

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

Pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2010

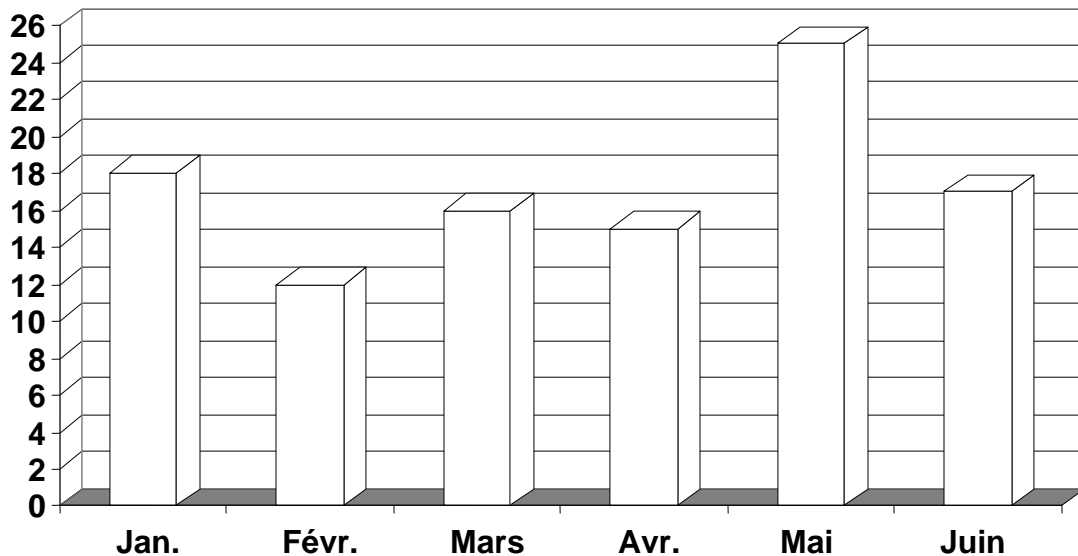
Préparé par Cynthia Petersen
Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement

TABLE DES MATIÈRES

Survol des nouveaux contacts avec le Programme.....	1
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement.....	2
Plaintes contre des avocats par des membres de la profession	3
Plaintes contre des avocats par des membres du public	8
Plaintes contre des avocats par des parajuristes	11
Plaintes contre des parajuristes	11
Services fournis aux plaignantes et aux plaignants	12
Sommaire des demandes de renseignements généraux	14
Questions à l'extérieur du mandat du programme.....	15
Activités promotionnelles.....	16

SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

1. Au cours de la période visée par ce rapport (1^{er} janvier au 30 juin 2010), 103 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹.
2. Il y a eu en moyenne 17 nouveaux contacts par mois, ce qui est beaucoup au-dessus de la moyenne de 14,5 nouveaux contacts par mois au cours des sept dernières années.
3. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



4. Des 103 personnes qui ont communiqué avec le Programme, 68 (66 %) ont utilisé le téléphone pour faire leur premier contact, 32 (31 %) ont utilisé le

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.

courriel, 1 l'a fait par télécopieur, 1 a utilisé la poste et 1 s'est présentée au bureau de la conseillère en personne.

5. Pendant la période visée par ce rapport, tous les nouveaux contacts avec le Programme ont été faits en anglais. Les services du Programme sont également disponibles en français.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

6. Parmi les 103 nouveaux contacts avec le Programme, 40 personnes ont soulevé une plainte spécifique de discrimination ou de harcèlement par un avocat, un étudiant en droit ou un parajuriste de l'Ontario. Il s'agit là du plus grand nombre de plaintes reçues par le Programme pour tout rapport couvrant une période de six mois depuis le début du Programme².
7. Deux plaintes ont été portées contre des parajuristes. Les 38 autres plaintes ont été déposées contre des avocats et des étudiants en droit.
8. Les plaintes contre les parajuristes ont toutes deux été faites par des membres du Barreau.
9. Des 38 plaintes de discrimination et de harcèlement contre des avocats et des étudiants en droit, 14 (37 %) ont été faites par des membres du public et 24 (63 %) par des membres du Barreau. C'est là une proportion inhabituelle, les membres du public ayant déposé en moyenne 57 % des plaintes contre des avocats au cours des sept dernières années.
10. En tout, huit (8) plaintes ont été déposées par des étudiants en droit. C'est là un chiffre beaucoup plus élevé que la moyenne de 5,4 plaintes d'étudiants par

2. Il y a eu 66 plaintes pour toute l'année 2009, 43 plaintes pour toute l'année 2008 et 35 plaintes pour toute l'année 2007.

année au cours des sept dernières années. Il s'agit en effet du nombre le plus élevé de plaintes d'étudiants jamais reçu dans une seule période de six mois depuis le début du Programme.

C. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS ET DES ÉTUDIANTS EN DROIT PAR DES MEMBRES DE LA PROFESSION

11. Au cours de la période couverte par ce rapport, 24 plaintes ont été faites par des membres de la profession (et des membres étudiants) contre des avocats et des étudiants en droit. Seize (16) de ces plaintes ont été faites par des avocats et 8 par des étudiants en droit.
12. Des 24 plaintes par des membres de la profession, 15 (63 %) ont été faites par des femmes et 9 par des hommes. Ce chiffre est légèrement inférieur au pourcentage moyen de plaintes par des femmes au cours des sept dernières années, soit 78 %.
13. Des 16 plaintes déposées par des avocats, 9 (56 %) ont été faites par des femmes et 7 par des hommes.
14. Des huit (8) plaintes faites par des étudiants en droit, 6 (75 %) ont été faites par des femmes et 2 par des hommes.
15. Dix (10) des 16 plaintes déposées par des avocats (63 %) sont relatives à l'emploi du plaignant.
16. Le reste des plaintes par des avocats a trait à divers motifs. Trois (3) plaintes ont été déposées contre des avocats qui fournissaient un service public aux plaignants. Une (1) plainte était contre l'avocat de la partie adverse pendant un litige. Une (1) plainte a été déposée contre un avocat qui était locataire du

plaignant. Une (1) plainte a été déposée par un avocat au nom de sa cliente qui a été agressée sexuellement par un autre avocat.

17. Des huit plaintes déposées par des étudiants en droit, 4 (50 %) visaient l'emploi du plaignant (ou une entrevue d'emploi). Les 4 autres plaintes ont trait à divers contextes, y compris des interactions sociales entre deux étudiants en droit.
18. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans les plaintes par les membres de la profession juridique : genre, incapacité, race, origines ethniques, état civil, âge et casier judiciaire. Les détails des plaintes sont les suivants :
19. Seize (16) plaintes étaient (en tout ou en partie) de nature sexuelle :
 - Une avocate noire s'est plainte du sexisme et du comportement raciste grossier et dégradant de l'avocat blanc de la partie adverse.
 - Une étudiante en droit d'une minorité racialisée non précisée s'est plainte de racisme et de harcèlement sexiste et de discrimination par des professeurs de droit hommes et femmes (qui sont membres du Barreau).
 - Une stagiaire en droit d'âge mûr s'est plainte des questions discriminatoires et sexistes posées par un avocat/employeur potentiel pendant une entrevue d'emploi.
 - Une stagiaire a rapporté qu'un avocat associé la harcelait sexuellement en lui faisant entre autres des remarques sexistes sur son apparence et son style de vêtements.
 - Une avocate salariée s'est plainte du harcèlement sexuel d'un avocat salarié de son lieu de travail, de même que des représailles des associés masculins du cabinet où elle travaillait après qu'elle eût formulé une plainte de harcèlement officielle contre l'autre avocat salarié.
 - Une avocate s'est plainte de la cessation non justifiée de son emploi quand elle a annoncé qu'elle était enceinte et avait l'intention de prendre un congé de maternité.

- Un stagiaire biracial a rapporté avoir été victime de harcèlement sexuel et racial de la part d'avocats masculins (de divers antécédents ethniques et raciaux) à son lieu de travail.
 - Une avocate a rapporté avoir été harcelée sexuellement par un avocat à son lieu de travail.
 - Une étudiante en droit s'est plainte d'avoir été agressée sexuellement par un étudiant en droit lors d'un événement social.
 - Une avocate s'est plainte d'avoir été la victime du langage misogyne et sexiste d'un avocat de son bureau.
 - Une avocate s'est plainte que son cabinet a refusé de prendre des mesures pour la protéger contre un ex-partenaire violent, lequel l'a menacée au travail malgré une injonction lui interdisant tout contact avec elle à son lieu de travail.
 - Une avocate salariée qui avait terminé son congé de maternité s'est plainte de la discrimination de son cabinet motivée par sa grossesse en ce qui concerne sa progression salariale au travail.
 - Un avocat a porté plainte au nom de sa cliente, déclarant qu'elle avait été agressée sexuellement par un autre avocat.
 - Une stagiaire a rapporté qu'un stagiaire l'a agressée sexuellement.
 - Une avocate salariée s'est plainte d'avoir été « tablettée » (c.-à-d. s'est vue confier un travail insuffisant et peu d'occasions d'avancement à son cabinet) après son retour d'un congé de maternité.
 - Un avocat a porté plainte contre un autre avocat qui était locataire dans son cabinet et qui harcelait sexuellement son personnel féminin.
20. Cinq (5) plaintes étaient fondées sur la race (en tout ou en partie) :
- Deux avocats se sont plaints de discrimination raciale par d'autres avocats pendant la prestation de services publics. Un plaignant s'est dit Noir, l'autre appartenait à une minorité racialisée non précisée.

- Une avocate noire s'est plainte du sexisme et du comportement raciste irrespectueux et humiliant de l'avocat blanc de la partie adverse.
- Une étudiante en droit appartenant à une minorité racialisée non précisée s'est plainte de racisme, de harcèlement et de discrimination sexistes par des professeurs de droit blancs (membres du Barreau).
- Un stagiaire biracial a rapporté avoir été harcelé sexuellement et en raison de sa race par des avocats (de divers antécédents ethniques et raciaux) à son lieu de travail.

21. Quatre (4) plaintes étaient fondées sur le handicap :

- Une avocate a rapporté que son ancien employeur (lui aussi avocat) avait fait de la discrimination contre elle en raison de son handicap et nuisait à ses perspectives d'emploi actuelles.
- Un avocat s'est plaint de la discrimination d'un autre avocat pendant la prestation d'un service public en raison d'un handicap perçu.
- Un avocat s'est plaint de discrimination à son lieu de travail en raison de son handicap.
- Une avocate s'est plainte du manquement de son employeur à adapter son lieu de travail à son handicap.

22. Une plainte était basée sur le casier judiciaire. Un stagiaire s'est plaint de la discrimination exercée par son employeur en raison d'une condamnation au criminel pour un délit qui lui a été pardonné.

23. Une plainte était fondée sur l'ascendance. Un avocat des Premières nations a rapporté du harcèlement basé sur son ascendance, entre autres, par une collègue avocate.

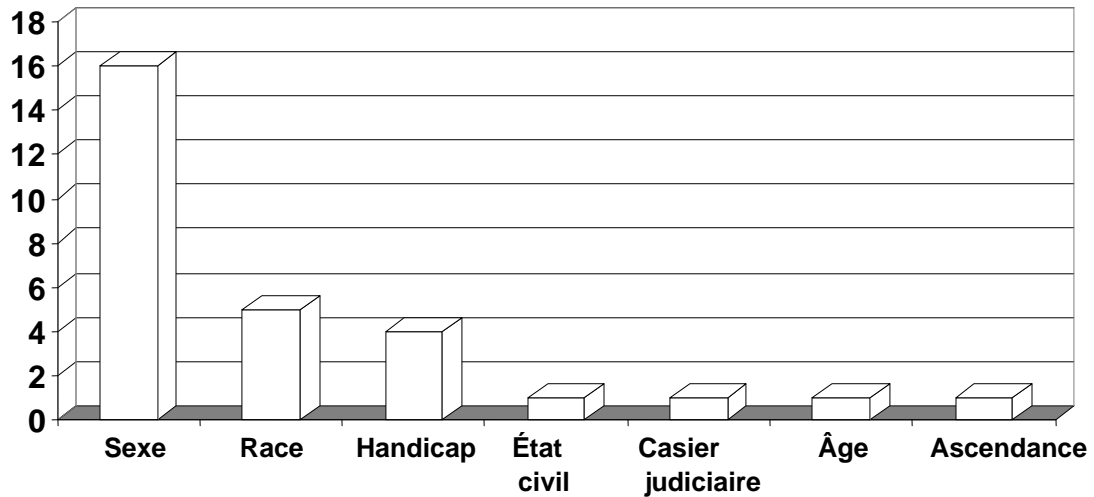
24. Une plainte était fondée sur l'âge et sur l'état civil (ainsi que sur le sexe). Une stagiaire d'âge mûr a rapporté s'être fait poser des questions discriminatoires inappropriées pendant une entrevue d'emploi que lui a donnée un avocat.

25. En résumé, voici la répartition des plaintes³ soulevées par les avocats et les étudiants en droit pour des raisons de discrimination illicites :

- sexe 16 (6 de harcèlement sexuel; 3 grossesses)
- race 5
- handicap 4
- état civil 1
- ascendance 1
- casier judiciaire 1
- âge 1

3. Le total est supérieur à 24 parce que certaines plaintes comptaient plus d'un motif de discrimination.

Motifs invoqués dans les plaintes par les membres de la profession



D. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU PUBLIC

26. Au cours de la période couverte par ce rapport, 14 plaintes ont été déposées contre des avocats par des membres du public.
27. Huit (8) des plaintes du public (57 %) ont été déposées par des hommes et six (6) par des femmes. C'est là une proportion inhabituelle des sexes; au cours des sept dernières années, les femmes ont déposé une moyenne de 62 % des plaintes des membres du public contre des avocats.
28. Des 14 plaintes par des membres du public :
- Six (6) provenaient de clients se plaignant de leur propre avocat,
 - Deux (2) provenaient d'employés se plaignant d'un avocat à leur lieu de travail,
 - Quatre (4) personnes se sont plaintes de la conduite de l'avocat de la partie adverse dans leur cause,

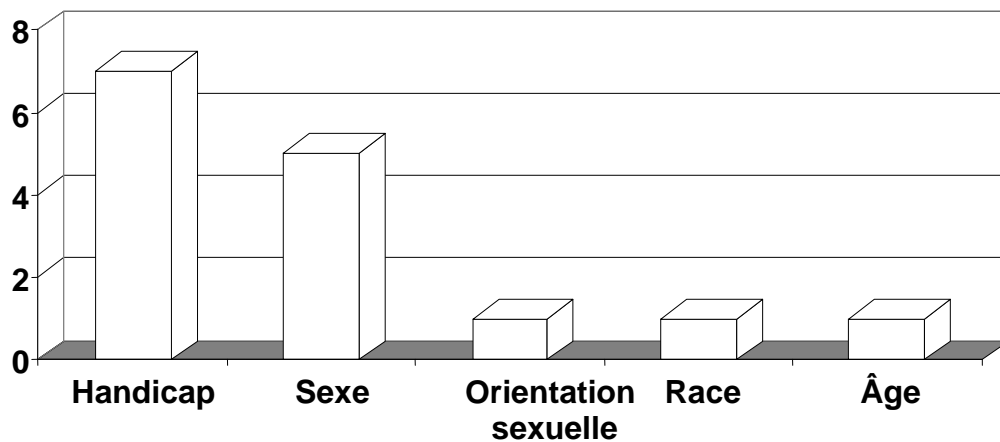
- Deux (2) plaintes ont été soulevées dans d'autres contextes dans lesquels des avocats fournissaient un service public.
29. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans l'une ou plusieurs des plaintes des membres du public : sexe, handicap, orientation sexuelle, race et âge. La répartition des plaintes est la suivante :
30. Sept (7) plaintes étaient basées sur un handicap :
- Un homme ayant un handicap s'est plaint que son propre avocat s'était moqué de lui.
 - Un homme a téléphoné au nom de sa femme handicapée, disant que l'avocat de son épouse exploitait son handicap de manière discriminatoire.
 - Un homme ayant un handicap a rapporté que son propre avocat le maltraitait à cause de son handicap.
 - Un homme a téléphoné au nom de son ami ayant une incapacité psychiatrique, et a rapporté que son ami avait été harcelé par l'avocat de la partie adverse dans un litige (basé sur son incapacité).
 - Un avocat ayant un handicap s'est plaint qu'un autre avocat qui était fournisseur de service n'a pas fait les adaptations nécessaires à son handicap.
 - Un homme accusé pendant une procédure pénale s'est plaint de harcèlement et de discrimination par un avocat en raison d'une incapacité psychiatrique perçue. L'avocat agissait comme son garant pendant qu'il était en libération sous caution.
 - Une femme ayant un handicap et travaillant dans un cabinet d'avocats a rapporté que son employeur/avocat ne faisait pas d'adaptations nécessaires à son handicap.
31. Cinq (5) plaintes étaient fondées en tout ou en partie sur le sexe :

- Une femme s'est plainte que son propre avocat la malmenait et l'intimidait d'une manière sexiste.
 - Une femme s'est plainte du sexisme de son propre avocat à son égard.
 - Une plaignante s'est plainte de racisme et de sexisme de la part de l'avocat de la partie adverse dans sa cause.
 - Une femme transsexuelle s'est plainte de discrimination basée sur son identité sexuelle par l'avocat de la partie adverse dans sa cause.
 - Une adjointe administrative s'est plainte de harcèlement sexuel par son ancien employeur/avocat et de représailles pour avoir mis fin à une relation sexuelle consensuelle avec lui.
32. Une plainte était fondée sur l'orientation sexuelle. Un homme gai non affirmé s'est plaint du fait que l'avocat de la partie adverse l'avait intentionnellement et malicieusement « fait sortir de l'armoire » en public dans le but de l'intimider et de l'embarrasser.
33. Une plainte était basée en partie sur la race. Une femme (d'une minorité raciale non précisée) s'est plainte de racisme et de sexisme de la part de l'avocat de la partie adverse dans sa cause.
34. Une plainte était fondée sur l'âge. Un homme a téléphoné au nom de sa vieille mère, disant qu'elle était exploitée et maltraitée par son propre avocat à cause de son âge avancé.
35. En résumé, les plaintes des membres du public⁴ dans lesquelles chacun des motifs de discrimination suivants a été soulevé sont réparties comme suit :
- handicap 7

4. Le total est supérieur à 14 parce que certaines plaintes comptaient plus d'un motif de discrimination.

- sexe 5 (1 harcèlement sexuel, 1 identité sexuelle)
- orientation sexuelle 1
- race 1
- âge 1

Motifs des plaintes des membres du public



E. PLAINTES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES

36. Au cours de la période couverte par ce rapport. Aucune plainte contre des avocats ou des étudiants en droit n'a été déposée par des parajuristes.

F. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

37. Au cours de la période couverte par ce rapport, la conseillère a reçu deux (2) plaintes de discrimination ou de harcèlement contre des parajuristes.

38. Les deux plaintes ont été déposées par des femmes membres de la profession juridique et ont été soulevées dans un contexte de litige.

39. Une jeune avocate s'est plainte d'un parajuriste qui représentait la partie adverse dans un litige et qui était condescendant et sexiste à son égard.
40. Une parajuriste s'est plainte qu'un autre parajuriste qui représentait la partie adverse dans un litige avait utilisé un langage sexiste et raciste humiliant en s'adressant à elle.

G. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

41. Les plaignants qui ont communiqué avec la conseillère ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, y compris :
 - dépôt d'une plainte à l'interne à leur lieu de travail,
 - plainte au cabinet juridique qui a engagé l'avocat, l'étudiant en droit ou le parajuriste intimé,
 - dépôt d'une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne;
 - dépôt d'une plainte auprès du Barreau,
 - le cas échéant, contacter la police
 - communication avec un avocat pour obtenir des conseils juridiques sur les avenues légales possibles.
42. 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,

- acheminement à des ressources sur la façon d'obtenir une représentation légale (la conseillère ne dirige personne à des avocats),
 - 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 recours possibles selon les instances (p. ex., mesures compensatoires par opposition aux sanctions disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages pécuniaires, etc.);
 - le délai de prescription de chacun de ces recours (il est conseillé aux plaignants d'obtenir des conseils juridiques à l'égard des délais de prescriptions exacts).
43. Les plaignantes et les plaignants ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
44. 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.
45. 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).
46. Certains plaignants ont été dirigés vers des organismes ou des ressources pertinentes offertes par le Barreau, par la Commission ontarienne des droits de la personne ou par d'autres organismes.

47. 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.
48. Plusieurs séances de médiations ont eu lieu pendant la période couverte par ce rapport. Des interventions non officielles ont été effectuées par la conseillère, à la demande des plaignants, pour aider les parties à résoudre leurs différends.

H. SOMMAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

49. Parmi les 103 nouveaux contacts établis avec la conseillère au cours de la période visée par ce rapport, 29 concernaient des demandes de renseignements généraux. Ces contacts portaient :
- sur des demandes d'avocats sur leurs responsabilités en vertu du *Code de déontologie* (p. ex., en ce qui concerne le devoir d'accommoder les employés qui ont un handicap, les limites appropriées des interactions sexuelles et sociales avec les collègues de travail, l'obligation de divulguer des handicaps ou une grossesse à un employeur, etc.),
 - sur des questions sur la portée du mandat du Programme,
 - sur des questions sur les services offerts par le Programme,
 - sur des demandes des membres du public pour du matériel de promotion au sujet du Programme,
 - sur des demandes sur les données recueillies par le Programme,

- sur des demandes sur le *Code de déontologie* et la législation sur les droits de la personne tels qu'ils s'appliquent aux avocats exerçant en Ontario.

I. QUESTIONS À L'EXTÉRIEUR DU MANDAT DU PROGRAMME

50. Au cours de la période visée par ce rapport, la conseillère a reçu 38 appels et courriels touchant des questions à l'extérieur du mandat du Programme.
51. Ces communications traitaient de plaintes à l'égard de juges, de harcèlement en milieu de travail qui ne mettaient pas en cause d'avocats ou de parajuristes, et de plaintes de discrimination qui ne mettaient pas en cause des parajuristes ou des membres de la profession (p. ex., des plaintes contre des propriétaires, le SATJ, la police, etc.).
52. Il y a eu de nombreuses plaintes de harcèlement contre des avocats qui ne mettaient pas en cause les droits de la personne ou des motifs illicites de discrimination (p. ex., mauvais traitements, comportement intimidant et humiliant par des collègues de travail, des employeurs, des avocats adverses, etc.). Il y a également eu des plaintes de conduite non professionnelle par des avocats qui ne comportaient pas d'allégations de discrimination ou de harcèlement (p. ex., manquement au devoir de confidentialité).
53. De plus, plusieurs personnes ont contacté la conseillère dans le but d'obtenir une représentation juridique ou d'être dirigées vers un avocat pour une cause portant sur les droits de la personne.
54. Toutes ces personnes ont été dirigées vers 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.

55. 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.

J. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

56. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme.
57. Au cours de la période visée par ce rapport, des publicités périodiques ont été placées (en anglais et en français) dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario pour promouvoir le Programme.
58. 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.
59. En mars 2010, la conseillère a fait une présentation du programme aux étudiants en droit de première année à l'Université de Windsor. Il s'agit là d'un événement annuel. Lynn Bevan (conseillère remplaçante) a donné la conférence en mars 2008, David Bennett l'a donnée en 2009 et Cynthia Petersen l'a donnée les années antérieures.
60. En mai 2010, la conseillère a fait une présentation sur le programme à la réunion annuelle de l'Association des procureurs de l'Ontario, à laquelle ont participé un grand nombre de parajuristes et d'avocats. Cet événement fait partie des efforts continus de la conseillère de sensibiliser plus spécialement les parajuristes au programme.

61. La conseillère collabore étroitement avec la conseillère principale en matière d'équité du Barreau (Josée Bouchard) pour monter et diriger des ateliers sur la prévention de la discrimination et du harcèlement et la prévention de la violence dans les cabinets juridiques de la province. En plus de contenir du matériel éducatif important, ces ateliers deviennent aussi une occasion utile de promouvoir l'information sur les services offerts par le programme.