

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 2013 et le 31 décembre 2013

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 établis avec le Programme de CDH	5
E. Résumé des plaintes pour discrimination et harcèlement.....	6
F. Plaintes contre des avocats par des membres du Barreau.....	7
G. Plaintes contre des avocats par des membres du public.....	11
H. Plaintes contre des avocats par des parajuristes.....	13
I. Plaintes contre des parajuristes.....	14
J. Requêtes générales.....	14
K. Questions hors du mandat de la CDH	14
L. Activités de promotion.....	15

A. INTRODUCTION

1. La CDH (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 une incapacité 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 des parajuristes, des étudiants en droit et des 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 CDH 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 CDH 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 CDH 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;
 - signaler 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 éventuelles.
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;
 - s'il faut être représenté juridiquement pour adopter une de ces options;
 - l'orientation vers des ressources indiquant comment obtenir une représentation juridique (la CDH ne fait pas les renvois vers des avocats);
 - la façon de déposer une plainte, une requête ou de faire 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 types généraux 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 CDH concernant le transfert de leur stage, ainsi que du soutien dans leur recherche d'un nouveau stage. Ceux-ci sont 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

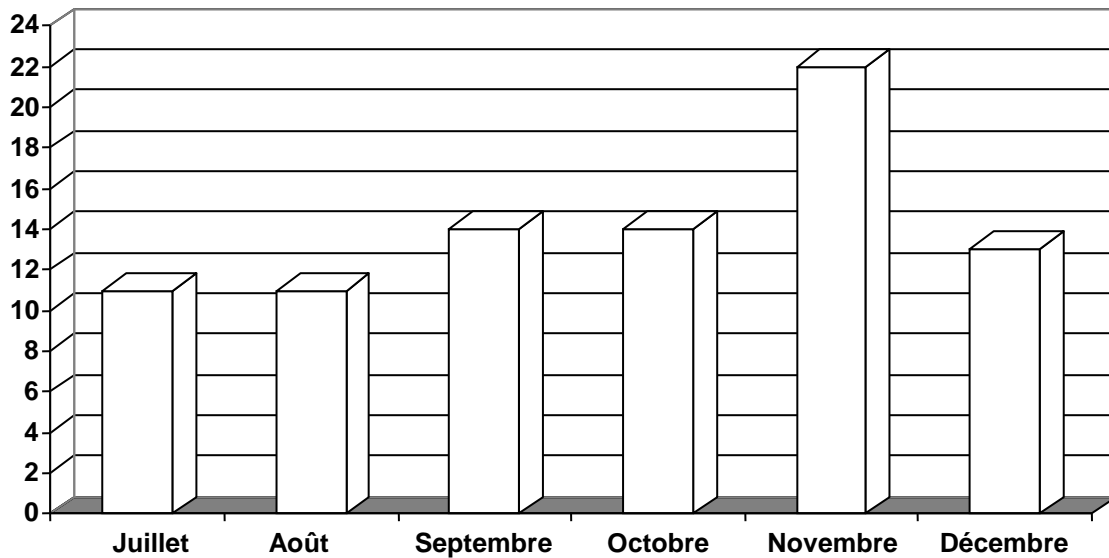
10. En plus de recevoir des conseils sur les options mentionnées précédemment, quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir les services de médiation ou de conciliation et d'intervention du Programme de CDH.
11. Chaque fois que la médiation officielle est offerte, une explication de la nature 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 CDH 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, il ou elle se voit offrir le choix entre contacter le défendeur pour lui proposer cette option ou demander à la CDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus. Si le plaignant demande que la CDH contacte le répondant, des instructions écrites doivent être fournies. Si les deux parties sont disposées à participer, elles sont tenues de signer un contrat de médiation avant d'entamer des discussions arbitrées avec la CDH.
13. Quand des services informels de conciliation ou d'intervention sont offerts, le plaignant est informé que la CDH 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 CDH ne contacte le répondant.

14. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CDH, même si ces services sont gratuits et confidentiels et qu'ils sont sujets, dans le cas d'une médiation officielle, à une entente mutuelle « 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 et l'envie de monter un dossier officiel sur l'inconduite du répondant par le biais d'un processus décisionnel juridictionnel.
15. Lors de la période visée, la CDH n'a mené aucune séance de médiation formelle en personne. Aucun client n'a exigé de médiation formelle.
16. Il y a eu, cependant, plusieurs interventions informelles à la demande de plaignants. La CDH s'est entretenue avec les avocats défenseurs dans plusieurs cas et a ainsi été en mesure d'arriver à un règlement de plaintes.

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

17. Durant les six mois couverts par le rapport, 85 personnes ont fait appel au Programme de CDH pour un nouveau cas¹. Cela représente une moyenne de 14 nouveaux contacts par mois.
18. Le volume de nouveaux contacts établis avec le Programme était distribué comme suit :

¹ Nous n'avons pas inclus dans ce nombre les personnes qui avaient déjà fait appel au Programme et qui, durant la période couverte par le présent rapport, ont repris contact avec la CDH pour un même cas en cours.



19. Parmi les 85 personnes qui ont contacté la CDH, 48 (56 %) ont établi un premier contact par téléphone et 37 (44 %) par courriel.
20. Lors de la période visée, 5 personnes ont reçu des services en français. Les autres clients du Programme ont reçu des services en anglais.

E. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

21. Parmi les 85 nouveaux cas qui ont contacté le Programme, 27 personnes ont signalé des plaintes spécifiques de discrimination ou de harcèlement de la part d'un avocat ou d'un parajuriste en Ontario².
22. Durant la période visée, 3 plaintes ont été déposées contre des parajuristes. Les 24 plaintes restantes ont été déposées contre des avocats. Il n'y a eu aucune plainte contre des stagiaires.
23. Les 3 plaintes contre des parajuristes ont été déposées par des membres du public. Parmi les 24 plaintes portées contre des avocats, 10 (42 %) ont été formulées par des membres du public et 14 (58 %) par des membres du Barreau (y compris les stagiaires).
24. Pendant la période visée, tous les plaignants ont reçu des services en anglais³.

F. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU BARREAU

25. Au cours de la période visée, 14 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres du Barreau. Sept (7) de ces plaintes ont été faites par des avocats et 7 (50 %) par des stagiaires ou des étudiants en droit. Aucune plainte n'a été déposée contre des avocats par des parajuristes.
26. Parmi les 14 plaintes portées par des membres de la profession juridique, 8 (57 %) ont été formulées par des femmes et 6 (43 %) par des hommes. Quatre (4) des 7 étudiants plaignants soit (57 %) étaient des femmes et 4 des 7 avocats plaignants (57 %) étaient des femmes.

² Les autres nouveaux contacts établis avec le Programme concernaient soit des demandes générales ou des plaintes contre des titulaires de permis qui ne soulevaient pas d'allégations de discrimination ou de harcèlement et qui se trouvaient donc en dehors du mandat du Programme de CDH. Ces contacts sont résumés ci-dessous.

³ Quelques francophones ont contacté la CDH durant la période considérée et ont reçu des services en français, mais elles et ils n'ont pas soulevé de plaintes particulières de discrimination ou de harcèlement par des avocats, des parajuristes ou des stagiaires.

27. Parmi les 7 plaintes déposées par des avocats, 4 (57 %) 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 ancien collègue avec lequel le plaignant ne travaillait plus.
28. Quatre (4) des 7 plaintes d'étudiants (57 %) ont été soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignants ou lors d'un entretien d'embauche pour un poste de stagiaire. Les 3 plaintes restantes d'étudiants ont été soulevées dans le cadre des études des plaignants et concernaient la conduite de professeurs de droit titulaires de permis.
29. Il y a eu 7 plaintes contre des avocats basées (en tout ou en partie) sur le sexe. Parmi celles-ci :
- Trois (3) portaient sur des allégations de harcèlement sexuel. Une plainte a été déposée par une étudiante en droit contre son professeur, une plainte a été déposée par une employée du gouvernement contre son superviseur et une plainte a été formulée par une avocate contre un collègue avec lequel elle ne travaillait plus.
 - Deux (2) plaintes ont été formulées par des stagiaires concernant des remarques sexistes faites par un associé principal de leur cabinet (les plaintes provenaient d'une femme et d'un homme).
 - Une plainte déposée par une avocate portait sur des allégations de discrimination basée sur la grossesse dans le cadre de son emploi.
 - Une étudiante en droit s'est plainte de remarques sexistes faites par son professeur.

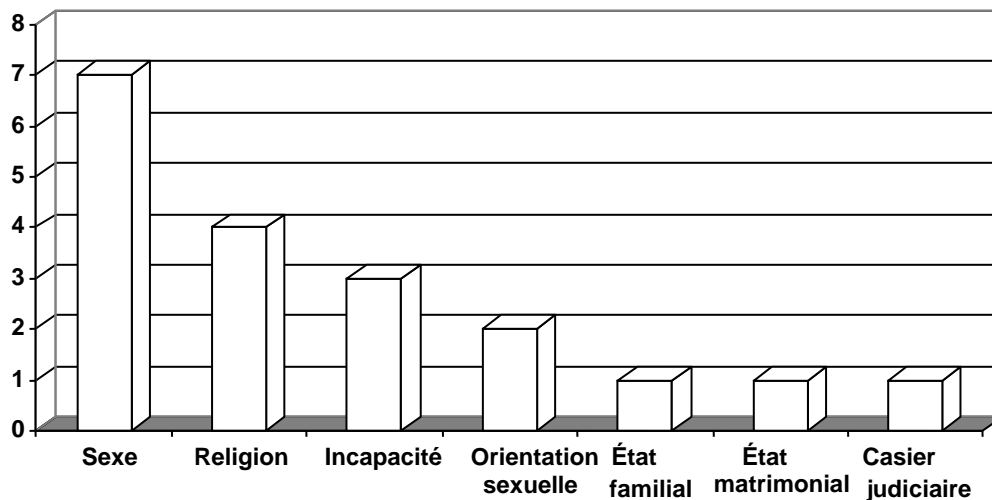
30. Toutes les personnes qui ont signalé des actes de discrimination ou de harcèlement fondés sur le sexe, sauf une⁴, étaient des femmes et tous les avocats répondants étaient des hommes.
31. Il y a eu 4 plaintes contre des avocats basées (en tout ou en partie) sur la religion. Toutes ces plaintes ont été soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignants.
- Un étudiant juif s'est plaint du fait que des questions inappropriées sur sa religion lui ont été posées lors d'une entrevue de stage dans un cabinet juridique.
 - Deux stagiaires (un homme et une femme) se sont plaints de remarques islamophobes faites par un associé principal de leur cabinet.
 - Un avocat musulman s'est plaint de commentaires hostiles islamophobes que lui a faits un associé principal de son cabinet.
32. Il y a eu 3 plaintes basées (en tout ou en partie) sur l'incapacité. Deux de ces plaintes (une faite par un avocat et une par une stagiaire) ont été soulevées dans le cadre de l'emploi des plaignants et concernaient des allégations relatives au fait de ne pas avoir obtenu de mesures d'adaptation au travail. La troisième plainte a été formulée par un étudiant en droit qui a fait état de harcèlement de la part d'un professeur de droit, y compris des commentaires dérogatoires sur son incapacité.

⁴ Un stagiaire s'est plaint de remarques sexistes faites par un associé principal de son cabinet. Cet étudiant a également signalé que le même associé a fait des remarques homophobes et islamophobes. Une stagiaire dans le même cabinet a formulé des plaintes similaires à l'égard du même avocat.

33. Il y a eu 2 plaintes basées sur l'orientation sexuelle. Deux stagiaires (un homme et une femme) se sont plaints de remarques homophobes faites par un associé principal de leur cabinet.
34. Il y a eu une plainte basée sur l'état familial. Une avocate a signalé que l'avocat adverse a fait des remarques désobligeantes concernant son état familial.
35. Il y a eu une plainte basée sur l'état matrimonial. Un étudiant en droit s'est plaint de questions inappropriées soulevées lors d'une entrevue d'embauche pour un stage dans un cabinet.
36. Il y a eu une plainte basée sur l'existence d'un casier judiciaire. Un avocat a signalé qu'un autre avocat a refusé de lui offrir un service à cause d'une condamnation pour laquelle il avait obtenu le pardon.
37. En résumé, le nombre de plaintes⁵ portées par des avocats, des avocates et des stagiaires dans lesquelles chacun des motifs illicites de discrimination suivants a été soulevé est :
- sexe 7 (3 pour harcèlement sexuel; 1 pour grossesse)
 - religion 4
 - incapacité 3
 - orientation sexuelle 2
 - état familial 1
 - état matrimonial 1
 - existence d'un casier judiciaire 1

⁵ Le nombre total dépasse 14 vu que certaines plaintes réunissaient plusieurs motifs de discrimination.

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



G. PLAINTE CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU PUBLIC

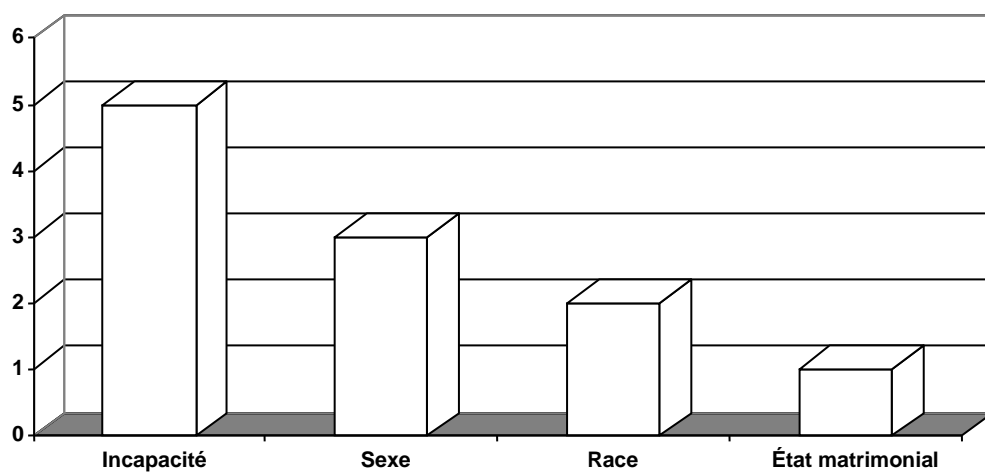
38. Durant la période visée, 10 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres du public.
39. La moitié (50 %) des plaintes du public ont été portées par des femmes et la moitié par des hommes.
40. Parmi les 10 plaintes du public :
- Cinq (5) concernaient des plaideurs se plaignant de la conduite de l'avocat adverse dans leur affaire;
 - Trois (3) concernaient des clients se plaignant de leur propre avocat;

- Deux (2) concernaient des plaintes liées à l'emploi formulées par des employés de cabinets juridiques.
41. Il y a eu 5 plaintes du public basées (en tout ou en partie) sur l'incapacité :
- Trois (3) plaideurs ayant une incapacité ont porté plainte à cause de conduite discriminatoire ou de commentaires désobligeants de l'avocat adverse dans leur affaire.
 - Deux (2) clients se sont plaints de remarques discriminatoires faites par leur propre avocat, du défaut de leur avocat de satisfaire à leurs besoins médicaux, et (dans un des cas) du manquement de son avocat à l'obligation de confidentialité concernant ses renseignements médicaux.
42. Il y avait 3 plaintes du public basées (en tout ou en partie) sur le sexe :
43. Deux (2) des plaintes basées sur le sexe ont été portées par des hommes. Il s'agissait dans les deux cas de plaideurs qui se sont plaints de remarques faites par l'avocat adverse (un de commentaires sexistes contre les hommes et l'autre de commentaires misogynes). Dans les deux cas, il s'agissait d'un avocat défendeur. La troisième plainte basée sur le sexe a été faite par une femme qui a signalé avoir subi de la discrimination dans l'emploi par un avocat basée à la fois sur son sexe et sur son état matrimonial.
44. Il y a eu 2 plaintes du public basées sur la race : une plaignante noire s'est plainte d'un commentaire désobligeant à caractère raciste que lui a fait l'avocat adverse. Un homme asiatique s'est plaint de discrimination raciale de la part d'un avocat qui le représentait.
45. En résumé, le nombre de plaintes du public⁶ dans lesquelles chacun des motifs de discrimination suivants a été soulevé est comme suit :
- incapacité 5

⁶ Le nombre total dépasse 10 vu que certaines plaintes réunissaient plusieurs motifs de discrimination.

- sexe 3
- race 2
- état matrimonial 1

Motifs soulevés dans les plaintes du public



H. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES

46. Pendant la période considérée, aucune plainte n'a été déposée par un parajuriste contre un avocat.

I. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

47. Au cours de la période considérée, il y a eu 3 plaintes contre des parajuristes⁷. Toutes les plaintes ont été faites par des membres du public et soulevaient toutes des allégations de harcèlement sexuel :

- un étudiant s'est plaint que son professeur parajuriste lui a fait des remarques inopportunes à connotation sexuelle.
- Une femme a formulé une plainte concernant la conduite d'un parajuriste qui était son ex-compagnon et qui la harcelait après leur rupture y compris dans son milieu de travail;
- Un homme a contacté la CDH au nom de sa fiancée qui subissait du harcèlement sexuel par un parajuriste qu'elle avait engagé pour la représenter.

J. REQUÊTES GÉNÉRALES

48. Parmi les 85 nouveaux contacts faits avec la CDH durant la période considérée, 18 étaient des requêtes d'ordre général sur des questions qui relèvent du mandat du Programme de CDH et n'étaient pas des signalements d'inconduite de la part de titulaires de permis.

K. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CDH

49. Durant la période visée, la CDH a reçu 40 appels et courriels relativement à des sujets qui ne relèvent pas du mandat du Programme.

⁷ Il y a eu deux autres plaintes au sujet de la conduite de parajuristes, cependant, aucune d'entre elles ne soulevait des questions de discrimination ou de harcèlement basées sur des considérations liées aux droits de la personne. Les données concernant ces plaintes sont donc saisies plus loin dans le présent rapport, dans la section relative aux contacts « hors du mandat » du Programme de CDH.

50. 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 ou l'intimidation et l'incivilité). Ils comprenaient également des plaintes concernant la conduite de juges, de propriétaires et d'employeurs dont aucun n'était titulaire de permis.
51. Plusieurs personnes ont contacté la CDH afin d'obtenir un renvoi vers une avocate ou un avocat pour régler une affaire de harcèlement ou de discrimination. Ceux-ci ont été acheminés au Service de référence du Barreau.
52. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions de la CDH a été fournie à chaque personne qui nous a contactés pour une question qui ne relève pas du mandat du Programme. Quelques-unes de ces personnes ont été renvoyées à d'autres organisations.
53. 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 CDH, car aucune aide ne leur est offerte au-delà de leur premier contact avec le Programme.

L. ACTIVITÉS DE PROMOTION

54. Le Barreau du Haut-Canada tient à jour un site Web bilingue pour le Programme de CDH.
55. 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 CDH.

56. Les dépliants du Programme, en français et en anglais, ont été mis à jour, révisés et réimprimés en décembre 2013. Les nouveaux dépliants devraient être distribués au début de 2014 (dans les cliniques juridiques, les cabinets juridiques, les centres communautaires, les agences gouvernementales, les facultés de droit, etc.)

57. La CDH continue de travailler de près avec la conseillère principale en 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. En plus de fournir un riche contenu éducationnel, ces ateliers sont l'occasion idéale de faire connaître les services du Programme de CDH.