

**RAPPORT D'ACTIVITÉS DU
PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE
DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT POUR
LE BARREAU DU HAUT-CANADA**

Pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2017

Rapport préparé par M^e Fay Faraday
Conseillère juridique en matière de
discrimination et de harcèlement

Table des matières

	Page
A. INTRODUCTION	1
B. SERVICES OFFERTS PAR LE PROGRAMME DE CJDH.....	2
Encadrement, counseling et autoassistance.....	3
Services de résolution.....	4
Renvois.....	5
C. RÉSUMÉ DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME	6
D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	7
Plaintes contre des avocats par des membres de la profession juridique .	7
Plaintes contre des parajuristes.....	12
E. AFFAIRES NE RELEVANT PAS DU MANDAT DU CJDH	12
F. ACTIVITÉS DE PROMOTION ET DE FORMATION	14

A. INTRODUCTION

1. La conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CJDH) offre un large éventail de services aux personnes qui formulent des plaintes pour discrimination ou harcèlement contre des avocat(e)s ou des parajuristes titulaires de permis en Ontario, ou des étudiant(e)s en droit qui sont dans le processus d'accès à la profession en Ontario.
2. Les services de CJDH sont fournis gratuitement aux membres du public, ainsi qu'aux titulaires de permis.
3. Pour relever du mandat du programme de CJDH, les allégations de manquement professionnel doivent être fondées sur un ou plusieurs motifs interdits de discrimination énumérés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou dans les codes de déontologie du Barreau pour les titulaires de permis. Le harcèlement personnel qui n'est pas fondé sur des motifs de droits de la personne (par ex., l'intimidation) ne relève pas du mandat du programme de CJDH.
4. Les plaintes surviennent dans une variété de contextes. Il peut s'agir :
 - a) de clients qui signalent qu'ils font l'objet de harcèlement sexuel de la part de leur propre avocat ou parajuriste ;
 - b) de parties à un litige – qu'il s'agisse de clients, d'avocats ou de parajuristes – qui font l'objet de discrimination ou de harcèlement par les avocats ou parajuristes adverses ;
 - c) d'avocats, d'étudiants d'été, de stagiaires, d'employés de cabinets juridiques, ou de parajuristes qui font ou ont fait l'objet de harcèlement sexuel, de harcèlement racial, ou de discrimination en milieu de travail fondée sur un ou plusieurs des motifs suivants : le sexe, la race, l'origine ethnique, le handicap.
5. L'ancienne conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement, M^e Cynthia Petersen, a été nommée à la magistrature en juin 2017. Depuis juillet 2017, le programme de CJDH est administré par la CJDH M^e Fay Faraday et les substituts, M^e Lai-King Hum et M^e Natasha Persaud. Ces dernières se substituent à M^e Faraday lorsqu'elle n'est pas disponible (pour cause de maladie, de vacances, ou d'emploi du temps) ; qu'elle ne peut pas agir en raison d'un conflit d'intérêts ou lorsqu'une personne préfère travailler avec un des substituts

dans une cause qui relève de la compétence du programme de la CJDH. M^e Hum aide les personnes qui veulent être servies en français. Dans le but de promouvoir l'accessibilité pour les personnes qui contactent le programme de CJDH, les biographies de M^e Hum et de M^e Persaud sont affichées sur le site Web du CJDH.

6. Au cours de la période visée par le présent rapport, en plus de fournir les services en français demandés, M^e Hum a fourni les services de la CJDH pendant 2 semaines en septembre. M^e Persaud a fourni les services de la CJDH pendant 2 semaines en octobre. Les substituts de la CJDH continuent de fournir des services concernant toute cause survenue durant les périodes où elles assuraient le service.

B. SERVICES OFFERTS PAR LE PROGRAMME DE CJDH

7. La CJDH donne aux personnes qui ont fait l'objet ou été témoins de discrimination ou de harcèlement, par des avocat(e)s ou des parajuristes, l'occasion de discuter de leurs préoccupations de manière confidentielle avec une interlocutrice qualifiée et compréhensive, qui comprend les questions de discrimination et de harcèlement et qui est engagée à promouvoir l'équité et la diversité dans la profession juridique.
8. La CJDH ne fournit pas de conseils juridiques ni de représentation juridique. La CJDH fournit aux plaignants des renseignements d'ordre général et du soutien, afin de les aider à identifier et évaluer leurs options pour résoudre leurs problèmes. La nature des services fournis est expliquée ci-dessous.

Encadrement, counseling et autoassistance

9. Certains plaignants veulent seulement avoir la possibilité de parler confidentiellement de leurs problèmes avec un tiers objectif et qualifié.
10. Dans certains cas, la CJDH donne des conseils stratégiques ou de la formation aux plaignants qui veulent gérer un problème eux-mêmes.

Information sur les voies de recours possibles

11. Les plaignants qui contactent le CJDH sont informés des diverses voies de recours possibles, y compris (lorsqu'applicable) :
 - a) Parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués et que leur plainte porte sur leur emploi) ;
 - b) Déposer une plainte interne au travail (si la plainte porte sur leur emploi) ;
 - c) Porter plainte aux responsables ou au cabinet qui emploient le répondant (par ex., à l'associé directeur du cabinet ou le superviseur du répondant qui travaille à l'interne ou au gouvernement) ;
 - d) Déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou de la Commission canadienne des droits de la personne ;
 - e) Déposer une plainte officielle de manquement professionnel auprès du Barreau ;
 - f) Aller à la police (en cas d'allégation d'acte criminel) ;
 - g) Déposer une plainte auprès de la Commission d'indemnisation des victimes d'actes criminels ;
 - h) Contacter un avocat ou le Centre de soutien juridique des droits de la personne pour avoir des conseils juridiques sur de possibles causes de poursuites civiles.

12. Les plaignants reçoivent des renseignements sur chacune de ces options, notamment :
 - a) Les couts potentiels d'une option donnée ;
 - b) S'il faut une représentation juridique pour l'option donnée ;
 - c) Un renvoi à des ressources pour obtenir une représentation juridique (le CJDH ne fait pas de renvois à des avocats ou parajuristes) ;
 - d) Comment déposer une plainte, une demande ou un rapport (p.ex., si ça peut se faire par voie électronique, s'il faut payer des frais, s'il faut un formulaire en particulier, etc.) ;

- e) Les processus qu'implique chaque option (p. ex., enquête, conciliation, médiation, arbitrage, etc.);
- f) Les types généraux de redressement qui peuvent se présenter dans différents forums (p. ex., redressements compensatoires par opposition à pénalités disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages-intérêts, redressements d'intérêt public);
- g) L'existence d'une période de prescription pour chaque voie de redressement (les plaignants sont encouragés à chercher un avis juridique à l'égard des périodes de prescription précises).

Les plaignants sont informés que les options disponibles ne sont pas mutuellement exclusives (à quelques exceptions près).

Services de résolution

- 13. En plus d'être informés des options ci-dessus, lorsque cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de résolution (médiation ou conciliation).
- 14. Chaque fois que la médiation officielle est offerte, une explication de la nature et des objectifs de celle-ci est donnée, y compris le fait qu'il s'agit d'un processus confidentiel et volontaire, qui n'implique aucune enquête ni évaluation des faits, et que la CJDH sert d'intermédiaire impartiale qui tente d'aider les parties à négocier les termes d'un règlement mutuellement satisfaisant de la plainte.
- 15. Quand un plaignant ou une plaignante opte pour la médiation, on lui offre le choix de contacter le défendeur pour lui proposer cette option ou de demander à la CJDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus (le consentement à contacter le titulaire de permis défendeur doit être fourni par écrit). Si les deux parties sont disposées à participer, elles sont tenues de signer un contrat de médiation (établissant les paramètres de la médiation et les règles de base) avant d'entamer des discussions avec la CJDH. Ce contrat indique clairement que la médiation est un processus confidentiel auquel les deux parties s'engagent à participer « sous toutes réserves ».
- 16. Quand des services informels de conciliation ou d'intervention sont offerts, le

plaignant est informé que la CJDH pourrait contacter le répondant, en toute confidentialité, pour discuter des préoccupations du plaignant dans l'espoir de parvenir à un règlement de la plainte. Quand une intervention de ce genre a lieu, à la fois le plaignant et le défendeur sont informés que la CDH n'agit pas en tant qu'avocate ou représentante du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire impartial pour favoriser un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'une telle intervention est demandée, un consentement écrit doit être fourni avant que la CJDH ne contacte le répondant. Selon la nature de la plainte et les parties concernées, un accord de conciliation est parfois signé pour définir les règles de base du processus de conciliation.

17. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CJDH parce qu'ils veulent monter un dossier officiel sur le manquement professionnel du répondant par l'entremise d'un processus juridictionnel, ou parce qu'ils désirent qu'une enquête sur les faits soit menée. Parfois, ils refusent une offre de résolution parce qu'ils ont la conviction que le défendeur ne participera pas de bonne foi. Lorsque les plaignants décident d'essayer la médiation ou la conciliation, la plupart des répondants titulaires de permis répondent positivement. Il arrive toutefois que des répondants ne veuillent pas y prendre part.
18. Au cours de la période visée par le présent rapport, quatre processus de médiation/conciliation ont été entrepris.

Renvois

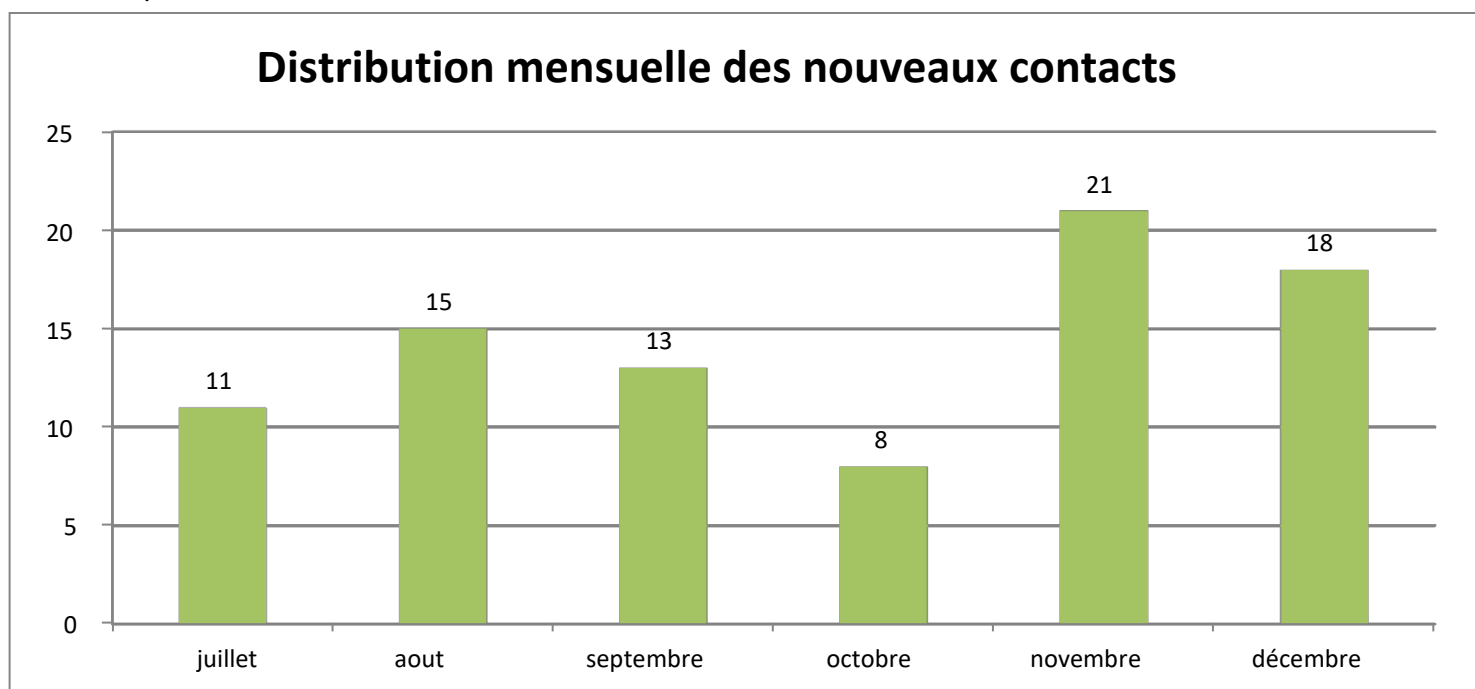
19. La CJDH renvoie certains plaignants à d'autres organismes ou organisations (comme le Programme d'aide aux membres, un centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle, une ligne d'aide à la prévention du suicide, la clinique *Barbra Schlifer*, ARCH ou le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne). La CJDH dirige également les plaignants vers les ressources pertinentes disponibles auprès du Barreau, de la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres organisations.
20. La CJDH n'offre pas de service de renvoi à des avocats.

C. RÉSUMÉ DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

21. Au cours de la période visée par le présent rapport, 86 personnes ont communiqué avec le Programme de la CJDH pour une nouvelle affaire¹. Cela représente une moyenne de 14 nouveaux contacts par mois.

22. Le tableau suivant illustre la distribution mensuelle des nouveaux contacts avec le programme :

23. Au cours de la période visée, deux personnes ont reçu des services en français. Aucune d'entre elles n'a formulé une plainte spécifique au sujet de la conduite d'un titulaire de permis.



D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

24. Sur les 86 nouveaux contacts avec le Programme, 30 personnes ont fait des plaintes de discrimination ou de harcèlement présumés de la part d'un titulaire de permis qui relevaient du mandat du programme de CJDH. Une plainte portait sur la conduite d'un(e) parajuriste. Les 29 plaintes restantes portaient toutes sur la conduite des avocats.

¹ Les personnes qui ont déjà communiqué avec le Programme au cours de la période visée par le rapport pour la même question en cours ne sont pas comptées dans ce nombre. Les personnes qui ont eu de multiples communications avec la CJHD à propos de la même question ne sont comptées qu'une seule fois.

25. Des 29 plaintes restantes concernant des avocats, 13 ont été faites par des membres du public et 16 ont été faites par des membres de la profession

Plaintes contre des avocat(e)s par des membres de la profession juridique

26. Le 16 plaintes contre des avocats qui ont été faites par des membres de la profession juridique ont été faites par des particuliers provenant de divers milieux/stades dans la profession :

8 plaintes par des avocats ;

4 plaintes par des étudiants d'été/stagiaires ;

3 plaintes par des parajuristes ;

1 plainte par un autre employé de cabinet.

27. Sur les 16 plaintes contre des avocats faites par des membres de la profession juridique

12 (75 %) ont été faites par des femmes, dont près de la moitié (5) se sont identifiées comme femmes racialisées ou comme femmes ayant un handicap ;

4 (25 %) ont été faites par des hommes, dont tous se sont identifiés comme des hommes racialisés.

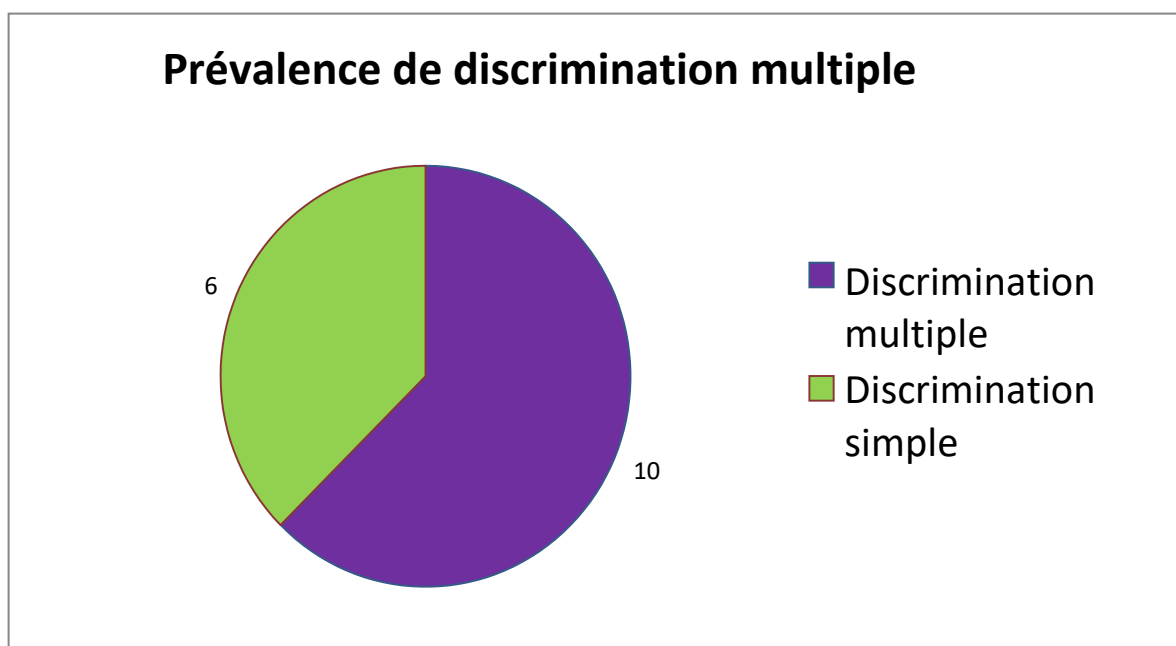
28. Sur les 4 plaintes contre des avocats faites par des étudiants d'été et des stagiaires, 75 % (3) ont été faites par des femmes ; 25 % (1) ont été faites par des hommes. Sur les plaignants étudiants, 50 % se sont identifié comme racialisés.

29. Sur les 16 plaintes contre des membres de la profession juridique, 11 (69 %) portaient sur l'emploi des plaignants, y compris toutes les 4 plaintes des étudiants. Deux (2) plaintes dans la profession juridique impliquant du harcèlement ou de discrimination par un avocat adverse. Trois (3) plaintes portaient sur des interactions avec d'autres avocats dans d'autres contextes professionnels.

30. Sur les 16 plaintes contre des membres de la profession juridique :

10 (62,5 %) soulevaient des allégations de harcèlement et de discrimination pour des motifs multiples dont des combinaisons de sexe, race, origine nationale, handicap et religion. Toutes les plaintes faites par des hommes (4) ont soulevé des problèmes multiples de discrimination et de harcèlement basés sur la race, la religion ou l'origine nationale.

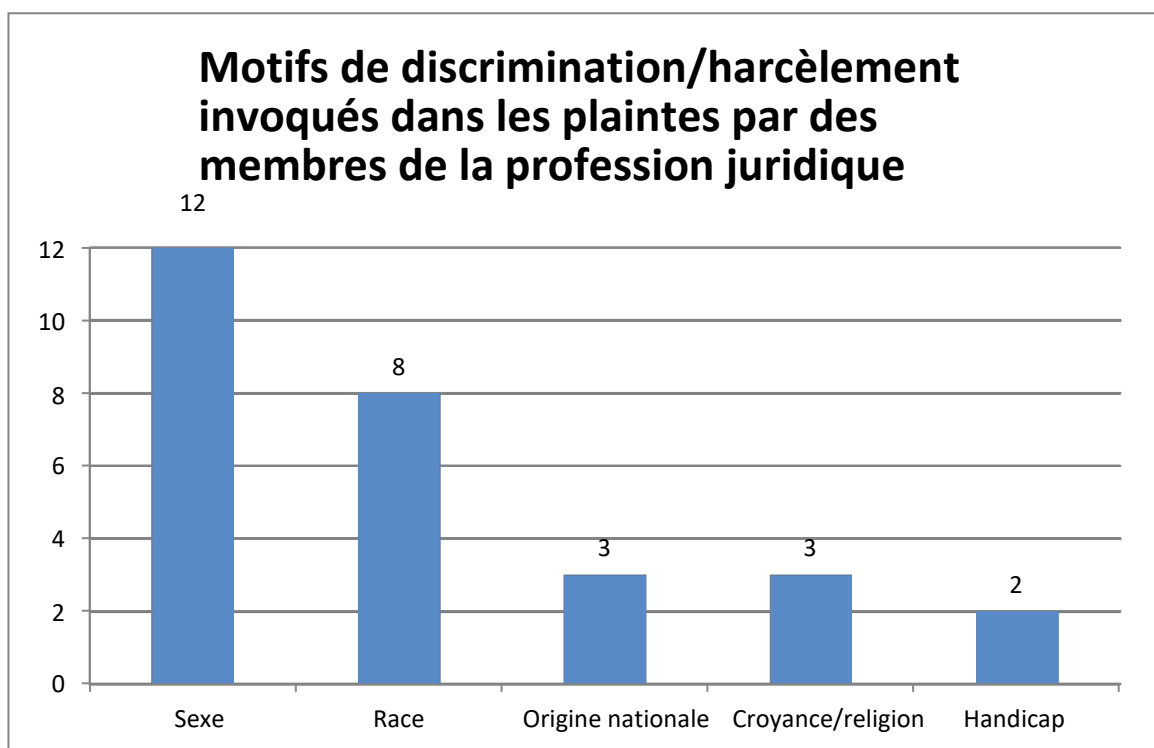
Seulement 6 plaintes soulevaient un seul motif de discrimination. Toutes ces plaintes à un seul motif ont été faites par des femmes concernant le harcèlement sexuel (5) et la discrimination basée sur le sexe/la grossesse (1).



31. En résumé, les plaintes par des avocats et des stagiaires sur la conduite d'autres avocats ont invoqué les motifs illicites suivants de discrimination à la fréquence suivante. Le total dépasse 16, car la plupart des plaintes soulevaient plus d'un motif de discrimination.

Sexe	12 (y compris le harcèlement sexuel)
Race	8
Origine nationale	3
Croyance/Religion	3
Handicap	2

32. Les plaintes à l'égard de l'emploi visent généralement une différence de pouvoir (ancienneté) entre le plaignant et l'avocat faisant l'objet de la plainte, bien que



certaines plaintes aient concerné le harcèlement par les pairs. La gamme de comportements faisant l'objet de plaintes dans le contexte de l'emploi comprenait :

- a) Harcèlement sexuel, y compris harcèlement verbal ; harcèlement sexuel explicite et commentaires sur le corps des collègues féminines ; avances sexuelles à répétition/pressions sur des plaignantes pour avoir des relations sexuelles ; dénigrer des femmes devant les collègues ; du harcèlement sexuel physique ; appeler les plaignantes tard le soir ; activités sociales au cabinet où les femmes étaient sexualisées ;

- b) Harcèlement racial, y compris harcèlement verbal, menaces verbales et physiques, comportements qui isolaient ou humiliaient les plaignantes devant leurs pairs ;
 - c) Harcèlement à l'égard de la religion, y compris harcèlement verbal et refus d'accorder des mesures d'adaptation ;
 - d) Harcèlement à l'égard du handicap, y compris harcèlement verbal, violence verbale et refus d'accorder des mesures d'adaptation ;
 - e) Harcèlement verbal à l'égard du pays d'origine, y compris dénigrer la formation des plaignantes reçue à l'extérieur du Canada.
33. La gamme des comportements identifiés à l'égard de la conduite de l'avocat adverse était principalement constituée de harcèlement verbal ou écrit selon des motifs du Code.
34. La gamme des comportements identifiés dans les plaintes contre des avocats dans d'autres cadres professionnels comprenait le harcèlement sexuel ou racial, des appels téléphoniques harcelants et des menaces verbales ou physiques.

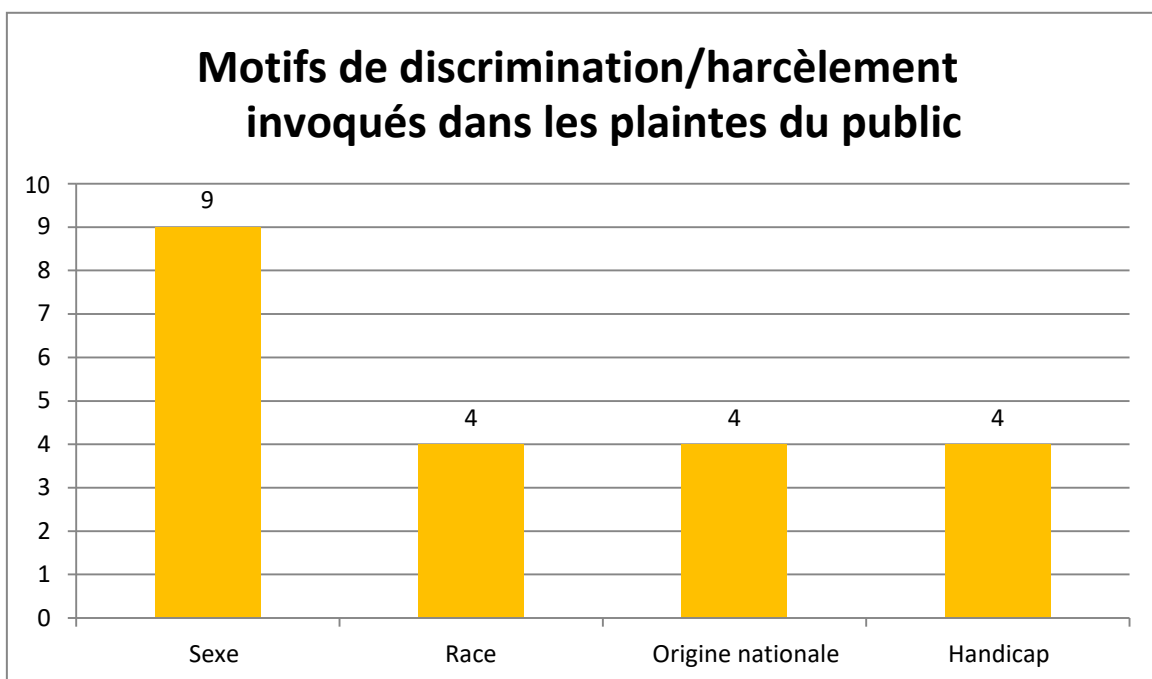
Plaintes contre des avocats par des membres du public

35. Au cours de la période visée, 13 plaintes ont été faites contre des avocats par des membres du public. Encore une fois, la majorité des plaintes concernaient des allégations de discrimination multiple. Dix (10) plaintes ont été faites par des femmes qui se sont identifiées sur la base de motifs multiples tels que le sexe, la race, l'origine nationale, le handicap, l'indigénéité, le handicap ou l'âge (jeunes ou personnes âgées). Les trois (3) plaintes déposées par des hommes ont été faites par des hommes handicapés.
36. Sur les 13 plaintes faites par des membres du public, sept (7) ont été faites par des clients qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement par leur propre avocat ou par un avocat qu'ils cherchaient à embaucher. Les six (6) autres plaintes ont été faites par des parties au sujet de la conduite de l'avocat adverse.
37. Les motifs de discrimination et de harcèlement soulevés par le public étaient le

sexe, la race, l'origine nationale et le handicap. Les motifs dépassent 13 parce que les plaintes ont soulevé des motifs multiples de discrimination et de harcèlement :

Sexe	9 (y compris le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle)
Race	4
Origine nationale	4
Handicap	4

38. Les comportements identifiés dans les plaintes relatives aux comportements



d'avocats adverses comprenaient :

- a) Harcèlement sexuel ou racial, y compris la violence verbale, l'intimidation et les communications sexistes ou racistes, verbalement ou par écrit, y compris dans des documents déposés au tribunal ;
- b) Harcèlement et intimidation fondés sur une déficience, y compris les moqueries résultant d'un handicap, le refus de répondre aux besoins de communication et le refus d'ajourner une audience pour faire face à un handicap.

39. Les comportements identifiés dans les plaintes relatives au propre avocat du

plaignant comprenaient :

- a) Agression sexuelle ;
- b) Demande de faveurs sexuelles en échange de services juridiques ou comme condition pour offrir des services juridiques ;
- c) Harcèlement sexuel ;
- d) Manquement à accommoder les handicaps d'un client, surtout à l'égard de moyens ou de rythme des communications pour accommoder des handicaps sensoriels, physiques ou cognitifs ;
- e) Refus de demander un ajournement d'une audience pour accommoder le handicap des clients ;
- f) Retrait de l'avocat de sa représentation ou refus de représenter en raison du handicap du client.

Plaintes contre des parajuristes

40. Au cours de la période visée par le présent rapport, une femme a porté plainte pour harcèlement sexuel et racial et comportement d'intimidation de la part d'un parajuriste de sexe masculin dans un contexte professionnel qui n'était ni une relation de travail ni un litige.

E. AFFAIRES NE RELEVANT PAS DU MANDAT DU CJDH

41. Au cours de la période visée par le présent rapport, le CJDH a reçu 55 appels ou courriels concernant des questions ne relevant pas du mandat du programme. Les appels « hors mandat » sont généralement traités rapidement et n'impliquent généralement pas un suivi par le plaignant.
42. La majorité de ces nouveaux contacts s'interrogeaient sur les comportements discriminatoires ou harcelants de personnes qui n'étaient pas titulaires de permis et qui ne faisaient donc pas partie du mandat du Barreau et du CJDH, notamment les employeurs, les propriétaires, la police, les organismes communautaires, les établissements d'enseignement, les médecins et les personnes politiques.

43. La deuxième plus grande catégorie de nouveaux contacts en dehors du mandat du CJDH comprenait des plaintes concernant la conduite d'avocats et de parajuristes de l'Ontario qui n'impliquaient pas de discrimination ou de harcèlement pour les motifs du *Code des droits de la personne*. Celles-ci comprenaient des allégations concernant :
- a) des relations de travail abusives dans des cabinets d'avocats qui impliquaient de l'intimidation et du harcèlement pour des motifs autres que ceux du *Code des droits de la personne* ;
 - b) des postes de stage non payés ;
 - c) des différends concernant la facturation ;
 - d) des conflits d'intérêts ;
 - e) de l'incivilité ;
 - f) des préoccupations concernant des pratiques retorses ou d'autres violations du *Code de déontologie* ou du *Code de déontologie des parajuristes*.
44. Il y a eu quelques plaintes concernant la conduite d'avocats titulaires d'un permis dans d'autres provinces. Les plaignants dans ces affaires ont été renvoyés au barreau de la province pertinent.
45. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions du CJDH a été fournie à chaque personne qui a communiqué avec le CJDH au sujet d'une question ne relevant pas du mandat du programme. Tous les nouveaux contacts soulevant des questions ne relevant pas du mandat de CJDH ont été renvoyés à d'autres agences pour obtenir de l'aide.

F. ACTIVITÉS DE PROMOTION ET DE FORMATION

46. Au cours de la période visée par le présent rapport, Fay Faraday du CJDH a offert des séances de formation aux nouveaux étudiants en droit de première année à l'Université Queen's durant leur orientation. Les séances de formation, offertes conjointement avec le Centre d'étudiants autochtones Four Directions,

portaient sur les questions de discrimination et de harcèlement, les obligations professionnelles en matière de discrimination et de harcèlement, les services du programme et les ressources de soutien sur le campus.

47. Les conseillères substituts Lai-King Hum et Natasha Persaud ont participé à une soirée de formation professionnelle continue de la *Women's Law Association of Ontario* sur « Vers la satisfaction professionnelle ».
48. Fay Faraday a offert une formation au personnel du Barreau sur les microagressions et la santé mentale dans le cadre de la reconnaissance par le Barreau de la Journée internationale des personnes handicapées.
49. Tout au long de la période visée par le présent rapport, des annonces ont été placées périodiquement (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* afin de promouvoir le programme de CJDH dans la profession juridique. Le Barreau maintient un site Web bilingue pour le programme de CJDH.