

Égalité, diversité et inclusion

Le Barreau met en vigueur cinq stratégies pour éliminer les obstacles auxquels font face les avocats et les parajuristes racialisés. Les stratégies ont été recommandées dans le [rapport final du Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés](#).

Accélération du changement de culture

Recommandation 1 – Renforcement des obligations professionnelles

Le Barreau examinera et modifiera, le cas échéant, le Code de déontologie, le Code de déontologie des parajuristes et les commentaires pour renforcer les obligations professionnelles de tous les titulaires afin de reconnaître et de promouvoir les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion compatibles avec les exigences de la législation sur les droits de la personne et les responsabilités particulières des titulaires dans les professions juridiques et parajuridiques.

Recommandation 2 – Projet de diversité et d'inclusion

Le Barreau collaborera avec les intervenants, tels que les lieux de travail juridiques intéressés, les associations juridiques, les facultés de droit et les programmes collégiaux parajuridiques afin de développer des modèles de politiques et des ressources pour éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face.

Recommandation 3 – Adoption des principes et pratiques d'égalité, de diversité et d'inclusion

Le Barreau du Haut-Canada :

- 1) Obligera tous les titulaires à adopter une déclaration de principes reconnaissant leur obligation de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion en général ainsi que dans leur comportement envers leurs collègues, les employés, les clients et le public ;
- 2) Exigera qu'un titulaire de permis représentant chaque lieu de travail juridique comprenant au moins 10 titulaires en Ontario élabore, mette en œuvre et maintienne une politique de diversité et des droits de la personne pour son lieu de travail juridique afin d'assurer au moins l'équité du recrutement, du maintien en fonction et de l'avancement, qui sera mise à la disposition des membres des professions et du public sur demande ;
- 3) Exigera qu'un titulaire de permis représentant chaque lieu de travail juridique d'au moins 10 titulaires en Ontario effectue, tous les deux ans, une auto-évaluation de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans son lieu de travail juridique, et en fournisse les résultats au Barreau ;
- 4) Encouragera les lieux de travail juridiques à mener des sondages sur l'inclusion en leur fournissant des exemples de modèles.

Mesure des progrès

Recommandation 4 – Mesurer les progrès au moyen d’une analyse quantitative

Chaque année, le Barreau mesurera les progrès quantitatifs en fournissant aux lieux de travail juridiques de l’Ontario d’au moins 25 titulaires les données d’auto-identification quantitatives de leurs titulaires compilées à partir de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes de façon conforme aux pratiques exemplaires élaborées pour protéger les titulaires de permis qui pourraient subir un préjudice découlant de cette divulgation, afin qu’ils puissent comparer leurs données avec les données démographiques globales recueillies dans la profession dans son ensemble à l’aide des déclarations annuelles.

Recommandation 5 – Mesurer les progrès au moyen d’une analyse qualitative

Le Barreau mesurera les progrès réalisés en :

- 1) Demandant aux titulaires de répondre volontairement à des questions portant sur l’inclusion posées par le Barreau concernant leur lieu de travail juridique, tous les quatre ans ;
- 2) Compilant les réponses aux questions sur l’inclusion de chaque lieu de travail juridique comprenant au moins 25 titulaires en Ontario et en fournissant au lieu de travail juridique un résumé des renseignements recueillis.

Recommandation 6 – Indice d’inclusion

Tous les quatre ans, le Barreau élaborera et publiera un indice d’inclusion qui reflète les renseignements suivants, y compris, pour chaque lieu de travail juridique d’au moins 25 titulaires de permis : Les résultats de l’auto-évaluation du lieu de travail juridique (recommandation 3 (3)), les données démographiques obtenues à partir de la Déclaration annuelle des avocat(e)s et de la Déclaration annuelle des parajuristes (recommandation 4) et les réponses recueillies aux questions sur l’inclusion posées par le Barreau (recommandation 5).

Recommandation 7 – Refaire le sondage du projet d’inclusion sur les défis des titulaires de permis racialisés

Le Barreau mènera des sondages sur l’inclusion comprenant des questions semblables à celles posées à l’annexe F du Rapport final sur les défis des titulaires de permis racialisés de Stratcom (en anglais seulement) (11 mars 2014) (en ligne au http://www.stratcom.ca/wpcontent/uploads/manual/Racialized-Licensees_Full-Report.pdf). Le premier sondage sur l’inclusion sera effectué au cours de l’année suivant

Égalité, diversité et inclusion

l'adoption de ces recommandations et, par la suite, tous les quatre ans, sous réserve de toute recommandation faite par le Comité sur l'équité et les affaires autochtones aux membres du conseil.

Recommandation 8 – Mesures de conformité progressives

Le Barreau étudiera et mettra en œuvre au besoin des mesures de conformité progressives pour les lieux de travail juridiques qui ne respectent pas les exigences proposées dans la Recommandation 3 ou pour les lieux de travail juridiques reconnus comme présentant des obstacles systémiques à la diversité et à l'inclusion.

Éducation au changement

Recommandation 9 – Programmes de formation professionnelle continue (FPC) sur l'égalité et l'inclusion dans les professions

Le Barreau du Haut-Canada :

- 1) Lancera un programme d'agrément de trois heures sur la promotion de l'égalité et de l'inclusion dans les professions ;
- 2) Élaborera des ressources pour aider les lieux de travail juridiques à concevoir et fournir leur propre programme de trois heures sur la promotion de l'égalité et de l'inclusion dans les professions, aux fins d'accréditation par le Barreau ;
- 3) Obligera chaque titulaire à suivre un programme d'agrément de trois heures sur l'égalité et l'inclusion, au cours des trois premières années suivant l'adoption de ces recommandations et une heure par année par la suite, qui seraient considérées comme des heures de professionnalisme du titulaire pour l'année en question.

Recommandation 10 – Le processus d'accès à la profession

Le Barreau intégrera les notions de compétence, d'égalité et d'inclusion culturelles dans les professions à titre de compétences à acquérir dans le processus d'accès à la profession.

Mise en œuvre des soutiens

Recommandation 11 – Création de communautés de soutien

Le Barreau, en collaboration avec des associations juridiques au besoin, fournira un soutien aux titulaires racialisés ayant besoin d'orientation et d'aide par le biais d'initiatives de réseautage et de mentorat.

Recommandation 12 – Traitement des plaintes de discrimination systémique

Le Barreau, à la lumière des résultats de ce projet et des nouvelles difficultés dans les professions :

- 1) examinera le fonctionnement, les processus et la structure du Programme du Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CDH) et envisagera des moyens efficaces permettant au CDH de régler les problèmes de discrimination systémique ;
- 2) révisera le Code de déontologie et le Code de déontologie des parajuristes au besoin, afin que la discrimination systémique et les représailles faisant suite aux plaintes de discrimination et de harcèlement soient clairement identifiées comme étant des violations des exigences du Code de déontologie
- 3) créera des moyens efficaces permettant à la Direction de la réglementation de la profession de régler les plaintes de discrimination systémique ;
- 4) créera une équipe spécialisée et formée pour régler les plaintes de discrimination.

Activités du Barreau

Recommandation 13 – Montrer l'exemple

1. Le Barreau continuera de surveiller et d'évaluer les politiques, pratiques et programmes internes, et à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité dans son lieu de travail et dans la prestation de ses services:
 - a) en adoptant, appliquant et maintenant une politique de diversité et des droits de la personne assurant au moins l'équité du recrutement, du maintien en fonction et de l'avancement ;
 - b) en mesurant les progrès quantitatifs à l'aide d'un recensement des effectifs ou d'une autre méthode ;
 - c) en mesurant les progrès qualitatifs réalisés en menant des sondages sur l'inclusion ;
 - d) en effectuant régulièrement des auto-évaluations sur l'égalité, la diversité et l'inclusion ;
 - e) en fonction des résultats de b), c) et d), en identifiant les lacunes et les obstacles et en adoptant des mesures pour les éliminer ;
 - f) en publiant les conclusions pertinentes de b), c), d) et e) ;
 - g) en fournissant régulièrement des programmes d'éducation à l'égalité et l'inclusion au personnel du Barreau.
 - h) Le Barreau du Haut-Canada :
 - a. mènera une évaluation de la diversité interne de la composition du conseil et en publiera les résultats ;
 - b. fournira régulièrement des programmes d'éducation à l'égalité et à l'inclusion aux membres du conseil.