

**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 2006)

Préparé par :

Cynthia Petersen

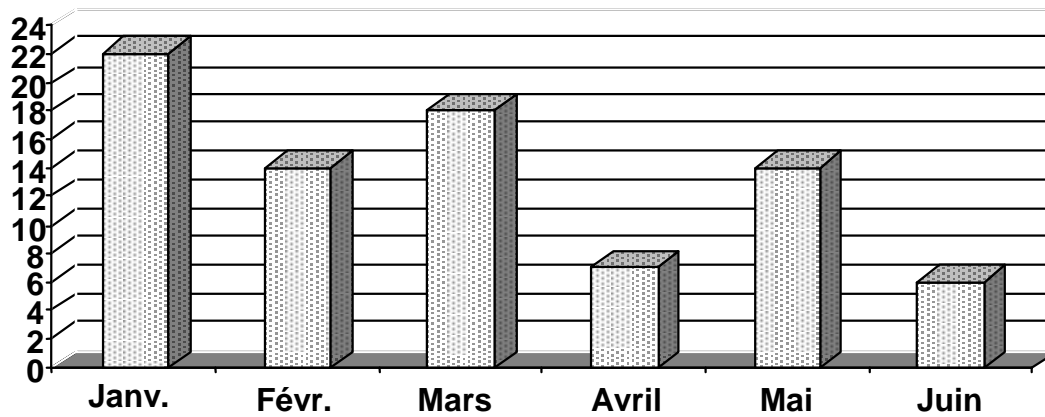
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement

Table des matières

	Page
A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME	1
B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	2
C. PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION JURIDIQUE.....	2
D. PLAINTES DES MEMBRES DU PUBLIC	5
E. EXEMPLES DE PLAINTES RÉCENTES.....	8
F. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES PLAIGNANTES ET PLAIGNANTS.....	10
G. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS.....	11
H. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....	13
I. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES.....	13
J. QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU MANDAT DU CONSEIL	14

A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

1. Au cours de la période visée par le présent rapport (du 1^{er} janvier au 30 juin 2006), 81 personnes ont contacté le Programme pour la première fois¹. Voici un graphique de la répartition des nouveaux contacts :



2. Des 81 personnes ayant communiqué avec le Programme pendant la période visée, 56 (69 %) ont utilisé le téléphone pour ce premier contact et 24 (30 %) ont eu recours au courrier électronique. Une personne a contacté le Programme par télécopieur.
3. Le Conseil a fourni des services téléphoniques en français à deux personnes. Le reste des contacts avec le Programme s'est fait en anglais, à l'exception d'une personne de langue espagnole qui a fait appel à un interprète.

1. Ce nombre ne comprend pas les personnes qui avaient déjà fait appel au Programme et qui ont continué d'y avoir recours au sujet d'un dossier déjà en cours pendant la période visée.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

4. Durant la période visée, 26 personnes sur les 81 nouveaux contacts ont communiqué avec le Programme afin de soulever une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement par un membre de la profession juridique, un cabinet, un contentieux ou une clinique juridique en Ontario.
5. Parmi les 26 nouvelles plaintes pour motif de discrimination ou de harcèlement, 18 ont été soulevées par des membres du public et huit par des membres de la profession juridique.

C. PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION JURIDIQUE

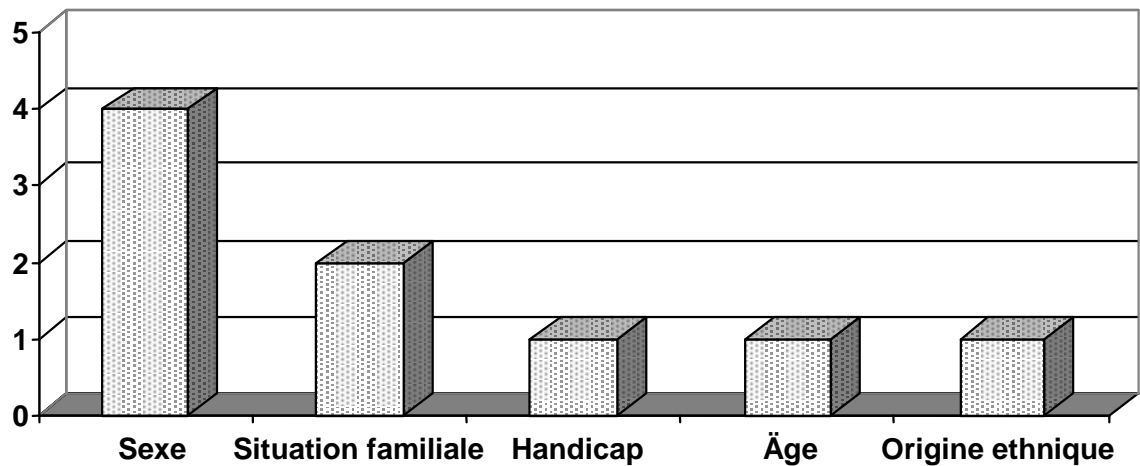
6. Parmi les plaintes soulevées par des membres de la profession, deux ont été déposées par une stagiaire en droit. Les deux plaintes provenaient de la même étudiante, mais portaient sur des affaires distinctes qui ont surgi à des mois d'intervalle. Toutes les autres plaintes provenaient de juristes déjà admis au barreau.
7. Parmi les huit plaintes soulevées par des membres de la profession, sept provenaient de femmes (dont deux d'une stagiaire) et une seule a été déposée par un avocat.
8. Une des huit plaintes émanant de la profession juridique mettait en cause un membre du personnel du Barreau et portait sur une allégation de discrimination au moment de la prestation de services. Les sept autres plaintes sont survenues dans un contexte d'emploi ou d'entrevue d'embauche.

9. Les plaintes de la part de membres de la profession étaient fondées sur les motifs de discrimination suivants : le sexe, un handicap, l'origine ethnique, l'âge et la situation familiale.
10. Quatre (4) plaintes invoquaient le sexe comme motif de discrimination ou de harcèlement. Voici des précisions :
- une stagiaire s'est plainte d'avoir été harcelée sexuellement par un avocat associé de son cabinet;
 - la même stagiaire a affirmé faire l'objet de représailles à son cabinet après s'être plainte à un avocat associé d'avoir été harcelée sexuellement par un autre avocat associé de ce cabinet;
 - une avocate salariée s'est plainte des propos agressants et sexistes d'un avocat associé de son cabinet;
 - une avocate au service du gouvernement s'est plainte de discrimination dans le cadre de son emploi en raison de sa grossesse.
11. Deux plaintes étaient fondées (totalement ou en partie) sur la situation familiale :
- une avocate revenant d'un congé de maternité a affirmé que son employeur refusait d'adapter son horaire de travail à ses nouvelles obligations familiales et qu'elle était la cible de discrimination fondée sur sa situation de parent;
 - une avocate a déclaré qu'on lui avait posé des questions inappropriées sur sa situation familiale durant une entrevue d'embauche.
12. Une plainte était fondée sur l'origine ethnique : une avocate portugaise a dit avoir été victime de discrimination lorsqu'elle a obtenu les services d'une avocate du Barreau.
13. Une plainte était en partie basée sur le motif de handicap. Une avocate a dit s'être fait demander si elle avait un handicap durant une entrevue d'embauche. (Il s'agit de la même femme qui s'est plainte de questions inappropriées sur sa situation familiale pendant une entrevue.)

14. Une des plaintes invoquait l'âge comme motif de discrimination : un avocat a affirmé qu'il s'était fait demander son âge lors d'une entrevue d'embauche.

15. En résumé, voici la répartition des plaintes² selon le motif de discrimination illicite invoqué :

- sexe 4 (2 pour harcèlement sexuel, 1 liée à une grossesse)
- situation familiale 2
- handicap 1
- âge 1
- origine ethnique 1



2. Ces chiffres ne totalisent pas huit parce que certaines plaintes invoquaient plusieurs motifs de discrimination.

D. PLAINTES DES MEMBRES DU PUBLIC

16. Parmi les 18 plaintes de la part de membres du public, 13 ont été portées par des femmes³ et cinq par des hommes.
17. Des 18 plaintes portées par des membres du public :
 - huit provenaient de clients se plaignant de l'avocat ou l'avocate qu'ils avaient engagé(e) ou voulu engager;⁴
 - sept sont survenues dans un contexte d'emploi ou d'entrevue d'embauche;
 - deux portaient sur la conduite de l'avocat ou l'avocate de la partie adverse;
 - une a été déposée par une connaissance de l'avocat en cause.
18. Les plaintes des membres du public étaient fondées sur l'un ou plusieurs des motifs de discrimination suivants : le sexe, la race, un handicap, l'origine ethnique et la religion.
19. Onze (11) plaintes invoquaient le sexe comme motif de discrimination. En voici la répartition :
 - un cas était lié à la grossesse (une adjointe juridique s'est plainte de discrimination à son travail);
 - une femme a déclaré avoir été la cible de harcèlement sexiste et de violence verbale de la part de l'avocat de son ex-mari;
 - neuf (9) plaintes concernaient des allégations de harcèlement ou d'agression de nature sexuelle.

3. Dans l'un des cas, un avocat a communiqué avec le Conseil au nom d'une cliente qui lui a demandé de le faire à sa place. Même si la plainte a été déposée par l'avocat, elle a été classée dans le présent rapport comme une plainte portée par un membre du public.

4. L'une de ces plaintes a été communiquée par un psychiatre au nom d'une patiente.

20. Des neuf plaintes mettant en cause le harcèlement sexuel, quatre provenaient de clients et cinq concernaient une situation survenue dans le contexte d'un emploi ou d'une entrevue d'embauche. Voici des précisions :

- un homme gai a dit avoir fait l'objet de harcèlement sexuel de la part de son avocat de la défense;
- un psychiatre a déclaré qu'une de ses patientes avait été agressée sexuellement par son avocat;
- deux clientes ont affirmé que leur avocat ou ancien avocat les harcelait sexuellement;
- une Autochtone faisant partie du personnel de soutien d'un cabinet juridique s'est plainte à son employeur d'avoir été agressée sexuellement par un collègue qui lui aurait saisi un sein et aurait tenté de l'embrasser; elle a mentionné au Conseil que, dans son cas, la direction du cabinet ne respectait pas sa politique interne concernant les enquêtes et le traitement des plaintes;
- deux adjointes juridiques ont dit avoir été harcelées sexuellement par leurs employeurs avocats;
- une candidate à un poste d'adjointe juridique s'est plainte de harcèlement sexuel de la part de l'avocat qui a mené l'entrevue d'embauche;
- une auxiliaire juridique a dit avoir été harcelée sexuellement et agressée par un avocat salarié travaillant dans le même cabinet.

21. Trois des plaintes étaient fondées sur la race :

- une femme noire a affirmé qu'un avocat avec qui elle était déjà sortie avait fait des remarques racistes durant une discussion concernant un litige dont il s'occupait;
- une Iranienne a déclaré être la cible de discrimination raciale de la part de son avocat;
- un chef de service blanc s'est plaint de discrimination raciale « à l'envers » au travail; membre d'un petit cabinet employant beaucoup d'avocats de couleur, l'homme s'est senti brimé par l'associée principale du cabinet (une femme de couleur) parce qu'il est caucasien.

22. Deux plaintes avaient pour motif un handicap :

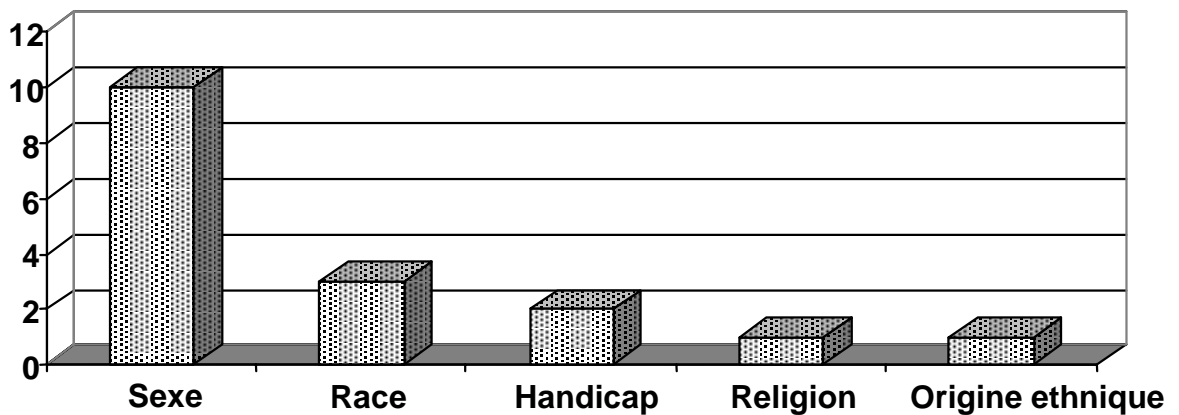
- une adjointe juridique a affirmé que son employeur avait refusé de lui offrir des arrangements adaptés à son handicap et l'avait congédiée en raison de ce handicap;
- un plaignant malvoyant a déclaré que l'avocat de la partie adverse avait refusé de prendre les mesures d'accommodement appropriées et avait exploité son handicap.

23. Une plainte mettait en cause la religion. Un homme a allégué que l'avocat qu'il avait consulté avait tenu des propos insultants à l'égard des musulmans.

24. Un homme originaire de l'ex-Yougoslavie s'est vu refuser les services d'une clinique juridique en raison de son origine ethnique.

25. En résumé, voici la répartition des plaintes selon le motif de discrimination invoqué :

- sexe 11 (9 pour harcèlement sexuel, 1 liée à la grossesse)
- race 3
- handicap 2
- religion 1
- origine ethnique 1



E. EXEMPLES DE PLAINTES RÉCENTES

26. Voici quelques exemples de plaintes pour discrimination ou harcèlement reçues par le Conseil au cours de la période visée :

- Un avocat a dit s'être fait demander son âge au cours d'une entrevue d'embauche.
- Une avocate se serait fait demander si elle avait des enfants pendant une entrevue d'embauche.
- Un homme a déclaré qu'un avocat spécialiste de l'immigration lui avait tenu des propos insultants en assimilant tous les musulmans à des terroristes. Le plaignant avait l'intention de retenir les services de l'avocat.
- Une stagiaire a affirmé qu'un avocat associé lui avait demandé de l'accompagner à une audience à l'extérieur de la ville. Pendant le voyage, l'avocat a insisté pour passer du temps avec la stagiaire (p. ex. manger et boire du vin ensemble), se tenait et s'asseyait très près d'elle, lui lançait des regards concupiscentes et employait des formules à double sens pour tenter de la séduire. D'autres femmes travaillant au même cabinet avaient averti la stagiaire que cet avocat draguait les jeunes avocates et stagiaires.
- Une adjointe juridique récemment engagée a dit avoir été congédiée sans raison (par un avocat) peu après avoir révélé qu'elle était enceinte.
- Une femme s'est présentée à une entrevue pour un poste d'adjointe juridique qui se déroulait à la résidence d'un juriste autonome. La candidate a indiqué que l'avocat lui avait caressé le bras de façon suggestive durant l'entrevue et lui avait demandé la taille de son soutien-gorge au cours d'une conversation téléphonique ultérieure.
- Une adjointe juridique émigrée de fraîche date a soutenu avoir été congédiée après avoir refusé d'avoir des relations sexuelles avec son patron. Elle avait l'impression que celui-ci essayait de tirer profit de son statut de nouvelle arrivante au Canada, croyant qu'elle trouverait très peu d'autres possibilités d'emploi. L'avocat lui avait souvent demandé d'aller prendre un verre avec lui, l'avait photographiée à des événements spéciaux de son cabinet, lui avait enlacé les épaules et lui avait finalement avoué qu'il voulait coucher avec elle et devenir son « petit ami ».

- Un client gai, accusé d'indécence criminelle, a déclaré que son avocat de la défense avait insisté pour le rencontrer à son domicile (celui de l'avocat) malgré les objections du client et le fait qu'il ait dit préférer le rencontrer au cabinet. Le comportement trop « amical » de l'avocat rendait le client mal à l'aise.
- Une adjointe juridique souffrant de microtraumatismes répétés s'est plainte que son employeur ait refusé de modifier ses tâches en fonction de son handicap, puis l'ait congédiée parce qu'elle ne pouvait plus remplir toutes les fonctions de son poste.
- Une femme a affirmé que son avocat insistait pour avoir des relations sexuelles avec elle. Il lui aurait dit qu'elle ne pouvait pas changer d'avocat parce qu'elle avait utilisé un certificat d'aide juridique pour retenir ses services.
- Une avocate s'est plainte que son cabinet n'acceptait pas qu'elle adopte un horaire variable à son retour d'un congé de maternité. Elle a ajouté qu'elle ne recevait que des dossiers « médiocres » depuis son retour au travail. Elle a attribué ce traitement discriminatoire à sa situation familiale.
- Une cliente a indiqué que son avocat lui avait demandé si elle était vierge. Il l'a aussi appelée très tard le soir à la maison pour lui demander si elle était seule.
- Une femme a expliqué que son ancien avocat lui avait envoyé des images pornographiques par courriel, accompagnées de messages sexuellement explicites démontrant son désir d'avoir des relations sexuelles avec elle.

F. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES PLAIGNANTES ET PLAIGNANTS

27. On a demandé aux personnes qui ont téléphoné au Conseil 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.
28. Durant la période visée, 25 personnes ont répondu au sondage. Les plaignants ont fourni les renseignements suivants :

Sexe	19 femmes 6 hommes
Âge	4 entre 50 et 64 ans 10 entre 35 et 49 ans 7 entre 25 et 34 ans 2 entre 8 et 24 ans 2 âge non divulgué
Race ou ethnicité	17 blanc(che)s / caucasien(ne)s 2 iraniens(es) 2 asiatiques du Sud 1 autochtone 1 noir(e) 1 chinois(e) 1 latino-américain(e)
Orientation sexuelle	17 hétérosexuel(le)s 1 lesbienne 1 bisexuel(le) 6 orientation sexuelle non divulguée
Langue maternelle	19 anglais 2 farsi 1 français 1 portugais 1 russe 1 mandarin
Handicap	7 ont dit avoir un handicap

Lieu de résidence	8 Grand Toronto
	6 Sud-Ouest de l'Ontario
	4 Est de l'Ontario
	4 Centre de l'Ontario
	1 Région de la capitale nationale
	1 Nord de l'Ontario
	1 États-Unis

G. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

29. On a informé les plaignants des divers recours possibles :

- dépôt d'une plainte ou d'un grief à l'interne;
- dépôt d'une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne;
- dépôt d'une plainte auprès du Barreau;
- communication avec un avocat ou une avocate pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles.

30. Les plaignants ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :

- les coûts de chaque recours, le cas échéant;
- la nécessité ou non de faire appel à un avocat ou une avocate;
- la marche à suivre pour déposer une plainte ou faire un rapport (p. ex., dépôt d'une plainte par voie électronique ou rédaction de la plainte sur un formulaire prescrit, etc.);
- 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, etc.);
- le délai de prescription de chacune des mesures de redressement envisagées.

31. Les plaignants ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
32. Les plaignants ont également été informés des personnes ressources avec qui communiquer s'ils décidaient d'entamer l'un ou l'autre des recours indiqués.
33. Dans certains cas, afin de résoudre un dossier sans devoir recourir à un processus de plainte officielle, des suggestions ont été fournies sur demande (p. ex., confrontation avec les répondants, consignation des incidents, discussion avec un mentor).
34. Certains plaignants ont été dirigés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres sources.
35. En plus d'être informés des différents recours possibles, les plaignants se faisaient aussi proposer les services de médiation offerts dans le cadre du Programme. 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 mutuellement satisfaisante.
36. Aucune médiation officielle n'a eu lieu durant la période visée par le présent rapport. Toutefois, à la demande des plaignants, la conseillère a intercedé de façon informelle dans plusieurs cas en communiquant avec les répondants dans le but de régler la plainte sans avoir recours au processus officiel de médiation. Dans chaque cas, la plainte a été réglée.

H. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

37. Des 81 nouveaux contacts établis avec le Conseil au cours de la période visée, 16 (soit 20 %) concernaient des demandes de renseignements généraux liées à l'équité et qui relèvent du mandat du Programme. Voici un résumé de la nature de ces demandes :

- questions concernant l'obligation ou non des avocats de signaler les pratiques discriminatoires ou les comportements de harcèlement dont ils ont connaissance chez un ou une collègue juriste;
- demandes concernant la portée du mandat du Programme;
- questions sur les services de médiation offerts par le Conseil;
- demandes du public concernant le matériel promotionnel sur le Programme;
- demandes de séminaires sur les questions de discrimination et de harcèlement;
- demandes au sujet des données recueillies par le Conseil.

I. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

38. Pendant la période visée par le présent rapport, la conseillère a été invitée à parler du Programme et de la responsabilité professionnelle devant les étudiants de première année inscrits à la faculté de droit de l'Université de Windsor.

39. Des annonces régulières (en anglais et en français) sur le Programme ont été publiées dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario. On continue de mettre à jour le site Web sur le Programme.

40. Nous avons continué de distribuer des dépliants en anglais, en français, en chinois et en braille sur le Programme dans des cliniques juridiques, des centres communautaires, des bibliothèques, des cabinets juridiques, des contentieux juridiques gouvernementaux ainsi que dans les facultés de droit.

J. QUESTIONS NE RELEVANT PAS DU MANDAT DU CONSEIL

41. Au cours de la période visée par ce rapport, le Conseil a reçu 39 appels ou courriels qui portaient sur des questions ne relevant pas du mandat du Programme.
42. La majorité de ces questions concernaient des plaintes de harcèlement ou de discrimination contre des personnes qui ne sont pas membres de la profession ou contre des juges, ainsi que des plaintes contre des avocats ou avocates sans rapport avec les questions d'équité ou les droits de la personne (p. ex., allégations d'abus de confiance, différends concernant la facturation, etc.). En outre, plusieurs personnes ont communiqué avec le Conseil parce qu'elles cherchaient à se faire représenter ou à obtenir les coordonnées d'une avocate ou d'un avocat prêt à accepter des affaires relevant des droits de la personne.
43. Ces personnes ont été aiguillées vers d'autres organismes, dont le service d'Assistance-avocats du Barreau. On leur expliquait en quoi consiste le mandat du Conseil.
44. Bien que les communications concernant les affaires en dehors du mandat du Conseil soient relativement nombreuses, elles ne consomment pas trop les ressources du Programme puisque l'aide se limite à celle offerte lors du contact initial.