

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

Période allant du 1^{er} janvier 2013 au 30 juin 2013

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

TABLE DES MATIÈRES

A.	INTRODUCTION.....	1
B.	SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS	1
	a) Médiation et conciliation.....	3
C.	SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS DU PROGRAMME DU CJDH.....	6
D.	RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	7
	a) Plaintes contre des avocats par des membres de la profession juridique.....	7
	b) Plaintes contre des avocats par des membres du public	11
	c) Plaintes contre des parajuristes	14
E.	SOMMAIRE DES REQUÊTES GÉNÉRALES.....	15
F.	SUJETS HORS DU MANDAT DU CJDH	16
G.	ACTIVITÉS DE PROMOTION.....	17

A. INTRODUCTION

1. Le CJDH offre une vaste gamme de services aux personnes qui formulent des plaintes pour discrimination ou harcèlement contre des avocats, des étudiants en droit ou des parajuristes.
2. Les plaintes surviennent dans une variété de contextes : il peut s'agir par exemple de clients qui rapportent avoir été l'objet de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle de la part de leur avocat ou de leur parajuriste; il s'agit parfois d'avocates qui vivent des difficultés au travail relatives au congé de maternité, d'employés d'un cabinet d'avocats qui ont un handicap et qui se heurtent à des barrières discriminatoires dans leur emploi ou qui rencontrent des obstacles les empêchant d'obtenir les services appropriés au travail, ainsi que des parajuristes, des étudiants en droit et des avocats qui font l'objet de traitements discriminatoires (p. ex., racisme, sexisme, homophobie) de la part d'avocats adverses dans leurs causes.
3. Le CJDH offre à ces personnes des conseils confidentiels, des renseignements, des recommandations pour se diriger vers d'autres services et ressources, de l'encadrement informel et des conseils généraux (non juridiques) – dont certains sur une base continue. Le Programme offre également les services de médiation décrits ci-dessous.

B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS

4. Les plaignants qui entrent en contact avec le CJDH reçoivent des conseils relatifs aux différents recours qui s'offrent à eux, y compris (le cas échéant) :
 - parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués);
 - déposer une plainte interne dans leur milieu de travail;

- adresser une plainte directement au cabinet d'avocats qui emploie l'avocat répondant;
- déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
- déposer une plainte pour manquement professionnel auprès du Barreau;
- communiquer avec la police si nécessaire;
- contacter un avocat pour obtenir des conseils concernant les réclamations juridiques possibles.

5. Les plaignants reçoivent de l'information à propos de chacune de ces solutions, y compris :

- les coûts que pourrait entraîner, le cas échéant, le fait de choisir une des solutions proposées;
- s'il faut être représenté juridiquement pour adopter une solution;
- l'orientation vers des ressources sur la façon d'obtenir une représentation juridique (le CJDH ne recommande aucun avocat ni parajuriste);
- la façon de déposer une plainte, une requête ou faire un rapport (p. ex., si cela peut se faire par voie électronique, si des formulaires particuliers sont nécessaires, etc.);
- les processus à suivre pour chaque solution (recherche, conciliation, médiation, audience, etc.);
- les types généraux de recours peuvent être disponibles dans différents forums (p. ex., les recours compensatoires par opposition aux sanctions

disciplinaires, la réintégration à l'emploi par opposition aux dommages pécuniaires, les recours d'intérêt public);

- l'existence de limites de temps liées à chaque voie de recours (il est conseillé aux plaignants d'obtenir un avis juridique concernant les délais de prescription exacts).
6. Il est à noter que les solutions offertes aux plaignants ne sont pas mutuellement exclusives.
 7. Dans certains cas, sur demande, des conseils stratégiques et l'accompagnement sont offerts aux plaignants, sur la façon de faire face à une situation sans avoir recours à un processus officiel de traitement des plaintes (p. ex., confronter le délinquant, documenter les incidents, parler à un conseiller).
 8. Certains plaignants sont guidés vers d'autres services ou organismes (comme le Programme d'aide aux avocats et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne) ou dirigés vers les ressources matérielles pertinentes qu'offrent le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne, ou d'autres organismes.

a) Médiation et conciliation

9. En plus de recevoir des conseils sur les solutions mentionnées précédemment, quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de médiation ou de conciliation et d'intervention du Programme CJDH.
10. Quand le plaignant se voit offrir des services officiels de médiation, on lui en explique la nature et les objectifs, 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 le CJDH sert d'intermédiaire impartial qui tente d'aider les parties à négocier les termes d'un règlement mutuellement satisfaisant de la plainte.

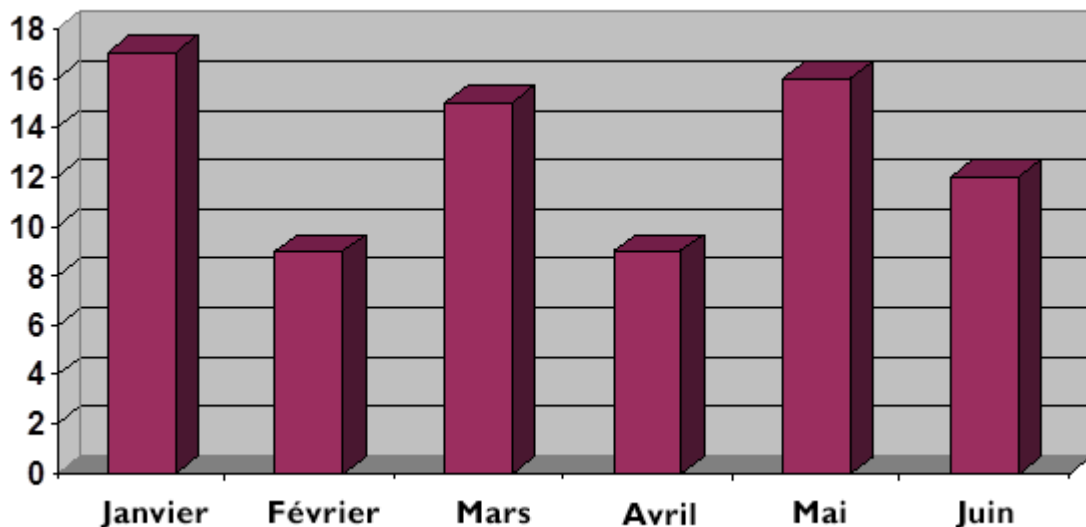
11. Quand un plaignant ou une plaignante opte pour la médiation, il ou elle se voit offrir le choix entre contacter le défendeur pour lui proposer cette solution ou demander au CJDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus. Si les deux parties sont disposées à participer, elles sont tenues de signer un contrat de médiation avant d'entamer les discussions dans le cadre du Programme.
12. Quand des services informels de conciliation ou d'intervention sont offerts, le plaignant est informé que le CJDH pourrait contacter le répondant, en toute confidentialité, pour discuter des inquiétudes du plaignant dans l'espoir de parvenir à une résolution de la plainte. Quand une intervention de ce genre a lieu, à la fois le plaignant et le répondant sont informés que le CJDH n'agit pas en tant qu'avocat ou représentant du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire pour favoriser un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'un plaignant demande une telle intervention, un consentement écrit doit être fourni avant que le CJDH ne contacte le répondant.
13. Certains plaignants déclinent l'offre de médiation et de conciliation du CJDH, même si ces services sont gratuits et confidentiels, et qu'ils sont sujets, dans le cas d'une médiation officielle, à une entente mutuelle « 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 répondant ne participera pas de bonne foi et l'envie de monter un dossier officiel sur l'inconduite du répondant par le biais d'un processus décisionnel juridictionnel.

14. Pendant la période visée, le CJDH a mené une médiation formelle en personne, dans le cadre de la plainte d'un client. La médiation a été un succès et les parties ont convenu des termes d'un protocole de communications futures, leur permettant ainsi de maintenir une relation avocat-client.
15. Dans un autre cas, toujours dans le cadre de la plainte d'un client, le plaignant a demandé une médiation formelle, mais l'avocat concerné a refusé d'y participer.
16. Pendant la période visée, de nombreuses interventions informelles ont été réalisées à la demande de plaignants. Le CJDH a communiqué avec les avocats concernés dans plusieurs cas et a été en mesure de parvenir à une résolution de quelques-unes des plaintes déposées.

C. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS DU PROGRAMME DU CJDH

17. Durant les six mois couverts par le rapport, 78 personnes ont fait appel au CJDH pour un nouveau cas¹. Cela représente une moyenne de 13 nouveaux contacts par mois.

18. Le volume de nouveaux contacts avec le Programme était distribué de la façon suivante :



19. Parmi les 78 personnes qui ont utilisé le Programme, 43 ont établi un premier contact par téléphone (55 %) et 35 par courriel (45 %).

20. Pendant la période visée, une personne a reçu des services en français. Les autres clients du Programme ont reçu des services en anglais.

¹ Nous n'avons pas inclus dans ce nombre les gens qui avaient déjà fait appel au Programme et qui, durant la période couverte par le présent rapport, ont repris contact pour un même problème.

D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

21. Parmi les 78 nouveaux cas qui ont contacté le Programme, 36 personnes ont signalé des plaintes spécifiques de discrimination ou de harcèlement de la part d'un avocat ou d'un parajuriste en Ontario. Trois plaintes ont été déposées contre des parajuristes. Les 33 plaintes restantes ont été déposées contre des avocats.

22. Deux des trois plaintes portées contre des parajuristes ont été faites par d'autres parajuristes et la troisième par un membre du public. Parmi les 33 plaintes portées contre des avocats, 21 (64 %) ont été formulées par des membres du public et 12 (36 %) par des membres de la profession juridique (c.-à-d., des avocats, des stagiaires et des parajuristes).

a) Plaintes contre des avocats par des membres de la profession juridique

23. Au cours de la période visée, 12 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres de la profession juridique. Cinq (5) d'entre elles ont été faites par des avocats, 5 par des stagiaires et 2 par des parajuristes. Tous les plaignants étaient anglophones.

24. La moitié des 12 plaintes portées par des membres de la profession juridique a été formulée par des femmes et l'autre moitié par des hommes :

- Les deux parajuristes qui ont porté plainte étaient des femmes.
- Quatre (4) des plaintes portées par des stagiaires ont été faites par des hommes.

- Sur les 5 plaintes provenant d'avocats, 3 ont été formulées par des femmes et 2 par des hommes.
25. Les 5 plaintes déposées par des avocats ont été soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignants. Les deux plaintes des parajuristes et 4 des 5 plaintes des stagiaires ont été également soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignants. La plainte d'un étudiant était au sujet d'un professeur de droit et s'inscrit dans le contexte de l'éducation du plaignant.
26. Il y a eu 5 plaintes basées (en tout ou en partie) sur le handicap :
- Trois stagiaires de sexe masculin se sont plaints du refus de leurs employeurs de leur offrir des accommodements en raison de leur handicap. (Un de ces stagiaires s'est également plaint de harcèlement racial et de discrimination fondée sur l'accent dans son milieu d'emploi – voir ci-dessous).
 - Deux avocates ayant une déficience se sont plaintes de discrimination liée à l'emploi. L'une d'entre elles s'est plainte de traitement injuste de la part de son employeur, notamment de restrictions discriminatoires pouvant nuire à l'avancement de sa carrière, et la deuxième avocate s'est plainte de barrières à l'emploi fondées sur son incapacité.
27. Il y a eu 4 plaintes basées (en tout ou en partie) sur la race.
- Un stagiaire originaire de l'Asie du Sud s'est plaint de harcèlement racial, ainsi que de discrimination fondée sur l'accent dans le cadre de son emploi (ce plaignant a en outre signalé le refus de son employeur de lui accorder des accommodements en raison de son handicap).

- Une parajuriste noire a déposé une plainte pour discrimination raciale dans le cadre de son emploi.
- Un étudiant autochtone en droit a porté plainte au sujet du comportement et des commentaires discriminatoires d'un professeur de droit motivés par son ascendance autochtone².
- Un avocat qui se qualifie comme étant racialisé, s'est plaint de harcèlement racial de la part d'une avocate et collègue de travail.

28. Il y a eu 3 plaintes basées (en tout ou en partie) sur le sexe :

- Deux (2) plaintes portaient sur des allégations de harcèlement sexuel par un avocat avec lequel les plaignants travaillaient. Les deux plaignantes étaient des femmes; une d'entre elles était stagiaire et l'autre partenaire subalterne. Les deux répondants étaient des partenaires principaux de sexe masculin des cabinets des plaignantes. Une de ces plaintes incluait des allégations d'agression sexuelle.
- Une plainte déposée par une parajuriste portait sur des allégations de discrimination basée sur la grossesse dans le cadre de son emploi.

29. Toutes les personnes qui ont signalé des actes de discrimination ou de harcèlement fondés sur le sexe étaient des femmes et tous les avocats répondants étaient des hommes.

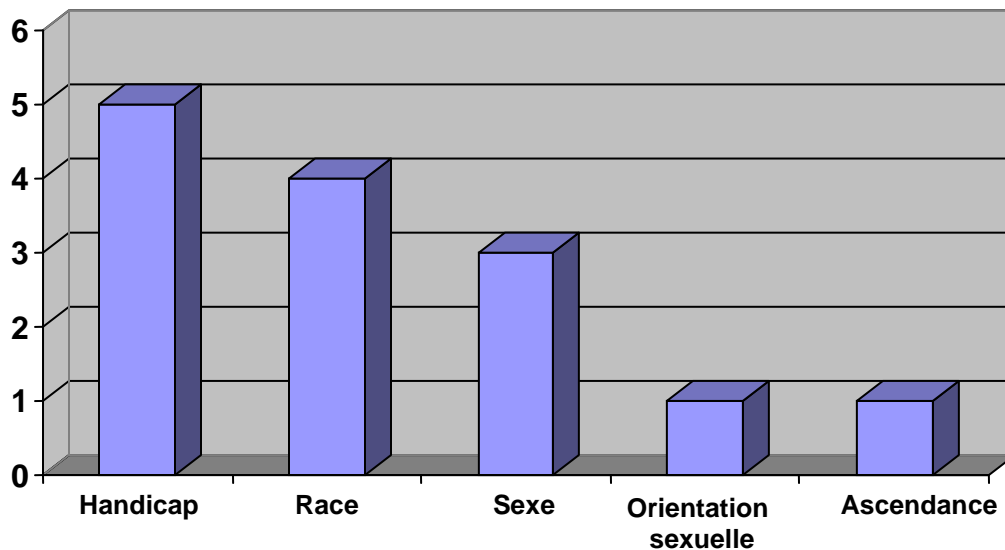
30. Il y a eu une plainte formulée par un avocat homosexuel pour avoir subi du harcèlement fondé sur son orientation sexuelle de la part de collègues.

² Cette plainte est enregistrée comme étant basée à la fois sur la race et l'ascendance.

31. En résumé, le nombre de plaintes³ portées par des avocats, des avocates et des stagiaires dans lesquelles chacun des motifs illicites de discrimination suivants a été soulevé sont :

- handicap 5
- race 4
- sexe 3 (2 pour harcèlement sexuel; 1 pour grossesse)
- orientation sexuelle 1
- ascendance 1

Motifs soulevés dans les plaintes contre des avocats par des membres de la profession juridique



³ Le nombre total dépasse 12 vu que certaines plaintes concernaient plusieurs motifs de discrimination.

b) Plaintes contre des avocats par des membres du public

32. Durant la période visée, 21 plaintes contre des avocats ont été portées par des membres du public. Tous les plaignants étaient anglophones.
33. Treize (13) des plaintes du public (62 %) ont été portées par des femmes et 8 (38 %) par des hommes.
34. Parmi les 21 plaintes :
- treize (13) concernaient des clients se plaignant de leur propre avocat, ancien avocat ou d'un avocat qu'ils avaient tenté d'embaucher;
 - quatre (4) concernaient des plaideurs se plaignant de la conduite de l'avocat adverse dans leurs affaires;
 - deux (2) concernaient des employés se plaignant d'un avocat dans leur milieu de travail;
 - une (1) concernait une plainte contre un avocat qui était membre du tribunal;
 - deux (2) concernaient des plaintes relatives à des messages affichés par des avocats sur les médias sociaux.
35. Il y a eu 9 plaintes du public basées (en tout ou en partie) sur le handicap :
- Trois (3) clients se sont plaints du fait que leurs avocats ne leur aient pas accordé d'accommodement en raison de leur incapacité, en outre une plainte concernant le refus d'un avocat de fournir de la documentation dans un format accessible.

- Trois (3) clients ont déposé des plaintes concernant un traitement discriminatoire de la part de leur propre avocat (p. ex., usage d'un ton condescendant, de langage dédaigneux ou désobligeant, comportement moqueur) fondé sur leur handicap.
- trois plaideurs ayant un handicap se sont plaints de la conduite ou des commentaires discriminatoires de l'avocat adverse dans leur affaire.

36. Il y avait 7 plaintes du public, basées (en tout ou en partie) sur le sexe :

- Quatre (4) de ces plaintes basées sur le sexe concernaient des allégations de harcèlement sexuel faites par des clientes contre leurs avocats masculins, y compris une allégation d'agression sexuelle.
- Une plaideuse s'est plainte de remarques sexistes faites par un avocat membre du tribunal ou arbitre.
- Deux hommes ont porté plainte concernant les messages affichés sur les médias sociaux par des avocats masculins. Une plainte était liée à une offre d'emploi demandant « une assistante juridique » et l'autre plainte portait sur des gazouillis sexistes et anti-islamiques affichés par un avocat sur Twitter. Le compte Twitter en question était lié au cabinet de l'avocat répondant et faisait partie du matériel promotionnel de sa pratique. (Les gazouillis répréhensibles comprenaient également des remarques anti-islamiques – voir ci-dessous).

37. Il y a eu 4 plaintes basées (en tout ou en partie) sur la race :

- Deux personnes se sont plaintes de s'être vues refuser des services juridiques en raison de leur race. Un de ces plaignants était un autochtone⁴. L'autre était une plaignante qui n'a pas divulgué sa race.
 - Une femme autochtone s'est plainte au sujet d'une lettre contenant des propos racistes désobligeants et abusifs qu'elle a reçue de la part de son ancien avocat⁵.
 - Un homme impliqué dans un litige s'est plaint de propos racistes tenus par l'avocat adverse dans son affaire.
38. Il y a eu 2 plaintes du public basées (en tout ou en partie) sur la religion. Ces deux plaintes concernaient des allégations selon lesquelles l'avocat répondant avait fait des commentaires anti-islamiques. L'un des plaignants était un homme musulman impliqué dans un litige de droit familial qui s'est plaint de remarques verbales et écrites faites par l'avocat adverse dans son affaire. L'autre plaignant a signalé des gazouillis offensifs affichés par un avocat sur Twitter. Les gazouillis en question comprenaient aussi des remarques sexistes (voir ci-dessus) et anti-chrétiennes.
39. Il y avait une plainte de la part du public basée en partie sur l'âge. Un homme a indiqué que sa mère âgée a été traitée par son avocat d'une manière discriminatoire en raison de son handicap et de son âge avancé.
40. Le nombre de plaintes provenant du public⁶ dans lesquelles chacun des motifs de discrimination suivants a été soulevé se résume comme suit :
- handicap 9

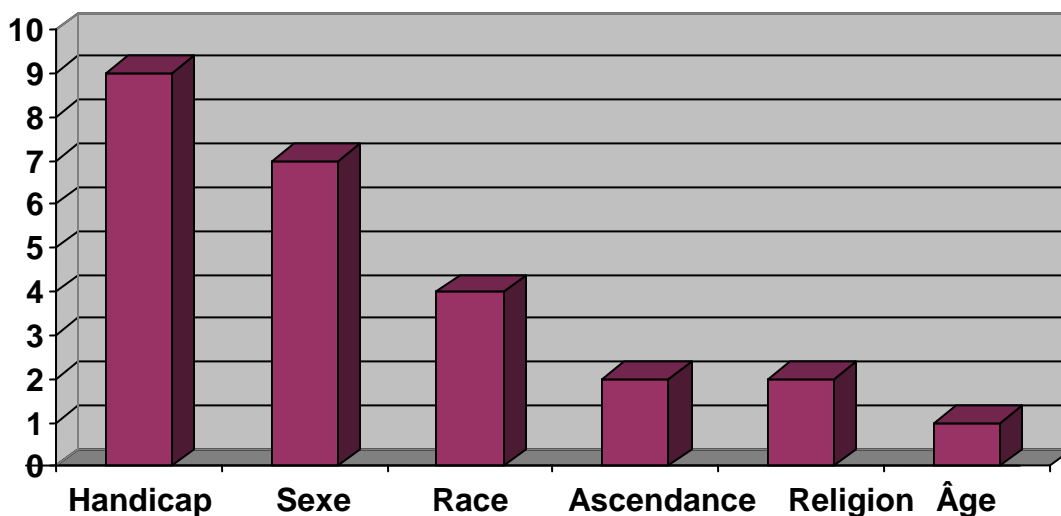
⁴ Cette plainte est enregistrée comme étant basée à la fois sur la race et l'ascendance.

⁵ Cette plainte est enregistrée comme étant basée à la fois sur la race et l'ascendance.

⁶ Le nombre total dépasse 21, vu que certaines plaintes impliquent plusieurs motifs de discrimination.

- sexe 7 (4 pour harcèlement sexuel)
- race 4
- ascendance 2
- religion 2
- âge 1

Motifs soulevés dans les plaintes du public contre des avocats



Plaintes contre des parajuristes

41. Pendant la période considérée, il y a eu 3 plaintes contre des parajuristes. Deux de ces plaintes ont été faites par des parajuristes et une par un membre du public.

- Une parajuriste a déposé une plainte pour discrimination fondée sur l'âge par un autre parajuriste dans le cadre de son emploi.

- Une parajuriste lesbienne s'est plainte de conduite et de commentaires homophobes d'un parajuriste adverse dans un litige.
- Une parajuriste musulmane s'est plainte de harcèlement anti-islamique fait par une autre parajuriste avec qui elle était associée professionnellement.

E. SOMMAIRE DES REQUÊTES GÉNÉRALES

42. Parmi les 78 nouveaux appels faits au CJDH durant la période visée, 13 concernaient des renseignements généraux. Ces appels comprenaient :

- des demandes de renseignements faites par les employeurs à propos de la meilleure façon de traiter les plaintes de harcèlement internes contre des avocats;
- des questions d'avocats au sujet de leurs responsabilités professionnelles relatives à l'équité;
- des questions sur l'étendue du mandat du Programme du CJDH, les services offerts par celui-ci et la confidentialité.
- des demandes de renseignements sur le processus de plainte prévu par le Barreau.
- des questions de cabinets juridiques sur la disponibilité de politiques modèles sur l'équité.

F. SUJETS HORS DU MANDAT DU CJDH

43. Durant la période visée, le CJDH a reçu 29 appels et courriels relativement à des sujets hors du mandat du Programme.
44. Les plaintes reçues comprenaient celles contre des juges et des avocats membres de Barreaux d'autres provinces. Elles comprenaient aussi des plaintes concernant le harcèlement en milieu de travail qui n'impliquait pas des titulaires de permis.
45. Il y a eu des plaintes contre des titulaires de permis qui ne relèvent pas du mandat du Programme. Celles-ci comprenaient des allégations d'incompétence, de manquement aux règles de civilité et de rupture du secret professionnel, ainsi que des litiges de facturation (c.-à-d., des clients qui allèguent avoir été surfacturés par leurs avocats). Elles comprenaient aussi des allégations de harcèlement qui n'étaient fondées sur aucun motif illicite de discrimination (p. ex., allégations d'intimidation, d'abus de pouvoir, etc.)
46. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions du CJDH a été fournie à chaque personne qui nous a contactés pour une question qui ne relève pas du mandat du Programme. Nombre de ces personnes ont été renvoyées à d'autres organisations.
47. Bien qu'il y ait un certain nombre d'appels « hors mandat », ceux-ci ne nécessitent généralement pas beaucoup de temps ou de ressources du CJDH, car aucune aide ne leur est offerte au-delà de leur premier contact avec le Programme.

G. ACTIVITÉS DE PROMOTION

48. Le Barreau du Haut-Canada tient à jour un site Web bilingue pour le Programme du CJDH.
49. Tout le long de la période visée, des publicités ont été publiées périodiquement (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* pour promouvoir le Programme du CJDH.
50. Des brochures sur le Programme, en français, en anglais, en chinois et en braille, continuent d'être distribuées aux centres de consultation juridique, aux centres communautaires, aux bibliothèques, aux cabinets d'avocats, aux différents services juridiques du gouvernement et aux facultés de droit.
51. Le CJDH continue de travailler de près avec la conseillère principale en équité du Barreau (M^e Josée Bouchard) pour concevoir et offrir des ateliers sur la prévention de la discrimination et du harcèlement et sur la prévention de la violence, aux cabinets juridiques partout dans la province. En plus de fournir un riche contenu éducationnel, ces ateliers sont l'occasion idéale de faire connaître les services du Programme.
52. Au cours de la période couverte par ce rapport, le CJDH a fait une présentation concernant le Programme du CJDH à la faculté de droit de l'Université de Windsor et durant le premier sommet national des fournisseurs de services GLBT, tenu à Toronto en juin 2013.