



PROGRAMME D'AGRÈMENT DES SPÉCIALISTES

Normes d'agrément

Droit du travail et de l'emploi

Définition de la spécialisation en droit du travail et de l'emploi

1. La pratique en droit du travail et de l'emploi est celle qui traite de tous les aspects du travail et de l'emploi (dans les secteurs public et privé) incluant, sans y être limité, les procédures d'agrément, la négociation collective, la gestion des conventions collectives, l'arbitrage en matière de travail, les plaintes relatives aux pratiques injustifiées en matière de travail, les grèves et le piquetage, les contrats individuels de travail, le congédiement injustifié et le litige en matière d'emploi, la gestion des régimes d'avantages sociaux des employés, l'indemnisation des accidentés du travail, la sécurité professionnelle, les normes d'emploi, l'assurance emploi, l'équité salariale, les droits individuels des employés, les droits de se syndiquer et des membres d'un syndicat, la discrimination en matière d'emploi et tous les autres enjeux découlant de l'application des dispositions législatives en droit du travail et de la pratique devant les tribunaux et ressorts pertinents.

Désignation

2. Tout requérant ayant obtenu l'agrément en droit du travail et de l'emploi peut être identifié comme suit : *Spécialiste agréé (droit du travail et de l'emploi)*.

Obtenir l'agrément de spécialiste en droit du travail et de l'emploi

3. Les requérants doivent se conformer aux exigences relatives à l'agrément énoncées dans les politiques régissant le programme d'agrément des spécialistes du Barreau (« les politiques »), tout particulièrement celles qui sont liées à ce qui suit :
 - Le nombre minimal d'années de pratique et l'expérience récente ;
 - L'importance de l'engagement dans le domaine de spécialisation ;
 - Le perfectionnement professionnel ;
 - Les références ;
 - Les normes professionnelles ;
 - Les frais de demande.
4. Les requérants doivent se conformer aux exigences qui suivent pour faire la preuve de l'importance de leur engagement envers le droit du travail et de l'emploi :
 - a) Avoir consacré au cours de leurs cinq ans d'expérience récente un minimum de 30 % de leur pratique au droit du travail et de l'emploi,
 - b) Pendant leurs cinq années d'expérience récente (i) avoir acquis une expérience étendue et variée et une maîtrise des règles juridiques et des procédures de fond dans le domaine et (ii) s'être conformés aux normes relatives à l'expérience énumérées ci-dessous.
5. Si l'expérience d'un requérant ne satisfait pas tout à fait aux exigences, le requérant peut demander au Barreau de reconnaître, dans son cas, l'existence de circonstances individuelles ou de compétences reliées (hors pratique). Seront prises en considération les circonstances exceptionnelles où le requérant :
 - a) A limité sa pratique à un sujet particulier du droit du travail et de l'emploi ou a pris part à des enjeux d'une longueur et d'une complexité hors de l'ordinaire au cours des années récentes ; ou

- b) A entamé des travaux de cours avancés ou accompli des activités reliées comme : l'enseignement, l'écriture de livres ou d'articles aux fins de publication, des études postuniversitaires ou autres, la participation dans l'élaboration ou la présentation de programmes de perfectionnement professionnel, participation au processus d'élaboration des politiques, rédaction de lois ou actes, participation, comme membre actif, au sein de commissions ou de tribunaux ou comme directeur de quelque organisation reliée au droit du travail et de l'emploi, ou toute autre expérience qui, de l'avis du requérant, est pertinente à sa demande.

Le requérant qui demande que le paragraphe ci-dessus soit appliqué à sa demande doit y joindre, en plus d'une brève description de sa pratique tel qu'exigé par le paragraphe 6 :

- c) Une description détaillée des circonstances individuelles ou des compétences reliées (hors pratique) ;
 - d) Des références provenant des établissements ou organisations dont il tire son expérience, des références provenant de pairs, des échantillons d'écrits et une liste complète de ses publications.
6. Tous les requérants doivent joindre à leur demande une brève description (moins de 100 mots) de la nature de leur pratique qui touche le domaine de spécialisation.

Expérience en droit du travail et de l'emploi

7. Les requérants doivent démontrer qu'au cours des cinq années de leur expérience récente, ils ont acquis les compétences en droit du travail et de l'emploi énoncées dans les parties I ou II (ou une combinaison) et dans la Partie III ci-dessous. Les requérants peuvent démontrer ceci par l'intermédiaire d'un des deux cheminements qui suivent :

Cheminement 1 : Les requérants doivent avoir effectué les tâches dans au moins cinq des six catégories énumérées dans la Partie I, les tâches dans au moins une des trois catégories de la Partie II et dans au moins cinq des 10 catégories de la Partie III.

Cheminement 2 : Les requérants doivent avoir effectué les tâches dans au moins deux des six catégories énumérées dans la Partie I, deux des trois catégories énumérées dans la Partie II et dans au moins sept des 10 catégories de la Partie III.

8. Nous demandons au requérant d'indiquer, en cochant (✓), les tâches qu'il choisit parmi les **catégories** ci-dessous, soit les tâches effectuées assez fréquemment pour faire la preuve de son expérience en matière de droit du travail et de l'emploi. Le requérant doit joindre ces normes dans sa trousse de demande ainsi que tout renseignement supplémentaire exigé par les normes.

Note :

Lorsqu'un renvoi est fait, pour une catégorie *donnée*, à un certain nombre de dossiers, chaque dossier doit viser un client distinct (et non divers aspects du dossier du même client). Les différents aspects d'un même dossier de client peuvent compter sous différentes catégories ; cependant aucun aspect d'un dossier de client ne peut être compté deux fois.

Les termes agir, conseiller et comparaitre sont définis dans le présent document comme suit :

Agir : faire des représentations substantielles, y compris en conseillant ou en comparaisant.

Conseiller : fournir un avis

Comparaître : agir comme avocat principal dans une affaire en audience.

PARTIE I

Catégorie 1 : Conseils, relations de travail et négociations collectives

Avoir donné des conseils à des employeurs ou des syndicats dans au moins trente dossiers au sujet de leurs droits et obligations en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, du *Code canadien du travail* de 1985 ou d'autres dispositions

législatives ontariennes et fédérales qui concernent les relations de travail et la négociation collective.

Catégorie 2 : Avocat principal, droit de négociier, pratiques injustifiées en matière de travail

Avoir comparu à titre d'avocat principal au nom d'employeurs ou de syndicats **dans au moins 15 dossiers** concernant :

Le droit de négociier d'un syndicat ouvrier (demandes d'agrément ou extinction des droits de négociation ou nouvel employeur ou employeur lié) ;

OU

Des procédures liées à des pratiques d'emploi injustifiées devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, le Conseil canadien des relations industrielles ou un autre tribunal ontarien ou fédéral en matière de relations de travail ;

OU

Des dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario pertinentes à l'industrie de la construction dans des cas de conflits de compétences, de décisions sur les secteurs, de reconnaissance professionnelle ou d'agrément au sein de l'industrie de la construction.

OU

Avoir comparu au nom d'employeurs ou de syndicats **dans au moins cinq dossiers** concernant l'acquisition ou la cessation des droits de négociation et avoir comparu comme avocat principal au nom d'employeurs ou de syndicats **dans au moins 10 dossiers** concernant les droits de négociation d'un syndicat (demandes de certification ou cessation des droits de négociation ou droits de successeurs des employeurs).

Catégorie 3 : Négociations collectives

Avoir agi à titre de négociateur au nom d'un employeur ou d'un syndicat **lors d'au moins cinq rondes** de négociations collectives (y compris des comparutions comme avocat principal dans des instances d'arbitrage de différends).

OU

Avoir agi comme conseiller d'un employeur ou d'un négociateur syndical **pendant au moins 15 rondes** de négociations collectives.

Catégorie 4 : Arbitrage

Avoir agi comme avocat principal au nom d'employeurs ou de syndicats **dans au moins 25 dossiers** concernant l'arbitrage de griefs ou de différends, ou lors d'audiences devant arbitre.

Catégorie 5 : Litige devant les tribunaux en matière de travail

Avoir comparu à titre d'avocat principal d'employeurs ou de syndicats **lors d'au moins 15 procédures judiciaires différentes** comprenant des révisions judiciaires ou des appels de décisions des tribunaux en matière de relations de travail ou des instances en injonction pour interdire le piquetage ou des activités de grève illégales ou d'autres procédures judiciaires similaires soulevant des enjeux en droit du travail.

Catégorie 6 : Conseils aux employés en matière de travail

Avoir comparu à titre d'avocat principal d'employés **dans au moins 25 dossiers** liés à la participation d'un employé dans des affaires de relations de travail et des négociations collectives (catégorie 1), droits de négociation et pratiques déloyales de travail (catégorie 2), arbitrages (catégorie 4) ou litiges de travail (catégorie 5).

PARTIE II

Catégorie 1 : Litige devant les tribunaux en matière d'emploi

Avoir comparu à titre d'avocat principal pour les employés et les employeurs **dans au moins 15 dossiers** de poursuite, de demande, de révision judiciaire ou d'appels concernant (i) un congédiement injustifié, (ii) des clauses restrictives, (iii) des poursuites post-emploi par d'anciens employés, (iv) les droits des employés en vertu des lois sur l'emploi, (v) des poursuites contre ou par des dirigeants ou (vi) des différends impliquant des employés qui sont des actionnaires.

Catégorie 2 : Normes d'emploi

Avoir comparu à titre d'avocat principal **dans au moins 15 audiences** devant un agent des normes d'emploi nommé en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario ou dans un appel de la décision d'un agent des normes d'emploi devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Catégorie 3 : Rédaction de politiques et pratiques d'emploi

Avoir rédigé pour des employeurs **au moins 15 différents types de contrats, politiques et pratiques liés à l'emploi** (p.ex., manuel des employés, code vestimentaire, politique sur les médias sociaux, contrats d'emploi standards, politique contre le harcèlement et la discrimination, politique antinépotisme).

PARTIE III

Catégorie 1 : Conseils, normes d'emploi

Avoir conseillé des employeurs, des syndicats ou des employés **dans au moins 30 dossiers** concernant leurs droits et obligations en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario ou des lois similaires provinciales ou fédérales concernant les relations et les normes d'emploi.

Catégorie 2 : Sécurité et santé professionnelle

Avoir donné des conseils à des employeurs, des syndicats et des employés **dans au moins 10 dossiers** concernant leurs droits et obligations en vertu de la *Loi de 1990 sur la santé et la sécurité au travail* ou du *Code canadien du travail* de 1985.

OU

Avoir comparu à titre d'avocat principal au nom des employeurs **dans au moins 5 dossiers** concernant leurs droits et obligations en vertu de ou en lien avec la *Loi de 1990 sur la santé et la sécurité au travail* ou le *Code canadien du travail* de 1985.

Catégorie 3 : Équité salariale

Avoir donné des conseils à des employeurs, des syndicats et des employés **dans au moins cinq dossiers** concernant leurs droits et obligations en vertu de la *Loi de 1990 sur l'équité salariale* ou d'une loi équivalente.

OU

Avoir comparu à titre d'avocat principal **dans au moins trois audiences** devant le Tribunal de l'équité salariale, ou un tribunal équivalent, ou dans une instance en vertu de la *Loi de 1990 sur l'équité salariale* ou en lien avec cette loi ou une loi équivalente.

Catégorie 4 : Plaintes en matière de droits de la personne

Avoir donné des conseils à des employeurs, des syndicats et des employés **dans au moins 20 dossiers** concernant leurs droits et obligations en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario de 1990 ou de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1985.

OU

Avoir comparu à titre d'avocat principal **dans au moins cinq audiences** devant un tribunal des droits de la personne créé en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario de 1990 ou de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1985.

Catégorie 5 : Sécurité professionnelle et assurance contre les accidents du travail

Avoir donné des conseils à des employeurs, des syndicats et des employés **dans au moins 15 dossiers** concernant leurs droits et obligations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* ou d'une loi équivalente.

OU

Avoir comparu à titre d'avocat principal **dans au moins trois audiences** devant un Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Catégorie 6 : Dossiers liés aux avantages sociaux des employés

Avoir donné des conseils à des employeurs, employés, syndicats ou fiduciaires **dans au moins cinq dossiers** concernant leurs droits et obligations en vertu de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* du Canada ou de la *Loi sur les régimes de retraite* (1990) de l'Ontario, de la *Loi sur l'assurance-emploi* (1996) ou de toute autre loi fédérale ou ontarienne qui concerne les avantages sociaux des employés.

Catégorie 7 : Enquêtes en milieu de travail

Avoir donné des conseils à des employeurs, des syndicats et des employés **dans au moins 10 dossiers** concernant leurs droits et obligations dans les enquêtes en milieu de travail.

OU

Avoir mené **au moins 10 enquêtes** en milieu de travail en tant que tierce partie investigatrice neutre.

Catégorie 8 : Discipline professionnelle

Avoir donné des conseils à des titulaires de permis **dans au moins 10 dossiers liés à l'emploi** concernant leurs droits et obligations en vertu de lois régissant des professions autoréglementées.

OU

Avoir comparu à titre d'avocat principal **dans au moins trois audiences** devant un tribunal d'organe de réglementation régissant des professions auto-réglementées.

Catégorie 9 : Arbitrage et médiation

Avoir agi **dans au moins 25 dossiers** soit comme arbitre seul ou membre d'un conseil d'arbitrage nommé en vertu d'une convention collective ou comme arbitre dans un tribunal administratif fédéral ou ontarien ayant juridiction sur les affaires d'emploi et de travail, ou la gouvernance des professions, ou comme médiateur dans des cas de congédiements injustifiés.

Catégorie 10. Autres procédures liées au travail et à l'emploi

Avoir donné des conseils à des employeurs, des employés ou des syndicats au sujet de leurs droits et obligations en vertu d'autres lois liées à l'emploi ou au travail assez fréquemment pour pouvoir faire la preuve de son expertise en matière de telles lois.
Veuillez préciser :

Références

9. Le requérant doit fournir quatre références provenant de praticiens du droit admissibles à exercer en Ontario et possédant une connaissance directe de son travail dans le domaine d'exercice pertinent au cours des cinq années d'expérience récente. Ces praticiens doivent pouvoir témoigner de la compétence du requérant dans l'exécution des tâches énumérées dans la section « Expérience en droit du travail et de l'emploi ». Au moins une de ces références doit être fournie par un(e) avocat(e) adverse. **Le requérant doit leur fournir une copie remplie des normes pour leur indiquer les catégories de normes que l'avocat a choisies pour démontrer son expérience.**
10. Le requérant ne peut demander de références aux personnes suivantes : juges, partenaires, associés, collègues, employeurs, employés, parents, tierce partie neutre, membres du conseil d'agrément des spécialistes, conseillers ou employés du Barreau.
11. Les déclarations de références doivent être soumises directement au programme d'agrément de spécialistes du Barreau par courriel à : certspec@lso.ca (méthode préférée) ou par la poste à : 130, rue Queen O., Toronto ON M5H 2N6.

Évaluation de la demande

12. Le Barreau prendra en considération la totalité de la pratique du requérant en droit du travail et de l'emploi, le rapport sur le perfectionnement professionnel du requérant et les références.
13. Les requérants ne doivent pas tenir pour acquis que leur conformité à toutes les exigences sur la concentration de la pratique et l'expérience entraînera automatiquement leur agrément comme spécialistes.
14. Le Barreau pourrait exiger qu'un requérant fournisse des renseignements supplémentaires afin de faciliter le processus d'évaluation.
15. Le Barreau peut effectuer des enquêtes discrètes, lorsqu'il le croit indiqué, pour déterminer si un requérant est admissible à l'agrément comme spécialiste et si l'agrément est approprié dans son cas.

Dernière révision du contenu : mai 2018