

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

**Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2011**

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

## TABLE DES MATIÈRES

Description des services du Programme .....	1
Survol des nouveaux contacts avec le Programme .....	4
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement.....	5
Plaintes contre des avocats par des membres de la profession .....	6
Plaintes contre des avocats par des membres du public .....	9
Plaintes contre des avocats par des parajuristes .....	12
Plaintes contre des parajuristes .....	12
Médiation / Conciliation.....	12
Sommaire des demandes de renseignements généraux.....	14
Questions ne relevant pas du mandat du Programme.....	14
Activités promotionnelles.....	15

## A. DESCRIPTION DES SERVICES DU PROGRAMME

1. Le Programme fournit des informations confidentielles, des conseils et des services à des personnes qui rapportent une conduite discriminatoire ou du harcèlement par des avocats ou des parajuristes de l'Ontario. Le mandat du Programme est limité aux plaintes fondées sur les raisons illicites de discrimination énumérées dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et le *Code de déontologie* du Barreau.
2. Les plaintes sont formulées dans le cadre de divers contextes et sont basées sur un large éventail de motifs. À titre d'exemple, au fil du temps, le Programme a reçu des plaintes de clients qui rapportaient du harcèlement ou un assaut sexuel par leur propre avocat, de parajuristes qui alléguaient une conduite discriminatoire de la part de l'avocat de la partie adverse pendant un litige, d'avocates qui ont rapporté une discrimination fondée sur la grossesse ou qui ont éprouvé des difficultés au travail au moment de leur retour de congé de maternité, et de stagiaires handicapés qui ont eu de la difficulté à obtenir des accommodements appropriés au travail.
3. Le Programme offre aux plaignants des informations, des consultations confidentielles, des recommandations d'autres agences et ressources, du mentorat informel et des conseils généraux, certains sur une base continue. Le Programme ne donne pas de conseils juridiques. Le Programme ne jouit d'aucun pouvoir d'enquête et ne se livre à aucune activité de recherche des faits.
4. Les plaignants qui contactent le Programme sont informés des divers recours possibles, y compris :
  - parler à leur représentant syndical (le cas échéant),
  - déposer une plainte à leur lieu de travail,

- porter plainte au cabinet juridique, à la société, au syndicat, à l'organisme gouvernemental ou à la clinique d'aide juridique qui a embauché l'avocat intimé,
  - déposer une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario,
  - déposer une plainte auprès du Barreau,
  - au besoin, contacter la police,
  - communiquer avec un avocat pour conseil concernant des réclamations juridiques possibles.
5. Les plaignants se font aussi donner des informations relatives à leurs options, y compris :
- les coûts (s'il en est, p. ex., , des droits de dépôt) qu'un plan d'action particulier peut entraîner,
  - mise en rapport avec les ressources sur la façon d'obtenir une représentation juridique (la conseillère ne dirige pas les plaignants à des avocats),
  - comment déposer une plainte, une demande ou un rapport (p. ex., dépôt électronique, formulaires particuliers, etc.)<sup>1</sup>,
  - les étapes et le cheminement de chacune des options (p. ex., enquête, conciliation, médiation, audience, etc.),
  - les types de recours disponibles dans divers *fora* (p. ex., recours compensatoires à l'opposé de mesures disciplinaires, réintégration de l'emploi à l'opposé de dommages financiers, recours d'intérêt public),
  - les échéances de chaque recours (les plaignants se font conseiller d'obtenir des conseils juridiques en ce qui concerne les délais de prescription applicables).
6. Les plaignants sont informés que les avenues qui leur sont ouvertes ne sont pas mutuellement exclusives.
7. Dans certains cas, sur demande, des conseils stratégiques et du coaching sont fournis aux plaignants sur la façon de composer avec une situation sans recourir

---

1. La conseillère n'aide pas les plaignants à rédiger leurs plaintes.

- à une plainte formelle (p. ex., confronter le contrevenant, documenter les incidents, parler à un mentor).
8. Certains plaignants sont dirigés à d'autres agences ou organisations (tel le *Ontario Lawyer's Assistance Plan* (Trad. : Plan d'aide aux avocats de l'Ontario) ou le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne) ou renseignés sur le matériel pertinent du Barreau, de la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres organismes.
  9. En plus d'être conseillés sur les options décrites ci-dessus, les plaignants, lorsque cela s'avère approprié, se font offrir les services de médiation ou de conciliation du Programme.
  10. Lorsqu'une médiation officielle est offerte, le plaignant ou la plaignante reçoit des explications sur la nature et le but de la médiation, y compris son caractère confidentiel et volontaire, le fait que la médiation ne comporte aucune enquête ou recherche de faits, et que le rôle de la conseillère en est un de facilitatrice neutre tentant d'aider les parties à négocier les modalités d'une résolution mutuellement satisfaisante de la plainte. Lorsqu'un plaignant ou une plaignante choisit la médiation, il ou elle peut contacter l'intimé pour proposer la médiation ou laisser la conseillère le faire pour sonder son désir de participer<sup>2</sup>. Si les deux parties acceptent de participer, elles doivent signer une entente de médiation avant le début des négociations avec la conseillère (confirmant, entre autres, leur entendement que la démarche est confidentielle, volontaire et sans préjudice). Les parties assistent souvent aux séances de médiation avec des représentants.
  11. Lorsque des services non officiels de conciliation sont offerts, le plaignant ou la plaignante sont avisés que la conseillère peut contacter l'intimé confidentiellement pour discuter des préoccupations du plaignant ou de la

---

2. La conseillère doit recevoir un consentement écrit avant de contacter l'intimé.

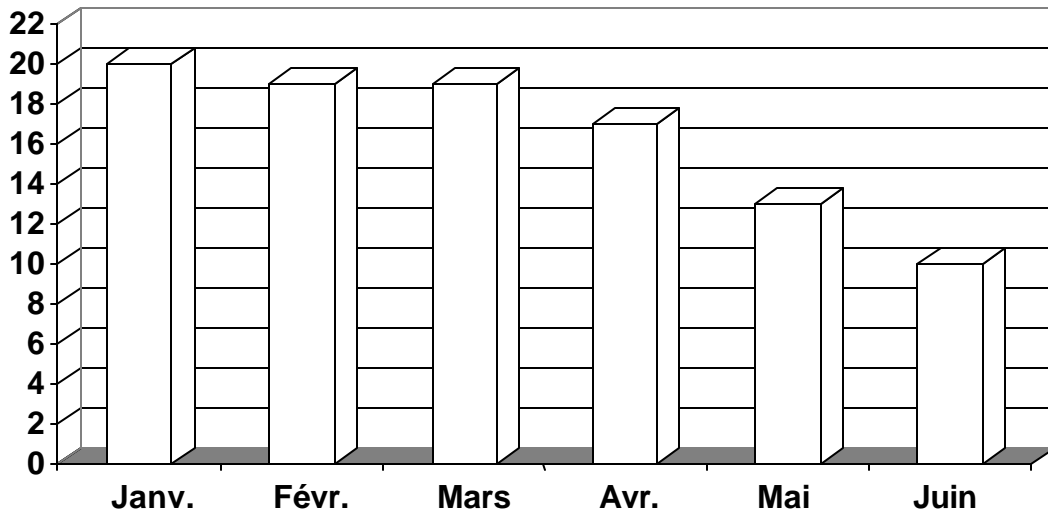
plaignante dans l'espoir d'en arriver à une solution. Lorsqu'une telle intervention est demandée, le plaignant ou la plaignante et l'intimé sont tous deux avisés que la conseillère n'est pas la représentante du plaignant ou de la plaignante, mais plutôt l'intermédiaire qui facilite un dialogue constructif entre les parties.

## **B. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME**

12. Au cours de la période de six mois visée par ce rapport (1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2011), 98 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte<sup>3</sup>.
13. Les contacts ne concernaient pas tous une plainte de discrimination ou de harcèlement dans le cadre du Programme (p. ex., certaines plaintes débordaient la mission du Programme et certains nouveaux contacts ne désiraient que recevoir des réponses à des questions générales et non pas formuler des plaintes). Le tableau ci-dessous indique la répartition des nouvelles matières, y compris des données relatives aux dossiers qui comptent des plaintes de discrimination et de harcèlement.
14. Pendant la période couverte par ce rapport, il y a eu une moyenne de 16,3 nouveaux contacts par mois, ce qui est légèrement au-dessus de la moyenne (14,7 par mois) des huit dernières années. Le volume des nouveaux contacts est réparti ainsi :

---

3. Les personnes qui avaient déjà communiqué avec le Programme et qui ont recontacté avec la conseillère au sujet d'une affaire en cours pendant la période couverte par le présent rapport ne sont pas visées par cette statistique.



15. Des 98 personnes qui ont contacté le Programme, 63 (64 %) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact, 34 (35 %) ont utilisé le courrier électronique et une personne a utilisé le télécopieur.
16. Pendant la période couverte par ce rapport, une personne a reçu des services en français. Tous les autres clients ont été servis en anglais.

### **C. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT**

17. Malgré le plus grand nombre de nouvelles personnes qui ont contacté le Programme, il n'y a pas eu d'augmentation du nombre de plaintes de discrimination et de harcèlement reçues. Des 98 nouveaux contacts, 20 personnes ont formulé des plaintes particulières de discrimination ou de harcèlement par un avocat ou un parajuriste. Ce nombre est inférieur au volume moyen de plaintes (28,6 par période de six mois) reçues au cours des huit dernières années, mais la fluctuation du nombre de plaintes reçues est

caractéristique<sup>4</sup> et ne représente pas nécessairement une tendance à la baisse du nombre des plaintes.

18. Des 20 plaintes reçues, trois impliquaient des parajuristes. Les 17 autres plaintes visaient des avocats.
19. Des trois plaintes concernant des parajuristes, une a été faite par un avocat, une par un parajuriste et une par un membre du public.
20. Des 17 plaintes contre des avocats, huit (47 %) ont été formulées par des membres du public et neuf (53 %) par des membres du Barreau.

#### **D. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DE LA PROFESSION**

21. Pendant la période couverte par ce rapport, neuf plaintes ont été déposées contre des avocats par des membres de la profession. De ce nombre, huit ont été formulées par des avocats et une par un étudiant en droit. Aucune n'a été déposée par un parajuriste.
22. Des neuf plaintes formulées par des membres de la profession, cinq (56 %) ont été faites par des femmes et quatre (44 %) par des hommes. La plainte de l'étudiant en droit a été déposée par un homme.
23. Six des huit plaintes formulées par des avocats (75 %) ont trait à l'emploi ou recherche d'emploi du plaignant ou de la plaignante. Les deux autres plaintes mettent en cause des avocats qui se connaissaient professionnellement, mais ne travaillaient pas ensemble. La plainte du stagiaire a trait à l'emploi du plaignant.

---

4. Il y a eu un total de 55 plaintes en 2003, 78 plaintes en 2004, 60 plaintes en 2005, 56 plaintes en 2006, 35 plaintes en 2007, 43 plaintes en 2008, 66 plaintes en 2009 et 54 plaintes en 2010.



24. Cinq plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe. De celles-ci,
- trois (3) comportaient des allégations de harcèlement sexuel,
  - une (1) citait la grossesse comme motif de discrimination,
  - une (1) comportait des allégations de discrimination fondée sur le sexe.
25. Deux des plaintes de harcèlement sexuel ont été formulées par des avocates. Les deux femmes se sont plaintes de la conduite de collègues masculins qui étaient leurs supérieurs au travail. Une des plaignantes a allégué que l'intimé a répandu au travail de fausses rumeurs sur son compte selon lesquelles la plaignante avait une « liaison » avec un associé masculin du cabinet qui facilitait son avancement non mérité au sein du cabinet. La troisième plainte de harcèlement sexuel a été formulée par un avocat qui a allégué qu'une avocate (pas une collègue de travail) le harcelait depuis qu'il avait mis fin à une liaison sexuelle consensuelle avec elle. Le harcèlement allégué consistait en dénigrement publiés sur l'Internet que la plaignante a jugé dommageables à sa carrière juridique.
26. L'avocate qui s'est plainte de discrimination au travail en raison de sa grossesse s'est aussi plainte de discrimination en raison de sa situation familiale (c.-à-d. pratiques discriminatoires et obstacles systématiques à l'avancement professionnel des mères à son milieu de travail).
27. Un avocat s'est plaint des commentaires formulés par une avocate (pas une collègue de travail) qu'il a jugé sexistes (contre les hommes) et dommageables à sa carrière.
28. Deux plaintes ont été fondées sur la race. Les deux plaignants sont des hommes appartenant à des minorités victimes de racisme; l'un est avocat, l'autre

stagiaire. Les deux hommes se sont plaints du traitement irrespectueux et des obstacles systématiques à leur avancement professionnel dans leur milieu de travail.

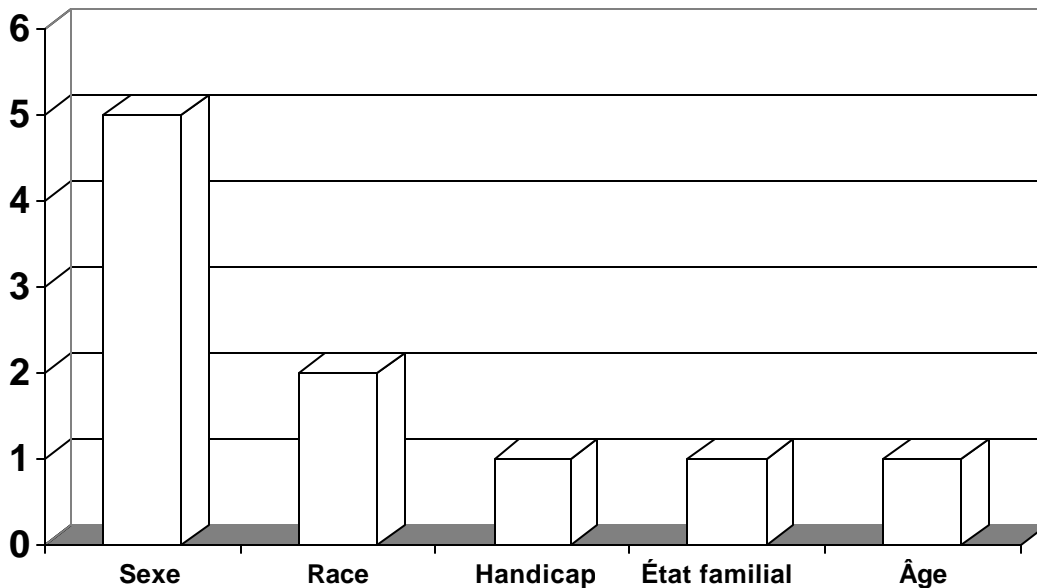
29. Une plainte était fondée sur le handicap. Un avocat sans emploi qui a un handicap s'est plaint des barrières systématiques qu'il rencontrait en cherchant du travail et des questions inappropriées ou discriminatoires posées par les employeurs possibles (des avocats) pendant les entrevues d'emploi.
30. Une avocate a aussi formulé une plainte de discrimination par un avocat en raison de son âge. La plaignante a allégué qu'elle avait été forcée de prendre sa retraite en raison de son âge.
31. En résumé, le nombre de plaintes<sup>5</sup> formulées par des avocats et des étudiants en droit invoquant des motifs illicites de discrimination se répartit ainsi :

- sexe 5 (3 harcèlement sexuel, 1 grossesse)
- race 2
- handicap 1
- situation familiale 1
- âge 1

---

5. Le total est supérieur à 9 parce que certaines plaintes comptent plus d'un motif de discrimination.

- Motifs invoqués dans les plaintes par des membres de la profession



#### **E. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU PUBLIC**

32. Au cours de la période couverte par ce rapport, huit plaintes contre des avocats ont été formulées par des membres du public.
33. Six (6) des plaintes du public (75 %) ont été faites par des femmes et deux (25 %) par des hommes.
34. Des huit plaintes par les membres du public :
- cinq (5) sont venues de clients se plaignant de leur propre avocat (ou d'un avocat qu'ils tentaient de retenir),
  - une (1) a été déposée par une employée se plaignant d'un avocat qui travaille à son lieu de travail,
  - une (1) est venue d'une partie à un litige qui s'est plainte de la conduite de l'avocat de la partie adverse dans sa cause,

- une (1) est venue d'une partie à un litige qui s'est plainte de la conduite d'un avocat nommé pour médier sa cause.
35. Il y a eu quatre plaintes fondées sur le sexe. Toutes les plaintes de discrimination sexuelle ont été formulées par des femmes et toutes se sont plaintes de la conduite d'avocats.
36. Deux (2) des plaintes de discrimination ont été déposées par des clients. Une femme a rapporté que son avocat utilisait un langage grossier et sexiste, par exemple il a traité une juge de « garce ». L'autre femme s'est plainte que son avocat s'est livré à de l'intimidation fondée sur le sexe et lui a parlé de manière humiliante et sexiste.
37. Deux (2) des plaintes de discrimination fondée sur le sexe contenaient des allégations de harcèlement sexuel. Une de celles-ci a été faite par une adjointe juridique dans le contexte de son emploi (elle a rapporté que son patron lui faisait des commentaires et des avances sexuels inopportuns). L'autre plainte de harcèlement a été formulée par une femme qui a allégué qu'un avocat a offert de lui donner des services juridiques *pro bono* pendant qu'ils avaient une liaison sexuelle consensuelle et qu'il lui a plus tard facturé ses services lorsqu'elle a mis fin à sa relation avec lui. Elle a déclaré qu'il exerçait de la pression pour reprendre la liaison et lui a offert de renoncer à ses honoraires si elle acceptait.
38. Deux plaintes par des membres du public ont été fondées (en tout ou en partie) sur la race, l'origine ethnique ou l'endroit d'origine. Les deux étaient des plaintes de clients. Une femme a déclaré que son avocat lui avait fourni des services inadéquats et l'avait traitée irrespectueusement, elle était d'avis qu'elle avait été maltraitée par l'avocat en raison de sa race et de son ethnie. Une autre femme a allégué qu'un avocat d'une clinique d'aide juridique avait prononcé des

commentaires inappropriés qui reflétaient une pensée stéréotypée négative basée sur son pays d'origine.

39. Deux plaintes étaient fondées sur le handicap. Une partie à un litige qui a un handicap s'est plainte des remarques discriminatoires et méprisantes prétendument prononcées par l'avocat nommé pour médier sa cause. Une autre partie à un litige qui a un handicap a rapporté les remarques discriminatoires humiliantes prononcées par l'avocat de la partie adverse de sa cause.

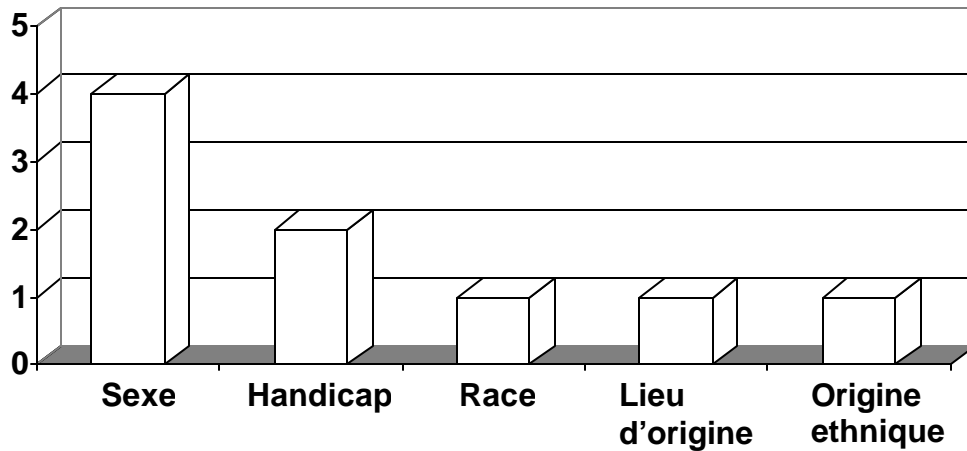
40. En résumé, le nombre de plaintes par des membres du public<sup>6</sup> dans lesquelles les motifs de discrimination suivants ont été soulevés se répartit ainsi :

- sexe 4 (2 pour harcèlement sexuel)
- handicap 2
- race 1
- origine ethnique 1
- lieu of origine 1
- 

#### Motifs des plaintes soulevées par des membres du public

---

6. Le nombre est supérieur à 8, car certaines plaintes sont fondées sur plus d'un motif de discrimination.



**F. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES**

41. Au cours de la période couverte par ce rapport, aucune plainte contre des avocats n'a été déposée par des parajuristes.

**G. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES**

42. Au cours de la période couverte par ce rapport, la conseillère a reçu trois plaintes visant des parajuristes. Deux de celles-ci concernaient le même parajuriste. Un avocat et un membre masculin du public se sont chacun plaints des propos racistes haineux publiés par un parajuriste.
43. La troisième plainte a été déposée par une parajuriste qui se dit lesbienne contre un collègue lui aussi parajuriste. Elle a rapporté qu'il avait révélé son orientation sexuelle au travail sans son consentement. Elle est d'avis qu'il a agi ainsi dans l'intention délibérée de nuire à ses relations professionnelles avec ses clients et ses collègues.

## H. MÉDIATION / CONCILIATION

44. Les plaignants refusent souvent l'offre des services de médiation et de conciliation du Programme, bien que ces services soient gratuits, confidentiels et, dans le cas d'une médiation officielle, soumis à l'engagement mutuel des deux parties de ne pas porter préjudice. Les plaignants refusent la médiation pour diverses raisons, telles : le plaignant préfère une enquête sur les faits, le plaignant croit que le répondant ne participera pas de bonne foi, le plaignant désire créer un dossier officiel de l'inconduite du répondant par processus d'arbitrage, et le plaignant désire que des mesures disciplinaires soient imposées au répondant.
45. Pendant la période couverte par ce rapport, seulement cinq plaignants ont demandé des services de médiation ou de conciliation. Les répondants ont accepté de participer dans chacun des cas.
46. Il y a eu deux séances de médiation officielles en personne. L'une s'est avérée un succès (plainte de harcèlement sexuel par une adjointe juridique contre son supérieur) et l'autre n'a mené à aucune résolution de la plainte (comportant des allégations de remarques sexistes contre les hommes par une avocate).
47. En plus des deux séances de médiation décrites ci-haut, la conseillère a réalisé trois interventions non officielles pendant la période couverte par ce rapport.
  - À la demande d'un avocat se plaignant de harcèlement par une avocate avec laquelle il a eu une liaison sexuelle consensuelle, la conseillère a contacté la répondante pour discuter des préoccupations du plaignant, y compris ses allégations de harcèlement en ligne. La répondante a nié toute responsabilité dans la conduite alléguée, et aucune résolution mutuellement acceptable n'a pu être négociée, toutefois, le plaignant a rapporté plus tard que le harcèlement avait cessé.

- À la demande d'une femme qui a rapporté que son ex-petit ami exerçait des pressions pour qu'elle reprenne une relation romantique avec lui en lui offrant de renoncer à ses honoraires pour du travail qu'il avait antérieurement accepté de faire *pro bono*, la conseillère a contacté le répondant pour discuter des préoccupations de la plaignante. Grâce à l'intervention de la conseillère, une solution satisfaisante a été trouvée à cette situation.
- À la demande d'une femme qui se plaignait des remarques inappropriées prononcées par un avocat de clinique d'aide juridique (fondées sur le lieu d'origine de la plaignante), la conseillère a contacté le répondant et lui a fait part des préoccupations de la plaignante. Grâce à l'intervention de la conseillère, une solution satisfaisante a été trouvée à cette situation.

## **G. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

48. Des 98 nouveaux contacts avec la conseillère pendant la période visée par ce rapport, 24 ont demandé des renseignements généraux. Ces contacts incluaient :

- des demandes par des cabinets juridiques sur la façon de traiter les plaintes de harcèlement internes,
- des questions sur la portée du mandat du Programme,
- des questions sur les services offerts par le Programme et sur la confidentialité,
- des demandes de matériel promotionnel sur le Programme,
- des questions sur les données recueillies par la conseillère,
- des questions sur le processus de traitement des plaintes par le Barreau,
- des questions de la part de cabinets juridiques sur la disponibilité de modèles de politiques sur les questions d'équité,



- des questions de la part d'avocats qui ont des handicaps et d'avocates enceintes sur la façon de révéler leur état à leur employeur.

## **H. QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU MANDAT DU PROGRAMME**

49. Au cours de la période visée par ce rapport, la conseillère a reçu 54 appels et courriels en lien avec des questions extérieures au mandat du Programme.
50. Ces contacts comptaient quelques cas de harcèlement au travail qui n'impliquaient pas de plainte contre un avocat ou un parajuriste.
51. La plupart de ces cas comprenaient des plaintes de harcèlement contre des avocats sans lien avec des questions de droits de la personne ou de motifs illicites de discrimination (p. ex., intimidation, conduite humiliante et intimidante par des collègues de travail, des employeurs et des avocats de la partie adverse). Il y a également eu des plaintes d'inconduite professionnelle par des avocats qui ne comportaient pas d'allégations de discrimination ou de harcèlement (p. ex., manque de courtoisie, pratiques douteuses, infraction à la confidentialité des renseignements sur le client, manquement à réaliser les divulgations appropriées, défaut d'agir conformément aux instructions du client, manquement à l'obligation de tenir le client informé, tromperie, etc.).
52. De plus, certaines personnes ont appelé la conseillère pour chercher une représentation juridique ou un renvoi à un avocat pour une cause de droits de la personne. (Ces personnes ont été dirigées au Service Assistance-avocats du Barreau). Chaque personne a reçu une explication de la portée du mandat du Programme.
53. Bien qu'il y ait plusieurs communications « ne relevant pas du mandat », celles-ci ne consomment pas beaucoup du temps ou des ressources de la conseillère, car l'aide fournie ne va pas au-delà de ce premier contact avec le Programme.

## **I. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES ET ÉDUCATIVES**

54. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme.
55. 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
56. 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.
57. La revue *Law Times* a publié quelques articles sur les activités du Programme (de sa propre initiative).
58. La conseillère a donné une conférence annuelle à tous les étudiants de première année de la Faculté de droit de l'Université de Windsor sur le thème « Promouvoir l'équité au sein d'une profession (juridique) autoréglementée ».
59. La conseillère collabore étroitement avec la conseillère principale en matière d'équité du Barreau (Josée Bouchard) pour monter et diriger des ateliers sur la prévention de la discrimination et du harcèlement et la prévention de la violence dans les cabinets juridiques de la province. En plus de contenir du matériel éducatif important, ces ateliers deviennent aussi une occasion utile de promouvoir l'information sur les services offerts par le Programme.
60. Au printemps dernier (mai 2011), la conseillère et Josée Bouchard ont aussi dirigé un atelier de formation juridique permanente d'une demi-journée sur la prévention et la réponse à la discrimination et au harcèlement au lieu de travail, conçu expressément pour les petits cabinets et les praticiens exerçant seuls.

L'atelier a été commandité conjointement par l'ABO et le BHC, et le Barreau a approuvé les crédits de formation professionnelle continue.