

**RAPPORT DES ACTIVITÉS DU CONSEIL JURIDIQUE
EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT
DU BARREAU DU HAUT-CANADA**

(pour la période allant du 1er janvier au 30 juin 2007)

Préparé par :

Cynthia Petersen

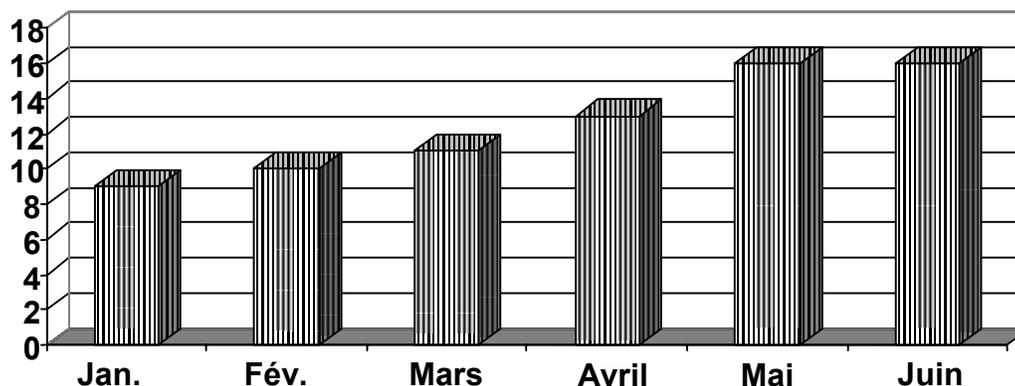
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement

Table des matières

	Page
A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME	1
B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT	2
C. PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION JURIDIQUE	2
D. PLAINTES DES MEMBRES DU PUBLIC	4
E. EXEMPLES DE PLAINTES RÉCENTES	7
F. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS	8
G. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	10
H. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES	10
I. QUESTIONS À L'EXTÉRIEUR DU MANDAT DU PROGRAMME	11

A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

1. Au cours de la période visée par ce rapport (1^{er} janvier au 20 juin 2007), 75 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



2. Des 75 personnes qui ont communiqué avec le Programme pendant la période visée, 60 (67 pour cent) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact et 25 (33 pour cent) ont utilisé le courriel.
3. La conseillère a fourni des services en français à deux personnes. Les autres contacts ont eu lieu en anglais.

1. Les personnes qui avaient déjà communiqué avec le Programme et qui ont recontacté avec la conseillère au sujet d'une affaire en cours pendant la période visée par le présent rapport ne sont pas visées par cette statistique.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

4. Parmi les 75 nouveaux contacts avec le Programme, 17 personnes ont soulevé une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement par un avocat, un cabinet juridique, un contentieux ou une clinique juridique de l'Ontario.
5. Parmi les 17 nouvelles plaintes pour motif de discrimination ou de harcèlement par un avocat, 12 ont été soulevées par des membres du public et 5 par des membres de la profession juridique.

C. PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION JURIDIQUE

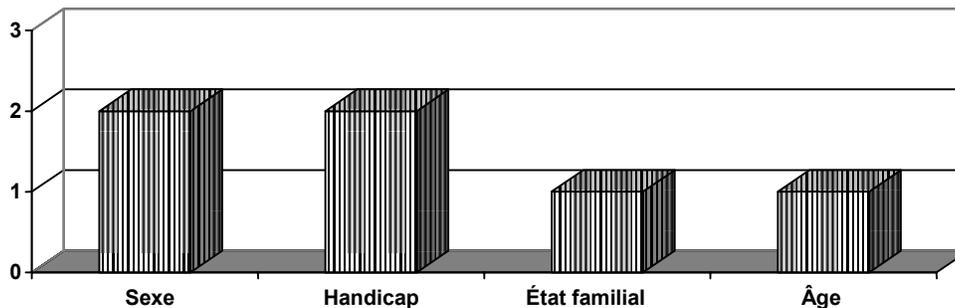
6. Une des plaintes soulevées par un membre de la profession a été déposée par une étudiante en droit. Toutes les autres plaintes par un membre de la profession ont été soulevées par des avocats admis au barreau.
7. Des cinq plaintes soulevées par un membre de la profession, quatre ont été déposées par des femmes (y compris par une étudiante en droit). Une seule plainte soulevée par un membre de la profession a été déposée par un homme.
8. Toutes les plaintes soulevées par un membre de la profession étaient liées au contexte de l'emploi du plaignant ou d'une entrevue d'emploi.
9. Les plaintes déposées par des membres de la profession étaient fondées sur les motifs suivants : sexe, handicap, âge et état familial.
10. Deux (2) des plaintes étaient fondées sur le sexe. Plus spécifiquement :
 - une avocate salariée s'est plainte du harcèlement sexuel de la part d'un associé de sexe masculin de son cabinet; et

- une avocate salariée s'est plainte des représailles de son cabinet après la fin de la relation sexuelle consensuelle qu'elle a entretenue avec un associé principal du cabinet.
11. Deux plaintes étaient fondées sur le handicap :
- un avocat s'est plaint que le cabinet a mis fin à son emploi en raison de son handicap mental; et
 - une étudiante en droit a déclaré qu'on l'avait questionnée sur sa déficience auditive pendant une entrevue d'emploi d'une manière qui suggérait que son handicap constituerait un facteur négatif dans la décision d'embauche du cabinet.
12. Une plainte était fondée sur l'état familial. Une avocate salariée a déclaré que son cabinet avait fait preuve de discrimination à son égard en refusant de tenir compte de sa situation de mère célibataire.
13. Une plainte était fondée sur l'âge. Une étudiante en droit qui s'est elle-même définie comme une « étudiante d'âge mûr » a déclaré qu'on lui avait demandé son âge pendant l'entrevue d'emploi que lui a accordée un cabinet juridique².
14. En résumé, voici la répartition des plaintes³ soulevées pour des raisons de discrimination illicite :
- sexe 2 (toutes deux pour harcèlement sexuel)
 - handicap 2
 - état familial 1
 - âge 1

2. Il s'agit de l'étudiante qui a été questionnée sur sa déficience pendant l'entrevue d'emploi (voir ci-dessus).

3. La somme de ces chiffres est plus élevée que cinq étant donné que certaines plaintes étaient fondées sur plus d'un motif de discrimination.

Motifs invoqués dans les plaintes par des membres de la profession



D. PLAINTES DES MEMBRES DU PUBLIC

15. Parmi les 12 plaintes soulevées par des membres du public, 9 ont été déposées par des femmes et 3 par des hommes.
16. Parmi les 12 plaintes des membres du public :
 - Trois provenaient de clients se plaignant de leur propre avocat ou d'un avocat qu'ils avaient voulu engager;
 - Trois étaient liées à l'emploi du plaignant;
 - Quatre provenaient de parties à un litige se plaignant de la conduite de l'avocat ou de l'avocate de la partie adverse dans leur affaire;
 - Une provenait d'une enquêteuse se plaignant d'un avocat représentant l'une des parties concernées par l'enquête; et
 - Une provenait d'une personne se plaignant d'un avocat qui était locataire dans son édifice.
17. Les plaintes émanant du public étaient fondées sur l'un ou plus des motifs de discrimination suivants : sexe, origine ethnique, handicap, orientation sexuelle et religion.

18. Sept (7) plaintes du public étaient fondées en tout ou en partie sur la discrimination en raison du sexe :

- un homme s'est plaint de discrimination sexiste anti-masculine de la part de l'avocat de la partie adverse dans un litige portant sur la garde d'enfant;
- une femme s'est plainte de harcèlement sexuel par l'avocat de la partie adverse dans une cause entendue au tribunal de la famille;
- deux employées de cabinets juridiques (l'une à titre de parajuriste, l'autre de secrétaire) se sont plaintes de discrimination sexiste et de harcèlement sexuel par leurs supérieurs masculins respectifs;
- une cliente s'est plainte des remarques sexistes proférées par sa propre avocate⁴;
- une cliente s'est plainte de harcèlement sexiste par son propre avocat; et
- une femme s'est plainte de harcèlement sexuel par un avocat qui était un locataire de son édifice.

19. Deux des plaintes étaient fondées en tout ou en partie sur l'origine ethnique. Plus spécifiquement :

- une femme d'origine ethnique mixte a déclaré que son avocate lui avait lancé des insultes racistes sous le coup de la colère⁵; et
- un homme d'origine chinoise s'est plaint que l'avocat de la partie adverse avait fait des remarques racistes à son égard et à l'égard de ses collègues dans la correspondance relative au litige.

20. Deux plaintes étaient fondées sur le handicap :

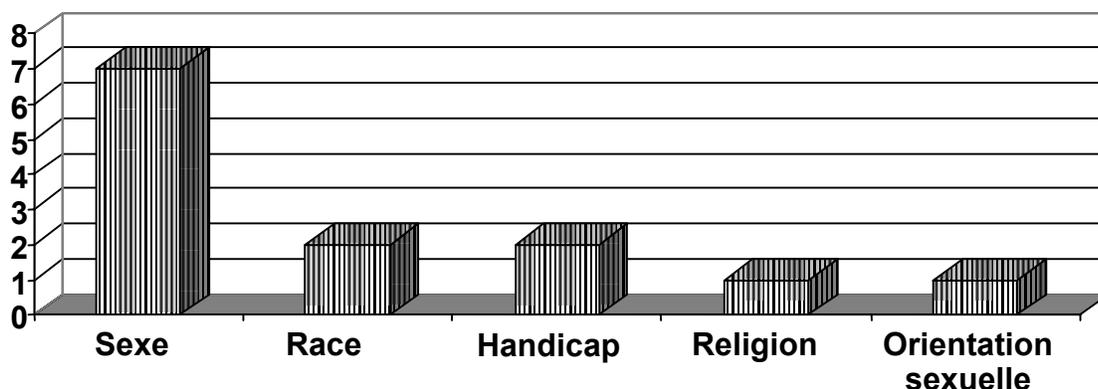
- une cliente ayant un handicap s'est plainte de discrimination de la part de l'avocat qu'elle désirait engager pour un litige civil; et

4. Cette cliente s'est également plainte des insultes racistes proférées par son avocate (voir ci-dessous).

5. Elle s'est également plainte des remarques sexistes proférées par son avocate (voir ci-dessus).

- une adjointe juridique travaillant pour un cabinet s'est plainte que son employeur avait fait défaut de fournir un accommodement pour son handicap.
21. Une plainte était fondée sur la religion. Un homme s'est plaint que l'avocat de la partie adverse à une affaire de garde d'enfant avait fait des remarques discriminatoires désobligeantes sur sa confession chrétienne.
22. Une plainte était fondée sur l'orientation sexuelle. Une lesbienne engagée pour mener une enquête a déclaré que l'avocat de l'une des parties en cause dans l'enquête l'avait harcelée en raison de son orientation sexuelle.
23. En résumé, voici la répartition des plaintes⁶ en raison des motifs de discrimination suivants :
- sexe 7 (y compris 4 plaintes de harcèlement sexuel)
 - origine ethnique 2
 - handicap 2
 - religion 1
 - orientation sexuelle 1

6. La somme de ces chiffres est plus élevée que 12 étant donné que certaines plaintes se fondaient sur plus d'un motif de discrimination.



E. EXEMPLES DE PLAINTES RÉCENTES

24. Voici quelques exemples de plaintes pour discrimination et harcèlement reçues par la conseillère au cours de la période visée par le présent rapport :

- Une avocate salariée s'est plainte qu'un collègue de son cabinet lui avait suggéré à plusieurs reprises de porter du maquillage et des chaussures à talons hauts pour attirer des clients de sexe masculin.
- Une cliente s'est plainte que son propre avocat de droit familial, qui savait qu'elle avait été la victime de violence conjugale pendant son mariage, lui a ordonné à plusieurs reprises de se taire et lui a dit qu'il « comprenait pourquoi son mari l'avait laissée » parce qu'elle était « difficile ».
- Une étudiante en droit ayant un handicap s'est fait demander pendant une entrevue relative à un poste de stagiaire dans un bureau de litige civil comment sa déficience auditive lui nuirait dans une salle d'audience.
- Une cliente d'origine ethnique mixte s'est plainte que sa propre avocate a été impolie avec elle à plusieurs reprises et a prononcé des remarques sexistes et racistes, y compris un commentaire disant qu'elle « n'avait pas l'air d'un être humain normal ».
- Une avocate salariée qui avait entretenu une relation sexuelle consensuelle avec un associé principal de son cabinet s'est plainte des représailles du cabinet à la fin de la relation (p. ex., évaluations de mauvais rendement non justifiées, ostracisme, piètre qualité des travaux qui lui étaient confiés). Elle a quitté le cabinet en déclarant qu'il était devenu un milieu de travail empoisonné.

- Une parajuriste a déclaré que son supérieur lui avait fait des avances sexuelles à plusieurs reprises (« Je peux voir que je te plais », « si tu couches avec moi, je t’emmènerai en vacances », « ta jupe courte me plaît », etc.) Elle a repoussé ses avances et son supérieur lui a par la suite donné des recommandations négatives non justifiées quand elle a cherché un autre emploi.
- Un avocat salarié s’est plaint que son cabinet avait mis fin à son emploi parce qu’il souffrait de dépression et d’anxiété.
- Une avocate salariée mère célibataire de deux enfants en bas âge a déclaré qu’on lui avait refusé un horaire et des accommodements flexibles qui lui auraient permis de s’occuper de ses enfants et s’est plainte de la discrimination exercée de son cabinet (en ce qui concerne la rémunération et la qualité du travail) après avoir demandé ces accommodements.

F. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

25. Les plaignants qui ont communiqué avec le Programme ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, y compris :
- dépôt d’une plainte à l’interne;
 - dépôt d’une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne;
 - dépôt d’une plainte au Barreau; et
 - communication avec un avocat pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles.
26. Les plaignantes et les plaignants ont également reçu de l’information sur chacun de ces recours, y compris :
- les coûts (s’il en est) de chacun de ces recours;
 - la nécessité ou non de faire appel à un avocat ou une avocate pour se prévaloir d’un recours;

- la marche à suivre pour déposer une plainte ou faire un rapport (p. ex. dépôt d'une plainte par voie électronique, nécessité ou non de remplir un formulaire prescrit, etc.);
 - les démarches nécessaires à chacun des recours (p. ex., enquête, conciliation, audience, etc.);
 - les réparations possibles selon les instances (p. ex. mesures compensatoires par opposition aux sanctions disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages pécuniaires, etc.); et
 - le délai de prescription de chacun de ces recours.
27. Les plaignantes et les plaignants ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
28. Les plaignantes et les plaignants ont reçu des renseignements sur les personnes avec qui communiquer s'ils décidaient d'entamer l'un ou l'autre des recours indiqués.
29. Dans certains cas, sur demande des plaignantes ou des plaignants, des suggestions stratégiques ont été fournies afin de résoudre un dossier sans devoir recourir à un processus de plainte officielle (p. ex., confrontation avec le répondant, compte-rendu des incidents, discussion avec un mentor).
30. Certains plaignants ont été dirigés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres ressources.
31. En plus d'être informés des différents recours énumérés ci-dessus, lorsque cela était indiqué, les plaignantes et les plaignants se sont également fait proposer les services de médiation offerts dans le cadre du Programme. Lorsque les services de médiation ont été offerts, la nature et le but de la médiation ont été expliqués aux plaignants, en indiquant qu'il s'agissait d'une démarche volontaire et

confidentielle et qu'aucune enquête ou recherche des faits ne serait entreprise, et que le rôle de la conseillère en était un de facilitatrice neutre qui aide les parties à résoudre leur différend de façon mutuellement satisfaisante.

32. Aucune médiation officielle n'a eu lieu durant la période visée par le présent rapport. Toutefois, à la demande des plaignants, la conseillère a intercedé de façon informelle dans plusieurs cas en communiquant avec les répondants dans le but de régler le différend. Chacune de ces interventions a permis la résolution des plaintes.

G. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

33. Parmi les 75 nouveaux contacts établis avec la conseillère au cours de la période visée par ce rapport, 26 (35 pour cent) concernaient des demandes de renseignements généraux sur les questions d'équité relevant du mandat du Programme. Ces demandes contenaient :

- des questions sur la portée du mandat du Programme;
- des questions sur les services offerts par le Programme;
- des demandes des membres du public pour du matériel de promotion au sujet du Programme;
- des demandes au sujet des ateliers de formation sur les questions de discrimination et de harcèlement; et
- des demandes sur les données recueillies par le Programme.

H. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

34. Pendant la période visée par ce rapport, la conseillère a parlé du Programme et de la responsabilité professionnelle aux étudiants de première année de la Faculté de droit de l'Université de Windsor. Elle a également participé à une

table ronde à l'Université de Toronto (Faculté de droit) lors d'une conférence sur l'équité dans la profession juridique au cours de laquelle elle a rendu publiques des données recueillies par le Programme.

35. Des publicités périodiques ont été placées (en anglais et en français) dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario pour promouvoir le Programme. Le site Web du Programme a également été maintenu à jour.
36. Nous continuons de distribuer des dépliants en français, en anglais, en chinois et en braille dans les cliniques juridiques, les centres communautaires, les bibliothèques, les cabinets juridiques, les contentieux gouvernementaux et les facultés de droit.

I. QUESTIONS À L'EXTÉRIEUR DU MANDAT DU PROGRAMME

37. Au cours de la période visée par ce rapport, le Programme a reçu 32 appels ou courriels concernant des questions extérieures au mandat du Programme.
38. Ces communications concernaient des plaintes de harcèlement ou de discrimination dans un milieu de travail non juridique, des plaintes de discrimination et de harcèlement contre des juges, et des plaintes contre des avocats qui ne visaient pas des problèmes de droits de la personne (p. ex., des allégations de manquement au devoir de confidentialité ou de conduite non professionnelle, différends concernant la facturation au client, etc.). Plusieurs personnes ont également appelé la conseillère pour obtenir une représentation par avocat ou la recommandation d'un avocat pour une affaire portant sur les droits de la personne.
39. Toutes ces personnes ont été dirigées à d'autres organismes, y compris le Service Assistance-avocats du Barreau. Chacune de ces personnes a reçu une explication de la portée du mandat du Programme.

40. Malgré que le nombre de ces communications « à l'extérieur du mandat » soit relativement élevé, elles ne consomment pas beaucoup du temps ou des ressources de la conseillère, car l'aide fournie ne s'étend pas au-delà de ce premier contact avec le Programme.