

*Federation of Law Societies
of Canada*



*Fédération des ordres professionnels
de juristes du Canada*

CODE TYPE DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE

RAPPORT DE CONSULTATION

29 JANVIER 2020

INTRODUCTION

1. Le Code type de déontologie professionnelle (le « Code type ») a été élaboré par la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada (la « Fédération ») dans le but d'uniformiser autant que possible les normes d'éthique et de conduite professionnelle pour la profession juridique à travers le Canada. D'abord adopté par le Conseil de la Fédération en 2009, le Code type a maintenant été adopté par 13 des 14 ordres professionnels de juristes des provinces et territoires.
2. La Fédération a établi le Comité permanent sur le Code type de déontologie professionnelle (le « Comité permanent ») dans le but de réexaminer le Code type de façon continue pour s'assurer qu'il est réceptif aux pratiques en droit et aux normes d'éthique actuelles et qu'il reflète ces pratiques et ces normes. La Fédération a confié au Comité permanent le mandat de suivre de près les modifications à la loi sur la responsabilité professionnelle et l'éthique en droit, de recevoir et examiner les commentaires des ordres professionnels de juristes et autres intéressés concernant les règles de déontologie et de faire des recommandations sur des changements possibles au Code type.
3. Conformément à son mandat, le Comité permanent se livre à un exercice exhaustif d'examen, d'analyse et de délibération avant de recommander des modifications à apporter au Code type. La consultation des ordres professionnels de juristes et des autres parties intéressées fait partie intégrante de cet exercice.

DEMANDE DE COMMENTAIRES

4. Le Comité permanent aimerait avoir les commentaires de divers intervenants, incluant les ordres professionnels de juristes du Canada, l'Association du Barreau canadien, le ministère fédéral de la Justice, le milieu universitaire en droit et le grand public, au sujet des modifications proposées au Code type.
5. Les modifications proposées dans le présent rapport de consultation abordent des questions qui se rapportent aux obligations contre la discrimination et le harcèlement, ainsi qu'aux communications *ex parte* avec les cours et les tribunaux. Nous serons heureux de recevoir tous commentaires sur une ou plusieurs des modifications proposées.
6. Le Comité permanent examinera attentivement les commentaires de fond qu'il recevra et apportera d'autres changements au projet de modifications s'il y a lieu. Les commentaires doivent être reçus au plus tard le **29 mai 2020**. Veuillez envoyer vos commentaires à consultations@flsc.ca.
7. Les modifications définitives seront présentées au Conseil de la Fédération en décembre

2020 dans le but d'obtenir son approbation, puis aux ordres professionnels de juristes pour les faire adopter et mettre en œuvre.

I. DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

8. Le Comité permanent propose de modifier la règle 6.3 du Code type qui concerne la discrimination et le harcèlement. Le projet de modifications révisé la règle de façon à donner beaucoup plus de lignes directrices sur les obligations relatives à la discrimination et au harcèlement et à inclure des directives particulières concernant l'intimidation.

Contexte

9. Le Groupe d'équité des barreaux (GEB) fut le premier à soulever cette question qui a mené à l'examen de la règle 6.3 sur la discrimination et le harcèlement. Le GEB est un réseau de membres du personnel des ordres professionnels de juristes qui cherchent des moyens de prévenir la discrimination et le harcèlement en milieu de travail juridique au Canada et de promouvoir la diversité et l'inclusion. En juin 2019, dans une note de service au Comité permanent, le GEB a indiqué qu'il jugeait insuffisantes les règles en vigueur dans le Code type. Plus particulièrement, le GEB considérait que les règles et le commentaire ne reflétaient peut-être pas de manière adéquate l'importance de prévenir la discrimination et le harcèlement. Le GEB a suggéré que le Comité permanent propose des révisions qui clarifieraient les obligations dans le Code type.
10. Le Comité permanent a tenu compte des nombreuses données empiriques et anecdotiques démontrant que la discrimination, l'intimidation et le harcèlement sont encore très courants au sein de la profession juridique.
11. En 2015, le Groupe de travail du Barreau de l'Ontario sur les défis des titulaires de permis racialisés a publié un rapport de consultation¹ dans lequel il note que ces titulaires de permis ont encore des obstacles à surmonter pour faire pleinement partie de la profession. Le rapport abordait certains des obstacles, notamment les comportements et présomptions discriminatoires et les comportements qui deviennent de l'intimidation.
12. Le sondage sur l'expérience de stage mené par le Barreau de l'Ontario en 2017² a révélé qu'un nombre considérable de répondants ont dit avoir été victimes de discrimination : 21 % des répondants qui avaient terminé leur stage avaient fait l'objet de commentaires déplacés concernant des caractéristiques personnelles qui sont protégées par le *Code des droits de la*

¹ Développer des stratégies de changement : Éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face : <https://lawsocietyontario.azureedge.net/media/iso/media/legacy/pdf/r/racialized-licensees-consultation-paper-french.pdf>

² *The Law Society of Upper Canada Summary of Articling Experience Survey Results (Sommaire des résultats du sondage sur l'expérience de stage mené par le Barreau de l'Ontario)* : <http://www.lawsocietygazette.ca/wp-content/uploads/2018/01/Summary-of-Articling-Experience-Survey-Results.pdf>

personne de l'Ontario³ et 17 % des répondants croyaient qu'ils avaient subi un traitement différent rattaché à un motif protégé. Parmi les répondants en cours de stage au moment du sondage, 18 % ont signalé qu'ils avaient fait l'objet de commentaires déplacés et 16 % ont signalé un traitement différent rattaché à un motif protégé.

13. En 2019, les ordres professionnels de juristes des Prairies (la Law Society of Alberta, la Law Society of Saskatchewan et la Société du barreau du Manitoba) ont mené un sondage dans leur province respective auprès des stagiaires et des nouveaux admis au barreau. Les résultats en Alberta⁴ indiquaient que 32 % des répondants ont dit avoir fait l'objet de discrimination, de harcèlement ou des deux durant le processus de recrutement ou le stage. Au Manitoba, ce chiffre était 24 %.⁵
14. En 2019, l'International Bar Association (IBA) a publié son rapport sur l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail en droit : *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession (Nous aussi? Intimidation et harcèlement au sein de la profession juridique)*.⁶ Ce sondage mené à l'échelle mondiale et comptant 6 980 répondants a révélé des niveaux alarmants d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel : 1 répondante sur 2 et 1 répondant sur 3 ont signalé qu'ils avaient subi de l'intimidation au travail, et 1 répondante sur 3 et 1 répondant sur 14 ont signalé qu'ils avaient été harcelés sexuellement dans un contexte de travail. La plupart de ceux et celles qui avaient subi de l'intimidation ou du harcèlement sexuel ne l'ont pas signalé.
15. Le Comité permanent a tenu compte de tous ces renseignements et a déterminé qu'il était essentiel de clarifier les dispositions du Code type portant sur le harcèlement et la discrimination et d'inclure des lignes directrices particulières sur l'intimidation.
16. En clarifiant les obligations relatives à la discrimination, au harcèlement et à l'intimidation, le Comité permanent a examiné les recommandations du GEB, les règles de déontologie de plusieurs ordres professionnels de juristes canadiens qui ont déjà apporté des précisions à leurs règles et leur commentaire sur la discrimination et le harcèlement de façon à donner des lignes directrices plus détaillées, ainsi que la législation et la jurisprudence qui établissent la loi et les principes applicables à la discrimination et au harcèlement au Canada.

³ L.R.O. 1990, chap. H. 19.

⁴ Reportez-vous au rapport de recherche sur l'évaluation du programme de stage et aux documents qui s'y rapportent en ligne à <https://www.lawsociety.ab.ca/2019-articling-survey-results/>.

⁵ Le rapport de recherche sur les stages de la Société du barreau du Manitoba peut être consulté en ligne à <http://www.lawsociety.mb.ca/for-lawyers/miscellaneous/miscellaneous-pdfs/2019%20LSM%20Articling%20Research%20Report.pdf/view>.

⁶ Le rapport de l'IBA peut être consulté en ligne à <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

Modifications proposées

17. Le Comité permanent propose de modifier considérablement la règle 6.3 afin de clarifier les obligations pertinentes. Le projet de modifications est joint aux présentes en annexe A.
18. La règle 6.3-1 rappellerait au juriste l'obligation de ne pas discriminer. Le Comité permanent propose que l'interdiction de discriminer soit la première règle de cette section parce qu'il s'agit de l'obligation la plus large et, comme l'indique la jurisprudence applicable, elle englobe l'obligation de ne pas harceler.
19. Le commentaire proposé pour accompagner la règle 6.3-1 prévoit des lignes directrices sur l'obligation de ne pas discriminer. Comme dans la version actuelle, le premier paragraphe du commentaire énonce le devoir particulier qu'ont les juristes de respecter les prescriptions des lois sur les droits de la personne. Le commentaire modifié aborderait également l'exigence de respecter les lois sur la santé et la sécurité au travail, tenant compte du fait que ces lois prévoient des responsabilités qui s'appliquent aux obligations de ne pas discriminer ou harceler et de créer un environnement de travail sécuritaire.
20. Le deuxième paragraphe du commentaire proposé suit de façon générale la règle 6.3-1 actuelle du Code type. Il soutient que les principes des lois sur les droits de la personne, des lois sur la santé et la sécurité au travail et de la jurisprudence qui s'y rapporte s'appliquent à l'interprétation des règles du Code type sur la discrimination et le harcèlement.
21. Les troisième, quatrième et cinquième paragraphes du commentaire sont nouveaux. Le paragraphe 3 s'inspire de la décision du juge McIntyre dans *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 RCS 143. Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada a défini la discrimination, et le paragraphe 3 incorpore cette définition. Au paragraphe 4, on dresse une liste non exhaustive des comportements jugés discriminatoires. Cette liste a pour but d'aider le juriste à interpréter son obligation de ne pas discriminer. Plusieurs de ces exemples sont tirés de la jurisprudence de la Cour suprême du Canada ou des lois sur les droits de la personne.⁷ D'autres exemples proviennent des rapports de l'IBA et des ordres professionnels de juristes.
22. Le dernier paragraphe du commentaire proposé indique que d'organiser des programmes, des services ou des activités d'amélioration ne constitue pas de la discrimination. Cette précision est tirée de l'article 15(2) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et des lois sur les droits de la personne.⁸

⁷ Parmi la jurisprudence applicable : [Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears](#), [1985] 2 RCS 536; [British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk](#), 2017 CSC 62, [2017] 2 RCS 795; [Colombie-Britannique \(Public Service Employee Relations Commission\) c. BCGSEU](#), [1999] 3 RCS 3; [Colombie-Britannique \(Superintendent of Motor Vehicles\) c. Colombie-Britannique \(Council of Human Rights\)](#), [1999] 3 RCS 868.

⁸ Reportez-vous par exemple à la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), LRC 1985, c H-6, art. 16(1).

23. La règle 6.3-2 actuelle est une disposition interprétative qui prévoit qu'un terme utilisé dans la règle et défini dans les lois sur les droits de la personne a la même signification que celle qui est donnée par les lois. Le Comité permanent propose de définir plutôt les termes clés dans les commentaires accompagnant les règles. La nouvelle règle 6.3-2 qui est proposée formulerait l'interdiction de harceler (pour remplacer la règle 6.3-4 actuelle) avec un commentaire donnant des lignes directrices au sujet de cette obligation.
24. Le premier paragraphe du commentaire définit le harcèlement aux fins du Code type. Le deuxième paragraphe reprend le principe bien établi par les lois sur les droits de la personne voulant que l'intention ne soit pas requise pour déterminer s'il y a harcèlement.⁹ Le troisième paragraphe du commentaire donne des exemples de comportements qui constituent du harcèlement. Comme les exemples dans le commentaire de la règle 6.3-1, ceux-ci sont tirés de la jurisprudence, des lois et des rapports des ordres professionnels de juristes. Un des comportements considérés comme du harcèlement dans le commentaire est l'intimidation. Afin de bien clarifier ce comportement, le paragraphe 4 donne une définition de l'intimidation.
25. Le dernier paragraphe du commentaire rappelle au juriste que la règle ne s'applique pas uniquement à la conduite tenue dans un cabinet ou liée à l'exercice du droit. Ce commentaire est compatible avec celui accompagnant la règle 2.1-1 (Intégrité) qui stipule « [qu']un comportement déshonorant ou douteux de la part d'un juriste dans sa vie privée ou dans l'exercice de ses fonctions professionnelles aura un effet défavorable sur l'intégrité de la profession et de l'administration de la justice ». Le commentaire de la règle 2.1-1 précise qu'un ordre professionnel de juristes peut prendre des mesures disciplinaires pour une conduite à l'extérieur du cadre professionnel.
26. Le Comité permanent propose de réviser légèrement l'interdiction de harcèlement sexuel prévue dans la règle 6.3-3 de façon à s'assurer qu'elle est compatible avec les changements proposés au libellé des règles 6.3-1 et 6.3-2. Le nouveau commentaire qui est proposé définit le harcèlement sexuel et donne une liste non exhaustive d'exemples de comportements qui constituent du harcèlement sexuel. Comme dans le commentaire accompagnant la règle 6.3-2, le commentaire de la règle 6.3-3 précise qu'il peut y avoir harcèlement sexuel même en l'absence de l'intention du harceleur présumé. Le commentaire se termine par une disposition identique à celle dans le commentaire de la règle 6.3-2 concernant la portée de l'obligation.
27. La nouvelle règle 6.3-4 proposée interdit les représailles contre des personnes qui se renseignent sur leurs droits ou les droits d'autres personnes, des personnes qui déposent une plainte, des témoins et des personnes qui collaborent à l'examen ou l'instruction d'une plainte de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel. Le commentaire de la

⁹ Reportez-vous par exemple à [Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears](#), [1985] 2 RCS 536.

nouvelle règle contient une liste non exhaustive de comportements (provenant des lois) qui constituent des représailles.¹⁰

28. La règle 6.3-5 actuelle qui interdit la discrimination serait supprimée.

II. COMMUNICATIONS EX PARTE

29. Le Comité permanent propose d'ajouter des règles et un commentaire au chapitre 5 qui traite des relations avec l'administration de la justice, de façon à aborder les obligations des juristes lorsqu'ils communiquent *ex parte* avec une cour ou un tribunal. Le projet de modifications est joint aux présentes en annexe B.

Contexte

30. Cette question a été portée à l'attention du Comité permanent pour la première fois par la Law Society of Alberta. Dans une lettre au Comité permanent, la Law Society of Alberta a fait part de ses préoccupations au sujet des juristes qui communiquent *ex parte* avec les cours et les tribunaux, ce qui va à l'encontre de la règle générale interdisant de discuter d'un dossier particulier avec un juge en l'absence de l'autre partie sauf dans des cas exceptionnels.

31. La Cour suprême du Canada a conclu que les obligations applicables aux procédures *ex parte* sont légales et éthiques.¹¹ Les obligations sont claires. Les parties devraient rarement procéder en l'absence de l'autre partie. Une telle procédure devrait se limiter à des circonstances exceptionnelles.¹² Si une partie décide qu'il est nécessaire de présenter des arguments *ex parte*, elle doit procéder à une divulgation complète, franche et équitable de tous les renseignements pertinents, non protégés par le secret professionnel et non confidentiels, à la cour ou au tribunal.¹³ Généralement, un juriste ne doit pas discuter d'une affaire particulière avec une cour ou un tribunal à moins que l'autre partie en cause ne soit au courant de la communication et n'ait l'occasion d'y participer.¹⁴ Le Code type ne contient actuellement aucune disposition stipulant expressément ces obligations déontologiques.

32. La Law Society of Alberta a signalé qu'avant la mise en œuvre du Code type, le code de déontologie de l'Alberta prévoyait des dispositions consacrant les obligations déontologiques

¹⁰ Une liste non exhaustive des lois consultées inclut : le [Code des droits de la personne de la Saskatchewan, 2018](#), LS 2018, c 24.2; le [Code des droits de la personne](#), CPLM c H175; la [Loi sur les droits de la personne](#), LTN-O 2002, c 18; la [Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario](#), LO 2006, c 35, ann A; le [Code du travail](#), RLRQ c C-27; l'[Adult Protection Act](#), SNL 2011, c A-4.01; la [Loi sur la fonction publique](#), LNun 2013, c 26; et la [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#), LRY 2002, c 159.

¹¹ [Ruby c. Canada \(Solliciteur général\)](#), [2002] 4 RCS 3, 2002 CSC 75 par. 27.

¹² Id. La Cour suprême a indiqué que les circonstances exceptionnelles incluent (1) les situations où le retard occasionné par la signification d'un avis serait préjudiciable ou (2) des raisons de craindre qu'une partie n'agisse de façon irrégulière si un avis était donné; id. par. 25.

¹³ Id.; [Alexander v. Cherry](#), 2007 ABCA 128.

¹⁴ [Canada \(Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration\) c. Tobiass](#), [1997] 3 RCS 391 par 74.

applicables aux juristes qui communiquent ou présentent des arguments *ex parte*. En mettant le Code type en application, la Law Society of Alberta a ajouté un commentaire qui sert de guide pour les juristes en matière de procédures et de communications *ex parte*. Malgré ce guide, il semble que des juristes dans certains domaines d'exercice en Alberta communiquent couramment avec des cours ou des tribunaux en l'absence de l'autre partie dans des circonstances qui ne justifient pas des communications *ex parte*. Dans certains cas, les communications sont de nature administrative, telles que la confirmation de dates de rendez-vous, mais dans d'autres cas, le juriste demande une réparation substantielle.

33. Après avoir examiné les questions, le Comité permanent a conclu que le Code type doit être modifié de façon à donner plus d'indications au sujet des procédures et des communications *ex parte*. Pour en arriver à cette conclusion, le Comité permanent a tenu compte de l'expérience vécue en Alberta et du fait que la Law Society of Alberta et la Law Society of British Columbia ont inclus dans leurs règles de déontologie des dispositions expresses qui réaffirment les obligations des juristes relativement aux communications et aux procédures *ex parte*. Le Comité permanent s'est également penché sur les répercussions des communications électroniques, constatant que la facilité et l'absence de formalité des communications électroniques pourraient contribuer, peut-être par inadvertance, à la violation des principes bien établis qui régissent les communications avec les cours et les tribunaux.

Modifications proposées

34. La nouvelle règle 5.2-1A qui est proposée aborde les obligations du juriste dans le cadre des procédures *ex parte*. Elle énonce l'obligation déjà existante « [d']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 ».
35. Le commentaire qui suit rappelle au juriste la nature exceptionnelle des procédures *ex parte* et les obligations particulières qui en résultent. Le commentaire donne des lignes directrices au sujet de deux obligations en particulier : l'obligation de franchise et l'obligation d'engager une procédure *ex parte* uniquement lorsqu'elle est justifiée.
36. Le premier paragraphe du commentaire rappelle au juriste les obligations de divulgation particulières qui se présentent dans le cadre de procédures *ex parte* : l'obligation d'informer le tribunal « pleinement, équitablement et franchement ». Le deuxième paragraphe du commentaire précise que cette obligation de divulgation est assujettie à l'obligation de confidentialité.
37. Le troisième paragraphe du commentaire rappelle au juriste qu'il doit uniquement engager une procédure *ex parte* si la procédure est autorisée par la loi et justifiée. On ajoute dans ce commentaire que si le client du juriste ne subit aucun préjudice, le juriste devrait envisager une procédure avec un avis même si la procédure *ex parte* est permise.

38. La règle 5.2-1B énonce le principe déontologique bien établi selon lequel les communications avec un tribunal en l'absence de la partie adverse ou de son avocat ne sont pas permises à moins que (1) la loi ou le tribunal ne les autorisent, (2) la partie adverse ou son avocat n'ait été mis au courant du contenu des communications et y ait consenti, ou (3) la partie adverse ou son avocat n'ait reçu un avis suffisant. Le commentaire qui suit la règle donne des lignes directrices quant aux types de communications *ex parte* qui sont permises et qui ne sont pas permises.
39. Le premier paragraphe du commentaire aborde les communications avec un tribunal en l'absence de la partie adverse ou de son avocat en rappelant au juriste de ne pas discuter d'une affaire avec le tribunal, ni de faire des observations au sujet d'une affaire ou de tenter d'influencer le tribunal.
40. Le deuxième paragraphe souligne le principe selon lequel même si un tribunal demande au juriste de communiquer avec lui ou l'invite à le faire, le juriste doit tout de même se demander s'il doit en informer la partie adverse ou son avocat. Généralement, la partie adverse ou son avocat doit être avisé de la communication ou recevoir une copie de la communication au même moment.
41. Le troisième paragraphe du commentaire signale que les communications concernant des questions administratives de routine sont permises, mais suggère que le juriste devrait quand même envisager d'aviser l'autre partie.
42. Le dernier paragraphe du commentaire stipule que s'il n'y a aucun risque de préjudice, le juriste devrait quand même envisager d'aviser l'autre partie et ce, même si les communications *ex parte* avec un tribunal sont permises.





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 atouchements 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 privilèges 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.

