

POLITIQUES ET PROCÉDURES DE L'AJEFO

No : 2024-01

Titre : Politique sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité	
En vigueur le : 12 juin 2019	Dernière révision : 23 octobre 2024
Catégorie : Administration	Source : Groupe de travail sur l'inclusion et la diversité
Autre information : 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	Approuvée par (et date) : Conseil d'administration de l'AJEFO (12 juin 2019).
Documents à l'appui : s/o	

1. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique :

- s'applique à tous les membres du Personnel, les membres du Conseil d'administration, ainsi qu'aux membres de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario (AJEFO) dans leurs interactions avec cette dernière;
- 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 l'organisation d'évènements par l'AJEFO.

2. DÉCLARATION DE L'AJEFO CONCERNANT L'IDÉA

L'AJEFO facilite l'accès égal à la justice en français pour toutes et tous. Dans sa lutte pour l'accès à la justice des communautés francophones en situation minoritaire, l'AJEFO prône la prise en compte des principes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité au sein de son équipe, de la profession juridique et de la collectivité.

3. DÉFINITIONS

Accessibilité : L'accessibilité permet à chaque personne de profiter des mêmes opportunités et de participer pleinement à la société, indépendamment de ses capacités.

Conseil d'administration : Personnes élues responsables de la gouvernance de l'AJEFO.

Diversité : La diversité illustre le fait que chaque personne a ses caractéristiques, ses qualités, ses façons de penser et ses expériences de vie uniques.

Équité : L'équité vise à diminuer les inégalités causées par les obstacles systémiques rencontrés par les groupes discriminés ou sous-représentés.

Inclusion : L'inclusion vise à créer un environnement qui accepte, respecte et fait rayonner les forces uniques de chacun et chacune.

IDÉA : Inclusion, diversité, équité et accessibilité, comme définies dans la présente politique.

Membre de l'AJEFO : Une personne ayant adhéré à l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario (AJEFO).

Milieu de travail : Tout endroit où se déroulent des activités professionnelles ou liées au travail. Comprends notamment les locaux où le travail est effectué, les activités sociales relatives au travail, les affectations à l'extérieur des locaux de l'AJEFO, les déplacements liés au travail et les conférences ou séances de formation liées au travail.

Personnel : Employées et employés, c'est-à-dire, les personnes ayant une relation d'emploi avec l'Employeur, y compris les bénévoles, les stagiaires, les étudiantes et les étudiants.

4. PRINCIPES

- a) Inclusion : Dans le cadre de sa mission, l'AJEFO s'assure que les conditions sont réunies pour que chaque personne puisse réaliser son plein potentiel, individuellement et dans la collectivité.

- b) Diversité : L'AJEFO reconnaît la diversité sous toutes ses formes et la considère comme une source de richesse ainsi qu'une force pour son organisation et la société dans son ensemble.
- c) Équité : Reconnaissant les inégalités causées par les obstacles systémiques rencontrés par les groupes discriminés ou sous-représentés, l'AJEFO reconnaît, sans se limiter, les groupes suivants : les communautés francophones en situation minoritaire; les femmes; les Premières Nations, les Inuit et les Métis; les membres des groupes ayant été racisés; les personnes vivant en situation de handicap; les membres de la diversité sexuelle et de genre.
- d) Accessibilité : L'AJEFO vise à prévenir et éliminer les obstacles à l'accessibilité, notamment sur le plan de l'emploi, des services qu'elle propose, de ses communications, ou encore, de l'information qu'elle partage.

5. MILIEU DE TRAVAIL

L'AJEFO s'engage à :

- a) créer un Milieu de travail juridique inclusif, diversifié, équitable et accessible, servant de référence en Ontario;
- b) maintenir et promouvoir un Milieu de travail dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous les membres du Personnel sont reconnues et valorisées;
- c) maintenir et promouvoir un Milieu de travail qui fait la promotion de la dignité et du respect pour chaque membre du Personnel;
- d) encourager une culture de soutien et d'inclusion parmi les membres du Personnel et les membres du Conseil d'administration;
- e) encourager et soutenir les membres du Personnel pour développer leur plein potentiel et utiliser leurs talents;
- f) s'adapter aux besoins des membres du Personnel, par exemple pour les responsabilités familiales, l'accessibilité physique pour les handicaps, les divers jours d'observation religieuse, etc.;
- g) traiter les membres du Personnel de manière équitable et avec respect, sans égard à leur catégorie d'emploi ou leur contrat;

- h) ne tolérer aucune forme d'intimidation et de harcèlement et prendre des mesures disciplinaires contre les personnes qui violent la présente politique ou la Politique contre la violence et le harcèlement au travail.

6. RECRUTEMENT, RÉTENTION, AVANCEMENT

L'AJEFO s'engage à :

- a) annoncer dans ses documents de promotion et de recrutement ses engagements envers l'IDÉA (p. ex., avis d'offre d'emploi, site web, et autres communications);
- b) considérer les candidatures issues de diverses communautés dans les processus de recrutement et d'entrevue;
- c) veiller à ce que les personnes impliquées dans le processus de recrutement aient suivi une formation sur l'IDÉA ou les biais inconscients, ou leur fournir des documents informatifs à ce sujet, en s'assurant qu'elles en prennent connaissance;
- d) sélectionner une candidature pour un emploi, une promotion, une formation ou tout autre avantage sur la base des aptitudes et des habiletés de la personne;
- e) 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.

7. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

L'AJEFO s'engage à :

- a) étudier les candidatures des personnes compétentes pouvant siéger au Conseil d'administration et examiner sa composition ainsi que toute vacance prévue en tenant compte des principes d'IDÉA énoncés dans la présente politique;
- b) considérer les politiques d'IDÉA des organisations fournisseurs potentielles ou de leurs conseils d'administration dans les décisions d'approvisionnement, en plus des autres principes prévus dans la Politique d'approvisionnement responsable.

- c) créer et maintenir un comité relevant du Conseil d'administration, le « Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion », qui aura comme mandat de :
 - (i) réfléchir aux questions d'IDÉA à l'AJEFO, et dans la communauté juridique francophone en général;
 - (ii) faire des recommandations au Conseil d'administration de pratiques prometteuses en la matière.
- d) établir régulièrement un plan d'action incluant des initiatives visant à renforcer l'IDÉA au sein de l'AJEFO;
- e) créer et maintenir un comité au sein des membres du Personnel, le « Comité IDÉA », qui veillera à la mise en œuvre des initiatives prévues dans le plan d'action;
- f) faire un suivi et un rapport annuel au Conseil d'administration et aux membres de l'AJEFO sur les initiatives liés à l'IDÉA.

8. PROMOTION DE L'IDÉA

- a) encourager 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 discriminés ou sous-représentés, notamment dans le contexte francophone;
- b) combattre les préjugés et encourager l'IDÉA au sein de l'AJEFO, de la profession juridique et du système de justice;
- c) veiller à ce 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;
- d) mettre à la disposition des professionnelles et professionnels de la justice des outils visant à réduire les obstacles créés par le racisme, les préjugés inconscients et la discrimination;
- e) encourager une plus grande représentation des personnes titulaires de permis issues des groupes discriminés ou sous-représentés dans les professions juridiques, dans tous les milieux de travail et à tous les échelons d'ancienneté;

- f) appuyer les actions visant l'IDÉA 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.

RECONNAISSANCE

J'ai lu et compris la Politique et conviens d'en respecter les principes.

Signature

Date de la signature