

**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} janvier au 30 juin 2008

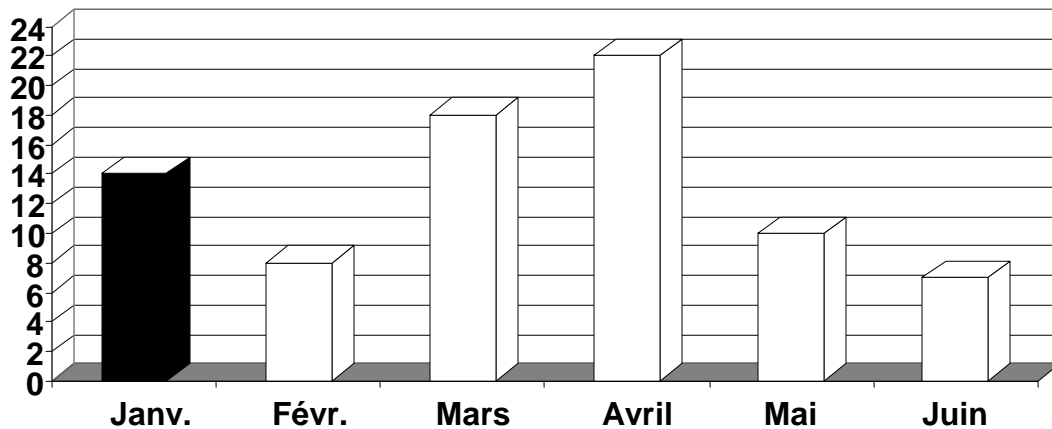
**Préparé par Cynthia Petersen
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement**

TABLE DES MATIÈRES

Survol des nouveaux contacts avec le Programme	1
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement.....	2
Plaintes des membres de la profession	2
Plaintes des membres du public	4
Plaintes contre des parajuristes	8
Exemples de plaintes.....	8
Services fournis aux plaignantes et aux plaignants	10
Sommaire des demandes de renseignements généraux	12
Questions à l'extérieur du mandat du programme.....	13
Activités promotionnelles	14

A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

1. Au cours de la période visée par ce rapport (1^{er} janvier au 30 juin 2008), 79 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹.
2. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



3. Des 79 personnes qui ont communiqué avec le Programme, 60 (76 pour cent) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact, 16 (20 pour cent) ont utilisé le courriel, 2 l'ont fait par télécopieur et 1 s'est présentée au bureau de la conseillère en personne.
4. Pendant la période visée par ce rapport, tous les nouveaux contacts avec le Programme ont été faits par des anglophones et les services de la conseillère ont été fournis en anglais (Les services du Programme sont également disponibles en français.)

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 visée par le présent rapport ne sont pas visées par cette statistique.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

5. Parmi les 79 nouveaux contacts avec le Programme, 22 personnes ont soulevé une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement par un avocat, un parajuriste ou un cabinet juridique de l'Ontario.
6. Une plainte a été déposée contre une parajuriste. Le reste des 21 plaintes ont été déposées contre des avocats.
7. Des 21 plaintes de discrimination et de harcèlement contre des avocats, 15 ont été faites par des membres du public et 6 par des membres de la profession juridique ou des étudiants en droit.

C. PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION

8. Au cours de la période couverte par ce rapport, six plaintes ont été faites par des avocats contre des membres de la profession juridique.
9. Deux (2) des plaintes ont été faites par des étudiants en droit.
10. Trois (3) des plaintes ont été faites par des femmes (dont deux par des étudiantes en droit).
11. Trois (3) des plaintes ont été faites par des avocats, mais deux (2) de celles-ci sont venues d'hommes qui ont contacté la conseillère au nom d'avocates.
12. Cinq (5) plaintes ont été déposées dans le cadre de l'emploi du plaignant.
13. Une plainte a porté sur la conduite de l'avocat de la partie adverse dans un dossier de litige.

14. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans les plaintes des membres de la profession : le sexe, le handicap, la race et l'état civil.

15. Trois plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe :
 - Une stagiaire s'est plainte de discrimination fondée sur le sexe de la part de son employeur;
 - Un associé d'un cabinet juridique s'est plaint d'un avocat de la partie adverse qui s'est comporté de manière sexiste envers une avocate salariée de son cabinet;
 - Un avocat a contacté la conseillère au nom de sa cliente enceinte qui était avocate salariée et dont il a été mis fin à l'emploi dans un cabinet juridique juste avant son congé de maternité. L'avocat croit qu'il y a eu discrimination contre sa cliente en raison de sa grossesse.

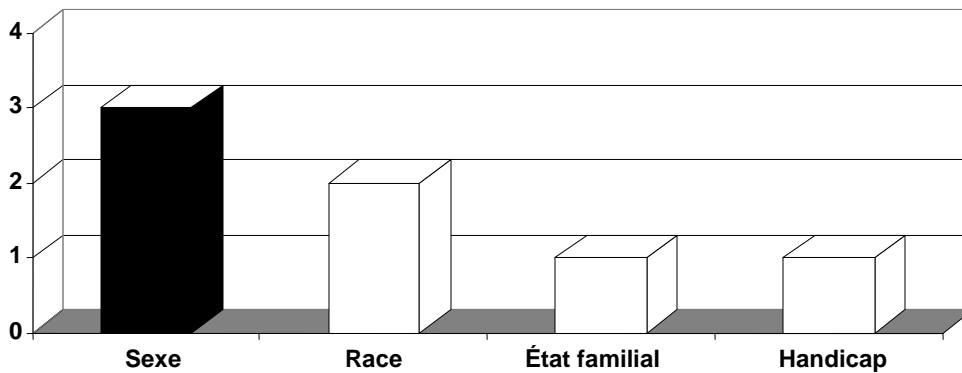
16. Deux (2) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur la race :
 - Un avocat asiatique s'est plaint de discrimination raciale dans son cabinet;
 - Une avocate noire s'est plainte de discrimination raciale par son cabinet juridique lorsqu'il a été mis fin à son emploi. (Elle s'est aussi plainte de discrimination fondée sur son état familial pendant qu'elle travaillait à ce cabinet.

17. Une plainte était fondée sur le handicap :
 - Une avocate stagiaire s'est plainte qu'un associé a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son handicap.

18. En résumé, voici la répartition des plaintes² soulevées pour des raisons de discrimination illicites :

- handicap 1
- sexe 3 (1 alléguant une discrimination fondée sur la grossesse)
- race 2
- état familial 1

Motifs invoqués dans les plaintes par les membres de la profession



D. PLAINTES DES MEMBRES DU PUBLIC

19. Au cours de la période couverte par ce rapport, plus de 15 plaintes ont été déposées contre des avocats par des membres du public.
20. Onze (11) des plaintes par des membres du public ont été faites par des femmes et quatre par des hommes.

2. Le total est supérieur à 6 parce que certaines plaintes comptaient plus d'un motif de discrimination.

21. Des 15 plaintes déposées par les membres du public :
- 11 provenaient de clients se plaignant de leur propre avocat ou d'un avocat retenu par leur syndicat pour représenter leurs intérêts³;
 - 1 provenait d'une secrétaire juridique se plaignant de la discrimination exercée par son employeur;
 - 2 provenaient de parties à un litige se plaignant de la conduite de l'avocat de la partie adverse dans leur cause;
 - 1 provenait d'une personne se plaignant d'un avocat qui exerce dans sa collectivité.
22. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans une ou plusieurs des plaintes des membres du public : sexe, race, origine ethnique, handicap et orientation sexuelle :
23. Neuf (9) des plaintes par des membres du public étaient fondées sur le sexe (en tout ou en partie) comme motif de discrimination :
- six (6) femmes se sont plaintes de harcèlement sexuel par leur propre avocat;
 - une femme s'est plainte que son propre avocat la harcelait et l'intimidait à cause de son sexe;
 - une femme partie à un litige s'est plainte des remarques sexistes insultantes proférées par l'avocat de la partie adverse dans sa cause;

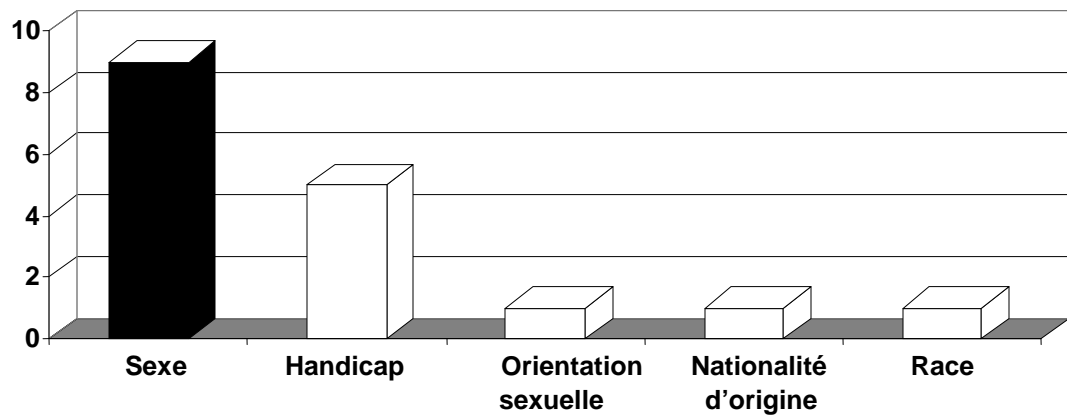
3. Deux des plaintes par des membres du public ont été faites par des personnes au nom d'un parent ou d'un ami (c.-à-d. le client n'a pas téléphoné lui-même pour déposer sa plainte, mais a demandé à un parent ou un ami de contacter la conseillère en son nom).

- une femme qui était secrétaire juridique s'est plainte de discrimination et de harcèlement à son bureau en raison de sa grossesse.
24. Cinq (5) plaintes étaient basées (en tout ou en partie) sur un handicap :
- Un homme handicapé partie à un recours collectif a déclaré que son propre avocat a négligé de tenir compte de son handicap;
 - Un homme s'est plaint au nom au nom d'un ami handicapé que l'avocat de celui-ci a négligé de tenir compte de son handicap;
 - Une femme s'est plainte au nom de son époux handicapé, affirmant que l'avocat du syndicat avait fait preuve de discrimination contre lui dans une cause d'arbitrage/médiation de son grief;
 - Un client handicapé s'est plaint de harcèlement en raison de son handicap par son propre avocat (il s'est également plaint de la discrimination raciale dont a fait preuve cet avocat); et
 - Une cliente handicapée s'est plainte de harcèlement par son propre avocat en raison de son handicap.
25. Une plainte était basée sur l'orientation sexuelle et la nationalité. Un homme s'est plaint qu'un avocat spécialiste de l'immigration de sa collectivité exploitait et faisait preuve de discrimination contre des réfugiés mexicains homosexuels en raison de leur orientation sexuelle et de leur nationalité.
26. Une plainte était fondée en partie sur la race. Un homme s'est plaint que son propre avocat l'a harcelé en raison de son handicap et de sa race.

27. En résumé, voici la répartition des plaintes⁴ en raison des motifs de discrimination suivants :

- sexe 9 (6 de harcèlement sexuel et 1 reliée à la grossesse)
- handicap 5
- orientation sexuelle 1
- nationalité d'origine 1
- race 1

Plaintes des membres du public



4. La somme de ces chiffres est plus élevée que 15 étant donné que certaines plaintes étaient fondées sur plus d'un motif de discrimination.

E. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

28. Au cours de la période couverte par ce rapport, la conseillère a reçu une plainte contre une parajuriste. La plainte a été déposée par une parajuriste asiatique qui croit que sa supérieure (une femme blanche), elle aussi parajuriste, a fait preuve de discrimination sur la base de sa race.

F. EXEMPLES DES PLAINTES

29. Voici des exemples pris au hasard de plaintes reçues dans le cadre du Programme au cours de la période visée par ce rapport :

- Une cliente s'est plainte que son avocat en droit de la famille flirtait constamment avec elle, lui a donné son numéro de téléphone privé, l'a appelée chez elle tard le soir, lui a dit qu'elle était « jolie » et a pressé sa jambe contre la sienne sous la table pendant une réunion. Quand elle a commencé à emmener un ami à ses rencontres avec lui, il s'est retiré du dossier, alléguant qu'il ne pouvait plus la représenter en raison d'une « rupture des communications »;
- Une femme partie à un litige civil s'est plainte que son avocat a organisé chez lui une réunion avec elle la veille de son procès et l'a attaquée sexuellement pendant la réunion « en mettant ses mains partout » et en tentant de la violer;
- Un avocat vietnamien s'est plaint d'avoir été victime de discrimination fondée sur sa race à l'intérieur du cabinet où il travaillait. Il a senti qu'il ne recevait pas la même qualité de travail et de chances d'avancement que les autres avocats non asiatiques du cabinet;
- Une femme a téléphoné au nom de son mari qui est handicapé par une blessure au cerveau. Elle s'est plainte que l'avocat retenu par le syndicat

de son mari pour représenter ses intérêts dans une audience d'arbitrage de grief a exploité la vulnérabilité de son mari en tant que personne handicapée;

- Une avocate a téléphoné au nom d'une connaissance handicapée qui était partie à un litige. Le plaignant handicapé a de la difficulté à traiter des informations, à organiser ses pensées et à communiquer. L'appelante croyait que l'avocat de cet homme n'a pas tenu compte de son handicap intellectuel et elle cherchait conseil sur le meilleur moyen de régler le problème avec cet avocat;
- Une secrétaire juridique s'est plainte que peu après son retour d'un congé de maternité, elle a avisé son employeur qu'elle était à nouveau enceinte, et son employeur lui aurait dit que comme elle envisageait d'avoir d'autres enfants, elle ferait mieux de travailler pour le gouvernement. Son employeur lui a fortement suggéré de commencer à chercher un autre emploi. Son employeur a alors commencé à critiquer son travail injustement et à mal la traiter (p. ex., en refusant de la saluer ou de reconnaître sa présence). Elle s'inquiétait et croyait que son employeur tentait de la faire paraître incompétente dans le but de la congédier. Elle s'est sentie harcelée et victime de discrimination en raison de sa grossesse;
- Un avocat a contacté la conseillère au nom de sa cliente, une avocate salariée dans un cabinet juridique. Il a été mis fin à son emploi peu avant qu'elle n'aille en congé de maternité et elle était d'avis que le congédiement était attribuable à sa grossesse;
- Une parajuriste asiatique s'est plainte que sa supérieure (une autre parajuriste) a fait preuve de discrimination contre elle au travail en raison de sa race. Elle a dit que sa supérieure lui a refusé les occasions de

perfectionnement professionnel offertes à ses collègues non asiatiques (p. ex., la participation à des conférences de perfectionnement professionnel). Sa supérieure lui a souvent parlé sur un ton agressif ou insultant, alors qu'elle est gentille et respectueuse envers ses collègues non asiatiques. La plaignante a également entendu sa supérieure faire des commentaires désobligeants sur ses clients asiatiques;

- Une avocate noire, mère célibataire, s'est plainte que son cabinet faisait preuve de discrimination à son égard sur la base de sa race et de son état familial. Elle s'est fait dire qu'elle était congédiée parce qu'elle n'avait pas satisfait aux exigences de son cabinet en matière de facturation et d'heures facturables, mais elle croit que son cabinet a résilié une entente antérieure avec elle qui tenait compte des besoins de ses enfants (en lui permettant de quitter le travail plus tôt et de facturer moins d'heures). Elle croit aussi avoir été maltraitée de plusieurs manières après avoir reçu son avis de son congédiement (p. ex., le cabinet lui a refusé l'accès à ses locaux en prétendant qu'elle pourrait voler des meubles des bureaux). Elle croit qu'elle a été traitée injustement en raison de sa race.
- Un associé d'un cabinet juridique a téléphoné pour se plaindre de la conduite d'un avocat qui représentait la partie adverse dans une cause plaidée par une des avocates salariées de son cabinet. L'avocat en question a eu un accès de colère pendant les interrogatoires préalables, a crié après l'avocate salariée et l'a traitée de « petite demoiselle ».

G. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

30. Les plaignants qui ont communiqué avec la conseillère ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, y compris :

- dépôt d'une plainte à l'interne;

- dépôt d'une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne;
 - dépôt d'une plainte au Barreau;
 - communication avec un avocat pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles.
31. Les plaignantes et les plaignants ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :
- les coûts (s'il en est) de chacun de ces recours;
 - la nécessité ou non de faire appel à un avocat ou une avocate pour se prévaloir d'un recours;
 - la marche à suivre pour déposer une plainte ou faire 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.
32. Les plaignantes et les plaignants ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
33. Les plaignantes et les plaignants ont reçu des renseignements sur les personnes avec qui communiquer s'ils décidaient d'entamer l'un ou l'autre des recours indiqués.
34. 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).

35. Certains plaignants ont été dirigés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres ressources.
36. En plus d'être informés des différents recours énumérés ci-dessus, lorsque cela était indiqué, les plaignantes et les plaignants se sont également fait proposer les services de médiation offerts dans le cadre du Programme. Lorsque les services de médiation ont été offerts, la nature et le but de la médiation ont été expliqués aux plaignants, en indiquant qu'il s'agissait d'une démarche volontaire et confidentielle et qu'aucune enquête ou recherche des faits ne serait entreprise, et que le rôle de la conseillère en était un de facilitatrice neutre qui aide les parties à résoudre leur différend de façon mutuellement satisfaisante.
37. Une seule médiation officielle a eu lieu durant la période visée par le présent rapport. Les deux parties (une stagiaire et son supérieur) étaient représentées par un conseiller juridique pendant la médiation. Les parties ont conclu une entente de principe de résoudre la plainte à la fin de la séance de médiation.
38. Plusieurs interventions non officielles ont été effectuées par la conseillère, à la demande des plaignants, pour aider les parties à résoudre leurs différends.

G. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

39. Parmi les 79 nouveaux contacts établis avec la conseillère au cours de la période visée par ce rapport, 25 concernaient des demandes de renseignements généraux sur les questions d'équité relevant du mandat du Programme. Ces demandes contenaient :

- des questions sur la portée du mandat du Programme;
- des questions sur les services offerts par le Programme;
- des demandes des membres du public pour du matériel de promotion au sujet du Programme;
- des demandes sur les données recueillies par le Programme;
- des demandes sur le *Code de déontologie* et la législation sur les droits de la personne tels qu'ils s'appliquent aux avocats exerçant en Ontario.

H. QUESTIONS À L'EXTÉRIEUR DU MANDAT DU PROGRAMME

40. Au cours de la période visée par ce rapport, la conseillère a reçu des appels et des courriels touchant des questions à l'extérieur au mandat du Programme.
41. Ces contacts comprenaient des plaintes sur le harcèlement ou la discrimination en milieu de travail qui ne mettaient pas en cause des avocats ou des parajuristes (p. ex., des plaintes contre la police) et des plaintes contre des avocats qui ne traitaient pas de questions relatives aux droits de la personne (p. ex., des allégations de manquement à l'obligation de confidentialité, des conflits avec des clients au sujet de la facturation, etc.). De plus, de nombreuses personnes ont appelé la conseillère pour chercher une représentation juridique ou se faire donner le nom d'un avocat pour un dossier en relation avec les droits de la personne.
42. Toutes ces personnes ont été dirigées vers d'autres organismes, y compris le Service Assistance-avocats du Barreau. Chacune de ces personnes a reçu une explication de la portée du mandat du Programme.
43. Malgré que le nombre de ces communications « à l'extérieur du mandat » soit relativement élevé, 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.

H. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

44. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme.
45. 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 promouvoir le Programme.
46. 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 contentieux gouvernementaux et les facultés de droit.
47. La conseillère, la conseillère suppléante et la directrice des services d'équité du Barreau se rencontreront en septembre 2008 pour discuter d'un certain nombre de questions relatives au Programme, y compris la meilleure promotion du mandat élargi du programme en ce qui concerne les plaintes contre les parajuristes.