

**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 au 31 décembre 2010

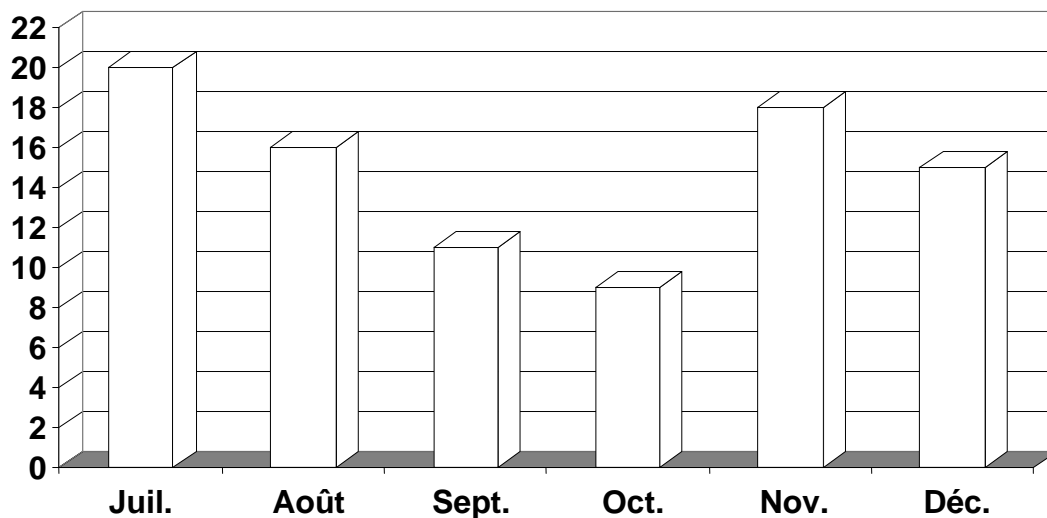
Préparé par Cynthia Petersen
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement

TABLE DES MATIÈRES

Survol des nouveaux contacts avec le Programme.....	1
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement.....	2
Plaintes contre des avocats par des membres de la profession	2
Plaintes contre des avocats par des membres du public.....	6
Plaintes contre des avocats par des parajuristes	9
Plaintes contre des parajuristes	9
Services fournis aux plaignantes et aux plaignants	9
Médiation / Conciliation	11
Sommaire des demandes de renseignements généraux	14
Questions ne relevant pas du mandat du programme.....	15
Activités promotionnelles.....	16

A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

1. Au cours de la période de six mois visée par ce rapport, 89 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹.
2. Il y a eu en moyenne 14,8 nouveaux contacts par mois, ce qui correspond à la moyenne des huit dernières années. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



3. Des 89 personnes qui ont communiqué avec le Programme, 64 (72 %) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact et 25 (28 %) ont utilisé le courriel.
4. Pendant la période couverte par ce rapport, une personne a reçu des services en français. Les 88 autres nouveaux contacts ont reçu des services en anglais, et il a fallu recourir pour l'un d'eux à des services de traduction du cantonais.

1. 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.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

5. Parmi les 89 nouveaux contacts avec le Programme, 33 personnes ont déposé une plainte explicite de discrimination ou de harcèlement par un avocat ou un parajuriste de l'Ontario. Ce nombre correspond au nombre moyen de plaintes au cours des huit dernières années.
6. Une plainte a été portée contre un parajuriste. Les 32 autres plaintes ont été portées contre des avocats.
7. La plainte contre un parajuriste a été faite par un membre parajuriste du Barreau.
8. Des 32 plaintes portées contre des avocats, 16 (50 %) ont été faites par des membres du public et 16 (50 %) par des membres du Barreau. Des 16 plaintes portées par des membres de la profession, aucune n'a été faite par un parajuriste.

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

9. Au cours de la période couverte par ce rapport, 16 plaintes ont été formulées contre des avocats par des membres du Barreau. Quatorze (14) de ces plaintes ont été déposées par des avocats et deux par des étudiants en droit.
10. Des 16 plaintes déposées par des membres de la profession, 11 (69 %) ont été faites par des femmes et cinq par des hommes.
11. Des 14 plaintes déposées par des avocats, 11 (79 %) ont été faites par des femmes et trois par des hommes. Ce chiffre correspond à la proportion des plaignants hommes/femmes au cours des huit dernières années.

12. Des deux (2) plaintes déposées par des étudiants en droit, une a été faite par une femme et une par un homme.
13. Onze (11) des 14 plaintes déposées par des avocats (79 %) sont relatives à l'emploi du plaignant.
14. Les autres plaintes déposées par des avocats ont été soulevées dans divers contextes. L'une était contre un avocat agissant comme avocat adjoint du plaignant, l'une était contre l'avocat de la partie adverse dans un litige, et l'une contre un avocat qui fournissait un service public au plaignant.
15. Les deux plaintes déposées par des étudiants en droit ont trait à l'emploi ou à une entrevue d'emploi des plaignants.
16. Neuf plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe. De celles-ci,
 - quatre (4) traitent d'allégations de harcèlement sexuel, y compris des remarques inappropriées (p. ex des commentaires sur la poitrine des femmes), des avances sexuelles non désirées et un incident d'agression sexuelle (c.-à-d. des touchers non consensuels) – trois de ces plaintes concernent l'emploi de la plaignante (c.-à-d. du harcèlement par l'employeur ou un collègue) et une a trait à un conseiller adjoint (qui travaillait à un autre cabinet);
 - trois (3) citent la grossesse comme motif de discrimination. L'une traite du manquement d'un employeur d'accommoder une avocate dont la grossesse présente des risques élevés et les deux autres contiennent des allégations de discrimination au travail fondée sur la grossesse et le congé de maternité.

17. Une étudiante en droit a déposé une plainte de discrimination au travail fondée sur le sexe. La plainte ne comportait aucun élément de harcèlement sexuel ou de grossesse.
18. Toutes les plaintes fondées sur le sexe ont été faites par des femmes. Tous les répondants des plaintes de harcèlement sont des hommes.
19. Sept (7) plaintes étaient fondées en tout ou en partie sur la race, y compris une des plaintes déposées par un étudiant en droit.
 - Deux des plaintes fondées sur la race ont été faites par des femmes noires, une par une femme des Premières nations et une par une femme asiatique. Toutes ont rapporté de la discrimination raciale et du harcèlement. Deux ont aussi rapporté du harcèlement sexuel et une s'est plainte de discrimination fondée sur un handicap perçu. Deux de ces plaintes sont relatives à l'emploi des plaignantes, une dans le contexte d'une relation avec un conseiller adjoint, et une relative à l'obtention d'un service public d'un autre avocat.
 - Deux hommes se sont plaints de discrimination basée sur la race et l'ethnicité. Les deux se sont dits membres d'une minorité raciale visible, mais ni l'un ni l'autre n'a précisé sa race. Un est un avocat qui s'est plaint de discrimination raciale et de harcèlement par un certain nombre d'avocats de la partie adverse. L'autre est un étudiant en droit qui s'est plaint de discrimination raciale par des employeurs éventuels pendant ses démarches pour obtenir un stage.
20. Trois (3) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur un handicap (ou une perception de handicap). Deux des plaignants étaient des femmes et l'autre était un homme. Deux des plaintes comportaient des allégations de manque

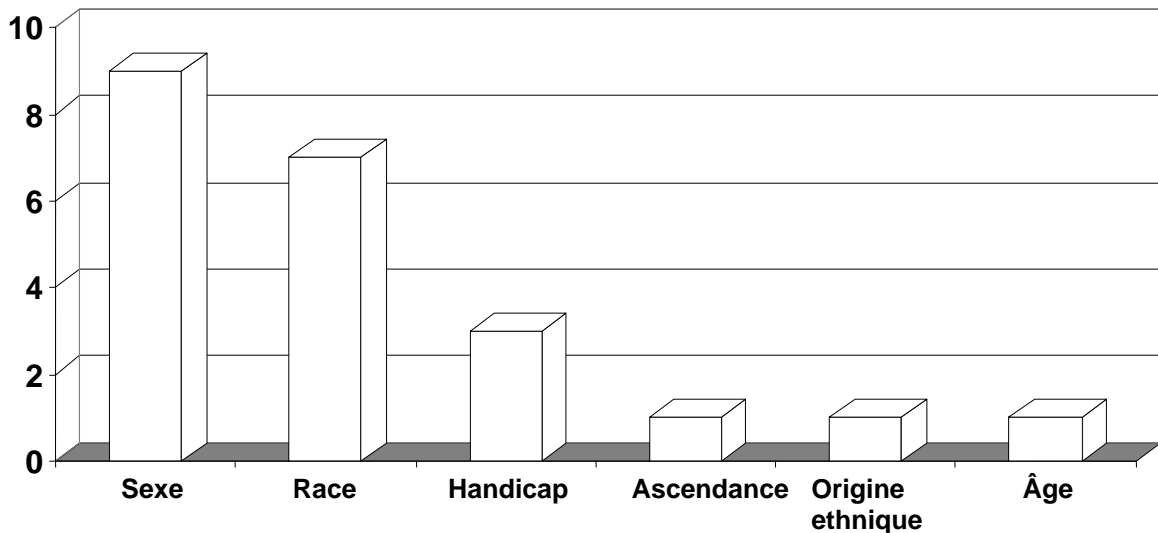
d'accommodements appropriés au travail et une comportait des allégations de discrimination dans la prestation d'un service public par un avocat. Les deux cas d'accommodements visaient des personnes s'étant identifiées comme ayant des incapacités psychiatriques.

21. Des plaintes fondées (en tout ou en partie) sur l'ascendance, les origines ethniques et l'âge ont aussi été formulées par des avocats. La plainte de discrimination en raison de l'âge traitait d'une question de retraite obligatoire.
22. En résumé, les plaintes² faites par des avocats et des étudiants en droit dans lesquelles les motifs illicites de discrimination suivants ont été soulevés sont réparties ainsi :

- sexe 9 (4 de harcèlement sexuel, 3 de grossesses)
- race 7
- handicap 3
- origine ethnique 1
- ascendance 1
- âge 1

Motifs invoqués dans les plaintes par les membres de la profession

2. Le total est supérieur à 16 parce que certaines plaintes comptaient plus d'un motif de discrimination.



D. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU PUBLIC

23. Au cours de la période couverte par ce rapport, 16 plaintes ont été déposées contre des avocats par des membres du public.
24. Douze (12) des plaintes du public (75 %) ont été déposées par des femmes et 4 (25 %) par des hommes.
25. Des 16 plaintes par des membres du public :
- neuf (9) sont venues de clients se plaignant de leur propre avocat (ou d'un avocat dont ils ont tenté de retenir les services),
 - six (6) sont venues d'employés se plaignant d'un avocat à leur 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.
26. Sept (7) plaintes sont fondées (en tout ou en partie) sur le sexe. De celles-ci cinq (5) contiennent des allégations de harcèlement sexuel. Trois des cas de harcèlement sexuel sont liés à l'emploi de la plaignante (c.-à-d. un avocat harcèle sexuellement une employée). Deux traitent de plaintes de clients contre

leur propre avocat. Toutes les plaintes de harcèlement sexuel ont été déposées par des femmes et tous les répondants sont des hommes. Les allégations comprennent des regards concupiscent inappropriés, des commentaires sexuels, un étalage de pornographie, des avances sexuelles malvenues et une agression sexuelle (avec viol). Les deux plaintes de clients comportent des allégations de touchers/agression sexuels non consensuels.

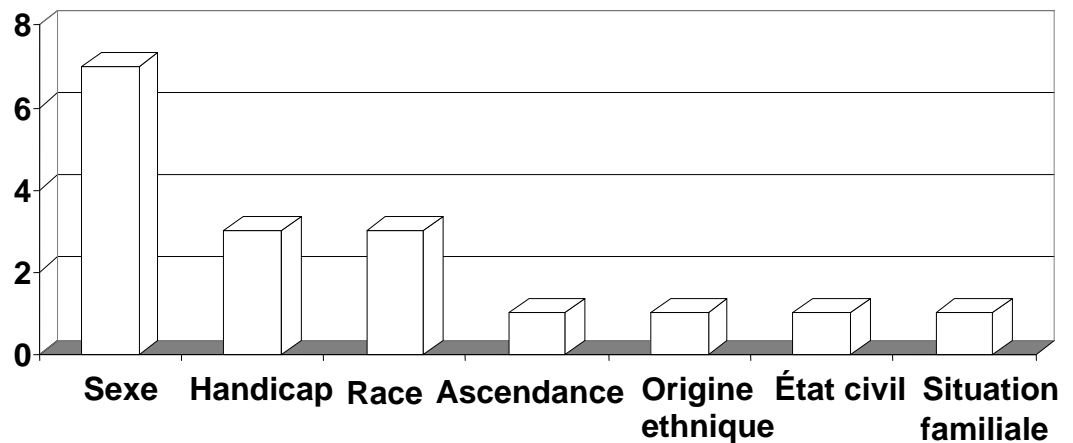
27. Seule une des plaintes fondées sur le sexe a été formulée par un homme. Il a déclaré qu'une avocate avait refusé de le représenter dans une cause de droit familial parce qu'il est un homme.
28. Trois (3) plaintes formulées par des membres du public étaient fondées sur la race (en tout ou en partie). Une plainte est venue d'un client se plaignant d'un refus de services, le plaignant était un homme qui n'a pas précisé sa race. Il a allégué qu'un avocat refusait de le représenter en raison de son ethnicité et de sa race. Les deux autres plaintes fondées sur la race sont reliées à l'emploi des plaignantes. L'une a été formulée par une femme asiatique qui a rapporté du harcèlement racial par des avocats de son lieu de travail. L'autre a été faite par une femme autochtone qui s'est plainte de harcèlement racial et de discrimination fondée sur la race et l'ascendance par un avocat de son lieu de travail.
29. Trois plaintes par des membres du public étaient fondées sur des handicaps. Deux sont venues de clients qui se sont sentis diminués par la conduite condescendante de leurs avocats et une est venue d'une employée d'un cabinet d'avocats dont la confidentialité des renseignements médicaux a été enfreinte par son supérieur (un avocat).
30. Des membres du public ont également formulé des plaintes fondées sur l'état civil et la situation familiale. Les deux plaintes contenaient des allégations selon

lesquelles des avocats ont refusé, pour des motifs discriminatoires, de fournir des services aux plaignants qui désiraient retenir leurs services de conseillers juridiques.

31. En résumé, les plaintes formulées par des membres du public³ dans lesquelles les motifs de discrimination suivants ont été soulevés sont réparties ainsi :

- sexe 7 (5 de harcèlement sexuel)
- handicap 3
- race 3
- origine ethnique 1
- ascendance 1
- état civil 1
- situation familiale 1

Motifs des plaintes formulées par des membres du public



3. Le total est supérieur à 16 parce que certaines plaintes comptaient plus d'un motif de discrimination.

E. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES

32. Au cours de la période couverte par ce rapport, aucune plainte contre des avocats ou des étudiants en droit n'a été déposée par des parajuristes.

F. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

33. Au cours de la période couverte par ce rapport, la conseillère n'a reçu qu'une plainte de discrimination et de harcèlement contre un parajuriste⁴.
34. La plainte a été formulée par une parajuriste. Elle a allégué de l'intimidation fondée sur le sexe et du harcèlement sexiste par les parajuristes masculins de son lieu de travail.

G. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

35. La conseillère a fourni divers services aux avocats et aux étudiants en droit qui ont déposé des plaintes de discrimination ou de harcèlement, telles que les victimes de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou des deux, les avocats qui connaissent des problèmes au travail en raison d'un congé de maternité, ou des avocats qui ont des handicaps et qui sont confrontés à des barrières discriminatoires contre l'emploi ou ont de la difficulté à obtenir des accommodements appropriés à leur lieu de travail. La conseillère dirige ces personnes vers d'autres organismes et ressources, fournit du mentorat informel, offre des services d'ombudspersonne, donne des conseils de nature générale (non juridiques), et ce, parfois sur une base continue.

4. Il y a eu une deuxième plainte contre un parajuriste, mais la plaignante n'a laissé qu'un message dans la boîte vocale et n'a fourni aucune coordonnée pour être jointe. Elle n'a pas fait de suivi, donc aucune information précise n'a été obtenue sur la nature de sa plainte. Celle-ci peut avoir été ou non dans le cadre du Programme.

36. Les plaignants qui ont contacté la conseillère avec de nouvelles causes pendant la période couverte par ce rapport ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, y compris :

- parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués),
- déposer une plainte à l'interne à leur lieu de travail,
- déposer une plainte au cabinet juridique qui a engagé l'intimé,
- déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne,
- déposer une plainte auprès du Barreau,
- le cas échéant, contacter la police,
- communiquer avec un avocat pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles.

37. Les nouveaux plaignants et plaignantes ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :

- les coûts (le cas échéant) de chacun de ces recours,
- la nécessité ou non de faire appel à un avocat ou une avocate pour se prévaloir d'un recours,
- l'acheminement à des ressources sur la façon d'obtenir une représentation légale (la conseillère ne dirige personne à des avocats),
- la marche à suivre pour déposer une plainte ou 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 (il est conseillé aux plaignants d'obtenir des conseils juridiques à l'égard des délais de prescriptions exacts).
38. Les plaignantes et les plaignants ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
 39. Dans certains cas, sur demande des plaignantes ou des plaignants, des suggestions stratégiques ont été fournies afin de résoudre un dossier sans devoir recourir à un processus de plainte officielle (p. ex., confrontation avec le répondant, compte-rendu des incidents, discussion avec un mentor).
 40. Certains plaignants ont été dirigés vers des organismes (comme le programme d'aide aux avocats et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne) ou vers des ressources documentaires pertinentes offertes par le Barreau, par la Commission ontarienne des droits de la personne ou par d'autres organismes.

H. MÉDIATION / CONCILIATION

41. En plus d'être conseillés sur les options décrites ci-dessus, les plaignantes et les plaignants se sont fait offrir, au besoin, les services de conciliation/d'intervention du Programme.
42. Lorsqu'une médiation officielle est offerte, la nature et le but de la médiation sont expliqués, y compris le fait qu'il s'agit d'une démarche confidentielle et volontaire, qu'elle ne comporte pas d'enquête ou de détermination de faits et que la conseillère agit comme une facilitatrice neutre pour tenter d'aider les parties à négocier les modalités d'une solution satisfaisante de la plainte. Lorsqu'un plaignant choisit la médiation, il a le choix de contacter le répondant pour proposer la médiation ou de demander à la conseillère de le faire. Si les deux

parties sont disposées à participer, elles doivent signer une entente de médiation avant de commencer les discussions avec la conseillère.

43. Lorsque des services de conciliation/d'intervention sont offerts, le plaignant est avisé que la conseillère peut contacter le répondant confidentiellement et discuter des préoccupations du plaignant dans l'espoir de trouver une solution à la plainte. Lorsqu'une telle intervention se produit, le plaignant et le répondant sont avisés que la conseillère n'agit pas comme conseillère juridique ou représentante du plaignant, mais plutôt comme une intermédiaire qui facilite un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'un plaignant requiert une telle intervention, il doit fournir un consentement écrit avant que la conseillère ne contacte le répondant.
44. Plusieurs plaignants ont décliné l'offre de médiation et de conciliation de la conseillère, malgré que le service soit gratuit, confidentiel et, dans le cas d'une médiation officielle, assujetti à un engagement de « ne pas porter atteinte » pris par les deux parties. Les raisons pour lesquelles les plaignants déclinent la médiation varient, mais comptent : le désir des plaignants que soit faite une détermination de faits, la crainte que le répondant ne participe pas de bonne foi et le désir de créer un registre officiel de l'inconduite du répondant par le biais d'un processus juridictionnel.
45. Pendant la période couverte par ce rapport, trois plaignants ont demandé une médiation officielle⁵. Deux des répondants ont toutefois refusé d'y participer⁶. C'est pourquoi une seule séance de médiation officielle a eu lieu (par l'un des

5. Certaines des plaintes se sont produites pendant une autre période, mais les plaignants ont demandé la médiation pendant la période couverte par ce rapport.

6. Dans les deux cas, les plaignants étaient des avocats alléguant de la discrimination raciale et du harcèlement à leur lieu de travail. Les avocats/employeurs répondants ont indiqué qu'ils n'étaient pas désireux de participer à la médiation avec la conseillère. Les deux causes visaient des avocats d'entreprise.

conseiller/conseillère suppléants). La médiation a mis en cause une avocate d'entreprise qui a d'abord déposé une plainte de harcèlement sexuel contre son employeur (y compris des allégations personnelles contre un autre avocat) et a déposé plus tard une plainte de discrimination sexuelle/représailles quand on a mis fin à son emploi. La médiation a réussi et le règlement convenu comprend des recours à la fois personnels et d'intérêt public.

46. En plus de la séance de médiation décrite ci-dessus, la conseillère a réalisé un certain nombre d'interventions informelles pendant la période couverte par ce rapport (à la demande des plaignants).

- À la demande d'un avocat qui a une incapacité psychiatrique, la conseillère a contacté son employeur pour discuter de ses préoccupations devant le manquement du cabinet juridique de lui offrir des accommodements appropriés. Les parties ont plus tard pu élaborer un plan d'accommodement mutuellement acceptable, sans autre participation de la conseillère.
- À la demande d'une adjointe juridique travaillant dans un cabinet d'avocats, la conseillère a communiqué avec son supérieur (un avocat du cabinet) pour discuter d'une blague sexuelle inappropriée censément racontée au lieu de travail. L'avocat a reconnu l'inconvenance du geste et a présenté des excuses. La plaignante (au mieux de ma connaissance) a été satisfaite et n'a pas poursuivi la démarche.
- À la demande d'une avocate salariée d'un cabinet juridique, la conseillère a communiqué avec un associé du cabinet pour lui dire que l'avocate avait le sentiment qu'il se livrait à de l'intimidation sexiste envers les employées. Elle a allégué qu'il avait, par exemple, proféré des injures sexistes (« garce ») à son égard dans un accès de colère. Il a nié les

allégations. Aucun règlement n'a été pris. Je ne sais pas si la plaignante a poursuivi sa démarche.

- À la demande d'une adjointe juridique, absente du travail en raison d'un handicap, j'ai contacté son supérieur (un avocat) pour lui parler des inquiétudes de l'adjointe quant à des violations de confidentialité relative à son état de santé. L'avocat répondant a nié les allégations de la plaignante, mais a fourni des assurances de confidentialité pour l'avenir, lesquelles ont satisfait la plaignante. Au mieux de ma connaissance, la question a été réglée.
- À la demande d'un homme auquel la représentation juridique a été refusée par une avocate en droit familial, j'ai contacté l'avocate et lui ai demandé d'expliquer sa décision à l'homme. L'impression de ce dernier était qu'elle refusait de le représenter en raison de son sexe, ce qu'elle a nié. Elle a accepté de lui donner une explication. Le plaignant n'a jamais recontacté la conseillère, je ne sais donc pas si la question a été réglée à sa satisfaction ou s'il a poursuivi sa démarche dans un autre forum.

I. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

47. Parmi les 89 nouveaux contacts établis avec la conseillère au cours de la période visée par ce rapport, 20 concernaient des demandes de renseignements généraux. Ces contacts portaient :

- sur des questions par des cabinets juridiques portant sur le meilleur moyen de traiter à l'interne les plaintes de harcèlement,

- sur des demandes par des avocats relatives à leurs responsabilités personnelles (p. ex., s'il y a obligation de divulguer un handicap ou une grossesse à un employeur),
- sur des questions visant la portée du mandat du Programme,
- sur des questions visant les services offerts par le Programme et la confidentialité,
- sur des demandes de matériel de promotion au sujet du Programme par les membres du public,
- sur des questions visant les données recueillies par le Programme,
- sur des demandes visant le processus de plainte du Barreau,
- sur des questions de la part de cabinets juridiques pour savoir s'il existe des modèles de politiques sur les questions d'équité,
- sur des demandes sur le *Code de déontologie* et la législation visant les droits de la personne tels qu'ils s'appliquent aux avocats exerçant en Ontario.

J. QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU MANDAT DU PROGRAMME

48. Au cours de la période visée par ce rapport, la conseillère a reçu 36 appels et courriels touchant des questions ne relevant pas du mandat du Programme.
49. Parmi ces contacts, il y a eu des plaintes relatives à des juges et des plaintes sur du harcèlement en milieu de travail qui ne mettaient en cause aucun avocat ou parajuriste.
50. Il y a eu de nombreuses plaintes de harcèlement contre des avocats qui ne mettaient pas en cause les droits de la personne ou des motifs illicites de discrimination (p. ex., mauvais traitements, comportement intimidant et humiliant par des collègues de travail, des employeurs, des avocats de la partie adverse,

etc.) Il y a également eu des plaintes de conduite non professionnelle par des avocats qui ne comportaient pas d'allégations de discrimination ou de harcèlement (p. ex., manque de courtoisie, pratiques douteuses, etc.)

51. De plus, plusieurs personnes ont contacté la conseillère dans le but d'obtenir une représentation juridique ou d'être dirigées vers un avocat pour une cause portant sur les droits de la personne.
52. Plusieurs de ces personnes ont été dirigées vers d'autres organismes, y compris notamment, le Service Assistance-avocats du Barreau. Chacune de ces personnes a reçu une explication de la portée du mandat du Programme.
53. Bien qu'il y ait plusieurs de ces communications « ne relevant pas du mandat », elles ne consomment pas beaucoup du temps ou des ressources de la conseillère, car l'aide fournie ne s'étend pas au-delà de ce premier contact avec le Programme.

K. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

54. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme.
55. 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 faire connaître le Programme.
56. 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 services de contentieux gouvernementaux et les facultés de droit.

57. 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.

58. En raison du nombre relativement modeste de plaintes déposées par et concernant des parajuristes, je crois que le Barreau devrait consacrer plus de ressources à la sensibilisation au programme des parajuristes et de leurs clients.