

RAPPORT D'ACTIVITÉS DE LA
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement
POUR LE BARREAU DU HAUT-CANADA

Période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2012

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

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1e
n page 1	
Services offerts aux plaignantes et aux plaignants.....	1
Médiation/Conciliation.....	3
Survol des nouveaux contacts pris avec le Programme CJDH.....	5
Résumé des plaintes pour discrimination et harcèlement.....	6
Plaintes contre des avocats par des membres de la profession.....	7
Plaintes contre des avocats par des membres du public	9
Plaintes contre des avocats par des parajuristes	12
Plaintes contre des parajuristes	12
Sommaire des requêtes générales.....	13
Sujets hors du mandat du Programme.....	13
Activités de promotion.....	14

Introduction

1. Le Programme offre une vaste gamme de services aux personnes qui se plaignent de discrimination ou de harcèlement de la part d'avocats, d'étudiants en droit ou de 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 d'un parajuriste, il s'agit parfois d'avocates qui vivent des difficultés au travail pour un 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 sont l'objet de traitements discriminatoires (racisme, sexisme, homophobie) de la part d'avocats adverses dans leurs causes.
3. Le Programme offre à ces personnes de bons conseils, de la formation, des renseignements et des recommandations pour se diriger vers d'autres services, d'autres ressources, du mentorat privé et des conseils généraux (non juridiques) — dont certains sur une base continue. Le Programme offre également des services de médiation tels que décrits ci-dessous.

B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS

4. Les plaignants qui font appel au Programme se font conseiller les différents recours qui s'offrent à eux, y compris (le cas échéant) :
 - parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués);
 - déposer une plainte à l'interne, dans leur milieu de travail;

- se plaindre directement auprès de la firme d'avocats qui engage l'avocat répondant;
- remplir un formulaire auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
- déposer au Barreau une plainte pour mauvaise conduite professionnelle;
- lorsqu'approprié, communiquer avec la police;
- contacter un avocat pour avoir des conseils sur d'éventuelles réclamations juridiques.

5. Les plaignants reçoivent également de l'information sur chacune des solutions, y compris :

- les coûts que pourrait entraîner, le cas échéant, le fait de choisir une des solutions proposées;
- le fait de savoir s'il faut être représenté juridiquement pour choisir une solution;
- des recommandations pour obtenir des ressources afin de savoir comment se faire représenter juridiquement (en réalité, le Programme ne recommande aucun avocat);
- les moyens de savoir comment déposer une plainte, remplir un formulaire ou faire un rapport (peut-on le faire électroniquement, y a-t-il des formulaires précis à remplir, etc.);
- les processus à suivre pour chaque solution (recherche, conciliation, médiation, audience, etc.);
- quels types de solutions peut-on envisager dans différents forums (solutions compensatoires par opposition aux pénalités disciplinaires, réintégration d'un employé par opposition à un remboursement en dommages et intérêts, solutions d'intérêt public);

- l'existence des limites de temps liées à chaque type de recours (on recommande aux plaignants de chercher des avis juridiques en fonction de limites de temps bien précises).
6. Les plaignants apprennent que les solutions offertes ne sont pas mutuellement exclusives.
 7. Dans certains cas, sur demande, on donne aux plaignants des conseils stratégiques et de la formation pour qu'ils sachent comment affronter une situation sans faire appel à un processus officiel de plainte (par exemple, en affrontant le contrevenant, en documentant les incidents, en parlant 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 bien on les dirige vers les ressources matérielles pertinentes qu'offrent le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne, ou d'autres organismes.

C. MÉDIATION ET CONCILIATION

9. En plus d'être conseillés sur les solutions mentionnées précédemment, quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de médiation ou de conciliation et interventions 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 que ce processus est confidentiel et librement consenti, qu'il n'implique aucune enquête ni recherche, et que le Programme CJDH sert à faciliter de façon neutre les tentatives pour aider les parties à obtenir mutuellement satisfaction en négociant les termes d'une résolution de conflit.

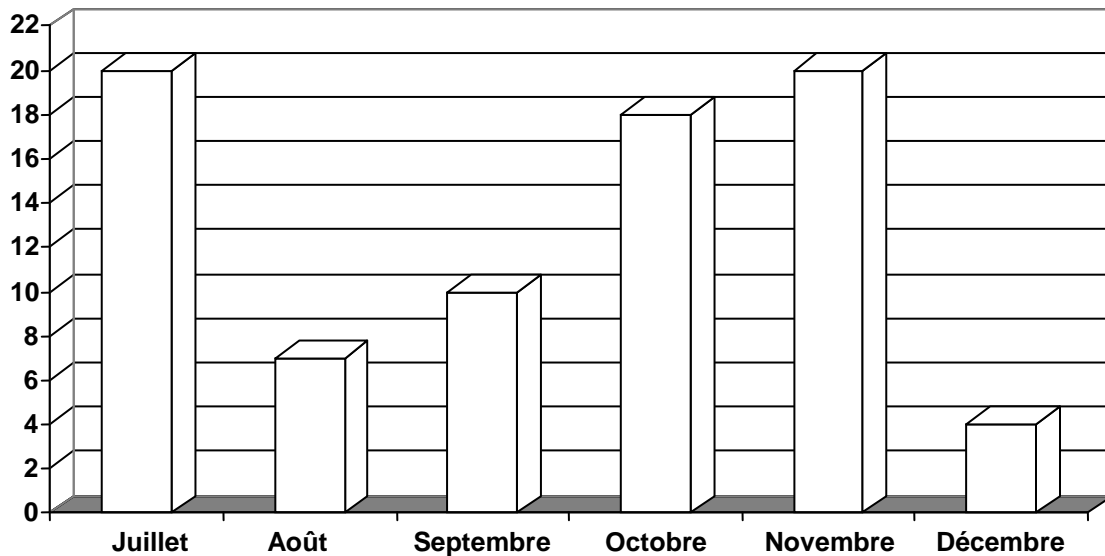
11. Quand un plaignant choisit la médiation, il ou elle a le choix entre contacter le défendeur pour lui proposer cette solution ou demander à un agent du Programme CJDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus. Si les deux parties sont prêtes à entrer en médiation, on leur demande de signer un contrat de médiation avant d'entamer les discussions dans le cadre du Programme.
12. Quand on offre des services informels de conciliation et d'intervention, on fait savoir au plaignant que les agents du Programme CJDH peuvent entrer en contact avec le répondant, en toute confidentialité, pour discuter des inquiétudes du plaignant, dans l'espoir de trouver une solution pour le plaignant. Quand on fait une telle intervention, on contacte le plaignant et le répondant pour leur faire savoir que l'agent mandaté par le Programme n'agit pas en tant que conseiller ou représentant du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire pour faciliter un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'un plaignant demande une telle intervention, il faut un consentement écrit avant même que l'agent du Programme contacte le répondant.
13. Plusieurs plaignants déclinent l'offre du Programme pour les services de médiation et de conciliation, 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 pour décliner la médiation varient : certains veulent une enquête pour trouver des faits, d'autres croient que le répondant ne participera pas en toute bonne foi au processus, et d'autres encore veulent monter un véritable dossier pour consigner les faits et gestes du répondant au cours d'un processus judiciaire.
14. Pendant cette période d'activités, la CJDH a mené une médiation formelle en personne. La médiation a réussi et les parties ont signé une entente de règlement pour résoudre la plainte.

15. Dans d'autres cas, le plaignant a demandé une médiation formelle, mais l'avocat répondant a refusé de participer.
16. Pendant cette période d'activités, de nombreuses interventions informelles ont été faites à la demande des plaignants. La CJDH a parlé avec des avocats répondants dans plusieurs cas et a ainsi été capable de résoudre des plaintes.

D. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS PRIS AVEC LE PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT (CJDH)

17. Durant les six mois couverts par le rapport, 79 personnes ont fait appel au Programme pour un nouveau sujet¹. 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 :

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.



19. Parmi les 79 personnes qui ont utilisé le Programme, 60 ont établi un premier contact par téléphone (76 %) et 19 par courriel (24 %).
20. Pendant cette période d'activités, une personne a reçu des services en français. Les autres clients ont reçu leurs services en anglais.

E. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

21. Parmi les 79 nouveaux contacts avec le Programme, 37 concernaient spécifiquement des plaintes pour discrimination ou harcèlement de la part d'un avocat ou d'un parajuriste en Ontario.
22. Pendant cette période d'activités, deux plaintes ont été faites contre des parajuristes. Les 35 autres plaintes étaient contre des avocats.

23. Les deux plaintes contre des parajuristes ont été déposées par des membres du public. Parmi les 35 plaintes portées contre des avocats, 21 le furent par des gens du public (60 %) et 14 par des membres du Barreau (40 %).

F. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DE LA PROFESSION

24. Au cours de la période couverte par le présent rapport, il y a eu 14 plaintes portées par des membres du Barreau contre des avocats. Dix (10) d'entre elles ont été portées par des avocats, 3 par des étudiants en droit et une par une parajuriste.
25. Un des avocats plaignants était francophone. Tous les autres étaient anglophones.
26. Parmi les 14 plaintes portées par des membres de la profession juridique, 13 (93 %) l'ont été par des femmes et une par un homme. La parajuriste plaignante et tous les étudiants en droit plaignants étaient des femmes. Un des avocats plaignants était un homme.
27. Sur les 10 plaintes faites par des avocats, 9 (90 %) ont été soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignants. Une plainte a été faite contre un avocat qui offrait un service public au plaignant.
28. La plainte de la parajuriste et toutes les plaintes des étudiantes en droit ont été soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignantes.
29. Il y a eu 11 plaintes basées en tout ou en partie sur le sexe. Parmi celles-ci :
- Six (6) concernaient des allégations de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle par un avocat avec qui la plaignante avait travaillé - toujours un

avocat principal ou un associé masculin, où la plaignante travaillait dans un cabinet privé;

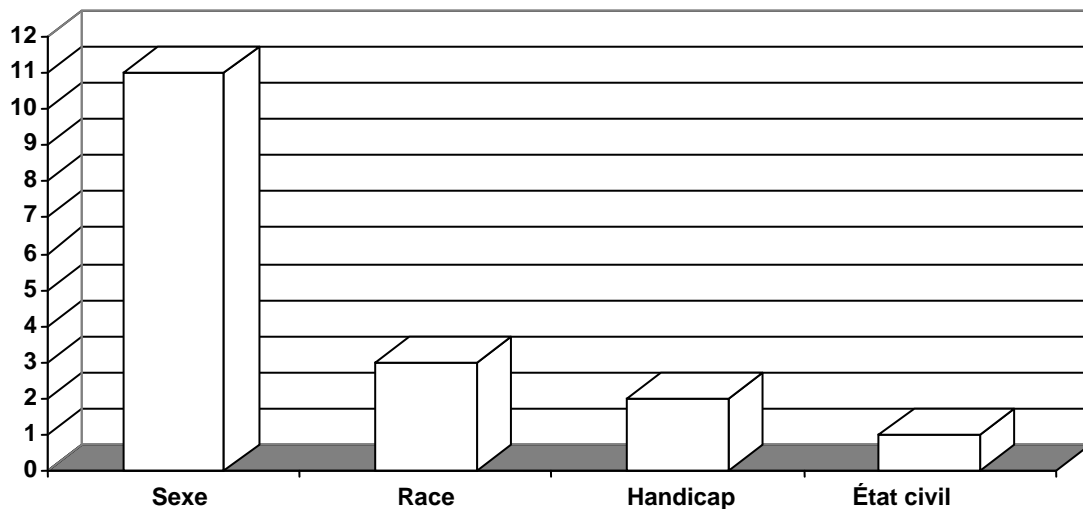
- deux (2) concernaient des allégations de discrimination basée sur la grossesse entraînant la cessation de l'emploi de la plaignante;
- Trois (3) concernaient des allégations de discrimination fondée sur le sexe dans le contexte de l'emploi ou des commentaires sexistes par des collègues masculins.

30. Tous les plaignants qui ont rapporté des actes de discrimination et de harcèlement étaient des femmes et tous les avocats répondants étaient des hommes.
31. Il y a eu 3 plaintes basées en tout ou en partie sur la race. Une des stagiaires qui s'est plainte de harcèlement sexuel a aussi rapporté des actes de discrimination fondée sur la race en milieu de travail. La seule plaignante francophone, une avocate, s'est plainte de discrimination fondée sur le sexe et la race en milieu de travail. Une autre avocate s'est plainte de commentaires racistes au travail faits par son collègue.
32. Il y a eu deux plaintes d'avocats relatives au handicap. Un avocat avec un handicap s'est plaint de discrimination par un autre avocat qui lui offrait un service public. Une avocate ayant un handicap s'est plainte du manquement de son employeur d'accommoder ses besoins médicaux.
33. Une avocate s'est plainte de harcèlement par des collègues au travail fondé sur son état civil (c'est-à-dire, fondé sur l'identité de son conjoint.)

34. En résumé, voici le nombre de plaintes² portées par des avocats et des étudiants en droit pour chacun des motifs suivants de discrimination :

- sexe 11 (6 de harcèlement sexuel; 2 de grossesse)
- race 3
- handicap 2
- état civil 1

Motifs soulevés dans les plaintes par des membres de la profession



G. Plaintes contre des avocats par des membres du public

35. Durant la période couverte par le présent rapport, il y a eu 21 plaintes portées contre des avocats par des membres du public.

36. Dix (11) des plaintes du public (52 %) ont été portées par des femmes et 10 (48 %) par des hommes.

² En tout, plus de 14 plaintes, certaines touchant plusieurs motifs de discrimination.

37. Parmi les 21 plaintes du public :

- treize (13) concernaient des clients se plaignant de leur propre avocat ou d'un avocat qu'ils avaient tenté d'embaucher;
- une (1) concernait une employée se plaignant de la conduite d'un avocat à son travail
- quatre (4) concernaient des plaideurs se plaignant de la conduite de l'avocat adverse dans leurs causes;³
- deux (2) concernaient des plaintes par des avocats qui faisaient des affaires avec le plaignant;
- une (1) concernait une plainte contre un avocat qui fournissait un service public.

38. Il y a eu quatorze (14) plaintes du public basées, en tout ou en partie, sur un handicap :

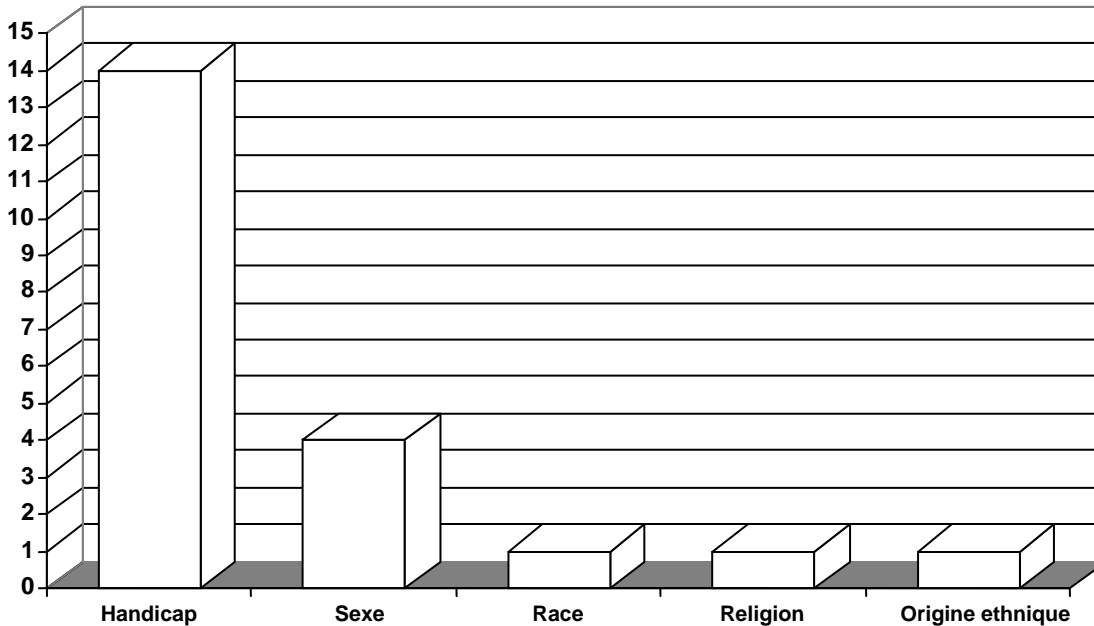
- Cinq (5) clients se sont plaints du manquement de leur avocat à accommoder leur handicap.
- Cinq (5) clients se sont plaints d'un traitement discriminatoire par leur propre avocat (p. ex., ton condescendant, langage dédaigneux ou désobligeant, comportement moqueur) fondé sur leur handicap.
- Une personne a rapporté qu'un avocat a refusé de la représenter en raison de son handicap psychiatrique.
- trois plaideurs ayant un handicap se sont plaints de conduite ou de commentaires discriminatoires par l'avocat adverse dans leur cause.

39. Il y avait quatre (4) plaintes du public, basées en tout ou en partie sur le sexe. Trois de ces plaintes concernaient des allégations de harcèlement sexuel.

³ Ceux-ci comprennent des plaintes faites par des accusés contre les procureurs de la Couronne, ainsi que des plaintes par des plaideurs relativement à des avocats adverses dans des causes civiles.

40. Deux des plaintes fondées sur le sexe ont été faites par des hommes. Un plaignant était un accusé criminel qui a allégué que la poursuivante dans sa cause faisait de la discrimination contre les hommes. L'autre homme a appelé au nom de sa femme, qui, selon ses allégations, avait été victime de harcèlement sexuel par un avocat qu'elle avait embauché. Deux femmes se sont plaintes de harcèlement sexuel par des avocats. Une était une adjointe juridique qui rapporté avoir été harcelée sexuellement par son patron. L'autre était un thérapeute qui a appelé au nom d'une patiente, qui aurait été victime d'agression sexuelle par son avocat.
41. Il y a eu une (1) plainte du public fondée sur la race. Un homme asiatique a rapporté des remarques racistes faites par un avocat blanc qui donnait un service public.
42. Il y a eu une (1) plainte du public concernant l'origine ethnique et une (1) concernant la religion. Dans chacune de ces plaintes, le plaignant et l'avocat répondant faisaient des affaires ensemble. Les deux causes concernaient des allégations de remarques discriminatoires inappropriées.
43. En résumé, voici le nombre de plaintes du public pour chacun des motifs suivants de discrimination :
- handicap 14
 - sexe 4 (3 pour harcèlement sexuel)
 - race 1
 - origine technique 1
 - religion 1

Motifs soulevés dans les plaintes du public



H. PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES

44. Durant la période couverte par le rapport, il n'y a eu qu'une seule plainte portée contre un avocat par une parajuriste. Une parajuriste a indiqué qu'un ancien collègue, un avocat masculin, avait commis des actes de harcèlement sexuel, y compris du cyberharcèlement et qu'il l'avait suivie.

I. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

45. Pendant cette période d'activités, il y a eu deux plaintes contre des parajuristes. Les deux ont été portées par des membres du public :

- Une étudiante de collège s'est plainte de traitement discriminatoire de son moniteur (un parajuriste) concernant son handicap.
- Un homme asiatique s'est plaint de remarques racistes désobligeantes et de mauvais traitement par un parajuriste qui avait été embauché pour le représenter.

G. Sommaire des requêtes générales

46. Parmi les 79 nouveaux appels au Programme faits durant la période couverte par le rapport, 11 concernaient des renseignements généraux et comprenaient :
- des questions de cabinets ou d'autres employés en milieu juridique (p. ex., cliniques juridiques) pour savoir comment traiter des plaintes internes de harcèlement;
 - des questions d'avocats sur leurs responsabilités professionnelles concernant l'équité;
 - des questions sur l'étendue du mandat du Programme CJDH;
 - des questions sur les services offerts par le Programme CJDH et la confidentialité;
 - des demandes de renseignements sur les données recueillies par le Programme CJDH;
 - des demandes de renseignements sur le processus de plainte prévu par le Barreau.
 - des questions de cabinets sur la disponibilité de politiques modèles sur l'équité.

SUJETS HORS DU MANDAT DU PROGRAMME

47. Durant la période couverte par le rapport, le Programme a reçu 31 appels ou courriels relativement à des sujets hors du mandat du Programme.
48. Ces contacts communiquaient pour se plaindre de juges et de harcèlement au travail et ne portaient pas sur des avocats ou des parajuristes.
49. Plusieurs plaintes concernaient le harcèlement au travail contre des avocats (par d'autres avocats ou du personnel de soutien au travail) mais ne portaient pas sur

les droits de la personne. Les plaintes n'étaient fondées sur aucun motif illicite de discrimination; elles visaient plutôt des allégations d'intimidation, d'abus de pouvoir, etc. Il y avait aussi des plaintes d'inconduite professionnelle par des avocats, lesquelles ne comportaient pas d'allégations de discrimination ou de harcèlement (p. ex., manque de civilité, violation du secret professionnel). Quelques plaintes comprenaient des disputes pour de la facturation et des clients qui considéraient que leur avocat les faisait payer trop cher.

50. À chaque personne qui appelait pour un sujet en dehors du mandat du Programme, on décrivait ce mandat, ainsi que le rôle et les devoirs du Programme. Nombre de ces personnes ont été renvoyées à d'autres organismes.
51. Bien qu'il y ait un certain nombre de ces appels « hors mandat », ceux-ci ne prennent généralement pas beaucoup de temps ni de ressources, car nous n'aidons pas ces personnes au-delà de leur premier contact avec le Programme.

J. ACTIVITÉS DE PROMOTION

52. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme CJDH.
53. Tout le long de la période couverte par le présent rapport, des publicités ont été périodiquement placées (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* pour promouvoir le Programme.
54. On continue à faire circuler des brochures sur le Programme, en français, en anglais, en chinois et en braille, dans les centres de consultation juridique, les centres communautaires, les bibliothèques, les cabinets d'avocats, différents services juridiques du gouvernement et les facultés de droit.

55. Durant la période couverte par le présent rapport, le Programme a continué à permettre de travailler de près avec la conseillère en équité du Barreau (Josée Bouchard) pour concevoir et donner des ateliers sur la prévention de la discrimination et du harcèlement, ainsi que des ateliers sur la prévention de la violence dans des cabinets d'avocats. En plus de fournir un riche contenu éducationnel, ces ateliers permettent de façon utile de faire connaître les services du Programme.