



# Sommaire des lignes de conduite relatives aux pratiques équitables en matière d'embauche<sup>1</sup>

NOVEMBRE 2014

## Obligations légales

Le Barreau encourage des pratiques équitables en matière d'embauche des étudiant(e)s, des avocat(e)s et des parajuristes conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*)<sup>2</sup>, au *Code de déontologie (Code des avocats)*<sup>3</sup> ou au *Code de déontologie des parajuristes (Code des parajuristes)*<sup>4</sup>. Le Barreau du Haut-Canada publie les présentes *Lignes de conduite relatives aux pratiques équitables en matière d'embauche (lignes de conduite)* pour aider les cabinets à réviser leurs pratiques d'entrevue et d'embauche.

Les cabinets<sup>5</sup> doivent se rappeler que les articles 6.3 (Le harcèlement sexuel) et 6.3.1 (La discrimination) du *Code des avocats* ou la règle 2.03 (Le harcèlement et la discrimination) du *Code des parajuristes*, ainsi que le *Code*, s'appliquent aux processus d'embauche.

Le *Code* prévoit le droit à un milieu de travail libre de 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 et l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou le handicap. Le *Code des avocats* et le *Code des parajuristes* interdisent la discrimination pour les mêmes motifs, et les principes du *Code* s'appliquent à l'interprétation de ces règles.

**La discrimination peut découler d'une action ou d'une omission, qu'elle soit intentionnelle ou non. L'intention n'est pas une condition préalable à une constatation de discrimination au sens du *Code*. Un comportement discriminatoire dans n'importe quel aspect du processus de recrutement enfreint le *Code* et peut constituer un manquement professionnel.**

<sup>1</sup> Les lignes de conduite sont adaptées du document de la Commission ontarienne des droits de la personne, *Les droits de la personne au travail 2008, troisième édition* (Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, 2008).

<sup>2</sup> *Code des droits de la personne*, .RO 1990, c H.19.

<sup>3</sup> *Code de déontologie* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, 1<sup>er</sup> novembre 2000), modifié en se fondant sur le Code type de déontologie professionnelle de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014. En ligne au : <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147484550>

<sup>4</sup> *Code de déontologie des parajuristes* (Toronto : Barreau du Haut-Canada, 29 mai 2007) modifié en se fondant sur le Code type de déontologie professionnelle de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014. En ligne au : <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147484395>

<sup>5</sup> Le terme « cabinets » dans le présent document englobe tous les employeurs d'étudiantes et d'étudiants, y compris les cabinets juridiques, les praticiens autonomes, les organismes ayant des départements juridiques, le gouvernement, les ministères et les cliniques juridiques.

## Le Barreau recommande l'observation des pratiques suivantes en matière d'embauche :

### 1. Publicité

Si possible, les postes devraient être annoncés publiquement<sup>6</sup>. Les pratiques de recrutement sans formalité risquent d'exclure les membres de certains groupes qui ne sont pas représentés au sein d'un cabinet, ainsi que les personnes qui n'entretiennent pas de contacts sociaux avec des avocats et des parajuristes.

### 2. Description d'emploi

Le poste à pourvoir devrait avoir une description d'emploi écrite, afin que tous les candidat(e)s puissent obtenir les mêmes renseignements concernant les exigences du poste. La description d'emploi devrait porter tout particulièrement sur les véritables tâches à exécuter et les aptitudes requises. En notant les qualifications, évitez de mentionner directement des motifs contenus dans le *Code* qui peuvent empêcher ou décourager des personnes à postuler.

Exemple : Des descriptions d'emploi qui indiquent une préférence pour un avocat ou un parajuriste ayant de l'expérience canadienne peuvent empêcher les récents immigrants de postuler et pourraient être discriminatoires en raison de la race, du lieu d'origine ou de l'origine ethnique.

### 3. Exigences d'emploi

Les exigences d'emploi devraient avoir un but rationnellement lié aux fonctions du travail, être adoptées de bonne foi en croyant qu'il est nécessaire pour réaliser ce but légitime, et raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but.

Exemple : Si le travail exige des déplacements fréquents, il est approprié d'indiquer cette exigence dans la description de tâches, mais il n'est pas approprié d'exiger d'avoir un permis de conduire valide. On peut demander à un candidat s'il ou elle est capable de remplir les tâches essentielles d'un poste, comme de se déplacer, mais il serait contraire au *Code* d'exiger que cette personne détienne un permis de conduire valide.

### 4. Présélection des candidat(e)s

La présélection des candidat(e)s doit être effectuée en se fondant sur la description et les exigences d'emploi et non, directement ou indirectement, 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 et l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou le handicap.

Exemple : Si la liste des candidat(e)s qui seront convoqués à une entrevue est dressée à partir de curriculum vitae, les cabinets sont encouragés à établir une liste de vérification en fonction de la description de l'emploi pour orienter l'évaluation de ces CV.

### 5. Processus d'entrevue

Les employeurs doivent viser un processus équitable qui porte sur l'habileté de chaque candidat(e) à exécuter les tâches essentielles de l'emploi. Les questions d'entrevue devraient être valables et pertinentes à l'emploi, et devraient permettre de déterminer les compétences du (de la) candidat(e) ou son habileté à exécuter les tâches essentielles de l'emploi. On peut poser des questions sur l'habileté du (de la) candidat(e) à exécuter les tâches essentielles de l'emploi. Les cabinets sont encouragés à utiliser une liste standard de questions d'entrevue reliées à la description d'emploi. Dans la mesure du possible, il serait préférable qu'au moins deux intervieweurs participent à chaque entrevue.

<sup>6</sup> Prière de noter que certaines décisions d'embauche sont souvent prises suite à des demandes d'emploi non sollicitées, et reçues directement de candidates et candidats ou de cabinets de recrutement. Ces décisions se prennent souvent dans un contexte compétitif avec des échéanciers précis. Dans ces circonstances, il n'est souvent pas pratique de publiciser le poste. En plus, de nombreux cabinets ont adopté une pratique de réembaucher les étudiants d'été et au stage. Ils reçoivent en plus de nombreuses demandes non sollicitées. Dans ces cas, il semble non probable que les cabinets annoncent leurs postes de façon proactive.

**Obligation d'accommodement pendant le processus d'entrevue** : L'obligation d'accommodement s'applique à tous les motifs énumérés dans le *Code* et s'applique pendant le processus d'entrevue. Les employeurs ont une obligation d'accommoder de façon raisonnable les candidat(e)s ayant un handicap s'ils ou elles en ont besoin pendant l'entrevue ou le processus de présélection.

Si le (la) candidat(e) décide de parler de son handicap pendant une entrevue, ou demande un accommodement, l'employeur peut s'enquérir de ses besoins, mais pas du diagnostic ni du handicap. Les questions d'entrevue doivent se limiter à l'habileté des candidats à exécuter les tâches essentielles de l'emploi. Les questions d'entrevue allant au-delà de cette portée doivent être posées avec prudence et considération.

## 6. Processus de sélection

S'il y a vérification des références, les questions posées devraient se limiter à l'emploi. Lorsqu'il examine l'aptitude d'une personne à occuper un emploi, l'employeur peut demander si le (la) candidat(e) sera apte à exécuter les tâches essentielles du poste. Si un(e) candidat(e) ne peut pas exécuter tous les éléments essentiels requis ou certains de ces éléments à cause d'une caractéristique personnelle énumérée dans le *Code*, l'employeur a le devoir de l'accommoder. Ce n'est que si le (la) candidat(e) ne peut pas exécuter les tâches essentielles de l'emploi malgré l'accommodement que l'employeur peut refuser de l'embaucher pour ce motif. Un accommodement doit être accordé, à moins que cela n'entraîne un préjudice injustifié.

### Voici une liste de questions ou de remarques inappropriées

Motif	Questions ou commentaires inappropriés	Exemples
Race/couleur/ascendance/lieu d'origine/origine ethnique/citoyenneté	<p>Questions portant sur des traits physiques comme la couleur des yeux, les cheveux, la peau, la taille ou le poids.</p> <p>Questions sur la langue maternelle.</p> <p>Questions sur le lieu de naissance, la nationalité des ancêtres, des époux et d'autres parents ou sur la citoyenneté canadienne.</p> <p>Propos offensants de nature raciste et propos sur la race, l'ascendance et l'origine des parents.</p>	<p>De quel pays venez-vous?</p> <p>De quelle nationalité êtes-vous?</p> <p>D'où viennent vos parents/grands-parents?</p> <p>Comment se fait-il que vous n'ayez pas d'accent?</p>
Croyance/religion	<p>Questions sur la croyance ou la religion, à moins qu'elles ne soient posées par un groupe d'intérêt spécial comme une église.</p>	<p>Quelle est votre religion?</p> <p>Pratiquez-vous la religion X? Moi, non.</p> <p>Le fait de travailler avec des personnes qui ne pratiquent pas la religion X vous poserait-il des difficultés?</p>

<p><b>Sexe</b></p>	<p>Propos de nature sexuelle ou commentaires sexistes.</p> <p>Remarque : Certaines questions sur le sexe peuvent être appropriées si le sexe est une exigence authentique et raisonnable pour un emploi en particulier, comme un emploi dans un refuge de femmes qui fuient la violence. D'autres questions sur le sexe du (de la) candidat(e), comme sur la grossesse ou la planification familiale, sont inappropriées.</p>	<p>Prévoyez-vous avoir des enfants?</p> <p>Quand pensez-vous avoir des enfants, et combien?</p> <p>Êtes-vous enceinte?</p> <p>Prendrez-vous un congé de maternité au cours des 5 prochaines années?</p>
<p><b>Orientation sexuelle</b></p>	<p>Toutes les questions ayant trait à l'orientation sexuelle, ou les propos désobligeants sur les gais et les lesbiennes.</p>	<p>Vous habitez dans le quartier gai, êtes-vous gai?</p>
<p><b>Identité sexuelle ou expression de l'identité sexuelle</b></p>	<p>Toutes les questions ayant trait à l'identité sexuelle ou à l'expression de l'identité sexuelle, ou remarques désobligeantes sur une personne transgenre.</p>	
<p><b>Casier judiciaire</b></p>	<p>Les questions sur l'existence d'un casier judiciaire sont inappropriées, sauf pour déterminer si le (la) candidat(e) a été condamné(e) pour une infraction criminelle pour laquelle un pardon n'a pas été accordé (ces questions sont permises).</p>	
<p><b>Handicap</b></p>	<p>Les questions portant directement à l'habileté du (de la) candidat(e) d'exécuter les tâches essentielles de l'emploi sont permises, mais toutes les autres questions sur son handicap sont inappropriées.</p>	<p>Comment se fait-il que vous utilisiez un fauteuil roulant?</p> <p>Avez-vous toujours été aveugle?</p> <p>Quel est votre état de santé?</p>
<p><b>Âge</b></p>	<p>Les questions sur l'âge sont inappropriées, à moins que l'âge soit une exigence authentique et raisonnable pour faire le travail. (L'âge s'entend de 18 ans et plus dans le <i>Code</i> aux fins de l'emploi)</p>	<p>À votre âge, que pensez-vous du fait que votre carrière sera courte?</p> <p>Pourquoi commencez-vous une carrière en droit à ce moment de votre vie?</p> <p>Êtes-vous vraiment certain que vous voulez travailler si fort à ce stade de votre vie?</p>

		N'êtes-vous pas trop vieille pour vous intégrer?
<b>État matrimonial</b>	Les questions sur l'état matrimonial sont inappropriées, à moins que l'état matrimonial soit une exigence authentique et raisonnable pour faire le travail. Par exemple, les questions ayant trait à l'état matrimonial si l'employeur a une politique de favoritisme ou contre le favoritisme pour donner ou non un emploi ou une promotion à une personne qui est l'épouse ou l'époux de l'employeur ou d'un(e) employé(e), peuvent être appropriées.	Êtes-vous célibataire ou mariée?  Comment pourrez-vous faire l'équilibre entre les besoins de votre famille et les exigences de votre travail?
<b>État familial</b>	Les questions sur l'état familial sont inappropriées, à moins que l'employeur ait une politique de favoritisme ou contre le favoritisme pour donner ou non un emploi ou une promotion à une personne qui est l'enfant ou le parent de l'employeur ou d'un(e) employé(e). Dans ce cas, ces questions peuvent être appropriées.	Avez-vous des enfants?  Que fait votre père dans la vie?

**Il incombe à tous les cabinets de veiller à ce que leur processus en matière d'embauche fasse honneur à la profession, qu'il soit juste et libre de tout semblant de partialité et qu'il respecte le *Code des avocats*, le *Code des parajuristes* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.**

**Pour parler d'une plainte avec la conseillère en matière de discrimination et de harcèlement :**

Téléphone : 1 877 790-2200 Télécopieur : 1 877 398-1100 Courriel [assistance@dhcounsel.on.ca](mailto:assistance@dhcounsel.on.ca)