

ANNEXE A

6.3 HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

6.3(1) ~~Les principes des lois sur les droits de la personne et de la jurisprudence qui s'y rapporte s'appliquent à l'interprétation de la présente règle. Le juriste doit s'abstenir de toute discrimination envers un collègue, un employé, un client ou toute autre personne.~~

Commentaire

[1] Il incombe de façon particulière au juriste d'observer les prescriptions des lois qui sont en vigueur au Canada, dans les provinces et dans les territoires relativement aux droits de la personne **ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail** et, plus spécialement, de respecter les obligations y énoncées.

[2] Les principes des lois relatives aux droits de la personne ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail, de même que la jurisprudence qui s'y rapporte, s'appliquent à l'interprétation de la présente règle et des règles 6.3-2 à 6.3-5.

[3] La discrimination consiste en une distinction, même non intentionnelle, fondée sur des motifs liés aux caractéristiques personnelles réelles ou perçues d'une personne ou d'un groupe, qui a pour effet de lui imposer des fardeaux, des obligations ou des désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres, ou qui prive ou limite l'accès à des occasions, à des bénéfices ou à des avantages qui sont accessibles aux autres membres de la société. Les distinctions fondées sur les caractéristiques personnelles attribuées à une personne du seul fait de son association à un groupe constituent typiquement de la discrimination. Par contre, les distinctions fondées sur les mérites et les capacités d'une personne sont rarement discriminatoires.

[4] Voici des exemples de comportements discriminatoires :

- a) refuser d'engager quelqu'un ou de le garder à son service pour des raisons liées à une caractéristique personnelle protégée par la loi;
- b) refuser de fournir des services juridiques à quelqu'un pour des raisons liées à une caractéristique personnelle protégée par la loi;
- c) demander des honoraires plus élevés pour des raisons liées à une caractéristique personnelle protégée par la loi;
- d) confier un travail de moindre importance à un employé ou à un membre du personnel, ou le payer moins, pour des raisons liées à une caractéristique personnelle protégée par la loi;
- e) tenir des propos racistes, sexistes, religieux ou dérogatoires en parlant d'une personne ou d'un groupe;
- f) causer un préjudice indu à quelqu'un par faute d'accommodement raisonnable.

[5] Ce n'est pas de la discrimination que d'organiser ou de fournir des programmes, des services ou des activités visant à améliorer les conditions désavantageuses des personnes ou des groupes qui sont désavantagés pour des raisons liées à une caractéristique protégée par la loi.

6.3-2 ~~Un terme qui est utilisé dans la présente règle et défini dans les lois sur les droits de la personne a la même signification que celle donnée par les lois. Le juriste doit s'abstenir de harceler un collègue, un employé, un client ou toute autre personne.~~

Commentaire

[1] Dans le présent code, le harcèlement vise notamment tout incident ou toute série d'incidents impliquant, par voie électronique ou de manière physique ou verbale, des conduites qui sont raisonnablement susceptibles d'humilier, d'offenser ou d'intimider le destinataire, qu'il s'agisse d'un collègue, d'un employé, d'un client ou de toute autre personne. Le harcèlement peut constituer de la discrimination ou s'y rapporter.

[2] L'intention du juriste qui se livre à de telles conduites n'est pas un facteur déterminant. Ce qui est pertinent, c'est l'expérience subjective et raisonnable de la personne qui subit le comportement.

[3] Voici des exemples de comportements qui constituent du harcèlement :

- a) des comportements dégradants, menaçants ou abusifs sur le plan physique, mental ou émotionnel;
- b) l'intimidation;
- c) la maltraitance verbale;
- d) l'abus de pouvoir, lorsqu'une personne profite de l'autorité inhérente à son poste pour mettre en danger, miner, menacer ou perturber de quelque autre façon la carrière d'une autre personne;
- e) des comportements inadmissibles ou offensants qu'on sait – ou qu'on devrait vraisemblablement savoir – importuns, y compris des observations, des étalages ou des blagues qui ont pour effet de rabaisser, de déprécier ou de causer de l'humiliation ou de l'embarras personnel;
- f) tout autre comportement qui constitue du harcèlement au regard de la loi.

[4] L'intimidation, y compris la cyberintimidation, est une forme de harcèlement. Il peut s'agir d'une conduite physique, verbale ou non verbale. Elle se caractérise par des comportements négatifs persistants et répétés envers une personne ou un groupe. L'intimidation comprend :

- a) la critique injuste ou excessive;
- b) la ridiculisation;
- c) l'humiliation;
- d) l'exclusion ou l'isolement;
- e) le fait de changer constamment les objectifs de travail, de fixer des cibles irréalistes ou d'assigner des tâches qui ne conviennent pas compte tenu de l'ancienneté;
- f) les menaces ou l'intimidation.

[5] Il est entendu que la présente règle ne vise pas uniquement les conduites tenues dans le cabinet ou la pratique du juriste ou liées à l'exercice du droit.

6.3(3) ~~Un juriste ne doit pas harceler une personne sexuellement. Le juriste doit s'abstenir de harceler sexuellement un collègue, un employé, un client ou toute autre personne.~~

Commentaire

[1] Dans le présent code, le harcèlement sexuel vise tout incident ou toute série d'incidents impliquant, par voie électronique ou de manière verbale, non verbale ou physique, des avances ou demandes sexuelles non sollicitées ou importunes ou toute autre conduite importune de nature sexuelle, s'agissant, selon le cas :

- a) de conduites qui sont vraisemblablement susceptibles de causer de l'insécurité, un malaise, une offense ou de l'humiliation à leurs destinataires;
- b) de conduites laissant entendre, même implicitement, qu'il faudra y acquiescer pour obtenir des services professionnels;
- c) de conduites laissant entendre que l'acquiescement à ces conduites constitue, même implicitement, une condition d'emploi;
- d) de conduites dont l'acquiescement ou le refus influencera des décisions en matière d'emploi, s'agissant notamment :
 - (i) de l'assignation des dossiers,
 - (ii) de promotions,
 - (iii) de la rémunération,
 - (iv) de la sécurité d'emploi,
 - (v) des avantages sociaux;
- e) de conduites ayant pour but ou effet de perturber le rendement professionnel de quelqu'un ou de créer un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant;
- f) de l'exploitation d'une situation d'autorité pour sexualiser le milieu de travail et altérer les conditions de travail des employés;
- g) de sollicitations ou d'avances sexuelles de la part d'une personne qui est en position de conférer ou refuser un avantage à leurs destinataires, dans le cas où cette personne sait ou devrait vraisemblablement savoir qu'elles sont importunes.

[2] Comme pour toute autre forme de harcèlement, l'intention du juriste qui se livre à de telles conduites n'est pas un facteur déterminant lorsqu'il s'agit de décider si elles constituent du harcèlement sexuel. Ce qui est pertinent, c'est l'expérience subjective et raisonnable de la personne qui subit le comportement.

[3] Voici des exemples de comportements qui constituent du harcèlement sexuel :

- a) l'étalage d'images sexualisées ou d'autres images dégradantes ou dénigrantes;
- b) des commentaires, des gestes ou des menaces suggestifs, intimidants ou obscènes;
- c) des blagues causant ou étant nettement de nature à causer de l'embarras, de l'humiliation, de la gêne ou de la vexation;
- d) les insinuations ou la lubricité;
- e) les insultes genrées ou les remarques sexistes;

- f) les communications à connotation sexuelle;
- g) la recherche de renseignements ou l'expression de commentaires sur la vie sexuelle d'une personne;
- h) les flirts, avances, propositions, invitations ou demandes d'ordre sexuel;
- i) les contacts ou attouchements physiques non sollicités ou importuns;
- j) la violence sexuelle;
- k) les contacts ou attentions persistants, qui ne sont pas désirés, après la cessation d'une relation consensuelle.

[4] Il est entendu que la présente règle ne vise pas uniquement les conduites tenues dans le cabinet ou la pratique du juriste ou liées à l'exercice du droit.

Représailles

5.03(4) Il est défendu à un avocat de faire subir quelque autre forme de harcèlement à une personne. Il est défendu à un avocat d'user de représailles ou de participer à des représailles contre un collègue, un employé, un client ou toute autre personne qui, selon le cas :

- a) s'est informé de ses droits ou des droits d'autres personnes;
- b) a déposé ou envisagé de déposer une plainte pour discrimination, harcèlement ou harcèlement sexuel;
- c) a été témoin de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel;
- d) a collaboré ou envisagé de collaborer à l'étude ou à l'instruction d'une plainte de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel.

Commentaire

[1] Voici des exemples de comportements qui constituent des représailles :

- a) refuser d'engager une personne ou de la garder à son service;
- b) pénaliser une personne relativement à son emploi ou changer de manière punitive les conditions ou priviléges rattachés à son emploi;
- c) intimider une personne ou exercer contre elle une vengeance ou de la contrainte;
- d) imposer une pénalité financière à quelqu'un ou lui causer d'autres pertes ou préjudices;
- e) menacer de faire ces choses.

6.3(5) Il est défendu à un avocat de faire preuve de discrimination à l'égard d'une personne.

ANNEXE B

Projet de règles et de commentaires

5.2-1A Procédures *ex parte*

Dans une procédure *ex parte*, le juriste doit agir avec la plus absolue bonne foi et informer le tribunal de tous les faits substantiels connus de lui qui permettront au tribunal de rendre une décision éclairée, même si l'information est contraire aux intérêts du client.

Commentaire

[1] Les procédures *ex parte* sont exceptionnelles. L'obligation d'informer le tribunal de tous les faits substantiels comprend l'obligation de l'informer pleinement, équitablement et franchement (voir aussi les règles 5.1-1, 5.1-2).

[2] L'obligation de divulguer toute information et preuve pertinentes est assujettie à l'obligation de confidentialité du juriste (voir règle 3.3).

[3] Avant d'engager une procédure *ex parte*, le juriste doit s'assurer que la procédure est autorisée par la loi et est justifiée dans les circonstances. Sauf s'il y a risque de préjudice, le juriste devrait envisager d'en aviser la partie adverse ou, le cas échéant, son avocat, malgré son droit de procéder *ex parte*.

5.2-1B Communications avec le tribunal

Sauf autorisation de la loi ou du tribunal, le juriste ne doit pas communiquer avec le tribunal en l'absence de la partie adverse ou, le cas échéant, de son avocat à propos de toute question de fond, à moins que la partie adverse ou son avocat ait été mis au courant du contenu de la communication ou ait été suffisamment avisé de la communication.

Commentaire

[1] Le juriste ne doit ni tenter d'influencer le tribunal ni discuter d'une affaire avec le tribunal ou faire des observations à celui-ci à l'insu de l'autre partie ou, le cas échéant, de l'avocat de l'autre partie.

[2] Lorsque le tribunal invite le juriste à communiquer avec lui ou le lui demande, le juriste doit se demander s'il devrait en informer l'autre partie ou son avocat. En règle générale, l'autre partie ou son avocat doit recevoir copie des communications au tribunal ou préavis de la communication.

[3] La présente règle n'interdit pas les communications avec le tribunal sur des questions administratives de routine, telle que la planification des dates d'audience ou des comparutions.

Le juriste doit envisager d'aviser l'autre partie ou son avocat des communications administratives avec le tribunal. Les communications administratives de routine ne s'étendent pas aux observations traitant de la substance ou du fond de l'affaire.

[4] Le juriste a le droit de communiquer avec le tribunal *ex parte* lorsque c'est autorisé par la loi ou le tribunal; néanmoins, sauf s'il y a risque de préjudice, le juriste devrait envisager d'en aviser la partie adverse ou son avocat.