

**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} janvier 2016 et le 30 juin 2016

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

TABLE DES MATIÈRES

	Page
A. INTRODUCTION	1
B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS.....	1
Coaching, Counseling et autoassistance	1
Information sur les voies de recours possibles.....	5
Médiation/Conciliation	6
Renvois	8
C. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS	9
D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	10
Plaintes contre des avocat(e)s par des membres de la profession juridique.....	10
Motifs soulevés dans les plaintes de membres de la profession juridique	15
Plaintes contre des avocats déposées par des membres du public.....	15
Motifs soulevés dans les plaintes déposées par des membres du public	17
Plaintes contre des stagiaires en droit.....	18
Plaintes contre un parajuriste.....	18
E. REQUÊTES GÉNÉRALES.....	19
F. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CJDH.....	19
G. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES.....	20

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 avocats, des avocates, des parajuristes ou des étudiant(e)s en droit qui sont dans le processus d'accès à la profession. Les services du CJDH sont offerts sans frais aux membres du public et aux titulaires de permis. 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.

2. Les plaintes surviennent dans une variété de contextes : il peut s'agir de clients qui signalent qu'ils font l'objet de harcèlement sexuel de la part de leur propre avocat ou parajuriste, d'avocats racialisés qui font l'objet de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique de la part de collègues au travail, d'employés de cabinets juridiques qui font face à des obstacles à leur avancement fondés sur un handicap ou qui sont confrontés à des défis pour obtenir des mesures d'adaptation au travail fondées sur leur handicap, ou de parajuristes qui font l'objet d'un traitement raciste, sexiste ou homophobe de la part d'avocats adverses.

3. Les services sont généralement rendus par M^e Cynthia Petersen, mais deux substituts (David Bennett et Lynn Bevan) la remplacent lorsqu'elle n'est pas disponible (pour des raisons de maladie, de vacances ou de disponibilité) ou incapable d'agir (en raison de conflit d'intérêts). Durant la période visée par le présent rapport, David Bennett s'est acquitté de la tâche pendant une semaine en février et une semaine en juin 2016.

B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS

Encadrement, counseling et autoassistance

4. La CJDH donne aux plaignants l'occasion de discuter de leurs préoccupations de manière confidentielle avec une interlocutrice qualifiée et compréhensive, qui comprend les questions d'équité et qui est engagée à les promouvoir dans la profession juridique. Certains plaignants veulent seulement avoir la possibilité de parler confidentiellement de leurs préoccupations avec un tiers objectif.

5. Dans certains cas, la CJDH donne des conseils stratégiques ou de la formation aux plaignants qui veulent gérer un problème eux-mêmes de façon informelle, sans avoir recours à un processus officiel externe de plaintes (par ex. en confrontant directement à la personne dont ils se plaignent, en documentant les incidents).

Information sur les voies de recours possibles

6. 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) ;
- 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 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 (le cas échéant) ;

- h) Consulter un avocat pour avoir des conseils juridiques concernant des causes d'action possibles.
7. 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, audience, 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).
 - h) Les plaignants sont informés que les options disponibles ne sont pas mutuellement exclusives (à quelques exceptions près).

Médiation/Conciliation

8. Quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de médiation ou de conciliation.
9. 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.

10. 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 ».

11. 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.

12. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CJDH pour diverses raisons, notamment : le désir qu'une enquête sur les faits soit menée, la conviction que le défendeur ne participera pas de bonne foi, l'envie de monter un dossier officiel sur le manquement professionnel du répondant par l'entremise d'un processus judiciaire, et l'espoir que le défendeur fasse l'objet de discipline professionnelle. Lorsque les plaignants décident d'essayer la médiation, la plupart des répondants titulaires de permis répondent positivement à l'offre de médiation. Il arrive toutefois que des répondants ne veuillent pas prendre part à une médiation. Quelle que soit la situation, les décisions des parties sont évidemment respectées.

13. Au cours de la période visée, la conseillère (Cynthia Petersen) a mené une réunion de médiation en personne dans une affaire impliquant plusieurs plaignants et allégations de discrimination systémique en milieu de travail fondée sur la race, le genre, le handicap, la religion et la situation familiale. Les plaignants dans cette affaire étaient des titulaires de permis. (Ce processus de médiation est toujours en cours.) Dans plusieurs autres cas impliquant des plaignants qui étaient des membres du public, la CJDH est intervenue de façon informelle à titre de conciliatrice, a communiqué avec les parties concernées et a été en mesure de les aider à trouver des solutions mutuellement satisfaisantes. Dans un cas, l'intervention du DHC n'a pas donné un résultat satisfaisant pour le plaignant, qui a alors choisi d'autres recours.

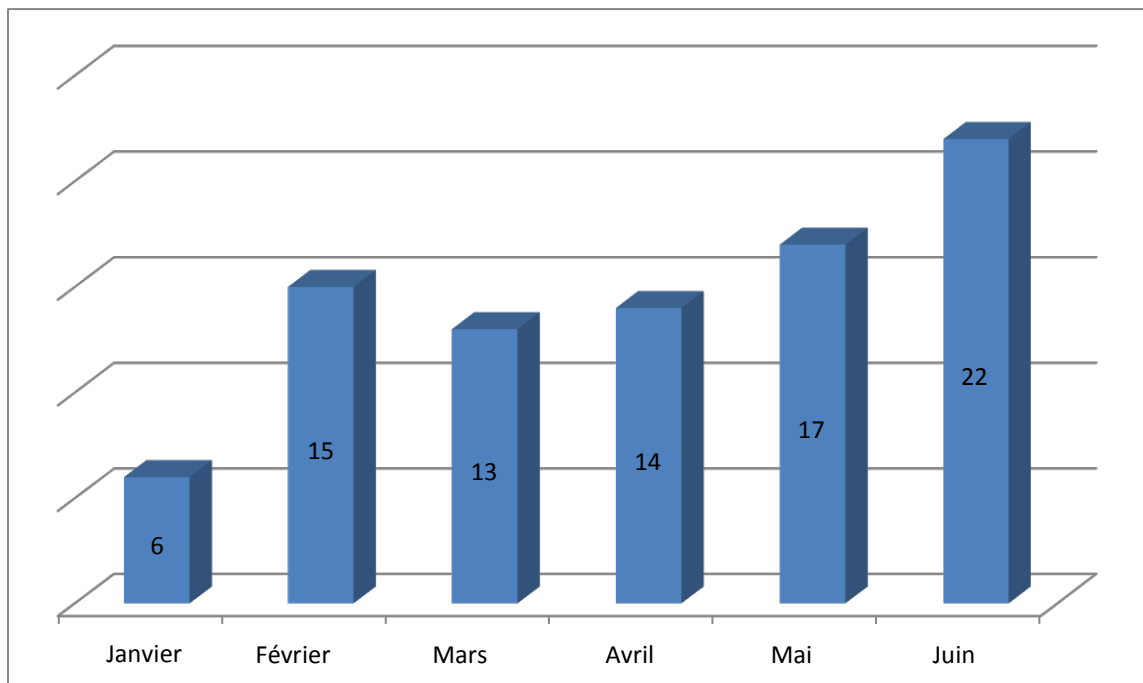
Renvois

14. 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, 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.
15. La CJDH n'offre pas de service de renvoi à des avocats.

C. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS

16. Au cours de la période visée par le présent rapport, 87 personnes ont communiqué avec le Programme de la CJDH¹. Cela représente une moyenne de 14,5 nouveaux contacts par mois.

17. Le volume de nouveaux contacts avec le programme a été distribué tous les mois, comme le montre le tableau suivant :



18. Au cours de la période visée, trois personnes ont reçu des services en français. Les clients restants du programme ont reçu des services en anglais.

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 numéro. Les personnes qui ont eu de multiples communications avec la CJHD à propos de la même question ne sont comptées qu'une seule fois.

D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

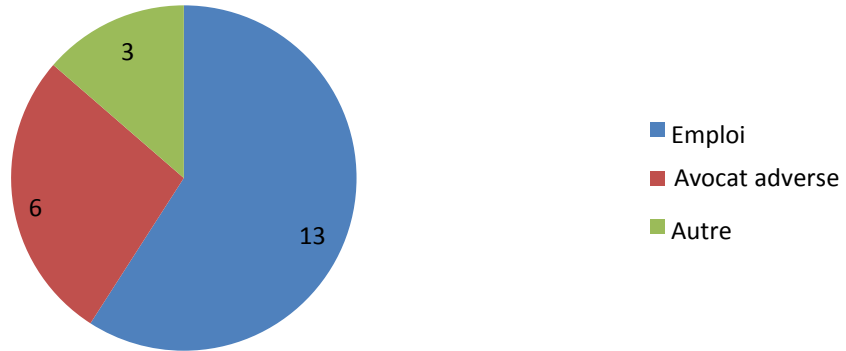
19. Sur les 87 nouveaux contacts avec le Programme, 36 personnes ont fait des plaintes de discrimination ou de harcèlement présumés de la part d'un titulaire de permis. Une plainte portait sur un parajuriste et deux concernaient des stagiaires. Les 33 plaintes restantes portaient toutes sur la conduite des avocats.

20. Des 33 plaintes restantes concernant des avocats, 11 ont été faites par des membres du public et 22 ont été faites par d'autres titulaires de permis ou étudiants du processus d'accès.

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

21. Au cours de la période visée par le présent rapport, 22 plaintes concernant des avocats ont été déposées par des membres de la profession juridique. Dix-sept (17) de ces plaintes ont été déposées par d'autres avocats et 5 ont été faites par des stagiaires. (Aucune plainte n'a été déposée contre des avocats par des parajuristes.)
22. Sur les 22 plaintes déposées contre des avocats par des membres de la profession juridique, 16 (73 %) ont été déposées par des femmes et 6 (27 %) par des hommes. Quatre (4) des cinq plaignants étudiants étaient des femmes.
23. Sur les 22 plaintes déposées par des membres de la profession juridique, 13 (59 %) sont survenues dans le contexte de l'emploi (ou de la recherche d'emploi) des plaignants, y compris toutes les plaintes des étudiants.
24. Six (6) plaintes d'avocats (27 %) ont été soulevées dans le cadre d'un litige et comportaient des allégations d'inconduite de la part d'un avocat de la partie adverse.
25. Les trois (3) autres plaintes déposées par des avocats ont été soulevées dans diverses circonstances dans lesquelles les parties se connaissaient professionnellement.

Contexte des plaintes contre des avocats par d'autres membres de la profession juridique



26. Au cours de la période visée par le présent rapport, il y a eu huit plaintes contre des avocats fondées en tout ou en partie sur un handicap :
- a) une avocate s'est plainte qu'un ancien collègue (un autre avocat) avait fait des remarques désobligeantes à propos de son handicap ;
 - b) une étudiante occupant un poste dans le cadre du PPD se plaignait du fait que son employeur (un avocat) n'avait pas réussi à accommoder son handicap en milieu de travail ;
 - c) un avocat s'est plaint de discrimination au travail fondée sur son handicap et son expression sexuelle ;
 - d) une avocate plaidante d'origine sud-asiatique s'est plainte d'une discrimination fondée sur son handicap et sa race par un membre du Tribunal (un arbitre qui est titulaire d'un permis) ;
 - e) une avocate exerçant en cabinet privé a signalé que son emploi avait pris fin en raison de son handicap ;

- f) une avocate travaillant au gouvernement s'est plainte de discrimination sur le lieu de travail par son superviseur (un autre avocat) en raison de son handicap ;
 - g) une étudiante stagiaire a signalé que son directeur l'a harcelée en raison de son handicap et qu'elle a porté atteinte à sa vie privée en divulguant ses renseignements médicaux confidentiels à d'autres personnes en milieu de travail ;
 - h) une avocate handicapée d'origine sud-asiatique (du secteur public) s'est plainte de discrimination systémique en milieu de travail fondée sur son handicap, sa race et son sexe.
27. Au cours de la période visée par le présent rapport, il y a eu sept plaintes fondées en tout ou en partie sur la race, dont deux concernaient une discrimination fondée sur l'ascendance autochtone :
- a) Une avocate interne de race noire s'est plainte d'un traitement raciste pratiqué par un avocat blanc de son lieu de travail (microagressions, stéréotypes racistes et commentaires dégradants, par exemple) ;
 - b) une avocate chinoise s'est plainte de discrimination raciale et de harcèlement de la part d'une avocate blanche opposée (par exemple, propos racistes, approche outrageusement accusatoire, hostilité personnalisée) ;
 - c) une plaignante d'origine sud-asiatique s'est plainte d'une discrimination fondée sur la race et le handicap commise par un membre du Tribunal (c.-à-d. un titulaire agissant à titre d'arbitre) ;
 - d) une avocate autochtone s'est plainte de discrimination raciale dans son milieu de travail en raison de son ascendance autochtone ;
 - e) une avocate plaidante d'origine asiatique s'est plainte de traitements racistes de la part d'un avocat adverse dans l'une de ses affaires ;

- f) une avocate plaidante d'origine asiatique (secteur public) avec un handicap s'est plainte de discrimination systémique en milieu de travail en raison de la race, du genre et du handicap ;
 - g) un avocat blanc de sexe masculin appelé à dénoncer les traitements sexistes et racistes d'une avocate autochtone qui est sa collègue, consistant en des commentaires désobligeants par un autre avocat de sexe masculin à leur lieu de travail.
28. Au cours de la période visée par le présent rapport, il y a eu six plaintes contre des avocats fondées en totalité ou en partie sur le genre.
- a) une stagiaire a fait état d'un harcèlement sexuel de la part de son maître de stage, un associé de son entreprise ;
 - b) une avocate s'est plainte de harcèlement sexuel commis par un partenaire masculin à son ancien cabinet d'avocats ;
 - c) une avocate s'est plainte de harcèlement sexuel d'une autre avocate à son cabinet par un associé principal ;
 - d) une avocate s'est plainte d'intimidation en raison du genre par un avocat adverse qui, entre autres, l'a qualifiée de « chienne » ;
 - e) un avocat de sexe masculin a été appelé pour dénoncer le comportement discriminatoire sexiste et raciste d'un autre avocat de son bureau envers une avocate autochtone qui travaillait avec eux ;
 - f) une avocate racialisée handicapée travaillant dans le secteur public se plaignait des obstacles discriminatoires à l'avancement dans son milieu de travail en raison de son genre, de sa race et de son handicap
29. Deux plaintes contre des avocats étaient fondées sur le lieu d'origine. Dans les deux cas, les plaignants étaient des avocats qui ont signalé un traitement

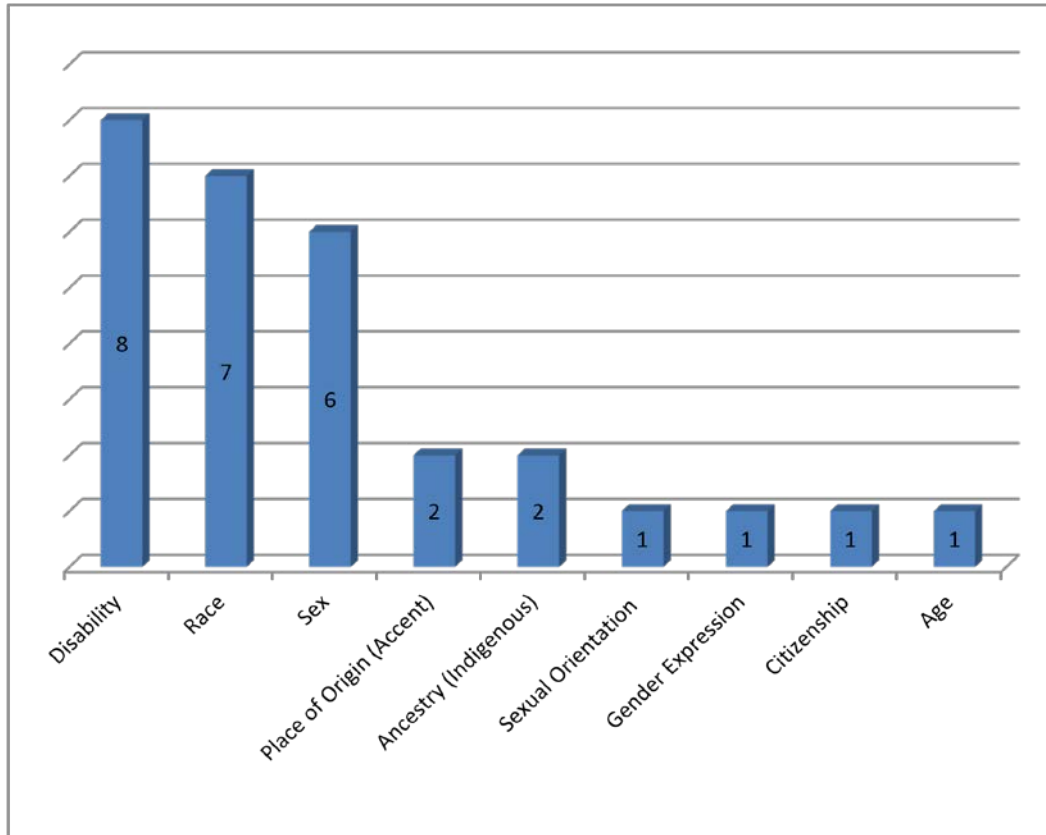
irrespectueux et désobligeant de la part de l'avocat adverse en raison de leurs accents (l'un était français et l'autre était allemand).).

30. Un homme homosexuel qui a déclaré avoir subi un traitement discriminatoire de la part d'un titulaire de permis qui lui fournissait un service a déposé une plainte fondée sur l'orientation sexuelle.
31. Un étudiant stagiaire a signalé une discrimination fondée sur l'âge. Il s'est plaint de l'offre d'emploi d'une clinique juridique pour un avocat de moins de 30 ans.
32. Une étudiante en droit s'est plainte de discrimination fondée sur la citoyenneté. On lui avait refusé un poste de stagiaire en raison de son statut d'immigration.
33. En résumé, les motifs de discrimination interdits suivants ont été soulevés à la fréquence² suivante dans les plaintes déposées par des avocats et des stagiaires au sujet de la conduite d'autres avocats :

Handicap	8	
Race	7	
Sexe	6	(y compris 3 harcèlements sexuels)
Antécédents (autochtones)	2	
Lieu d'origine	2	(discrimination sur l'accent)
Citoyenneté	1	
Orientation sexuelle	1	
Expression de l'orientation sexuelle		1
Âge	1	

² Le total des chiffres dans ce paragraphe dépasse 22 parce que plusieurs des plaintes comportaient de multiples motifs de discrimination croisés.

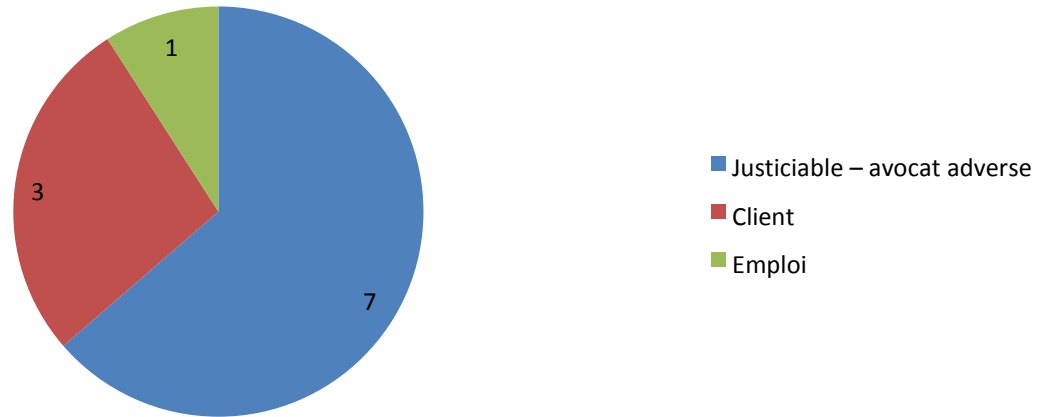
Motifs soulevés dans les plaintes de membres de la profession juridique



Plaintes contre des avocats déposées par des membres du public

34. Au cours de la période visée par le présent rapport, il y a eu au total onze (11) plaintes contre des avocats des membres du public.
35. Sept (7) de ces plaintes du public ont été faites par des justiciables contre un avocat adverse dans leur cas. Trois (3) des plaintes du public ont été déposées par des clients (se plaignant de leur propre avocat) et une autre dans le contexte de l'emploi du plaignant par un avocat.

Contexte des plaintes contre des avocats par des membres du public

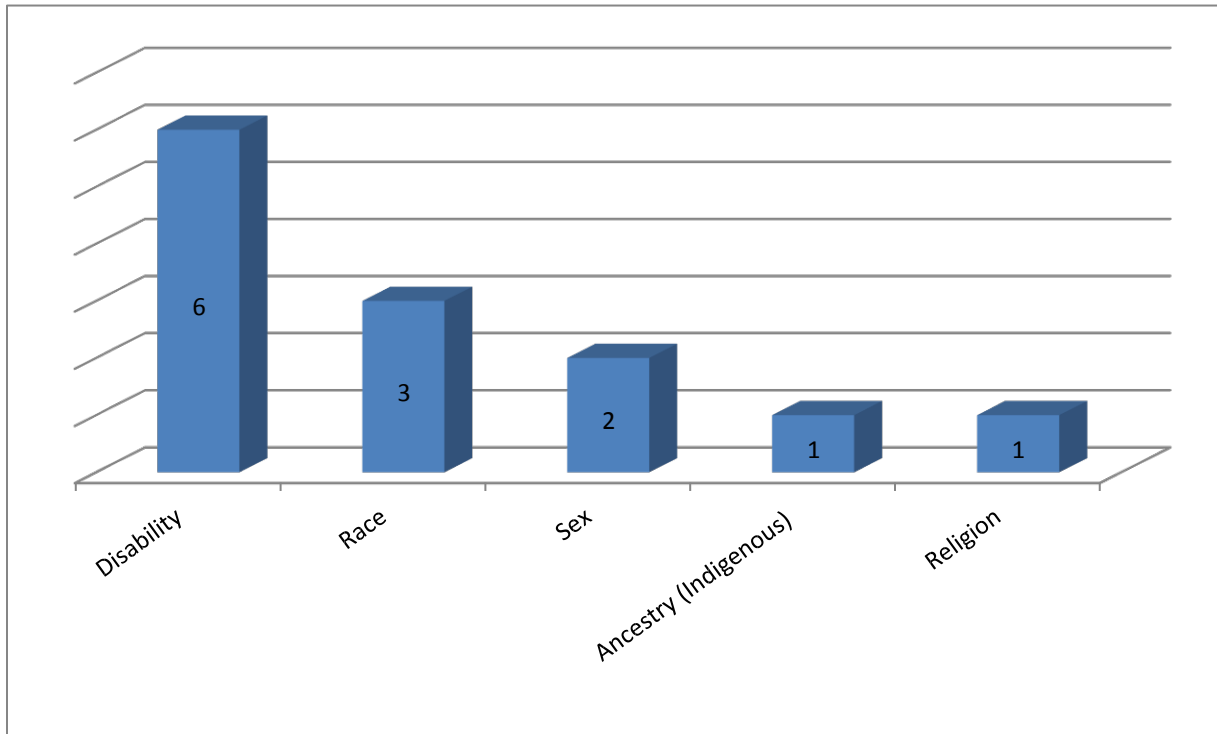


36. Six (6) des plaintes de membres du public étaient fondées sur le handicap :
- a) trois (3) justiciables femmes non représentées et deux (2) justiciables hommes se sont plaint d'un traitement irrespectueux et discriminatoire de la part de l'avocat adverse, notamment de propos offensants fondés sur leur handicap (p. ex., un plaignant a déclaré que l'avocat adverse l'appelait « retardé ») ;
 - b) une femme s'est plainte que son propre avocat était discriminatoire à son égard dans la prestation de services juridiques, en raison de son handicap.
37. Il y a eu trois plaintes publiques fondées en tout ou en partie sur la race (l'une concernait aussi la discrimination fondée sur la religion et l'autre sur la discrimination fondée sur l'ascendance autochtone) :
- a) un homme noir s'est plaint de commentaires racistes par son propre avocat ;

- b) un justiciable autochtone non représenté s'est plaint de propos racistes formulés par un avocat adverse lors d'une audience ;
 - c) un homme musulman s'est plaint que l'avocat adverse dans son affaire de droit de la famille a fait des remarques désobligeantes à son sujet en raison de sa race et de sa religion.
38. Deux plaintes de harcèlement sexuel ont été déposées contre des avocats par des membres du public :
- a) une adjointe juridique s'est plainte du harcèlement sexuel commis par un associé principal dans son cabinet ;
 - b) une cliente a signalé avoir fait l'objet d'agression sexuelle par l'avocat qu'elle avait retenu pour la représenter.
39. En résumé, les motifs de discrimination interdits suivants ont été soulevés à la fréquence³ suivante dans les plaintes déposées par des membres du public contre des avocats :
- | | |
|-------------------------|---|
| Handicap | 6 |
| Race | 3 |
| Sexe | 2 (les deux impliquant du harcèlement sexuel) |
| Religion | 1 |
| Antécédent (autochtone) | 1 |

Motifs soulevés dans les plaintes déposées par des membres du public

³ Le total des chiffres de ce paragraphe dépasse 11 parce que deux des plaintes portaient sur deux motifs de discrimination croisés.



Plaintes contre des stagiaires en droit

40. Il y a eu deux plaintes concernant des stagiaires pendant la période visée par ce rapport. Les deux concernaient des allégations d'inconduite sexuelle :

- a) une stagiaire a déclaré qu'elle avait été agressée sexuellement par un stagiaire de sexe masculin qui travaillait aussi dans son cabinet ;
- b) un avocat a téléphoné pour se plaindre d'un stagiaire qui harcelait sexuellement une adjointe administrative dans son lieu de travail.

Plaintes contre un parajuriste

41. Pendant la période visée par ce rapport, il y a eu une seule plainte contre un parajuriste. Une femme a signalé une discrimination (dénier de services) fondée sur son handicap par un parajuriste dont elle avait tenté de retenir les services.

E. REQUÊTES GÉNÉRALES

42. Sur les 87 nouveaux contacts avec la CJDH, 22 concernaient des requêtes générales comme :

- a) des questions d'avocats sur leurs responsabilités professionnelles portant sur les enjeux d'équité ;
- b) des questions d'avocats ayant un handicap sur les programmes de mentorat et autres services offerts, réseautage et occasions d'emploi, et encadrement de la pratique ;
- c) des questions sur la portée d'un mandat du programme de CJDH et des services offerts ;
- d) des questions sur le processus de plaintes du Barreau.

F. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CJDH

43. Durant la période visée, la CJDH a reçu 29 appels et courriels concernant des sujets qui ne relèvent pas du mandat du Programme. Ces contacts comprenaient des plaintes à l'égard de la conduite d'avocats titulaires de permis d'autres provinces (ces plaignants étaient renvoyés aux personnes appropriées dans les autres barreaux provinciaux). La plupart de ces plaintes ne visaient pas un titulaire de permis (par exemple, il s'agissait de plaintes contre la police, de plaintes contre des juges, de plaintes contre des propriétaires).

44. Il y a eu quelques plaintes contre des titulaires de permis de l'Ontario qui ne relevaient pas du mandat du programme. Celles-ci comprenaient des allégations d'incivilité ou violation de la confidentialité, problèmes de facturation et quelques allégations de harcèlement au travail (p. ex., intimidation) dans lesquelles il n'y avait aucun fondement sur des motifs illicites de discrimination.

45. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions de la CJDH a été fournie à chaque personne qui a appelé pour une question qui ne relevait pas du mandat du Programme. Certaines de ces personnes ont été renvoyées à d'autres organisations pour obtenir de l'aide.

46. Bien qu'il y ait un certain nombre d'appels « hors mandat », ceux-ci ne nécessitent généralement pas beaucoup de temps ou de ressources de la part de la CJDH, car aucune aide ne leur est offerte au-delà de leur premier contact avec le Programme.

G. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

47. Le Barreau de l'Ontario tient à jour un site Web bilingue pour le Programme de CJDH.

48. Au cours de la période visée, on a publié périodiquement des annonces (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* pour promouvoir les services du programme de CJDH.

49. Des dépliants en français et en anglais sur le programme sont mis en circulation de façon continue dans les cliniques juridiques, les centres communautaires, les cabinets d'avocats et les facultés de droit.

50. Durant la période visée, la CJDH (Cynthia Petersen) a fait de la formation d'avocats dans deux grands cabinets sur la prévention du harcèlement au travail. Elle a également animé plusieurs séminaires (sur le harcèlement) à l'intention des étudiants inscrits aux facultés de droit de l'Université d'Ottawa et de l'Université Queen's et a fait une conférence sur le harcèlement sexuel dans la profession juridique dans un cours sur l'égalité des genres et le droit à la faculté de droit d'Osgoode Hall. L'une des conseillères suppléantes, Lynn Bevan, a pris la parole lors d'un panel organisé par le Barreau sur les ressources pour les titulaires de permis ayant des problèmes de santé mentale.