

Cadre juridique et déontologique

Les meilleures pratiques et politiques mises de l'avant dans les outils Justicia s'appuient sur le cadre juridique et déontologique applicable aux avocats et aux cabinets.

Voici un survol du droit applicable en matière de droit à l'égalité et de prévention et lutte contre le harcèlement, de congés et absences pour motifs parentaux ou familiaux et de protection des renseignements personnels contenus aux lois et règlements suivants :

- [Charte des droits et libertés de la personne](#), RLRQ, c. C-12 (ci-après la « Charte »)
- [Loi sur les normes du travail](#), RLRQ, c. N-1.1 (ci-après la « L.N.T. »)
- [Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail](#), RLRQ, c. P-39.3
- [Loi sur l'assurance parentale](#), RLRQ, c.A-29.011
- [Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé](#), RLRQ, c. P-39.1
- [Code des professions](#), RLRQ, c. C-26
- [Code de déontologie des avocats](#), RLRQ, c. B-1, r. 3.1

Prenez note que cette section ne constitue pas un avis juridique et ne prétend pas à l'exhaustivité.

Le cadre juridique présenté s'applique aux cabinets d'avocats au Québec, peu importe leur forme juridique : SENC, SPA, SENCRL, PMSBL ou « société nominale ». Il pourrait trouver application chez d'autres employeurs juridiques. Il ne prend pas en compte la présence de conventions collectives qui pourraient être en vigueur au sein des milieux de travail ni du cadre juridique propre aux employeurs régis par la législation fédérale.

À moins d'indication contraire, les avocats et les avocates incluent tant les avocats salariés que les avocats associés.

Le droit à l'égalité : pierre angulaire des outils Justicia

Les cabinets et les avocats sont tenus de respecter les droits fondamentaux contenus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Les articles 10 et 10.1 de la *Charte* garantissent le droit à l'égalité et interdisent la discrimination ou le harcèlement fondés sur une considération ou un motif prohibé par la *Charte*, notamment le sexe, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle ou l'état civil.

À l'article 16 de la *Charte*, l'interdiction de discrimination est étendue expressément à la relation d'emploi, notamment dans l'embauche, la promotion ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Les cabinets ont un devoir d'accommodement

Malgré la présence de politiques ou de pratiques inclusives, il peut arriver qu'une pratique ou l'absence d'une pratique en milieu de travail crée une discrimination pour une avocate.

La *Charte* impose alors à l'employeur le devoir d'accommoder toute différence découlant d'un motif de discrimination énuméré à la *Charte* dans la mesure où l'accommodement ne constitue pas une contrainte excessive.

Dans la détermination de ce qui constitue une contrainte excessive, plusieurs facteurs sont pris en considération dont le respect des droits d'autrui, la santé ou la sécurité des personnes, le bon fonctionnement de l'organisation, ainsi que les coûts rattachés à la mesure d'accommodement.

À titre d'exemple, afin d'accommoder une avocate pendant les périodes prénatale et postnatale, un horaire de travail flexible pourrait être mis en place dans le but de permettre à l'avocate de se présenter à ses rendez-vous médicaux ou en raison des besoins liés à l'allaitement.

Pour en savoir plus ou pour être accompagné dans le traitement d'une demande d'accommodement, contactez le service-conseil gratuit de la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#).

Prévention et lutte au harcèlement

À titre d'employeur, les cabinets ont des obligations en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement psychologique et le harcèlement discriminatoire.

La *Loi sur les normes du travail* (art. 81.18.) définit le harcèlement psychologique comme étant

une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Le harcèlement discriminatoire, soit celui fondé sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, tel que le harcèlement racial ou homophobe, est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel (art. 123.6, par. 2).

Le cabinet doit, tant à l'égard de ses stagiaires que de ses avocats :

- offrir un milieu de travail exempt de harcèlement;
- prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser;
- adopter et rendre disponible une politique de prévention et de traitement des plaintes.

Pour en savoir plus sur les obligations et recours en matière d'harcèlement, consultez la [CNESST](#) ou la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#).

Congés parentaux et absences pour obligations parentales ou familiales

Le cadre juridique applicable regroupe quatre lois qui régissent chacun des éléments distincts et complémentaires :

- La *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit l'interdiction de discrimination basée sur un motif tel que le sexe, la grossesse ou l'état civil.

- La *Loi sur l'assurance parentale* encadre l'admissibilité et les montants des prestations gouvernementales qui peuvent être versés aux salariés et aux travailleurs autonomes lors d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.
- La *Loi sur les normes du travail* établit l'admissibilité aux congés et la durée des congés parentaux et des absences liées aux obligations familiales, les modalités et procédures relatives aux avis à donner et le maintien des avantages et la réintégration des salariés au travail après leur congé. De façon générale, cette loi prévoit des congés sans salaire. Les dispositions de cette loi qui encadrent les congés parentaux et les absences liées aux obligations familiales s'appliquent uniquement aux avocats qui sont des « salariés » au sens de la *Loi sur les normes du travail*.
- La *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* prévoit des absences pour raisons familiales ou parentales.

Ces lois constituent le cadre minimal qui doit être respecté par l'employeur. Ainsi, rien n'empêche un employeur d'offrir des conditions plus avantageuses, soit en offrant des congés plus longs ou par le versement d'indemnités supplémentaires qui sont plus généreuses que les prestations gouvernementales.

Pour en savoir plus sur les congés parentaux ou les absences pour obligations parentales ou familiales, consultez la [CNESST](#). Pour en savoir plus sur la *Loi sur l'assurance parentale*, consultez le [Régime québécois d'assurance parentale](#).

Protection des renseignements personnels

Certaines des pratiques mises de l'avant dans les guides Justicia, notamment en matière de collecte de données démographiques, d'entrevues de départ et d'évaluations de rendement au sein des cabinets, pourraient être soumises aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

Cette loi encadre la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements personnels, soit ceux qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

La collecte de données démographiques préconisées dans les outils Justicia vise des données groupées sur la présence des femmes au sein des effectifs du cabinet, par exemple le nombre de femmes associées. Dans la mesure où ces données ne permettent pas d'identifier une personne, ces pratiques ne génèrent pas de renseignements personnels au sens de la *Loi*.

En contexte d'évaluation de rendement ou d'entrevue de départ d'une avocate, les renseignements personnels recueillis sont soumis à la *Loi*, dont voici les principales exigences :

- Le consentement à la collecte, à la communication ou à l'utilisation de renseignements personnels doit être manifeste, libre et éclairé.
- Les renseignements doivent être obtenus directement auprès de la personne concernée, à moins que celle-ci n'autorise la cueillette auprès de tiers, et celle-ci doit être informée de l'objet du dossier ainsi constitué et de l'utilisation projetée de ces renseignements.
- Les renseignements obtenus ne doivent être accessibles qu'aux préposés, mandataires ou employés pour qui l'information est nécessaire à l'exercice de leur fonction.
- De façon générale, l'information recueillie au dossier ne peut être communiquée à un tiers sans que la personne concernée n'y consente.
- Le cabinet doit protéger les renseignements personnels qu'il détient sur son personnel, prendre des mesures de sécurité visant à assurer la protection de ces renseignements et mettre en place et déployer un plan de gestion des incidents de confidentialité, incluant la constitution d'un registre des incidents de confidentialité.

Obligations déontologiques des avocats

Voici les principales obligations prévues au [Code de déontologie des avocats](#) en lien avec les meilleures pratiques mises de l'avant dans les outils Justicia.

Discrimination et harcèlement

De façon générale, l'avocat, à l'occasion de l'exercice de la profession, doit s'abstenir de toute discrimination fondée sur un motif visé à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de toute forme de harcèlement¹.

¹ *Code de déontologie des avocats*, art. 4.1

État de santé et temps à consacrer à un dossier

L'avocat a l'obligation de maintenir un état de santé compatible avec l'exercice de la profession² et doit prendre en compte le temps dont il dispose avant d'accepter un mandat³. La réduction des heures travaillées ou toute autre modalité d'horaires flexibles peuvent ainsi devenir des options à considérer dans l'optique du respect de ces obligations.

Publicité, autopromotion et communications publiques

Le *Code de déontologie* contient plusieurs dispositions qui encadrent les communications publiques⁴, la publicité⁵ et l'autopromotion⁶. Il importe de tenir en compte ces obligations dans le cadre des activités de développement des affaires.

Pour toute question

sur les obligations déontologiques des avocats, contactez la ligne Info-Déonto du Barreau du Québec :

1 844 954-3420

² *Code des professions*, art. 54.

³ *Code de déontologie des avocats*, art. 29.

⁴ *Code de déontologie des avocats*, art. 17 à 19.

⁵ *Code de déontologie des avocats*, art. 145 à 153.

⁶ *Code de déontologie des avocats*, art. 7 à 10.