

**RAPPORT DES ACTIVITÉS DU PROGRAMME DE
CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION
ET DE HARCÈLEMENT**

**POUR LA PÉRIODE ALLANT DU
1^{er} JUILLET 2004 AU 31 DÉCEMBRE 2004**

Préparé par Cynthia Petersen

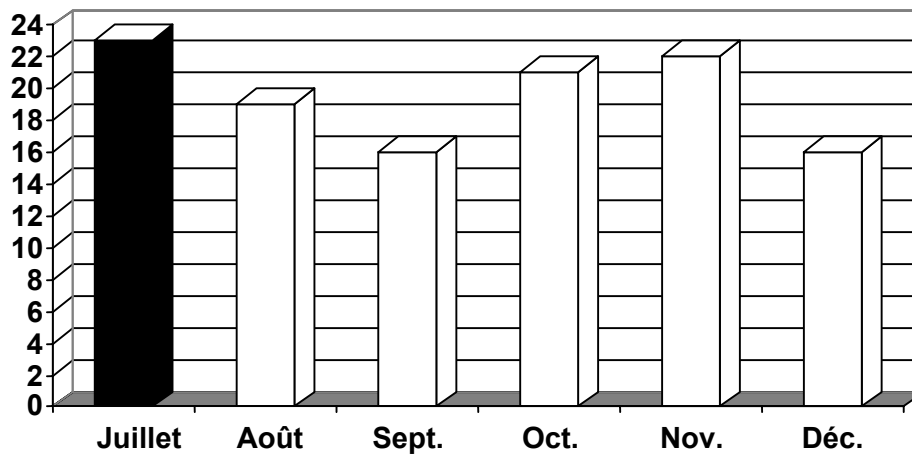
TABLE DES MATIÈRES

Survol des nouveaux contacts avec le programme	3
Nombre de nouveaux contacts.....	3
Mode de communication	3
Langue de communication	4
Sommaire des demandes de renseignements généraux.....	5
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement.....	6
Proportion des plaintes entre les membres du public/les membres de la profession	6
Plaintes de membres de la profession	7
Plaintes d'étudiant(e)s en droit.....	7
Proportion hommes/femmes	7
Contexte des plaintes.....	8
Nature des plaintes déposées par des membres de la profession	8
Plaintes du public.....	11
Proportion hommes/femmes	11
Contexte des plaintes du public	11
Nature des plaintes du public.....	12
Sommaire des plaintes déposées en 2004	15
Sommaire des plaintes déposées en 2003	16
Exemples de plaintes	17
Données démographiques sur les plaignants et plaignantes.....	21
Services fournis aux plaignants et plaignantes	22
Services de médiation	23
Affaires en dehors du mandat du programme.....	25
Activités de promotion.....	26

Survol des nouveaux contacts avec le Programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement

Nombre de nouveaux contacts

1. Durant la période visée par le présent rapport (du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2004), 117 personnes ont pris contact avec le programme. En moyenne, il y a eu 19,5 nouveaux contacts par mois, répartis comme suit :



2. Il y a eu le même nombre de nouveaux contacts (117) au cours de la période précédente de six mois (du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2004).
3. En tout, il y a eu une augmentation considérable du nombre total de nouveaux contacts en 2004 (234) par rapport à 2003 (180).

Mode de communication

4. C'est encore par l'entremise du numéro de téléphone sans frais du programme que le plus grand nombre de contacts a été effectué, bien que l'utilisation du courriel et du télécopieur ait augmenté au cours de la dernière année. Au cours des trois dernières périodes ayant fait l'objet d'un rapport, environ 80 % des nouveaux contacts se sont faits par téléphone, le reste s'effectuant par courriel. Durant la période visée, 80 personnes (68 %) ont pris contact pour la première fois avec le programme par téléphone, 34 personnes (29 %) ont utilisé le courriel et trois personnes, le télécopieur.

Langue de communication

5. Le programme offre des services en anglais et en français. Durant la période visée, quatre des 117 nouveaux contacts avec le programme ont été établis en français.
6. En 2004, six personnes (sur un total de 234) ont communiqué avec le programme en français, ce qui représente une diminution par rapport à l'exercice précédent au cours duquel 10 personnes (sur un total de 180) avaient communiqué avec le programme en français.
7. J'ai l'intention de promouvoir davantage les services offerts en français par le programme.

Sommaire des demandes de renseignements généraux

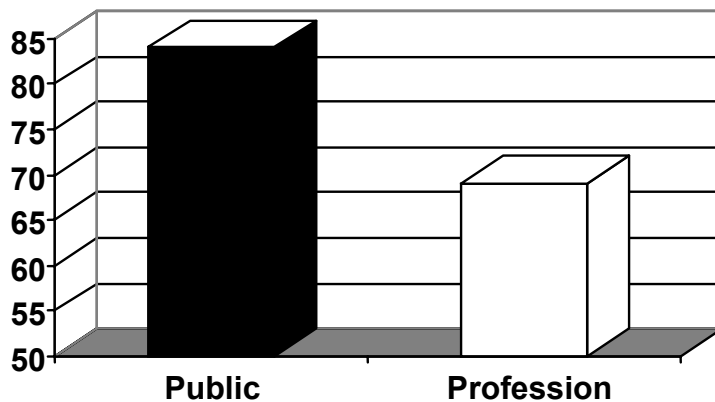
8. Des 117 nouveaux contacts établis avec le programme durant la période visée, 40 (34 %) consistaient en des demandes de renseignements généraux.
9. Ce sont des membres de la profession juridique qui ont soumis la plupart de ces demandes de renseignements, mais les membres du public en ont aussi présenté. Ces demandes de renseignements comprenaient :
 - des questions sur la portée du mandat du programme;
 - des questions sur les services de médiation offerts par le programme;
 - des questions d'employé(e)s du milieu juridique – avocat(e)s ou autres employé(e)s – au sujet de leurs droits et de leurs obligations sur le plan de l'équité en matière d'emploi, comme des demandes de renseignements sur la protection contre de possibles représailles en cas de dépôt d'une plainte de harcèlement et sur les obligations de divulguer un handicap ou une grossesse;
 - des appels provenant de membres de la profession victimes de discrimination ou de harcèlement et qui voulaient être dirigé(e)s vers des services de soutien (par ex. services de counseling en toxicomanie, sur la dépression et sur la gestion du stress, ou groupes d'entraide);
 - des demandes de renseignements à propos d'ateliers éducatifs ou de documents de promotion fournis par le programme;
 - des demandes présentées par des cabinets d'avocat(e)s et des cliniques d'aide juridique afin d'obtenir des renseignements sur l'élaboration de politiques d'équité en matière d'emploi;
 - des demandes présentées par des étudiant(e)s en droit et des chercheurs(euses) afin d'avoir accès aux données recueillies par le programme;
 - des demandes de renseignements sur le Code de déontologie du Barreau du Haut-Canada et les questions d'équité.

Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement

10. Durant la période visée, 39 personnes ont communiqué avec le programme afin de déposer une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement contre un(e) avocat(e), un cabinet d'avocat(e)s ou une clinique d'aide juridique en Ontario.
11. Il s'agit là du même nombre de plaintes qui ont été déposées au cours des six premiers mois de 2004.
12. En tout, le programme a reçu un total de 78 plaintes en 2004, comparativement à 66 en 2003.

Proportion membres du public/membres de la profession

13. Des 39 plaintes reçues durant la période visée, 20 ont été déposées par des membres de la profession et 19 l'ont été par des membres du public.
14. Durant les trois dernières périodes ayant fait l'objet d'un rapport, environ 55 % des plaintes provenaient du public. Durant la période visée par le présent rapport, la proportion des plaintes entre les membres du public et les membres de la profession a été presque la même.
15. Au cours des deux dernières années (2003 et 2004), les membres du public ont déposé un total de 84 plaintes, tandis que les membres de la profession en ont déposé 69.



Nombre total de plaintes en 2003-2004

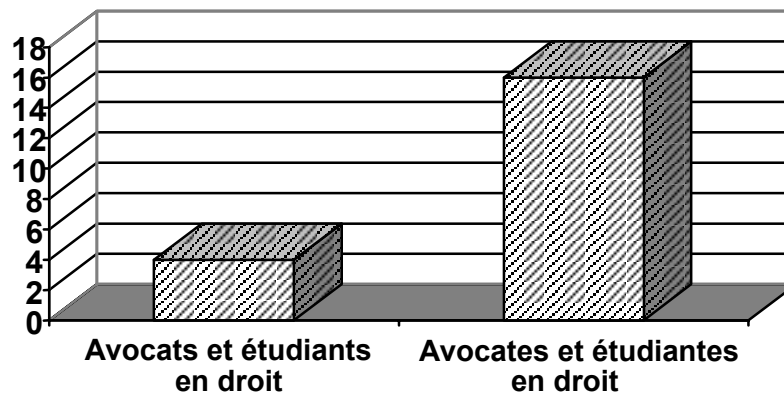
Plaintes de membres de la profession

Plaintes d'étudiant(e)s en droit

16. Des 20 plaintes déposées par des membres de la profession durant la période visée, trois l'ont été par des étudiant(e)s membres du barreau (soit des étudiant(e)s d'été ou des stagiaires en droit).
17. Au total, les étudiant(e)s en droit ont déposé six plaintes en 2004 et huit plaintes en 2003.

Proportion hommes/femmes

18. La très grande majorité des 20 plaintes déposées par des membres de la profession (16 ou 80 %) l'ont été par des femmes¹.



19. Pareillement, au cours des six premiers mois de 2004, 82 % des plaintes de membres de la profession (14 plaintes sur 17) ont été déposées par des femmes.
20. En 2003, la proportion des plaintes déposées par des avocats et des étudiants en droit était plus élevée, mais la majorité des plaintes déposées par des membres de la profession l'ont encore été par des femmes. Ainsi, des 37 plaintes déposées en 2004, 30 l'ont été par des avocates et des étudiantes en droit, et des 32 plaintes déposées en 2003, 22 l'ont été par des avocates et des étudiantes en droit.

1. L'un des avocats qui ont communiqué avec le programme au cours de la période visée par le présent rapport s'était plaint des remarques sexistes inappropriées qu'avait fait un autre avocat à l'égard de témoins et de membres du personnel de la cour de sexe féminin.

21. Toutes les personnes étudiant en droit qui ont communiqué avec le programme pour porter plainte au cours de la période visée par le présent rapport étaient des femmes.
22. En 2004, cinq des six étudiant(e)s qui ont communiqué avec le programme étaient des femmes. En 2003, cinq des huit étudiant(e)s qui ont porté plainte étaient des femmes.

Contexte des plaintes

23. Des 20 plaintes déposées par des membres de la profession :
 - 12 avocat(e)s et trois étudiant(e)s en droit se sont plaint(e)s de leur employeur ou d'un(e) collègue de travail;
 - Quatre avocat(e)s se sont plaint(e)s d'un(e) autre avocat(e) à l'extérieur de leur cadre d'emploi (en général d'un(e) avocat(e) adverse);
 - Un(e) avocat(e) s'est plaint(e) d'un membre d'un tribunal.
24. Ainsi, 75 % de toutes les plaintes de membres de la profession déposées durant la période visée par le présent rapport étaient reliées au cadre d'emploi du/de la plaignant(e).
25. En 2004, 76 % de toutes les plaintes de membres de la profession étaient reliées au cadre d'emploi du/de la plaignant(e). En 2003, 85 % de toutes les plaintes de membres de la profession étaient reliées au cadre d'emploi du/de la plaignant(e) ou à une entrevue.

Nature des plaintes déposées par des membres de la profession

26. Les 20 plaintes déposées par des membres et des étudiant(e)s membres du Barreau étaient fondées sur un ou plusieurs des motifs de discrimination interdits suivants : le sexe (y compris la grossesse), un handicap, la race et l'orientation sexuelle.

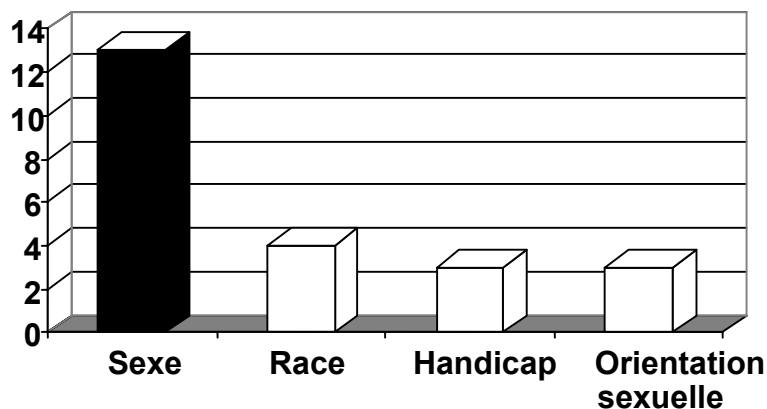
27. Treize plaintes déposées par des membres de la profession invoquaient la discrimination sexuelle :

- six invoquaient le harcèlement sexuel en milieu de travail :
 - ⇒ Trois avocates et une étudiante en droit se sont plaint d'être harcelées sexuellement par des avocats en milieu de travail;
 - ⇒ Un avocat homosexuel s'est plaint d'être harcelé sexuellement par une avocate au travail;
 - ⇒ Un avocat homosexuel s'est plaint d'être harcelé sexuellement par un avocat au travail;
- deux ont été déposées par des femmes (une avocate et une étudiante) qui se sont plaint de faire l'objet de discrimination au travail en raison d'une grossesse ou du fait qu'elles avaient pris un congé de maternité;
- deux ont été déposées par des avocates qui se sont plaint du comportement violent et abusif envers les femmes affiché par des avocats en milieu de travail;
- une a été déposée par une avocate qui s'est plaint, d'une part, que son employeur traitait ses employés différemment selon leur sexe et, d'autre part, qu'il existait des obstacles systémiques à l'avancement des femmes dans son lieu de travail;
- deux ont été déposées par un avocat et une avocate qui se sont plaint(e)s du fait que des avocats avaient fait des remarques sexistes inappropriées au cours d'une procédure. L'avocate s'est plaint des remarques qui ont été dirigées à son endroit tandis que l'avocat s'est plaint des remarques qui ont été dirigées vers des témoins et des membres du personnel de la cour de sexe féminin.

28. Trois plaintes déposées par des membres de la profession invoquaient la discrimination fondée sur un handicap :

- une a été déposée par une avocate qui s'est plaint qu'on exploitait son handicap et qu'elle était harcelée sexuellement au travail par un avocat;
- une a été déposée par une avocate qui s'est plaint que son employeur négligeait de tenir compte de son handicap mental;
- une a été déposée par une avocate qui s'est plaint qu'un(e) avocat(e) adverse refusait de tenir compte de son handicap auditif.

29. Quatre plaintes déposées par des membres de la profession invoquaient la discrimination raciale :
- deux ont été déposées par un avocat et une avocate se plaignant d'être victimes de discrimination et de harcèlement racial au travail;
 - une a été déposée par une avocate qui s'est plaint qu'un(e) autre avocat(e) avait fait des commentaires désobligeants à caractère racial au cours d'une procédure;
 - une a été déposée par une avocate plaidante noire qui s'est plaint du traitement raciste que lui a infligé un(e) membre du tribunal.
30. Trois plaintes étaient fondées au moins en partie sur l'orientation sexuelle :
- une a été déposée par une stagiaire en droit lesbienne qui s'est plaint de harcèlement homophobe de la part d'avocat(e)s dans son lieu de travail;
 - deux ont été déposées par des avocats homosexuels qui se sont plaints de faire l'objet de harcèlement sexuel; les deux plaignants estimaient que leur orientation sexuelle était liée au harcèlement dont ils faisaient l'objet au travail.
31. En résumé, des 20 plaintes déposées par des membres de la profession, 13 (65 %) invoquaient la discrimination sexuelle, quatre (20 %) invoquaient la discrimination raciale, trois (15 %) invoquaient une discrimination fondée sur un handicap et trois (15 %) invoquaient une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle². Le graphique ci-après présente le nombre et la proportion des plaintes faites par des membres de la profession, selon le motif de discrimination interdit invoqué :

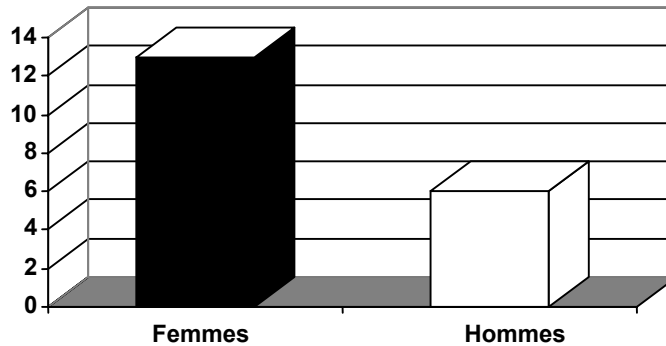


2. Étant donné que certaines des plaintes portaient sur une combinaison de motifs de discrimination, le total des pourcentages ne correspond pas à 100 %.

Plaintes du public

Proportion hommes/femmes

32. Des 19 membres du public qui ont déposé une plainte de discrimination ou de harcèlement auprès du programme au cours de la période visée par le présent rapport, 13 étaient des femmes (68 %) et six étaient des hommes (32 %)³.



33. Du nombre total de plaintes déposées par le public en 2004, 63 % l'ont été par des femmes. La proportion hommes/femmes pour ce qui est des plaintes du public en 2003 était à peu près la même. Ainsi, 64 % de toutes les plaintes du public cette année-là ont été déposées par des femmes.

Contexte des plaintes du public

34. Des 19 plaintes déposées par des membres du public :
- huit l'ont été par des personnes qui se sont plaint de leur employeur ou d'un(e) avocat(e) avec laquelle/lequel elles travaillaient;
 - sept ont été déposées par des personnes qui se sont plaint de leur propre avocat(e) ou d'un(e) avocat(e) dont elles avaient essayé de retenir les services;
 - quatre l'ont été par des plaideur(euse)s qui se sont plaint(e)s du comportement d'un(e) avocat(e) représentant une partie adverse ou par des défenseurs/défenderesses qui se sont plaint(e)s du comportement d'un(e) avocat(e) de la Couronne dans le cadre d'une procédure criminelle.

3. L'un des hommes qui ont communiqué avec le programme a porté plainte pour le compte d'une femme qui avait fait l'objet d'abus sexuel de la part d'un avocat.



35. Au total, en 2004, 46 % des plaintes du public ont été déposées par des client(e)s ou des client(e)s éventuel(le)s d'avocat(e)s, 32 % l'ont été par des employé(e)s et 17 % l'ont été par des plaideur(euse)s ou des défenseurs/défenderesses se plaignant du comportement d'un(e) avocat(e) adverse/de la Couronne dans le cadre d'une procédure criminelle.
36. En guise de comparaison, en 2003, 66 % des plaintes du public ont été déposées par des client(e)s, 15 % l'ont été par des employé(e)s et 15 % l'ont été par des plaideur(euse)s se plaignant du comportement d'un(e) avocat(e) adverse.

Nature des plaintes du public

37. Les 19 plaintes déposées par des membres du public étaient fondées sur un ou plusieurs des motifs de discrimination interdits suivants : le sexe (y compris l'identité sexuelle, la grossesse et le harcèlement sexuel), un handicap, la race, l'origine ancestrale, la religion et l'orientation sexuelle.
38. Neuf des plaintes du public invoquaient la discrimination sexuelle (y compris la grossesse, l'identité sexuelle et le harcèlement sexuel) :
- deux ont été déposées par des clientes qui se sont plaint que leur propre avocat les avait harcelées sexuellement; une a été déposée par une réclamante qui s'est plaint d'avoir fait l'objet de harcèlement sexuel de la part de l'avocat du syndicat⁴, et une a été déposée par un homme qui a communiqué avec le programme

4. Même si c'est le syndicat qui choisit l'avocat et non le réclamant, j'ai considéré cette plainte comme étant une plainte déposée par un(e) « client(e) ».

pour le compte d'une femme qui avait fait l'objet d'abus sexuel de la part de son avocat.

- deux ont été déposées par des employées d'un cabinet d'avocat(e)s qui se sont plaint de faire l'objet de harcèlement sexuel de la part d'avocats;
- une a été déposée par une employée d'un cabinet d'avocat(e)s qui s'est plaint d'avoir fait l'objet de discrimination de la part de son employeur en raison de sa grossesse;
- une a été déposée par une femme transsexuelle qui s'est plaint d'avoir fait l'objet d'un traitement transphobe discriminatoire de la part d'un(e) avocat(e) adverse dans le cadre d'une affaire familiale;
- une a été déposée par un litigant qui s'est plaint des remarques androphobes et sexistes faites par une avocate adverse dans le cadre d'une affaire familiale.

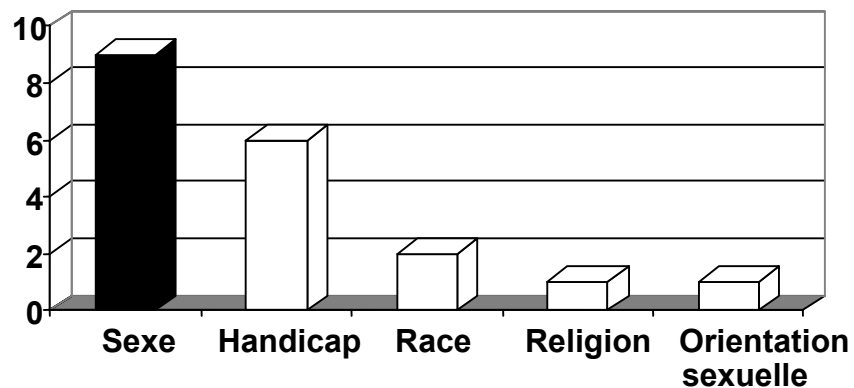
39. Environ un tiers (six) des plaintes du public invoquaient une discrimination fondée sur un handicap :

- une a été déposée par un client qui s'est plaint que son/sa propre avocat(e) exploitait son handicap auditif de manière discriminatoire et négligeait de tenir compte de son handicap;
- une a été déposée par une femme qui s'est plaint qu'on lui a refusé des services juridiques en raison de son handicap mental;
- une a été déposée par un litigant qui s'est plaint qu'un(e) avocat(e) adverse exploitait son handicap de manière discriminatoire;
- trois ont été déposées par des employées de cabinets d'avocat(e)s qui se sont plaint que leur employeur ne tenait pas compte de leur handicap.

40. Deux des plaintes du public invoquaient une discrimination fondée sur la race et l'origine ancestrale :

- une a été déposée par un défendeur de race noire dans le cadre d'une procédure criminelle qui s'est plaint de la conduite raciste du/de la procureur(e) de la Couronne qui dirigeait les poursuites contre lui;
- une a été déposée par un Métis employé par un cabinet d'avocat(e)s qui s'est plaint du traitement discriminatoire dont il faisait l'objet en raison de sa race/de son origine ancestrale.

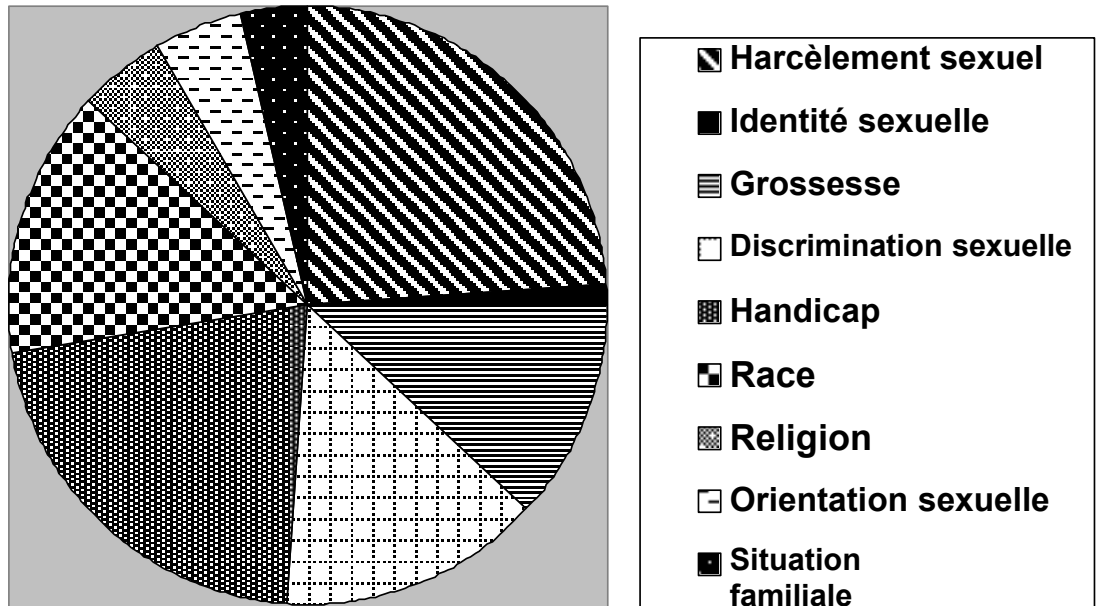
41. Une plainte du public a été déposée par un client qui a indiqué qu'il faisait l'objet de discrimination de la part de son/sa propre avocat(e) en raison de sa religion.
42. Une plainte du public a été déposée par une lesbienne travaillant dans un cabinet d'avocat(e)s et qui s'est plaint du harcèlement dont elle faisait l'objet en raison de son orientation sexuelle de la part des avocat(e)s qui travaillaient avec elle.
43. En résumé, des 19 plaintes déposées par des membres du public, neuf (47 %) invoquaient la discrimination sexuelle (y compris une plainte invoquant une discrimination fondée sur l'identité sexuelle), six (32 %) invoquaient une discrimination fondée sur un handicap, deux (11 %) invoquaient une discrimination fondée sur la race ou l'origine ancestrale, une (5 %) invoquait une discrimination fondée sur la religion et une (5 %) invoquait une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
44. Le graphique ci-après présente le nombre et la proportion des plaintes faites par des membres du public durant la période visée par le présent rapport, selon le motif de discrimination interdit invoqué :



Sommaire des plaintes déposées en 2004

45. Au total, des 78 plaintes de discrimination et de harcèlement déposées contre des avocat(e)s en 2004 :

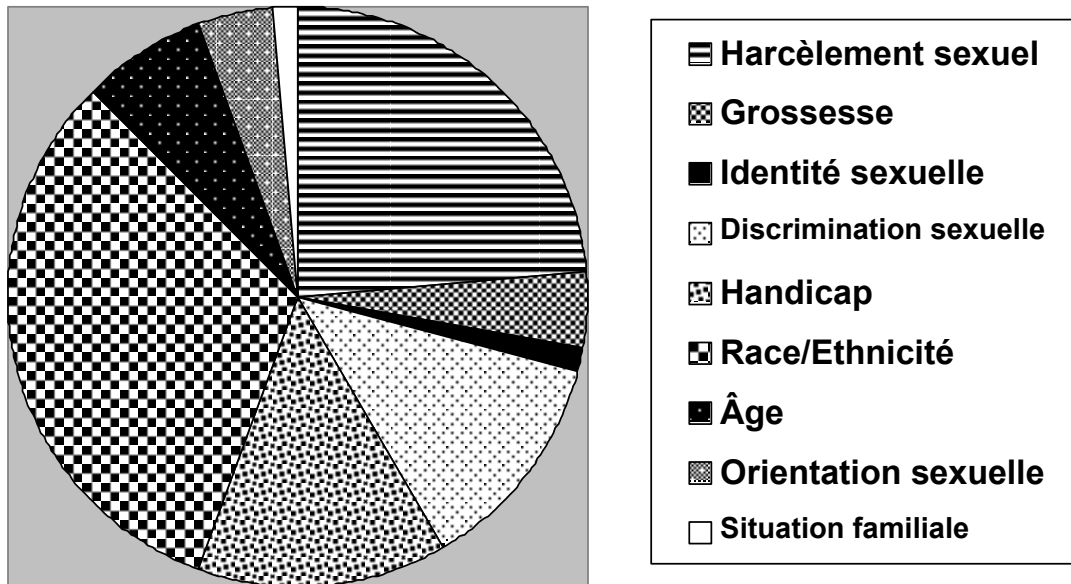
- le sexe a été invoqué comme motif dans 43 plaintes (55 %); de ces plaintes, la grossesse a été invoquée comme motif dans 10 plaintes (13 %), l'identité sexuelle, dans une plainte, et le harcèlement sexuel, dans 20 plaintes (26 %);
- un handicap a été invoqué comme motif dans 18 plaintes (23 %);
- la race ou l'origine ancestrale a été invoquée comme motif dans 12 plaintes (15 %);
- la religion a été invoquée comme motif dans quatre plaintes (5 %);
- l'orientation sexuelle a été invoquée comme motif dans quatre plaintes (5 %);
- la situation familiale a été invoquée comme motif dans trois plaintes (4 %).



Sommaire des plaintes déposées en 2003

46. En guise de comparaison, des 66 plaintes de discrimination et de harcèlement déposées contre des avocat(e)s en 2003 :

- le sexe a été invoqué comme motif dans 30 plaintes (45 %); de ces plaintes, la grossesse a été invoquée comme motif dans trois plaintes (4 %), l'identité sexuelle, dans une plainte, et le harcèlement sexuel, dans 17 plaintes (28 %);
- la race a été invoquée comme motif dans 19 plaintes (29 %);
- un handicap a été invoqué comme motif dans 10 plaintes (15 %);
- l'âge a été invoqué comme motif dans cinq plaintes (8 %);
- l'origine ethnique et nationale a été invoquée comme motif dans quatre plaintes (6 %);
- l'orientation sexuelle a été invoquée comme motif dans trois plaintes (5 %);
- la situation familiale a été invoquée comme motif dans une plainte (2 %).



Exemples de plaintes

47. Voici des exemples des plaintes de discrimination et harcèlement que le programme a reçues depuis deux ans :
- Dans le cadre d'un conflit familial, une transsexuelle s'est plaint que l'avocat de son ex-femme continuait, entre autres, de l'appeler « il » et « lui » dans sa correspondance, ses actes de procédure et ses observations malgré plusieurs demandes à l'effet contraire.
 - Une stagiaire s'est plaint qu'un stagiaire de son bureau l'avait agressée sexuellement. Elle n'avait pas signalé le viol à la police.
 - Un aveugle qui se représentait lui-même dans un litige s'est plaint d'une lettre où l'avocat de la partie adverse déclarait : « J'aimerais pouvoir voir les choses de votre point de vue, mais je ne peux pas me mettre la tête si loin dans le cul. »
 - Une avocate salariée s'est plaint d'un associé de son cabinet qui, lors d'un désaccord, lui avait dit devant des stagiaires employés par le cabinet : « Va te faire foutre, vache ».
 - Un Chinois s'est plaint que son avocat l'avait traité d'une manière arrogante et humiliante (en lui ordonnant devant les autres parties de s'asseoir, en l'interrompant, en étant condescendant, etc.) qui différait de la manière dont il interagissait devant lui avec des clients blancs.
 - Une avocate noire s'est plaint de la conduite d'un avocat blanc qui s'était brusquement emporté contre elle, l'avait traitée de « maudite vache » devant d'autres parties, lui avait dit qu'elle était un exemple de la raison pour laquelle « les femmes ne devraient pas exercer le droit » et l'avait appelée « afro-ethnique ».
 - Une secrétaire d'une clinique juridique s'est plaint d'avoir subi des pressions pour l'empêcher de prendre un congé de grossesse et de maternité d'un an et d'avoir été rétrogradée au retour de son congé.
 - Une stagiaire lesbienne s'est plaint qu'après avoir révélé son orientation à des avocats salariés de son cabinet d'avocats, ils avaient commencé à lui poser des questions importunes et indiscrettes sur ses pratiques sexuelles. Quand elle a exprimé sa gêne à l'égard de ces questions, ils ont commencé à critiquer son travail et ont indiqué aux associés qu'il ne fallait pas la réemployer.

- Une avocate salariée principale s'est plaint que les avocats salariés masculins de son cabinet privé recevaient de meilleurs dossiers et plus de possibilités d'avancement, et qu'il y avait au sein du cabinet des structures différenciatrices désavantageant les associées par rapport aux associés.
- Une avocate-plaidante noire s'est plaint de discrimination raciale systémique à son bureau gouvernemental, principalement sous la forme du traitement préférentiel de ses collègues blancs, à qui on offrait de meilleurs dossiers et plus de possibilités d'avancement.
- Une avocate travaillant dans un bureau gouvernemental s'est plaint d'avoir reçu des dossiers médiocres après son congé de grossesse et de maternité. Elle sentait qu'on la mettait dans la « filière maman », ce qui allait réduire ses possibilités d'avancement au sein de son service.
- Une cliente s'est plaint que son avocat insistait toujours pour la rencontrer ailleurs qu'à son bureau, lui disait constamment qu'elle était attirante et avait mis ses mains autour de sa taille pendant qu'ils étaient seuls dans un ascenseur.
- Une avocate s'est plaint de l'avocat d'une partie adverse qui, devant leurs clients respectifs, l'avait traitée de « prétentieuse » et avait dit que « le mouvement de libération de la femme » avait rendu la vie difficile pour les hommes comme lui.
- Après un congé de maternité, une avocate salariée d'un cabinet s'était fait dire qu'elle ne recevrait pas d'augmentation de salaire. Tous ses collègues masculins en avaient reçu une.
- Une secrétaire d'une clinique juridique s'est plaint qu'un avocat avait tenté de l'attoucher et de l'attirer vers lui lorsqu'ils travaillaient seuls.
- Une secrétaire s'est plaint qu'un des avocats de son cabinet avait tenté plusieurs fois de lui tenir la main, avait caressé sa chevelure et faisait fréquemment des commentaires sur son apparence.
- Une avocate s'est plaint du harcèlement de la part d'un avocat de son bureau avec qui elle avait eu des rapports sexuels consensuels. Après qu'elle eut mis fin à la relation, il l'avait plusieurs fois insultée et embarrassée devant des clients et l'avait poussée au bureau.

- Une Filippine s'est plaint que son avocat avait fait une remarque désobligeante fondée sur la race en la traitant de « guenon ».
- Une avocate noire s'est plaint d'une avocate blanche qui l'avait appelée « négresse » en présence d'autres parties.
- Une réceptionniste d'un cabinet d'avocats s'est plaint d'avoir été mise à pied après avoir avisé son nouvel employeur qu'elle prendrait un congé de maternité. L'employeur lui avait dit qu'il ne l'aurait pas engagée s'il avait su qu'elle était enceinte.
- Une secrétaire atteinte de fibromyalgie s'est plaint que le patron de son cabinet, un avocat, refusait de fournir des adaptations pour tenir compte de son handicap et violait sa vie privée au travail à l'égard de son état de santé.
- Une avocate salariée d'un cabinet s'est plaint qu'un associé l'étreignait chaque fois qu'ils se quittaient après une activité sociale liée au travail. Peu avant qu'elle contacte le programme, il avait tenté de l'embrasser sur la bouche après un dîner avec des clients.
- Une avocate salariée d'un petit cabinet avait reçu une évaluation de rendement positive et on lui avait promis de lui affecter un(e) secrétaire à plein temps pour l'aider avec sa clientèle croissante. Après qu'elle eut annoncé qu'elle était enceinte, son employeur l'avait avisé qu'elle n'aurait pas de secrétaire.
- Une avocate salariée s'est plaint d'un associé qui lui criait régulièrement après, la menaçait du poing, l'appelait « paresseuse » et « stupide » et disait qu'elle avait dû « coucher avec quelqu'un pour se faire engager » par le cabinet.
- Une secrétaire s'est plaint qu'un avocat de son cabinet lui avait demandé, un soir où ils travaillaient tard ensemble : « Veux-tu me faire une pipe avant de retourner à la maison? »
- Un homme s'est plaint au nom d'une amie pauvre et toxicomane qui avait été accusée d'infractions liées à la drogue et dont l'avocat avait consenti à la représenter bénévolement en échange d'actes sexuels avec lui.
- Plusieurs avocats ayant divers handicaps (déficience auditive, diabète, dépression, anxiété, etc.) se sont plaints que leur employeur ne tenait pas compte de leurs besoins.

- Plusieurs avocats qui devaient s'occuper d'enfants, dont certains gravement malades, se sont plaints que leur employeur refusait de leur offrir des modalités de travail flexibles pour tenir compte de leur situation familiale.
- Une secrétaire lesbienne s'est plaint que des avocats de son cabinet ont commencé à la harceler après qu'elle eut annoncé qu'elle avait l'intention d'épouser sa partenaire.
- Une femme s'est plaint que son avocat avait fait plusieurs commentaires sur son apparence et insistait toujours pour l'étreindre après leurs réunions, même si elle l'avait informé que cela la gênait.

Données démographiques sur les plaignants et plaignantes

48. J'ai demandé aux personnes qui ont téléphoné pour se plaindre de harcèlement ou de discrimination si elles étaient disposées à répondre à quelques questions d'ordre démographique pour qu'on puisse compiler des données statistiques anonymes à leur sujet. Durant la période visée, 27 personnes ont répondu au sondage, soit 11 plaignant(e)s membres du public et 16 plaignant(e)s membres du Barreau (dont deux étudiant(e)s). Voici les résultats :

Sexe	21 femmes 5 hommes 1 transsexuelle
Âge	11 entre 25 et 34 ans 13 entre 35 et 49 ans 3 entre 50 et 64 ans
Race/origine ethnique	1 Autochtone 1 Noir 1 Coréen 1 Métis 1 Asiatique du Sud 2 Asiatiques du Sud-Est 20 Blancs/caucasiens
Orientation sexuelle	4 lesbiennes/gais 23 hétérosexuels
Langue maternelle	25 anglais 2 français
Handicap	4 personnes handicapées
Lieu de résidence	13 Région du grand Toronto 7 Sud-Ouest de l'Ontario 3 Centre de l'Ontario 2 Région de la capitale nationale 1 Nord de l'Ontario 1 Extérieur de l'Ontario

Services fournis aux plaignants et plaignantes

49. On a informé les plaignant(e)s des divers recours possibles :
- rapport de police (lorsque des actes criminels sont commis);
 - dépôt d'une plainte ou d'un grief à l'interne (y compris, lorsque cela est approprié, demande d'assistance auprès du syndicat ou de l'association des employé(e)s);
 - dépôt d'une plainte auprès d'une commission des droits de la personne (habituellement la Commission ontarienne des droits de la personne, mais parfois aussi la Commission canadienne des droits de la personne);
 - dépôt d'une plainte auprès du Barreau;
 - obtention de conseils juridiques sur les autres avenues légales possibles (p. ex. pour congédiement injustifié, diffamation, atteinte au droit à l'égalité en vertu de la Charte).
50. Les plaignant(e)s ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :
- les coûts, le cas échéant;
 - la nécessité ou non de faire appel à un avocat;
 - la marche à suivre pour déposer une plainte ou faire un rapport (p. ex. si cela peut se faire par voie électronique, par téléphone ou par écrit, ou encore s'il faut remplir des formulaires particuliers, etc.);
 - la procédure (p. ex. enquête, conciliation, audience, etc.);
 - les réparations possibles selon les instances (p. ex. mesures compensatoires par opposition à mesures disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages pécuniaires, etc.);
 - les délais prescrits (dans certains cas, on a recommandé aux plaignant(e)s d'obtenir immédiatement des conseils juridiques quant à l'application des délais impartis).
51. Dans chaque cas, les plaignant(e)s étaient non seulement informés des options offertes, mais du fait que ces options n'étaient pas mutuellement exclusives.

52. Les plaignant(e)s ont également été informés des personnes à contacter s'ils décidaient de poursuivre l'un ou l'autre des recours indiqués. Les personnes qui se sont plaint d'agression ou de harcèlement sexuel ont reçu les coordonnées de l'unité chargée, au sein du Barreau, de faire enquête sur les cas d'inconduite sexuelle.
53. Dans certains cas, de l'assistance professionnelle ou des suggestions ont été fournies sur demande afin de gérer une situation sans recourir à un processus de plainte officiel (p. ex. confrontation avec le répondant, discussion avec un mentor, envoi d'une plainte écrite à l'associé directeur du cabinet en question).
54. Dans certains cas, les plaignant(e)s ont été dirigés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres sources.
55. Dans certains cas, les plaignant(e)s ont été dirigés vers des services de soutien, comme le programme d'aide pour les juristes de l'Ontario (OBAP), ou vers des associations de juristes, comme l'Association des étudiants en droit noirs du Canada.

Services de médiation

56. En plus d'être informés des différents recours possibles, les plaignant(e)s se faisaient aussi proposer les services de médiation offerts dans le cadre du programme.
57. La nature et le but de la médiation leur étaient expliqués, en indiquant qu'il s'agit d'un processus volontaire et confidentiel, qu'aucune enquête n'est effectuée et que le rôle de conseillère en matière de discrimination et de harcèlement est celui de modératrice neutre qui aide les parties à résoudre leur différend de façon satisfaisante.
58. Durant la période visée par le présent rapport, deux plaignant(e)s ont choisi de faire appel à la médiation. Dans les deux cas, le/la répondant(e) a accepté de participer. Une plainte a été réglée de manière satisfaisante, contrairement à l'autre tentative de médiation. Dans le deuxième cas, le/la plaignant(e) et le/la répondant(e) étaient tous deux représentés par un avocat à la réunion de médiation.
59. La plupart des plaignant(e)s qui ont rejeté les services de médiation souhaitent que leur plainte fasse l'objet d'une enquête ou d'un processus juridictionnel. Bon nombre ont aussi indiqué que, selon eux, les répondant(e)s ne seraient pas disposés à participer à un processus de

médiation, bien qu'ils ne m'aient pas autorisée à communiquer avec ces derniers pour savoir si cette option pouvait les intéresser.

60. Lorsque cela était approprié, les plaignant(e)s se sont aussi fait offrir l'option d'une intervention informelle, où la conseillère communique avec le/la répondant(e) pour l'informer des préoccupations du/de la plaignant(e) et tenter de régler l'affaire sans avoir recours à la médiation en tant que telle. Deux plaignant(e)s ont choisi cette option. Dans les deux cas, l'intervention a donné lieu à la résolution satisfaisante de l'affaire grâce à l'intervention informelle.

Affaires en dehors du mandat du programme

61. Des 117 nouveaux contacts établis durant la période visée, 36 portaient sur des affaires en dehors du mandat du programme.
62. Un seul des contacts erronés ne provenait pas d'un membre du public. Un appel provenait d'une stagiaire qui subissait un harcèlement personnel infligé par son partenaire au travail, mais pas pour un motif de discrimination interdit par le *Code des droits de la personne*.
63. La grande majorité des affaires ne relevant pas du mandat du programme portaient soit sur des plaintes de discrimination ou de harcèlement contre des non-juristes (p. ex. des locateurs, la police, des employeurs non juristes), soit sur des plaintes contre des juristes sans rapport avec des questions d'équité ou de droits de la personne (p. ex. différends concernant la facturation, conflits d'intérêts, allégations de négligence). Quelques personnes ont appelé pour se faire diriger vers un avocat.
64. Lorsqu'une personne soulevait une affaire ne relevant pas du mandat du programme, on lui expliquait en quoi consiste notre mandat et, si possible, on la dirigeait vers une autre organisation pouvant lui fournir des renseignements et de l'aide, comme le Barreau, une commission des droits de la personne ou le service d'Assistance-avocats.
65. Bien que les communications concernant des affaires en dehors du mandat du programme ne prennent en général pas trop de temps, elles consomment néanmoins les ressources du programme. Par conséquent, je me suis employée à réduire le nombre de ces communications erronées. Les brochures promotionnelles du programme ont été révisées en 2003 afin de préciser qu'il ne fournit une aide qu'à l'égard des plaintes contre des avocats portant sur les droits de la personne. Récemment, des révisions similaires ont été apportées au site Web du programme pour en clarifier le mandat.
66. Bien qu'il soit trop tôt pour déterminer si ces précisions ont l'effet souhaité, on peut souligner que le pourcentage d'appels portant sur des affaires en dehors du mandat du programme a diminué progressivement. Dans la première moitié de 2003, 40 % des appels portaient sur des affaires ne relevant pas du programme. Dans la deuxième moitié de 2003, le pourcentage est passé à 36 %. Dans la première moitié de 2004, il était de 35 % et dans la deuxième moitié de 2004, de 30 %.

Activités de promotion

67. Durant la période visée par le présent rapport, un certain nombre d'activités de promotion ont été entreprises afin d'accroître la visibilité du Programme de conseil en matière de discrimination et de harcèlement.
68. J'ai été invitée à m'adresser aux étudiant(e)s de première année à la faculté de droit de l'Université de Windsor.
69. J'ai également été invitée à m'adresser aux avocats employés par le ministère de la Justice et par deux cabinets d'avocats de Toronto au sujet du programme et des services qu'il offre.
70. J'ai communiqué avec les services d'orientation professionnelle des facultés de droit de la province pour faire en sorte qu'ils connaissent le programme et qu'ils le fassent connaître à leurs étudiant(e)s diplômé(e)s.
71. Durant la période visée, des annonces sur le programme ont été placées bimensuellement (en anglais et en français, en alternance) dans le R.J.O.
72. Des brochures bilingues et en braille sur le programme ont été distribuées dans les cliniques juridiques, les centres communautaires, les cabinets, les services juridiques du gouvernement et les facultés de droit.