

**RAPPORT D'ACTIVITÉS DU  
PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE  
DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT  
POUR LE BARREAU DU HAUT-CANADA**

**Pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et le 31 décembre 2015**

**Préparé par M<sup>e</sup> Cynthia Petersen  
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Services offerts aux plaignants .....</b>	<b>1</b>
<b>Médiation et conciliation .....</b>	<b>4</b>
<b>Survol des nouveaux contacts .....</b>	<b>5</b>
<b>Résumé des plaintes pour discrimination et harcèlement .....</b>	<b>6</b>
<b>Plaintes contre des avocat(e)s par des titulaires de permis .....</b>	<b>7</b>
<b>Plaintes contre des avocat(e)s par le public .....</b>	<b>10</b>
<b>Plaintes contre des parajuristes .....</b>	<b>12</b>
<b>Demandes générales .....</b>	<b>12</b>
<b>Questions hors du mandat de la CJDH .....</b>	<b>12</b>
<b>Activités promotionnelles .....</b>	<b>13</b>

## **A. INTRODUCTION**

1. La conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CJDH) offre une vaste gamme de services aux personnes qui formulent des plaintes pour discrimination ou harcèlement contre des avocats, des avocates, des stagiaires en droit ou des parajuristes. Les plaintes proviennent des membres du public et de la profession juridique.
2. Les plaintes surviennent dans une variété de contextes : il peut s'agir par exemple de clients qui rapportent un manquement professionnel de la part de leur avocat ou de leur parajuriste, de stagiaires en droit qui font l'objet de harcèlement sexuel de la part d'avocats et d'avocates qui font l'objet d'un traitement discriminatoire de la part d'avocats adverses dans leurs causes.

## **B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS**

3. Le CJDH n'offre pas de conseils juridiques. Il donne des conseils et des renseignements généraux pour aider les plaignants à évaluer leurs options et à résoudre leurs plaintes.
4. Dans certains cas, sur demande, le CJDH fournit des conseils stratégiques ou de l'encadrement aux plaignants sur des situations sans avoir à passer par un processus formel de plaintes (p. ex., confronter le délinquant, documenter les incidents, parler à un mentor).
5. Les plaignants étudiants dont les stages sont finis ou qui décident de se retirer de leur stage avant la fin reçoivent également des conseils généraux du CJDH sur le transfert de leurs stages, ainsi que du soutien dans leur recherche de nouveau stage. De plus, ils et elles sont renvoyés aux ressources appropriées du Barreau.

6. Les plaignants qui contactent le CJDH sont informés des diverses voies de recours possibles, y compris (lorsqu'applicable) :

- Contacter le titulaire de permis délinquant directement pour parler de leurs préoccupations ;
- Parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués et que leur plainte porte sur leur emploi par un avocat ou un parajuriste) ;
- Déposer une plainte interne pour discrimination ou harcèlement au travail ;
- Porter plainte aux responsables ou au cabinet qui emploient le répondant ;
- Déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ;
- Déposer une plainte pour manquement professionnel au Barreau ;
- Aller à la police (en cas d'allégation d'acte criminel) ;
- Consulter un avocat pour avoir des conseils juridiques concernant une réclamation possible et des causes d'action.

7. Les plaignants reçoivent des renseignements sur chacune de ces options, notamment :

- Les couts potentiels d'une option donnée ;
- S'il faut une représentation juridique pour l'option donnée ;

- Un renvoi à des ressources pour obtenir une représentation juridique (le CJDH ne fait pas de renvois à des avocats) ;
  - Comment déposer une plainte ou une demande (p.ex., si ça peut se faire par voie électronique, s'il faut un formulaire en particulier, etc.)
  - Les processus venant avec chaque option (p. ex., enquête, conciliation, médiation, audience, etc.)
  - Les types généraux de redressement qui peuvent se présenter dans différents forums (p. ex., redressements compensatoires par opposition à pénalités disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages-intérêts, redressements d'intérêt public) ;
  - L'existence d'une période de prescription pour chaque voie de redressement (les plaignants sont encouragés à chercher un avis juridique à l'égard des périodes de prescription précises).
8. Les plaignants sont informés que les options disponibles ne sont pas mutuellement exclusives.
9. Certains plaignants sont renvoyés à d'autres organismes (comme le programme d'aide aux membres du Barreau, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne ou le Service de référence du Barreau) ou sont dirigés vers les documents pertinents offerts par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou autre organisation.

## **C. MÉDIATION ET CONCILIATION**

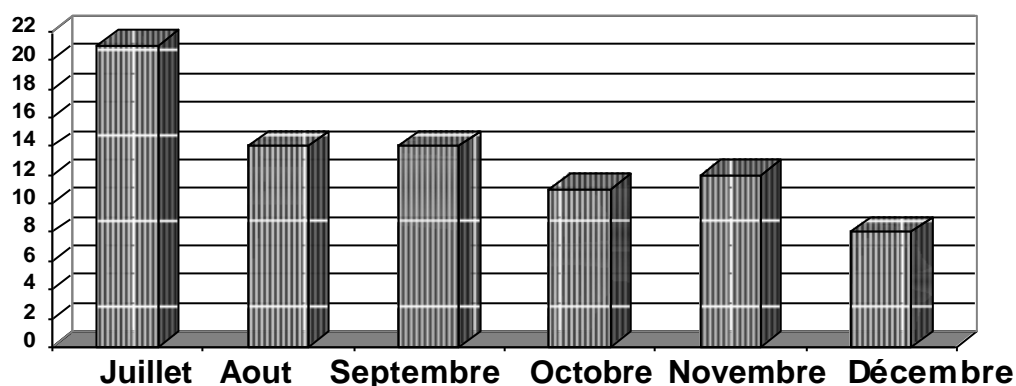
10. Quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de médiation ou de conciliation.
11. Chaque fois que la médiation officielle est offerte, une explication de la nature et des objectifs de celle-ci est donnée, y compris le fait qu'il s'agit d'un processus confidentiel et volontaire, qui n'implique aucune enquête ni évaluation des faits, et que la CJDH sert d'intermédiaire impartiale qui tente d'aider les parties à négocier les termes d'un règlement mutuellement satisfaisant de la plainte.
12. Quand un plaignant ou une plaignante opte pour la médiation, on lui offre le choix de contacter le défendeur pour lui proposer cette option ou de demander à la CJDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus (le consentement à contacter le titulaire de permis défendeur doit être fourni par écrit). Si les deux parties sont disposées à participer, elles sont tenues de signer un contrat de médiation (établissant les paramètres de la médiation et les règles de base) avant d'entamer des discussions avec la CJDH.
13. Quand des services informels de conciliation ou d'intervention sont offerts, le plaignant est informé que la CJDH pourrait contacter le répondant, en toute confidentialité, pour discuter des préoccupations du plaignant dans l'espoir de parvenir à un règlement de la plainte. Quand une intervention de ce genre a lieu, à la fois le plaignant et le défendeur sont informés que la CDH n'agit pas en tant qu'avocate ou représentante du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire pour favoriser un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'une telle intervention est demandée, un consentement écrit doit être fourni avant que la CJDH ne contacte le défendeur. La conciliation peut être menée lors d'une rencontre en personne ou en utilisant la navette diplomatique.
14. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CJDH, même si ces services sont gratuits et confidentiels et qu'ils sont sujets, dans le cas d'une médiation officielle, à un engagement mutuel « sans préjudice » entre les deux parties. Les raisons qui poussent les plaignants à refuser la

médiation varient et comprennent le désir qu'une enquête sur les faits soit menée, la conviction que le défendeur ne participera pas de bonne foi, l'envie de monter un dossier officiel sur le manquement professionnel du répondant par l'entremise d'un processus juridictionnel, et l'espoir que le défendeur fasse l'objet de discipline professionnelle.

15. Certains répondants refusent de participer à la médiation ou la conciliation, mais cela est relativement rare. La plupart des répondants sont ouverts à participer à un mécanisme informel pour résoudre les plaintes contre eux.
16. Durant la période visée, la CJDH n'a mené aucune séance de médiation formelle en personne. Cependant, il y a eu plusieurs cas dans lesquels la CJDH est intervenue de façon informelle comme conciliatrice, y compris (pour la première fois) la conciliation d'une plainte faite contre un parajuriste. La CJDH a parlé avec les répondants dans plusieurs cas et a réussi, chaque fois, à trouver des résolutions mutuellement satisfaisantes aux plaintes.

#### **D. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS ÉTABLIS AVEC LE PROGRAMME DE CJDH**

17. Pendant la période de six mois visés par ce rapport, 80 personnes ont contacté le programme pour une nouvelle affaire<sup>1</sup>. Cela représente une moyenne de 13 nouveaux contacts par mois.
18. Le volume des nouveaux contacts avec le programme a été distribué comme suit :



<sup>1</sup> Les personnes qui avaient déjà contacté le programme et qui ont communiqué avec la CJDH pendant cette période à l'égard de la même affaire en cours ne sont pas comptés dans ce chiffre.

19. Sur les 80 personnes qui ont contacté la CJDH, 48 (60 %) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact et 30 (38 %) ont utilisé le courriel. Deux personnes ont contacté la CJDH en personne.
20. Pendant la période visée par ce rapport, trois (3) personnes reçu des services en français<sup>2</sup>. Les autres clients du programme ont reçu des services en anglais.

#### **E. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

21. Des 80 nouveaux contacts avec le programme, 20 personnes ont porté des plaintes précises de discrimination ou de harcèlement par un titulaire de permis (avocats ou parajuriste).
22. Pendant la période visée par ce rapport, 2 plaintes ont été portées contre des parajuristes. Les 18 autres plaintes ont été portées contre des avocats.
23. Une des plaintes portées contre des parajuristes a été faite par un membre du public et l'autre a été faite par un candidat parajuriste. Des 18 plaintes contre des avocats, 5 (28 %) ont été faites par des membres du public et 13 (72 %) par des titulaires de permis.

#### **F. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES TITULAIRES DE PERMIS**

24. Douze (12) des plaintes contre des avocats ont été faites par d'autres avocats. Une plainte concernant un avocat a été faite par un parajuriste. (Il n'y a pas eu de plaintes de la part des stagiaires pendant la période visée.)
25. La seule plainte d'un parajuriste concernait une plaignante qui avait fait état de harcèlement sexuel par un avocat qui était son employeur.
26. Sur les 12 plaignants qui étaient avocats, 11 étaient des femmes et un seul était un homme.

---

<sup>2</sup> Une des personnes francophones qui a appelé a soulevé une affaire ne relevant pas du mandat de la CJDH. Les deux autres francophones ont posé des questions générales. Aucun des contacts francophones (pendant la période visée par ce rapport) n'a porté plainte contre un titulaire de permis.



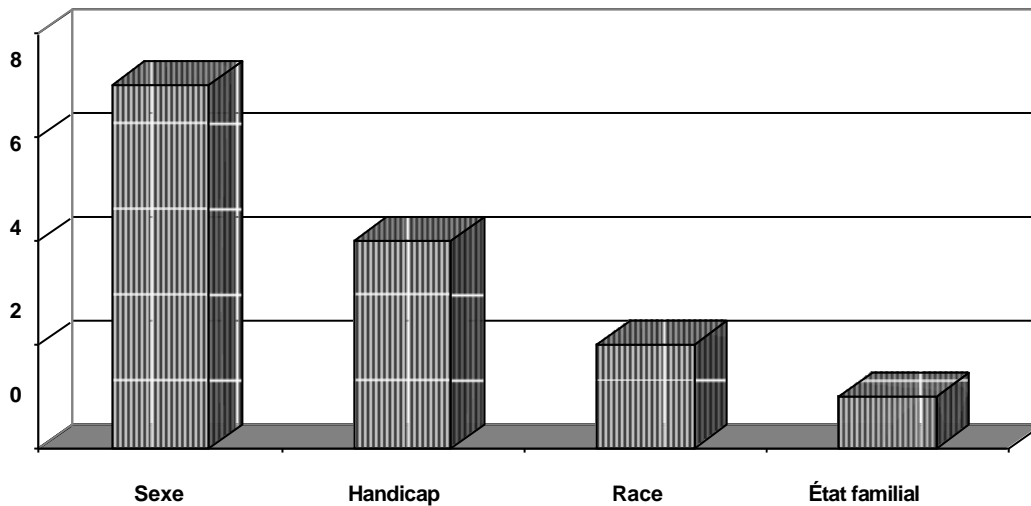
27. Dix (10) des 12 plaintes déposées par des avocats (83 %) ont été formulées dans le contexte de l'emploi du plaignant. Les deux autres plaintes concernaient la conduite de l'avocat adverse. (L'un des plaignants qui a signalé des problèmes en milieu de travail s'est également plaint de la conduite de l'avocat adverse.)
28. Il y a eu 6 plaintes contre des avocats fondées (en tout ou en partie) sur le sexe. Parmi ceux-ci,
- Trois (3) allégations de harcèlement sexuel en milieu de travail :
    - Une avocate salariée s'est plainte de harcèlement sexuel commis par le directeur de son cabinet d'avocats. Sa plainte comprenait une allégation de congédiement injustifié en représailles pour avoir rejeté ses avances.
    - Une avocate interne s'est plainte de harcèlement sexuel par son superviseur.
    - Une avocate salariée d'un petit cabinet d'avocats a signalé que son environnement de travail était empoisonné par du harcèlement sexuel généralisé de la part d'associés masculins (y compris des blagues à caractère sexuel, des avances sexuelles importunes, des commentaires sexistes humiliants sur les femmes, etc.).
  - Trois (3) allégations de discrimination basées sur le genre en milieu de travail :
    - Une associée en pratique privée s'est plainte du comportement sexiste de ses collègues masculins et d'un avocat adverse.
    - Une avocate du gouvernement s'est plainte de discrimination de la part de l'avocat adverse en raison de sa race (elle s'est identifiée comme noire) et de son genre.
    - Une avocate du gouvernement s'est plainte de discrimination systémique fondée sur le genre à son travail.

29. Tous les plaignants qui ont signalé de la discrimination ou du harcèlement sexuel étaient des femmes et tous les avocats intimés étaient des hommes.
30. Il y a eu 4 plaintes contre des avocats en raison d'un handicap :
- Deux avocates du gouvernement se sont plaintes de discrimination en matière d'emploi fondée sur leur handicap.
  - Un avocat de pratique privée a signalé du harcèlement et de l'intimidation en milieu de travail en raison de son handicap, ainsi que de la cessation discriminatoire de son emploi.
  - Une avocate en pratique privée s'est plainte que son employeur refusait d'accommoder son handicap.
31. Il y a eu 2 plaintes fondées (en tout ou en partie) sur la race :
- Une avocate noire travaillant au gouvernement s'est plainte de discrimination par un avocat adverse en raison de sa race et de son genre.
  - Une avocate asiatique travaillant au gouvernement s'est plainte de discrimination et de harcèlement (intimidation, traitement irrespectueux et différencié) par des avocats adverses.
32. Il y a eu une plainte de discrimination dans l'emploi fondée sur l'état familial. Une avocate du gouvernement a déclaré qu'elle avait subi des représailles à la suite d'une demande d'accommodement de ses responsabilités de garde d'enfants.
33. En résumé, voici le nombre de plaintes<sup>3</sup> faites par des titulaires de permis dans lesquels chacun des motifs de distinction illicite suivants ont été soulevés :
- sexe 7 (y compris 4 plaintes de harcèlement sexuel)
  - handicap 4
  - race 2
  - état familial 1

---

<sup>3</sup> Le nombre total dépasse 13 parce que l'une des plaintes concernait deux motifs de discrimination croisés (race et sexe).

Motifs soulevés dans des plaintes contre des avocats par des titulaires de permis



**G. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS DÉPOSÉES PAR DES MEMBRES DU PUBLIC**

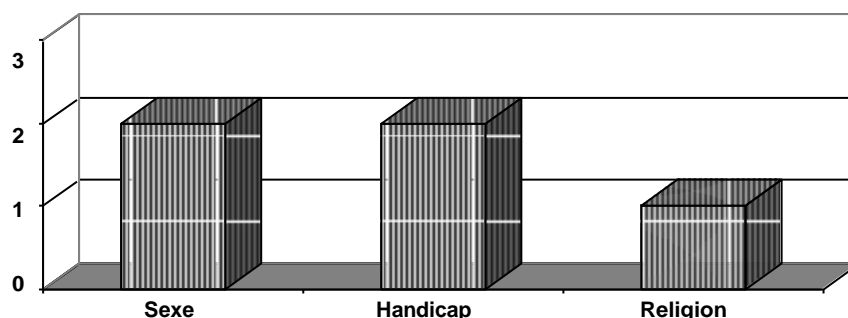
34. Au cours de la période visée par le présent rapport, 5 plaintes contre des avocats ont été faites par des membres du public.
35. Quatre (80 %) des plaintes du public ont été faites par des femmes et une par un homme.
36. Sur ces 5 plaintes du public, 2 concernaient des clients se plaignant de la conduite de leur propre avocat et 3 des parties impliquées se plaignant de la conduite de l'avocat adverse dans leurs affaires respectives.
37. Il y a eu 2 plaintes de membres du public fondées sur le sexe. Les deux concernaient des plaintes de clientes au sujet du harcèlement sexuel commis par des avocats (propositions romantiques non désirées et avances sexuelles).
38. Il y a eu 2 plaintes de membres du public fondées sur le handicap. Les deux parties impliquées se plaignaient d'un avocat adverse :
- Une femme ayant une déficience visuelle a signalé que l'avocat adverse refusait de se conformer aux ordonnances du tribunal de lui fournir des documents dans un format accessible.
  - Un homme a rapporté que l'avocat adverse tombait dans les stéréotypes et le

stigmatisait et faisait des commentaires désobligeants basés sur son handicap mental.

39. Il y a eu une plainte du public fondée sur la religion. Un justiciable musulman a rapporté que l'avocat adverse a fait un commentaire anti-islamique offensant.
40. En résumé, les motifs de discrimination interdits suivants ont été soulevés comme suit :

- Sexe 2
- Handicap 2
- Religion 1

#### Motifs soulevés dans les plaintes déposées par des membres du public



### **H. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES**

41. Pendant la période visée par ce rapport, il y a eu 2 plaintes contre des parajuristes :
- Une candidate parajuriste a déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de son employeur (un parajuriste) pendant son stage ;
  - Une adjointe administrative a déclaré que son employeur (une parajuriste) refusait d'accommoder son handicap en milieu de travail.

### **I. REQUÊTES GÉNÉRALES**

42. Sur les 80 nouveaux contacts avec la CJDH, 18 concernaient des requêtes générales sur des affaires relevant du mandat du programme mais qui ne visaient pas de manquement de la part de titulaires de permis.

### **J. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CJDH**

43. Durant la période visée, la CJDH a reçu 42 appels et courriels concernant des sujets qui ne relèvent pas du mandat du Programme (comme des plaintes de harcèlement sexuel au travail qui ne visaient pas un titulaire de permis, des plaintes de discrimination par des voisins ou la police, et des plaintes contre des avocats qui ne visaient pas d'allégations de discrimination ou de harcèlement, p. e x . , une plainte qu'un avocat excédait les limites de sa pratique restreinte).
44. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions de la CJDH a été fournie à chaque personne qui a appelé pour une question qui ne relevait pas du mandat du Programme. Certaines de ces personnes ont été renvoyées à d'autres organisations pour obtenir de l'aide. Bien qu'il y ait un certain nombre d'appels « hors mandat », ceux-ci ne nécessitent généralement pas beaucoup de temps ou de ressources de la part de la CJDH, car aucune aide ne leur est offerte au-delà de leur premier contact avec le Programme.

#### **K. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES**

45. Le Barreau de l'Ontario tient à jour un site Web bilingue pour le Programme de CJDH. On a publié périodiquement des annonces (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* pour promouvoir les services du programme de CJDH. De plus, des dépliants en français et en anglais sur le programme sont mis en circulation de façon continue dans les cliniques juridiques, les centres communautaires, les cabinets d'avocats et les facultés de droit, etc.
46. La CJDH s'engage également personnellement dans un certain nombre d'activités éducatives qui accroissent la visibilité du programme et favorisent la sensibilisation à ses services. Au cours de la période visée, la conseillère a travaillé en étroite collaboration avec la directrice de l'équité du Barreau (Josée Bouchard) pour concevoir et animer des ateliers sur la prévention de la discrimination et du harcèlement et la prévention de la violence. On a également fait des présentations à des étudiants en première année de droit à la Faculté de droit de l'Université Queen's.