

**PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT
RAPPORT SEMESTRIEL :
DU 1^{ER} JANVIER 2000 AU 30 JUIN 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

**PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT
RAPPORT SEMESTRIEL
DU 1^{ER} JANVIER 2000 AU 30 JUIN 2000
*TABLE DES MATIÈRES***

Sommaire	Onglet 1
Vue d'ensemble du Programme	Onglet 2
Services directs	Onglet 3
Promotion et publicité	Onglet 4
Congrès du Barreau de la Colombie-Britannique	Onglet 5
Confidentialité	Onglet 6
Avantages découlant du Programme	Onglet 7
Conclusion	Onglet 8
Annexes	Onglet 9
• Budget	
• Liste des activités liées à la promotion	
• Horaire lié à la formation professionnelle du Barreau	
• Mise à jour sur les mesures requises – Période commençant le 1 ^{er} septembre 1999 et se terminant le 1 ^{er} décembre 1999	
• Vue d'ensemble des mesures requises : période visée par le présent rapport	

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 suite aux recommandations d'un rapport soumis au Conseil. Ledit rapport émane conjointement du Comité des finances et de la vérification et du Groupe-conseil du trésorier sur l'équité et est 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 basent 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 ont été victimes de discrimination par 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. Je m'attarderai, dans le présent rapport, aux sujets suivants et j'énumérerai les mesures précises qu'il sera nécessaire de poser, selon le cas :

Vue d'ensemble du Programme

Services directs

Promotion et publicité

Congrès du Barreau de la Colombie-Britannique

Confidentialité

Avantages découlant du Programme

Entre le 1^{er} janvier 2000 et le 30 juin 2000, j'ai reçu environ 40 appels par mois. J'ai donc reçu 246 appels pendant la période visée par le présent rapport. C'est au cours des mois de janvier et de juin que le nombre d'appels reçus est le plus élevé, soit 48 et 66 respectivement. Parmi ces appels, 15 % ou 30 appels (en moyenne, 5 appels par mois) sont des appels portant sur la même question.

Parmi les 246 appels, 81 % (199 appels) relèvent du mandat du Programme de CJDH. L'auteur de l'appel désire obtenir des renseignements sur le Programme ou discuter d'une plainte relative à la discrimination ou au harcèlement. Ces statistiques offrent un contraste frappant avec celles qui apparaissent dans mon rapport précédent, où j'énonçais que seulement 38 % des appels relevaient du mandat.

Beaucoup plus de femmes que d'hommes communiquent avec le Programme. Cette proportion est de 2 pour 1 au sein de la profession. Au sein du public, elle est de 3 femmes pour 1 homme. Il est intéressant de noter que parmi les plaintes reçues, 89 % (30) proviennent de femmes et 11 % (4) proviennent d'hommes. Parmi ces plaintes, la moitié est liée au harcèlement sexuel. La seconde catégorie ayant suscité la plus grande proportion de plaintes est celle du harcèlement. Ces deux catégories combinées (en excluant les 3 plaintes de harcèlement impliquant le Barreau lui-même) donnent lieu à 26 des 34 plaintes. À l'exception d'un seul, tous les auteurs des appels sont des femmes.

On peut regrouper en 4 groupes principaux les appels qui ne relèvent pas du mandat du Programme : plaintes au sujet des avocats en général, plaintes au sujet du processus interne de plaintes du Barreau, plaintes au sujet de l'accès à la justice, plaintes au sujet de l'aide juridique.

Parmi les plaintes au sujet des avocats, on compte : plaintes au sujet d'appels téléphoniques non retournés, délais dans les dossiers et montant des comptes d'honoraires. Les personnes appelant pour se plaindre du processus interne de plaintes du

Barreau manquent, en général, de renseignements au sujet du processus et des délais. Elles se plaignent d'un manque de communication au sujet du statut des plaintes en cours.

Les plaintes relatives à l'accès à la justice et à l'aide juridique proviennent de personnes qui ne peuvent trouver, dans leur communauté, d'avocat possédant le savoir-faire qu'exige leur cause ou qui ne peuvent se permettre les services d'un avocat et, soit ne se qualifient pas pour obtenir des services de l'aide juridique, ou sont impliquées dans une affaire qui n'est pas couverte par l'aide juridique.

Le pourcentage d'appels ne relevant pas du mandat a beaucoup baissé. Ces appels représentaient 62 % de tous les appels au cours de la période visée par le dernier rapport. Or, au cours de la période visée par le présent rapport (du 1^{er} janvier 2000 au 30 juin 2000), seuls 19 % du total des appels ne relèvent pas du mandat.

La moyenne du temps consacré aux appels ne relevant pas du mandat est toujours de 10 minutes par appel. 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 \$.

VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME

À titre de conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement, je fournis sous le sceau du secret des conseils et de l'aide aux personnes victimes de discrimination ou qui subissent du harcèlement de la part d'un avocat ou au sein d'un cabinet juridique. J'offre les services qui suivent dans le cadre de ces fonctions :

- Sélection : réception de plaintes relatives à la discrimination ou au harcèlement commis par des avocats ou existant au sein des cabinets juridiques;
- Soutien aux plaignants : comprend acheminement vers d'autres ressources et aide dans la rédaction des plaintes; cela n'inclut pas la fourniture de services juridiques;
- Médiation : résolution informelle des plaintes dans les cas où cela est opportun et lorsque les deux parties sont d'accord;
- Formation et action préventive : élaboration et mise en œuvre d'ateliers et de séminaires pour renseigner les non-initiés et les membres de la profession juridique sur la nature et l'effet de la discrimination et du harcèlement. J'effectue cette tâche de concert avec le Service des initiatives en faveur de l'équité.

SERVICES DIRECTS

i) Vue d'ensemble

J'ai reçu 246 appels entre le 1^{er} janvier 2000 et le 30 juin 2000. Parmi ces derniers, 199 relèvent du mandat du Programme. Dans ce nombre sont compris les appels reçus de personnes demandant des services directs à l'égard d'une plainte spécifique et les appels

reçus pour obtenir des renseignements sur le Programme. Les appels sont répartis comme suit selon le mois :

Mois	Total des appels	Appels rel. du mandat	Appels hors mandat
Janvier	48	32	12
Février	42	32	10
Mars	27	21	6
Avril	26	23	3
Mai	37	34	3
Juin	66	57	9
Total	246	199	47

Il convient de souligner que ces données illustrent le nombre d'appels reçus et non pas le 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 n'illustrent 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.

Dans l'ensemble, le nombre d'appels a beaucoup augmenté et le nombre de ceux qui relèvent du mandat a connu une hausse fulgurante (81 % pendant la période visée par le présent rapport comparativement à 38 % pendant la période visée par le rapport précédent, soit du 1^{er} septembre au 31 décembre 1999). En conséquence, le processus de sélection a été rationalisé, ce qui favorise une meilleure gestion de la demande et assure que les services soient fournis aussi efficacement que possible. La sélection est donc maintenant 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 4 jours suivant l'appel d'origine. La durée moyenne des appels relevant du mandat est toujours de 45 minutes.

ii) Données statistiques

Une vue d'ensemble des plaintes réparties en catégories apparaît ci-dessous. Ces données sont compilées en fonction du sujet des nouveaux appels. Elles ne comprennent pas les appels subséquents effectués par un plaignant en particulier qui, à plus d'une reprise, a communiqué avec la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement. Vous constaterez que plus de femmes que d'hommes ont contacté le Programme. Cette tendance prévaut tant chez les personnes exerçant la profession que chez les membres du public.

Nombre total d'appels reçus : 246

Nombre total de personnes ayant effectué des appels : 216 (169 relevant du mandat; 47 ne relevant pas du mandat)

Nombre total de personnes de sexe féminin ayant effectué des appels: 146

Nombre total de personnes de sexe masculin ayant effectué des appels : 51

Nombre total de demandes de formation : 2

Nombre total d'appels relevant du mandat du Programme : 199

Nombre total d'appels ne relevant pas du mandat du Programme : 47

A. APPELS RELEVANT DU MANDAT DU PROGRAMME

Nombre total d'appels provenant de personnes exerçant la profession (avocats, étudiants en droit) : 40

a. F 27

b. M 13

Nombre total d'appels provenant de membres du public : 159

a. F 120

b. M 39

Nombre total de plaintes : 34

Genre de plaintes, réparties selon le sexe du plaignant :

a. harcèlement sexuel

F 16

M 1

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

F 9

M 0

c. discrimination - handicap

F 1

M 1

Inconnu 1

d. discrimination - race

F 0

M 1

e. discrimination - âge

F 0

M 1

f. discrimination et harcèlement par le BHC

F 3

M 0

B. APPELS NE RELEVANT PAS DU MANDAT

a. conduite d'un avocat

F 17

M 15

b. processus de plaintes du BHC

F 5

M 3

c. accès à la justice

F 3

M 2

d. aide juridique

F 2

M 0

D'intéressantes tendances prévalent au cours de la période visée par le rapport; c'était également le cas lors de la période visée par le rapport précédent. À titre d'exemple, le nombre de femmes contactant le Programme, tant à titre de personnes exerçant la profession qu'à titre de membres du public, continue à être beaucoup plus élevé que celui des hommes faisant de même. La proportion, parmi les auteurs d'appels, est de 2 avocates pour chaque avocat et de 3 femmes pour chaque homme parmi les membres du public. 29 ou 88 % des 34 plaintes émanent de femmes.

Environ 44 % des appels relevant du mandat sont liés à des plaintes de harcèlement sexuel. Regroupés, les appels liés au harcèlement sexuel et ceux relatifs au harcèlement équivalent à 85 % des appels relevant du mandat. Dans ces deux catégories, tous les appels proviennent de femmes. En fait, seule la discrimination basée sur le handicap est relevée tant par les femmes que par les hommes.

Le Programme est utilisé de plusieurs façons par les personnes exerçant la profession. Au cours de la période visée par le présent rapport, 40 avocats (20 % des appels relevant du mandat) ont contacté le Programme. Certains demandent des renseignements à son sujet ou au sujet des politiques en milieu de travail ou de la discrimination et du harcèlement. Parmi les appels, deux sollicitent des projets de formation au sein de cabinets d'avocats. Lesdits projets ont été élaborés, en collaboration, par la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement et le Service des initiatives en faveur de l'équité. On prévoit que la formation demandée se déroule en septembre et en octobre.

Seulement 19 % des appels ne relèvent pas du mandat, comparativement à 38 % pendant la période visée par le rapport précédent, soit du 1^{er} septembre au 31 décembre 1999. Ces plaintes comprennent :

- a. plaintes au sujet de la conduite des avocats en général
- b. plaintes au sujet du processus interne de plaintes du BHC

- c. plaintes au sujet de l'accès à la justice
- d. plaintes au sujet de l'aide juridique

La moyenne du temps consacré aux appels ne relevant pas du mandat est toujours de 10 minutes par appel. Cela signifie que **moins de 7 heures** de sélection ont été consacrées à ces appels, ce qui entraîne des coûts d'environ 1 300,00 \$.

Ces appels ne nécessitent donc qu'une part négligeable du temps consacré et des coûts. L'utilisation de ces ressources demeure une composante nécessaire à l'éducation du public et des membres de la profession au sujet du Programme, qui est assez nouveau. Le temps consacré à ces appels rehausse aussi l'image du Barreau et de la profession.

iii) Information anecdotique

Une vue d'ensemble des plaintes, plutôt que des exemples réels, est présentée ici afin de protéger l'identité des plaignants et des défendeurs.

Les appels relatifs au harcèlement sexuel peuvent être divisés en deux groupes : ceux qui proviennent de clients victimes de harcèlement sexuel par leur avocat et ceux qui proviennent d'avocats, d'étudiants ou de personnel de soutien des services juridiques qui sont victimes de harcèlement par un collègue exerçant la profession.

Une tendance perturbante se révèle lors de l'examen des cas de harcèlement sexuel concernant des clients. Les clients sont tous des femmes au revenu modeste qui ont fait une demande d'aide juridique en matière de droit de la famille. Les avocats sont tous des hommes dont le comportement varie du « harcèlement demandant contrepartie » (je vais continuer à te représenter si tu me fréquentes, m'embrasses, as des relations sexuelles avec moi, etc.) jusqu'à l'agression sexuelle. À titre d'exemple, un avocat fait sans cesse des commentaires sur les seins de sa cliente et insiste pour les toucher. Un autre avocat déchire la blouse de sa cliente et lui empoigne un sein lors d'un rendez-vous à son bureau.

Dans un autre cas, une femme dont la langue maternelle n'est pas l'anglais rencontre un homme qu'elle croit être un avocat. Après leur première rencontre à son bureau, son « conseiller juridique » insiste pour la revoir à son domicile tard le soir et l'y viole.

Après une intervention et une enquête étendues, il est établi que l'auteur du crime n'est pas un avocat. La victime est fortement traumatisée par l'incident. Des efforts pour qu'un soutien approprié lui soit fourni dans sa langue sont déployés.

On retrouve le « harcèlement demandant contrepartie » dans les dossiers relatifs aux avocates, aux étudiantes en droit et aux employées de soutien des services juridiques. De plus, ces femmes se plaignent d'être reluquées, d'avoir « l'impression d'être un morceau de viande » et de se trouver dans un milieu de travail empoisonné à cause de l'absence de

politique en matière de discrimination et de harcèlement ou d'absence de réaction face aux dénonciations de commentaires sexistes et racistes en milieu de travail.

Les plaintes de harcèlement provenant d'avocates, d'étudiantes en droit et d'employées de soutien des services juridiques varient entre les menaces proférées par des avocats et le non-paiement d'heures supplémentaires. Dans un des cas, une secrétaire travaille régulièrement, pendant une période particulièrement intense au sein d'un cabinet d'avocats, de 7 heures du matin à 1 heure du matin sans être payée pour ses heures supplémentaires.

Certains clients se plaignent du fait qu'en dépit de leurs protestations, leurs propres avocats ne cessent de crier et d'utiliser un langage blasphématoire ou dénigrant envers la religion.

Mentionnons, parmi les autres appels, ceux de diplômés de facultés de droit d'âge mûr qui, malgré l'excellence de leurs notes, ne peuvent trouver de stage ou d'emploi suivant leur stage et soupçonnent que leur âge est en cause. Les auteurs de ces appels révèlent que des questions inappropriées leur sont posées lors d'entrevues, incluant des questions directes au sujet de leur âge. L'une de ces personnes se fit dire qu'à cause de son âge, elle ne « cadrerait pas avec le reste du bureau ».

La perception d'injustice ressentie à l'égard du processus interne de plaintes du Barreau donne lieu à certaines plaintes. Toutes ces plaintes émanent d'avocates qui estiment être victimes, par le Barreau lui-même, de discrimination basée sur la race, le sexe ou l'orientation sexuelle. L'une de ces plaintes émane d'un avocat handicapé et concerne le barème tarifaire du Barreau qui, selon lui, est discriminatoire à son endroit à cause de son handicap car il ne prévoit aucune adaptation envers son handicap. Cette plainte fera vraisemblablement l'objet d'une étude par le BHC de son obligation d'accommodement en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Les appels qui relèvent du mandat exigent maintenant davantage de travail. À titre d'exemple, une plaignante a demandé du soutien lors de l'audition de sa cause devant le Commissaire au règlement des plaintes. Il s'agit d'une plainte de discrimination sur des motifs de sexe et de race qui a été déposée auprès du Barreau en février 1999. Un an plus tard, et après de nombreux transferts d'un enquêteur à l'autre, un nouvel enquêteur déclare à la plaignante qu'il n'a toujours pas étudié son dossier. La plaignante répond alors à l'enquêteur d'une façon abrupte. Plus tard le même jour, elle reçoit une lettre l'informant que sa plainte a été rejetée car, selon l'enquêteur, elle n'est pas soutenue par une preuve suffisante. La plaignante porte cette décision en appel devant le Commissaire au règlement des plaintes. Aucune décision n'a été prise en appel au moment où j'écris ces lignes.

Dans un autre dossier, un avocat me fait part d'un cas de harcèlement sérieux dans un lieu de travail. Cette personne désire me rencontrer face à face pour évaluer la situation, qui se poursuit depuis une assez longue période. Il s'agit d'un dossier très complexe dans lequel interviennent plusieurs avocats dont les services ont été retenus par voie privée.

L'avocat souhaite avoir accès au Programme de CJDH sur une base continue, afin d'obtenir des conseils et du soutien.

iv) Résolution des plaintes

Les plaintes ont été résolues de deux façons jusqu'à maintenant :

1. le plaignant dépose une plainte au Barreau et demande le soutien continu du Programme de CJDH;
2. le plaignant demande des conseils au sujet d'un problème en particulier et le résout par la suite sans qu'il y ait d'intervention formelle.

La majorité des plaintes issues des périodes visées par le présent rapport et par le précédent sont toujours ouvertes car le plaignant a décidé de déposer formellement une plainte, généralement auprès du Barreau. Certaines plaintes ont été résolues en discutant du problème et des approches potentielles et en guidant le plaignant sur la façon de les régler. Jusqu'à maintenant, j'ai reçu plusieurs demandes de renseignements au sujet du processus de médiation mais aucune pour inscrire une séance de médiation au calendrier.

PROMOTION ET PUBLICITÉ

Entre le 1^{er} janvier 2000 et le 20 juin 2000, les activités promotionnelles ont été concentrées auprès des personnes et organismes qui suivent :

1. à l'interne, des employés du Barreau
2. à l'externe, du public
3. à l'externe, des personnes exerçant la profession incluant les étudiants inscrits au Programme de formation professionnelle du Barreau

Une liste des activités entreprises entre le 1^{er} janvier 2000 et le 30 juin 2000 est jointe aux présentes.

1. Promotion à l'interne au BHC

Quatre ateliers ont été organisés et se sont déroulés à 3 dates différentes en mars et avril. Tout le personnel a été invité à y assister. Les employés du Service des initiatives en faveur de l'équité et moi-même avons rencontré le personnel du BHC pour leur donner des renseignements sur les initiatives en faveur de l'équité entreprises par le Barreau et des précisions sur le Programme de CJDH.

Plus d'une centaine d'employés du BHC ont pris part à ces ateliers et les commentaires reçus témoignent d'un soutien extraordinaire. Une collaboration accrue entre la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement et le Barreau a été suscitée par ces ateliers, relativement à l'acheminement vers d'autres ressources et à l'opportunité de déployer des efforts conjoints dans certains dossiers.

La confusion continue à régner au sein du personnel du Barreau quant à l'existence et au mandat du Programme de CJDH et ce, en dépit de la participation élevée aux ateliers. Cela est sans doute dû en partie au roulement du personnel. Le fait que la liste téléphonique interne du Barreau ne comprenne pas, dans la section organisée en ordre alphabétique, le Programme de CJDH ni mon nom complique encore les choses. La nouvelle liste qui doit bientôt être publiée devrait rectifier ces erreurs. Ainsi, les personnes désirant parler à la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement seront dirigées vers Mary Teresa Devlin à Peterborough plutôt que vers Margot Devlin au Barreau.

2. Promotion à l'externe : groupes et organismes

Des lettres annonçant l'existence du Programme de CJDH ont été distribuées à 300 organismes. Suite à cet envoi postal, des communications ont été établies avec la Commission ontarienne des droits de la personne, le Tribunal de l'équité salariale et des groupes comme le PFLAG (Parents and Friends of Lesbians and Gays) et le Peel Committee Against Woman Abuse. À la suite de ces communications, des rencontres ont eu lieu avec les cadres supérieurs de la Commission ontarienne des droits de la personne et avec le personnel et le Président du Tribunal de l'équité salariale. J'ai participé à ces rencontres en compagnie du personnel du Service des initiatives en faveur de l'équité.

Le Programme de CJDH a établi des communications avec bon nombre d'individus et d'organismes par le biais de ces rencontres. Au total, environ 47 personnes ont participé à ces séances.

3. Promotion à l'externe : personnes exerçant la profession

Au cours de mai et de juin, mon but principal était de présenter le Programme de CJDH aux étudiants des cours de formation professionnelle du Barreau. Nous comptons aussi faire coordonner, à chacune de nos destinations, ces présentations avec des rencontres destinées au public et aux personnes exerçant la profession. Le personnel du Service des initiatives en faveur de l'équité a rencontré les représentants du Cours de formation professionnelle du Barreau afin d'élaborer une méthode appropriée à la présentation du Programme aux étudiants.

Le calendrier suggéré par le personnel du Cours de formation professionnelle du Barreau est joint aux présentes. Malheureusement, ces rencontres se sont soldées par des échecs. Seulement 2 étudiants se sont présentés à Ottawa. Les raisons expliquant le manque de participation sont simples et découlent directement d'un calendrier qui laisse à désirer.

Nous savons désormais que tous les sites du Cours de formation professionnelle du Barreau partagent le même horaire fixe. Les étudiants doivent assister aux cours entre 9 heures et 13 heures. Certains d'entre eux se déplacent, souvent par covoiturage, vers leurs lieux de formation. De nombreux étudiants travaillent à temps partiel ou ont des obligations qui suivent immédiatement les cours. En soi, de tels obstacles posent de sérieux problèmes aux présentations se déroulant à l'extérieur des heures principales de

cours. Le problème a empiré dû au fait que la présence des étudiants à la présentation par la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement n'est pas « obligatoire ».

Vous constaterez, en consultant le calendrier ci-joint, que les présentations de la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement étaient prévues pour 13h30 ou 14h. La participation négligeable est due au moment choisi pour les présentations et au fait qu'elles n'étaient pas prévues dans la portion obligatoire du Cours de formation professionnelle du Barreau. La plupart des rencontres fixées en mai et la totalité des rencontres prévues pour juin ont été, en conséquence, annulées. L'occasion de présenter le Programme aux étudiants de cette année n'a donc pas pu se matérialiser.

Nous recommandons, pour éviter que ces problèmes ne se répètent l'année prochaine, que le Programme de CJDH fasse partie de la portion obligatoire des cours de formation professionnelle du Barreau. La façon la plus pratique de procéder serait de l'inclure dans la section traitant de la responsabilité professionnelle. Nous recommandons également que, si le type de présentation des cours reste le même l'an prochain et que chacun des sites d'enseignement suit le même programme chaque jour, la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement rédige des documents spécifiques destinés au professeur de responsabilité professionnelle respectif de chaque site. Nous pourrions organiser, pour ces professeurs et pour la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement, une brève rencontre par conférence téléphonique. Les documents de promotion du Programme de CJDH (dépliants et affiches) pourraient aussi être distribués à chaque étudiant à titre de documents utiles au cours.

Les efforts déployés dans le cadre du Programme pour rejoindre les personnes exerçant la profession connurent un succès beaucoup plus grand. Les présentations organisées à Ottawa, Toronto, Windsor et London ont été fréquentées en grand nombre. À titre d'exemple, plus de 30 avocats et étudiants en droit, dont des personnes de race autre que blanche, des personnes souffrant de handicap et des avocats gays et des avocates lesbiennes ont pris part à la séance qui s'est déroulée à Ottawa. Grâce à ces séances, des liens précieux ont été créés avec les personnes exerçant la profession juridique.

4. Autres activités de promotion

En janvier, les magazines *Law Times* et *Lawyers Weekly* ont publié d'importantes entrevues relatives au Programme de CJDH. Une copie de ces articles est jointe aux présentes, dans les annexes. Deux mille dépliants et affiches du Programme de CJDH ont été imprimées en février. Des copies de ces documents peuvent être obtenues de Geneva Yee, du Service des initiatives en faveur de l'équité. En mars 2000, j'ai été invitée à participer à la série de conférences de la journée internationale de la femme pour l'année 2000. J'ai rédigé un document intitulé « *Workplace Harassment* ». Ce dernier sera, je crois, publié ainsi que les documents d'autres conférenciers.

On m'a demandé de présenter une conférence au sujet du Programme de CJDH cet automne, en octobre, lors de l'atelier national LPAC 2000, *The Diversity Congress*. On

me demande de discuter des enjeux posés par la diversité par le biais d'un programme d'ombudspersonne. Plus tard ce mois-là, je donnerai une conférence dans le cadre de l'événement suivant : *Insight Conference on Employment and Legal Challenges in Today's Flexible Workplace: How to Attract and Retain Workers and Protect Your Organization*. Le thème de ma conférence sera les relations en milieu de travail : la responsabilité de votre organisme.

Le Programme d'entraide pour les juristes m'a également invitée à faire une conférence sur le Programme de CJDH lors d'un déjeuner-causerie sur le bien-être des femmes en septembre. J'ai aussi été conviée par l'Université d'Ottawa pour présenter le Programme à ses étudiants et à son corps professoral en septembre.

MESURES REQUISES

- **Procéder immédiatement à la publication d'un nouveau répertoire téléphonique interne du Barreau; il doit inclure le Programme de CJDH parmi les initiatives en faveur de l'équité ainsi que mon nom dans la liste alphabétique, accompagnés des numéros exacts de téléphone et de télécopieur sans frais**
- **Distribuer périodiquement (c'est-à-dire chaque mois ou à tous les deux mois) au personnel des messages par courriel, pour qu'il demeure informé du Programme de CJDH ainsi que des coordonnées nécessaires à la communication**
- **Inclure dans les mises à jour ELF du BHC des renseignements sur le Programme de CJDH**
- **Publier des articles au sujet du Programme dans tous les numéros de la *Revue des juristes de l'Ontario***
- **Aviser, par lettre adressée personnellement, toutes les personnes exerçant la profession de l'existence du Programme de CJDH. Idéalement, cela pourrait être coordonné avec la distribution prochaine du nouveau *Code de déontologie* afin de réduire les coûts**
- **Continuer à publier des annonces dans les Recueils de jurisprudence de l'Ontario sur une base semestrielle**
- **Continuer à distribuer des dépliants et des affiches aux avocats, aux cabinets juridiques, aux associations d'avocats de comté, aux centres de formation professionnelle du Barreau, aux facultés de droit, aux palais de justice et aux cliniques d'aide juridique**

CONGRÈS DU BARREAU DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Des programmes similaires à celui du Programme de CJDH de l'Ontario ont été mis sur pied par les Barreaux respectifs de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Le Programme de la Colombie-Britannique vient d'être réorganisé et les services d'une nouvelle avocate, Anne Chopra, ont été retenus. Les services d'une nouvelle avocate, Jean Byron, ont également été retenus pour administrer le Programme de l'Alberta.

Grâce aux efforts de madame Byron, une réunion des 3 ombudspersonnes a été organisée à Vancouver le 29 mai. Le Barreau de la Colombie-Britannique a été l'hôte de la réunion à laquelle ont assisté les personnes suivantes :

Anne Chopra, ombudspersonne – discrimination, Barreau de la C.-B.

Kuon Foo, coordonnateur de Programme, équité et diversité, Barreau de la C.-B.

Jim Matkin, directeur général, Barreau de la C.-B

Jeff Green, trésorier, Barreau de la C.-B

Jean Byron, ombudspersonne en matière d'équité

Mary Teresa Devlin, conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement pour le BHC

La réunion a permis à chaque juridiction de présenter son programme et de partager ses ressources de façon informelle. Chacun des programmes est unique, bien que tous trois partagent un but commun : éliminer la discrimination et le harcèlement au sein de la profession juridique. Seuls les services du programme de l'Ontario sont accessibles au public. L'accès aux programmes de la Colombie-Britannique et de l'Alberta est restreint aux personnes exerçant la profession, incluant les étudiants en droit, les secrétaires juridiques et les autres employés de soutien aux services juridiques.

C'est en 1995 qu'a été mis en œuvre le premier programme, en Colombie-Britannique. À l'origine, le Programme était centré sur les plaintes de harcèlement sexuel. Son mandat a été élargi et couvre désormais tous les genres de discrimination et de harcèlement.

À l'origine, l'ombudspersonne en matière de discrimination de la Colombie-Britannique accomplissait cinq tâches : sélection et consultation; éducation; médiation; compilation de données statistiques et établissement de rapports; publicité et promotion. Le nouveau système qui prévaut en Colombie-Britannique limite désormais ses tâches à la sélection / consultation et à l'établissement de rapports. Il n'était pas encore déterminé, en mai, si la Colombie-Britannique mettrait en place une équipe de médiateurs pour aider l'ombudspersonne en matière de discrimination ni, le cas échéant, comment les médiateurs seraient choisis. D'autres éléments restaient indéterminés : le moment où un cas serait envoyé à la médiation; si le médiateur serait choisi par l'*ombudspersonne* ou par les parties; que faire si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix du médiateur et si l'une des parties désire choisir un médiateur qui ne fait pas partie de l'équipe de médiateurs.

Le Barreau de l'Alberta a mis son programme sur pied en 1997. Il a été lancé lors d'une série de déjeuners-causeries offerts par le Barreau aux membres de la profession. Ces réunions, semble-t-il, ont été très bien fréquentées, peut-être en partie parce qu'elles ont été présentées comme une occasion pour les membres de la profession d'obtenir des renseignements sur le Programme et de faire valoir leurs commentaires.

Il est intéressant de noter qu'en Alberta, il est inhabituel que des personnes exerçant la profession contactent le Programme. La plus grande part du travail de Jean Byron est consacrée à la résolution de plaintes émanant du personnel de soutien aux services

juridiques. Mme Byron affirme que le Programme de l'ombudspersonne n'a pas suscité de controverse en Alberta. Elle croit que cela découle de la façon dont le Programme a été présenté aux personnes exerçant la profession.

Par contraste, les programmes de l'Ontario et de la Colombie-Britannique produisent des résultats différents puisque dans ces deux juridictions, des personnes exerçant la profession contactent régulièrement leur programme respectif pour obtenir des renseignements, des propositions liées à la formation ou pour déposer des plaintes en matière de discrimination et de harcèlement. Les programmes de ces deux provinces suscitent une certaine controverse.

Les Barreaux du Manitoba et de la Saskatchewan ont communiqué avec les trois juridictions (C.-B., Alberta et Ontario) car ils sont en train d'élaborer leurs propres programmes de CJDH.

Il existe clairement un besoin pour ce genre de programme. Le fait que d'autres Barreaux demandent les suggestions et l'aide des programmes existants témoigne de leur succès.

Depuis cette réunion du 29 mai, les ombudspersonnes de la C.-B., de l'Alberta et de l'Ontario se sont engagées, de façon informelle, à mettre sur pied un réseau de courriels afin de poursuivre le partage d'idées et d'échanger des nouvelles. Nous nous proposons de nous rencontrer à nouveau en personne au cours du printemps 2001. Le site de la rencontre n'est pas encore déterminé.

MESURE REQUISE :

- **Poursuivre le réseautage et le partage de renseignements avec des programmes similaires au Canada**

CONFIDENTIALITÉ

Le fait que le Programme de CJDH fonctionne séparément et demeure indépendant du Barreau est l'une de ses caractéristiques les plus significatives. L'indépendance du Programme par rapport au Barreau est accentuée par le fait que ses opérations ont lieu à Peterborough, lieu géographiquement distant des bureaux du Barreau. Toutes les personnes ayant contacté le Programme ont été informées du fait que ses opérations sont complètement indépendantes de celles du Barreau, et que tout renseignement fourni sera strictement confidentiel et ne sera partagé avec personne, incluant le Barreau.

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 (ou le conseiller juridique, le cas échéant) 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 (ou le conseiller juridique, le cas échéant) en matière de discrimination et de harcèlement soit soumise à l'obligation de confidentialité.

MESURE REQUISE

- **Mettre au point les éléments relatifs à la confidentialité du Programme de CJDH de façon expéditive, afin d'éviter les ennuis**

AVANTAGES DÉCOULANT DU PROGRAMME

La création du Programme de CJDH en Ontario est un important pas en avant. Elle s'apparente aux initiatives similaires en Colombie-Britannique et en Alberta. Les Barreaux du Manitoba et de la Saskatchewan sont en train d'élaborer des programmes semblables dans leurs provinces respectives. Quatre catégories principales d'avantages tirés du Programme peuvent être énumérées:

1. accès à des services
2. résolution rapide des plaintes
3. formation sur place dans les cabinets juridiques
4. amélioration de l'image du BHC

1. Accès à des services

Le Programme permet que les trois groupes distincts suivants aient accès à des services : personnes exerçant la profession, membres du public et employés du BHC. C'est la première fois de toute l'histoire du Barreau que des personnes exerçant la profession peuvent demander, de façon confidentielle, une aide indépendante et des conseils sans frais. Les membres du public intimidés à l'idée de communiquer avec le Barreau peuvent eux aussi appeler sur une base confidentielle afin de découvrir ce qui leur est offert et de discuter de leur situation. Enfin et surtout, les employés du BHC peuvent acheminer les plaignants victimes de discrimination et de harcèlement vers la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement, qui leur fournira des renseignements et du soutien.

Jusqu'à maintenant, tous les avocats qui ont communiqué avec le Programme de CJDH ont déclaré qu'il est leur seule ressource au sein de la profession. Ils ne désirent pas déposer de plaintes par l'intermédiaire du processus traditionnel de plaintes du BHC mais encore, ils ne désirent même pas prendre cette possibilité en considération. Les raisons qui justifient leur hésitation sont évidentes : ils craignent d'acquérir une réputation de « fauteurs de troubles » et de souffrir d'ostracisme de la part de leurs collègues. Ils redoutent également de perdre leur emploi et de ne pas être en mesure de trouver un autre emploi si leur plainte devient connue du public.

2. Résolution rapide des plaintes

Les plaintes peuvent être résolues à un stade préliminaire par l'intermédiaire du Programme de CJDH. En effet, le plaignant peut être accompagné et conseillé relativement aux diverses façons de réagir à une situation. Cela peut lui permettre de résoudre la question par lui-même. Le Programme offre également des services de médiation.

La médiation offerte par le Programme entraîne des avantages substantiels pour toutes les parties. En effet, la plainte fait l'objet de médiation par la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement sur une base confidentielle et peut être inscrite au calendrier assez rapidement. Si une entente est conclue après la médiation, une plainte formelle au BHC sera évitée. Ni le plaignant, ni l'avocat ou le cabinet d'avocats défendeur n'ont à déboursier de frais pour la médiation. De plus, le temps exigé du plaignant et du défendeur pour la médiation est beaucoup plus court que celui qu'ils pourraient consacrer à d'autres modes de résolution du conflit, comme par exemple les poursuites civiles, le dépôt d'accusations criminelles ou la plainte au Barreau.

3. Formation

Le Programme de CJDH collabore étroitement avec le Service des initiatives en faveur de l'équité pour fournir aux cabinets d'avocats qui le demandent une formation intégrant des politiques anti-discrimination et anti-harcèlement en milieu de travail ou remettant à jour les connaissances des employés au sujet de telles politiques déjà existantes. Ces possibilités de formation entraînent des avantages pour le Programme car les frais déboursés par le cabinet juridique y sont réinvestis. Cela augmente la capacité du Programme de poursuivre ses opérations sans accroître les coûts.

4. Amélioration de l'image du Barreau

Malheureusement, la discrimination et le harcèlement continuent d'avoir un effet nuisible dans les milieux de travail de l'Ontario, en dépit des progrès extraordinaires accomplis au vingtième siècle. C'est pour reconnaître et décrier les dommages substantiels dont souffrent, en conséquence de tels comportements, certaines personnes exerçant la profession, certains membres du public et la réputation du Barreau lui-même que le BHC a mis sur pied le Programme de CJDH.

Par l'intermédiaire du Programme, le DHC fait preuve de son engagement sérieux envers le respect des règles 27 et 28 du *Code de déontologie*. Le Programme démontre que le Barreau s'attaque fermement à la discrimination et au harcèlement et qu'il réagit au fait qu'en 1996, il y a seulement quelques années, presque les trois-quarts des avocates ayant répondu au sondage *Barriers and Opportunities* (qui faisait suite au sondage *Transitions* de 1991) déclaraient que la discrimination et le harcèlement freinaient leurs carrières et dans certains cas, les empêchaient même d'exercer le droit.

CONCLUSION

Je crois sincèrement que le Programme de CJDH correspond aux besoins des avocats et du public au chapitre de la discrimination et du harcèlement. À titre d'exemple, j'ai été en mesure au cours de la période visée par le présent rapport d'aider 40 personnes exerçant la profession et 159 membres du public. J'ai fourni des renseignements au sujet du Programme à plus de 500 personnes et organismes et j'ai reçu 34 plaintes, dont la majorité sont toujours ouvertes.

Les avocats ont été en mesure de se servir du Programme pour porter plainte, obtenir des renseignements et demander une formation sur place. Les membres du public, particulièrement les femmes victimes de harcèlement sexuel de la part de leur avocat, ont profité du fait qu'un système les soutenant est en place lorsqu'elles désirent savoir quelles sont leurs possibilités et décider quelle est la meilleure façon de réagir face à une situation donnée.

Enfin et surtout, le Programme rehausse l'image du Barreau. Par son intermédiaire, le BHC fait preuve de son engagement sérieux envers le respect des règles 27 et 28 du *Code de déontologie*. Il offre des services confidentiels aux avocats et membres du public victimes de discrimination ou de harcèlement de la part d'un avocat ou au sein d'un cabinet d'avocats.

Le succès du Programme de CJDH se poursuit. Les 246 appels reçus et le pourcentage de ceux-ci qui relèvent du mandat (81 %) témoignent du fait qu'il existe un besoin réel pour cette ressource importante, tant pour les avocats que pour les membres du public.

BUDGET

Le budget pour 2000 est de 132 000,00 \$, répartis comme suit :

Administration du bureau	10 000,00 \$
Promotion et publicité	22 000,00 \$
Déplacements et hébergement	15 000,00 \$
Services directs	85 000,00 \$
TOTAL	132 000,00 \$

Jusqu'à maintenant, ces fonds ont été dépensés comme suit :

Administration (incluant configuration du bureau)	7 894,11 \$
Promotion et publicité	24 873,51 \$
Déplacements et hébergement	3 814,51 \$
Services directs	8 601,45 \$
TOTAL	45 183,58 \$

LISTE DES ACTIVITÉS

Janvier 2000

Entrevues avec les magazines *Law Times* et *Lawyers Weekly*

Rencontres avec les dirigeants du BHC
Touche finale apportée aux affiches et dépliants

Mars 2000

Série de conférences de la journée internationale de la femme 2000
Présentations aux employés du BHC (2 séances)
Présentation au groupe PFLAG
Participation à la conférence de l'ABCO sur le harcèlement en milieu de travail

Avril 2000

Présentations aux employés du BHC (2 séances)
Présentations au public (2 séances)
Rencontres avec des personnes exerçant la profession à Toronto
Rencontre avec l'équipe de cadres de la direction du BHC
Commission ontarienne des droits de la personne

Mai 2000

Présentation lors de la conférence annuelle des techniciens juridiques
L'abus du pouvoir (conférence à Montréal)
Participation au Cours de formation professionnelle du Barreau à London et à Ottawa
Rencontres avec des personnes exerçant la profession à London, Ottawa et Windsor
Rencontre avec le tribunal de l'équité salariale
Congrès de l'ombudspersonne de la C.-B.
Comité de lutte à la violence faite aux femmes de la région de Peel

Juin 2000

Participation à une rencontre du personnel sur les initiatives en faveur de l'équité
Conférence de l'Alliance urbaine

MISE À JOUR SUR LES MESURES REQUISES – RAPPORT VISANT LA PÉRIODE COMMENÇANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 1999 ET SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1999

- **Ajouter un renvoi automatique d'appels au numéro de téléphone afin de faciliter le travail d'un conseiller remplaçant** : cette exigence a cessé d'être nécessaire suite à l'établissement du système de sélection et du calendrier de retours d'appels.
- **Publier régulièrement des annonces dans le RECUEIL DE JURISPRUDENCE DE L'ONTARIO, soit une fois ou deux par mois** : les annonces paraissent dans un numéro sur deux du Recueil de jurisprudence de l'Ontario
- **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. L'idéal serait que le Programme soit souligné dans chaque numéro de la Revue des juristes de l'Ontario, d'autant plus que les avocats se plaignent de difficultés à joindre le Programme lorsqu'ils communiquent avec le Barreau pour obtenir le numéro.

- **Rédiger des communiqués de presse standards pour les visites dans les municipalités et villes de l'Ontario** : la rédaction des communiqués était une procédure standard lors des visites effectuées au cours de la période visée par le rapport précédent. Cela a cessé au cours de la période visée par le présent rapport à cause de changements au sein du personnel.
- **Distribuer des dépliants et affiches** : cette tâche se poursuit.
- **D'une façon continue et par l'intermédiaire des stations de radiodiffusion et de la télévision communautaires, faire de la publicité gratuite pour le Programme** : cette tâche est en cours.
- **Faire du réseautage avec les Programmes de CJDH de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse** : À ce chapitre, nous avons connu un premier succès lors de la rencontre du 29 mai en Colombie-Britannique; les communications établies se poursuivent.
- **Poursuivre l'élaboration de liens avec les personnes-ressources des médias francophones et des publications de type communautaire** : cette tâche est suspendue en raison d'un changement de personnel.
- **Traduction en français du manuel de bureau, selon le coût** : ce projet est suspendu pour le moment.
- **Embaucher d'autres personnes à titre de conseiller juridique en matière de discrimination et de harcèlement pour aider aux services directs et pour remplacer la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement lorsque requis.**

VUE D'ENSEMBLE DES MESURES REQUISES : PÉRIODE VISÉE PAR LE PRÉSENT RAPPORT

*** Ces éléments sont énumérés par ordre d'importance :**

- Mettre au point les éléments relatifs à la confidentialité dans le Programme de CJDH de façon expéditive, afin d'éviter les ennuis.
- Procéder immédiatement à la publication d'un nouveau répertoire téléphonique interne du Barreau; il doit inclure le Programme de conseil en matière de discrimination et de harcèlement parmi les initiatives en faveur de l'équité ainsi que mon nom dans la liste alphabétique, accompagnés des numéros exacts de téléphone et de télécopieur sans frais.
- Publier des articles au sujet du Programme dans tous les numéros de la Revue des juristes de l'Ontario.
- Aviser, par lettre adressée personnellement, toutes les personnes exerçant la profession de l'existence du Programme de CJDH. Idéalement, cela pourrait être coordonné avec la distribution prochaine du nouveau *Code de déontologie* afin de réduire les coûts.
- Distribuer périodiquement (c'est-à-dire chaque mois ou à tous les deux mois) au personnel des messages par courriel pour qu'il demeure informé du Programme de CJDH ainsi que des coordonnées nécessaires à la communication.
- Inclure dans les mises à jour du site Intranet ELF du BHC des renseignements sur le Programme de CJDH.
- Continuer à publier des annonces dans les Recueils de jurisprudence de l'Ontario sur une base semestrielle.

- Continuer à distribuer des dépliants et des affiches aux avocats, aux cabinets juridiques, aux associations d'avocats de comté, aux centres de formation professionnelle du Barreau, aux facultés de droit, aux palais de justice et aux cliniques d'aide juridique.
- Poursuivre le réseautage et le partage de renseignements avec des programmes similaires au Canada.