### **F. Politique pour améliorer la diversité et l’inclusion dans le recrutement, la rétention et l’avancement**

### 

**Date d’entrée en vigueur : \***

**Date de révision : \***

**Révisé par : \***

**Référence :**

*Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, c. H.19

*Règl. de l’Ont. 191/11 : Normes d’accessibilité intégrées en vertu de la Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario* L.O. 2005, chap. 11

« Best Practices Standards for the Recruitment, Retention, Development, and Advancement of Racial/Ethnic Minority Attorneys » (New York City Bar, Minorities in the Profession Committee, April 1, 2008)

[Association](https://www.cba.org/Home?lang=fr-CA) du Barreau canadien Équité et diversité : Guide et manuel de ressources de l’ABC pour cabinets d’avocats et organismes juridiques performants (2007)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**REMARQUE :**

La présente politique doit être interprétée conjointement avec les politiques suivantes de la société juridique XYZ :

1. Politique sur la discrimination et le harcèlement basée sur le *Code des droits de la personne*
2. Politique sur le harcèlement au travail (y compris le harcèlement sexuel)
3. Politique et procédures concernant l’accommodement
4. Politique sur les normes d’accessibilité intégrées en vertu de la *Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario*
5. Politique sur la violence au travail

**OBJET :**

La présente politique énonce l’engagement de XYZ et sa stratégie pour établir et maintenir un lieu de travail diversifié et inclusif, particulièrement pour ceux et celles qui ont traditionnellement été exclus et sous-représentés dans la pratique du droit.

Les personnes qui sont traditionnellement exclues et sous-représentées dans la pratique du droit comprennent les personnes qui sont identifiées selon les motifs des lois sur les droits de la personne, notamment : les peuples autochtones ; les personnes handicapées ; les personnes de groupes racialisés ; les personnes de diverses croyances ; les personnes ayant plusieurs identités sexuelles ou expressions d’identité sexuelle qui peuvent comprendre ceux et celles qui s’identifient comme trans, intersexués, non binaires, bigenrés, polygenrés, sans genre, demigenrés, de genre fluide, de genre non conforme, de genres variés, homosexuels ou bispirituels ; personnes aux diverses orientations sexuelles, qui pourraient comprendre l’identité lesbienne, gaie, bisexuelle, pansexuelle, polysexuelle, asexuelle, demisexuelle, homosexuelle, mise en doute ou bispirituelle, et les femmes.

**PORTÉE :**

La présente politique :

* S’applique à toutes les étapes et à tous les aspects du cycle d’emploi (recrutement, rétention, avancement) ;
* S’applique à tous les associés et employés, dans tous les rôles et fonctions chez XYZ.

**ENGAGEMENT DES CADRES ENVERS LA DIVERSITÉ ET L’INCLUSION :**

Nous nous engageons à élaborer, à mettre en œuvre et à maintenir des pratiques exemplaires et des stratégies pour améliorer l’égalité, la diversité et l’inclusion chez XYZ et ce, à tous les stades du cycle d’emploi : recrutement, rétention et avancement.

Les cadres de XYZ démontreront leur engagement envers la promotion et l’avancement de la diversité et de l’inclusion en faisant ce qui suit :

* Créer et maintenir un **Comité sur la diversité** formé de membres de la direction, d’employés ou d’associés. Le comité surveillera les efforts liés à la diversité et à l’inclusion à tous les échelons, et veillera à ce que la diversité et l’inclusion soient intégrées dans toutes les initiatives et tous les aspects de XYZ.
* Dédier des **ressources adéquates (dans le budget et la dotation en personnel)** pour satisfaire à nos objectifs de diversité et d’inclusion.
* Encourager la formation sur la **diversité et l’inclusion** quant àla discrimination et le harcèlement ; les « préjugés inconscients », les stéréotypes et l’impact sur les perceptions de rendement.
* S’assurer que le personnel des **ressources humaines a suffisamment de formation et d’expertise** sur les lois des droits de la personne et sur des stratégies de diversité et d’inclusion. S’il n’y a pas de personnel expert chez XYZ, un expert externe peut être retenu pour nous aider à réaliser nos objectifs de diversité et d’inclusion.
* **Mesurer et faire le suivi du** recrutement, de la rétention et de l’avancement chez les populations visées (au moins chaque année) pour veiller à ce que nos efforts de diversité et d’inclusion entrainent les changements positifs désirés.

1. **RECRUTEMENT**

Le recrutement est le processus qui consiste à trouver, attirer et embaucher une personne dans un poste. Pour atteindre nos objectifs de diversité et d’inclusion chez XYZ, certaines ou toutes les stratégies suivantes seront mises en œuvre dans le processus de recrutement :

**Documents promotionnels**– notre engagement envers la diversité et l’inclusion sera énoncé dans nos documents de promotion et de recrutement (p. ex., avis d’offres d’emploi, site Web, communications formelles et informelles orales et écrites avec les candidats).

**Établissements de formation juridique** – nous travaillerons avec les facultés de droit et les établissements de formation parajuridique pour offrir plus de possibilités aux candidats de diverses communautés.

**Création d’objectifs**– nous fixerons les objectifs de recrutement et d’embauche en équité et en diversité.

**Réseaux dans les communautés** :

* Nous établirons et maintiendrons des liens avec les associations de droit formées d’avocats et de parajuristes de diverses communautés, comme la FAEJ, Association des avocats noirs du Canada, Reach Canada, Indigenous Bar Association, South Asian Lawyers Network ;
* Nous établirons et maintiendrons des réseaux formels et informels avec les diverses communautés ;
* Nous demanderons des références d’autres membres des groupes traditionnellement sous-représentés ;
* Nous annoncerons et recruterons de façon « créative » – au-delà des canaux typiques de recrutement. Nous solliciterons les conseils sur les façons d’attirer des demandes des diverses communautés.

**En entrevue**:

* Nous engagerons les employés des diverses communautés dans les processus de recrutement et d’entrevue ;
* Nous fournirons une formation sur les « préjugés inconscients » aux personnes qui participent au processus de recrutement de sorte que l’embauche soit aussi équitable et objective que possible.

1. **RÉTENTION**

La rétention désigne la capacité d’une organisation de conserver ses employés. De nombreux facteurs contribuent à la rétention des employés, notamment le développement professionnel, les occasions, la satisfaction, les récompenses et la reconnaissance.

Pour atteindre notre objectif d’améliorer la diversité et l’inclusion chez XYZ, nous mettrons en œuvre certaines ou toutes les stratégies suivantes à l’égard de la rétention :

**Accommodements raisonnables** :

* Nous accorderons et respecterons les demandes de mesures d’adaptation, par exemple pour les responsabilités familiales, l’accessibilité physique pour les handicaps, les divers jours d’observation religieuse ;
* Nous permettrons des arrangements de travail et accommoderons les responsabilités familiales notamment les soins aux enfants et aux personnes âgées.

**Mentorat** :

* Nous veillerons à ce que les associés principaux et les directeurs offrent du mentorat aux employés des diverses communautés et ceux et celles traditionnellement sous-représentés dans la profession juridique ;
* Nous encouragerons les employés des diverses communautés et ceux et celles traditionnellement sous-représentés dans la profession juridique à agir comme mentors ;
  + [Réseau d’encadrement de la pratique](http://www.lsuc.on.ca/coachandadvisor_fr)
  + [Initiative de mentorat du programme de stage](http://www.lsuc.on.ca/licensingprocess.aspx?id=11183&langtype=1036)
* [La Société des plaideurs](http://www.advocates.ca/new/about-the-society/mentoring.html)
* [South Asian Bar Association of Toronto](http://sabatoronto.com/join-saba-or-get-involved/mentorship-program/)
* [Association des avocats noirs du Canada](http://www.cabl.ca/mentorship)
* [Women’s Law Association Of Ontario](https://www.wlao.on.ca/mentoring/)
* [Ontario Trial Lawyers Association](http://www.otla.com/)
* [OTLA Guide to Mentoring (PDF)](http://www.lsuc.on.ca/uploadedFiles/Equity_and_Diversity/Members2/Womens_Online_Resource_Centre/OTLAGuidetoMentoring.pdf)
* [Programme de mentorat de l’Association du Barreau de l’Ontario](https://www.oba.org/Professional-Development-Resources/Mentorship?lang=fr-CA)

**Gestion du rendement** :

* Nous développerons des politiques de gestion du rendement claires et les communiquerons ;
* Nous veillerons à ce que les examens de rendement soient menés régulièrement selon un horaire fixe et selon les besoins ;
* Nous rendrons obligatoire la formation sur les préjugés flagrants, ainsi que sur les « préjugés inconscients », pour ceux et celles qui mèneront les examens du rendement.

**Qualité du travail** – nous veillerons à ce que les avocats et les parajuristes des diverses communautés aient accès à une variété de travail juridique et de clients et collègues.

**Développement de la clientèle** :

* Nous soutiendrons les activités qui ciblent les sources non traditionnelles de clients de diverses communautés ;
* Nous veillerons à ce que les titulaires de permis des diverses communautés soient engagés dans les activités de développement de la clientèle, notamment les évènements visant à retenir les clients actuels ;
* Nous soutiendrons et défendrons les avocats et les parajuristes qui subissent des traitements irrespectueux et discriminatoires de clients.

**Sondage** :

* Nous sonderons nos employés et associés sur les efforts de diversité et d’inclusion et sur toute expérience personnelle de discrimination ou de harcèlement chez XYZ ;
* Nous conduirons des entrevues de départ auprès des employés et associés et leur demanderons si les préjugés flagrants ou des formes subtiles de discrimination ont joué un rôle dans leur décision de partir.

1. **AVANCEMENT :**

L’avancement est une trajectoire ascendante dans la carrière d’une personne **et s’accompagne généralement d’une promotion ou d’une augmentation de rémunération, ou de plus de responsabilités confiées par un employeur.** Pour réaliser votre objectif d’améliorer la diversité et l’inclusion chez XYZ, certaines des stratégies suivantes, ou toutes ces stratégies à l’égard de l’avancement seront mises en œuvre :

(**Note**: Les stratégies énoncées sous « 2. Rétention » s’appliquent aussi à cette section.)

**Critères clairs** :

* Nous élaborerons des critères clairs et les communiquerons pour évaluer les candidats à des postes d’associés ou de cadres ;
* Nous communiquerons les attentes et les échéanciers pour devenir associés ou cadres ;
* Nous nous assurerons que des examens de rendement réguliers soient envisagés dans les décisions sur l’avancement.

**Leadership** :

* Nous avons un groupe divers d’associés/d’employés dans notre équipe, et comme présidents de groupes de pratique et de service aux clients ;
* Nous veillons à ce que les personnes qui ont un rôle décisionnel dans les promotions et l’avancement aient une formation adéquate sur la diversité et l’inclusion ;
* Nous veillons à ce qu’une formation adéquate soit fournie sur la façon d’évaluer les candidats à une promotion et que ces critères soient appliqués uniformément.

**Promotions** :

* Nous fournissons des occasions de promotion d’associés/employés issus de groupes traditionnellement sous-représentés dans la profession juridique.