

Cadre législatif des politiques des droits de la personne et de diversité en milieu de travail juridique

1. Objectif

Ce document fournit des conseils à tous les titulaires de permis concernant leurs droits et responsabilités juridiques relatifs au travail et au maintien d'un lieu de travail inclusif et non discriminatoire et exempt de harcèlement et de violence.

Les titulaires de permis devraient tous connaître leurs droits et responsabilités. Le présent guide identifie les lois applicables (y compris le [Code de déontologie](#) et le [Code de déontologie des parajuristes](#)) et fournit des ressources pour l'élaboration des politiques et programmes visant à éliminer la discrimination, le harcèlement et la violence au travail.

2. Responsabilité particulière des titulaires de permis

Tous les titulaires de permis du Barreau ont l'obligation particulière de respecter la législation sur les droits de la personne.

a) Discrimination

Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique de diversité/droits de la personne dans votre lieu de travail juridique, il est important de noter qu'en vertu du paragraphe 6.3.1-1 du [Code de déontologie](#) (le Code), les avocats assument la responsabilité particulière de respecter les droits de la personne, y compris dans l'emploi d'autrui :

« L'avocat a une responsabilité particulière quant au respect des lois portant sur les droits de la personne en vigueur en Ontario et, plus précisément, quant au devoir d'éviter la discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire (au sens du Code des droits de la personne de l'Ontario), l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, dans le contexte de l'emploi d'avocats, de stagiaires ou de toute autre personne et dans ses relations professionnelles avec d'autres titulaires de permis ou toute autre personne. »

Cette règle doit être interprétée selon les dispositions du [Code des droits de la personne L.R.O. 1990, Chap. H 19](#).

De même, en vertu du paragraphe 2.03 (4) du [Code de déontologie des parajuristes](#) :

« Le parajuriste respecte les lois portant sur les droits de la personne en vigueur en Ontario et, plus précisément, évite toute discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, dans le contexte de l'emploi de tiers et dans ses relations avec les autres titulaires de permis ou toute autre personne. »

Le commentaire du paragraphe 6.3.1, *Discrimination*, du Code de déontologie devrait être examiné en détail, car il fournit des définitions et des exemples de discrimination. Par exemple :

- La discrimination peut être définie comme suit : « la différenciation pour des motifs illicites qui crée un désavantage » « par exemple, le refus d'embaucher des personnes d'une certaine race, croyance ou orientation sexuelle, ou d'un sexe donné »
- La discrimination indirecte : des actes ou des politiques qui, ne se voulant pas discriminatoires (application d'une règle apparemment « neutre »), ont un effet préjudiciable qui est discriminatoire. Par exemple, « Le cabinet peut s'être doté d'un code vestimentaire explicite ou implicite qu'il faudra revoir s'il n'admet pas déjà le port d'un couvre-chef pour des motifs religieux. »
- « L'employeur a le devoir de tenir compte des besoins de la candidate ou du candidat aux termes du Code. L'accommodement est réputé raisonnable tant qu'il n'entraîne pas de contrainte excessive pour l'employeur. » Le paragraphe 11 (2) du Code énonce que les couts, hors des sources de financement et des exigences en matière de santé et de sécurité, peuvent être considérés par l'analyse de la contrainte excessive.
- « L'avocat doit prendre des précautions raisonnables pour empêcher un membre de son personnel ou un de ses mandataires qui se trouve sous sa direction ou son contrôle de faire de la discrimination ou pour la faire cesser. »
- « Ne constituent pas de la discrimination au sens des lois ontariennes les programmes destinés à pallier un désavantage subi par des personnes ou des groupes de personnes pour les motifs énoncés dans le Code » (par exemple, une stratégie visant à faire progresser les femmes et les personnes handicapées ne peuvent pas être considérées comme discriminatoires).
- « Le harcèlement est également interdit, qu'il soit le fait de supérieurs hiérarchiques, d'autres avocats ou de collègues de travail. »
- « L'avocat veille à ce que personne ne se voit refuser des services ni offrir des services de qualité inférieure pour des motifs visés par la présente règle. »

b) Harcèlement sexuel

Le paragraphe 6.3-3 définit ainsi « l'Interdiction du harcèlement sexuel » : « L'avocat ne doit pas faire subir de harcèlement sexuel à un collègue, à un membre de son personnel, à un client ni à qui que ce soit. »

Si un membre harcèle sexuellement un client, un employé, un étudiant, ou un collègue, le membre peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Des décisions du [Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#) ont conclu que le harcèlement sexuel (envers des clients ou des collègues) constitue une inconduite professionnelle. (La discrimination ou le harcèlement sur la base d'autres motifs du Code peut également constituer une inconduite professionnelle.)

Le harcèlement sexuel est un grave abus de confiance qui jette le discrédit sur la profession juridique. Les pénalités peuvent inclure la suspension et même la radiation pour le titulaire de permis coupable d'avoir harcelé sexuellement un(e) client(e) ou un(e) collègue.

De plus, le [Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#) peut et a formulé des constatations de harcèlement sexuel à l'égard de titulaires de permis qui se sont attaqués à des client(e)s ou à des collègues. L'article 6.3-0 de la règle définit le harcèlement sexuel comme suit :

« Le harcèlement sexuel s'entend d'un incident ou d'une série d'incidents comportant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres gestes ou remarques de nature sexuelle ;

- *lorsqu'une telle conduite pourrait raisonnablement s'attendre à causer de l'insécurité, de l'inconfort, à l'infraction, ou d'humiliation pour le destinataire(s) de la conduite ;*
- *la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition à la prestation de services professionnels ;*
- *la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition d'emploi ;*
- *l'acceptation ou le rejet de ces gestes ou remarques sert à fonder une décision liée à l'emploi (notamment en matière de promotion, d'augmentation de salaire, de sécurité d'emploi ou d'avantages touchant l'employé) ;*
- *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. »*

Cette définition reflète les thèmes dans les droits énoncés dans le Code (et doit être interprétée en conformité avec le Code). Cependant, les références à une « condition d'emploi », une « décision liée à l'emploi » (y compris l'assignation de dossiers, les promotions et augmentations de salaire) sont d'un intérêt particulier dans les lieux de travail juridiques et doivent être dûment constatées.

Le Code de déontologie des parajuristes n'a pas de section distincte liée au harcèlement sexuel, mais la règle 2.04 (3) énonce une interdiction de toute forme de harcèlement aux termes du Code des droits de la personne:

« Le parajuriste ne doit pas faire subir de harcèlement sexuel ou autre à un ou une collègue, à un membre de son personnel, à un client ou à une cliente ni à qui que ce soit en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de sa croyance, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de l'expression de son identité sexuelle, de son âge, de l'existence d'un casier judiciaire, de son état matrimonial, de son état familial ou d'un handicap. »

3. Code des droits de la personne

a) Droit d'être à l'abri de tout harcèlement selon tous les motifs du Code

En vertu de l'article 5 (2) du Code des droits de la personne (le Code), « tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap ».

b) Droit d'être à l'abri de sollicitation et de harcèlement sexuel

Les paragraphes 7 (2) et (3) du Code énoncent que tout employé a le droit d'être à l'abri de :

- *« tout harcèlement au travail pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle ;*
- *« de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes ;*

- *« de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion. »*

La Commission ontarienne des droits de la personne a créé une ressource appelée le [Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne](#).

c) Politiques

Le [Guide d'élaboration des politiques et procédures en matière de droits de la personne](#) de la Commission ontarienne des droits de la personne est utile pour les employeurs qui souhaitent élaborer leurs propres politiques contre le harcèlement et la discrimination. Toutefois, il convient de noter que ce document n'est pas (encore) conforme aux modifications de la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#) (LSST) qui comporte certaines exigences différentes en matière d'enquête et de traitement des plaintes de harcèlement sexuel. Il n'est pas non plus conforme à la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, L.O. 2005, chap. 11](#).

4. Harcèlement sexuel au travail (LSST)

La [Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1](#) (LSST) a été modifiée en 2016 pour y ajouter à l'intention des employeurs des obligations de prévenir le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel.

a) Définitions

Dans l'article 1 de la LSST, le « harcèlement au travail » « s'entend du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. »

La définition de « harcèlement sexuel au travail » désigne ce qui suit :

« s'entend du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ;

« s'entend du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes. »

b) Exigences

Tous les employeurs doivent (quelle que soit leur taille) :

- avoir une politique et un programme (y compris la formation) établis pour combattre le harcèlement au travail ;
- veiller à ce qu'une enquête soit menée sur les incidents et les plaintes de harcèlement au travail ;
- avoir des procédures établies pour signaler les incidents de harcèlement au travail si le harceleur présumé est la personne à qui les plaintes doivent être déclarées.

L'intention de la LSST repose sur les responsabilités des employeurs d'assurer un lieu de travail exempt de harcèlement. La LSST ne prévoit pas la réclamation de dommages-intérêts par un employé.

c) Politiques/Plaintes

Le [ministère du Travail](#) offre des modèles de politiques et de programmes sur son site Web qui peuvent être adaptés aux membres des lieux de travail afin qu'ils puissent se conformer à la LSST. Voir :

- Exemple de politique concernant le harcèlement au travail
- Exemple d'un programme concernant le harcèlement au travail

5. Violence au travail (LSST)

a) Définitions

En vertu de l'article 1 de la LSST, la « violence au travail » désigne :

- *« l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel ;*
- *« d'une tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ;*
- *« des propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel. »*

b) Exigences

La LSST prévoit également que les employeurs doivent avoir des politiques et des programmes établis pour prévenir la violence au travail. Ces modifications sont entrées en vigueur en 2009.

En vertu du paragraphe 32.0.2 (1), le programme :

- « inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation exigée aux termes du paragraphe 32.0.3 (1) comme étant susceptibles d'exposer un travailleur à un préjudice corporel ;
- « inclut les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate lorsqu'il se produit ou qu'il est susceptible de se produire de la violence au travail ;
- « inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail à l'employeur ou au superviseur ;
- « énonce la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face. »

Aux termes du paragraphe 32.0.3 (1), « l'employeur évalue les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, du genre de travail ou des conditions de travail. »

[L'Association de santé et sécurité des services publics](#) a créé des outils d'évaluation et de création de politiques qui sont une bonne ressource :

- [Workplace Violence Assessment Tools \(Outils d'évaluation de la violence au travail\)](#)
- Developing Workplace Violence and Harassment Policies and Programs: A Toolbox (Élaborer des politiques et programmes contre la violence au travail : boîte à outils)

Les risques généraux et particuliers doivent être évalués, et dans les outils mentionnés ci-dessus, certains des risques particuliers identifiés s'appliquent aux titulaires de permis, y compris : « Direct Contact with Clients » (contact direct avec les clients) (p. 25) ; « Working Alone or in Small Numbers » (travailler seul ou en petit nombre) (p. 40) ; et « Mobile Workplace » (lieu de travail mobile) (p. 48).

6. Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario

Les titulaires de permis doivent aussi connaître leurs obligations en vertu de la [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, L.O. 2005, chap. 11 \(LAPHO\)](#), et le [Règl. de l'Ont. 191/11 : Normes d'accessibilité intégrées](#) aux termes de la LAPHO.

Selon la taille de votre lieu de travail juridique, il doit être conforme aux exigences suivantes :

- Fournir des services à la clientèle accessibles
- Fournir des renseignements accessibles sur les situations d'urgence et la sécurité publique
- Fournir des renseignements accessibles au personnel sur les situations d'urgence
- Déposer un rapport de conformité aux normes d'accessibilité
- Élaborer des politiques d'accessibilité
- Former votre personnel aux lois de l'Ontario en matière d'accessibilité
- Permettre aux personnes handicapées de faire des commentaires facilement sur demande
- Rendre les renseignements publics accessibles sur demande
- Rendre vos pratiques en matière d'emploi accessibles
 - Cela comprend les pratiques d'embauche, du maintien des employés et les occasions d'avancement professionnel pour tous les employés.
- Créer ou réaménager de nouveaux espaces publics accessibles