARTIE 2 : PROCESSUS DE GOUVERNANCE ET DE DÉCISION

Article 1 : Processus du Conseil

15. Le Conseil, qui est l'assemblée des conseillers, doit exercer ses responsabilités conformément aux principes selon lesquels il est tenu d'exercer ses fonctions, tels qu'ils sont énoncés dans la *Loi*.
16. Le Conseil s'engage à assurer la transparence de son processus, ce qui comprend la diffusion en direct sur le Web de la partie publique de l'assemblée et la publication d'une transcription des délibérations et du procès-verbal de la partie publique de l'assemblée.
17. Le Conseil est régi par les règles de procédure relatives au Conseil qui sont énoncées dans le [Règlement administratif n° 3](#).
18. Le trésorier est le président du Barreau et est responsable de l'établissement et de la gestion de l'ordre du jour du Conseil.
19. Dans la mesure du possible, le trésorier suit un ordre du jour consensuel pour les questions devant faire l'objet d'une décision du Conseil.
20. Le trésorier peut imposer les délais qu'il juge appropriés pour la présentation des rapports et les discussions au Conseil, y compris le temps alloué aux intervenants, et les conseillers sont tenus de les observer.
21. Le trésorier et les conseillers doivent préserver la confidentialité des questions discutées au Conseil lorsque celui-ci se réunit en l'absence du public (à huis clos). Lorsque le Conseil détermine que les questions discutées en l'absence du public peuvent être divulguées publiquement, les conseillers peuvent en faire mention

publiquement.

22. Sous réserve de l'avis du trésorier, les rapports destinés au Conseil à titre d'information doivent être considérés comme lus et ne seront pas présentés.

Article 2 : Trésorier

23. Tel qu'énoncé dans la *Loi*, le trésorier est le président et directeur général du Barreau.
24. Le trésorier est responsable du leadership stratégique du Barreau et supervise l'établissement des priorités stratégiques du Barreau en consultation avec les conseillers et la direction en vue de leur approbation par le Conseil.
25. Le trésorier préside le Conseil.
26. En consultation avec les présidents des comités et la direction du Barreau, le trésorier doit coordonner les travaux et les responsabilités des comités et des groupes de travail pour s'assurer que les questions stratégiques sont confiées aux comités appropriés.
27. Le trésorier est le représentant public du Barreau et son porte-parole en ce qui concerne les politiques.
28. Le trésorier recommande au Conseil toutes les nominations aux comités, aux groupes de travail et aux conseils d'administration externes ou d'autres organisations, et veille à ce que les personnes nommées reflètent un niveau approprié de diversité dans chaque comité ou groupe de travail et dans les nominations externes.
29. Le trésorier reçoit le rapport du chef de la direction sur les activités du Barreau et, à titre de président du Comité d'indemnisation, veille à ce que ce comité évalue le rendement du chef de la direction sur une base annuelle. Le trésorier travaille avec le chef de la direction pour assurer l'harmonisation des activités avec le plan stratégique approuvé par le Conseil et pour superviser le plan de rendement annuel du chef de la direction.
30. Le trésorier devrait avoir les attributs et compétences suivants :
 - a) solides compétences de facilitation ;

- b) capacité démontrée d'encourager la prise de décisions réfléchies, d'entretenir des relations de collaboration et de favoriser la confiance ;
- c) capacité de présider efficacement les réunions, de veiller à ce que tous les points de vue soient entendus et de mener les discussions à une conclusion claire et opportune ;
- d) solides compétences en communication ;
- e) excellent jugement ;
- f) compréhension approfondie des principaux enjeux auxquels est soumise la réglementation de la profession juridique au Canada ;
- g) capacité de voir les répercussions à court et à long terme de toute question stratégique ou opérationnelle ;
- h) engagement en faveur de l'ouverture, de l'inclusion et de la transparence ;
- i) compréhension des exigences d'une gouvernance efficace ;
- j) volonté de consacrer le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions pendant la durée de son mandat.

Article 3 : Membres du Conseil

- 31. En tant qu'administrateurs, les conseillers administrent les affaires du Barreau.
- 32. En leur qualité d'administrateurs du Barreau, dans l'exercice de leurs pouvoirs et dans l'accomplissement de leurs devoirs envers le Barreau, les conseillers sont appelés :
 - a) à agir honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt supérieur du Barreau ;
 - b) à faire preuve du soin, de la diligence et de la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables.
- 33. Dans toutes les questions relatives à leur rôle en tant que membres du Conseil et de ses comités et groupes de travail, les conseillers doivent agir uniquement dans

l'intérêt public et en respectant les principes mentionnés au paragraphe 3 ci-dessus.

34. Les conseillers s'acquittent de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs du Barreau en exerçant des fonctions d'administration, d'élaboration de politiques, d'arbitrage et de réglementation :
- a) Dans leurs fonctions d'administration, les conseillers s'acquittent de leurs responsabilités en donnant des directives au chef de la direction qui reconnaissent la responsabilité du chef de la direction de gérer les affaires et les fonctions du Barreau et la responsabilité des conseillers de régir les affaires du Barreau ;
 - b) En tant que décideurs, les conseillers doivent établir des normes, des règles et des règlements, et adopter des politiques pour atteindre les objectifs décrits dans la *Loi* ;
 - c) En tant que membres du Tribunal du Barreau, les conseillers exercent des fonctions juridictionnelles conformément à la *Loi*, aux règlements pris en application de la *Loi* et aux Règles de pratique et de procédure du Tribunal du Barreau, au Code de déontologie des arbitres et aux autres instruments régissant le rôle de l'arbitre ;
 - d) S'ils sont nommés pour remplir certaines autres fonctions décisionnelles prévues par la *Loi*, par exemple à titre de membres du Comité d'autorisation des instances ou de conseillers aux mesures sommaires, les conseillers doivent faire preuve d'un bon jugement et utiliser leur pouvoir discrétionnaire de façon judicieuse.
35. Les conseillers peuvent contribuer à la gouvernance du Barreau de nombreuses façons, dont les suivantes :
- a) Les conseillers sont nommés par le Conseil comme présidents et vice-présidents des comités et des groupes de travail ;
 - b) Les conseillers sont nommés par le Conseil comme membres des comités et des groupes de travail ;
 - c) Les conseillers sont nommés par le Conseil comme membres du Tribunal du Barreau ;

- d) Les conseillers sont nommés par le Conseil pour remplir certaines fonctions législatives et siéger à divers conseils et organismes externes qui comprennent des représentants du Barreau.
36. Les conseillers doivent respecter les normes les plus élevées en matière d'intégrité et de confiance pour s'acquitter de leurs responsabilités dans l'intérêt public et doivent se conformer au Code de déontologie des membres du Conseil.
37. Les conseillers doivent bien faire la distinction entre leur rôle de gouvernance et le rôle de la direction du Barreau, qui est responsable, sous la direction du chef de la direction, de la mise en œuvre opérationnelle des politiques du Conseil.
38. Les conseillers doivent :
- a) connaître la structure, le mandat et les politiques de gouvernance du Barreau ainsi que la législation et la jurisprudence pertinentes ;
 - b) assister à une séance d'orientation sur l'entrée en fonction à titre de conseiller ;
 - c) assister aux séances de formation continue des conseillers fournies pendant leur mandat ;
 - d) s'assurer qu'ils ont suffisamment de temps pour s'acquitter de leur rôle de conseiller et notamment tenir compte du temps de déplacement nécessaire, au besoin.

Article 4 : Processus des comités et groupes de travail

Comités et groupes de travail

39. Les comités suivants sont établis en vertu de la *Loi* :
- a) Comité du Fonds d'indemnisation ;
 - b) Comité permanent des parajuristes.
 - c) Comité d'autorisation des instances
40. Les comités permanents du Conseil suivants sont établis en vertu du Règlement administratif n° 3, lequel précise leurs mandats :

- a) Comité d'audit et de finance
 - b) Comité chargé des relations avec le gouvernement et des affaires publiques
 - c) Comité sur l'accès à la justice
 - d) Comité du contentieux
 - e) Comité de la planification des priorités
 - f) Comité du perfectionnement professionnel
 - g) Comité de la réglementation de la profession
 - h) Comité sur l'équité et les affaires autochtones
 - i) Comité sur la mobilité interjuridictionnelle
 - j) Comité du Tribunal
41. En plus des comités permanents, d'autres comités sont mis sur pied pour appuyer le travail du Conseil, notamment le Comité des prix des parajuristes, le Comité consultatif des prix du Barreau et le Comité d'indemnisation.
42. Des groupes de travail seront mis sur pied de temps à autre par le Conseil pour des projets de politiques en particulier et d'autres tâches ponctuelles.

Généralités

43. Les comités et les groupes de travail doivent respecter leur mandat tel qu'il est établi par le Conseil et ne peuvent le modifier qu'avec l'approbation du Conseil.
44. Les comités et les groupes de travail déterminent toutes les options stratégiques raisonnables et les répercussions de ces options afin d'éclairer les décisions du Conseil. Les comités et les groupes de travail n'établissent pas de politiques, mais aident le Conseil à le faire.
45. Tous les groupes de travail doivent avoir un mandat clairement défini et une clause d'extinction.
46. Les comités et les groupes de travail ne doivent pas effectuer de travail opérationnel ou administratif.
47. Lorsque leur mandat a une incidence sur les travaux ou les responsabilités des comités ou d'autres groupes de travail, les groupes de travail devraient consulter ces comités ou groupes de travail avant de soumettre leur rapport final au Conseil.

48. Les comités et les groupes de travail se réunissent en l'absence du public (à huis clos).
49. Les comités peuvent établir des groupes de travail pour des questions distinctes et ponctuelles qui bénéficieront de l'attention d'un groupe restreint de membres du comité. Le président, avec l'accord du comité, établit la composition du groupe de travail et le calendrier pour la présentation de son rapport au comité.
50. Les dispositions de la présente section qui porte sur la politique applicable aux comités s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux groupes de travail des comités.

Rôle du président

51. Le président d'un comité ou d'un groupe de travail est chargé d'établir et de gérer l'ordre du jour de la réunion.
52. Le ou les vice-présidents d'un comité ou d'un groupe de travail appuient le président et assument le rôle de président en son absence.
53. Le président est tenu de gérer les travaux du comité ou du groupe de travail dans le cadre de son mandat.
54. Le président doit s'assurer que les points mis à l'ordre du jour d'une réunion donnée conviennent au temps disponible pour la réunion et que la limite de temps établie pour la réunion est respectée.
55. Le président doit s'assurer que la planification de l'ordre du jour de la réunion tient compte du temps dont la direction du Barreau a besoin pour préparer adéquatement les documents requis pour la réunion.
56. Un plan et un calendrier des travaux du comité devraient être établis chaque année en consultation avec les membres du comité, la direction et le trésorier.
57. Le président doit veiller à ce que :
 - a) les documents destinés aux délibérations du comité correspondent à l'objet et comprennent des renseignements suffisants pour permettre une discussion éclairée ;
 - b) des rapports soient présentés au Conseil à intervalles réguliers ;
 - c) les questions soumises au Conseil aux fins de décision comprennent une

- motion dont le sens et l'objet sont clairs ;
- d) les rapports comprennent des renseignements suffisants pour prendre des décisions éclairées ;
 - e) les rapports comprennent, s'il y a lieu, un éventail d'options pour chaque question dont l'approbation est recommandée, ainsi que les répercussions possibles.
58. Les résultats des réunions des comités et des groupes de travail dont il est fait rapport au Conseil sont publics, à moins que le comité ou le groupe de travail n'en décide autrement, conformément à la politique de confidentialité du Conseil.

PARTIE 3 : RELATION DU CONSEIL AVEC LA DIRECTION

Article 1 : Chef de la direction du Barreau

59. Conformément à la *Loi* et au Règlement administratif n° 2, sous la direction du Conseil, le chef de la direction répond de la gestion et de la coordination de tous les aspects du fonctionnement, de l'administration, des finances, de l'organisation, du contrôle et de la poursuite de toutes les activités du Barreau.
60. Toute l'autorité et l'entière responsabilité de la direction du Barreau envers le Conseil reviennent au chef de la direction.
61. Le chef de la direction relève du Conseil. Le Conseil donne des directives au chef de la direction par l'intermédiaire du trésorier.
62. Le chef de la direction est le représentant public du Barreau et le porte-parole du Barreau en ce qui concerne la gestion des affaires et des activités.

Article 2 : Rôle du chef de la direction

63. Le chef de la direction assure la direction des programmes et des activités du Barreau et veille à ce qu'ils contribuent efficacement à l'atteinte des objectifs énoncés dans le plan stratégique. En particulier, le chef de la direction :
- a) veille à ce que les programmes et services offerts par le Barreau contribuent à sa mission et reflètent le plan stratégique ;
 - b) veille à ce que le Conseil ait l'occasion d'examiner la pertinence continue du plan stratégique à la lumière des tendances et autres développements.

64. Le chef de la direction gère les ressources du Barreau. En particulier, le chef de la direction :
- a) élabore et présente le budget annuel au Comité d'audit et de finance et s'assure que les recettes et les dépenses réelles sont conformes au budget approuvé par le Conseil ;
 - b) veille à ce que le Conseil et tous les comités aient le soutien administratif et stratégique requis ;
 - c) détermine les besoins globaux du Barreau en matière de dotation et sélectionne et nomme les membres de la haute direction et supervise leur rendement. Le chef de la direction détermine leur rémunération, favorise leur développement et assure une planification appropriée de la relève pour les postes de direction ;
 - d) donne le ton au Barreau, en favorisant une culture organisationnelle positive et axée sur les résultats et en encourageant une philosophie de travail d'équipe ;
 - e) établit un milieu de travail sain et sécuritaire et un bon régime de gestion des ressources humaines ;
 - f) met en œuvre un processus de gestion du rendement pour tous les employés ;
 - g) veille à ce que tous les employés reçoivent une formation appropriée pour s'acquitter des responsabilités de leur poste ;
 - h) congédie des employés, lorsque cela est nécessaire, en suivant des procédures appropriées et défendables sur le plan juridique ;
 - i) s'assure de la solidité des pratiques comptables et des systèmes financiers ;
 - j) veille à ce que le Barreau se conforme à toutes les obligations juridiques et à la législation en matière de fiscalité et de questions financières connexes.
65. Le chef de la direction appuie le travail du Conseil et de ses comités et veille à la mise en œuvre efficace des décisions stratégiques. En particulier, le chef de la direction :

- a) collabore avec le trésorier à l'élaboration de l'ordre du jour des réunions du Conseil ;
 - b) travaille en étroite collaboration avec le Conseil à l'examen périodique de la vision d'avenir du Barreau et à l'élaboration et à la mise à jour périodique du plan stratégique ;
 - c) veille à l'élaboration et à la distribution en temps opportun du matériel nécessaire à la prise de décisions relatives au Conseil, y compris des propositions de politiques sur des questions importantes ;
 - d) fournit des rapports financiers réguliers sur les activités, les revenus, les dépenses et la situation de trésorerie du Barreau ;
 - e) s'assure qu'un programme d'orientation est offert aux nouveaux membres du Conseil et qu'une formation continue est offerte aux conseillers en ce qui concerne leur rôle ;
 - f) détermine et évalue les risques pour l'organisation (personnes, biens, finances, réputation et image) et met en œuvre des mesures pour atténuer ces risques.
66. Le chef de la direction établit et entretient des relations externes positives pour promouvoir les intérêts de l'organisation au pays et à l'étranger. En particulier, le chef de la direction :
- a) veille à ce que le travail de l'organisation soit bien connu parmi la profession, les représentants du gouvernement, les intervenants clés, les médias et le public ;
 - b) établit et entretient des relations de collaboration avec les intervenants, les partenaires et d'autres intervenants ;
 - c) participe à des événements, s'il y a lieu, afin de promouvoir la réputation du Barreau et de mieux faire connaître sa mission et ses programmes.

Article 3 : Examen du rendement du chef de la direction et attentes à cet égard

67. Selon les directives du Conseil et conformément à un plan de rendement annuel convenu entre le Conseil, par l'entremise du trésorier, et le chef de la direction,

ce dernier doit atteindre les résultats précisés dans le plan stratégique, surveiller les progrès réalisés et faire rapport régulièrement sur la mise en œuvre opérationnelle du plan stratégique.

68. Le Comité des indemnisations, en consultation avec le Conseil, doit procéder à un examen annuel du rendement du chef de la direction fondé sur le plan de rendement, et cet examen comprendra une autoévaluation par le chef de la direction.
69. Les résultats de l'examen du rendement doivent être communiqués au chef de la direction et au Conseil pour discussion en l'absence du public.

PARTIE 4 : CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

70. Le Barreau doit entreprendre un exercice de planification stratégique après l'élection des conseillers et approuver un plan stratégique d'ici la fin de l'année d'élection.
71. Le plan stratégique vise à aider le Conseil à déterminer les initiatives et les projets à entreprendre au cours du mandat des conseillers et à déterminer le programme stratégique pour les travaux des comités permanents ou d'autres comités et groupes de travail.

Article 1 : Rôle du Comité de planification des priorités

72. Le Comité de planification des priorités est responsable de la gestion de l'exercice de planification stratégique, lequel comprend une réunion de planification stratégique des conseillers après chaque élection de conseillers afin de préparer, pour examen et approbation par le Conseil, un plan stratégique pour le mandat des conseillers.
73. Par l'entremise du Comité de planification des priorités, le Conseil approuve ses priorités et reçoit des rapports périodiques sur l'avancement des priorités.
74. Deux ans après le début de leur mandat, les conseillers doivent se réunir de nouveau pour examiner le plan stratégique. Cela comprendra une évaluation des progrès réalisés et la détermination de tout changement ou rajustement qui doit être apporté au plan pour tenir compte de faits nouveaux ou d'évènements qui pourraient raisonnablement avoir une incidence sur l'intégrité du plan pour les deux années restantes du mandat des conseillers.

75. Le trésorier doit superviser la gestion du plan stratégique et peut à cette fin consulter le chef de la direction pour obtenir de l'information sur les activités.

Article 2 : Rôle du chef de la direction et de l'équipe de direction

76. Le chef de la direction, de concert avec l'équipe de la haute direction du Barreau, est chargé d'informer les conseillers des répercussions opérationnelles (y compris financières) du plan stratégique pendant l'exercice de planification stratégique et deux ans après le début du mandat des conseillers.
77. Le chef de la direction surveillera la mise en œuvre du plan stratégique et fera rapport régulièrement au trésorier et au Conseil sur les progrès réalisés.

PARTIE 5 : ORIENTATION DES MEMBRES DU CONSEIL ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES MEMBRES DU CONSEIL

Article 1 : Programme d'orientation

78. Immédiatement après chaque élection de conseillers, tous les conseillers sont tenus de participer à un programme d'orientation qui portera notamment sur les éléments suivants :
- a) La structure de gouvernance et la structure organisationnelle du Barreau
 - b) Les rôles et responsabilités des conseillers
 - c) Les rôles et responsabilités de la direction
 - d) Le budget du Barreau
 - e) Le Conseil, les comités et les groupes de travail
 - f) Le Tribunal du Barreau
 - g) Le perfectionnement professionnel des conseillers
 - h) La planification stratégique
 - i) L'engagement du Barreau envers l'égalité, la diversité et l'inclusion
 - j) L'engagement du Barreau à l'égard de la compétence culturelle autochtone

Article 2 : Programme de perfectionnement professionnel pour les membres du Conseil

79. Les conseillers sont tenus d'assister à diverses séances de perfectionnement professionnel tout au long de l'année afin de s'orienter, de développer leurs

connaissances et de s'outiller pour bien s'acquitter de leurs responsabilités en matière de gouvernance.

80. La participation des conseillers à ces séances est surveillée et doit être signalée au trésorier, qui prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que les conseillers participent aux séances.

PARTIE 6 : ÉVALUATION DU CONSEIL ET DES MEMBRES DU CONSEIL

81. Le Conseil s'engage à examiner périodiquement l'efficacité avec laquelle il s'acquitte de ses responsabilités.
82. Dans le cadre de cet engagement en matière d'évaluation et d'amélioration continues, les conseillers doivent effectuer une évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil sous une forme prescrite par le Barreau. Les résultats seront compilés et communiqués au Conseil, dans son ensemble, sans attribution.
83. Le trésorier déterminera les mesures à prendre, le cas échéant, pour donner suite à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil à s'acquitter de ses responsabilités.
84. Les membres du Conseil s'engagent à réfléchir sur les processus du Conseil et leur efficacité.
85. Dans le cadre de cet engagement, chaque conseiller doit remplir un sondage annuel d'autoréflexion sous une forme prescrite par le Barreau dans le cadre duquel il réfléchira à son efficacité en tant que conseiller. Les résultats du sondage seront transmis au trésorier aux fins d'examen et, au besoin, aux fins de discussion entre le trésorier et le conseiller.

PARTIE 7 : CONFORMITÉ

Article 1 : Entente

86. Le trésorier et les conseillers conviennent de se conformer aux pratiques et politiques relatives à la gouvernance, ce qui comprend le Code de déontologie des membres du Conseil à l'[Annexe A](#), et s'engagent à faire preuve de diligence dans l'exécution de leurs rôles et fonctions et à respecter les normes de gouvernance énoncées dans les pratiques et politiques relatives à la gouvernance.

87. Le trésorier et chaque conseiller doivent remplir la Déclaration d'adhésion, fournie à l'[Annexe B](#), aux pratiques et politiques relatives à la gouvernance au moment de leur élection ou de leur nomination à titre de conseiller.

88. Les membres du Conseil sont encouragés à régler entre eux les questions relatives au respect des pratiques et politiques relatives à la gouvernance, lorsque cela est approprié, en discutant de ces questions de façon respectueuse et en temps opportun. Les conseillers peuvent également demander l'aide du trésorier ou d'un collègue neutre approprié pour discuter d'une question et la régler.

ANNEXE A : Code de déontologie des membres du Conseil



CODE DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU CONSEIL

PARTIE 1 INTRODUCTION

- I. Objectif et application
- II. Définitions
- III. Principes

PARTIE 2 CONDUITE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES

- I. Professionnalisme
- II. Confidentialité
- III. Dénonciation
- IV. Éviter l'usage abusif de l'influence
- V. Déclarations publiques
- VI. Relations avec la direction
- VII. Utilisation des ressources du Barreau
- VIII. Activité politique
- IX. Conseillers visés par une affaire de règlementation du Barreau

PARTIE 3 CONFLITS D'INTÉRÊTS

- I. Introduction
- II. Conseillers siégeant à des comités et au Conseil
- III. Conseillers et fonctions de règlementation
- IV. Activités extérieures
- V. Acceptation de cadeaux et d'avantages
- VI. Responsabilités après la fin du mandat

PARTIE 4 CONFORMITÉ

- I. Signalement d'un problème
- II. Rôle du trésorier
- III. Rapport du trésorier au Conseil
- IV. Rapport de l'enquêteur
- V. Renvoi pour décision et rôle du Conseil

PARTIE 1 INTRODUCTION

I. Objectif et application

1. Le Code de déontologie des membres du Conseil du Barreau de l'Ontario (le « Code ») énonce les responsabilités déontologiques des conseillers du Barreau. En tant qu'organisme de réglementation de la conduite des professionnels, le Barreau reconnaît l'obligation correspondante des conseillers de se comporter avec le plus haut degré d'éthique et d'intégrité.
2. La conduite des conseillers devrait appuyer l'exécution du mandat du Barreau et maintenir la confiance du public dans le Barreau. L'adhésion des conseillers au Code contribue à favoriser une culture d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité au sein du Barreau.
3. Le Code s'applique à tous les conseillers du Barreau, y compris le trésorier. Le Code s'applique aux conseillers en tant que membres du Conseil, de comités, de groupes de travail et de conseils d'administration connexes. Les conseillers qui sont membres du Tribunal du Barreau sont également assujettis au [Code de déontologie des arbitres](#).

II. Définitions

4. Dans le Code,

Barreau Le Barreau de l'Ontario ; (**Law Society**)

Chef de la direction La ou le chef de la direction du Barreau de l'Ontario, nommé(e) par le Conseil. (**CEO**)

Chef de l'éthique La trésorière ou le trésorier du Barreau ; (***Ethics Lead***)

Conseiller Les membres du Conseil élus, nommés, d'office, émérites, y compris les trésoriers d'office et émérites ; (***Bencher***)

Direction Personne ou groupe de personnes employées par le Barreau de l'Ontario ; (***Management***)

Harcèlement Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ; (***Harassment***)

Harcèlement sexuel Incident ou série d'incidents comportant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres gestes ou remarques de nature sexuelle, dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) on peut raisonnablement s'attendre à ce que ces gestes ou remarques causent de l'insécurité, de la gêne, de l'humiliation ou des vexations à une autre personne ou à un groupe ;
- b) la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition à la prestation de services professionnels ;
- c) la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition d'emploi (notamment en matière de promotion, d'augmentation de salaire, de sécurité d'emploi ou d'avantages touchant l'employé) ;
- d) ces gestes ou remarques ont pour but ou pour effet de nuire au rendement d'une personne ou de créer un cadre de travail intimidant, hostile ou offensant. (***Sexual Harassment***)

Trésorier La trésorière ou le trésorier élu(e)/la présidente ou le président du Barreau ; (***Treasurer***)

Tribunal Sections de première instance et d'appel du Tribunal du Barreau ; (***Tribunal***)

III. Principes

5. En tant qu'administrateurs et membres du Conseil du Barreau, les conseillers doivent respecter des normes de déontologie élevées. Dans l'exercice de leurs responsabilités, les conseillers doivent observer les principes suivants :

- a) Les conseillers ne doivent pas agir pour leur propre bénéfice ou le bénéfice d'un tiers ;
- b) Les conseillers doivent s'engager à s'acquitter de leurs fonctions avec diligence et de bonne foi ;
- c) Les conseillers doivent respecter l'esprit et la lettre des lois du Canada et de l'Ontario ainsi que les politiques et procédures du Barreau, y compris le Code ;
- d) Les conseillers doivent organiser leurs affaires professionnelles et personnelles de sorte qu'elles puissent résister à un examen public minutieux afin d'éviter les conflits d'intérêts ;
- e) Les conseillers doivent agir et être perçus comme agissant conformément aux valeurs et aux principes énoncés dans le Code ;
- f) Les conseillers doivent demander conseil, s'il y a lieu, sur leurs responsabilités en matière de respect du Code.

PARTIE 2 CONDUITE DES CONSEILLERS

I. Professionnalisme

6. Les conseillers doivent s'acquitter de toutes leurs fonctions dans l'intérêt public, agir de façon professionnelle et éthique et se conformer aux normes les plus élevées en matière d'intégrité et de confiance dans l'exercice de leurs fonctions.
7. Les conseillers devraient faire preuve de souplesse et d'ouverture d'esprit, et illustrer que, en faisant preuve de bonne foi et d'intégrité, les conseillers peuvent arriver à des conclusions différentes sur les questions qu'ils traitent dans l'exercice de leurs fonctions.
8. Les conseillers doivent se comporter de manière à contribuer à un milieu de travail respectueux, inclusif et sécuritaire, exempt de violence, de discrimination et de harcèlement. Les interactions avec la direction, les autres conseillers et le public doivent être courtoises et respectueuses.
9. Les conseillers ne doivent pas adopter une conduite qui constitue de la discrimination, du harcèlement ou du harcèlement sexuel envers les autres conseillers, la direction ou toute autre personne liée aux fonctions d'un conseiller.
10. En tant que titulaires d'une charge publique, les conseillers doivent comprendre que la façon dont ils se comportent en dehors de leurs fonctions de conseillers peut avoir une incidence négative sur la réputation du Barreau. À ce titre, les

conseillers ne doivent pas se livrer à des activités nuisibles ou criminelles dans le cadre de leurs autres activités.

11. Les conseillers doivent bien faire la distinction entre leur rôle de gouvernance et le rôle de l'équipe de direction du Barreau, laquelle est responsable, sous la direction du chef de la direction, de la mise en œuvre opérationnelle des politiques du Conseil.
12. Les conseillers doivent :
 - a) se préparer de façon appropriée aux réunions du Conseil, et des comités et des groupes de travail dont ils sont membres, et y assister régulièrement ;
 - b) assister aux réunions des organismes externes auxquels ils sont affectés ou nommés ;
 - c) observer les règles de procédure relatives au Conseil énoncées au Règlement administratif n° 3.

II. Confidentialité

13. Les réunions des comités et des groupes de travail se tiennent en l'absence du public et sont confidentielles. Certaines portions des réunions du Conseil sont également tenues en l'absence du public et sont confidentielles. Les conseillers sont tenus de préserver la confidentialité des documents et des délibérations des réunions ou des portions des réunions qui se tiennent en l'absence du public et de ne pas commenter publiquement les questions qui ont été examinées en l'absence du public.
14. En ce qui concerne les comités et les groupes de travail, cette obligation s'applique dans la mesure où ces documents ou délibérations ne font pas partie du rapport public du comité ou du groupe de travail au Conseil. De plus, le président d'un comité ou d'un groupe de travail, lorsqu'il présente un rapport public au Conseil, ou un conseiller qui a assisté à la réunion du comité ou du groupe de travail et qui discute du rapport au Conseil, peut fournir le contexte ou les précisions nécessaires sur les travaux ou le processus du comité ou du groupe de travail qui ont eu lieu au cours de la réunion qui a donné lieu au rapport. Les conseillers devraient être conscients de leurs obligations en matière de confidentialité lorsqu'ils font des commentaires publics sur une question qui a été soumise à un comité ou à un groupe de travail.

15. Les conseillers reçoivent souvent des documents ou des renseignements confidentiels, en format électronique ou autre. Les conseillers ne doivent pas partager, copier (à des fins autres que personnelles), transmettre ou divulguer les documents ou les renseignements qu'ils reçoivent en leur qualité de conseiller et qui sont confidentiels, délicats ou exclusifs au Barreau.
16. Lorsque le Conseil divulgue au public des renseignements qui étaient autrefois confidentiels, les conseillers peuvent ensuite s'y référer.
17. Les conseillers ne doivent pas utiliser des renseignements confidentiels à des fins personnelles ou à toute autre fin inappropriée.
18. Les conseillers ne doivent pas chercher à obtenir de la direction des renseignements confidentiels qui ne sont pas nécessaires à leur travail de conseiller.

III. Dénonciation

19. Les conseillers devraient encourager le signalement d'actes répréhensibles au Barreau afin que le Barreau puisse respecter sa politique sur les pratiques commerciales.

IV. Éviter l'usage abusif de l'influence

20. Les conseillers ne doivent pas utiliser leurs fonctions de façon inappropriée pour servir leurs intérêts personnels ou ceux de leurs associés, amis ou parents. Les conseillers ne doivent pas utiliser ou tenter d'utiliser leur autorité ou leur influence dans le but d'intimider, de menacer, de contraindre, de commander ou d'influencer des membres de la direction dans l'intention d'interférer avec les fonctions de la direction ou les intérêts d'une autre personne, y compris l'obligation de signaler toute activité inappropriée.
21. Les conseillers ne doivent pas influencer l'attribution de contrats externes ou d'offres d'emploi au sein du Barreau en faveur de leurs associés, cabinets, associés ou membres de leur famille, ni intervenir dans ces décisions. Il incombe à la direction du Barreau de suivre des processus équitables, transparents et défendables pour attribuer les contrats du Barreau et recruter des employés.

V. Déclarations publiques

22. Le porte-parole du Barreau pour les questions de politique est le trésorier et le chef de la direction pour les questions opérationnelles, ou leurs représentants désignés. Lorsque les conseillers ne sont pas ainsi désignés, ils devraient indiquer clairement dans toute déclaration publique qu'ils ne parlent pas au nom du Barreau, mais en leur propre capacité.

VI. Relations avec la direction

23. Sous la direction du chef de la direction du Barreau, qui est responsable devant le Conseil, la direction appuie les activités du Barreau. Dans le cadre de leurs relations avec les membres de la direction du Barreau, les conseillers doivent respecter le rôle de la direction et leurs responsabilités professionnelles.
24. Aucun conseiller ne doit tenter d'inciter un membre de la direction du Barreau à se livrer à des activités politiques partisanses ou le soumettre à des menaces ou à de la discrimination pour avoir refusé de se livrer à de telles activités.

VII. Utilisation des ressources du Barreau

25. Les conseillers ne doivent pas utiliser ou permettre l'utilisation des installations, de l'équipement, des fournitures, des services, du temps de l'équipe de direction ou d'autres ressources du Barreau pour des activités autres que les activités du Barreau. Aucun conseiller ne doit non plus tirer un gain financier personnel de l'utilisation ou de la vente de la propriété intellectuelle développée par le Barreau (par exemple, les inventions, les écrits et dessins créatifs) ni de ses programmes informatiques, innovations techniques ou autres éléments susceptibles d'être brevetés, puisque toute cette propriété appartient exclusivement au Barreau.

VIII. Activité politique

26. Les conseillers doivent respecter la limite entre leur rôle d'administrateur et leurs activités politiques. Les conseillers ne doivent pas utiliser les biens du Barreau (y compris les documents, le temps de la direction, la technologie, les documents exclusifs et les renseignements confidentiels) à des fins politiques ou partisanses, notamment lorsqu'ils se présentent comme conseillers élus.

IX. Conseillers visés par une affaire de règlementation du Barreau

27. Les conseillers qui sont titulaires de permis et qui font l'objet d'une requête relative à la conduite, à la capacité ou à la compétence devant le Tribunal du Barreau doivent se retirer de toute activité donnant lieu à un conflit d'intérêts à titre de conseiller en raison de la requête jusqu'à la conclusion officielle de cette procédure, y compris tout appel qui en découle.
28. Un conseiller qui est un titulaire d'un permis qui est suspendu à la suite d'un verdict de faute professionnelle ou de conduite indigne ne peut, pendant la période de suspension, agir comme conseiller à compter de la date de l'ordonnance de suspension du permis ou de la date de l'ordonnance définitive rendue dans l'appel visant la suspension.
29. Un conseiller qui est un titulaire d'un permis qui est suspendu à la suite d'une ordonnance de suspension interlocutoire n'est pas autorisé à agir comme conseiller à compter de la date de l'ordonnance et pour la durée de la suspension.
30. Un conseiller qui est un titulaire d'un permis qui est suspendu à la suite d'une ordonnance sommaire en vertu des articles 46 à 49 inclusivement de la *Loi sur le Barreau* n'est pas autorisé à agir à titre de conseiller à compter de la date de l'ordonnance. Si, dans les trois mois qui suivent l'entrée en vigueur de la suspension, le conseiller ne prend pas les mesures requises pour mettre fin à la suspension, il n'est pas autorisé à agir à titre de conseiller pendant la période de la suspension.

PARTIE 3 CONFLITS D'INTÉRÊTS

I. Introduction

31. En tant qu'administrateurs, on peut s'attendre à ce que les conseillers aient de temps à autre des conflits entre leurs rôles et d'autres intérêts. La gestion équitable, efficace et transparente des conflits sert l'intérêt public. Le fait d'éviter les conflits d'intérêts contribue à donner au public et à la profession l'assurance que la prise de décisions en matière de politiques et d'arbitrage est exempte d'intérêts, de faveurs ou de préjugés externes ou inappropriés.

II. Conseillers siégeant à des comités et au Conseil

32. Les conseillers doivent cerner les conflits d'intérêts importants entre leurs responsabilités ou intérêts personnels ou professionnels et les questions devant faire l'objet de délibérations en comité ou au Conseil. Pour déterminer s'il y a un conflit d'intérêts, les conseillers devraient se demander si un membre du public bien informé et raisonnable conclurait que leurs décisions pourraient être influencées par leurs obligations envers autrui ou par leurs intérêts personnels. Ce faisant, l'accent devrait être mis sur les actions et non sur les motifs. Les conflits d'intérêts devraient être examinés non seulement du point de vue du conseiller, mais aussi du point de vue des titulaires de permis, des intervenants et du public dont la confiance envers le Barreau doit être maintenue.
33. Les conseillers ne devraient pas participer à une discussion ou à une décision sur une question lorsque le conseiller ou le cabinet du conseiller agit pour un client pour lequel la décision du Conseil aura une incidence importante sur ses intérêts, ou lorsque le conseiller ou le cabinet du conseiller possède, en raison de sa relation professionnelle avec le client, des renseignements confidentiels sur la question à l'étude qui pourraient influencer la décision du conseiller à ce sujet.
34. Lorsqu'un conseiller est un employé, le conseiller ne devrait pas participer à la discussion ou à la décision sur une question lorsque l'employeur du conseiller a un intérêt important, distinct des intérêts des professions en général, dans une affaire devant le Conseil, ou lorsque le conseiller, en raison de sa relation d'emploi, possède des renseignements confidentiels sur la question à l'étude qui pourraient avoir tendance à influencer la décision du conseiller à ce sujet.
35. Lorsqu'il reconnaît l'existence d'un conflit, le conseiller doit le déclarer et se retirer de l'examen de la question liée au conflit ou de la discussion sur une telle question.
36. Un conseiller qui est membre du Comité de la réglementation de la profession ou du Comité d'autorisation des instances ne peut pas être également membre du Comité du tribunal.
37. Les conseillers sont encouragés à discuter des conflits potentiels avec le chef de l'éthique ou avec des collègues expérimentés et neutres chaque fois que le conseiller se demande s'il devrait se retirer d'une discussion, d'un vote ou des deux.

III Les conseillers et les fonctions de réglementation

38. Les conseillers ne doivent pas :
- a) représenter des titulaires de permis devant le Tribunal du Barreau ;
 - b) agir pour le Barreau ou un titulaire de permis à titre d'avocat dans le cadre d'une plainte, d'un audit ou d'une enquête du Barreau ;
 - c) fournir une preuve écrite ou orale à titre de témoin de moralité pour une partie devant le Tribunal du Barreau, à moins que la partie ne démontre que l'incapacité de présenter une telle preuve devant le comité lui causerait un préjudice injuste, comme le prévoit l'article 63 du Code de déontologie des arbitres ;
 - d) fournir une preuve d'expert écrite ou orale pour une partie devant le Tribunal du Barreau, à moins que la partie ne démontre que l'incapacité de présenter une telle preuve devant le tribunal lui causerait un préjudice injuste ;
 - e) agir à titre de superviseur ou de mentor d'un titulaire de permis visé par le processus de réglementation du Barreau.
39. Les membres du cabinet d'un conseiller ne contreviennent pas au Code lorsqu'ils représentent un titulaire de permis dans le cadre d'une plainte, d'un audit ou d'une enquête du Barreau ou lorsqu'ils comparaissent comme avocats devant le Tribunal du Barreau, pourvu qu'il n'y ait aucun conflit d'intérêts réel.
40. Les membres du cabinet d'un conseiller qui représentent le Barreau dans une affaire ou devant le Tribunal du Barreau ne contreviennent pas au Code s'ils ne sont pas en situation de conflit d'intérêts réel et s'ils sont choisis au moyen d'un processus de sélection d'avocats externes qui comprend des critères de sélection appropriés et précis.
41. Les conseillers qui sont membres du Comité d'autorisation des instances doivent se récuser de l'examen d'une question dont le Comité est saisi lorsque leur décision sur une question dont le Comité est saisi pourrait être influencée par des obligations envers autrui ou par des intérêts personnels.
42. Un conseiller ou le cabinet d'un conseiller peut représenter la Compagnie d'assurance responsabilité des avocats (« LawPRO ») dans une affaire à condition

qu'il n'y ait pas de conflit d'intérêts et qu'ils soient choisis selon un processus indépendant pour la sélection d'avocats externes.

IV. Activités extérieures

43. Les conseillers doivent organiser leurs affaires extérieures, leurs nominations externes et leurs autres responsabilités de manière à disposer de suffisamment de temps pour s'acquitter de leurs fonctions relatives au Barreau et assister aux réunions conformément au Règlement administratif n° 3.
44. Lorsqu'une activité extérieure particulière place un conseiller dans une situation de conflit entre ses fonctions de conseiller et cette activité extérieure sur une base continue, le conseiller devrait envisager de démissionner ou de se retirer de l'activité extérieure afin de résoudre le conflit.

V. Acceptation de cadeaux et d'avantages

45. Les conseillers ne peuvent accepter de cadeaux, d'avantages ou de marques d'hospitalité liés à leur travail à titre de conseillers, à l'exception de ce qui suit :
 - a) la participation à des réunions, soupers, réceptions ou séances de formation professionnelle continue organisés par des organismes juridiques, des associations ou d'autres barreaux, auxquelles le conseiller assiste dans le cadre de son rôle de conseiller, à titre de conférencier ou pour représenter le trésorier ;
 - b) les cadeaux de valeur nominale qui leur sont offerts dans le cadre d'une activité protocolaire.

VI Responsabilités après la fin du mandat

46. Une fois qu'une personne cesse d'être un conseiller ou devient un trésorier émérite ou un conseiller émérite et qu'elle ne participe plus aux travaux du Barreau, elle doit s'abstenir de faire ce qui suit pour une période d'un an :
 - a) Comparaitre à titre d'avocat d'un titulaire de permis devant le Tribunal du Barreau ;
 - b) Représenter un titulaire de permis visé par une affaire de règlementation du Barreau ;
 - c) Comparaitre à titre de témoin de moralité ou d'expert devant le Tribunal du Barreau, tel que décrit au paragraphe 36 ;

- d) Agir à titre de superviseur ou de mentor pour un titulaire de permis visé par une affaire de réglementation.

PARTIE 4 CONFORMITÉ

47. Le trésorier est le chef de l'éthique pour le Conseil et les conseillers peuvent le consulter pour obtenir son avis sur la conformité au Code.
48. Il incombe à chaque conseiller de se conformer au Code.
49. Les conseillers ont également la responsabilité de se tenir mutuellement responsables de la conformité au Code.

I. Signalement d'un problème

50. Une personne qui a des renseignements suggérant qu'un conseiller n'a pas respecté ou ne respecte pas le Code peut transmettre ces renseignements par écrit au trésorier.
51. Le trésorier doit aviser le conseiller qui est visé par le problème signalé (« le conseiller en cause ») et lui fournir l'information.
52. Le conseiller en cause doit avoir l'occasion de fournir une réponse écrite au trésorier au sujet du problème signalé.

II Rôle du trésorier

53. Lorsque le trésorier reçoit la réponse du conseiller en cause ou si aucune réponse n'est fournie, le trésorier détermine la mesure appropriée et peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :
- a) conclure son examen du problème et :
- (i) ne prendre aucune mesure,
 - (ii) avertir le conseiller en cause du problème,
 - (iii) demander que le conseiller en cause fasse des excuses aux personnes qui ont été touchées par la conduite qui a donné lieu au signalement,
 - (iv) exiger que le conseiller en cause prenne un engagement à l'égard de sa conduite qui a donné lieu au signalement,
 - (v) aviser le conseiller en cause de toute autre mesure à prendre pour remédier au problème ou le résoudre ;

- b) lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que cela est dans l'intérêt de l'équité et de l'intégrité du processus de gouvernance du Barreau, renvoyer la question à un tiers enquêteur indépendant aux fins d'examen et d'enquête, en précisant les conditions de mandat appropriées pour l'enquête.

III. Rapport du trésorier au Conseil

- 54. Lorsque le trésorier termine son examen en prenant l'une ou l'autre des mesures énoncées au paragraphe 53 a. (ii) à (v), il doit en faire rapport au Conseil.
- 55. Le rapport du trésorier au Conseil fera partie du dossier public du Conseil.

IV. Rapport de l'enquêteur

- 56. Lorsque le trésorier soumet la question à un enquêteur, ce dernier doit fournir un rapport écrit au trésorier une fois l'enquête terminée.
- 57. Selon le rapport de l'enquêteur, le trésorier peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :
 - a) conclure l'examen de la question et remettre un rapport au Conseil comme le prévoit le paragraphe 54 ;
 - b) décider que la question devrait être renvoyée au Conseil pour déterminer si le conseiller en cause n'a pas respecté le Code.

V. Renvoi pour décision et rôle du Conseil

- 58. Le trésorier peut soumettre une question au Conseil afin qu'il détermine si le Code n'a pas été respecté.
- 59. Le renvoi doit se faire par écrit et la question doit être examinée et tranchée par au moins un quorum du Conseil en l'absence du public.
- 60. Les règles de pratique et de procédure du Barreau s'appliquent, avec les modifications nécessaires, à l'examen de la question par le Conseil. Lorsque les règles de pratique et de procédure sont muettes sur une question de procédure, la *Loi sur l'exercice des compétences légales* s'applique à l'examen de la question par le Conseil.
- 61. Après avoir examiné la question, le Conseil détermine si le Code a été respecté et fournit par écrit les motifs de sa décision.

62. Après la préparation de sa décision et de ses motifs, le Conseil doit les transmettre au conseiller en cause.
63. Lorsque le Conseil détermine que le conseiller en cause n'a pas respecté le code, il peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes :
 - a) réprimander le conseiller en cause,
 - b) suspendre pendant un certain temps certains droits et privilèges du conseiller en cause.
64. La décision du Conseil en vertu de cette partie est définitive.
65. Le Conseil fait rapport publiquement sur la question une fois qu'elle est conclue conformément au paragraphe 63.

ANNEXE B : Déclaration d'adhésion



DÉCLARATION D'ADHÉSION EN TANT QUE CONSEILLER OU CONSEILLÈRE DU BARREAU DE L'ONTARIO

En tant que membre du Conseil, je reconnais ce qui suit :

1. Je suis conscient(e) des obligations qui m'incombent en tant que conseiller ou conseillère du Barreau de l'Ontario en vertu de la *Loi sur le Barreau* de l'Ontario et j'accepte de respecter la *Loi*, les règlements administratifs, les règles du Code de déontologie (si je détiens un permis) et les politiques applicables aux membres du Conseil.
2. En ma qualité d'administrateur ou d'administratrice du Barreau, je dois agir honnêtement et de bonne foi et faire preuve de la norme de diligence et de compétence requise.
3. J'ai lu et je connais bien les pratiques et politiques relatives à la gouvernance du Barreau, y compris le Code de déontologie des membres du Conseil, et j'accepte de respecter les politiques, y compris le Code.

Signature : _____

Nom (en lettres moulées) : _____

Date : _____