

**PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT
RAPPORT SEMESTRIEL :
DU 1^{er} JUILLET 2000 AU 31 DÉCEMBRE 2000**

**Soumis
au
BARREAU DU HAUT-CANADA**

par MARY TERESA DEVLIN
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement
Suite 304-201, rue George Nord
B.P. 1568, Peterborough, ON K9J 7H7
Tél. : 1-877-790-2200
Télec. : 1-877-398-1100
mtdevlin@lsuc.on.ca

SOMMAIRE

Le Programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CJDH) a été mis sur pied par le Barreau du Haut-Canada à titre de projet pilote à temps partiel en juin 1999. Ce Programme a été créé dans le cadre des recommandations d'un rapport soumis au Conseil. Ledit rapport émanait conjointement du Comité des finances et de la vérification et du Groupe-conseil du trésorier sur l'équité et était basé sur une proposition du Conseiller en matière d'équité suggérant la mise en œuvre des recommandations du *Rapport du bicentenaire sur l'équité au sein de la profession juridique*. Lesdites recommandations se basaient à leur tour sur les rapports *Transitions* et *Barriers and Opportunities*. Ces rapports révèlent, à la suite d'un sondage, que 70 % des avocates ont été harcelées sexuellement ou victimes de discrimination de la part d'un membre du Barreau. Le but du Programme de CJDH est de mettre un terme à la discrimination et au harcèlement commis par des avocats et existant au sein des cabinets juridiques.

Le présent rapport couvre les activités de la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement pendant la période commençant le 1^{er} juillet 2000 et se terminant le 31 décembre 2000. Le rapport sera structuré de la façon suivante :

Services directs

- Vue d'ensemble des appels
- Plaintes
 - Nombre et genre
 - Résolution
 - Coûts
 - Tendances

Promotion et publicité

Confidentialité

Conclusion

Entre le 1^{er} juillet 2000 et le 31 décembre 2000, j'ai reçu environ 40 appels par mois. J'ai donc reçu 240 appels pendant la période visée par le présent rapport. C'est au cours du mois de juillet qu'est survenu le plus grand nombre d'appels (70). Parmi les appels, 15 % ou un total de 30 (5 appels par mois en moyenne) sont des appels répétés au sujet d'une question particulière.

Parmi les 240 appels, 81 % relèvent du mandat du Programme de CJDH. Leurs auteurs demandent des renseignements au sujet du Programme ou désirent discuter d'une plainte en matière de discrimination ou de harcèlement. Ces résultats sont constants, car j'indiquais dans mon rapport précédent que 81 % des appels relevaient du mandat. **Depuis septembre 1999, moment où le Programme a été annoncé pour la première fois, j'ai reçu 582 appels dont les trois-quarts relèvent du mandat.**

Entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2000, 38 dossiers au sujet de plaintes ont été ouverts, dont 22 au cours de la période visée par le présent rapport. Vingt-huit de ces 38 dossiers sont toujours ouverts et 10 ont été fermés. Si on se base sur une analyse des 10 dossiers clos jusqu'à maintenant, on en arrive à un coût moyen par plainte de 700 \$ plus TPS, soit **749,00 \$**. Cette donnée illustre le coût des services rendus et ne comprend pas les débours.

Après avoir connu une descente abrupte, le pourcentage d'appels hors mandat reste stable à 19 %. Encore une fois, une moyenne de 10 minutes par appel est consacrée aux appels qui ne relèvent pas du mandat. Cela signifie qu'environ 7 heures de sélection ont été consacrées à ces appels. Le total des coûts consacrés aux appels hors mandat au cours de la période visée par le présent rapport est inférieur à 1 300,00 \$.

SERVICES DIRECTS

Vue d'ensemble des appels

J'ai reçu 240 appels entre le 1^{er} juillet 2000 et le 31 décembre 2000. Parmi ces derniers, 195 relèvent du mandat du Programme. Cette donnée illustre les appels dont les auteurs demandent des services directs à l'égard d'une plainte spécifique et les appels dont les auteurs désirent obtenir des renseignements sur le Programme. Les appels se répartissent comme suit selon le mois :

Mois	Total des appels	Appels rel. du mandat	Appels hors mandat
Juillet	70	52	18
Août	20	14	6
Septembre	35	31	4
Octobre	29	28	1
Novembre	53	42	11
Décembre	33	28	5
Total	240	195	45

Il convient de souligner que ces données correspondent au nombre d'appels reçus et non pas au nombre de personnes ayant effectué un appel. Dans certains cas particuliers où, par exemple, le plaignant a besoin d'une aide soutenue, plusieurs appels ont été effectués par la même personne. Ces données ne comprennent pas non plus les appels faits par la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement au sujet d'enjeux liés à son mandat.

Le téléphone demeure la méthode de communication avec le Programme la plus répandue, mais de plus en plus de personnes utilisent le courriel à cette fin.

La sélection est toujours effectuée les jeudis et vendredis. La boîte vocale de la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement fait l'objet de vérifications quotidiennes et les retours d'appels sont prévus pour le prochain jour de

sélection disponible soit, d'ordinaire, dans un délai de 2 jours suivant l'appel d'origine. La durée moyenne des appels relevant du mandat est toujours de 45 minutes.

Nombre total d'appels reçus : 240

Nombre total de personnes ayant effectué des appels : 157

Nombre total de personnes de sexe féminin ayant effectué des appels: 117

Nombre total de personnes de sexe masculin ayant effectué des appels : 40

Nombre total d'appels provenant de personnes exerçant la profession (avocats, étudiants en droit): 39

a. F 25

b. M 14

Nombre total d'appels provenant de membres du public: 201

a. F 147

b. M 54

Plaintes

ii. Nombre et genre

J'ai ouvert 22 dossiers pendant la période visée par le présent rapport. Ils se répartissent comme suit, relativement à leur genre et selon le sexe de leur auteur :

a. harcèlement sexuel

F 16

M 2

b. harcèlement personnel (par un avocat / au sein d'un cabinet juridique)

F 2

M 0

c. discrimination - handicap

F 0

M 1

d. discrimination systémique - race

F 0

M 1

iii. Résolution des plaintes

D'ordinaire, les plaignants demandent l'un ou plusieurs des services qui suivent :

Renseignements et conseils : incluant quelles sont les ressources disponibles, demandes de copies des documents du BHC, demande d'étude des politiques et procédures existantes du cabinet juridique et demandes de recommandations sur les changements à apporter.

Accompagnement et soutien : incluant des conseils sur la façon d'attaquer le problème, sur la personne à approcher et sur les réactions possibles.

Soutien : incluant communications continues pendant le processus de résolution (d'ordinaire, une plainte au BHC) ou présence lors de l'audition de la cause.

Médiation: incluant des négociations avec les deux parties pour en arriver à un résultat satisfaisant. Tous les plaignants demandent des renseignements et des conseils au sujet de leur problème en particulier. Certains d'entre eux se satisfont de cela et nous indiquent qu'ils désirent régler le problème d'eux-mêmes. D'autres demandent, à titre d'accompagnement et de soutien, d'obtenir des conseils et des stratégies sur la façon de s'attaquer au problème. Ces plaignants utilisent l'opinion de la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement à titre de « son de cloche ».

Parmi les plaignants, un nombre important décide de porter une plainte au Barreau ou l'a déjà fait. Ces plaignants demandent d'être soutenus au cours du processus et d'être accompagnés lors de l'audition.

Des demandes de médiation continuent à nous être adressées. Jusqu'à maintenant néanmoins, un seul dossier a fait l'objet de médiation. Dans beaucoup de cas, le défendeur retient les services d'un avocat et les parties ne peuvent s'entendre au sujet de la médiation ou encore, choisissent un autre médiateur.

La médiation a porté fruit au cours de la période visée par le présent rapport. Elle a été appliquée à un petit cabinet juridique. Une avocate qui y a travaillé s'est plainte de harcèlement sexuel et a quitté son emploi. Les parties se sont entendues, par le biais de la médiation, pour que le cabinet juridique élabore une politique en matière de harcèlement et une procédure de plainte, pour qu'il affiche des renseignements au sujet du Programme de CJDH et pour qu'il établisse un calendrier de rencontres obligatoires avec la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement dans le but de discuter de la politique et de la procédure liée aux plaintes. J'ai rencontré tous les membres de ce bureau lors de ce processus. Le suivi subséquent indique que le problème a été éliminé.

Pendant la période visée par le présent rapport, j'ai fermé 10 dossiers. Ces derniers ont été résolus comme suit :

Conseils et renseignements : 3

Accompagnement : 2

Soutien : 5

Les demandes d'accompagnement étaient toutes deux liées à des avocats qui ont été en mesure de régler leurs plaintes par eux-mêmes.

Les 5 demandes de soutien comprenaient trois plaintes déposées devant le Barreau qui ont maintenant été résolues. L'une d'entre elles a fait l'objet d'une poursuite civile qui a été réglée. Une autre a été déposée devant la Commission ontarienne des droits de la personne. Dans cette cause, le plaignant a maintenant décidé de procéder seul. Les pratiques du BHC faisaient l'objet d'une autre plainte. Cette dernière a été abandonnée par le plaignant.

iv. Coût des plaintes

En moyenne, et si l'on se base sur le très petit échantillon que forment les données accumulées jusqu'à maintenant, chaque plainte entraîne des coûts de 700 \$ plus 49 \$ de TPS. Chaque plainte entraîne donc un coût total de **749,00 \$**. Ces données ne comprennent pas les débours.

Nous avons effectué ce calcul en nous basant sur l'analyse des 10 dossiers qui, jusqu'à maintenant, ont été clos. Nous avons évalué le temps consacré à chaque dossier, avons additionné les heures ainsi obtenues et avons divisé ce total par le nombre de dossiers. Les données représentant le coût total ont été calculées en multipliant le nombre moyen d'heures consacrées à chaque dossier par le tarif horaire de la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement.

Les évaluations du temps consacré à chacun des dix dossiers fermés révèlent les résultats qui suivent :

- 1,5 heure ou moins : 3 dossiers
- 5 heures ou moins : 6 dossiers
- 10 heures ou moins : 1 dossier

v. Tendances

D'intéressantes tendances se dessinent au cours de la période visée par le présent rapport. C'était également le cas lors de la période visée par le rapport précédent. Par exemple, le nombre de femmes qui communiquent avec le Programme continue à dépasser de beaucoup celui des hommes. La proportion est toujours de 2 avocates pour chaque avocat parmi les personnes exerçant la profession. Au sein du public, la proportion est restée la même, soit 3 femmes pour chaque homme.

La majorité des appels qui relèvent du mandat sont liés au harcèlement sexuel (81 %). Si l'on additionne le pourcentage d'appels relatifs au harcèlement personnel avec celui des appels relatifs au harcèlement sexuel, on en arrive à 90 % des appels relevant du mandat. Dans ces deux catégories, tous les appels, sauf deux, proviennent de femmes.

Les avocats continuent à utiliser le Programme, bien qu'en nombre limité. Deux avocats ont demandé à me rencontrer à Peterborough pour discuter de leur situation respective au cours de la période visée par le présent rapport. Tous deux estimaient que le voyage à Peterborough en valait la peine car la confidentialité complète leur était assurée.

PROMOTION ET PUBLICITÉ

Entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2000, les activités de promotion ont été concentrées sur ce qui suit :

1. promotion à l'externe auprès des personnes exerçant la profession
2. promotion à l'externe auprès des étudiants en droit

Vous trouverez ci-joint une liste des activités entreprises pendant la période visée par le présent rapport.

1. Promotion à l'externe auprès des personnes exerçant la profession

En septembre, tous les avocats de l'Ontario ont reçu du Barreau le nouveau *Code de déontologie*. Le Barreau a eu la gentillesse d'inclure les dépliants du Programme de CJDH dans cet envoi. Le Trésorier a également mentionné le Programme dans sa lettre d'accompagnement.

J'ai reçu, par courriel, un certain nombre de messages provenant d'avocats à la suite de cet envoi. Certains désiraient obtenir des renseignements sur le Programme ou simplement établir un contact. D'autres désiraient discuter d'un problème particulier et obtenir des conseils confidentiels à son sujet.

Des communications régulières ont été établies avec les personnes exerçant la profession par le biais d'annonces dans les Recueils de jurisprudence de l'Ontario. Ces annonces paraissent dans un numéro sur deux desdits Recueils, en anglais et en français.

Le numéro de la *Revue des juristes de l'Ontario* du mois de novembre comprenait un texte sur le Programme de CJDH. Nos efforts pour que des articles sur le Programme y soient inclus régulièrement, comme le sont les articles paraissant au sujet du Programme d'assistance aux juristes, n'ont malheureusement pas porté fruit.

Au cours du mois de septembre, j'ai effectué une présentation lors du déjeuner-causerie du Programme d'entraide pour les juristes sur le bien-être des femmes. Une trentaine de femmes étaient présentes. En octobre, j'ai effectué une présentation relativement au Programme de CJDH à l'atelier national LPAC 2000, *The Diversity Congress*. Le thème de ma présentation était les enjeux posés par la diversité par le biais d'un programme d'ombudspersonne. Environ 75 personnes ont assisté à cette conférence.

2. Promotion à l'externe : étudiants en droit

J'ai visité la faculté de droit de l'Université de Toronto ainsi qu'Osgoode Hall grâce à la collaboration de Susan Lieberman des services aux stagiaires. J'y ai rencontré les étudiants de troisième année pour leur présenter le Programme de CJDH. La participation aux séances fut importante : une centaine d'étudiants y assistèrent dans chacune des écoles. Nous comptons visiter Queens, Western et l'Université d'Ottawa en mars.

Une description du Programme de CJDH a été ajoutée à la page Internet du BHC qui est destinée aux stagiaires. Elle peut être visitée à l'adresse suivante : www.lsuc.on.ca.

CONFIDENTIALITÉ

Il est essentiel de protéger les renseignements fournis à la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement. Afin de s'assurer qu'ils ne puissent être déposés en

preuve, ni dans le cadre de procédures internes du Barreau, ni dans le cadre de procédures externes, nous nous efforçons en ce moment d'obtenir ce qui suit :

1. exempter formellement la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement des exigences de déclaration prévues au *Code de déontologie*;
2. modifier la *Loi sur le Barreau* de manière à ce que la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement soit soumise à l'obligation de confidentialité.

Il nous incombe de mettre ces mesures en œuvre aussi rapidement que possible. En effet, la confidentialité est l'une des pierres angulaires du Programme. Il convient aussi de souligner que jusqu'à maintenant, les opérations du Programme ont été effectuées conformément à une entente explicite voulant que les renseignements obtenus par la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement soient strictement confidentiels, et que ladite conseillère soit formellement exemptée des exigences de déclaration prévues au *Code de déontologie*.

CONCLUSION

Le Programme de CJDH continue à susciter un grand nombre d'appels. La vaste majorité d'entre eux relève de son mandat. Une écrasante majorité d'appels est liée au harcèlement personnel et sexuel entre des clients et leurs avocats et entre des avocats et leurs collègues. Ces résultats offrent un contraste frappant à ceux obtenus par la Commission ontarienne des droits de la personne, qui révèlent une baisse soutenue des cas de harcèlement sexuel depuis 1995. En effet, les données recueillies en 1999 et 2000 démontrent que de telles plaintes ne forment que 5 % de toutes les plaintes reçues par la Commission. Voici l'opinion que je soumets respectueusement : l'élimination du harcèlement et de la discrimination au sein de la profession exigera des efforts concertés pour parfaire l'éducation des avocats envers leurs obligations et responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et du *Code de déontologie*. Il faudra également que les plaintes déposées auprès du Barreau fassent l'objet d'un traitement expéditif et que des sanctions appropriées soient imposées dans les cas où les allégations sont prouvées.

Grâce à l'inclusion, dans l'envoi à tous les avocats du nouveau *Code de déontologie*, des dépliants du Programme de CJDH, nos efforts pour communiquer avec les personnes exerçant la profession ont été couronnés de succès. Ces communications sont maintenues à l'aide des annonces publiées régulièrement dans les Recueils de jurisprudence de l'Ontario.

Nos efforts pour rejoindre les étudiants ont été couronnés de succès, particulièrement ceux visant à avertir les stagiaires de l'existence du Programme. Nous poursuivrons ces efforts de concert avec l'équipe de la « Journée de la cléricature » en effectuant d'autres visites dans les facultés de droit. Nous nous efforcerons également d'obtenir que le Programme de CJDH soit inclus au Programme de formation professionnelle du Barreau cet automne, au sein de la formation sur la responsabilité professionnelle.

Pendant la période visée par le présent rapport, les efforts déployés pour joindre le public ont été moins nombreux. Plusieurs initiatives ont néanmoins été étudiées dont l'élaboration d'un site Internet, des envois aux bibliothèques publiques de tout l'Ontario et la distribution de renseignements aux clients par l'intermédiaire de l'aide juridique.

Les problèmes liés à la liste interne du Barreau se prolongent, malheureusement (le Programme de CJDH y est inscrit, mais le mauvais numéro de téléphone apparaît, et mon nom ne figure pas dans la liste alphabétique). C'est en vain que nous avons déployé des efforts pour que des textes au sujet du Programme soient régulièrement inclus dans la *Revue des juristes de l'Ontario*. Nous espérons que ces irritants pourront être éliminés à l'interne, aussi rapidement que possible.

BUDGET :

Le budget pour l'année 2000 s'élevait à 132 000,00 \$. Ces fonds ont été dépensés comme suit :

Administration	33 232,53 \$
Promotion et publicité	36 060,68 \$
Déplacements et hébergement	6 237,66 \$
Services directs	47 100,63 \$
TOTAL	122 631,50 \$
Solde*	9 368,50 \$

***Les sommes mises de côté pour couvrir les frais du consultant qui étudiera le Programme de CJDH (15 000 \$) ne sont pas comprises dans ces dépenses. Nous estimons donc que tous les fonds alloués au Programme ont été dépensés.**

Veillez noter que les frais et débours sont inclus dans les données. Par exemple, le temps consacré à des rencontres paraît sous « Administration ».

LISTE DES ACTIVITÉS

Juillet 2000

Rencontre avec Leota Embelton du Programme d'entraide pour les juristes

Septembre 2000

Présentation lors du déjeuner-causerie du Programme d'entraide pour les juristes sur le bien-être des femmes

Octobre 2000

Conférence LPAC

Formation chez Goodmans

Rencontre avec le groupe CLASP au sujet d'une possibilité de projet conjoint

Présence à Osgoode Hall, Université York, journée de la cléricature

Novembre 2000

Présence à l'Université de Toronto, journée de la cléricature

Article dans la Revue des juristes de l'Ontario, « *How to Bullet Proof your Practice Against Claims of Discrimination and Harassment* »

Article pour l'ABCO, « *Sexual Harassment of Clients: Family Law Context* »

MISE À JOUR SUR LES MESURES REQUISES – RAPPORT VISANT LA PÉRIODE DE JANVIER À JUIN 2000

Corriger les erreurs contenues dans le répertoire téléphonique interne du Barreau : Le service des relations publiques est responsable de cela. On m'a assurée que les corrections seraient faites au plus tard en janvier 2001. Je crois comprendre qu'elles seront bientôt effectuées. (*Remarque : ces changements n'ont toujours pas été apportés le 7 mars 2001!*)

- **Publier des articles sur le Programme dans chaque édition de la Revue des juristes de l'Ontario :** jusqu'à maintenant, cela ne s'est pas produit.
- **Transmettre, par l'intermédiaire de l'ELF et du courriel interne, au personnel du BHC des renseignements sur le Programme de CJDH :** jusqu'à maintenant, cela ne s'est pas produit.

Interrogation : le comité pourrait-il contribuer à la mise en œuvre de ces deux dernières mesures qui requièrent toutes deux la participation du service des relations publiques du BHC?

Aviser toutes les personnes exerçant la profession de l'existence du Programme de CJDH : cette mesure a été mise en œuvre par l'intermédiaire de l'envoi accompagnant le nouveau *Code de déontologie*.