

RAPPORT DES ACTIVITÉS DU PROGRAMME DU CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

POUR LA PÉRIODE ALLANT DU 1^{ER} JANVIER AU 30 JUIN 2005

**Préparé par Cynthia Petersen
Conseil juridique en matière de discrimination
et de harcèlement du Barreau du Haut-Canada**

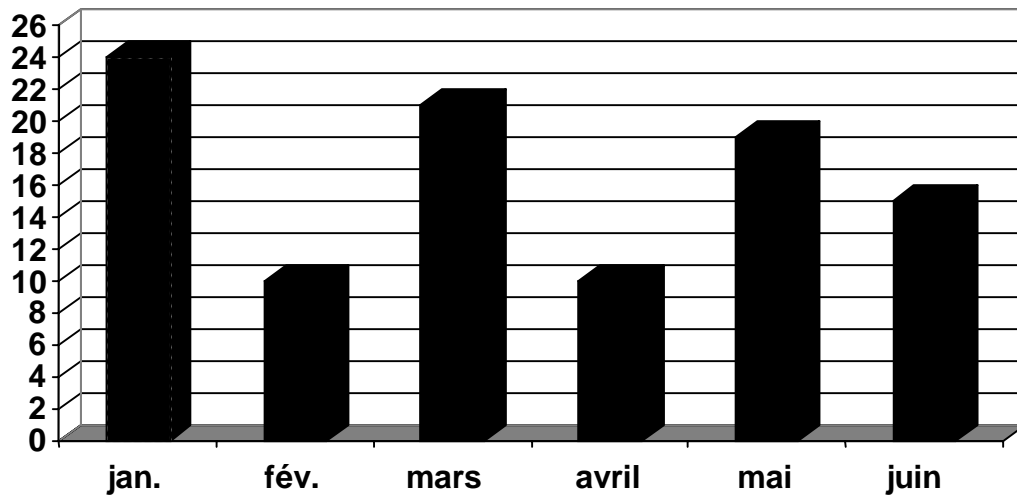
TABLE DES MATIÈRES

SURVOL DES CONTACTS AVEC LE PROGRAMME	1
Nombre de nouveaux contacts.....	1
Mode de communication.....	1
Langue de communication.....	2
SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT...3	
Proportion des plaintes entre les membres du public/ les membres de la profession.....	3
PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION.....	4
Plaintes d'étudiant(e)s en droit.....	4
Proportion hommes/femmes.....	4
Contexte des plaintes.....	5
Nature des plaintes déposées par des membres de la profession.....	5
PLAINTES DU PUBLIC	8
Proportion hommes/femmes	8
Contexte des plaintes du public	8
Nature des plaintes déposées par des membres du public.....	9
SOMMAIRE DES PLAINTES DÉPOSÉES DEPUIS JANVIER 2003.....	11
EXEMPLES DE PLAINTES.....	12
DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES PLAIGNANTS ET LES PLAIGNANTES.....	15
SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTS ET AUX PLAIGNANTES.....	16
Services de médiation.....	17
SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....	18
ACTIVITÉS DE PROMOTION ET CROISSANCE.....	19
Promotion du Programme.....	19
Nomination de nouveaux adjoints.....	20
AFFAIRES ÉTRANGÈRES AU MANDAT DU PROGRAMME.....	21

Survol des nouveaux contacts avec le Programme

Nombre de nouveaux contacts

1. Au cours de la période visée par le présent rapport (du 1^{er} janvier au 30 juin 2005), 99 personnes ont contacté le Programme pour la première fois¹. Voici un graphique de la répartition mensuelle des nouveaux contacts :



2. En moyenne, il y a eu 16,5 nouveaux contacts par mois au cours des six premiers mois de 2005. Les moyennes mensuelles de 2003 et de 2004 se situaient respectivement à 15 et à 19,5 contacts.

Modes de communication

3. Bien que l'utilisation du courriel gagne en popularité, la ligne téléphonique sans frais du programme du CDH demeure la voie de contact initial la plus empruntée par les utilisateurs et utilisatrices du service.
4. En 2003 et au cours des six premiers mois de 2004, près de 80 % des communications initiales ont été effectuées par téléphone, le reste étant effectué par courriel (20 %). Au cours des six derniers mois de 2004, le

1. Sont exclues des présentes statistiques les personnes qui avaient déjà fait appel au Programme et qui ont continué d'y avoir recours au sujet d'un dossier déjà activé pendant la période visée.

pourcentage des communications initiales par l'intermédiaire du courriel est passé à 29 %, et le pourcentage des communications initiales par l'intermédiaire du téléphone est passé à 68 % (et à 3 % par l'intermédiaire du télécopieur). Au cours de la période visée par le présent rapport, 68 personnes sont entrées en communication par téléphone (soit 69 %), 30 personnes ont communiqué par courriel (soit 30 %) et une seule personne a utilisé le télécopieur (soit 1 %).

Langue de communication

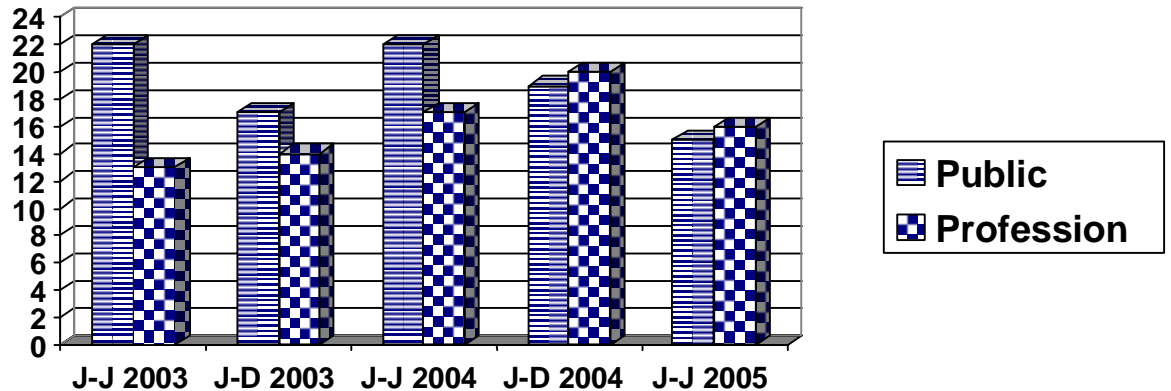
5. Le programme offre ses services dans les deux langues officielles. Durant la période visée, cinq des 99 nouveaux contacts avec le Programme ont été établis en français.
6. En 2003, dix des 180 nouveaux contacts avec le Programme avaient été établis en français. En 2004, ce nombre est passé à six, sur un total de 234.

Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement

7. Durant la période visée, 31 personnes sur les 99 nouveaux contacts ont communiqué avec le Programme afin de soulever une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement par un(e) avocat(e) ou un cabinet, un contentieux ou une clinique juridique en Ontario.
8. Par rapport à 2003 et à 2004, ce nombre connaît une légère baisse. En 2003 et en 2004, le nombre de plaintes déposées s'élevait respectivement à 66 et à 78, soit une moyenne de 36 plaintes par période de six mois.

Proportion membres du public/membres de la profession

9. Parmi les 31 nouvelles plaintes pour motif de discrimination ou de harcèlement soulevées au cours de la période visée, 15 ont été soulevées par des membres du public et 16 par des membres de la profession juridique².
10. Au cours de la dernière période ayant fait l'objet d'un rapport (de juillet à décembre 2004), la proportion des membres du public/membres de la profession était semblable (20: 19). Toutefois, au cours des périodes précédentes, le pourcentage du nombre de plaintes soulevées par des membres du public était légèrement supérieur à celui des membres de la profession (soit 54 % et 62 %). On connaît donc une légère hausse du nombre de plaintes soulevées par les membres de la profession (soit environ 51 % aujourd'hui).



2. Une des plaignantes était une avocate qui signalait être victime de harcèlement sexuel alors qu'elle était une employée dans un cabinet juridique en tant qu'adjointe juridique. Étant donné le contexte de la plainte, bien que la plaignante soit aujourd'hui membre en règle du Barreau du Haut-Canada, celle-ci est considérée comme émanant du grand public (puisque au moment du harcèlement allégué, la plaignante n'exerçait pas le droit en qualité d'avocate).

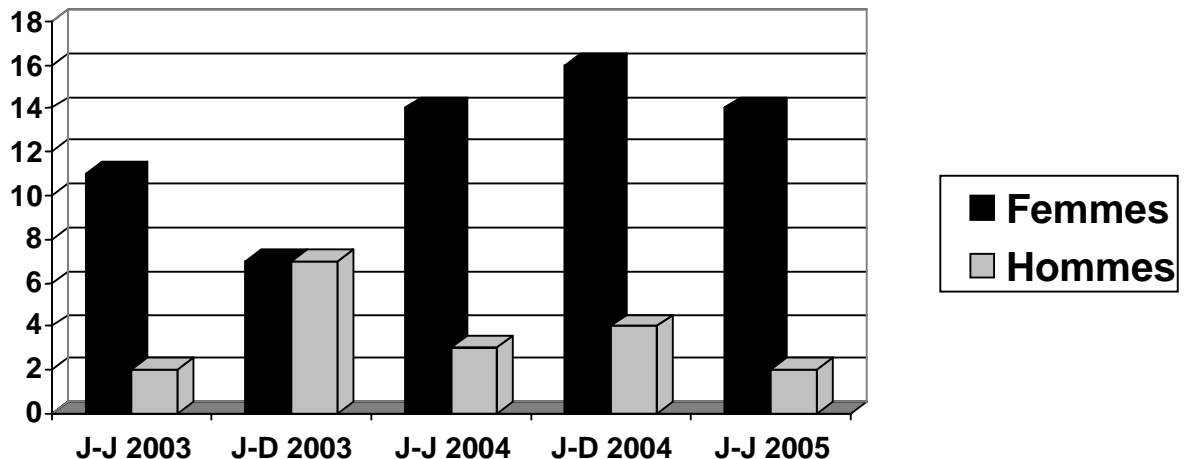
Plaintes des membres de la profession

Plaintes d'étudiant(e)s en droit

11. Parmi les 16 plaintes soulevées par des membres de la profession au cours de la période visée, quatre provenaient d'étudiant(e)s en droit (étudiant(e)s occupant un emploi d'été ou stagiaires).
12. En 2004 et en 2003, le nombre de plaintes soulevées par des étudiant(e)s en droit s'élevait respectivement à six (sur les 37 plaintes soulevées par des membres de la profession) et à huit (sur les 27 plaintes soulevées par des membres de la profession).

Proportion hommes/femmes

13. Parmi les 16 plaintes soulevées par des membres de la profession au cours de la période visée, la quasi-totalité des plaintes étaient formulées par des femmes (14 plaintes, soit 87 %).
14. En 2004, 30 des 37 plaintes (soit 81 %) des membres de la profession ont été soulevées par des femmes. En 2003, ce nombre est passé à 18 plaintes sur 27 (soit 67 %).
15. Ainsi, parmi les 80 avocat(e)s et étudiant(e)s en droit qui ont soulevé une plainte en matière de discrimination et de harcèlement dans le cadre du Programme au cours de deux dernières années et demie, 62 d'entre elles provenaient de femmes (soit 77 %) :



16. Trois des quatre plaintes soulevées par des étudiant(e)s au cours de la période à l'étude ont été émises par des femmes. En 2004, cinq des six

étudiant(e)s qui ont soulevé une plainte étaient des femmes; en 2003, cette proportion était de cinq sur huit. On peut donc conclure qu'au cours des deux dernières années et demie, 72 % des plaintes en matière de discrimination et de harcèlement soulevées par des étudiant(e)s en droit ont été formulées par des femmes.

Contexte des plaintes

17. Parmi les 16 plaintes soulevées par des membres de la profession :
 - dix avocat(e)s et quatre étudiant(e)s en droit se sont plaint(e)s de leur employeur ou d'un(e) collègue de travail;
 - une avocate a porté plainte contre un avocat avec qui elle partageait des locaux;
 - une avocate a déposé une plainte à l'encontre d'un avocat à qui elle avait adressé de la clientèle.
18. Ainsi, 87 % des plaintes soulevées par des membres de la profession étaient reliées au cadre d'emploi du plaignant ou de la plaignante.
19. En 2004 et en 2003 respectivement, 76 % et 85 % de toutes les plaintes déposées par des avocat(e)s et des étudiant(e)s en droit étaient reliées au cadre d'emploi du plaignant ou de la plaignante (ou à une entrevue).

Nature des plaintes déposées par des membres de la profession

20. Les 16 plaintes soulevées par des membres de la profession et par des étudiant(e)s membres du Barreau étaient fondées sur l'un ou plusieurs des motifs de discrimination illicites suivants : sexe, handicap, race, orientation sexuelle, état familial, âge, ascendance et lieu d'origine.
21. Quelques plaintes mettaient parfois en jeu plusieurs motifs de discrimination complémentaires ou interreliés (par exemple, une plainte mixte en discrimination fondée sur la race et le sexe déposée par une avocate noire dans le cadre de laquelle elle soulevait des inquiétudes concernant la promotion des femmes et des personnes de couleur au sein de son cabinet). Le Programme enregistre chacune de ces plaintes sous les divers motifs de discrimination qui s'appliquent en l'espèce. (C'est pourquoi les pourcentages fusionnés ci-après peuvent dépasser 100 %.)
22. Onze plaintes soulevées par des membres de la profession invoquaient, du moins en partie, la discrimination sexuelle. Ainsi :

- cinq invoquaient le harcèlement sexuel en milieu de travail :
 - trois avocates ont porté plainte au sujet d'avances sexuelles importunes par un avocat en milieu de travail (deux d'entre elles se sont également plaintes de remarques sexistes ou menaçantes faites par des avocats en milieu de travail);
 - un avocat gai salarié s'est plaint d'avances sexuelles importunes par une associée de son cabinet;
 - une avocate a indiqué qu'elle se faisait épier et suivre par un avocat au profit de qui elle avait dirigé de la clientèle;
 - trois ont été soulevées par des avocates qui se sont plaintes de discrimination au travail en raison d'une grossesse ou du fait qu'elles avaient pris un congé de maternité;
 - une a été soulevée par une jeune avocate dans le cadre de laquelle elle invoquait être victime de discrimination fondée sur l'âge et le sexe par l'entremise de comportements menaçants et abusifs adoptés par un avocat principal avec qui elle partageait des locaux;
 - une a été soulevée par une stagiaire noire pour cause de discrimination fondée sur le sexe et la race dans la démarche de rappel du personnel du cabinet pour le compte duquel elle travaillait;
 - une a été soulevée par une avocate qui s'est plainte de discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des pratiques d'exploitation du cabinet pour le compte duquel elle exerçait le droit.
23. Deux plaintes soulevées par des stagiaires invoquaient la discrimination et le harcèlement fondés sur un handicap.
24. Deux plaintes de discrimination invoquaient, du moins en partie, le motif de la race. L'une d'entre elle a été soulevée par la stagiaire noire susmentionnée dans le cadre de la plainte en discrimination fondée sur la race et le sexe dans la démarche de rappel du personnel de son cabinet. L'autre plainte a été soulevée par une avocate noire qui se plaignait des obstacles systémiques à l'avancement des juristes de couleur au sein de son cabinet.
25. Une avocate a soulevé une plainte contre son employeur du fait qu'il ne disposait d'aucune politique de réaménagement des horaires de travail.

De ce fait, elle arrivait difficilement à s'acquitter des obligations qui lui incombaient face à la garde de son enfant. Il s'agissait donc d'un dossier de discrimination fondée sur l'état familial.

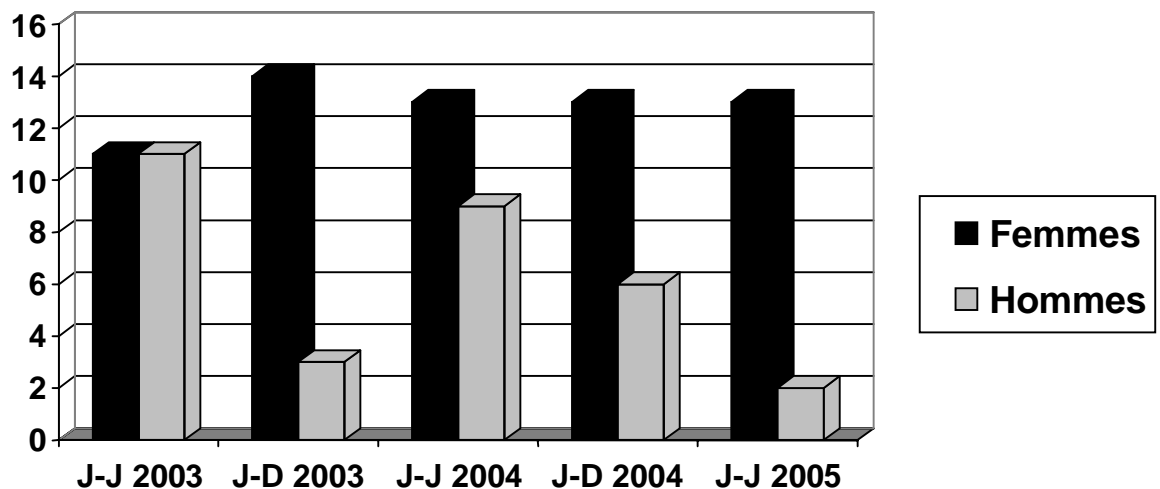
26. Le motif de l'orientation sexuelle (conjointement au motif du sexe) n'a été invoqué que dans le cadre d'une seule plainte de discrimination, notamment dans le dossier de l'avocat gai salarié susmentionné faisant état d'avances sexuelles importunes par une associée de son cabinet.
27. Le motif de l'âge (conjointement au motif du sexe) n'a été invoqué que dans le cadre d'une seule plainte de discrimination, notamment dans le dossier de la jeune avocate susmentionnée qui s'était plainte de harcèlement par l'avocat principal plus âgé avec qui elle partageait des locaux.
28. La discrimination fondée sur le lieu d'origine ou l'ascendance n'a été mise en cause que dans le dossier d'un stagiaire qui s'était plaint d'être victime de discrimination par son employeur dû au fait qu'il était Québécois d'expression française.
29. En résumé, pour les 16 plaintes soulevées, voici la fréquence à laquelle chacun des motifs de discrimination illicites suivants a été invoqué³ :
- sexe 11
 - race 2
 - handicap 2
 - orientation sexuelle 1
 - état familial 1
 - ascendance 1
 - âge 1
 - lieu d'origine 1

3. Puisque certaines plaintes mettaient en jeu divers motifs de discrimination ou de harcèlement, le total des plaintes de cette section est supérieur à 16.

Plaintes du public

Proportion hommes/femmes

30. Au cours de la période sous étude, des 15 plaintes soulevées auprès du Programme par des membres du public et fondées sur la discrimination ou le harcèlement, 13 (soit 87 %) l'ont été par des femmes et deux l'ont été par des hommes. (Un de ces derniers a communiqué avec le CDH au nom d'une collègue afin de signaler le comportement sexiste d'un avocat.)
31. Du nombre total de plaintes des membres du public soulevées en 2003, 25 des 39 plaintes (soit 64 %) soulevées l'ont été par des femmes. En 2004, cette proportion était de 26 sur 41 (soit 63 %).
32. Dans le cadre du programme, parmi les 95 plaintes de discrimination ou de harcèlement soulevées par des membres du public au cours des deux dernières années et demie, 64 (soit 67 %) ont été soumises par des femmes.



Contexte des plaintes déposées par des membres du public

33. Parmi les 15 plaintes soulevées par des membres du public :
- huit provenaient de personnes qui se sont plaintes de leur employeur ou d'un(e) avocat(e) avec lequel/laquelle elles travaillaient;
 - six l'ont été par des clients ou clientes qui se sont plaintes d'un(e) avocat(e) ou d'un(e) avocat(e) dont elles avaient essayé de retenir les services;

- une a été soulevées par une personne qui partageait des bureaux avec l'avocat contre qui la plainte a été portée.
34. Au total, 53 % des plaintes soulevées par des membres du public au cours de la période visée par le présent rapport étaient reliées au cadre d'emploi, ce qui représente une hausse marquée des plaintes à ce chapitre. Par rapport à 2003 et à 2004, ces pourcentages se situaient à 15 % et à 32 % respectivement.
35. Au cours de la période visée par le présent rapport, 40 % des plaintes du public ont été déposées par des client(e)s actuel(le)s ou éventuel(le)s d'avocat(e)s, ce qui représente une baisse du nombre de plaintes à ce chapitre. En 2004 et en 2003, les pourcentages de plaintes soulevées par des membres du public s'élevaient respectivement à 46 % et à 66 %.
36. En 2003, 15 % des plaintes soulevées par des membres du public mettaient en jeu des parties à un litige qui portaient plainte contre l'avocat(e) de la partie adverse (ou les parties défenderesses d'un dossier de droit criminel contre un(e) avocat(e) de la Couronne). En 2004, ce pourcentage se situait à 17 %. Dans le cadre de la période visée par le présent rapport, aucune plainte n'a été déposée à ce chapitre.

Nature des plaintes déposées par des membres du public

37. Les 15 plaintes déposées par des membres du public étaient fondées sur l'un ou plusieurs des motifs de discrimination illicites suivants : sexe, handicap, croyances religieuses, race et orientation sexuelle.
38. Parmi les plaintes déposées par des membres du public, onze d'entre elles invoquaient le sexe comme motif de discrimination. Ainsi :
- huit secrétaires juridiques, adjoint(e)s administratifs(ves) et auxiliaires juridiques ont porté plainte contre un avocat en milieu de travail;
 - un policier s'est plaint des remarques sexistes formulées par un avocat de la défense à l'égard d'une policière et d'une avocate de la Couronne;
 - une plaignante a allégué que son avocat l'aurait agressée sexuellement;
 - une cliente a déposé une plainte contre son avocat dans le cadre de laquelle il aurait agi de façon sexiste envers elle.

39. Parmi les plaintes soulevées par des membres du public, quatre d'entre elles invoquaient un handicap comme motif de discrimination. Ainsi :
- trois femmes ont porté plainte contre leurs propres avocat(e)s qui auraient négligé de modifier la prestation de leurs services à la lumière du devoir d'accommodement (toutes trois souffraient d'un handicap psychologique);
 - une employée a porté plainte contre son employeur, un avocat qui se moquait de son trouble de la parole.
40. Une lesbienne a soulevé une plainte dans le cadre de laquelle on aurait refusé de défendre ses intérêts en raison de son orientation sexuelle.
41. Une des plaintes soulevées par des membres du public portait sur le motif de discrimination illicite fondé sur les croyances religieuses et la race. Un Pakistanais s'est plaint qu'un avocat, voisin de palier, le harcelait verbalement et formulait constamment des insultes anti-musulmanes et racistes à son égard.
42. En résumé, parmi les 15 plaintes déposées par des membres du public, voici la fréquence à laquelle chacun des motifs de discrimination illicites suivants a été invoqué⁴ :
- sexe 11
 - handicap 4
 - orientation sexuelle 1
 - croyances religieuses 1
 - race 1

4. Puisque certaines plaintes mettaient en jeu divers motifs de discrimination ou de harcèlement, la somme des éléments de ce paragraphe est supérieure à 15. Ainsi, l'auxiliaire juridique qui s'est plainte de harcèlement en raison de son trouble de la parole s'est également plainte de harcèlement sexuel. Bien que la plainte ne figure qu'une seule fois au tableau général des plaintes, elle apparaît au tableau détaillé des motifs de harcèlement tant sous celui du sexe que du handicap.

Sommaire des plaintes déposées depuis janvier 2003

43. Entre le 1^{er} janvier 2003 et le 30 juin 2005, un total de 174 plaintes en discrimination et en harcèlement ont été soulevées contre des avocat(e)s. Ainsi :

- le sexe a été invoqué comme motif de discrimination dans 95 plaintes (soit 55 %);
 - la grossesse a été invoquée dans 16 plaintes;
 - l'identité sexuelle a été invoquée dans un dossier;
 - le harcèlement sexuel a été invoqué dans 50 plaintes;
- le handicap a été invoqué comme motif de discrimination dans 34 plaintes (soit 19 %);
- la race a été invoquée comme motif de discrimination dans 34 plaintes (soit 19 %);
- l'orientation sexuelle a été invoquée comme motif de discrimination dans neuf plaintes (soit 5 %);
- l'âge a été invoqué comme motif de discrimination dans six plaintes (soit 3 %);
- les croyances religieuses ont été invoquées comme motif de discrimination dans cinq plaintes (soit 3 %)
- la situation familiale a été invoquée comme motif de discrimination dans cinq plaintes (soit 3 %);
- l'origine ethnique ou nationale a été invoquée comme motif de discrimination dans quatre plaintes (soit 2 %);
- l'ascendance ou le lieu d'origine a été invoqué comme motif de discrimination dans une plainte (soit 1 %) ⁵.

5. Puisque certaines plaintes mettaient en jeu divers motifs de discrimination ou de harcèlement, le total des pourcentages est supérieur à 100 pour cent.

Exemples de plaintes

44. Voici quelques exemples de plaintes reçues par le Programme au cours de la période visée :
- Une auxiliaire juridique a demandé à son patron (un avocat) une augmentation salariale. Il lui aurait répondu : « si tu veux une augmentation, penche-toi ». Ce même avocat a également menacé de la congédier si elle n'incitait pas une autre auxiliaire à avoir une relation sexuelle avec lui.
 - Une avocate noire travaillant pour le compte du gouvernement a porté plainte au sujet des obstacles systémiques aux promotions auxquelles font face les juristes de couleur au sein de son service. Elle se faisait attribuer moins de responsabilités que les autres juristes de race blanche, moins de dossiers à débattre, plus de dossiers routiniers et banaux, etc. Elle s'est également fait abaisser en se faisant assigner le bureau d'une secrétaire juridique plutôt qu'un bureau réservé aux juristes.
 - Une avocate salariée dans un grand cabinet juridique a porté plainte contre un des associés qui la désignait constamment, elle et les autres femmes du bureau, par « mon petit chou », « chérie » ainsi que « poulette ».
 - Une cliente qui a subi un accident cérébral a allégué que son avocat, sous prétexte d'organiser une rencontre en vue de l'interrogatoire préalable, l'aurait agressée sexuellement.
 - Une auxiliaire juridique qui souffre de troubles de la parole a porté plainte contre son patron (avocat) qui, lorsqu'il s'enivrait, se moquait d'elle devant autrui en imitant son bégaiement.
 - Bien qu'elle ait reçu d'excellentes évaluations de rendement au cours de son stage, une stagiaire noire a déposé une plainte parce qu'elle n'avait pas été engagée comme avocate par le cabinet en question. Tous les stagiaires engagés étaient de race blanche. Le cabinet en question ne comptait ni avocates ni avocat(e)s de couleur. La seule explication avancée dans le cadre de la décision précédente était qu'elle ne « cadrerait pas bien » au sein du cabinet.
 - Une avocate salariée engagée au sein d'un petit cabinet avec deux associés s'est plainte qu'un d'eux l'appelait « blondinette » et faisait souvent des blagues sur les « blondes sottes ».

- Un policier a soulevé une plainte contre un avocat de la défense qui disait que la condamnation de son client était fondée sur des allégations mensongères et que « c'est ce qui se produit lorsqu'une policière et une avocate de la Couronne travaillent sur le même dossier ».
- Une mère monoparentale qui est avocate œuvrant pour le compte d'un cabinet juridique a demandé à ce qu'on réduise ses heures de travail pour qu'elle puisse passer plus de temps avec son fils, hospitalisé en raison d'une grave maladie. Le cabinet, après avoir refusé de réaménager son horaire de travail, lui a plutôt suggéré de prendre un congé sans solde.
- Une avocate salariée œuvrant pour le compte d'un cabinet de grande taille s'est plainte auprès des associés principaux d'avances sexuelles importunes faites par l'un des associés. Bien que le cabinet ait avisé l'associé en question de cesser ce comportement inapproprié, ils ont négligé d'assigner la plaignante à un différent groupe de travail ou de la séparer du harceleur. En conséquence, ce dernier a cessé de lui attribuer du travail. Puisqu'elle s'est sentie exclue des activités du cabinet, elle a dû prendre un congé de maladie pour motif de stress. Peu après son retour au travail, elle s'est fait congédier parce qu'elle n'atteignait pas les objectifs de rendement et de facturation du cabinet,.
- Une avocate salariée a porté plainte contre un collègue qui, suite à une soirée organisée par le cabinet, aurait « en blaguant » affirmé qu'il retournerait à l'hôtel avec d'autres collègues pour la « violer collectivement ». Le lendemain, lorsqu'elle lui a demandé de s'expliquer, il a rétorqué que ses commentaires étaient simplement dus aux effets de l'alcool.
- Pendant son stage, en raison de sa maladie, une stagiaire souffrant de douleurs chroniques a dû prendre un mois de congé. Son retour au travail s'est d'abord effectué à heures réduites. La plainte portait sur les comportements hostiles adoptés par les avocats du cabinet envers elle suite à son retour au travail. On l'a informée que les probabilités qu'on retienne ses services suite au stage étaient très faibles en raison du congé qu'elle a dû prendre. On l'a également avisée d'envisager une carrière autre que le droit puisqu'en raison de sa maladie, elle serait dans l'incapacité d'effectuer des travaux de longue haleine.
- Un avocat principal d'un cabinet de petite taille a avisé une avocate que le cabinet hésitait à lui offrir la formation requise puisqu'elle venait de se fiancer et que, dans les circonstances, si elle tombait enceinte, elle mettrait sans doute un terme à sa carrière juridique.

- Parce qu'elle était enceinte, une avocate principale qui répondait à tous les critères d'association du cabinet pour le compte duquel elle travaillait s'est fait informer qu'on ne lui présenterait aucune offre d'association cette année-là.
- Agressé verbalement, un Pakistanais a déposé une plainte contre un avocat, voisin de palier. L'avocat faisait souvent montre d'agressivité et d'insolence à son égard, utilisait un langage profanateur et émettait des commentaires tels que « foutus musulmans ». Devant un client, l'avocat en question a d'ailleurs traité le Pakistanais de « fils de chienne ».
- Une auxiliaire juridique engagée dans le cadre d'un stage travail-études a porté plainte contre un avocat du cabinet pour le compte duquel elle travaillait. L'avocat aurait émis des commentaires sur ses seins et lui aurait demandé de le suivre dans une chambre d'hôtel.
- Un avocat gai salarié d'un cabinet juridique a porté plainte contre une des associées. Elle lui aurait posé des questions personnelles sur ses expériences sexuelles et aurait tenté de l'embrasser, lui disant qu'elle le « remettrait sur le droit chemin ».
- Une avocate de la défense en droit criminel a porté plainte contre un collègue de travail. Il émettait des commentaires condescendants, la traitait « d'idiote » et « d'imbécile » et lui coupait souvent la parole. Par contre, l'avocat s'adressait à ses collègues masculins avec égard.
- Une adjointe administrative d'un cabinet juridique s'est plainte qu'après avoir mis fin à une brève aventure romantique consensuelle avec son patron, un associé du cabinet, elle aurait été transférée dans un autre service et rétrogradée.
- Une cliente souffrant d'un trouble d'apprentissage a porté plainte contre l'avocat au dossier pour avoir refusé d'adapter ses services (p. ex., il parlait trop vite malgré les demandes répétées en ce sens, il s'impatientait et criait lorsqu'elle lui demandait de répéter certaines choses et refusait de lui communiquer ses conseils par écrit).
- Une lesbienne a indiqué qu'une avocate aurait refusé de défendre ses intérêts en raison de son orientation sexuelle.
- Une secrétaire juridique a porté plainte contre un avocat qui lui faisait régulièrement des avances sexuelles. Un soir, avant de quitter le bureau, il lui a demandé « et pourquoi pas une petite fellation avant ton départ ? » Suite à son refus, il aurait adopté un comportement violent. Il se serait d'ailleurs excusé plus tard, sous prétexte qu'il ne s'agissait « que d'une plaisanterie ».

Données démographiques sur les plaignants et les plaignantes

45. J'ai demandé aux personnes qui ont téléphoné pour se plaindre de harcèlement ou de discrimination si elles étaient disposées à répondre à quelques questions d'ordre démographique pour qu'on puisse compiler des données statistiques anonymes à leur sujet. Durant la période visée, 16 personnes ont répondu au sondage, soit huit plaignant(e)s membres du public et huit plaignant(e)s membres du Barreau (dont des étudiant(e)s membres). Voici les résultats dégagés :

Sexe	14	femmes
	2	hommes
Âge	6	entre 25 et 34 ans
	9	entre 35 et 49 ans
	1	entre 50 et 64 ans
Race / origine ethnique	1	Noir(e)
	1	Japonais(e)
	1	Asiatique du sud
	11	Blanc(he)s
	2	autres (une personne a précisé être d'origine arménienne)
Orientation sexuelle	1	lesbienne/gai
	15	hétérosexuel(le)s
Langue maternelle	16	anglophones
Handicap	3	ont précisé souffrir d'un handicap
Résidence	7	Toronto métropolitain
	5	sud-ouest de l'Ontario
	1	région centrale de l'Ontario
	1	région de la capitale nationale
	1	nord de l'Ontario
	1	sans réponse

Services offerts aux plaignants et aux plaignantes

46. On a informé les plaignant(e)s des divers recours possibles :
- rapport de police (lorsque des actes criminels ont été commis);
 - dépôt d'une plainte ou d'un grief à l'interne (y compris, lorsque la situation s'y prête, demande d'assistance auprès du syndicat ou de l'association du personnel);
 - dépôt d'une plainte auprès d'une commission des droits de la personne (habituellement auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne, mais également auprès de la Commission canadienne des droits de la personne);
 - dépôt d'une plainte auprès du Barreau;
 - communication avec un(e) avocat(e) pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles (p. ex., dans le cas d'un congédiement injustifié ou de diffamation).
47. Les plaignant(e)s ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :
- les frais de chaque recours, le cas échéant;
 - la nécessité ou non de faire appel à un(e) avocat(e);
 - la marche à suivre pour déposer une plainte ou faire un rapport (p. ex., dépôt d'une plainte par voie électronique, par téléphone ou par écrit, ou encore rédaction de la plainte sur un formulaire prescrit);
 - la démarche qui régit chacune des options envisagées (p. ex., enquête, conciliation, audience, etc.);
 - les réparations possibles selon les instances (p. ex., mesures compensatoires par opposition à sanctions disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages pécuniaires);
 - le délai de prescription extinctive de chacune des mesures de redressement envisagées (dans certains cas, on a avisé les plaignant(e)s d'obtenir sans délai des conseils juridiques quant à l'application des délais impartis).

48. Dans chacun des cas, les plaignant(e)s étaient non seulement informé(e)s des options offertes, mais également du fait que ces options n'étaient pas mutuellement exclusives.
49. Les plaignant(e)s ont également été informé(e)s des personnes-ressources avec qui communiquer s'ils (si elles) décidaient d'entamer l'un ou l'autre des recours indiqués.
50. Dans certains cas, afin de résoudre un dossier sans devoir recourir à un processus de plainte officielle, une assistance professionnelle ou des suggestions ont été fournies sur demande (p. ex., confrontation avec le(la) répondant(e), discussion avec un mentor ou remise d'une plainte écrite à l'associé(e) principal(e) d'un cabinet).
51. Dans certains dossiers, les plaignant(e)s ont été dirigé(e)s vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres sources.
52. Dans d'autres dossiers, les plaignant(e)s ont été dirigé(e)s vers des services de soutien tels que le Programme d'entraide pour les juristes de l'Ontario ou le programme LINK (programme d'aide aux avocats à court terme).

Services de médiation

53. En plus d'être informé(e)s des différents recours possibles, les plaignant(e)s se faisaient aussi proposer les services de médiation offerts dans le cadre du Programme.
54. La nature et le but de la médiation leur étaient expliqués, en indiquant qu'il s'agit d'une démarche volontaire et confidentielle et qu'aucune enquête ne serait entreprise. Dans ce contexte, le rôle de la conseillère en matière de discrimination et de harcèlement se limite à celui de modératrice impartiale qui aide les parties à résoudre leur différend de façon satisfaisante.
55. Durant la période visée par le présent rapport, aucune séance de médiation n'a eu lieu. La plupart des plaignant(e)s qui ont décliné l'offre de médiation ont exprimé désirer que leur plainte fasse l'objet d'une enquête ou qu'elle soit entendue par un tribunal compétent aux fins de résolution du différend. Quelques personnes ont indiqué croire que de toute façon les répondant(e)s s'abstiendraient de se soumettre à une telle démarche de médiation volontaire; en l'absence des autorisations nécessaires, je n'ai pu vérifier cette hypothèse auprès des personnes visées.

56. Dans le cadre de deux dossiers, à la demande des plaignant(e)s, j'ai intercédé de façon informelle en communiquant avec les répondant(e)s. Dans le premier dossier, mon intervention a porté fruit. Dans le second, mon intervention n'a produit qu'une résolution temporaire; les problèmes ont refait surface et le(la) plaignant(e) a décidé d'entamer des procédures de redressement officielles.

Sommaire des demandes de renseignements généraux

57. Des 99 nouveaux contacts faisant appel au Programme au cours de la période visée, 29 (soit 29 %) consistaient en des demandes de renseignements généraux liées à l'équité, dans le cadre du mandat du Programme.
58. Ces questions d'ordre général provenaient à part presque égale des membres du public et des membres de la profession, soit 14 et 15 respectivement. Ainsi :
- un appel d'une juriste transsexuelle qui travaillait pour le compte d'un cabinet juridique privé en qualité d'avocat et qui envisageait de changer de sexe. Puisqu'elle prévoyait être victime de discrimination et de harcèlement au travail, elle sollicitait des conseils pour l'aider à aborder la question de son changement de sexe avec le personnel du cabinet;
 - des questions du personnel de cabinets juridiques (tant juristes que non juristes) quant aux droits en matière de confidentialité des renseignements personnels et aux obligations de divulguer un handicap ou une grossesse;
 - des appels d'avocat(e)s et d'étudiant(e)s en droit qui ont soulevé des questions d'équité à la lumière des politiques du Barreau (p. ex., des questions d'accommodement en présence d'un handicap dans le cadre du Cours de formation professionnelle ou de l'accessibilité aux services en français auprès du Barreau du Haut-Canada);
 - des appels de membres de la profession victimes de discrimination et de harcèlement et qui voulaient être dirigé(e)s vers des services de soutien (p. ex., services de counseling pour répondre aux questions liées à la toxicomanie, à la dépression, à la prévention du suicide ou à la gestion du stress);
 - des questions sur l'étendue du mandat du Programme;

- des questions sur les services de médiation offerts par le Programme;
- des demandes de renseignements à propos des ateliers de formation ou des documents de sensibilisation préparés dans le cadre du Programme;
- des demandes présentées par des étudiant(e)s en droit et des chercheurs(euses) qui désirent avoir accès aux données recueillies par le Programme;
- des demandes de renseignements au sujet du *Code de déontologie* du Barreau du Haut-Canada et des questions d'équité.

Activités de promotion et croissance

Promotion du Programme

59. Au cours de la période visée par le présent rapport, la conseillère adjointe a fait une présentation sur le Programme aux étudiant(e)s de la faculté de droit de l'Université de Windsor. De mon côté, je me suis adressée à des avocat(e)s de la Couronne du ministère de la Justice à Toronto, au personnel d'un cabinet juridique de la région métropolitaine de Toronto ainsi qu'à des étudiant(e)s en droit dans le cadre de journées-carrières en Ontario. J'ai également fait un exposé dans le cadre du Cours de formation professionnelle.
60. Durant la période visée, des annonces sur le Programme ont été placées bimensuellement, en anglais et en français, dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario.
61. Des dépliants en anglais, en français, en chinois et en braille sur le Programme ont été distribués dans des cliniques juridiques, des centres communautaires, des cabinets juridiques, des contentieux juridiques gouvernementaux ainsi que dans les facultés de droit.
62. Pour en connaître davantage sur le Programme, visitez notre site Internet au www.dhcounsel.on.ca/welcome_fr.html.

Nomination d'une nouvelle adjointe et d'un nouvel adjoint

63. En 2005, Maître Sylvia Davis, conseillère adjointe du Comité sur la discrimination et sur le harcèlement, a donné sa démission. Une nouvelle adjointe et un nouvel adjoint ont été nommés par le Conseil du Barreau du

Haut-Canada : Maître Lynn Bevin et Maître David Bennett. Ces deux médiateurs chevronnés ont acquis une expérience précieuse dans le domaine des droits de la personne.

64. Au cours de la présente période de référence, j'ai eu le plaisir de collaborer avec eux durant quelques séances d'orientation. Dans le cadre de ces rencontres, nous nous sommes entendus sur des efforts concertés en matière de prestation de services continus à l'intention des utilisatrices et des utilisateurs du programme et de cueillette uniformisée de données. Nous avons également rencontré les représentants du Service des enquêtes et de Résolution des plaintes du Barreau pour discuter de nos rôles respectifs.

Affaires étrangères au mandat du Programme

65. Des 99 nouveaux contacts établis avec le Programme au cours de la période visée, 39 portaient sur des questions étrangères au mandat du Programme.
66. La majorité des affaires étrangères au mandat du Programme portaient soit sur des plaintes de discrimination ou de harcèlement contre des non-avocat(e)s (p. ex., des propriétaires, les forces de l'ordre ou des juges), soit sur des plaintes contre des avocat(e)s sans rapport aux questions d'équité ou des droits de la personne (p. ex., différends concernant la facturation ou des conflits d'intérêts). En outre, quelques personnes ont fait appel au Programme pour se faire diriger vers un(e) avocat(e) qui pourrait prendre leur défense dans un dossier de droits de la personne.
67. Lorsqu'une personne soulevait une question ne relevant pas du mandat du Programme, on lui expliquait en quoi consiste notre mandat et, dans la mesure du possible, on la dirigeait vers un autre organisme qui pourrait lui offrir des renseignements et de l'aide, comme le Barreau, une commission des droits de la personne, un conseil judiciaire ou encore Assistance-avocats.
68. Bien que les communications concernant les affaires étrangères au mandat du Programme soient de courte durée, elles consomment néanmoins les ressources précieuses du Programme. Par conséquent, je me suis employée à réduire le nombre de telles communications. Les dépliants promotionnels du Programme ont été mis à jour en 2003 pour qu'ils précisent que l'aide n'est fournie que dans le contexte de plaintes contre des avocat(e)s portant sur les droits de la personne. Le site Internet du Programme a subi une mise à jour similaire en 2004. Au cours de la plus récente période de rapport, j'avais tenté de vérifier la source d'appels erronés en communiquant avec les individus ou les organismes qui avaient par erreur dirigé les plaignant(e)s vers le Programme. Pour réduire le nombre d'appels erronés éventuels, j'en ai profité pour préciser avec ces intervenants le mandat du Programme.