

**RAPPORT DES ACTIVITÉS DU CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT DU BARREAU DU HAUT-CANADA**

Pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2009

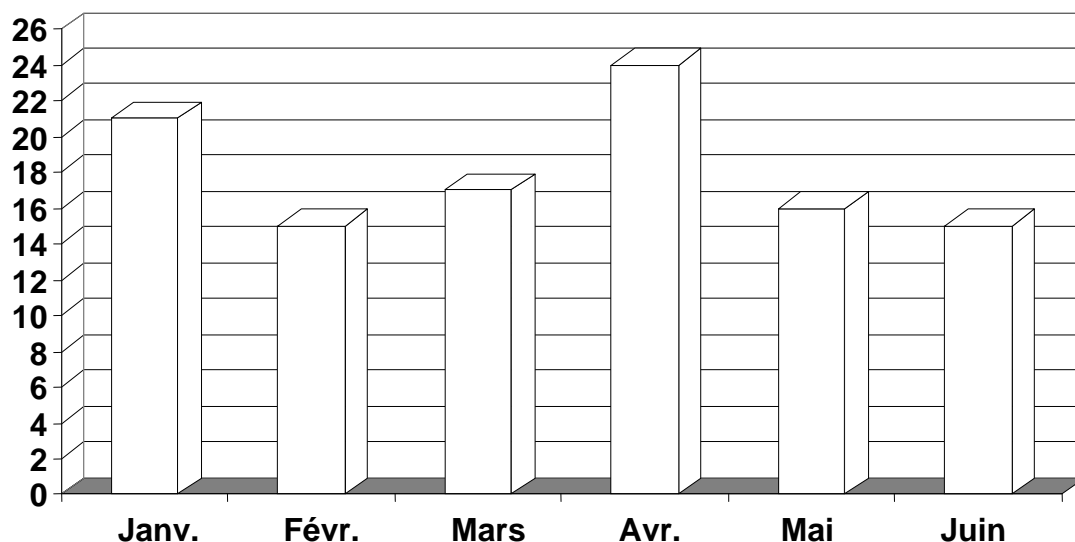
**Préparé par Cynthia Petersen
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement**

TABLE DES MATIÈRES

Survol des nouveaux contacts avec le Programme	1
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement.....	2
Plaintes des membres de la profession	3
Plaintes contre des avocats par des membres du public.....	6
Plaintes contre des avocats par des parajuristes	8
Plaintes contre des parajuristes	9
Exemples de plaintes.....	9
Services fournis aux plaignantes et aux plaignants	11
Sommaire des demandes de renseignements généraux.....	13
Questions à l'extérieur du mandat du programme.....	14
Activités promotionnelles.....	15
Note	16

A. Survol des nouveaux contacts avec le Programme

1. Au cours de la période de six mois visée par ce rapport (du 1^{er} janvier au 30 juin 2009), 108 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹.
2. Il s'agit là d'une forte hausse des nouveaux contacts avec le Programme ces dernières années. À titre comparatif, le nombre de nouveaux contacts au cours des six mois précédents (de juillet à décembre 2008) s'élevait à 66 seulement. Pendant les six premiers mois de 2008 (de janvier à juin), 79 personnes avaient communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte. Au cours des six dernières années, 14 nouveaux contacts ont été établis en moyenne avec le Programme chaque mois. Durant la période couverte par ce rapport, 18 nouveaux contacts ont été établis en moyenne chaque mois.
3. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



1. Ce nombre ne comprend pas les personnes qui avaient déjà fait appel au Programme et qui ont continué d'y avoir recours au sujet d'un dossier déjà en cours pendant la période visée.

4. Des 108 personnes qui ont communiqué avec le Programme, 79 (73 %) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact, 27 (25 %) ont utilisé le courriel, une (1) l'a fait par télécopieur et une (1) s'est présentée au bureau de la conseillère en personne.
5. Pendant la période visée par ce rapport, trois (3) des nouveaux contacts avec le Programme ont été faits par des francophones et les services de la conseillère ont été fournis en français. Toutes les autres personnes qui ont communiqué avec le Programme ont reçu des services en anglais.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

6. Parmi les 108 nouveaux contacts avec le Programme, 34 personnes ont soulevé une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement par un avocat ou un parajuriste de l'Ontario.
7. On observe donc une hausse significative du nombre de plaintes depuis quelques années. Le nombre de plaintes s'élevait à 22 seulement au cours des six mois précédents (de juillet à décembre 2008), de même que pendant les six premiers mois de 2008. En 2007, le Programme n'a enregistré que 35 plaintes au total.
8. Pendant la période visée par ce rapport, une plainte a été déposée contre un ou une parajuriste. Le reste des 33 plaintes ont été déposées contre des avocats.
9. Le nombre relativement faible de plaintes contre des parajuristes s'explique probablement du fait que le mandat du Programme vient d'être élargi pour englober les plaintes qui concernent la conduite des parajuristes. (Une seule plainte a été déposée contre un parajuriste en 2008, première année où les plaintes contre les parajuristes ont été intégrées au mandat du Programme.)

10. Des 33 plaintes de discrimination et de harcèlement contre des avocats, 16 ont été faites par des membres du public, une (1) par un parajuriste et 16 par des membres de la profession juridique.
11. Pour la toute première fois depuis l'instauration du Programme, aucune plainte provenant d'étudiants membres du Barreau n'a été déposée pendant la période visée par ce rapport. Depuis six ans, on dénombre, en moyenne, trois plaintes faites par des étudiants en droit contre des avocats par période de six mois.

C. PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION

12. Au cours de la période couverte par ce rapport, 16 plaintes ont été faites par des avocats contre des membres de la profession juridique.
13. Treize (13) des plaintes déposées par des avocats (81 %) ont été portées par des femmes et trois (3) par des hommes.
14. Douze (12) des plaintes faites par des avocats (75 %) ont été déposées dans le cadre de l'emploi de la plaignante ou du plaignant.
15. Le reste des plaintes s'inscrit dans une variété de contextes. Deux (2) d'entre elles ont été déposées contre des avocats qui rendaient un service public aux plaignants. Une (1) plainte a été portée contre un avocat qui travaillait dans le même secteur du droit et la même région géographique que le plaignant. Enfin, une (1) plainte est survenue par suite d'une interaction sociale entre deux avocats qui avaient lié connaissance.
16. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans les plaintes portées par des membres de la profession : le sexe (y compris l'identité sexuelle et la grossesse), le handicap, la race, la situation familiale et le casier judiciaire). Des détails sur ces plaintes sont fournis dans les pages suivantes.

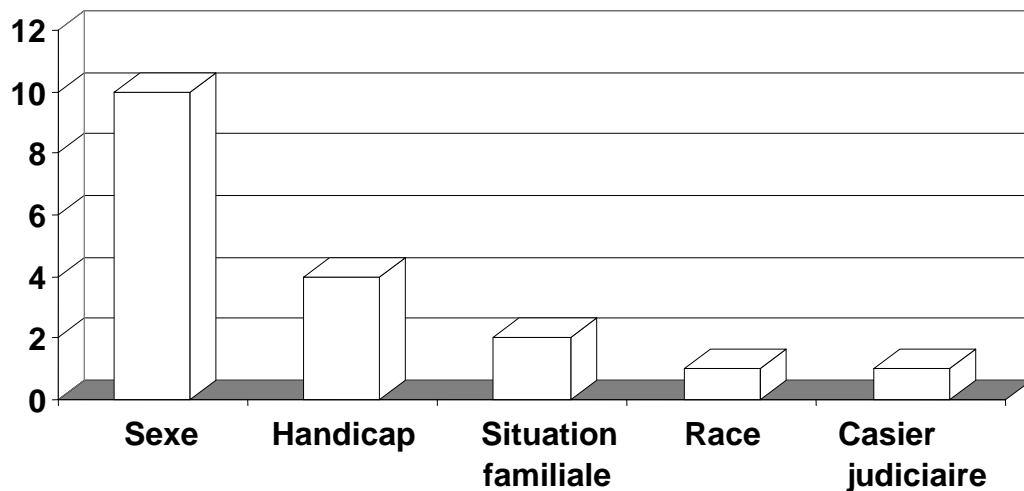
17. Dix (10) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe. Toutes les plaintes, sauf une, ont été déposées par des femmes :
- Quatre (4) avocates ont fait état de harcèlement sexuel ou d'agression de nature sexuelle de la part d'avocats (deux de ces plaintes ont été déposées dans le cadre de l'emploi des plaignantes).
 - Trois (3) avocates se sont plaintes de discrimination au travail à cause de leur grossesse (refus d'offrir des chances d'avancement, congédiement injustifié, refus d'accommoder les femmes qui allaitent, etc.).
 - Un avocat s'est plaint de discrimination fondée sur le sexe à son travail.
 - Une avocate asiatique s'est plainte de discrimination au travail fondée à la fois sur le sexe et la race.
 - Une avocate transsexuelle s'est plainte de discrimination fondée sur l'identité sexuelle de la part d'un avocat lui fournissant un service public.
18. Quatre (4) plaintes déposées par des avocats étaient basées (en tout ou en partie) sur un handicap :
- Trois avocates ont allégué que leur employeur respectif avait négligé de tenir compte de leur handicap (le conseiller juridique de l'une d'entre elles a téléphoné à la conseillère du Programme).
 - Un avocat s'est plaint que son employeur avait négligé de tenir compte de son handicap (et des soins qu'il doit fournir à un aîné de sa famille).
19. Deux (2) plaintes déposées par des avocats étaient basées (en tout ou en partie) sur la situation familiale :
- Une femme s'est plainte que son employeur refusait de tenir compte de ses responsabilités en matière de garde d'enfants.
 - Un homme a allégué que son employeur avait négligé de tenir compte des soins qu'il doit fournir à un aîné de sa famille (et de son handicap).
20. Une (1) plainte faite par une avocate était fondée en partie sur la race. Elle a déclaré que son employeur faisait preuve de discrimination fondée sur la race et le sexe en refusant de lui offrir des chances d'avancement.

21. Une (1) plainte faite par un avocat était fondée sur le casier judiciaire. Le plaignant avait déjà été condamné pour une infraction ayant fait l'objet d'un pardon. Il a affirmé qu'un autre avocat lui rendant un service public avait fait preuve de discrimination à son égard en enfreignant son droit à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels et en dévoilant de l'information.

22. En résumé, voici la répartition des plaintes² pour des raisons de discrimination illicites :

- sexe 10 (4 plaintes liées au harcèlement sexuel, 3 plaintes liées à la grossesse et 1 plainte liée à l'identité sexuelle)
- handicap 4
- situation familiale 2
- race 1
- casier judiciaire 1

Motifs invoqués dans les plaintes par les membres de la profession



2. Puisque certaines plaintes mettaient en jeu divers motifs de discrimination ou de harcèlement, le total des plaintes de cette section est supérieur à 16.

D. PLAINTES DÉPOSÉES PAR DES MEMBRES DU PUBLIC

23. Au cours de la période couverte par ce rapport, 16 plaintes ont été déposées contre des avocats par des membres du public.
24. Douze (12) des plaintes ont été faites par des femmes (75 %) et quatre par des hommes.
25. Des 16 plaintes déposées par les membres du public :
- Neuf (9) provenaient de clients se plaignant de leur propre avocat ou d'un avocat retenu par leur syndicat pour représenter leurs intérêts.
 - Trois (3) ont été portées par des employés qui disaient faire l'objet de discrimination par un avocat dans leur lieu de travail.
 - Deux (2) provenaient de parties à un litige se plaignant de la conduite de l'avocat de la partie adverse dans leur cause.
 - Une (1) concernait un avocat qui agit aussi comme arbitre.
 - Une (1) a été portée contre un avocat qui était le voisin du plaignant.
26. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans une ou plusieurs des plaintes des membres du public : sexe, handicap, orientation sexuelle et race. Des détails sur ces plaintes sont fournis dans les pages suivantes.
27. Neuf (9) des plaintes par des membres du public étaient fondées sur le sexe (en tout ou en partie). Toutes ces plaintes ont été faites par des femmes :
- Cinq (5) femmes ont dit faire l'objet de harcèlement sexuel de la part de leur avocat (ou ancien avocat).
 - Une (1) femme s'est plainte de harcèlement sexuel au travail (et a dit faire l'objet de discrimination en raison d'un handicap).

- Une (1) femme lesbienne a allégué qu'elle faisait l'objet de harcèlement sexiste et homophobe de part d'un collègue et qu'elle avait été injustement congédiée pour cause de discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle.
- Une (1) plaignante lesbienne a dit avoir été épiée, suivie et menacée par un voisin avocat; elle avait l'impression que ce harcèlement était fondé sur le sexe et l'orientation sexuelle.
- Une (1) femme s'est plainte des commentaires sexistes (et fondés sur la capacité physique) de l'avocat de la partie adverse.

28. Neuf (9) plaintes de membres du public étaient basées (en tout ou en partie) sur un handicap :

- Deux (2) femmes ont déclaré avoir subi de la discrimination fondée sur un handicap de la part de leur employeur (l'une d'elles s'est aussi plainte de harcèlement sexuel).
- Un (1) client a dit avoir fait l'objet de discrimination de son employeur en raison d'une déficience mentale.
- Deux (2) clientes ayant une déficience mentale ont déclaré que leurs avocats (un homme et une femme) avaient exploité leur vulnérabilité et profité de la situation; l'une d'elles s'est plainte d'agression sexuelle de la part de son avocat.
- Une (1) cliente a déclaré que son avocat l'avait dénigrée et avait négligé de tenir compte de sa déficience mentale.
- Un (1) homme s'est plaint de discrimination fondée sur un handicap de la part d'un arbitre.
- Deux (2) plaignants (un homme et une femme) ont dit avoir fait l'objet de remarques et de suppositions fondées sur la capacité physique et exprimées par l'avocat de la partie adverse (la plaignante a aussi soulevé les remarques sexistes de l'avocat de la partie adverse).

29. Deux (2) des plaintes par des membres du public étaient fondées sur l'orientation sexuelle (en tout ou en partie) :

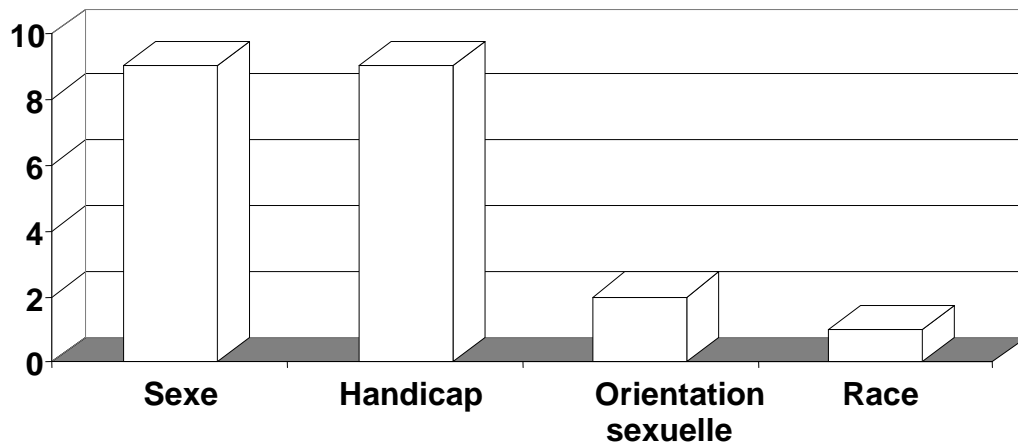
- Deux (2) femmes lesbiennes se sont plaintes de harcèlement de nature sexiste et homophobe par un collègue (une plaignante) et par un voisin (autre plaignante).

30. Une plainte était fondée sur la race. Un homme s'est plaint des remarques racistes formulées par son avocat.

31. En résumé, voici la répartition des plaintes³ associées aux motifs de discrimination suivants :

- sexe 9 (6 plaintes liées au harcèlement sexuel)
- handicap 9
- orientation sexuelle 2
- race 1

Motifs invoqués dans les plaintes par les membres du public



E. PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES

32. Durant la période couverte par ce rapport, la conseillère a reçu une plainte de la part d'une parajuriste. Ayant retenu les services d'un avocat pour la représenter dans une affaire, la parajuriste a dit avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel de la part de cet avocat.

3. Puisque certaines plaintes mettaient en jeu divers motifs de discrimination ou de harcèlement, le total des plaintes de cette section est supérieur à 16.

F. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

33. Au cours de la période couverte par ce rapport, la conseillère a reçu une seule plainte ayant trait aux parajuristes. Elle provenait d'un étudiant parajuridique qui disait faire l'objet de discrimination fondée sur la race et un handicap (et sur d'autres motifs non mentionnés dans le *Code de déontologie* du Barreau du Haut-Canada) de la part de ses instructeurs (également des parajuristes).

G. EXEMPLES DE PLAINTES

34. Voici des exemples pris au hasard de plaintes portées par des avocats au cours de la période visée par ce rapport :

- Une avocate a déclaré qu'un collègue lui faisait des blagues obscènes, des remarques sexistes ou de nature sexuelle et des avances sexuelles.
- Un avocat qui prend soin d'un proche malade a allégué que son employeur avait refusé sans raison de le muter dans un autre bureau pour tenir compte de son handicap et des soins qu'il doit dispenser à la personne âgée malade.
- Une avocate asiatique a affirmé qu'on lui avait refusé des promotions au travail en raison d'une discrimination fondée sur la race et le sexe. Son employeur l'a informée qu'elle avait échoué un concours parce qu'elle était trop passive et pas assez dynamique pour réussir en tant qu'avocate plaidante. L'avocate a eu l'impression que l'évaluation était davantage basée sur des stéréotypes racistes et sexistes que sur un examen objectif de ses compétences réelles et de son rendement.
- Une femme handicapée s'est plainte que son employeur a refusé de modifier ses tâches de manière appropriée afin de prendre en considération certaines restrictions médicales et de faciliter son retour au travail après une absence prolongée pour des raisons de santé.
- Une avocate mère d'un nourrisson a déclaré que son employeur avait refusé de tenir compte de la nécessité de prendre soin de son enfant et de l'allaiter.
- Une avocate a affirmé qu'elle avait perdu son emploi au sein d'un cabinet privé pendant son congé de maternité. Elle prétend avoir fait l'objet de

discrimination fondée sur le sexe et la grossesse qui a mené à son licenciement injustifié.

- Une avocate ayant récemment subi une opération pour changement de sexe s'est plainte de discrimination fondée sur l'identité sexuelle de la part d'une avocate lui rendant un service public. Cette dernière refusait de reconnaître l'identité sexuelle féminine de la plaignante.
- Une avocate a déclaré avoir été agressée sexuellement par un avocat dans un contexte social.
- Une jeune avocate salariée s'est plainte d'avoir fait l'objet de propositions sexuelles de la part de son chef de service, puis de représailles au travail après avoir refusé ses avances déplacées.
- Un avocat a fait appel au Programme au nom de sa cliente, une avocate handicapée, afin d'obtenir des services de médiation pour régler un litige. La cliente a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en négligeant de prendre en compte son handicap au moment d'établir les critères de rendement. Le contrat de travail de la cliente n'a pas été renouvelé.
- Une avocate handicapée ayant retenu les services d'un conseiller juridique a affirmé que ce dernier avait exploité sa vulnérabilité et tiré profit de la situation en raison de son handicap.

35. Voici des exemples pris au hasard de plaintes formulées par des membres du public au cours de la période visée par ce rapport :

- Une femme s'est plainte des avances sexuelles déplacées d'un avocat, qui a menacé de cesser de la représenter la veille du procès parce qu'elle avait refusé ses avances.
- Une autre femme a porté plainte contre son avocat parce qu'il lui avait proposé de la représenter gratuitement en échange de faveurs sexuelles.
- Une femme s'est dite épiée et suivie par un avocat qui l'avait déjà représentée.
- Une lesbienne ayant travaillé comme aide juridique a fait état de harcèlement sexiste et homophobe à son lieu de travail, ainsi que d'un congédiement injustifié fondé sur le sexe et l'orientation sexuelle.

- Une femme handicapée ayant travaillé comme aide juridique s'est plainte de harcèlement sexuel de la part d'un avocat de son cabinet et de congédiement injustifié fondé sur son handicap.
- Une autre femme handicapée a affirmé avoir fait l'objet de discrimination basée sur un handicap dans le cabinet juridique où elle travaillait.
- Un homme d'origine maghrébine a déclaré avoir été la cible de propos racistes de la part de son avocat.
- Une cliente handicapée a allégué que son ancien avocat avait tiré profit de sa déficience mentale et l'avait agressée sexuellement.
- Une femme handicapée s'est plainte que son ancien conseiller juridique l'avait dénigrée et avait négligé de tenir compte de sa déficience mentale.
- Un homme handicapé a affirmé que son ancien avocat avait mis fin à leur entente et refusé de le représenter en raison de sa déficience mentale.

H. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

36. Les plaignants qui ont communiqué avec la conseillère ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, y compris:

- dépôt d'une plainte à l'interne dans leur lieu de travail;
- dépôt d'une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
- dépôt d'une plainte au Barreau;
- communication avec un avocat pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles.

37. Les plaignantes et les plaignants ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :

- les coûts (s'il en est) de chacun des recours;

- la nécessité ou non de faire appel à un avocat ou une avocate pour se prévaloir d'un recours;
 - l'aiguillage vers des ressources sur les façons de se faire représenter par un avocat ou une avocate (la conseillère du Programme n'a pas pour mandat de recommander directement des avocats);
 - la marche à suivre pour déposer une plainte, présenter une demande ou faire un rapport (p. ex., dépôt d'une plainte par voie électronique, nécessité ou non de remplir un formulaire prescrit, etc.)
 - les démarches nécessaires à chacun des recours (p. ex., enquête, conciliation, audience, etc.)
 - les recours possibles selon les instances (p. ex., mesures compensatoires par opposition aux sanctions disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages pécuniaires, etc.);
 - le délai de prescription extinctive de chacune des mesures de redressement envisagées (on avise les plaignantes et plaignants qu'ils doivent obtenir des conseils juridiques dans les délais impartis).
38. Les plaignantes et les plaignants ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
39. Les plaignantes et les plaignants ont reçu des renseignements sur les personnes avec qui communiquer s'ils décidaient d'entamer l'un ou l'autre des recours indiqués.
40. Dans certains cas, sur demande des plaignantes ou des plaignants, des suggestions stratégiques ont été fournies afin de résoudre un dossier sans devoir recourir à un processus de plainte officielle (p. ex., confrontation avec le répondant, compte-rendu des incidents, discussion avec un mentor).
41. Quelques plaignantes et plaignants ont été dirigés vers d'autres organisations ou vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres organisations.

42. En plus d'être informés des différents recours énumérés ci-dessus, lorsque cela était indiqué, les plaignantes et les plaignants se sont également fait proposer les services de médiation offerts dans le cadre du Programme. Lorsque les services de médiation ont été offerts, la nature et le but de la médiation ont été expliqués aux plaignants, en indiquant qu'il s'agissait d'une démarche volontaire et confidentielle et qu'aucune enquête ou recherche des faits ne serait entreprise, et que le rôle de la conseillère en était un de facilitatrice neutre qui aide les parties à résoudre leur différend de façon mutuellement satisfaisante.
43. Plusieurs séances de médiation ont eu lieu durant la période visée par le présent rapport. Des interventions non officielles ont également été effectuées par les responsables du Programme, à la demande des plaignants, pour aider les parties à résoudre leurs différends.

G. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

44. Parmi les 108 nouveaux contacts établis avec la conseillère au cours de la période visée par ce rapport, 22 concernaient des demandes de renseignements généraux sur les questions d'équité relevant du mandat du Programme, notamment :
 - des requêtes provenant d'avocats désireux de connaître les responsabilités prescrites par le *Code de déontologie* du Barreau du Haut-Canada (en particulier l'obligation d'offrir des accommodements aux employés handicapés et les limites qui régissent les relations sexuelles ou sociales avec des collègues);
 - des questions sur la portée du mandat du Programme;
 - des questions sur les services offerts par le Programme;
 - des demandes des membres du public pour obtenir du matériel promotionnel au sujet du Programme;
 - des demandes sur les données recueillies par le Programme;

- des demandes sur le *Code de déontologie* et la législation sur les droits de la personne tels qu'ils s'appliquent aux avocats exerçant en Ontario.

H. QUESTIONS À L'EXTÉRIEUR DU MANDAT DU PROGRAMME

45. Au cours de la période visée par ce rapport, la conseillère a reçu des appels et des courriels touchant des questions qui ne font pas partie du mandat du Programme.
46. Ces contacts comprenaient des plaintes contre des juges et des plaintes pour des motifs de harcèlement en milieu de travail ou de discrimination qui ne mettaient pas en cause des avocats ou des parajuristes (p. ex., des plaintes contre des propriétaires, une Société d'aide à l'enfance, la police, etc.).
47. La conseillère a aussi reçu des plaintes contre des avocats qui ne traitaient pas de questions relatives aux droits de la personne (p. ex., des allégations de manquement à l'obligation de confidentialité, des conflits avec des clients au sujet de la facturation, des comportements d'intimidation de la part de l'avocat de la partie adverse, etc.). Une médiatrice a affirmé qu'elle avait vu un avocat agresser verbalement un stagiaire (sans allégation de violation des droits de la personne).
48. De plus, de nombreuses personnes ont appelé la conseillère pour chercher une représentation juridique ou se faire donner le nom d'un avocat pour un dossier en relation avec les droits de la personne.
49. Toutes ces personnes ont été dirigées vers d'autres organismes, y compris (mais sans s'y limiter) le service Assistance-avocats du Barreau du Haut-Canada. Chacune de ces personnes a reçu une explication concernant la portée du mandat du Programme.

50. Même si le nombre de ces communications « à l'extérieur du mandat » est relativement élevé, elles ne consomment pas beaucoup du temps ou des ressources de la conseillère, car l'aide fournie ne s'étend pas au-delà de ce premier contact avec le Programme.

I. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

51. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme.
52. Au cours de la période visée par ce rapport, des publicités périodiques ont été placées (en anglais et en français) dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario pour promouvoir le Programme.
53. Nous continuons de distribuer des dépliants en français, en anglais, en chinois et en braille dans les cliniques juridiques, les centres communautaires, les bibliothèques, les cabinets juridiques, les contentieux gouvernementaux et les facultés de droit.
54. En mars 2009, David Bennett (conseiller adjoint) a fait une présentation sur le Programme aux étudiants inscrits en première année de droit à l'Université de Windsor. Il s'agit là d'un événement annuel. Lynn Bevan (conseillère adjointe) a donné la présentation en mars 2008, comme Cynthia Petersen l'avait fait les années précédentes. M^{me} Petersen a été invitée à donner de nouveau la présentation en mars 2010.
55. En mai 2009, Cynthia Petersen (conseillère juridique) a accordé une entrevue filmée sur le Programme, où elle le présentait comme l'une des ressources offertes aux étudiants et étudiantes du Barreau.
56. En juin 2009, Cynthia Petersen a été interviewée par la revue *Lawyers' Weekly* en vue d'un article sur le 10^e anniversaire du Programme.

J. NOTE : REMPLACEMENT DE LA CONSEILLÈRE

57. Il est à noter que Cynthia Petersen était en congé durant la majeure partie de la période visée par ce rapport. Les fonctions de conseiller juridique en matière de harcèlement et de discrimination ont par conséquent été assumées par David Bennett (conseiller adjoint), avec l'aide de Lynn Bevan (conseillère adjointe).
58. M^{me} Petersen a pris un congé sabbatique du 1^{er} janvier au 31 mars 2009 et a été en congé de maladie du 27 mai au 31 août 2009 par suite d'un accident de la route.
59. Le traitement des dossiers et les services du Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement se sont poursuivis sans interruption.