

**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} juillet 2005 au 31 décembre 2005

et

Sommaire des données depuis le 1^{er} janvier 2003

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

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – ACTIVITÉS DU 1^{ER} JUILLET AU 31 DÉCEMBRE 2005

Survol des nouveaux contacts avec le Programme	1
Nombre de nouveaux contacts	1
Mode de communication.....	1
Langue de communication.....	1
Sommaire des plaintes de discrimination et harcèlement	2
Nombre de plaintes	2
Répartition des plaintes entre les membres du public et les membres de la profession.....	2
Plaintes des membres de la profession juridique	3
Plaintes d'étudiantes et d'étudiants en droit.....	3
Proportion hommes/femmes.....	3
Contexte des plaintes	3
Nature des plaintes	3
Plaintes des membres du public	5
Proportion hommes/femmes.....	5
Contexte des plaintes	5
Nature des plaintes	6
Exemples de plaintes récentes	9
Données démographiques sur les plaignantes et plaignants	11
Services fournis aux plaignantes et aux plaignants	13
Services de médiation.....	14
Sommaire des demandes de renseignements généraux	15
Activités promotionnelles	16
Conseillers juridiques adjoints en matière de discrimination et de harcèlement	16
Questions ne relevant pas du mandat du Conseil	17

TABLE DES MATIÈRES (suite)

PARTIE II – SOMMAIRE 2003-2005

Survol des contacts avec le Programme	19
Nombre de nouveaux contacts	19
Mode de communication.....	19
Langue de communication.....	19
Survol des plaintes de discrimination et de harcèlement	20
Nombre de plaintes.....	20
Répartition des plaintes entre les membres du public et les membres de la profession.....	20
Plaintes d'étudiantes et d'étudiants en droit.....	21
Contexte des plaintes des membres de la profession	22
Proportion hommes/femmes des plaignants membres de la profession	22
Contexte des plaintes des membres du public	23
Proportion hommes/femmes des plaignants membres du public.....	25
Motifs de discrimination	27
Répartition des plaintes de discrimination fondées sur le sexe entre 2003 et 2005.....	28

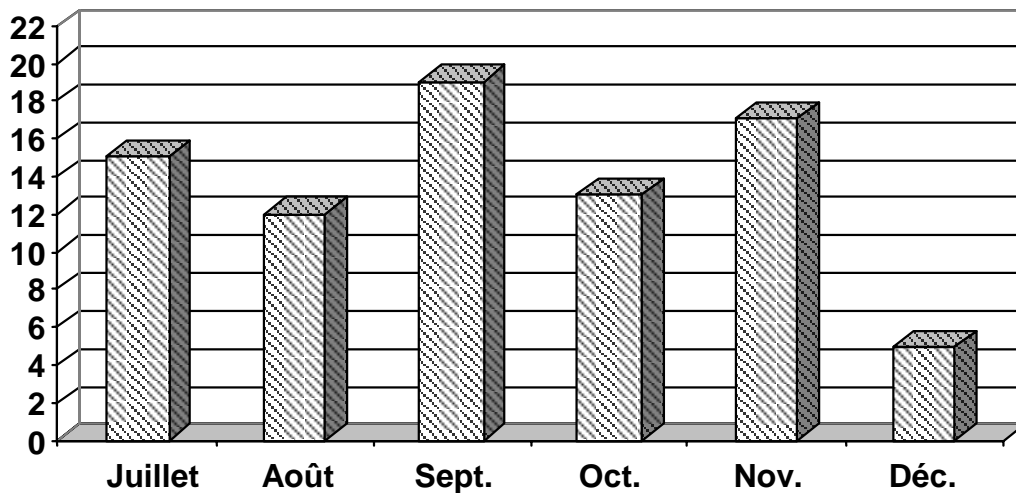
PARTIE I

SOMMAIRE DES ACTIVITÉS DU 1^{ER} JUILLET AU 31 DÉCEMBRE 2005

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} juillet au 31 décembre 2005), 81 personnes ont contacté le Programme pour la première fois¹. Voici un graphique de la répartition des nouveaux contacts :



Mode de communication

2. Bien que l'utilisation du courriel gagne en popularité, la ligne téléphonique sans frais du Conseil demeure la voie de contact initial la plus empruntée par les utilisateurs et utilisatrices du Programme. Au cours des six mois visés, 28 personnes (35 %) ont utilisé le courriel pour entrer en contact avec le Programme, 52 personnes (64 %) l'ont fait par téléphone, et une personne, par la poste.

Langue de communication

3. Durant la période visée, le Conseil n'a communiqué en français qu'avec une seule personne. Tous les autres contacts ont été effectués en anglais.

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.

Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement

Nombre de plaintes

4. Durant la période visée, 29 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 Ontario².

Répartition des plaintes entre les membres du public et les membres de la profession

5. Parmi les 29 nouvelles plaintes pour motif de discrimination ou de harcèlement, 22 ont été soulevées par des membres du public et sept par des membres de la profession juridique³.

2. Ce nombre comprend uniquement les plaintes fondées sur des motifs de discrimination illicites selon le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et le *Code de déontologie* du Barreau. Les plaintes de discrimination ou de harcèlement faites contre des avocates et avocats qui ne sont pas fondées sur des motifs ayant trait aux droits de la personne ne relèvent pas du mandat du Programme du Conseil et sont indiquées comme telles dans le présent rapport.

3. Un avocat a communiqué avec le Conseil au nom d'une secrétaire faisant l'objet de harcèlement sexuel de la part d'un collègue juriste du même cabinet. Bien que la conseillère ait parlé à l'avocat et à la secrétaire, ces communications ont été comptées comme un seul nouveau contact, et la plainte a été classée dans le présent rapport comme une plainte portée par une femme membre du public.

Plaintes des membres de la profession juridique

Plaintes d'étudiantes et d'étudiants en droit

6. Parmi les sept plaintes soulevées par des membres de la profession durant la période visée, deux provenaient d'étudiants en droit.

Proportion hommes/femmes

7. Parmi les sept plaintes soulevées par des membres de la profession, cinq provenaient de femmes (quatre avocates et une étudiante en droit).

Contexte des plaintes

8. Toutes les plaintes de la part des membres de la profession étaient reliées à leur cadre d'emploi⁴.

Nature des plaintes

9. Les sept plaintes de la part de membres de la profession étaient fondées sur l'un ou plusieurs des motifs de discrimination illicites suivants : le sexe (y compris l'identité sexuelle), un handicap et l'orientation sexuelle.
10. Cinq (5) plaintes invoquaient le sexe comme motif de discrimination :
 - une avocate salariée a déclaré être la cible de représailles de la part d'avocats associés de son cabinet après s'être plainte d'avoir été harcelée sexuellement par un client;
 - une avocate salariée s'est plainte d'avoir été victime de harcèlement sexuel de la part d'un collègue, lui aussi avocat salarié dans son cabinet;

4. Un membre du Tribunal s'est plaint d'un autre membre du Tribunal. Ce dossier a été classé comme une plainte relié à « l'emploi » dans le présent rapport puisqu'il s'agissait d'une affaire ayant trait au milieu de travail.

- deux avocates travaillant pour le gouvernement se sont plaintes de discrimination dans le cadre de leur emploi (promotion et avancement) en raison de leur grossesse ou de leur congé de maternité;
 - un stagiaire transgenderiste⁵ travaillant dans un bureau gouvernemental s'est plaint de discrimination fondée sur le sexe au travail.
11. Une plainte était fondée sur l'orientation sexuelle : une stagiaire lesbienne travaillant dans un cabinet a déclaré être victime de discrimination de la part de l'avocate pour qui elle travaillait.
12. Une plainte invoquait la discrimination en raison d'un handicap : un avocat travaillant pour le gouvernement et atteint de plusieurs handicaps physiques a indiqué que son supérieur, lui aussi avocat, refusait de lui fournir les adaptations appropriées.
13. En résumé, voici la répartition des plaintes selon le motif de discrimination illicite invoqué :
- sexe 5
 - orientation sexuelle 1
 - handicap 1

5. J'ai délibérément utilisé l'expression stagiaire « transgenderiste » (et non transsexuel), car c'était la formulation privilégiée par le plaignant.

Plaintes des membres du public

Proportion hommes/femmes

14. Au cours de la période sous étude, des 22 plaintes soulevées auprès du Programme par des membres du public et fondées sur la discrimination ou le harcèlement, 14 (soit 64 %) l'ont été par des femmes et huit (36 %) l'ont été par des hommes.

Contexte des plaintes

15. Parmi les 22 plaintes de la part des membres du public :
- huit provenaient de personnes se plaignant d'un collègue juriste;
 - sept provenaient de clients qui se sont plaints de leur avocat ou avocate⁶ ou d'un membre de la profession juridique dont elles avaient essayé de retenir les services;
 - deux ont été portées par des parties à un litige qui se sont plaintes des avocats représentant la partie adverse;
 - deux ont été soulevées contre des avocats de la Couronne par des témoins à charge dans un procès criminel;
 - une provenait d'un étudiant parajuridique contre une monitrice;
 - un homme s'est plaint d'un avocat d'entreprise avec qui il avait eu des relations d'affaires;
 - une femme s'est plainte d'un avocat avec qui elle avait lié connaissance⁷.
16. Durant la période visée, 36 % des plaintes des membres du public étaient reliées à leur cadre d'emploi, et 32 % des plaintes mettaient en cause des clients.

Nature des plaintes

17. Les 22 plaintes des membres du public étaient fondées sur l'un ou plusieurs des motifs de discrimination illicites suivants : le sexe, la race, l'ascendance, l'origine ethnique, un handicap, la religion, l'orientation sexuelle et le casier judiciaire⁸.

6. Les plaintes contre des avocates ou avocats de syndicat sont considérées comme des plaintes portées par des « clients » dans les données du Conseil.

7. La nature de sa relation avec l'avocat n'a pas été divulguée afin de protéger l'anonymat de la plaignante.

18. Onze (11) des plaintes des membres du public invoquaient la discrimination fondée sur le sexe.
19. Parmi ces 11 plaintes, quatre ont été portées par des hommes :
- un étudiant parajuridique s'est plaint d'avoir été harcelé sexuellement par une avocate qui lui enseignait;
 - un médecin a appelé au nom d'un patient qui durant sa jeunesse a été agressé sexuellement par un avocat d'office;
 - un auxiliaire juridique a dit être la cible de discrimination fondée sur le sexe de la part d'un avocat à son travail;
 - un huissier s'est plaint de harcèlement sexuel (et de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle perçue) de la part d'un avocat à son bureau.
20. Les sept autres plaintes pour des motifs de discrimination fondée sur le sexe ont été déposées par des femmes :
- deux secrétaires juridiques se sont plaintes de harcèlement sexuel de la part d'avocats à leur travail;
 - une auxiliaire juridique a indiqué être la cible de harcèlement et de comportements abusifs fondés sur le sexe de la part d'un avocat à son travail;
 - une femme s'est plainte de harcèlement sexuel et racial de la part d'un avocat avec qui elle avait lié connaissance;
 - une femme a dit être la victime de représailles de la part d'un avocat à son travail après s'est plainte de harcèlement sexuel par un supérieur;
 - une cliente s'est plainte d'être harcelée sexuellement par son avocat;
 - une survivante d'une agression sexuelle qui était témoin dans une instance criminelle s'est plainte d'être traitée de façon sexiste par un avocat de la Couronne.
21. Cinq (5) des plaintes des membres du public invoquaient la discrimination fondée sur la race ou l'ascendance :
- une femme chinoise s'est plainte de faire l'objet de harcèlement sexuel et racial de la part d'un avocat blanc avec qui elle avait lié connaissance;

8. Selon la définition restreinte de « casier judiciaire » du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

- un homme d'Asie du Sud a porté plainte contre un avocat d'entreprise, lui aussi originaire de l'Asie du Sud, qui aurait tenu des propos racistes à son égard (les deux hommes venaient d'ethnies différentes)⁹;
 - une femme d'origine maghrébine a déclaré avoir été la cible de propos racistes de la part d'une avocate blanche dont elle avait retenu les services;
 - une femme membre d'une Première nation étant partie à un litige s'est plainte de faire l'objet de discrimination de la part de l'avocat de la partie adverse, un homme de race blanche, en raison de son ascendance;
 - un homme blanc étant partie à un litige s'est plaint des propos racistes tenus par l'avocat de la partie adverse, qui était un homme de race blanche.
22. Trois (3) des plaintes des membres du public invoquaient la discrimination fondée sur un handicap :
- une femme s'est plainte du manquement des avocats d'une clinique d'aide juridique à lui fournir des arrangements adaptés à ses handicaps cognitifs et psychologiques;
 - un homme s'est plaint, au nom de son frère sourd, que l'avocat qui les représentait tous les deux agissait de façon discriminatoire envers son frère en raison de sa déficience auditive;
 - une secrétaire juridique a dit être harcelée par l'avocate qui était sa supérieure.
23. Deux (2) des plaintes du public concernaient la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle :
- un agent de police gai s'est plaint de harcèlement homophobe de la part d'un avocat de la Couronne;
 - un huissier hétérosexuel a dit être harcelé par un avocat à son bureau qui le percevait à tort comme étant homosexuel.
24. Deux (2) des plaintes du public invoquaient la religion comme motif de discrimination :
- un plaignant irlandais s'est plaint de faire l'objet de discrimination de la part de l'avocat du syndicat à cause de sa religion catholique;

9. L'ethnie des deux personnes n'est pas divulguée afin de préserver l'anonymat du plaignant.

- une femme de confession évangélique a déclaré qu'un avocat a refusé de la représenter à cause de sa religion.
25. Une plainte était en partie fondée sur l'ethnicité : la discrimination dont a dit faire l'objet le plaignant irlandais catholique susmentionné était fondée sur la religion et l'ethnicité.
26. Une personne s'est plainte de faire l'objet de discrimination au travail par un avocat du gouvernement en raison de son casier judiciaire (pour une infraction provinciale).
27. En résumé, voici comment se répartissent les plaintes du public selon les motifs de discrimination illicites invoqués¹⁰ :
- sexe 11
 - race 5
 - handicap 3
 - orientation sexuelle 2
 - religion 2
 - ethnicité 1
 - ascendance 1
 - casier judiciaire 1

10. La somme de ces nombres excède 22 étant donné que certaines plaintes invoquaient plusieurs motifs de discrimination illicite.

Exemples de plaintes récentes

28. Voici quelques exemples de plaintes reçues par le Conseil au cours de la période visée :

- une secrétaire juridique ayant un handicap physique et bénéficiant de tâches et d'un horaire de travail modifiés a dit être traitée de « princesse » par une avocate à son travail en raison de ces arrangements;
- une femme d'origine chinoise s'est plainte qu'un avocat avec elle avait lié connaissance se soit léché les lèvres de manière suggestive et lui ait dit qu'il pouvait « avoir » n'importe quelle Chinoise et « avait eu » plusieurs femmes chinoises parce qu'il était blanc;
- une stagiaire lesbienne s'est plainte qu'une avocate superviseuse à qui elle s'était confiée a divulgué son orientation sexuelle au travail;
- une femme d'origine maghrébine s'est plainte que son avocate lui a posé des questions sur sa relation interraciale, montrant par là sa désapprobation;
- une femme partie à un litige pour une affaire de droit familial a déclaré que son avocat lui avait demandé d'avoir des relations sexuelles avec lui et lui avait dit qu'il ne pouvait plus la représenter si elle refusait;
- un étudiant parajuridique s'est plaint que sa monitrice, qui est avocate, l'a touché de façon affectueuse et lui a demandé s'il était marié et heureux en ménage;
- un huissier hétérosexuel travaillant pour un cabinet juridique s'est plaint de se faire appeler « chatte » et « pédé » par un avocat de son bureau qui lui aurait fait des plaisanteries obscènes et lui aurait touché le pénis par-dessus son pantalon;
- une avocate enceinte travaillant dans un bureau gouvernemental a dit qu'on lui a demandé combien d'enfants elle pensait avoir lorsqu'elle s'est montrée intéressée par une promotion. Lorsqu'elle a exigé d'être rémunérée pour les tâches qu'elle avait assumées par intérim, on a refusé de lui verser un taux supérieur sous prétexte qu'elle s'en allait bientôt en congé de maternité et qu'elle n'occuperait pas le poste par intérim bien longtemps;
- une avocate salariée travaillant dans un cabinet a dit qu'on lui avait retiré des dossiers, et refusé des possibilités d'avancement après s'être plainte d'avoir été harcelée sexuellement par un client;

- un avocat handicapé travaillant pour le gouvernement s'est plaint que son superviseur, lui aussi avocat, refusait de modifier ses tâches et d'acheter le matériel adapté pouvant l'aider à cause de ses restrictions médicales;
- un stagiaire transgenderiste et travaillant dans un bureau gouvernemental s'est plaint que son bureau s'attendait à ce qu'il se conforme aux conventions masculines sur le plan de l'apparence;
- un homme d'origine sud-asiatique a déclaré qu'un avocat d'entreprise l'avait traité de « membre d'une ethnie insignifiante » et avait critiqué sa façon de faire des affaires, lui disant qu'il exploitait son entreprise comme un « idiot du tiers monde » (l'intimé était aussi d'origine sud asiatique, mais d'ascendance ethnique différente);
- un agent de police gai a dit avoir été traité de « pédé » et d'« homo » par un avocat de la Couronne devant d'autres avocats lors d'une réception dans un lieu public.

Données démographiques sur les plaignantes et plaignants

29. On a 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.
30. Durant la période visée, 20 personnes ont répondu au sondage, soit quatorze (14) plaignants membres du public et six (6) plaignants membres du Barreau (dont deux (2) étudiants membres) :

Sexe	11	femmes
	8	hommes
	1	personne transgenderiste
Âge	6	entre 25 et 34 ans
	9	entre 35 et 49 ans
	3	entre 50 et 64 ans
	2	âge non divulgué
Race ou ethnicité	1	arabe (libanais(e))
	1	noir(e)
	2	chinois(es)
	1	latino-américain(e)
	12	blanc(che)s / caucasien(ne)s
	1	autre (gitan(e) de Hongrie)
	1	autre (marocain(e) et israélien(ne))
	1	race ou ethnicité non divulguée
Orientation sexuelle	3	lesbienne(s) / gai(s)
	14	hétérosexuel(le)s
	3	orientation sexuelle non divulguée
Langue maternelle	17	anglais
	1	cantonais
	1	magyar (hongrois)
	1	espagnol
Handicap	4	ont dit avoir un handicap

Lieu de résidence	9	Grand Toronto
	3	Sud-Ouest de l'Ontario
	2	Centre de l'Ontario
	3	Région de la capitale nationale
	1	Nord de l'Ontario
	1	Winnipeg
	1	lieu de résidence non divulgué

Services fournis aux plaignantes et aux plaignants

31. On a informé les plaignants 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 avocat ou une avocate pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles (p. ex., dans le cas d'un congédiement injustifié ou de diffamation).
32. Les plaignants 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 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, par téléphone ou par écrit, ou encore 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);
 - le délai de prescription extinctive de chacune des mesures de redressement envisagées (dans certains cas, on a avisé les plaignantes d'obtenir immédiatement des conseils juridiques quant à l'application des délais impartis).

33. Dans chacun des cas, les plaignants étaient non seulement informés des options offertes, mais également du fait que ces options n'étaient pas mutuellement exclusives.
34. 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.
35. 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, discussion avec un mentor ou remise d'une plainte écrite à l'associé ou l'associée ayant la charge du cabinet).
36. Dans certains dossiers, les plaignants ont été dirigés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres sources.
37. Dans d'autres dossiers, les plaignants ont été dirigés 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

38. 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.
39. 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.
40. Durant la période visée par le présent rapport, une seule séance de médiation officielle a eu lieu. La plupart des plaignants qui ont décliné l'offre de médiation ont exprimé le désir 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 répondants s'abstiendraient de se soumettre à une telle démarche de médiation volontaire; en l'absence des autorisations nécessaires, le Conseil n'a pas pu vérifier cette hypothèse auprès des personnes visées.
41. Dans quelques dossiers, à la demande des plaignants, la conseillère a intercedé de façon informelle en communiquant avec les répondants dans le but de régler la plainte sans avoir recours au processus officiel de médiation.

Sommaire des demandes de renseignements généraux

42. Des 81 nouveaux contacts établis avec le Conseil au cours de la période visée, 19 (soit 23 %) concernaient des demandes de renseignements généraux liées à l'équité et qui relèvent du mandat du Programme.
43. Voici un résumé de la nature de ces demandes :
- demandes de la part des médias concernant le Programme, son mandat et les services offerts;
 - demandes du public, de membres de la profession et d'étudiants en droit concernant la portée du mandat du Programme;
 - demandes de la part d'avocats et d'avocates s'informant du caractère confidentiel du Programme et des communications avec le Conseil;
 - appels de la part de membres de la profession victimes de discrimination ou de harcèlement qui souhaitaient être dirigés vers des services de soutien (p. ex., counseling pour des problèmes de toxicomanie, une dépression, la gestion du stress, la prévention du suicide, etc.);
 - questions de la part d'avocats et d'avocates sur les services de médiation offerts par le Conseil;
 - demandes des membres du public et de cabinets juridiques sur les ateliers de formation offerts par le Barreau et le Conseil;
 - demandes du public concernant le matériel promotionnel sur le Programme;
 - demandes d'étudiantes et d'étudiants en droit et de chercheurs voulant avoir accès aux données recueillies par le Conseil;
 - demandes concernant le *Code de déontologie* du Barreau et les questions d'équité.

Activités promotionnelles

44. Aucune nouvelle activité n'a été entreprise pour faire la promotion du Programme durant la période visée.
45. Des annonces sur le Programme ont été publiées bimensuellement, en anglais et en français, dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario.
46. 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 cabinets juridiques, des contentieux juridiques gouvernementaux ainsi que dans les facultés de droit.
47. Nous continuons de mettre à jour le site Web sur le Programme.

Conseillers juridiques adjoints en matière de discrimination et de harcèlement

48. En juin 2005, le Conseil du Barreau a nommé deux nouveaux conseillers juridiques adjoints en matière de discrimination et de harcèlement, soit David Bennett et Lynn Bevin, qui sont des médiateurs chevronnés possédant une grande expérience dans le domaine des droits de la personne.
49. Durant la période visée, les deux conseillers adjoints ont eu l'occasion d'assumer la responsabilité du Conseil durant les vacances de M^{me} Petersen ainsi que durant un congé de maladie imprévu.
50. La passation des responsabilités s'est très bien déroulée à toutes les étapes et a permis d'assurer la continuité des services. La conseillère et les conseillers adjoints se consultent sur une base régulière et s'efforcent d'adopter des approches uniformes pour traiter les demandes et les plaintes.

Questions ne relevant pas du mandat du Conseil

51. Des 81 nouveaux contacts établis avec le Conseil au cours de la période visée, 33 portaient sur des questions ne relevant pas du mandat du Programme.
52. La majorité de ces questions concernaient des plaintes de discrimination ou de harcèlement contre des personnes qui ne sont pas membres de la profession (p. ex., employeurs, médecins, agents de police) ou des plaintes contre des avocats ou avocates sans rapport avec les questions d'équité ou les droits de la personne (p. ex., différends concernant la facturation, plaintes de mauvaise représentation, allégations de fraude, plaintes au sujet de tactiques juridiques agressives de la part des avocats de la partie adverse).
53. 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.
54. Deux personnes voulaient porter plainte pour motif de discrimination contre des membres de la profession exerçant le droit à l'extérieur de l'Ontario (l'un en Saskatchewan et l'autre dans les Territoires du Nord-Ouest).
55. Une personne s'est plainte de discrimination raciale de la part d'un membre du personnel parajuridique.
56. Deux personnes ont communiqué avec le Conseil concernant des plaintes de discrimination de la part de juges, l'une citant la race et l'autre l'homophobie comme motif de discrimination.
57. Lorsqu'une personne soulevait une question ne relevant pas du mandat du Programme, on la dirigeait, dans la mesure du possible, vers un autre organisme pouvant 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.
58. On expliquait à cette personne en quoi consiste notre mandat.
59. 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.

PARTIE II

SOMMAIRE DES DONNÉES
Du 1^{er} JANVIER 2003 au 31 DÉCEMBRE 2005

Survol des contacts avec le Programme

Nombre de nouveaux contacts

60. Au total, 594 personnes ont fait appel au Programme pour la première fois depuis le 1^{er} janvier 2003. On a dénombré 180 contacts en 2003 et en 2005 respectivement, comparativement à 234 en 2004.
61. Le Programme comptait en moyenne 16,5 nouveaux contacts par mois au cours des trois dernières années.

Mode de communication

62. Au cours de 2003 et de la première moitié de 2004, environ 80 % des nouveaux contacts se sont faits par téléphone et le reste par courriel.
63. Au cours des 12 mois subséquents, les communications par courriel se sont accrues de 10 % (passant de 20 % à 30 %) et les nouveaux contacts par téléphone ont chuté à 68 % (contre 2 % par télécopieur).
64. Au cours des six derniers mois de 2005, les communications par courriel ont encore connu une hausse : 28 personnes (35 %) ont fait appel pour la première fois au Programme par courriel, 52 personnes (64 %) se sont servies du téléphone et une personne a envoyé sa demande par la poste.

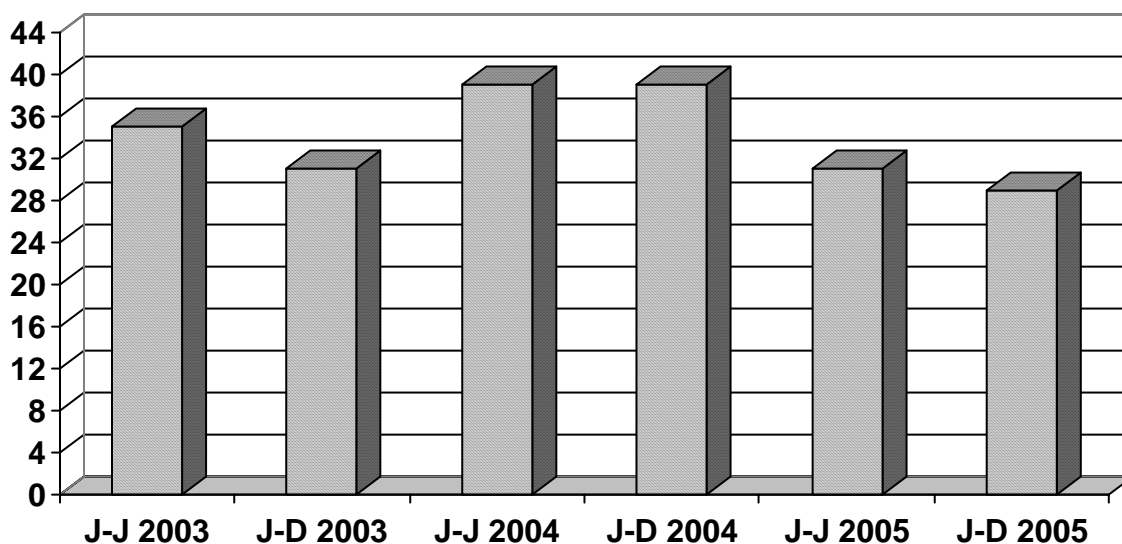
Langue de communication

65. Le Conseil offre ses services en français et en anglais.
66. Depuis le 1^{er} janvier 2003, 22 personnes se sont adressées au Conseil en français : 10 personnes en 2003, six en 2004, et six en 2005.

Survol des plaintes de discrimination et de harcèlement

Nombre de plaintes

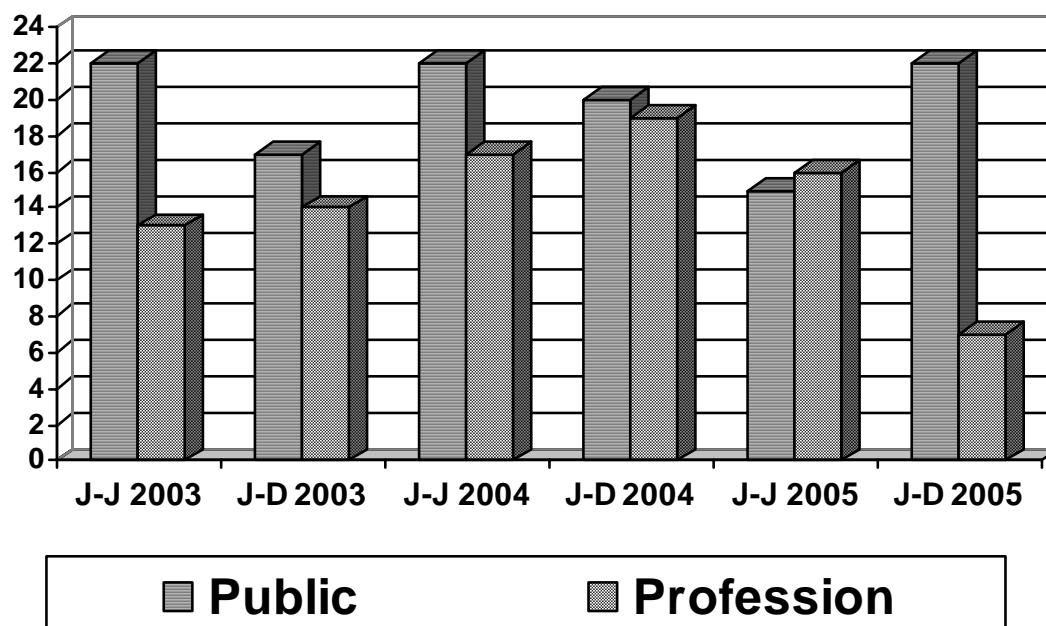
67. On a compté 66 plaintes de discrimination et de harcèlement en 2003, 78 en 2004 et 60 en 2005.
68. Le Conseil a donc traité un nombre total de 204 plaintes contre les avocats et avocates entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2005.



Répartition des plaintes entre les membres du public et les membres de la profession

69. Depuis le 1^{er} janvier 2003, 117 plaintes pour motif de harcèlement et de discrimination ont été soulevées par des membres du public et 87 par des membres (ou membres-étudiants) du Barreau.
70. Ainsi, au cours des trois dernières années, les plaintes provenant du public ont constitué en moyenne 57 % de toutes les plaintes pour motif de discrimination et de harcèlement déposées auprès du Conseil.

71. Dans toutes les périodes visées depuis le 1^{er} janvier 2003 sauf une, la proportion des plaintes soulevées par le public a toujours été plus élevée que celle de la profession juridique. Les six derniers mois ont cependant affiché le plus grand écart, car 76 % des plaintes provenaient du public.
72. Voici la répartition des plaintes entre les membres du public et ceux de la profession juridique au cours des trois dernières années :



Plaintes d'étudiantes et d'étudiants en droit

73. Au total, 20 étudiantes et étudiants¹¹ ont déposé une plainte pour motif de discrimination ou de harcèlement auprès du Programme depuis le 1^{er} janvier 2003 :
- huit étudiantes ou étudiants ont déposé une plainte en 2003 sur un total de 27 plaintes provenant de membres de la profession juridique;
 - en 2004, six plaintes sur 37 ont été déposées par des étudiantes ou étudiants;
 - en 2005, six plaintes sur 23 ont été déposées par des étudiantes ou étudiants.

11. Autant les stagiaires que les étudiants en droit employés pour l'été.

74. Les plaintes des étudiantes et étudiants constituent 23 % de toutes les plaintes pour motif de discrimination et de harcèlement déposées par des membres de la profession au cours des trois dernières années.

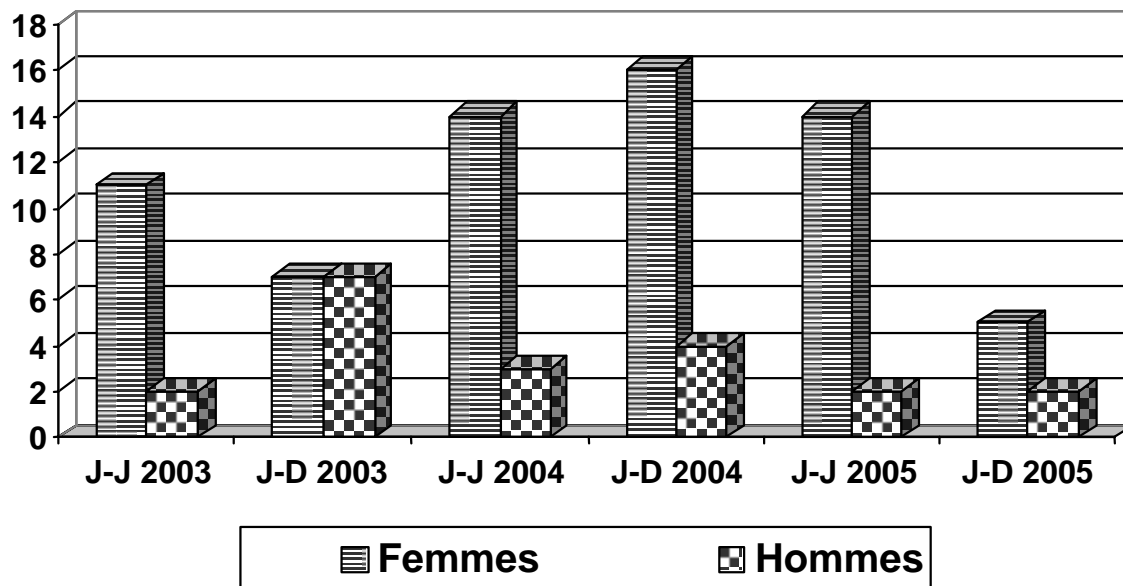
Contexte des plaintes des membres de la profession juridique

75. La plupart des plaintes pour motif de discrimination et de harcèlement déposées par des avocats et des étudiants des deux sexes surviennent dans un contexte d'emploi ou d'entrevue d'embauche :
- en 2003, 85 % des plaintes des membres de la profession étaient liées à leur cadre d'emploi;
 - en 2004, 76 % des plaintes des membres étaient liées à leur cadre d'emploi;
 - en 2005, 91 % des plaintes des membres étaient liées à leur cadre d'emploi.
76. Certaines plaintes n'étaient pas liées à un cadre d'emploi, comme celles portant sur la conduite d'un avocat ou d'une avocate de la partie adverse. Une mettait aussi en cause un membre de la profession qui vendait une maison achetée par la personne qui a déposé la plainte.

Proportion hommes/femmes des plaignants membres de la profession

77. La proportion des plaintes déposées par les femmes a toujours été plus élevée au sein de la profession :
- en 2003, sur 27 plaintes au sein de la profession, 18 ont été portées par des femmes;
 - en 2004, 30 plaintes sur 37 ont été portées par des femmes;
 - et en 2005, 19 des 23 plaintes ont été portées par des femmes.
78. Des 87 avocats et étudiants en droit des deux sexes qui ont déposé une plainte pour motif de discrimination et de harcèlement auprès du Conseil depuis le 1^{er} janvier 2003, 67 (77 %) provenaient de femmes.

79. Voici la proportion hommes/femmes des plaintes déposées par les membres du public :



80. Au sein de la population étudiante en droit, les plaintes pour motif de harcèlement et de discrimination sont aussi en grande majorité portées par des femmes :
- en 2005, quatre des six plaintes déposées provenaient d'étudiantes;
 - en 2004, cinq des six plaintes ont été portées par des étudiantes;
 - en 2003, cinq des huit plaintes ont été déposées par des étudiantes.
81. Au cours des trois dernières années, les femmes ont déposé 70 % de toutes les plaintes faites par des étudiants en droit pour motif de harcèlement et de discrimination. Des 20 plaintes déposées par cette population, 14 provenaient de femmes.

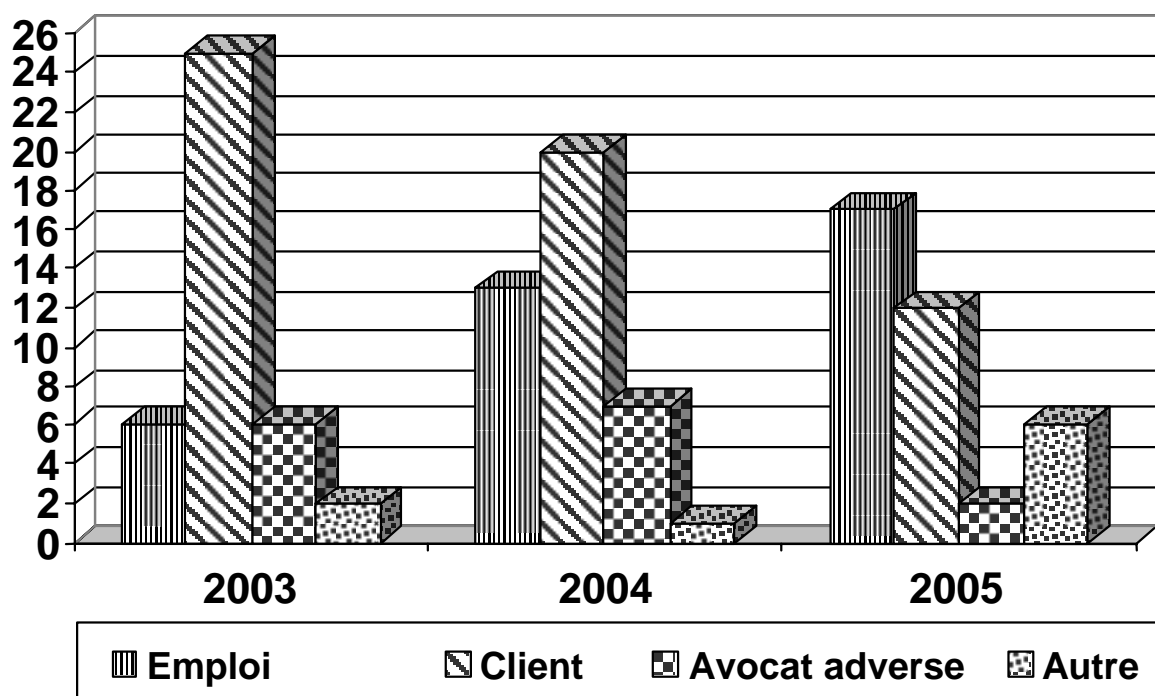
Contexte des plaintes des membres du public

82. Au fil des ans, on a noté une augmentation des plaintes liées au travail et déposées par les membres du public :

- en 2003, seulement 15 % des plaintes du public étaient associées au cadre de travail des plaignants;
 - en 2004, 32 % des plaintes du public étaient associées au cadre de travail;
 - en 2005, 44 % des plaintes du public se classaient dans cette catégorie.
83. Inversement, on a noté au fil des ans une diminution des plaintes issues des clients :
- en 2003, 64 % des plaintes du public provenaient de clients;
 - en 2004, 49 % de ces plaintes provenaient de clients;
 - en 2005, seulement 35 % de ces plaintes provenaient des clients.
84. Les plaintes des parties à un litige contre des avocats et avocates de la partie adverse ont aussi été moins nombreuses¹² :
- en 2003, ce pourcentage s'élevait à 15 %;
 - en 2004, il s'établissait à 17 %;
 - en 2005, deux plaintes (des 37 déposées par les membres du public) étaient déposées par des parties à un litige contre des avocates et avocats de la partie adverse.
85. On a aussi noté quelques plaintes du public dans d'autres contextes : les parties à un litige se plaignant de la conduite discriminatoire d'un membre du tribunal; une personne se plaignant d'un avocat du gouvernement offrant un service public; les témoins d'instances criminelles (dont des agents de police) se plaignant de procureurs de la Couronne.

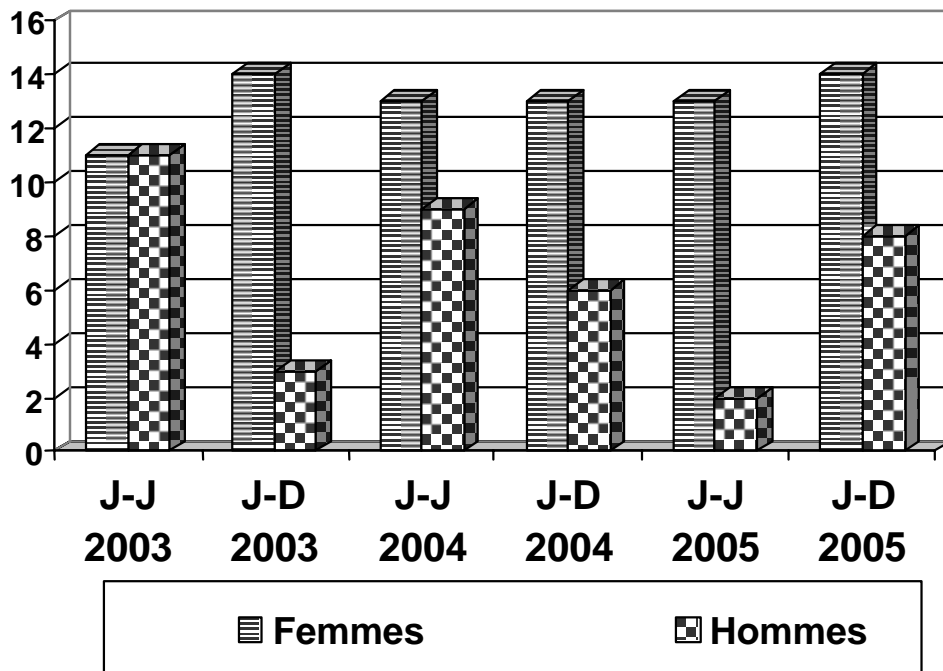
12. Elles comprennent les plaintes d'accusés au criminel contre des procureurs de la Couronne.

86. Voici en résumé les contextes dans lesquels ont été déposées les plaintes des membres du public au cours des trois dernières années :



Proportion hommes/femmes des plaignants membres du public

87. Depuis le 1^{er} janvier 2003, on a noté une proportion toujours plus importante de femmes du public portant plainte :
- en 2003, des 39 plaintes des membres du public, 25 ont été déposées par des femmes;
 - en 2004, 26 des 41 plaintes du public ont été faites par des femmes;
 - et en 2005, 27 des 37 plaintes ont été déposées par des femmes.
88. Des 117 membres du public ayant déposé une plainte pour motif de discrimination et de harcèlement auprès du Conseil au cours des trois dernières années, 78 (67 %) étaient des femmes.
89. Voici la proportion hommes/femmes des plaignants membres du public :



**Motifs de discrimination
des plaintes soulevées entre le
1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2005**

90. On a noté 204 plaintes pour motif de discrimination et de harcèlement contre des avocates et avocats pendant la période visée.
91. Parmi toutes ces plaintes :
- le sexe a été invoqué comme motif de discrimination dans 111 plaintes (54 %);
 - la race était en cause dans 39 plaintes (19 %);
 - un handicap a été invoqué dans 38 plaintes (19 %);
 - l'orientation sexuelle a été invoquée dans 12 plaintes (6 %);
 - la religion faisait l'objet de sept plaintes (3 %);
 - l'âge a été invoqué dans six plaintes (3 %);
 - l'état familial était en cause dans cinq plaintes (2 %);
 - l'origine nationale ou ethnique a été invoquée dans cinq plaintes (2 %);
 - l'ascendance faisait l'objet de deux plaintes (1 %);
 - et le casier judiciaire a été invoqué dans une plainte¹³.

13. Puisque de nombreuses plaintes mettaient en jeu plusieurs motifs de discrimination, la somme dépasse les 204 plaintes répertoriées et le total des pourcentages est supérieur à 100 %.

Répartition des plaintes de discrimination fondée sur le sexe entre 2003 et 2005

92. Des 111 plaintes qui étaient fondées (entièrement ou partiellement) sur le sexe :
- la grossesse a été invoquée dans 18 plaintes;
 - l'identité sexuelle était en cause dans deux plaintes;
 - le harcèlement sexuel a été invoqué dans 60 plaintes.
93. Des 111 plaintes pour motif de discrimination fondée sur le sexe, 97 ont été déposées par des femmes (dont une transsexuelle). Parmi celles-ci :
- 43 ont été faites par des avocates et six par des étudiantes en droit;
 - 48 ont été faites par des membres du public.
94. Dans chaque cas, les femmes signalaient qu'elles étaient victimes de discrimination fondée sur le sexe ou de harcèlement sexuel de la part d'un avocat¹⁴, qu'elles avaient subi des représailles au travail après avoir porté plainte pour harcèlement sexuel de la part d'un collègue, d'un superviseur ou d'un client, ou encore qu'elles étaient victimes de discrimination dans leur travail en raison d'une grossesse ou pour avoir pris un congé de maternité.
95. En revanche, certains hommes qui ont porté plainte pour discrimination fondée sur le sexe mettaient en cause le comportement inapproprié d'autres avocats à l'endroit de femmes qu'ils connaissaient. Certains des plaignants s'inquiétaient de la discrimination sexuelle dont ils étaient eux-mêmes victimes.
96. Des 14 plaintes de discrimination fondée sur le sexe soulevées par des hommes (dont un transgenderiste) :
- six ont été portées par des avocats et une par un stagiaire;
 - sept ont été soulevées par des membres du public.
97. Des sept plaintes pour ce motif faites par des hommes juristes :
- un juriste salarié s'est plaint d'un partenaire de son cabinet qui harcelait sexuellement une juriste salariée;

14. Habituellement, le répondant était un avocat mandaté pour les représenter (dans le cas de plaignantes du public) ou d'un collègue avocat (dans le cas de plaignantes du public et de membres de la profession).

- un avocat s'est plaint d'un autre avocat qui harcelait sexuellement une secrétaire du cabinet;
- un avocat s'est plaint de remarques sexistes formulées par un autre avocat durant les communications préalables mettant en cause un témoin;
- un stagiaire transgenderiste dans un bureau gouvernemental s'est plaint d'être victime de discrimination fondée sur le sexe à son travail;
- un avocat gai a porté plainte pour harcèlement sexuel de la part d'une avocate superviseuse dans un bureau gouvernemental (il a soulevé deux plaintes portant sur deux incidents différents survenus à des mois d'intervalle);
- un avocat gai a porté plainte pour harcèlement sexuel de la part d'un partenaire dans son cabinet.

98. Voici la description des sept plaintes du public pour motif de discrimination fondée sur le sexe déposées par des hommes :

- un policier s'est plaint de remarques sexistes formulées par un procureur de la Couronne au sujet d'une policière et une avocate de la défense;
- un homme a appelé au nom d'une amie qui avait été agressée sexuellement par son avocat;
- une partie dans une affaire relevant du droit de la famille s'est plainte de remarques sexistes contre les hommes faites par l'avocate de son ex-femme;
- un huissier hétérosexuel s'est plaint de harcèlement sexuel de la part d'un avocat à son travail;
- un auxiliaire juridique s'est plaint de discrimination fondée sur le sexe de la part d'un avocat à son travail;
- un médecin a signalé qu'un de ses patients gais a été, durant son adolescence, victime de violence sexuelle par un avocat commis d'office;
- un étudiant parajuridique hétérosexuel s'est plaint de harcèlement sexuel de la part de son avocate-monitrice.

