

**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 2014 et le 31 décembre 2014

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

TABLE DES MATIÈRES

A. INTRODUCTION.....	1
B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS.....	1
C. MÉDIATION ET CONCILIATION.....	4
D. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS	6
E. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	7
F. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES TITULAIRES DE PERMIS	7
G. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU PUBLIC	11
H. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES	14
I. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES.....	14
G. REQUÊTES GÉNÉRALES	14
H. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CJDH.....	15
J. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES	15

A. INTRODUCTION

1. La CJDH (conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement) offre une vaste gamme de services aux personnes qui formulent des plaintes pour discrimination ou harcèlement contre des avocats, des avocates, des étudiants et des étudiantes en droit ou des parajuristes. Les plaintes sont reçues à la fois de la part de membres du public et de membres de la profession juridique.

2. Les plaintes surviennent dans une variété de contextes : il peut s'agir par exemple de clients qui rapportent avoir été l'objet de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle de la part de leur avocat ou de leur parajuriste, d'avocates qui subissent de la discrimination en milieu de travail relative au congé de maternité, d'employés de cabinets juridiques ayant un handicap et qui se heurtent à des barrières discriminatoires dans leur emploi ou qui ont de la difficulté à obtenir des mesures d'adaptation appropriées au travail, ainsi que de parajuristes, d'étudiants en droit et d'avocats qui font l'objet d'un traitement discriminatoire de la part d'avocats adverses dans leurs causes (p. ex., racisme, sexisme, homophobie).

3. La CJDH offre aux plaignantes et aux plaignants des conseils sûrs, une assistance personnelle, des renseignements, le renvoi vers d'autres organismes, de l'encadrement informel et des conseils généraux (non juridiques) – dont certains sur une base continue. La CJDH offre également des services de médiation décrits dans ce qui suit.

B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS

4. Les plaignants qui entrent en contact avec la CJDH reçoivent des conseils relatifs aux différents recours qui s'offrent à eux, y compris (le cas échéant) :

- exposer directement leurs préoccupations à l'avocat ou au parajuriste défendeur;
 - parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués et que leur plainte est liée à leur emploi par un avocat ou un parajuriste);
 - déposer une plainte interne pour discrimination ou harcèlement dans leur milieu de travail;
 - adresser une plainte au cabinet d'avocats qui emploie l'avocat défendeur;
 - déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
 - déposer une plainte pour manquement professionnel auprès du Barreau;
 - dénoncer ces actes à la police (dans les cas d'allégations de conduite criminelle);
 - obtenir l'avis juridique d'un avocat concernant les réclamations et les causes d'action possibles.
5. Les plaignants reçoivent de l'information à propos de chacune de ces options, y compris :
- les coûts que pourrait entraîner (le cas échéant) le fait de choisir une des options proposées;
 - si une représentation juridique est nécessaire pour adopter une de ces options;

- l'orientation vers des ressources indiquant comment obtenir une représentation juridique (la CJDH ne fournit pas de renvois vers des avocates ou des avocats);
 - la façon de déposer une plainte, une requête ou un rapport (p. ex., si cela peut se faire par voie électronique, si des formulaires particuliers sont nécessaires, etc.);
 - le processus à suivre pour chaque option (p. ex., enquête, conciliation, médiation, audience, etc.);
 - les catégories générales de recours qui peuvent être accessibles dans différents forums (p. ex., les recours compensatoires par opposition aux sanctions disciplinaires, la réintégration de l'emploi par opposition aux dommages pécuniaires, les recours d'intérêt public);
 - l'existence de limites de temps liées à chaque voie de recours (il est conseillé aux plaignants d'obtenir un avis juridique concernant les délais exacts de prescription).
6. Les plaignants sont informés que les options qui leur sont offertes ne sont pas mutuellement exclusives.
 7. Dans certains cas, sur demande, des conseils stratégiques et un accompagnement personnel sont offerts aux plaignants sur la façon de faire face à une situation sans avoir recours à un processus officiel de traitement des plaintes (p. ex., confronter le délinquant, documenter les incidents, parler à un mentor).
 8. Les plaignants qui sont étudiants et dont le stage a pris fin ou qui décident de se retirer de leur stage avant la fin de celui-ci reçoivent également des conseils et de l'orientation de la part de la CJDH concernant le transfert de leur stage, ainsi que

du soutien dans leur recherche d'un nouveau stage. Ceux-ci sont également dirigés vers les ressources appropriées du Barreau.

9. Certains plaignants sont guidés vers d'autres services ou organismes (comme le Programme d'aide aux membres du Barreau et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne) ou dirigés vers les ressources documentaires pertinentes qu'offrent le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres organismes.

C. MÉDIATION ET CONCILIATION

10. En plus de recevoir des conseils sur les options mentionnées précédemment, quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir les services de médiation ou de conciliation et d'intervention du Programme de CJDH.
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. Si le plaignant demande que la CJDH contacte le défendeur, il doit lui fournir des instructions écrites. Si les deux parties sont disposées à participer, elles sont tenues de signer un contrat de médiation avant d'entamer des discussions avec la CJDH.
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

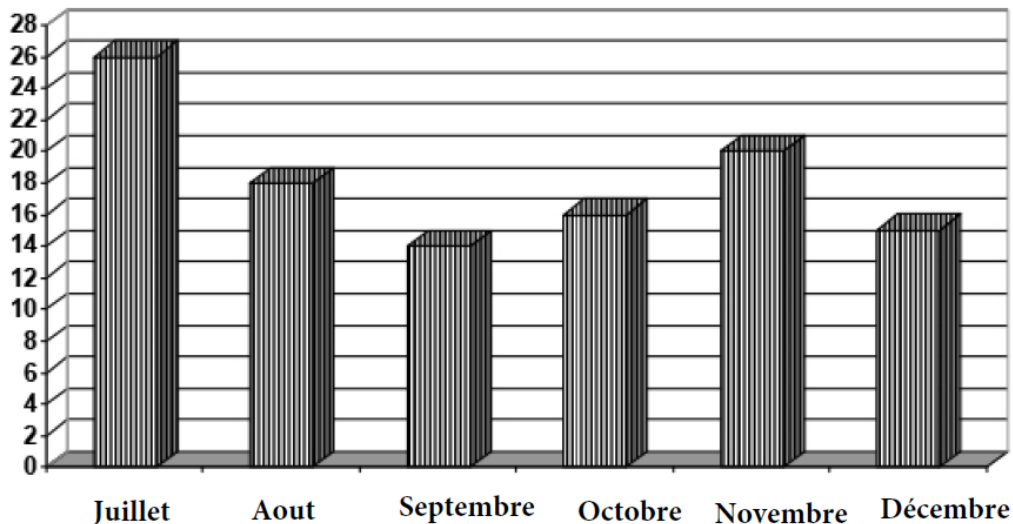
confidentialité, pour discuter des préoccupations du plaignant dans l'espoir de parvenir à un règlement de la plainte. Quand une intervention de ce genre a lieu, à la fois le plaignant et le répondant sont informés que la CDH n'agit pas en tant qu'avocate ou représentante du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire 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.

14. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CJDH, même si ces services sont gratuits et confidentiels et qu'ils sont sujets, dans le cas d'une médiation officielle, à un engagement mutuel « sans préjudice » entre les deux parties. Les raisons qui poussent les plaignants à refuser la médiation varient et comprennent le désir qu'une enquête sur les faits soit menée, la conviction que le répondant 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 juridictionnel, et l'espoir que le défendeur fasse l'objet de discipline professionnelle.
15. Lors de la période visée, la CJDH n'a mené aucune séance de médiation formelle en personne. Aucun plaignant n'a demandé de médiation formelle.
16. Cependant, un certain nombre de médiations informelles ont été menées à la demande des plaignants. La CJDH a communiqué avec les défendeurs dans différents cas et a pu, sauf dans un seul cas, parvenir à une résolution des plaintes.

D. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS ÉTABLIS AVEC LE PROGRAMME DE CJDH

17. Durant la période visée de six mois, 109 personnes ont contacté le Programme de CJDH pour un nouveau cas¹. Cela représente une moyenne de 18 nouveaux contacts par mois.

18. Le volume de nouveaux contacts établis avec le Programme était réparti comme suit :



19. Parmi les 109 personnes qui ont contacté la CJDH, 72 (66 %) ont établi leur premier contact par téléphone et 37 (34 %) par courriel.

20. Lors de la période visée, quatre (4) personnes ont reçu des services en français. Les autres clients du Programme ont reçu des services en anglais.

¹ Les personnes qui ont fait appel au Programme précédemment et qui ont communiqué avec la CJDH durant cette période de référence à l'égard d'un même sujet en cours ne sont pas prises en compte.

E. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

21. Parmi les 109 nouveaux cas qui ont contacté le Programme, 36 personnes ont signalé des plaintes spécifiques de discrimination ou de harcèlement de la part d'un avocat ou d'un parajuriste en Ontario.
22. Durant la période visée, 2 plaintes ont été déposées contre des parajuristes. Les 34 plaintes restantes ont été déposées contre des avocats. Il n'y a eu aucune plainte contre des stagiaires.
23. Les 2 plaintes contre des parajuristes ont été déposées par des membres du public. Parmi les 34 plaintes portées contre des avocats, 18 (53 %) ont été formulées par des membres du public et 16 (47 %) par des membres du Barreau (y compris les stagiaires).

F. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES TITULAIRES DE PERMIS

24. Au cours de la période visée, 16 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres (ou des étudiants membres) du Barreau. Neuf (9) de ces plaintes ont été faites par des avocats et 7 par des stagiaires. Aucune plainte n'a été déposée contre des avocats par des parajuristes.
25. Parmi les 16 plaintes portées par des membres du Barreau, 14 (87 %) ont été formulées par des femmes et 2 (13 %) par des hommes. Toutes les plaintes portées par des étudiants venaient de femmes.
26. Parmi les 9 plaintes déposées par des avocats, 6 (67 %) ont été soulevées dans le cadre de l'emploi du plaignant. Parmi les 3 plaintes restantes, une plainte a été faite contre un avocat qui fournissait un service public au plaignant, une plainte a été faite à l'égard de l'avocat adverse impliqué dans un litige et une plainte a été déposée contre un avocat que connaissait le plaignant dans le cadre du travail.

27. Toutes les plaintes reçues de la part d'étudiants ont été soulevées dans le cadre de leur emploi.
28. Il y a eu 11 plaintes contre des avocats basées (en tout ou en partie) sur le sexe. Parmi celles-ci :
- Six (6) portaient sur des allégations de harcèlement sexuel.
 - Trois (3) étudiantes ont signalé des actes de harcèlement sexuel par leur responsable de stage ou un associé de leur cabinet. (Dans un des cas, les allégations comprenaient des attouchements sexuels non sollicités et le refus de paiement de salaire pour avoir repoussé des avances sexuelles.)
 - Une avocate salariée adjointe dans une pratique privée a signalé des actes de harcèlement sexuel par un associé de la pratique.
 - Une avocate employée dans un bureau juridique du gouvernement a dit avoir subi des représailles à l'emploi pour avoir porté plainte contre un directeur pour harcèlement sexuel.²
 - Une avocate a rapporté avoir été harcelée par un avocat qu'elle connaissait dans le cadre du travail.
 - Quatre (4) concernaient des plaintes relatives à du harcèlement pour des raisons liées au sexe et à la conduite discriminatoire de la part d'avocats hommes, y compris des commentaires inappropriés concernant le corps des femmes et des injures à caractère misogyne (« salope »). Deux avocates et une stagiaire ont signalé ce genre de comportement par des

² La même plaignante a aussi signalé des actes de harcèlement sexuel par un autre avocat superviseur.

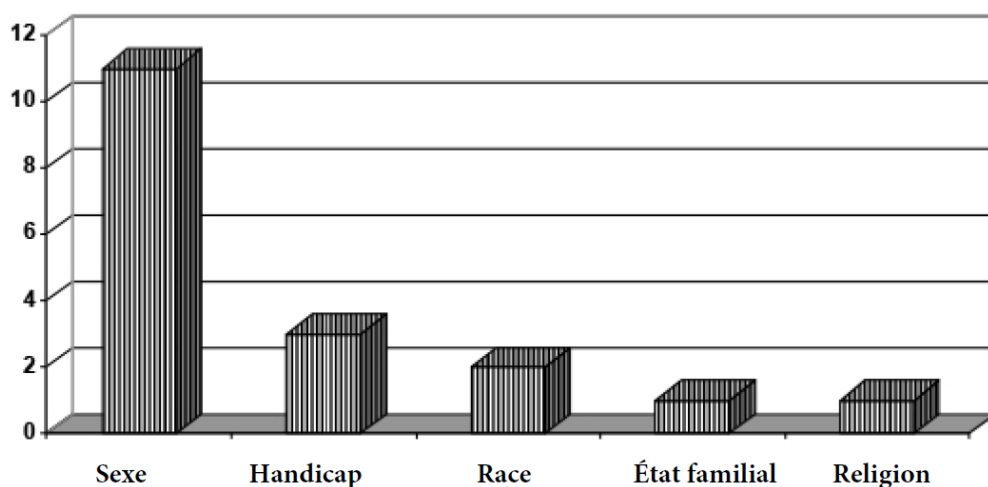
avocats hommes dans leur milieu de travail et une avocate a signalé un tel comportement par un avocat adverse dans une de ses causes.

- Une des plaintes concernait des allégations par une stagiaire pour discrimination à l'emploi basée sur sa grossesse.
29. Toutes les personnes qui se sont plaintes d'actes de discrimination ou de harcèlement fondés sur le sexe étaient des femmes et tous les avocats répondants étaient des hommes.
30. Il y a eu 3 plaintes contre des avocats basées (en tout ou en partie) sur le handicap :
- Un étudiant en droit a signalé qu'une offre de stage qu'il avait reçue a été retirée après que le praticien autonome qui allait l'employer a su qu'il avait un handicap.
 - Une stagiaire a signalé que son responsable de stage ne lui avait pas fourni les mesures d'adaptation appropriée au travail relatives à son handicap.
 - Un avocat a allégué qu'il faisait l'objet de discrimination fondée sur son handicap dans la prestation de services juridiques par un autre avocat.
31. Il y a eu 2 plaintes basées (en tout ou en partie) sur la race. Les deux impliquaient deux avocates noires qui ont signalé des actes de discrimination basés sur la race dans le cadre de leur emploi. Une de ces plaintes visait une avocate qui était la superviseure de la personne qui s'est plainte (dans un bureau juridique gouvernemental) et l'autre a été portée contre un avocat qui était le collègue de la personne qui s'est plainte en pratique privée.

32. Il y a eu une plainte de discrimination à l'emploi fondée sur l'état familial, qui impliquait le rejet de la demande d'une avocate d'avoir des heures de travail flexibles pour répondre à ses obligations parentales/de garde d'enfants.
33. Il y a eu une plainte basée sur la religion. Une avocate a signalé que son employeur a fait des commentaires désobligeants sur sa religion.³
34. En résumé, le nombre de plaintes⁴ déposées par des avocats et des stagiaires dans lesquelles chacun des motifs illicites de discrimination suivants a été soulevé est :

- sexe 11 (6 pour harcèlement sexuel; 1 pour grossesse)
- handicap 3
- race 2
- état familial 1
- religion 1

Motifs soulevés dans les plaintes contre des avocats déposées par des membres du Barreau



³ La même plaignante a également signalé l'usage de langage sexiste inopportun par un collègue.

⁴ Le nombre total dépasse 16, car certaines plaintes comprenaient plusieurs motifs de discrimination.

G. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU PUBLIC

35. Au cours de la période visée, 18 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres du public.
36. Treize (72 %) plaintes déposées par des membres du public ont été formulées par des femmes et 5 (28 %) par des hommes.
37. Parmi les 18 plaintes du public :
- Douze (12) concernaient des clients qui se sont plaints de la conduite de leur propre avocat;
 - Quatre (4) impliquaient des parties portant plainte en raison du comportement de l'avocat adverse dans leurs affaires;
 - Deux (2) concernaient des plaintes liées à l'emploi formulées par des personnes qui travaillent dans des cabinets juridiques.
38. Il y a eu 9 plaintes par des membres du public basées (en tout ou en partie) sur le sexe :
- Sept (7) de ses plaintes comprenaient des allégations de harcèlement sexuel :
 - Cinq (5) d'entre elles étaient des plaintes de clients pour des actes de harcèlement sexuel de la part de leur propre avocat.
 - Une plainte a été faite par une partie qui a allégué subir du harcèlement sexuel de l'avocat adverse dans sa cause.

- Une plainte a été faite par une assistante juridique employée dans un cabinet juridique qui a rapporté avoir subi du harcèlement sexuel par son patron.

Six des plaignants pour harcèlement sexuel étaient des femmes et tous les avocats répondants étaient des hommes. Une des personnes qui ont signalé des actes de harcèlement sexuel était un homme, mais celui-ci avait porté plainte au nom de sa compagne qui aurait subi du harcèlement sexuel par son avocat.

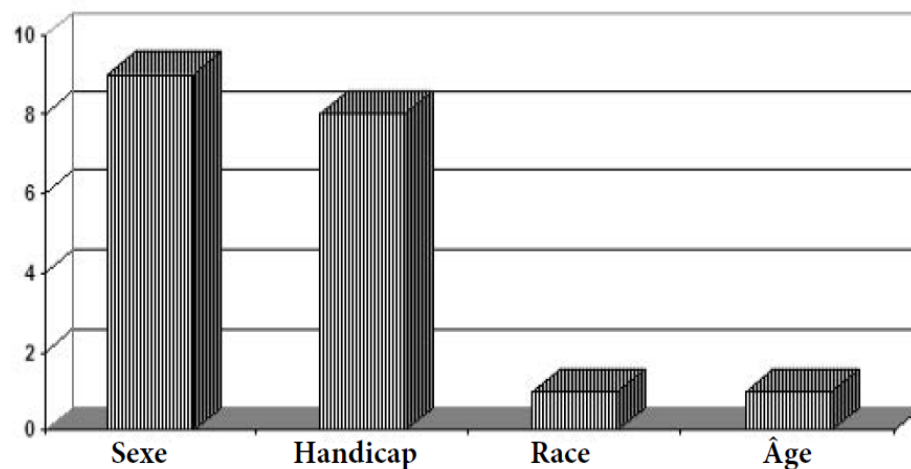
- Une cliente s'est plainte de remarques sexistes et de traitement discriminatoire par son avocat fondés sur sa grossesse.
 - Un homme s'est plaint de pratiques de recrutement discriminatoires « anti-hommes » (et âgiste) d'un avocat qui a affiché une demande d'emploi de « jeune femme » pour un poste d'assistante juridique.
39. Il y a eu 8 plaintes par des membres du public basées sur le handicap :
- Trois (3) parties qui ont un handicap se sont plaintes de comportement discriminatoire ou de commentaires désobligeants de la part de l'avocat adverse dans leurs causes.
 - Cinq (5) clients se sont plaints du défaut de leurs avocats de fournir des mesures d'adaptation pour leurs besoins liés à un handicap en fournissant des services juridiques accessibles.
40. Il y a eu une plainte par des membres du public basée sur la race : un client s'est plaint de propos racistes et désobligeants utilisés par ses avocats.

41. Il y a eu une plainte du public basée en partie sur l'âge. Comme mentionné précédemment, un homme s'est plaint d'un avocat qui a affiché une offre d'emploi demandant une « jeune femme » comme assistante juridique.

42. En résumé, le nombre de plaintes⁵ déposées par des membres du public dans lesquelles chacun des motifs illicites de discrimination suivants a été soulevé est :

- sexe 9
- handicap 8
- race 1
- âge 1

Motifs soulevés dans les plaintes déposées par des membres du public



⁵ Le nombre total dépasse 18, car une des plaintes comprenait plusieurs motifs liés de discrimination.

H. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES

43. Au cours de la période considérée, aucune plainte n'a été déposée par un parajuriste contre un avocat.

I. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

44. Au cours de la période considérée, il y a eu 2 plaintes contre des parajuristes.⁶ Les deux plaintes ont été faites par des membres du public et les deux étaient fondées sur le motif illicite du sexe :

- Une cliente s'est plainte de propos discriminatoires fondés sur le sexe utilisés par un parajuriste qui la représentait;
- Une femme s'est plainte de harcèlement sexuel par un parajuriste qu'elle connaissait.

G. REQUÊTES GÉNÉRALES

45. Parmi les 109 nouveaux contacts faits avec la CJDH durant la période considérée, 20 étaient des requêtes d'ordre général sur des questions qui relèvent du mandat du Programme de CJDH et n'étaient pas des signalements d'inconduite de la part de titulaires de permis.

⁶ Il y a eu trois autres plaintes au sujet de la conduite de parajuristes; cependant, elles ne soulevaient pas de questions de discrimination ou de harcèlement basées sur des considérations liées aux droits de la personne. Elles comprenaient des allégations d'intimidation. Les données relatives à ces plaintes sont saisies plus loin dans le présent rapport dans la section relative aux contacts « hors du mandat » du Programme de CJDH, car les plaintes pour harcèlement ne relèvent du mandat du Programme que si elles comprennent des allégations de harcèlement fondées sur les motifs illicites énumérés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et les codes de déontologie du Barreau.

H. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CJDH

46. Durant la période visée, la CJDH a reçu 45 appels et courriels concernant des sujets qui ne relèvent pas du mandat du Programme.
47. Ces contacts comprenaient des plaintes à l'égard de parajuristes et d'avocats qui n'impliquaient pas d'allégations de discrimination ou de harcèlement basées sur des considérations liées aux droits de la personne (comme la conduite contraire à l'éthique, la violation de l'obligation de confidentialité, l'intimidation ou l'incivilité). Ils comprenaient également des plaintes concernant la conduite discriminatoire ou le harcèlement de la part de juges, de propriétaires et d'employeurs dont aucun n'était titulaire de permis.
48. Plusieurs personnes ont contacté la CJDH afin d'obtenir un renvoi vers une avocate ou un avocat pour régler une affaire de harcèlement ou de discrimination. Celles-ci ont été renvoyées au Service de référence du Barreau.
49. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions de la CJDH a été fournie à chaque personne qui nous a contacté pour une question qui ne relève pas du mandat du Programme. Certaines de ces personnes ont été renvoyées à d'autres organisations pour obtenir de l'aide.
50. Bien qu'il y ait un certain nombre d'appels « hors mandat » à chaque période, 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.

J. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

51. Le Barreau du Haut-Canada tient à jour un site Web bilingue pour le Programme de CJDH. Au cours de la période visée, le contenu du site Web a été révisé et mis

à jour. Le nouveau site Web révisé remplacera bientôt le site actuel. Il sera pleinement conforme aux exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.

52. Tout au long de la période visée, des publicités ont été publiées périodiquement (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* pour promouvoir le Programme de CJDH. En outre, des dépliants en français et en anglais (mis à jour en 2013) ont été mis en circulation de façon continue dans les cliniques juridiques, les cabinets juridiques, les centres communautaires, les bibliothèques, les agences gouvernementales, les facultés de droit, etc.
53. La CJDH travaille de près avec la directrice du Service de l'équité du Barreau (M^e Josée Bouchard) pour concevoir et offrir des ateliers sur la *prévention de la discrimination et du harcèlement* et sur la *prévention de la violence* aux cabinets juridiques en Ontario ainsi qu'aux gestionnaires et au personnel du Barreau. En plus de fournir un riche contenu éducationnel, ces ateliers sont une occasion idéale pour faire connaître les services du Programme de CJDH.