

# Créer un environnement sûr pour les candidat(e)s du processus d'accès à la profession

## Connaissez vos obligations :

Les maîtres de stage, les superviseurs de placement de parajuristes et les superviseurs de stage agissent normalement comme professeurs, mentors et modèles pour les candidat(e)s du processus d'accès à la profession. L'obligation de créer et de maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination est une partie intégrante de ces rôles.

Cela comprend le devoir de ne pas se livrer à un tel comportement soi-même, mais aussi de prévenir ce genre de comportement chez les autres au travail, y compris les avocats, parajuristes, personnel de soutien ou clients, et d'y répondre. La discrimination portant sur la race, le genre, la croyance, le handicap, l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'état familial, l'état matrimonial, l'expression de l'identité sexuelle, l'identité sexuelle et l'orientation sexuelle est interdite tout comme les actes et les commentaires sexuels importuns ou le harcèlement sexuel.

Ces obligations et responsabilités sont décrites dans les codes de déontologie du Barreau de l'Ontario, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, entre autres.

## Des milieux de travail sûrs :

Créer et maintenir un lieu de travail sûr qui soit exempt de harcèlement et de discrimination est essentiel pour aider les candidats à réussir leurs stages. Les stages sont une continuation du processus d'apprentissage des candidats et constituent une étape formative dans leur entrée dans la profession. Par conséquent, les candidats au processus d'accès à la profession devraient être traités avec dignité, respect et équité à leur lieu de travail.

## Voici une liste non exhaustive de comportements inacceptables au travail :

- Envoyer des lettres, notes ou courriels suggestifs
- Installer des images ou des affiches de nature sexuelle déplacées au bureau
- Raconter des blagues grivoises ou partager des anecdotes de nature sexuelle
- Faire des commentaires de nature sexuelle sur l'apparence, les vêtements ou des parties du corps
- Toucher une personne de façon déplacée, y compris en la pinçant, en la tapotant ou en se frottant par exprès contre elle
- Poser des questions de nature sexuelle sur le passé sexuel ou l'orientation sexuelle
- Faire des commentaires dénigrants sur l'orientation sexuelle d'une personne ou sur son identité sexuelle
- Faire des commentaires négatifs sur les croyances religieuses personnelles d'une personne
- Passer des remarques sur la couleur de peau d'une personne ou sur tout autre trait physique
- Faire des gestes injurieux
- Faire des références grossières au handicap mental et physique d'une personne
- Faire des commentaires désobligeants sur l'âge

Vous trouverez sur la page suivante des détails concernant la Politique sur les droits de la personne et la diversité, et une liste de ressources importantes.

# Ressources importantes

## Politique sur les droits de la personne et la diversité :

Conformément aux recommandations énoncées dans le rapport final du Groupe de travail sur les défis auxquels font face les titulaires de permis racialisés, si vous êtes dans un lieu de travail d'au moins 10 titulaires de permis, le Barreau de l'Ontario exige que vous élaboriez, mettiez en œuvre et teniez une politique sur les droits de la personne et la diversité qui assure au moins l'équité du recrutement, du maintien en fonction et de l'avancement. Si votre lieu de travail juridique compte au plus 9 titulaires de permis, vous êtes encouragés à instaurer ce genre de politique. De plus, votre lieu de travail juridique, peu importe la taille, doit préparer une politique sur la violence et le harcèlement et la mettre à jour au moins une fois par année, conformément à la *LSST*. Ces obligations s'ajoutent à l'interdiction générale de discrimination en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

## Ressources importantes :

### 1. Code de déontologie, chapitre 6 :

[www.lso.ca/rapports-avec-étudiants-employés-autres-personnes](http://www.lso.ca/rapports-avec-étudiants-employés-autres-personnes)

### 2. Code des droits de la personne :

[www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19](http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19)

### 3. Loi sur la santé et la sécurité au travail :

[www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01](http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01)

### 4. La politique sur les droits de la personne et la diversité du Barreau :

[www.lso.ca/politique-droits-personne-diversité](http://www.lso.ca/politique-droits-personne-diversité)