

**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 2016 et le 30 décembre 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.....	5
Encadrement, counseling et autoassistance	5
Information sur les voies de recours possibles	5
Renvois.....	8
C. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME	9
D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	10
Plaintes contre des avocat(e)s par des membres de la profession juridique	10
Plaintes contre des avocats déposées par des membres du public	13
Plaintes contre des parajuristes.....	17
E. REQUÊTES GÉNÉRALES	17
F. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CJDH	18
G. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES ET ÉDUCATIONNELLES	19

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 services de CJDH sont fournis gratuitement aux membres du public, ainsi qu'aux titulaires de permis.
3. 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 qui font l'objet de discrimination fondée sur la race, les antécédents autochtones ou l'origine ethnique 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.
4. 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

juillet, une semaine en août, trois semaines en septembre et tout le mois de décembre. M^e Bevan a géré un cas en décembre, dans lequel M^e Bennett avait un conflit d'intérêts.

B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS

Encadrement, counseling et autoassistance

5. 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.
6. Certains plaignants veulent seulement avoir la possibilité de parler confidentiellement de leurs préoccupations avec un tiers objectif.
7. 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

8. 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.
9. 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).

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

Services de résolution

10. En plus d'être informés des options ci-dessus, quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de médiation ou de conciliation.
11. 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.
12. 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 ».
13. 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 exécuté pour définir les règles de base du processus de conciliation.

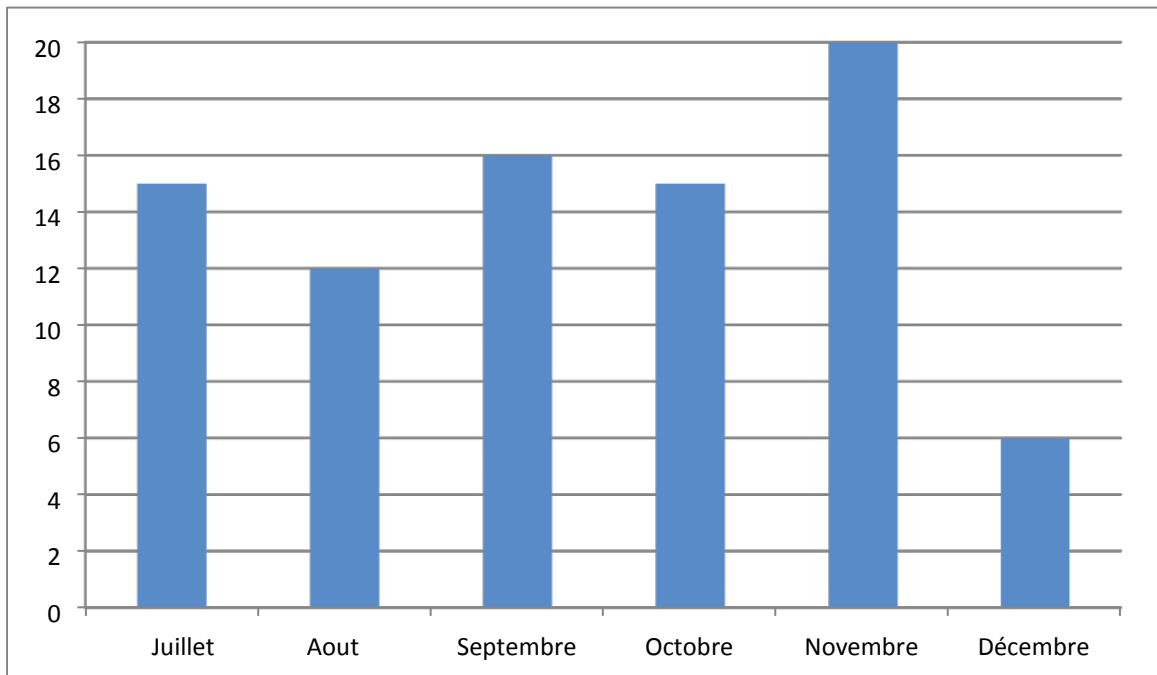
14. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CJDH parce qu'ils veulent monter un dossier officiel sur le manquement professionnel du répondant par l'entremise d'un processus juridictionnel ou ils désirent qu'une enquête sur les faits soit menée. Parfois, 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.

Renvois

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

C. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

17. Au cours de la période visée par le présent rapport, 84 personnes ont communiqué avec le Programme de la CJDH pour une nouvelle affaire¹. Cela représente une moyenne de 14 nouveaux contacts par mois.
18. Le volume de nouveaux contacts avec le programme a été distribué tous les mois, comme le montre le tableau suivant :



19. Au cours de la période visée, deux personnes ont reçu des services en français. Aucun d'entre eux n'a formulé une plainte spécifique au sujet de la conduite d'un titulaire de permis. Ils ont plutôt communiqué avec la CJDH pour lui demander des renseignements généraux sur ses services et le processus de traitement des plaintes du Barreau.

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.

D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

20. Sur les 84 nouveaux contacts avec le Programme, 29 personnes ont fait des plaintes de discrimination ou de harcèlement présumés de la part d'un titulaire de permis. Deux plaintes portaient sur la conduite de parajuristes. Les 27 plaintes restantes portaient toutes sur la conduite des avocats.
21. Des 27 plaintes restantes concernant des avocats, 16 ont été faites par des membres du public et 11 ont été faites par des membres de la profession.

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

22. Au cours de la période visée par le présent rapport, 11 plaintes concernant des avocats ont été déposées par des membres de la profession juridique. Huit (8) de ces plaintes ont été faites par d'autres avocats et 3 ont été faites par des stagiaires. Aucune plainte n'a été déposée contre des avocats par des parajuristes.
23. Sur les 11 plaintes déposées contre des avocats par des membres de la profession juridique, 8 (73 %) ont été déposées par des femmes et 3 (27 %) par des hommes. Les 3 plaignantes étudiantes étaient des femmes (100 %).
24. Sur les 11 plaintes déposées par des membres de la profession juridique, 7 (64 %) sont survenues dans le contexte de l'emploi, y compris les 3 plaintes des étudiants (100 %). Deux (2) plaintes d'avocats sont survenues dans le cadre d'un litige et impliquaient des allégations de manquement par l'avocat adverse. Un plaignant connaissait professionnellement l'avocat répondant et un était relié à l'avocat répondant (c.-à-d. un membre de la famille).
25. Il y a eu 6 plaintes contre des avocats fondées en tout ou en partie sur le sexe :
- a) Une étudiante stagiaire en pratique privée a déclaré qu'elle avait été agressée sexuellement par son directeur lors d'un événement social lié au travail après les heures de bureau ;

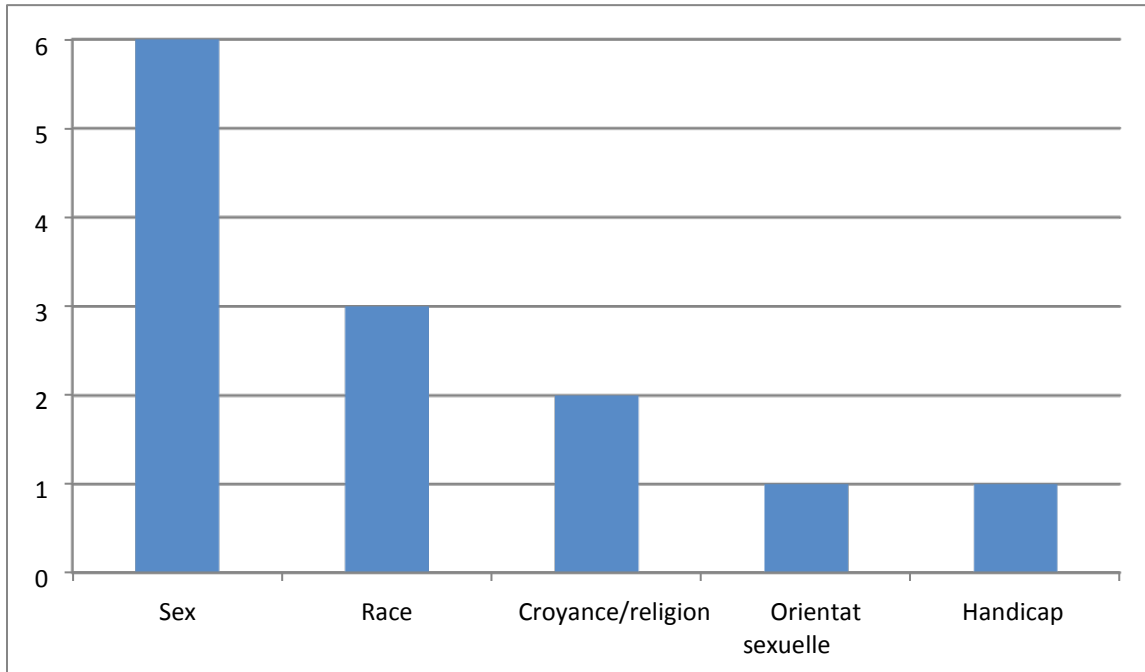
- b) Une étudiante stagiaire en pratique privée a déclaré que les associés de son cabinet avaient mal traité sa plainte au sujet d'une agression sexuelle commise par un client et avaient exercé des représailles contre elle pour avoir porté plainte ;
 - c) Une avocate en pratique privée s'est plainte de la communication paternaliste et sexiste d'un avocat adverse ;
 - d) Une avocate interne a signalé qu'elle était victime de racisme et de sexisme anti-Noirs de la part d'un collègue masculin ;
 - e) Une avocate en pratique privée se plaignait de commentaires sexuels et sexistes réguliers faits par deux associés et deux avocats salariés dans son cabinet ;
 - f) Une avocate travaillant dans une clinique a déclaré qu'elle avait été victime à la fois de racisme anti-Noirs et de sexisme lors d'interactions avec d'autres avocats sur son lieu de travail.
26. Il y a eu 3 plaintes fondées en totalité ou en partie sur la race :
- a) Les deux avocates noires susmentionnées ont déclaré avoir vécu à la fois du racisme et du sexisme au travail ; un cas concernait une plainte concernant des microagressions commises par un collègue blanc et l'autre soulevait des problèmes de discrimination systémique ;
 - b) Un avocat s'est plaint d'une publicité déposée par un autre avocat dans une publication raciste incitant à la haine.
27. Il y avait deux plaintes fondées sur la croyance (religion) :
- a) Une étudiante stagiaire dans un cabinet privé s'est plainte que son maître de stage la harcelait parce qu'elle avait quitté le travail pendant les fêtes juives ;

- b) Une avocate au gouvernement s'est plainte que son superviseur refusait de lui accorder un congé pour observer les fêtes juives.
28. Une plainte était fondée sur le handicap. Un avocat a déclaré que l'avocat de l'opposition se moquait de lui en raison de son handicap.
29. Une plainte était fondée sur l'orientation sexuelle. Un avocat gai a déclaré que son père, également titulaire de permis/avocat, l'avait agressé physiquement à cause de son orientation sexuelle et avait par la suite fait une fausse déclaration à la police.
30. 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 :

Sexe	6 (y compris 3 harcèlements sexuels)
Race	3
Croyance/Religion	2
Handicap	1
Orientation sexuelle	1

Motifs soulevés dans les plaintes de membres de la profession juridique

² Le total des chiffres dans ce paragraphe dépasse 11 parce que plusieurs des plaintes comportaient de multiples motifs de discrimination croisés.

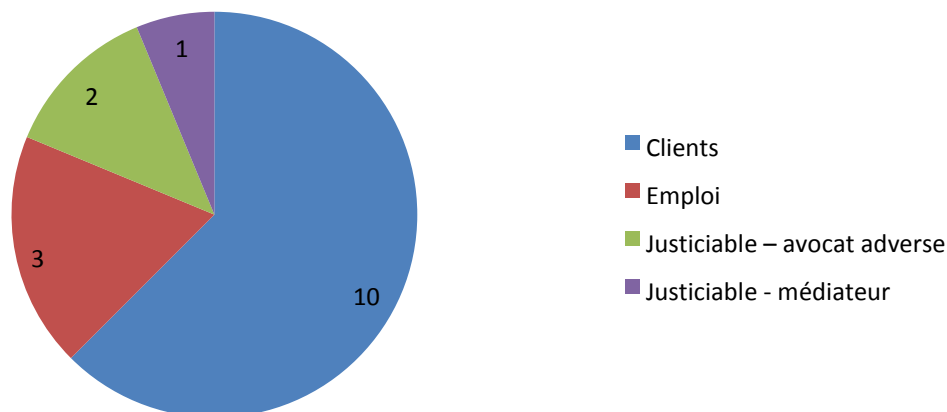


Plaintes contre des avocats déposées par des membres du public

31. Au cours de la période visée par le présent rapport, au total, seize (16) plaintes ont été déposées contre des avocats par des membres du public. Treize (81 %) de ces plaignants étaient des femmes et trois (3) étaient des hommes.

32. Dix (10) de ces plaintes du public ont été faites par des clients qui ont fait état de discrimination ou de harcèlement par leur propre avocat ou par un avocat qu'ils cherchaient à embaucher. Trois plaintes ont été soulevées dans le contexte de l'emploi du plaignant (plaintes concernant la conduite des avocats pour lesquels ils travaillaient), deux concernaient des plaintes de justiciables par rapport à la conduite d'un avocat adverse et une justiciable s'est plainte de la conduite d'un médiateur (titulaire de permis) dans son cas.

Contexte des plaintes contre des avocats par des membres du public



33. Sept (7) des plaintes émanant de membres du public étaient fondées en tout ou en partie sur un handicap :
- a) Un homme handicapé s'est plaint que son avocat ne communiquait pas avec lui de manière accessible ;
 - b) Deux femmes handicapées ont déclaré que leurs avocats respectifs ne répondaient pas à leurs besoins liés au handicap ;
 - c) Deux autres femmes handicapées ont déclaré que leurs avocats respectifs les avaient harcelées en raison de leur handicap, y compris par violence verbale (l'une de ces plaignantes a également déclaré que son avocat l'avait traitée de façon sexiste) ;
 - d) Une femme s'est plainte que son propre avocat lui avait fourni un traitement discriminatoire inférieur à la norme en raison de son handicap ;
 - e) Une justiciable ayant un problème de santé mentale s'est plainte que le médiateur dans son cas (qui était titulaire de permis) a refusé de prendre

en compte son handicap pendant le processus de médiation (et s'est aussi comporté de façon sexiste envers elle).

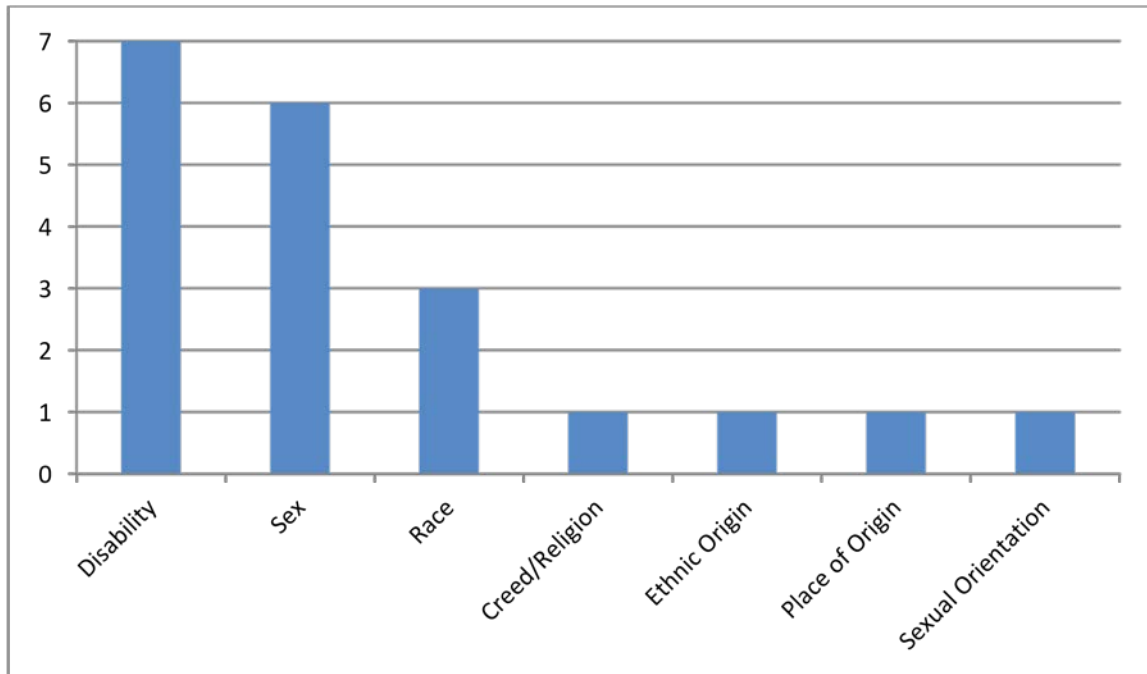
34. Il y a eu six (6) plaintes du public fondées en tout ou en partie sur le sexe :
- a) Une femme a signalé qu'un avocat qu'elle avait retenu pour lui fournir des conseils sommaires lui avait fait des avances sexuelles importunes ;
 - b) Deux femmes employées comme adjointes juridiques (dans différents cabinets) ont déclaré avoir été agressées sexuellement par des avocats dans leurs cabinets respectifs ;
 - c) Une femme s'est plainte du service différentiel et de qualité inférieure offert par son avocat en raison de son genre (et de son statut socioéconomique) ;
 - d) Une justiciable s'est plainte de la conduite sexiste, menaçante et abusive de son ex-mari qui se représentait lui-même dans leur différend en droit de la famille ;
 - e) Comme indiqué plus haut, une justiciable ayant une déficience a déclaré que le médiateur dans son cas l'avait traitée de manière sexiste.
35. Il y a eu trois (3) plaintes du public fondées en tout ou en partie sur la race. Comme il est indiqué ci-dessous, deux de ces plaintes portaient également sur d'autres motifs croisés :
- a) Une greffière musulmane s'est plainte que l'avocat pour lequel elle travaillait faisait des commentaires racistes et anti-islamiques (race et croyance) ;
 - b) Un homme d'origine irano-canadienne s'est plaint des propos désobligeants de son propre avocat, fondés sur sa race et son lieu d'origine ;
 - c) Une femme s'est plainte qu'un avocat de la clinique a discriminé contre elle en fonction de sa race.

36. Une plainte publique a été déposée par un homme gai impliqué dans un litige en droit de la famille qui a déclaré que l'avocat de la partie adverse le traitait d'une manière dérogatoire en raison de son orientation sexuelle et de son origine ethnique italienne.
37. En résumé, les motifs de discrimination interdits suivants ont été soulevés à la fréquence ³ suivante dans les plaintes déposées par des membres du public contre des avocats :

Handicap	7
Sexe	6 (3 visant le harcèlement sexuel ou une agression)
Race	3
Croyance/Religion	1
Lieu d'origine	1
Orientation sexuelle	1
Origine ethnique	1

Motifs soulevés dans les plaintes déposées par des membres du public

³ Le total des chiffres de ce paragraphe dépasse 16 parce que certaines des plaintes portaient sur deux motifs de discrimination croisés.



Plaintes contre des parajuristes

38. Pendant la période visée par ce rapport, il y a eu deux plaintes contre des parajuristes :

- a) Une plaignante était une candidate parajuriste qui a fait état de harcèlement racial et de discrimination par un parajuriste avec qui elle travaillait pendant son stage ;
- b) L'autre plaignant était un parajuriste de sexe masculin handicapé qui a déclaré qu'une parajuriste avec qu'il connaissait professionnellement s'était moquée de son handicap.

E. REQUÊTES GÉNÉRALES

39. Sur les 84 nouveaux contacts avec la CJDH, 19 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 sur les programmes de mentorat et autres services offerts ;
- 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

- 40. Durant la période visée, la CJDH a reçu 36 appels et courriels concernant des sujets qui ne relèvent pas du mandat du Programme.
- 41. Bon nombre de ces nouveaux contacts portaient sur la conduite de personnes qui ne relèvent pas du mandat du Barreau et de la CJDH (p. ex. propriétaires, policiers, juges). Il y a eu quelques plaintes concernant la conduite d'avocats autorisés dans d'autres ressorts ; ces plaignants ont été renvoyés aux personnes appropriées dans d'autres barreaux provinciaux ou à des barreaux américains.
- 42. Il y a eu des plaintes au sujet de la conduite de titulaires de permis de l'Ontario qui ne relevaient pas du mandat du programme. Cela comprenait des litiges visant la facturation et des allégations d'incivilité ou de violation de confidentialité/du privilège.
- 43. 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.
- 44. 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 ET ÉDUCATIONNELLES

45. Au cours de la période visée, le conseiller substitut David Bennett a fait des présentations à des étudiants de première année en droit lors d'une séance d'orientation à l'Université Queen's concernant des questions de discrimination et de harcèlement, les obligations professionnelles et les services de la CJDH.
46. Cynthia Petersen a participé à une discussion sur le thème « Traiter de la discrimination en milieu de travail : stratégies pour relever les défis des titulaires de permis racialisés » lors de la 2^e conférence annuelle sur la diversité de RODA-ABO à Toronto.
47. Cynthia Petersen a donné une interview publiée dans le magazine Flare pour un article sur le sexisme dans la profession juridique (<http://www.flare.com/culture/acanadian-lawyer-responds-to-new-us-anti-discrimination-rule/>).
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. Le Barreau de l'Ontario tient à jour un site Web bilingue pour le Programme de CJDH.