

<b>Titre : Politique sur la diversité et l'inclusion</b>	
<b>En vigueur :</b> 12 juin 2019	<b>Dernière révision :</b> 12 juin 2019
<b>Catégorie :</b> Gouvernance et administration	<b>Source :</b> Groupe de travail sur l'inclusion et la diversité
<b>Autre information :</b> présentée au conseil d'administration le 8 mai 2019 par Me Christiane Saad, présidente du Groupe de travail sur l'inclusion et la diversité de l'AJEFO	<b>Approuvée par (et date) :</b> 12 juin 2019, conseil d'administration de l'AJEFO
<b>Documents à l'appui :</b> Aucun	

**Principe général :**

L'Association des juristes d'expression française de l'Ontario (« AJEFO ») facilite un accès égal à la justice en français pour tous et partout en Ontario en favorisant activement un réseau professionnel et un milieu de travail inclusifs et accueillants pour ses membres, employés, bénévoles et partenaires.

Dans l'avancement de mission et ses objectifs, l'AJEFO est dédiée à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion par ses revendications, sa programmation, ses politiques internes et ses structures de gouvernance.

La présente politique affirme l'engagement de l'AJEFO pour créer et maintenir un lieu de travail qui valorise la diversité et l'inclusion et respecte les personnes pour les compétences et les aptitudes qu'elles mettent au service des membres et de la communauté francophone.

**Objectif de la politique :**

D'assurer que tous les employé(e)s et les candidat(e)s ont des chances égales et que le personnel et le Conseil d'administration de l'AJEFO soit représentatifs de la communauté juridique qu'elle dessert.

Renforcer l'engagement de l'AJEFO à accorder l'égalité et l'équité à ses employé(e)s, sans discrimination en raison de l'âge, d'un handicap, du mariage ou de l'union civile, de la grossesse et de la maternité, de la race, de l'origine ethnique, de la couleur, de la nationalité, de l'origine

nationale, de la religion ou des croyances, du sexe ou de l'orientation sexuelle ou d'un changement de sexe.

**Champ d'application :**

La présente politique :

- S'applique à tous les employé(e)s, bénévoles et Conseil d'administration à l'AJEFO, ainsi qu'aux membres dans leurs interactions avec l'AJEFO;
- S'applique à toutes les étapes et à tous les aspects du cycle d'emploi (recrutement, rétention, avancement) ainsi qu'à toutes les activités du Conseil d'administration;
- Sert de ligne directrice lors de la planification stratégique et d'évènements par l'AJEFO.

**Définitions :**

« **diversité** » :

Est relative à la personne, ses qualités et ses caractéristiques uniques qui comprennent les personnes qui sont identifiées selon les motifs des lois sur les droits de la personne, tels que la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap et d'autres distinctions entre les personnes, comme : l'éducation, les expériences de travail, les différences culturelles, le revenu, la région, l'apparence, le style de communication ou l'idéologie politique, notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes de groupes racialisés et ethnoculturels et les personnes présentant une incapacité et les personnes de diverses croyances.

L'interprétation du terme diversité doit évoluer au rythme de l'évolution des questions connexes à l'équité.

« **inclusion** » :

L'inclusion, c'est la valorisation, le respect et l'appui au sein de la collectivité. L'inclusion au travail vise à créer un environnement qui accepte et fait valoir les différences et les forces de chacun et chacune et s'assure que les conditions sont réunies pour que chacun et chacune puisse réaliser son plein potentiel.

**Énoncé de la politique :**

L'AJEFO s'engage à:

- a) Maintenir et promouvoir un environnement dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous les membres de l'équipe sont reconnues et valorisées.
- b) Maintenir et promouvoir un environnement de travail qui fait la promotion de la dignité et du respect pour chaque employé.
- c) Encourager une culture de soutien et d'inclusion parmi ses employé(e)s et membres de son Conseil d'administration.
- d) Favoriser la réduction des obstacles qui entravent l'accès à la justice, aux services juridiques, aux institutions juridiques et à l'exercice du droit auxquels font face les groupes qui revendiquent l'équité, notamment dans le contexte francophone.
- e) S'opposer à toutes les formes de discrimination illégale et injuste. Tous les employé(e)s, peu importe leur catégorie ou leur contrat, seront traités de manière équitable et avec respect. Au moment où l'AJEFO choisit des candidats pour un emploi, une promotion, une formation ou tout autre avantage, ce sera sur la base de leurs aptitudes et leurs habiletés. Tous les employé(e)s recevront un soutien et de l'encouragement pour développer leur plein potentiel et utiliser leurs talents particuliers. Par conséquent, les compétences et les ressources de l'AJEFO seront pleinement utilisées.
- f) Adhérer à une Déclaration de principes qui reconnaît son obligation de promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion en général, ainsi que dans le comportement de chacun envers ses collègues, ses employé(e)s, ses client(e)s et le public.
- g) Ne pas tolérer toute forme d'intimidation et de harcèlement et discipliner ceux qui violent cette politique.
- h) Encourager toutes les personnes qui pensent être sujettes à la discrimination, ou qui le sont, à exprimer leurs préoccupations afin que l'AJEFO puisse prendre des mesures correctives.
- i) S'assurer que tous les événements et panels organisés par l'AJEFO ou auxquels elle participe incluent une représentation de la diversité, de la manière la plus étendue qui soit.

- j) Considérer les politiques de diversité des genres des organisations fournisseurs potentielles et de leurs conseils d'administration (selon le cas) dans les décisions d'approvisionnement.
- k) Faire un suivi et un rapport annuel aux Conseil d'administration et aux membres sur les engagements de diversité et d'inclusion.
- l) Créer et maintenir un comité, le Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion, qui 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 l'AJEFO.

#### **Recrutement, rétention, avancement**

- m) L'engagement de l'AJEFO envers la diversité et l'inclusion sera énoncé dans ses documents de promotion et de recrutement (p. ex., avis d'offres d'emploi, site Web, communications formelles et informelles orales et écrites avec les candidat(e)s);
- n) Les candidats de diverses communautés seront considérés dans les processus de recrutement et d'entrevue;
- o) Fournir une formation sur les « préjugés inconscients » au personnel de l'AJEFO, son conseil d'administration ainsi aux personnes qui participent au processus de recrutement de sorte que l'embauche soit aussi équitable et objective que possible;
- p) Le Comité de sélection étudie les candidatures des personnes compétentes pouvant siéger au conseil d'administration. De plus, il examine la composition de ce dernier ainsi que toute vacance prévue à la lumière des objectifs de diversité de l'AJEFO.
- q) Accorde et respecte les demandes de mesures d'adaptation, par exemple pour les responsabilités familiales, l'accessibilité physique pour les handicaps, les divers jours d'observation religieuse;
- r) Faciliter les arrangements de travail et accommoder les responsabilités familiales notamment les soins aux enfants et aux personnes âgées.

#### **Éducation et extension de services**

- s) Créer un lieu de travail juridique exemplaire de diversité et d'inclusion en Ontario ;
- t) Éliminer les préjugés et renforcer la diversité et l'inclusion au sein de l'AJEFO, de la profession d'avocat et du système de justice;
- u) Outiller les professionnel(le)s de la justice pour qu'ils puissent réduire les obstacles créés par le racisme, les préjugés inconscients et la discrimination et augmenter la représentation des titulaires de permis racialisés dans les professions dans tous les lieux de travail juridique et à tous les échelons d'ancienneté;
- v) Appuyer les actions visant la diversité et l'inclusion dans la profession juridique et l'accès égal à la justice en français par la collaboration étroite avec d'autres organisations gouvernementales, communautaires et juridiques.