

**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} juillet 2009 au 31 décembre 2009

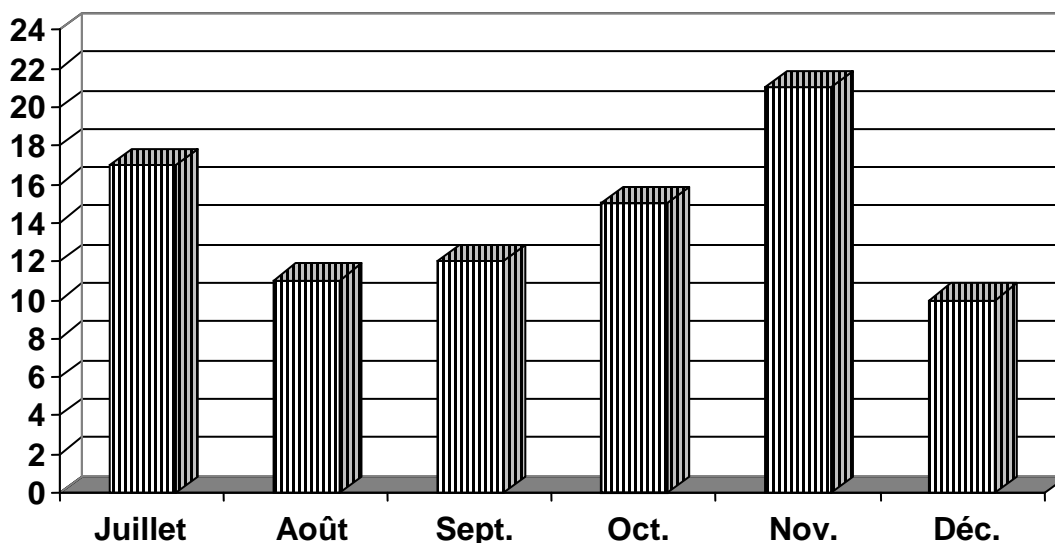
**Préparé par Cynthia Petersen
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement**

TABLE DES MATIÈRES

Survol des nouveaux contacts avec le Programme	2
Sommaire des plaintes déposées contre des avocats.....	3
Plaintes de membres de la profession.....	3
Plaintes de membres du public.....	8
Plaintes contre des parajuristes	10
Services offerts aux plaignantes et aux plaignants	11
Sommaire des demandes de renseignements généraux.....	13
Questions extérieures au mandat du Programme.....	14
Activités promotionnelles.....	15
Activités éducatives.....	16

A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

1. Au cours de la période visée par ce rapport (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2009), 87 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹.
2. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



3. Des 87 personnes qui ont communiqué avec le Programme, 55 (63 %) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact, 29 (33 %) ont utilisé le courriel, 1 l'a fait par télécopieur et 2 ont eu recours à la poste.
4. Des 87 nouveaux contacts avec le Programme, 34 (39 %) ont été établis par des hommes et 53 (61 %) par des femmes.

1. Cette statistique ne tient pas compte des personnes ayant communiqué avec le Programme à plusieurs reprises au sujet de la même affaire en cours pendant la période visée par le présent rapport.

5. Pendant la période visée par ce rapport, le Programme a fourni des services en français à quatre (4) personnes. Toutes les autres personnes qui ont contacté le Programme ont été servies en anglais.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT DÉPOSÉES CONTRE DES AVOCATS

6. Parmi les 87 nouveaux contacts avec le Programme, 33 personnes ont soulevé des plaintes de discrimination et de harcèlement fondées sur les droits de la personne contre des avocats. Douze (12) de ces plaintes ont été faites par des membres du public, alors que 21 d'entre elles ont été faites par des membres de la profession juridique (des avocats, des étudiants en droit ou des parajuristes).

a) Plaintes de membres de la profession contre des avocats

7. Au cours de la période couverte par ce rapport, 21 plaintes pour discrimination ou harcèlement ont été faites contre des avocats par des membres de la profession juridique. Parmi celles-ci :
 - deux (2) ont été faites par des parajuristes et deux (2) par des étudiants en droit. Les 17 autres plaintes ont été portées par des avocats;
 - quinze (15) ont été faites par des femmes (y compris deux parajuristes); six (6) ont été faites par des hommes (notamment deux stagiaires en droit).
8. Quinze (15) des 21 plaintes (71 %) en provenance de la profession juridique ont été soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignants ou d'une entrevue d'emploi à laquelle ils participaient.

9. Trois (3) plaintes en provenance de la profession juridique portaient sur la conduite de l'avocat de la partie adverse dans un dossier de litige.
10. Deux plaintes étaient liées aux services fournis par une organisation d'avocats. Une plainte a été déposée par un avocat contre un autre avocat duquel il avait retenu les services pour le représenter.
11. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans les plaintes des membres de la profession juridique : le sexe, le handicap, la race, la religion, l'état familial, l'état civil, l'origine ethnique et le lieu d'origine.
12. Sept (7) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe :
 - Trois femmes se sont plaintes d'avoir été traitées de façon sexiste ou d'avoir été victimes de harcèlement sexuel par l'avocat de la partie adverse. Plus précisément, l'une des plaignantes était une avocate de la défense en droit criminel qui s'est plainte du comportement sexiste de l'avocat de la Couronne. Une autre plaignante, parajuriste, s'est plainte d'avoir été victime de harcèlement sexuel par l'avocat de la partie adverse. La troisième plaignante, une avocate se représentant elle-même dans le cadre d'un litige lié au droit de la famille, s'est plainte des remarques sexistes, vulgaires et ouvertement sexuelles proférées par l'avocat de la partie adverse.
 - Deux avocates se sont plaintes de discrimination liée à la grossesse dans leur milieu de travail.
 - Une avocate s'est plainte du refus de son employeur de l'accommoder relativement à des problèmes de santé liés à sa grossesse.
 - Une avocate s'est plainte de discrimination systémique fondée sur le sexe dans son emploi.
13. Sept (7) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur un handicap :
 - Trois personnes se sont plaintes que leur employeur n'accommodait pas leur handicap. Plus précisément, un avocat souffrant de dépression et

d'angoisse a signalé que son cabinet refusait de s'adapter à sa maladie. Une avocate souffrant d'infertilité s'est plainte que son employeur refusait de respecter certaines des restrictions médicales imposées par ses médecins traitants. Pour terminer, une avocate handicapée a signalé qu'elle avait été forcée de démissionner par suite du refus de son cabinet de s'adapter à son handicap.

- Deux personnes se sont plaintes de discrimination liée à l'emploi fondée sur leur handicap. Plus précisément, une avocate a signalé que son employeur refusait de la laisser revenir au travail après un congé de maladie prolongé, malgré les documents présentés par son médecin traitant attestant sa capacité à reprendre ses fonctions. Un avocat s'est plaint que son contrat de travail n'avait pas été renouvelé en raison des préjugés négatifs et des suppositions erronées entretenues par son employeur au sujet de son handicap.
- Un avocat s'est plaint de discrimination systémique contre les avocats handicapés dans le cadre d'un service offert aux avocats par une organisation d'avocats.
- Un avocat handicapé a retenu les services d'un autre avocat pour le représenter dans une cause. Le plaignant a senti que l'avocat qu'il avait embauché le traitait de façon discriminatoire en raison de son handicap et s'est également retiré du dossier. Le plaignant croit que cette décision était directement liée au refus de l'avocat de s'adapter à son handicap.

14. Trois (3) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur la race :

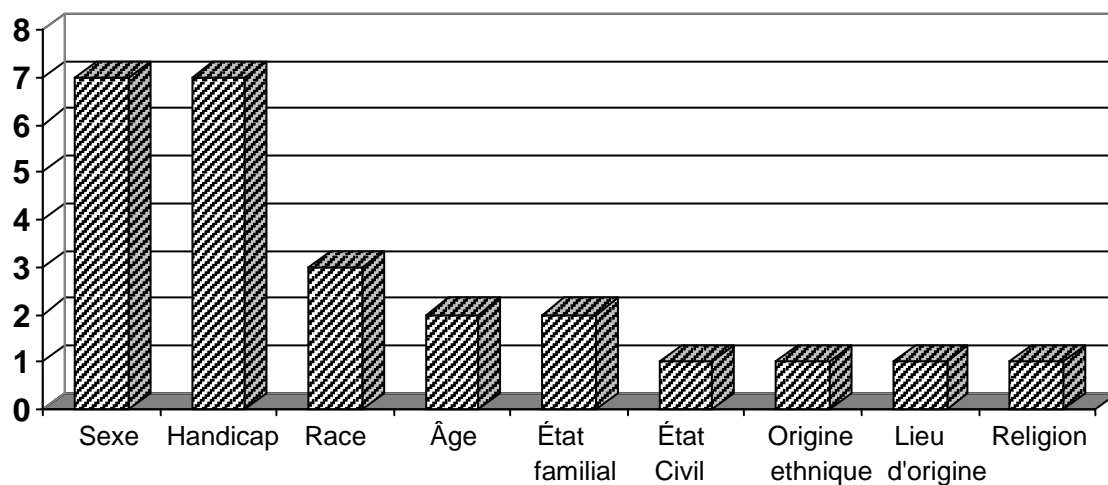
- Une parajuriste noire s'est plainte des remarques racistes et méprisantes proférées par ses collègues sur son apparence.
- Une avocate de couleur s'est plainte de la discrimination raciale systémique dont elle était victime dans son milieu de travail, notamment la sous-évaluation constante de sa contribution et la tendance de ses employeurs à attribuer à d'autres employés le mérite du travail qu'elle avait accompli.
- Un stagiaire en droit de couleur s'est plaint de harcèlement racial par son superviseur au cabinet.

15. Deux plaintes étaient en partie fondées sur l'âge. Un avocat et une avocate ont chacun déposé une plainte liée à la discrimination systémique fondée sur l'âge dont ils avaient été victimes en utilisant les services d'une organisation d'avocats.
16. Deux plaintes étaient en partie fondées sur l'état familial. Une avocate s'est plainte que son employeur lui assignait une charge de travail disproportionnée, beaucoup plus importante que celle des autres membres de son cabinet, car elle n'avait pas d'enfants (ni de conjoint). Une autre avocate a signalé que ses parents âgés et en mauvaise santé dépendaient d'elle comme unique dispensatrice de soins et que son employeur refusait d'accommoder ses besoins particuliers liés à cette situation.
17. Une plainte était fondée en partie sur l'état civil. Une avocate célibataire s'est plainte que son employeur lui assignait une charge de travail beaucoup plus importante qu'aux autres membres de son cabinet, car elle était sans conjoint (et sans enfants).
18. Une plainte était fondée sur l'origine ethnique. Un étudiant en droit s'est plaint de questions inappropriées concernant son origine ethnique durant une entrevue d'emploi par un cabinet juridique. Sa candidature n'ayant pas été retenue pour le poste, il soupçonnait que son origine ethnique avait pu influencer la décision de l'employeur.
19. Une plainte était fondée sur la religion. Une avocate musulmane s'est plainte du refus de son employeur de lui accorder des journées de congé pour célébrer ses fêtes religieuses.
20. Une plainte était fondée sur le lieu d'origine. Une avocate a signalé qu'une association d'avocats lui avait refusé ses services en raison de son lieu d'origine.

21. En résumé, voici la répartition des plaintes² soulevées pour des raisons de discrimination illicite :

- sexe 7 (3 pour harcèlement sexuel, 3 liées à la grossesse)
- handicap 7
- race 3
- âge 2
- état familial 2
- état civil 1
- origine ethnique 1
- lieu d'origine 1
- religion 1

Motifs invoqués dans les plaintes par les membres de la profession



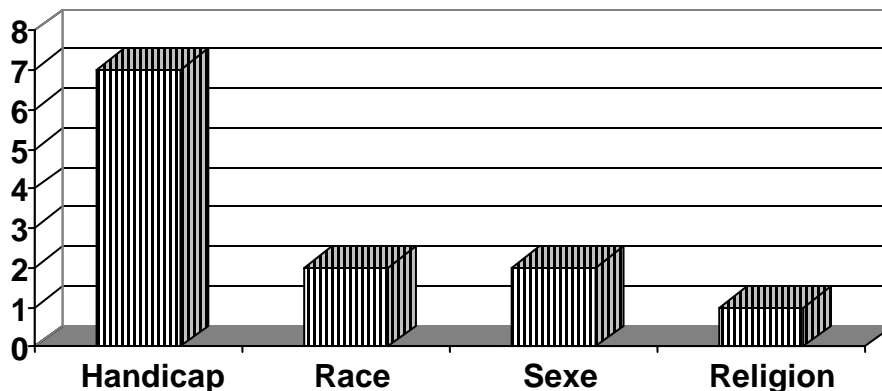
2. Le total est supérieur à 21 car certaines plaintes comptaient plus d'un motif de discrimination.

b) Plaintes de membres du public contre des avocats

22. Au cours de la période couverte par ce rapport, 12 membres du public ont déposé contre des avocats des plaintes fondées sur la discrimination ou le harcèlement.
23. Neuf (9) des 12 plaintes de membres du public ont été faites par des femmes et trois par des hommes.
24. Des 12 plaintes déposées par des membres du public :
- 5 découlaient de situations survenues dans le cadre de l'emploi du plaignant ou de la plaignante;
 - 4 provenaient de parties à un litige se plaignant de la conduite de l'avocat de la partie adverse;
 - 3 provenaient de clients se plaignant de leur propre avocat ou d'un avocat duquel ils avaient tenté de retenir les services.
25. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans les plaintes des membres du public : handicap, sexe, religion et race.
26. Sept (7) des plaintes déposées par des membres du public étaient fondées sur un handicap comme motif de discrimination :
- Trois personnes handicapées, parties à des litiges, se sont plaintes de la conduite de l'avocat de la partie adverse. Deux femmes ont signalé que l'avocat de la partie adverse exploitait leur handicap et ne tenait pas compte de leurs besoins particuliers dans le cadre du processus lié au litige. Partie à un litige, un homme a signalé que l'avocat de la partie adverse s'était moqué de son handicap et l'avait tourné en dérision, en plus de l'humilier, tant dans la salle d'audience qu'à l'extérieur de celle-ci.
 - Deux femmes handicapées ont signalé que leurs employeurs refusaient de tenir compte de leurs handicaps. L'une travaillait à titre d'assistante juridique, l'autre, comme technicienne juridique.

- Deux femmes handicapées se sont plaintes d'avocats qui ont refusé de les représenter. Selon elles, leurs handicaps avaient joué un rôle dans la décision des avocats.
27. Deux (2) des plaintes de membres du public étaient basées sur la race :
- Un homme autochtone partie à un litige s'est plaint du traitement impoli et irrespectueux infligé par l'avocat de la partie adverse en raison de préjugés liés à la race.
 - Un homme autochtone s'est plaint d'avoir été victime de discrimination raciale de la part de son propre avocat.
28. Deux (2) des plaintes de membres du public étaient fondées sur le sexe :
- Une femme s'est plainte du harcèlement sexuel perpétré par son propre avocat;
 - Une technicienne juridique a signalé qu'elle avait été congédiée après avoir annoncé qu'elle prendrait un congé de maternité.
29. Une plainte était fondée sur la religion. Une technicienne juridique musulmane a signalé que son employeur refusait d'accommoder ses pratiques religieuses.
30. En résumé, voici la répartition des plaintes en raison des motifs de discrimination :
- handicap 7
 - race 2
 - sexe 2
 - religion 1

Motifs invoqués dans les plaintes des membres du public



C. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

31. Au cours de la période couverte par ce rapport, trois (3) plaintes contre des parajuristes ont été reçues.
32. Deux des plaintes contre des parajuristes ont été faites par d'autres parajuristes, l'une d'entre elles par une étudiante.
33. Une des plaintes contre des parajuristes a été déposée par un membre du public.
34. Toutes les plaintes contre des parajuristes ont été faites par des femmes.
35. Les plaintes contre les parajuristes émanaient d'une variété de contextes. Dans l'une d'elles, une partie à un litige a porté plainte contre le ou la parajuriste de la partie adverse. Dans un autre cas, une étudiante se plaignait de sa monitrice. La troisième plainte provenait d'une parajuriste signalant l'écart de conduite d'une autre parajuriste avec laquelle elle avait des rapports professionnels.

36. Les motifs suivants ont été soulevés dans les plaintes contre les parajuristes : le sexe, la race et le handicap.
37. Une femme partie à un litige s'est plainte des remarques sexistes insultantes proférées par le parajuriste de la partie adverse.
38. Une parajuriste étudiante a signalé que sa monitrice l'avait harcelée en raison de son handicap.
39. Une parajuriste s'est plainte d'avoir subi du harcèlement racial de la part d'une autre parajuriste avec laquelle elle avait des rapports professionnels.

D. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

40. Dans bon nombre de cas, les plaignants qui ont communiqué avec le Programme ont reçu des conseils et des renseignements de nature stratégique quant à la meilleure façon de gérer la situation sans avoir recours au processus de plainte officiel (p. ex., confronter la personne fautive, documenter les incidents, s'adresser à un mentor).
41. Par ailleurs, les plaignants qui ont communiqué avec la conseillère ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, y compris :
 - le dépôt d'une plainte au superviseur ou à l'associé directeur de l'intimé;
 - le dépôt d'une plainte à l'interne;
 - le dépôt d'une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne;
 - le dépôt d'une plainte pour manquement professionnel au Barreau;
 - la communication avec un avocat pour obtenir des conseils juridiques concernant les avenues légales possibles.

42. Les plaignantes et les plaignants ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :
- le coût (s'il en est) de chacun de ces recours;
 - la nécessité ou non de faire appel à un avocat ou une avocate pour se prévaloir d'un recours;
 - la marche à suivre pour déposer une plainte 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 de chacun de ces recours.
43. Les plaignantes et les plaignants ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
44. 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.
45. Certains plaignants ont été dirigés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres organismes.
46. 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, 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.

47. Les services de médiation du Programme entraînent parfois des séances de médiation officielles au cours desquelles les parties se rencontrent (avec ou sans leurs avocats respectifs). De telles séances doivent être précédées de la passation d'une entente de médiation. Dans d'autres cas, la conseillère aide les parties à tenter de résoudre leurs différends en intervenant de façon informelle (p. ex., en agissant à titre de « navette diplomatique », par des conversations téléphoniques, en échangeant des courriels avec les parties, etc.).
48. Au cours de la période visée par ce rapport, les services de médiation et d'intervention du Programme ont été utilisés dans plusieurs cas. Dans l'un deux, l'intimé a refusé de participer, préférant plutôt procéder à une enquête interne sur les allégations du plaignant. Dans chacune des autres affaires, lorsque les parties ont eu recours aux services de médiation et d'intervention d'un commun accord, le différend a été résolu avec succès.

E. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

49. Parmi les 87 nouveaux contacts établis avec la conseillère au cours de la période visée par ce rapport, 13 concernaient des demandes de renseignements généraux liés au mandat du Programme. Ces demandes contenaient :
 - des questions sur la portée du mandat du Programme;
 - des questions sur les services offerts par la conseillère;
 - des demandes des membres du public pour du matériel de promotion au sujet du Programme;

- des demandes de séminaires éducatifs ou d'ateliers de formation contre le harcèlement destinés au milieu juridique;
- des demandes sur les données recueillies par le Programme.

F. QUESTIONS EXTÉRIEURES AU MANDAT DU PROGRAMME

50. Au cours de la période visée par ce rapport, la conseillère a reçu des appels et des courriels touchant à des questions extérieures au mandat du Programme. Ces contacts comprenaient des plaintes concernant la conduite de juges, des plaintes visant des avocats ne travaillant pas en Ontario, des plaintes pour harcèlement et discrimination en milieu de travail ne concernant ni des avocats ni des parajuristes, et des plaintes contre des avocats n'étant pas fondées sur la discrimination ou le harcèlement (p. ex., des plaintes fondées sur la tromperie, des allégations de manquement à l'obligation de confidentialité, des conflits avec des clients au sujet de la facturation, etc.)
51. Plusieurs plaintes ont été portées contre des avocats, citant entre autres motifs l'incivilité, les menaces et les tentatives d'intimidation. Ces plaintes provenaient à la fois de membres du public (soit de clients insatisfaits de la conduite de leur propre avocat, soit de parties à un litige se plaignant de la conduite de l'avocat adverse) et de membres de la profession juridique (habituellement des avocats souhaitant se plaindre de la conduite de l'avocat adverse dans un dossier de litige). La plupart des plaignants considéraient la conduite des intimés comme du « harcèlement », mais aucune question de droits de la personne n'a été alléguée ou soulevée dans le cadre des plaintes.
52. De plus, de nombreuses personnes ont téléphoné à la conseillère pour obtenir une représentation juridique ou pour obtenir le nom d'un avocat apte à gérer un dossier lié aux droits de la personne.

53. Toutes ces personnes ont été dirigées vers d'autres organismes, y compris le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, de même que le service des plaintes du Barreau et son service Assistance-avocats. Chacune de ces personnes a reçu une explication de la portée du mandat du Programme.
54. Bien que le nombre de ces communications « extérieures au mandat du Programme » soit relativement élevé, elles ne consomment généralement pas beaucoup du temps ou des ressources de la conseillère, car l'aide fournie ne s'étend pas au-delà du premier contact avec le Programme.

G. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

55. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme.
56. Des publicités périodiques visant à promouvoir le Programme ont été placées (en anglais et en français) dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario.
57. Au cours de la période visée par ce rapport, le Programme est entré en contact avec les représentants de plusieurs associations professionnelles dont un grand nombre de membres sont parajuristes. Ces contacts ont été effectués dans le but d'augmenter la visibilité du Programme auprès des parajuristes.
58. 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.
59. Les coordonnées du Programme ont été fournies à de nombreux organismes communautaires de la province afin de les encourager à recommander le Programme.

H. ACTIVITÉS ÉDUCATIVES

Au cours de la période visée par ce rapport, la conseillère a travaillé de concert avec la conseillère principale du Service des initiatives en faveur de l'équité du Barreau pour concevoir et animer des ateliers de formation contre la discrimination et le harcèlement dans les cabinets juridiques de la province.