

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

Pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2008

et

Sommaire des données à compter du 1^{er} janvier 2003

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

TABLE DES MATIÈRES

1^{re} PARTIE – ACTIVITÉS DU 1^{er} JUILLET AU 31 DÉCEMBRE 2008

Survol des nouveaux contacts avec le programme	1
Sommaire des plaintes de discrimination et de harcèlement	2
Plaintes des membres de la profession	2
Plaintes des membres du public	5
Services fournis aux plaignantes et aux plaignants	8
Sommaire des demandes de renseignements généraux	10
Questions à l'extérieur du mandat du programme	10
Activités promotionnelles.....	11
Activités éducatives.....	11

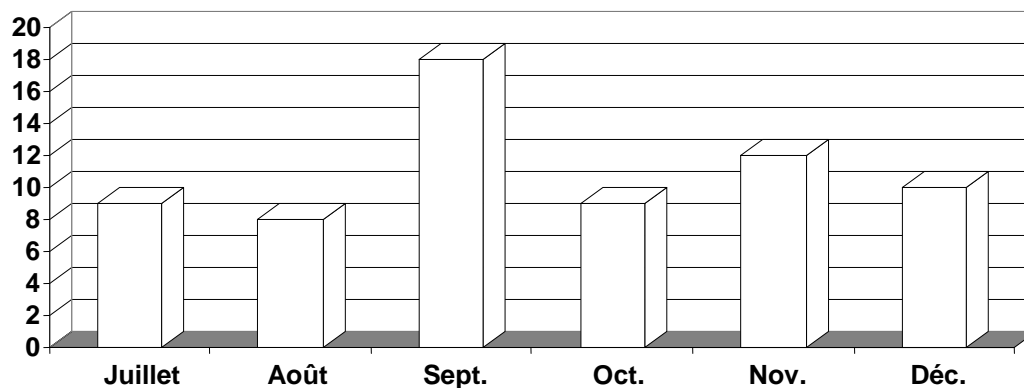
TABLE DES MATIÈRES (suite)

2^e PARTIE – SOMMAIRE DE SIX ANS, de 2003 à 2008

Survol des contacts avec le programme	18
Nombre de nouveaux contacts	18
Survol des plaintes contre des avocats et avocates	19
Nombre de plaintes.....	19
Ratio entre les plaignants membres du public et les plaignants membres de la profession	19
Survol des plaintes des stagiaires	21
Contexte des plaintes des membres de la profession	21
Ratio entre les plaignants et les plaignantes membres de la profession	22
Contexte des plaintes des membres du public	24
Ratio entre les plaignants et les plaignantes membres du public	26
Motifs de discrimination invoqués	27
Répartition des plaintes de discrimination sexuelle	28
Plaintes contre les parajuristes	31
Exemples de plaintes	31
Plaintes des membres du public	31
Plaintes des membres de la profession	35

A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

1. Au cours de la période visée par ce rapport (1^{er} juin au 30 décembre 2008), 66 personnes ont communiqué avec le Programme pour présenter une nouvelle plainte¹.
2. Le tableau suivant illustre la répartition des nouveaux contacts :



3. Des 66 personnes qui ont contacté le programme, 47 (71 pour cent) ont utilisé le téléphone lors de leur premier contact, 18 (27 pour cent) ont utilisé le courriel et 1 l'a fait par télécopieur.
4. Parmi les 66 nouveaux contacts avec le programme, 16 (24 pour cent) ont été établis par des hommes et 50 (76 pour cent) ont été établis par des femmes.
5. Au cours de la période couverte par ce rapport, le Programme a fourni des services à quatre francophones. Le reste des clients a reçu les services du Programme en anglais.

1. Les personnes qui avaient déjà communiqué avec le Programme et qui ont communiqué avec le CJDH au sujet de la même affaire durant la période visée par le présent rapport ne sont pas comptées dans cette statistique.

B. SOMMAIRE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

6. Des 66 nouveaux contacts avec le Programme, 22 personnes ont soulevé des plaintes spécifiques de discrimination ou de harcèlement par un avocat de l'Ontario.
7. Le mandat du Programme du Conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement comprend les plaintes contre les parajuristes. Toutefois, il n'y a eu aucune plainte contre les parajuristes durant la période couverte par ce rapport.
8. Des 22 nouvelles plaintes de discrimination et de harcèlement contre les avocats, 12 ont été portées par les membres du public et 10 par les membres de la profession juridique.

C. PLAINTES DES MEMBRES DE LA PROFESSION JURIDIQUE

9. Durant la période couverte par ce rapport, 10 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres de la profession.
10. Trois (3) des 10 plaintes ont été portées par des stagiaires. Les 7 autres plaintes ont été portées par des avocats dont une concernait une plainte de harcèlement dont la victime était un(e) stagiaire dans son cabinet. Il n'y a eu aucune plainte de parajuriste ni de candidat(e) parajuriste pendant la période couverte par ce rapport.
11. Parmi les 10 plaintes des membres de la profession, 9 ont été portées par des femmes (y compris, 3 plaintes de stagiaires).

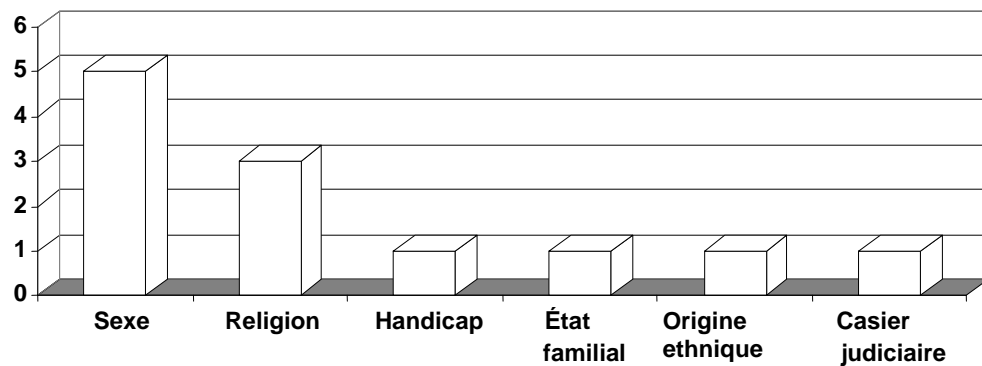
12. Presque toutes les plaintes (9 sur 10) des membres de la profession ont été soulevées dans le cadre de l'emploi ou d'une entrevue du/de la plaignant(e). Une plainte a été portée par une avocate au nom d'un groupe d'avocates exerçant le droit dans le même domaine à propos de la conduite d'un avocat adverse avec qui elles font toutes affaire régulièrement.
13. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans les plaintes des membres de la profession : le sexe, le handicap, la religion, l'état familial, l'origine ethnique et le casier judiciaire.
14. Cinq (5) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe :
 - Un avocat a contacté le Programme au nom d'une avocate victime de harcèlement sexuel par un collègue à son lieu de travail;
 - Une avocate a porté plainte au nom d'un groupe d'avocates dans son domaine concernant la conduite sexiste d'un avocat adverse avec qui elles font toutes affaire régulièrement; la plainte comprenait entre autres des incidents présumés de harcèlement sexuel à l'égard de ses clientes;
 - Une avocate salariée s'est plainte de la manière dont les associés dans son cabinet ont manqué d'aborder les incidents sérieux de harcèlement sexuel d'une stagiaire par un avocat salarié du cabinet;
 - Une avocate salariée s'est plainte de harcèlement sexuel par un associé dans son cabinet;
 - Une avocate musulmane s'est plainte de barrières discriminatoires à l'accès équitable du titre d'associée dans son cabinet, fondé sur le sexe et la religion.
15. Trois (3) plaintes étaient fondées (en tout ou en partie) sur la religion :
 - Une avocate juive s'est plainte du refus de son employeur de lui accorder un congé pour célébrer les jours saints, ainsi que des remarques antisémites d'un avocat dans son lieu de travail;

- L'avocate musulmane susmentionnée s'est plainte de barrières discriminatoires à l'accès équitable du titre d'associée dans son cabinet, fondées sur le sexe et la religion;
 - Une stagiaire chrétienne palestinienne s'est plainte de discrimination et de harcèlement fondé sur sa religion et son origine ethnique par sa responsable de stage.
16. Une plainte était fondée sur l'origine ethnique. La stagiaire chrétienne palestinienne susmentionnée s'est plainte de discrimination et de harcèlement par sa responsable de stage fondée sur sa religion et son origine ethnique.
17. Une plainte était fondée sur l'état familial. Une avocate a signalé que des questions inopportunes concernant ses responsabilités de garde d'enfants ont été posées durant une entrevue d'emploi. Elle estime que son statut de mère de deux jeunes enfants était un facteur déterminant dans la décision du cabinet de ne pas lui offrir un poste.
18. Une plainte était fondée sur un handicap. Une stagiaire s'est plainte que sa responsable de stage et son cabinet n'ont su adapter de manière adéquate son trouble anxieux. Elle s'est également sentie harcelée au travail par les avocats salariés en raison de son handicap psychiatrique.
19. Une plainte était fondée sur le casier judiciaire. Une stagiaire s'est plainte de discrimination dans l'emploi fondée sur sa condamnation pour une infraction provinciale.
20. Pour résumer, voici la répartition des plaintes² en raison des motifs de discrimination suivants :
- sexe 5 (4 liées au harcèlement sexuel)

2. La somme de ces chiffres est plus élevée que 10 étant donné que certaines plaintes étaient fondées sur plus d'un motif de discrimination.

- religion 3
- handicap 1
- état familial 1
- origine ethnique 1
- casier judiciaire 1

Motifs évoqués dans les plaintes par les membres de la profession



D. PLAINTES DES MEMBRES DU PUBLIC

21. Au cours de la période couverte par ce rapport, 12 plaintes ont été déposées contre des avocats par des membres du public.
22. Huit (8) des 12 plaintes par des membres du public ont été faites par des femmes et 4 par des hommes.
23. Des 12 plaintes déposées par les membres du public :

- 5 provenaient de parties à un litige se plaignant de la conduite de l'avocat de la partie adverse³;
 - 4 se sont produites dans le cadre de l'emploi du plaignant;
 - 3 provenaient de clients se plaignant de leur propre avocat.
24. Les motifs de discrimination suivants ont été soulevés dans une ou plusieurs des plaintes des membres du public : sexe, handicap, religion, race et âge.
25. Cinq (5) des plaintes par des membres du public étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe comme motif de discrimination :
- 2 assistantes juridiques (de deux cabinets juridiques différents) se sont plaintes des remarques sexistes insultantes proférées par leurs employeurs (avocats) sur leur apparence⁴;
 - Un chef de bureau a appelé au nom de 3 assistantes juridiques de son cabinet qui se sont plaintes qu'elles ont fait l'objet de remarques sexistes dénigrantes proférées par un avocat dans leur bureau, y compris des remarques concernant leur poids et leur apparence;
 - Un homme a téléphoné au nom de son fils qui a été acquitté des accusations d'agression criminelle dans une affaire domestique; il s'est plaint que l'avocat de la Couronne qui a poursuivi l'affaire avait fait acte de discrimination contre les hommes;
 - Une femme musulmane partie à un litige de droit familial s'est plainte contre les remarques discriminatoires proférées par l'avocat de la partie adverse fondées sur le sexe (concernant sa manière de s'habiller)⁵.
26. Cinq (5) des plaintes par des membres du public étaient fondées (en tout ou en partie) sur un handicap :

3. Cette donnée comprend une plainte du comportement d'un avocat de la Couronne lors d'une poursuite criminelle. Le plaignant était le père de l'accusé.

4. Une de ces femmes s'est aussi plainte des remarques offensantes faisant preuve d'âgisme faites par son employeur.

5. La plainte de cette femme est fondée sur les motifs croisés de sexe et de religion.

- Une plaignante s'est plainte que son propre (ancien) avocat a manqué de prendre en compte son handicap psychiatrique et s'est livré à des injures dénigrantes;
- Une autre plaignante partie à un litige s'est plainte que son avocat avait manqué de prendre son trouble anxieux en compte;
- Une femme a téléphoné au nom de sa mère aveugle pour se plaindre que l'avocat de sa mère a refusé de prendre la déficience visuelle de sa mère en compte;
- Une assistante juridique s'est plainte que sa patronne avait refusé de prendre en compte son handicap et s'est livrée à une conduite de harcèlement fondée sur son handicap.

27. Deux (2) plaintes étaient fondées sur la religion :

- Un homme chrétien, partie à un litige de la garde d'un enfant, s'est plaint des remarques dénigrantes et discriminatoires proférées par l'avocat de la partie adverse en raison de sa religion;
- une femme musulmane partie à un litige en droit familial s'est plainte des remarques dénigrantes proférées par l'avocat de la partie adverse sur sa manière de s'habiller, qu'elle juge discriminatoires en raison de sa religion et de son sexe.

28. Une (1) plainte était fondée sur la race :

- Un plaignant s'est plaint que l'avocat de la partie adverse lui a adressé des remarques dénigrantes fondées sur sa race.

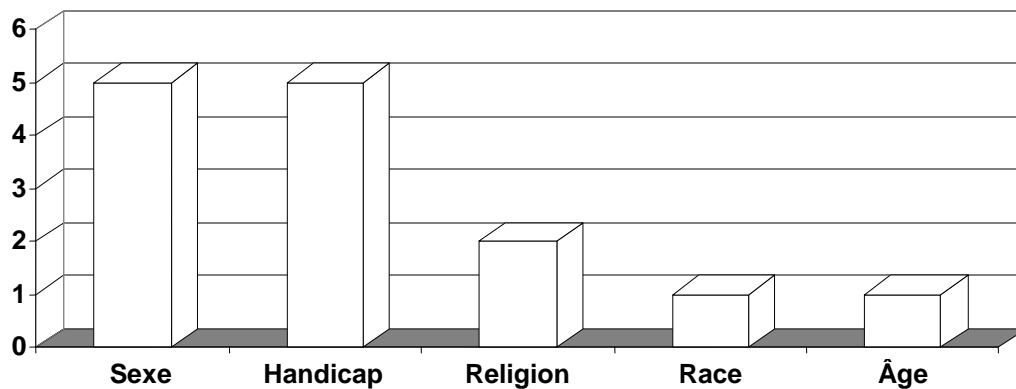
29. Une (1) plainte est fondée sur l'âge :

- Une assistante juridique s'est plainte de harcèlement par son employeur en raison de son âge et de son sexe, en faisant des remarques dénigrantes faisant preuve d'âgisme et de sexisme à l'égard de ses compétences.

30. En résumé, voici la répartition des plaintes⁶ en raison des motifs de discrimination suivants :

- sexe 5
- handicap 5
- religion 2
- race 1
- âge 1

Motifs invoqués dans les plaintes par les membres du public



E. SERVICES FOURNIS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

31. Les plaignantes et les plaignants qui ont communiqué avec le Conseil juridique ont été informés des divers recours dont ils pouvaient se prévaloir, y compris :

- dépôt de plainte à l'interne;
- dépôt d'une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;

6. La somme totale est plus élevée que 12 étant donné que certaines plaintes étaient fondées sur plus d'un motif de discrimination.

- dépôt d'une plainte au Barreau;
 - communication avec un avocat pour obtenir des conseils juridiques sur les recours légaux possibles.
32. Les plaignantes et les plaignants ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :
- les coûts (il cas échéant) de chacun de ces recours;
 - la nécessité ou non d'une représentation juridique 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 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.
33. Les plaignants et les plaignantes ont été informés que les options offertes n'étaient pas mutuellement exclusives.
34. 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.
35. 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).

36. 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.
37. En plus d'être informés des différents recours énumérés ci-dessus, le cas échéant, 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 du Conseil en était un de facilitateur neutre qui tente d'aider les parties à résoudre leur différend de façon mutuellement satisfaisante.
38. Les services de médiation du CJDH comprennent parfois des séances de médiations formelles, y compris une rencontre entre les parties (en présence ou en absence de leurs avocats respectifs) et la signature d'un accord de médiation avant la rencontre. Dans d'autres cas, le CJDH aide les parties à tenter d'arriver à une résolution à leur dispute par le biais d'une intervention informelle (par ex., par navettes diplomatiques, par discussions téléphoniques discussions et par échange de courriels avec les parties, etc.).
39. Durant la période couverte par ce rapport, les services de médiation/d'intervention du Conseil ont été sollicités et offerts pour six affaires différentes.

F. SOMMAIRES DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

40. Parmi les 66 nouveaux contacts établis avec le Conseil au cours de la période visée par ce rapport, 14 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 de colloques éducatifs et d'ateliers de formation sur la lutte contre le harcèlement dans les lieux de travail juridiques;
- des demandes sur les données recueillies par le Programme;

G. QUESTIONS À L'EXTÉRIEUR DU MANDAT DU PROGRAMME DU CONSEIL

41. Au cours de la période visée par ce rapport, Le Conseil a reçu un certain nombre d'appels et de courriels touchant des questions à l'extérieur au mandat du Programme. Ces contacts comprenaient des plaintes sur le harcèlement ou la discrimination en milieu de travail qui ne mettaient pas en cause des avocats ou des parajuristes et des plaintes contre des avocats qui ne traitaient pas de questions relatives aux droits de la personne (p. ex., des allégations de manquement à l'obligation de confidentialité, des conflits avec des clients au sujet de la facturation, etc.). De plus, de nombreuses personnes ont appelé le Conseil pour chercher une représentation juridique ou se faire donner le nom d'un avocat pour un dossier concernant les droits de la personne.
42. 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.

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

H. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES

44. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme.
45. Des publicités périodiques ont été placées (en anglais et en français) dans le Recueil de jurisprudence de l'Ontario pour faire connaître le Programme.
46. 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.
47. Les coordonnées du programme sont distribuées à différentes organisations communautaires de la province afin de renvoyer les gens au programme.

I. ACTIVITÉS ÉDUCATIVES

48. Pendant la période couverte par ce rapport, le Conseil juridique a travaillé étroitement avec la Conseillère principale en matière d'équité au Barreau afin de développer et de mettre en place des ateliers de formation de prévention de la discrimination et du harcèlement dans les cabinets juridiques de la province.

2^e PARTIE

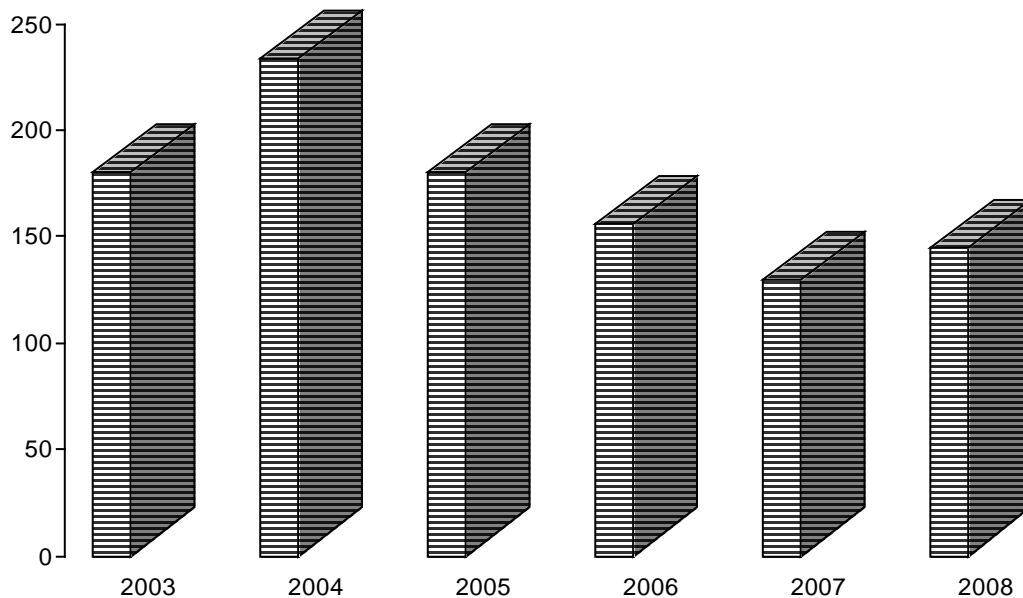
**SOMMAIRE DES DONNÉES POUR LA PÉRIODE DE SIX ANS
DU 1^{er} JANVIER 2003 AU 31 DÉCEMBRE 2008**

J. SURVOL DES CONTACTS AVEC LE PROGRAMME DU CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

Nombre de nouveaux contacts

48. Il y a eu un total de 1 025 contacts avec le programme du CJDH durant la période des six ans à compter du 1^{er} janvier 2003.
49. Il y a eu 180 nouveaux contacts en 2003, 234 en 2004, 180 en 2005, 156 en 2006, 130 en 2007 et 145 en 2008.

Nombre annuel de nouveaux contacts



50. Le programme a donc reçu en moyenne 14,3 nouveaux par mois au cours des 6 dernières années.

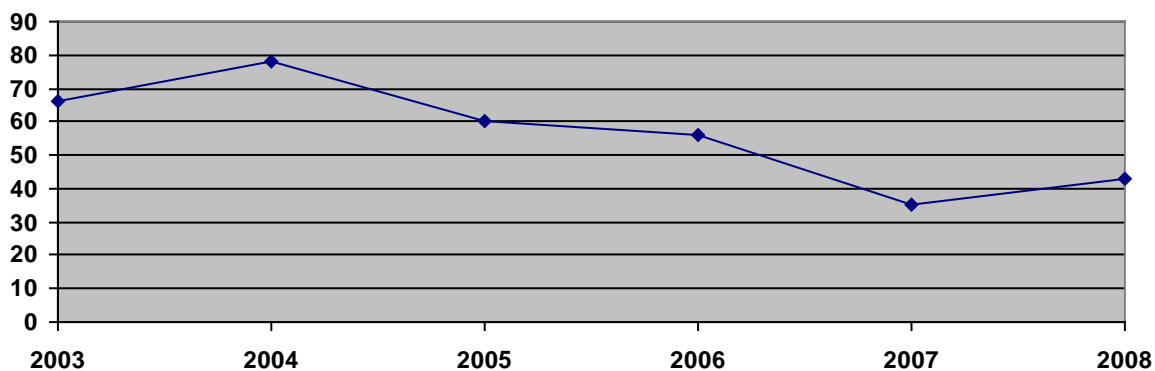
51. Les services du CJDH sont fournis en français et en anglais. Depuis le 1^{er} janvier 2003, 39 personnes ont communiqué avec le CJDH en français : 10 en 2003, 6 en 2004, 8 en 2006, 5 en 2007 et 4 en 2008.

SURVOL DES PLAINTES CONTRE LES AVOCATS ET LES AVOCATES

Nombre de plaintes

52. Des 1 025 nouveaux contacts avec le programme au cours des six dernières années, un total de 338 plaintes de discrimination et de harcèlement ont été portées contre les avocats et les avocates en Ontario⁷. (Les autres contacts auprès du programme étaient liés à des demandes de renseignements généraux, des plaintes contre des parajuristes ou des questions à l'extérieur du mandat du programme.)
53. En ce qui concerne les plaintes contre les avocats et les avocates, on compte un total de 66 plaintes en 2003, 78 en 2004, 60 en 2005, 56 en 2006, 35 en 2007 et 43 en 2008.

Volume de plaintes



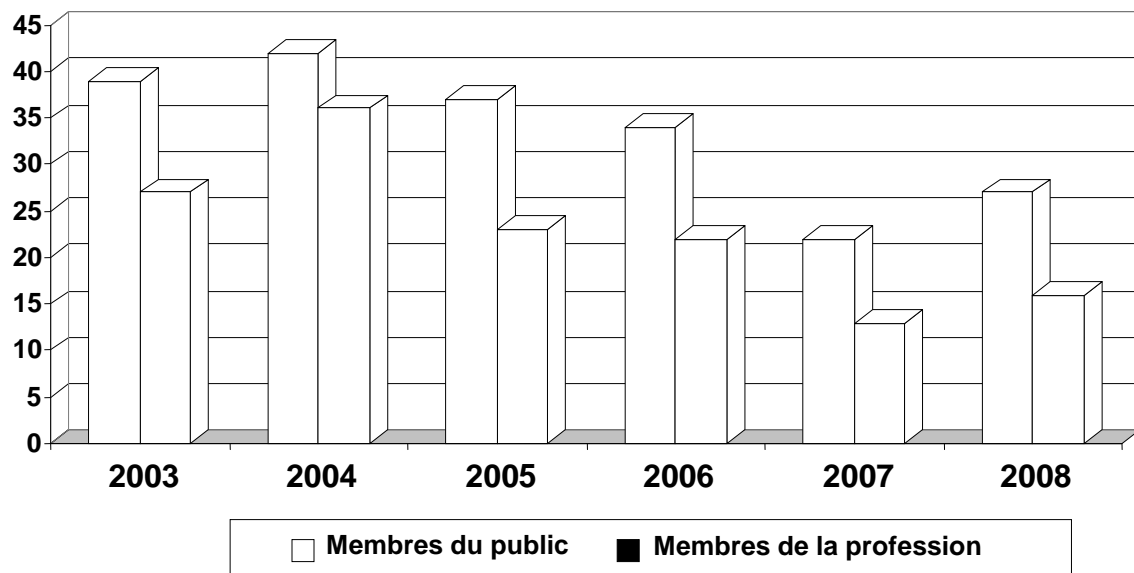
7. Une plainte a été portée contre un stagiaire.

Ratio entre les plaignants membres du public et les plaignants membres de la profession

54. Parmi les 338 plaintes de discrimination et de harcèlement portées contre les avocats et les avocates depuis le 1^{er} janvier 2003, 201 plaintes ont été portées par les membres du public et 137 plaintes ont été portées par les avocats ou des étudiants en droit⁸.
55. Au cours des 6 dernières années, les plaintes par les membres du public ont ainsi représenté en moyenne 59 % des plaintes de discrimination et de harcèlement contre les avocats et les avocates.
56. Au cours des 6 dernières années, le ratio entre les plaintes par les membres du public et ceux de la profession contre les avocats et les avocates a été comme

8. Avant 2008, les plaintes contre les avocats par les parajuristes auraient été enregistrées comme étant des plaintes par des membres du public. À compter du 1^{er} janvier 2008, il n'y a eu aucune plainte par les parajuristes contre les avocats.

suit :



Survol des plaintes par les étudiants en droit

57. Un total de 36 étudiants en droit⁹ ont porté plainte pour discrimination et harcèlement auprès du programme du CJDH dans les six dernières années à compter du 1^{er} janvier 2003 (parmi un total de 138 plaintes portées par les membres de la profession) :

- 8 plaintes ont été portées par des étudiants en 2003, sur un total de 27 plaintes portées par les membres de la profession juridique;
- 6 plaintes ont été portées par des étudiants en 2004, sur un total de 37 plaintes portées par les membres de la profession juridique;
- 6 plaintes ont été portées par des étudiants en 2005, sur les 23 plaintes portées par les membres de la profession juridique;
- 6 plaintes ont été portées par des étudiants en 2006, sur les 22 plaintes portées par les membres de la profession juridique;

9. Soit des stagiaires, des étudiants d'été ou des étudiants en droit.

- 5 plaintes ont été portées par des étudiants en 2007, sur les 13 plaintes portées par les membres de la profession juridique;
 - 5 plaintes ont été portées par des étudiants en 2008, sur les 16 plaintes portées par les membres de la profession juridique.
58. Les plaintes portées par les étudiants ont représenté ainsi 26 % des plaintes de discrimination et de harcèlement reçues des membres de la profession au cours des 6 dernières années.

Contexte des plaintes portées par les membres de la profession juridique

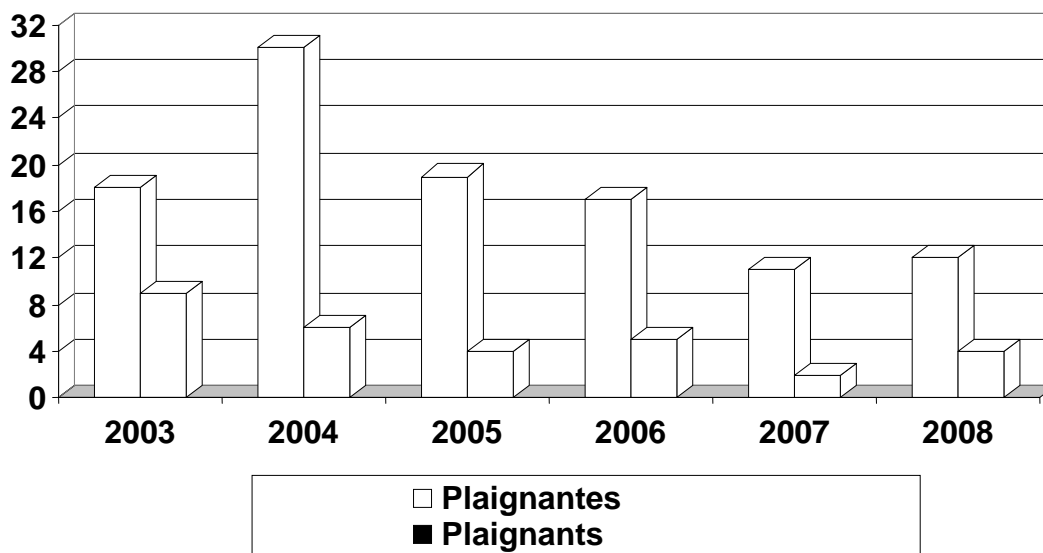
59. La forte majorité (84 %) des plaintes par les avocats et les étudiants en droit ont été soulevées dans le cadre de l'emploi ou d'une entrevue du/de la plaignant(e) :
- en 2003, 23 des 27 (85 %) plaintes par les membres de la profession étaient liées à l'emploi;
 - en 2004, 27 des 36 (75 %) plaintes par les membres de la profession étaient liées à l'emploi;
 - en 2005, 21 des 23 (91 %) plaintes par les membres de la profession étaient liées à l'emploi;
 - en 2006, 17 des 22 (77 %) plaintes par les membres de la profession étaient liées à l'emploi;
 - en 2007, toutes les 13 (100 %) plaintes par les membres de la profession étaient liées à l'emploi;
 - en 2008, 14 des 16 (87 %) plaintes par les membres de la profession étaient liées à l'emploi;
60. Il y a eu quelques plaintes de discrimination et de harcèlement portées par des avocats dans un autre cadre que celui de l'emploi, comme les plaintes

concernant la conduite d'un(e) avocat(e) adverse, des médiateurs ou des enquêteurs.

Ratio entre les plaignantes et les plaignants membres de la profession juridique

61. Des 137 avocat(e)s et étudiant(e)s en droit qui ont signalé au CJDH de la discrimination et du harcèlement depuis le 1^{er} janvier 2003, 107 (78 %) étaient des femmes.

62. Le nombre de plaintes portées par les femmes de la profession juridique a été constamment disproportionnellement plus élevé que le nombre de plaintes portées par les hommes membres de la profession juridique :
 - en 2003, 18 des 27 (67 %) plaintes par les membres de la profession étaient portées par des femmes;
 - en 2004, 30 des 37 (81 %) plaintes par les membres de la profession étaient portées par des femmes;
 - en 2005, 19 des 23 (83 %) plaintes par les membres de la profession étaient portées par des femmes;
 - en 2006, 17 des 22 (77 %) plaintes par les membres de la profession étaient portées par des femmes;
 - en 2007, 11 des 13 (85 %) plaintes par les membres de la profession étaient portées par des femmes;
 - en 2008, 12 des 16 (75 %) plaintes par les membres de la profession étaient portées par des femmes.



63. Les plaintes de discrimination et de harcèlement portées par les étudiants en droit étaient également principalement portées par des femmes :

- en 2003, 5 des 8 étudiant(e)s plaignant(e)s étaient des femmes;
- en 2004, 5 des 6 étudiant(e)s plaignant(e)s étaient des femmes;
- en 2005, 4 des 6 étudiant(e)s plaignant(e)s étaient des femmes;
- en 2006, tous les 6 étudiant(e)s plaignant(e)s étaient des femmes;
- en 2007, tous les 5 étudiant(e)s plaignant(e)s étaient des femmes;
- en 2008, tous les 5 étudiant(e)s plaignant(e)s étaient des femmes.

64. Il y a eu un total de 36 plaintes portées par les étudiant(e)s contre les avocat(e)s, dont 6 seulement étaient portées par des hommes. Ainsi, au cours des 6 dernières années, 83 % des plaintes de discrimination et de harcèlement portées par des étudiant(e)s contre des avocat(e)s étaient portées par des femmes.

Contexte des plaintes portées par les membres du public

65. Une grande partie (49 %) des plaintes des membres du public sont contre leur propre avocat(e) ou un(e) avocat(e) dont ils tentent de retenir les services :

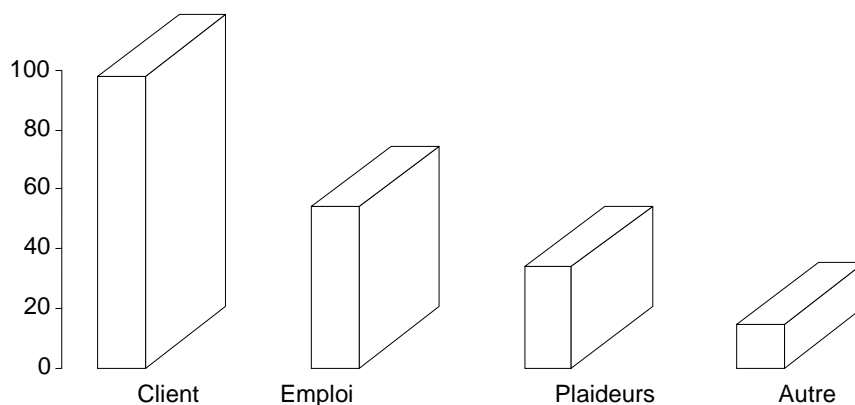
- en 2003, 25 des 39 (64 %) plaintes portées par les membres du public l'étaient par des clients;
- en 2004, 21 des 42 (50 %) plaintes portées par les membres du public l'étaient par des clients;
- en 2005, 13 des 37 (35 %) plaintes portées par les membres du public l'étaient par des clients;
- en 2006, 17 des 34 (50 %) plaintes portées par les membres du public l'étaient par des clients;
- en 2007, 8 des 22 (36 %) plaintes portées par les membres du public l'étaient par des clients;
- en 2008, 14 des 27 (52 %) plaintes portées par les membres du public l'étaient par des clients;

66. Plusieurs plaintes du public (27 %) ont été soulevées dans le cadre de l'emploi du/de la plaignant(e) :

- en 2003, 6 des 39 (15 %) plaintes par les membres du public étaient dans le cadre de l'emploi;
- en 2004, 14 des 42 (32 %) plaintes par les membres du public étaient dans le cadre de l'emploi;
- en 2005, 16 des 37 (44 %) plaintes par les membres du public étaient dans le cadre de l'emploi;
- en 2006, 8 des 34 (23 %) plaintes par les membres du public étaient dans le cadre de l'emploi;
- en 2007, 5 des 22 (23 %) plaintes par les membres du public étaient dans le cadre de l'emploi;

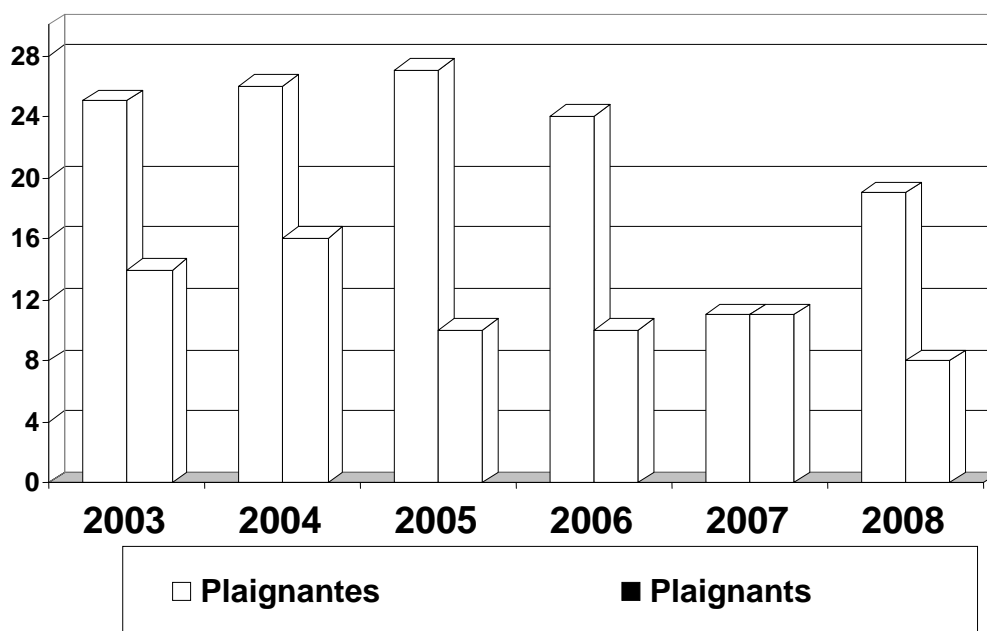
- en 2008, 5 des 27 (19 %) plaintes par les membres du public étaient dans le cadre de l'emploi;
67. Un certain nombre de plaintes des membres du public (17 %) ont été portées par des plaideurs contre l'avocat adverse ¹⁰ :
- en 2003, 6 des 39 plaintes par les membres du public ont visé des plaideurs;
 - en 2004, 7 des 42 plaintes par les membres du public ont visé des plaideurs;
 - en 2005, 2 des 37 plaintes par les membres du public ont visé des plaideurs;
 - en 2006, 7 des 34 plaintes par les membres du public ont visé des plaideurs;
 - en 2007, 5 des 22 plaintes par les membres du public ont visé des plaideurs;
 - en 2008, 7 des 27 plaintes par les membres du public ont visé des plaideurs.
68. Environ 7% des plaintes des membres du public ont été soulevées dans d'autres contextes, tels que les plaideurs qui ont porté plainte pour conduite discriminatoire par un membre du tribunal ou un médiateur, une personne qui s'est plainte contre un avocat du gouvernement qui offrait une fonction publique et des témoins et victimes dans certaines procédures criminelles qui ont porté plaintes contre des avocats de la Couronne.
69. Pour résumer, le nombre total des plaintes portées par les membres du public qui ont été soulevées dans chacun des différents contextes est comme suit :

10. Cela comprend des plaintes portées par des défendeurs criminels contre des procureurs de la Couronne.



Ratio entre les plaignants et plaignantes membres du public

70. Depuis le 1^{er} janvier 2003, la proportion de plaintes portées par les membres du public a été systématiquement plus élevée chez les femmes que chez les hommes :
- en 2003, 25 des 39 (64 %) plaintes portées par les membres du public étaient portées par des femmes;
 - en 2004, 26 des 42 (62 %) plaintes portées par les membres du public étaient portées par des femmes;
 - en 2005, 27 des 37 (73 %) plaintes portées par les membres du public étaient portées par des femmes;
 - en 2006, 24 des 34 (71 %) plaintes portées par les membres du public étaient portées par des femmes;
 - en 2007, 11 des 22 (50 %) plaintes portées par les membres du public étaient portées par des femmes;
 - en 2008, 19 des 27 (70 %) plaintes portées par les membres du public étaient portées par des femmes.



71. Ainsi des 201 membres du public qui ont porté plainte de discrimination et de harcèlement contre des avocats auprès du CJDH au cours des 6 dernières années, 132 (66 %) étaient des femmes.

Motifs de discrimination soulevés

72. Il y a eu un total de 338 plaintes de discrimination et de harcèlement contre les avocats entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2008.

73. Parmi celles-ci¹¹,

- Le sexe a été invoqué comme motif de discrimination dans 175 plaintes (52 %);
- Le handicap a été invoqué comme motif de discrimination dans 73 plaintes (22 %);

11. La somme des nombres dans ce paragraphe est plus élevée que 338 et la somme des pourcentages dépasse 100 %, car plusieurs plaintes étaient fondées sur plus d'un motif de discrimination.

- La race a été invoquée comme motif de discrimination dans 54 plaintes (16 %);
- L'orientation sexuelle a été invoquée comme motif de discrimination dans 20 plaintes (6 %);
- La religion a été invoquée comme motif de discrimination dans 14 plaintes (4 %);
- L'âge a été invoqué comme motif de discrimination dans 13 plaintes (4 %);
- L'état familial a été invoqué comme motif de discrimination dans 11 plaintes (3 %);
- L'origine nationale/ethnique a été invoquée comme motif de discrimination dans 11 plaintes (3 %);
- L'ascendance a été invoquée comme motif de discrimination dans 3 plaintes;
- Le lieu d'origine a été invoqué comme motif de discrimination dans 3 plaintes;
- Le casier judiciaire a été invoqué comme motif de discrimination dans 2 plaintes;
- L'état matrimonial a été invoqué comme motif de discrimination dans 1 plainte.

Répartition des plaintes de discrimination sexuelle entre 2003 et 2008

74. Des 175 plaintes qui étaient fondées (en tout ou en partie) sur le sexe comme motif de discrimination :

- La grossesse a spécifiquement été invoquée dans 24 plaintes;
- L'identité sexuelle a été invoquée dans 2 plaintes;

- Le harcèlement sexuel a été signalé dans 93 plaintes¹².
75. La majorité écrasante (139) des 175 plaintes de discrimination sexuelle ont été portées par des femmes (79 %), y compris une femme transsexuelle.
76. Des 139 plaignantes qui ont exprimé un certain souci de discrimination ou le harcèlement fondé sur le sexe :
- 55 étaient avocates
 - 16 étaient des étudiantes en droit
 - 68 étaient des membres du public.
77. Dans presque tous les cas, les femmes qui ont contacté le CJDH ont signalé qu'elles ont elles-mêmes été victimes de discrimination ou de harcèlement sexuel par un avocat, qu'elles ont souffert des représailles au travail après avoir porté plainte de discrimination sexuelle contre un collègue, un superviseur ou un client ou qu'elles ont souffert de discrimination dans leur emploi parce qu'elles étaient enceintes ou qu'elles avaient pris un congé de maternité. Les seules exceptions étaient les suivantes : une avocate a appelé au nom d'une stagiaire dans son cabinet et une chef de bureau a appelé au nom de 3 assistantes juridiques de son cabinet.
78. Par contre, 12 des 25 hommes qui se sont plaints de discrimination ou de harcèlement fondés sur le sexe ont exprimé leur souci concernant le comportement inopportun d'autres avocats envers des femmes qu'ils connaissaient (ou, dans un des cas, envers un gai qu'il connaissait)¹³.

12. Ainsi 28 % des toutes les plaintes reçues au cours des 6 dernières années avaient trait au harcèlement sexuel.

13. Un homme s'est plaint qu'un avocat de la Couronne a fait acte de discrimination contre son fils qui était poursuivi pour agression contre un membre de la famille.

79. Seulement 11 hommes se sont plaints de discrimination ou de harcèlement sexuel dont ils ont eux-mêmes été victimes. Cinq (5) de ces plaignants se sont identifiés comme gais et un autre s'est identifié comme transsexuel.
80. Des 25 plaignants qui ont soulevé certaines inquiétudes sur la discrimination sexuelle ou le harcèlement :
- 10 étaient des avocats;
 - 1 était un stagiaire;
 - 14 étaient des membres du public.
81. Des 25 plaintes de discriminations sexuelles ou de harcèlement portées par des hommes, 4 parties intimées seulement étaient des femmes.
82. Des 11 plaintes de discrimination ou de harcèlement sexuels portées par des hommes membres de la profession juridique :
- Un avocat s'est plaint qu'un collègue (un autre avocat) harcelait sexuellement une avocate dans son cabinet;
 - Un avocat s'est plaint qu'un avocat dans un autre cabinet harcelait sexuellement une avocate dans cet autre cabinet;
 - Un avocat s'est plaint qu'un collègue (un autre avocat) harcelait sexuellement une secrétaire dans son cabinet;
 - Un avocat s'est plaint des remarques sexistes adressées à une cliente par un avocat adverse lors des procédures d'interrogatoire préalables;
 - Un avocat s'est plaint des remarques sexistes faites par un avocat adverse à une avocate salariée novice de son cabinet;
 - Un avocat s'est plaint des remarques sexistes affichées par un autre avocat sur un site web;
 - Un stagiaire dans un bureau du gouvernement qui s'identifie comme transsexuel s'est plaint de discrimination sexuelle dont il a été victime dans son lieu de travail;

- Un avocat gai s'est plaint de harcèlement sexuel par une avocate superviseure dans un bureau du gouvernement;
- Deux avocats gais se sont plaints de harcèlement sexuel par des avocats associés dans leur cabinet respectif;
- Un avocat s'est plaint que sa cliente, une avocate, a été victime de discrimination au travail lorsqu'elle a été licenciée juste avant de commencer son congé de maternité.

83. Des 14 plaintes de discrimination ou de harcèlement fondées sur le sexe et portées par des membres masculins du public :

- Un policier s'est plaint de remarques sexistes faites par un procureur de la couronne à l'égard une policière et d'une avocate de la défense;
- 3 hommes ont téléphoné au nom de leurs amies ou parentes qui ont été harcelées ou agressées sexuellement par leurs avocats;
- 2 plaideurs dans des affaires en matière de droit de la famille se sont plaints des remarques sexistes faites pour les avocates de leurs ex-femmes ;
- Un huissier et un technicien juridique se sont chacun plaints de harcèlement sexuel par des avocats à leur travail;
- Un médecin a appelé au nom d'un patient gai qui durant sa jeunesse a été victime d'agression sexuelle par un avocat commis d'office;
- Un psychiatre a signalé qu'une de ses patientes a été victime d'agression sexuelle par son avocat;
- Deux clients gais se sont plaints que leurs avocats respectifs les harcelaient sexuellement;
- Un étudiant parajuriste hétérosexuel s'est plaint de harcèlement sexuel par une avocate monitrice;
- Un homme s'est plaint qu'un procureur de la Couronne a fait acte de discrimination contre son fils lors d'une poursuite pour agression contre un membre de la famille.

L. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES

86. En 2008, le mandat du programme du CJDH a été élargi pour inclure des plaintes contre les parajuristes. Avant 2008, les plaintes contre les parajuristes ont été considérées comme étant en dehors du mandat du programme du CJDH et les statistiques sur ces plaintes n'ont pas été enregistrées séparément.
87. En 2008, il n'y a eu qu'une seule plainte contre un parajuriste. La plaignante était une parajuriste asiatique qui estime que sa patronne (une femme blanche) qui est également une parajuriste a fait acte de discrimination contre elle en raison de sa race.
88. Il faut également noter qu'avant 2008, les plaintes contre les avocats par les parajuristes auraient été enregistrées comme étant des plaintes par des membres du public dans les données du CJDH. À compter du 1^{er} janvier 2008, les données sur les plaintes ont été enregistrées séparément.

M. EXEMPLES DE PLAINTES

Plaintes des membres du public

88. Voici des exemples détaillés de plaintes de discrimination et de harcèlement reçues de la part des membres du public au cours des six dernières années :
- Une femme souffrant d'un traumatisme crânien a signalé que son avocat a arrangé une rencontre privée sous prétexte de vouloir la préparer à l'interrogatoire préalable, puis l'a agressée.
 - Une technicienne juridique souffrant d'un empêchement de la parole s'est plainte de son employeur (un avocat) qui se soûlait et se moquait d'elle en public en imitant son bégaiement.
 - Une femme transsexuelle impliquée dans un conflit de famille avec son ex-femme s'est plainte de l'avocat de son ex-femme qui, entre autres, continue à la désigner dans les correspondances, durant les plaidoiries et soumissions par « il » et « lui » malgré qu'on lui ait demandé à plusieurs reprises d'arrêter de le faire.

- Un plaidant aveugle qui s'est représenté au tribunal lui-même s'est plaint d'une lettre qu'il a reçue de l'avocat adverse qui a déclaré : « J'aimerais voir les choses de votre perspective, mais je ne peux pas mettre ma tête aussi loin dans mon derrière. »
- Un homme chinois s'est plaint que son avocat l'a traité de manière dédaigneuse et dégradante (par ex., en lui ordonnant devant d'autres parties de s'asseoir, en l'interrompant quand il parle, en le traitant avec condescendance, etc.) un comportement que l'homme a constaté être différent lorsque l'avocat interagissait avec d'autres clients blancs.
- Une secrétaire dans une clinique juridique s'est plainte d'avoir été poussée à ne pas prendre un an de congé de maternité, puis a été rétrogradée à son retour au travail d'un congé raccourci.
- Une femme a téléphoné au nom de sa mère qui souffre d'une déficience de la vue et dont l'avocat a refusé de lui permettre d'amener un lecteur (un ami qui lirait des documents à haute voix) avec elle pour examiner les documents dans le bureau de l'avocat avant de les signer.
- Une cliente s'est plainte que son avocat insiste toujours pour qu'elle le rencontre en dehors de son bureau, lui dit constamment combien elle est belle et lui met la main autour de la taille lorsqu'ils sont seuls dans un ascenseur.
- Une secrétaire dans une clinique juridique s'est plainte qu'un avocat a essayé de la toucher de manière inappropriée et de la tirer contre lui pendant qu'ils travaillent seuls ensemble.
- Une secrétaire dans un cabinet juridique s'est plainte qu'un des avocats dans son bureau essaie sans cesse de la prendre par la main, de lui caresser les cheveux et lui fait fréquemment des commentaires sur son apparence.
- Une Philippine s'est plainte que son avocat a fait une remarque raciste et dérogatoire en la traitant de « singe ».
- Une réceptionniste s'est plainte d'avoir été renvoyée lorsqu'elle a avisé son nouvel employeur qu'elle prendra un congé de maternité. L'employeur lui a dit qu'il ne l'aurait pas embauchée s'il avait su qu'elle était enceinte.
- Une secrétaire dans un cabinet juridique qui souffre de fibromyalgie s'est plainte que son employeur (un avocat) a refusé de s'adapter à sa

déficience et qu'il a violé son droit à la confidentialité à l'égard de ses troubles médicaux dans le milieu du travail.

- Un homme s'est plaint au nom d'une amie, une femme pauvre et toxicomane qui a été accusée d'infractions en matière de drogue et dont l'avocat a accepté d'agir pour elle pro bono à condition qu'elle lui fasse des faveurs sexuelles.
- Une secrétaire dans un cabinet juridique s'est plainte que les avocats dans son bureau ont commencé à faire du harcèlement à son égard lorsqu'elle a annoncé qu'elle avait l'intention d'épouser sa partenaire de même sexe.
- Une femme s'est plainte que son avocat faisait sans cesse des commentaires sur son apparence et insistait toujours pour la serrer dans ses bras à la fin de chaque rencontre, bien qu'elle lui ait dit que cela la gênait.
- Une technicienne juridique a demandé une hausse de salaire à son patron (un avocat) qui a répondu : « pour avoir une hausse de salaire, il faudra avoir des rapports sexuels avec moi ». Le même avocat a aussi menacé de la renvoyer si elle ne convainquait pas une autre technicienne juridique dans leur bureau d'avoir des rapports sexuels avec lui.
- Un policier a signalé qu'un avocat de la défense avait dit que la condamnation de son client était fondée sur des allégations fabriquées et que « c'est ce à quoi on doit s'attendre lorsqu'une policière et une procureure sont toutes deux affectées à la même affaire. »
- Un Pakistanais s'est plaint de violence verbale par un avocat blanc dont le bureau se trouvait dans son immeuble au même étage que le sien. L'avocat était souvent agressif et grossier et utilisait souvent un langage blasphématoire. Il a fait des remarques injurieuses comme « putain de musulman ». L'avocat l'a une fois appelé « putain de Paki » devant un client.
- Une technicienne juridique s'est plainte d'un avocat dans son bureau qui a fait une remarque sur ses seins et lui a demandé de le rejoindre dans une chambre d'hôtel.
- Une accusée d'acte criminel s'est plainte que son avocat à la défense était condescendant en son égard, l'appelant parfois idiot et stupide, et il l'a souvent interrompue lorsqu'elle parlait. Par contre, il parlait à son copain de manière respectueuse.

- Une assistante administrative dans un cabinet juridique s'est plainte qu'elle a été transférée et dégradée à la fin d'une brève liaison consensuelle avec son employeur (un associé).
- Une cliente souffrant d'une déficience intellectuelle s'est plainte que son avocate a refusé de s'adapter à ses besoins (par ex., il parlait rapidement malgré qu'elle lui ait demandé de parler plus lentement, il devenait impatient et lui criait après lorsqu'elle lui demandait de répéter certaines choses et il refusait de transmettre ses conseils par écrit.)
- Une lesbienne a signalé qu'une avocate a refusé de la représenter en raison de son orientation sexuelle.
- Une secrétaire juridique s'est plainte qu'un avocat dans son lieu de travail lui faisait constamment des avances sexuelles. Un soir, avant de quitter le bureau, il lui a demandé de lui faire une pipe avant de partir. Il a démontré son caractère violent lorsqu'elle a rejeté ses avances. Il s'est plus tard excusé de son comportement et lui a dit que ce n'était qu'une blague.
- Une secrétaire juridique ayant une déficience physique et dont les responsabilités professionnelles et les heures de travail ont été modifiées, a signalé avoir été appelée « princesse » par une avocate dans son bureau en raison de ces mesures d'adaptation.
- Une Chinoise s'est plainte qu'un avocat qu'elle connaît s'est léché les lèvres de manière suggestive et lui a dit qu'il peut « avoir » n'importe quelle Chinoise et qu'il a « eu » plusieurs Chinoises parce qu'il est blanc.
- Une femme originaire du Moyen-Orient s'est plainte que l'avocate dont elle a retenu les services lui a posé des questions sur sa relation interraciale, insinuant son désaccord.
- Une femme impliquée dans un litige en matière de droit de la famille s'est plainte que son avocat lui a demandé d'avoir des relations sexuelles avec lui et a déclaré ne plus pouvoir la représenter si elle le rejetait.
- Un étudiant parajuriste s'est plaint que sa monitrice (qui est avocate) l'a touché affectueusement et lui a demandé s'il était marié et s'il était heureux en ménage.
- Un huissier employé dans un cabinet juridique s'est plaint qu'un avocat dans son bureau l'a traité de « femmelette » et de « pédé ». Il a fait des blagues obscènes et a fini par toucher le pénis du plaignant à travers son pantalon.

- Un Sud-Asiatique s'est plaint qu'un avocat de société l'a traité de « mesquin ethnique » et l'a critiqué pour avoir géré son affaire comme un « idiot du Tiers Monde ». La partie intimée est également un Sud-Asiatique, mais d'une autre ethnicité.
- Un policier gai a signalé qu'un avocat de la Couronne l'a traité de « pédé » et d'« homo » en public devant d'autres avocats lors d'une soirée.
- Une femme a fait une entrevue pour le poste d'assistante juridique pour un praticien exerçant seul. L'entrevue a eu lieu au domicile de l'avocat. Elle a signalé que l'avocat a touché son bras de façon suggestive durant l'entrevue et il lui a demandé la taille de son soutien-gorge lors d'une conversation téléphonique ultérieure.
- Une assistante juridique qui était une nouvelle immigrante russe a signalé qu'elle a été renvoyée de son travail pour avoir refusé d'avoir des rapports sexuels avec son employeur. Elle soupçonnait que son employeur exploitait son statut de nouvelle venue au Canada, pensant qu'elle n'aurait pas beaucoup d'autres occasions d'emploi à sa disposition. L'avocat lui a souvent demandé d'aller prendre un verre avec lui, l'a photographiée durant plusieurs événements organisés par le cabinet, a mis son bras autour de ses épaules et lui a par la suite déclaré qu'il voulait avoir des rapports sexuels avec elle et devenir son « copain ».
- Un client gai qui a été accusé d'avoir commis un acte criminel d'attentat à la pudeur a signalé que son avocat à la défense a toujours insisté pour qu'il le rencontre à son domicile (celui de l'avocat), malgré l'objection du client et sa préférence exprimée à le rencontrer au bureau de l'avocat. Le comportement trop « amical » de l'avocat rendait le client mal à l'aise.

Plaintes des membres de la profession

- Une avocate noire s'est plainte de la conduite d'un avocat blanc qui dans une bouffée de colère l'a appelé « une sale pute » en présence d'autres parties et lui a dit qu'elle était un exemple de la raison pour laquelle « les femmes ne doivent pas exercer le droit » et l'a appelé une « afro-ethnique ».
- Une stagiaire s'est plainte qu'un stagiaire dans son bureau l'a agressée sexuellement.

- Une stagiaire philippine a signalé qu'une associée l'a injuriée, lui a crié après, a critiqué ses compétences juridiques et a suggéré qu'elle travaille comme « nounou » pour une des autres associées du cabinet.
- Une associée s'est plainte qu'un associé dans son cabinet lui a crié « sale pute » pendant un désaccord devant des stagiaires employés par le cabinet juridique.
- Une stagiaire lesbienne dans un cabinet juridique s'est plainte que les avocats salariés du cabinet ont commencé à lui poser des questions personnelles importunes et indiscrètes concernant ses pratiques sexuelles après qu'elle a révélé son orientation sexuelle. Lorsqu'elle a exprimé son malaise quant à leurs questions, ils ont commencé à critiquer son travail et ont indiqué aux associés qu'elle ne devrait pas être réembauchée.
- Une avocate juive s'est plainte qu'un avocat salarié dans son cabinet la surchargeait systématiquement de travail juste avant les fêtes juives pour qu'elle ne soit pas en mesure de prendre congé pour les fêtes religieuses.
- Une avocate salariée principale dans un cabinet juridique s'est plainte que les avocats salariés recevaient du travail de meilleure qualité et qu'ils avaient plus d'occasions de promotion dans son cabinet. Elle s'est aussi plainte des structures différentielles de partenariat dans le cabinet qui défavorisent les associées.
- Une avocate plaidante noire qui travaille dans un bureau du gouvernement s'est plainte de la discrimination raciale systémique dans son lieu de travail qui consiste au traitement préférentiel des avocats blancs dans son bureau à qui sont confiés les meilleurs dossiers et plus d'occasions de promotion.
- Une avocate qui travaille dans un bureau du gouvernement s'est plainte de ne recevoir que du travail inférieur depuis son retour d'un congé de maternité. Elle juge qu'elle a été reléguée au rôle exclusif de mère de famille, ce qui étoufferait des occasions de promotion au sein de son département.
- Une avocate s'est plainte d'un avocat adverse qui l'a traitée, devant leurs clients respectifs, de hautaine et a ensuite déclaré que « le mouvement de libération de la femme a rendu la vie difficile aux hommes comme lui. »
- Une avocate salariée dans un cabinet juridique à son retour d'un congé de maternité a été informée qu'elle ne recevra pas une hausse de salaire.

Tous les autres avocats salariés du bureau ont obtenu une hausse de salaire.

- Une avocate s'est plainte de harcèlement par un avocat dans son bureau avec qui elle a eu une relation sexuelle consensuelle. Après avoir mis fin à la relation, il l'a insultée à plusieurs reprises et l'a humiliée devant des clients et l'a poussée physiquement lorsqu'ils étaient au bureau.
- Une avocate noire s'est plainte d'une avocate blanche qui l'a appelée une « négresse » en présence d'autres parties.
- Une avocate salariée dans un cabinet juridique s'est plainte qu'un avocat associé la serrait toujours dans ses bras lorsqu'ils quittaient des événements mondains d'intérêt professionnel. La dernière fois, avant qu'elle contacte le CJDH, l'avocat associé a essayé de l'embrasser sur les lèvres après un dîner offert par un client.
- Une stagiaire dans un cabinet juridique moyen a signalé qu'un avocat associé avait mis son bras autour de son épaule lors d'un dîner offert par un client et a suggéré qu'ils partagent une chambre d'hôtel et couchent ensemble pendant ce voyage d'affaires hors de la ville.
- Une femme qui a deux enfants et qui a été hors de la main-d'œuvre active pendant deux ans après son stage s'est plainte qu'on lui posait sans cesse des questions déplacées lors des entrevues d'emploi concernant ses obligations envers les soins de ses enfants. Elle a jugé que son statut de mère de deux enfants influençait de manière négative ses occasions d'emploi.
- Une avocate salariée dans un petit cabinet juridique a reçu une bonne évaluation de rendement et a été informée qu'une secrétaire lui sera attribuée à plein temps pour l'aider dans sa pratique en croissance. Après qu'elle ait annoncé qu'elle était enceinte, son employeur lui a dit qu'une secrétaire ne lui serait plus attribuée.
- Une avocate salariée s'est plainte qu'un avocat associé qui lui criait sans cesse après, avait brandi son poing en colère et l'avait appelée « paresseuse » et « stupide » et avait déclaré qu'elle avait sans doute couché avec quelqu'un pour avoir été embauchée au cabinet.
- Un certain nombre d'avocats souffrant de diverses déficiences (par ex., déficience auditive, diabète, dépression, anxiété) se sont plaints que leurs employeurs ne les accommodaient pas.

- Un certain nombre d'avocates ayant des obligations en matière de garde d'enfants, y compris des enfants sérieusement malades, se sont plaintes que leurs employeurs avaient refusé d'accommoder leur état familial en leur accordant des conditions de travail plus flexibles.
- Une avocate noire qui travaille au gouvernement s'est plainte des obstacles systémiques à la promotion des avocats de couleur dans son département. On lui donnait moins de responsabilités que les autres avocats (blancs), moins de travail en matière de procès, plus d'affaires de routine et de dossiers banals, etc. Elle a également été dénigrée lorsqu'on lui a attribué la station d'une secrétaire comme lieu de travail plutôt qu'un bureau d'avocat.
- Une avocate salariée dans un grand cabinet juridique s'est plainte qu'un avocat associé l'a appelé « chérie » et qu'il a appelé d'autres femmes du bureau « bébé ».
- Une stagiaire noire s'est plainte que bien qu'elle ait reçu d'excellentes évaluations de rendement pendant son année de stage, elle n'a pas été réembauchée par son cabinet. Tous les étudiants qui ont été réembauchés étaient des hommes blancs. Il n'y avait aucune avocate salariée ou avocate salariée de couleur dans le cabinet. La seule raison qui a été donnée pour cette décision était qu'elle n'était pas « compatible » avec le personnel du cabinet.
- Une avocate salariée qui a été embauchée pour travailler dans un petit cabinet avec deux avocats associés s'est plainte qu'un des avocats l'a appelé « blondinette » et faisait sans cesse des « blagues stupides sur les blondes ».
- Une mère seule qui travaille comme avocate dans un cabinet a fait une demande de réduction de ses heures de travail pour passer plus de temps avec son fils qui a été hospitalisé pour une maladie sérieuse. Le cabinet a refusé d'accommoder sa requête et a suggéré plutôt qu'elle prenne un congé à période indéterminée non payé.
- Une avocate salariée dans un grand cabinet s'est plainte auprès des associés des avances et des frôlements importuns par un avocat associé. Le cabinet a averti l'avocat concernant son comportement déplacé, mais a refusé d'affecter la plaignante à un autre groupe de pratique ou de la séparer du harceleur. L'avocat coupable a arrêté de lui donner du travail. Elle a été ostracisée au bureau et a pris par la suite un congé maladie pour stress. Peu de temps après son retour au travail, elle a été renvoyée

de son emploi pour avoir manqué de satisfaire aux objectifs fixés en matière de productivité et de facturation.

- Une avocate salariée s'est plainte qu'après une réception mondaine organisée par le bureau, un avocat salarié de son bureau a déclaré en « blaguant » vouloir la ramener à l'hôtel avec d'autres avocats afin de la violer collectivement. Lorsqu'elle l'a confronté le lendemain concernant son commentaire inopportun, il l'a attribué au fait qu'il était soul.
- Une stagiaire s'est plainte qu'un avocat associé de son cabinet s'est fâché contre elle lors d'une réception mondaine organisée par son cabinet et lui a crié « je vais te détruire petite pute ainsi que ta carrière! » « Tu es finie »!
- Une stagiaire qui souffre de douleur chronique est tombée gravement malade durant son année de stage et a pris un mois de congé. Elle est revenue initialement pour travailler pendant des heures réduites. Elle s'est plainte que les avocats dans son cabinet se sont montrés hostiles à son égard à son retour du congé de maladie. Elle a été avisée par un avocat associé que ses chances d'être embauchée par le cabinet ont été affectées de manière négative par le congé qu'elle a pris. Elle a également été conseillée de poursuivre une autre carrière (qu'une carrière juridique) puisque sa maladie chronique interfère avec ses capacités à travailler de longues heures.
- Une avocate salariée dans un petit cabinet a été avisée par un avocat associé que le cabinet hésitait à la former puisqu'elle venait récemment de se fiancer (pour épouser un homme) et le cabinet présumait qu'elle aurait bientôt des enfants et qu'elle quitterait la pratique juridique.
- Une avocate salariée principale qui a satisfait à tous les critères pour devenir avocate associée a été informée que le statut d'associée ne lui sera pas offert parce qu'elle était enceinte.
- Un avocat gai s'est plaint qu'une avocate dans son bureau lui a posé des questions indiscrètes sur ses expériences sexuelles puis a tenté de l'embrasser en déclarant qu'elle fera de lui un hétérosexuel.
- Une stagiaire lesbienne s'est plainte que sa superviseure a révélé publiquement son orientation sexuelle au bureau alors que ce renseignement lui avait été confié confidentiellement.
- Une avocate enceinte qui travaille dans un bureau du gouvernement a signalé que lorsqu'elle a exprimé de l'intérêt pour une promotion, on lui a

demandé combien d'enfants elle comptait avoir. Et lorsqu'elle a demandé à être payée pour des responsabilités qu'elle a assumées sur une base intérimaire, le salaire plus élevé lui a été nié parce qu'elle allait aller en congé de maternité et ne sera donc dans ce poste que pour peu de temps.

- Une avocate salariée dans un cabinet juridique s'est plainte qu'on l'a retirée de certains dossiers et que des occasions de promotion lui ont été niées après qu'elle ait signalé aux avocats associés qu'un client l'avait harcelée sexuellement.
- Un avocat handicapé travaillant au gouvernement s'est plaint que son superviseur (un avocat également) a refusé de modifier des responsabilités professionnelles et d'acheter des appareils pour accommoder ses restrictions médicales.
- Un stagiaire transidentifié qui travaille dans un bureau du gouvernement s'est plaint que les attentes en matière d'apparence d'un employé dans son lieu de travail sont basées sur le sexe et qu'elles exigent qu'il se conforme à une apparence masculine classique au travail.
- Deux avocats et une stagiaire se sont plaints qu'on leur a demandé leur âge lors d'une entrevue. (Ils se sont tous déclarés plus âgés que leurs homologues).
- Une avocate a signalé qu'on lui a demandé si elle avait des enfants lors d'une entrevue.
- Un avocat a signalé qu'on lui a demandé s'il était marié lors d'une entrevue.
- Un homme a signalé qu'un avocat spécialisé en droit de l'immigration lui a fait des remarques insultantes mettant les musulmans sur le même pied que les terroristes. L'homme avait consulté l'avocat avec l'intention de retenir ses services.
- Une stagiaire a signalé qu'on lui a demandé d'accompagner un avocat associé dans un voyage d'affaires de plus de 24 heures afin de se rendre à une audition. Pendant le voyage, l'avocat associé a insisté pour qu'ils mangent leurs repas ensemble et pour qu'ils boivent du vin. Il s'est souvent tenu très proche d'elle. Il lui a lancé des regards concupiscent et a utilisé des expressions à double sens pour flirter avec elle. La stagiaire avait été avertie par d'autres femmes du cabinet que cet avocat associé avait tendance à flirter avec les jeunes avocates et avec les stagiaires.

- Une femme s'est plainte que son avocat faisait pression sur elle pour qu'elle ait des rapports sexuels avec lui. Elle a signalé qu'il lui a dit qu'elle ne pouvait pas changer d'avocat, car elle avait retenu ses services à l'aide d'un certificat d'Aide juridique.
- Une avocate s'est plainte que son cabinet juridique avait refusé de l'accommoder en lui accordant des heures de travail flexibles après son retour d'un congé de maternité. Elle s'est également plainte que des dossiers de qualité inférieure lui sont confiés depuis son retour au bureau. Elle attribue ce traitement discriminatoire à son état familial de nouvelle mère.
- Une cliente a signalé que son avocat lui a demandé si elle était vierge. Il l'a également appelée très tard chez elle pour lui demander si elle était seule.
- Une femme s'est plainte que son ancien avocat lui a envoyé des images pornographiques par courriel, ainsi que des messages explicites qui suggéraient qu'il aimerait avoir une relation sexuelle avec elle.
- Un plaideur handicapé a signalé que l'avocat adverse l'a traité de psychopathe.
- Une femme handicapée a signalé que son propre avocat a refusé d'accommoder ses déficiences (multiples sensibilités aux produits chimiques et allergies environnementales), lui a parlé avec condescendance de ses déficiences et l'a appelé « mon chou. »
- Une avocate ayant une déficience psychiatrique a signalé qu'une autre avocate dans son ancien cabinet juridique qui avait promis de lui donner une recommandation a révélé sa déficience au potentiel employeur, violant ainsi sa vie privée et risquant ses possibilités d'emploi.
- Une avocate noire qui travaille dans un bureau du gouvernement a signalé que son supérieur a refusé d'intervenir pour la protéger contre le perpétuel harcèlement en milieu de travail par un membre de son personnel. Bien qu'elle ne pense pas que le harcèlement soit de caractère raciste, elle pense que son supérieur serait intervenu si elle était blanche (« aucun avocat blanc n'aurait toléré ceci »)
- Un avocat s'est plaint que l'avocat adverse travaillant sur un de ses dossiers a fait des remarques insultantes concernant l'origine néerlandaise de ses clients (y compris, « des sabots à la place de la tête »).

- Un avocat de 52 ans qui a récemment été assermenté s'est plaint qu'on ne lui a pas accordé une entrevue pour un emploi pour lequel il était hautement qualifié. Il possédait une expérience professionnelle pertinente et a eu des notes élevées à l'école de droit. Il estime que son âge est la raison pour laquelle il n'a pas été considéré pour l'emploi.
- Une femme a signalé qu'elle a été agressée sexuellement dans un bar par un avocat (qui lui a touché le postérieur et les seins). L'avocat lui a donné sa carte de visite après l'agression.
- Une avocate qui travaille dans une clinique juridique a signalé qu'elle a été harcelée et a été victime de discrimination au travail parce qu'elle a pris deux congés de maternité successivement.
- Une avocate qui travaille dans une clinique juridique a signalé que son employeur a refusé d'accommoder sa déficience psychiatrique et a menacé de la renvoyer si elle ne pouvait pas remplir ses responsabilités sans accommodement.
- Une jeune avocate salariée sud-asiatique a signalé qu'un avocat blanc associé principal l'a harcelée sexuellement.
- Un avocat s'est plaint que son employeur a refusé d'accommoder sa déficience en disant : « nous ne sommes pas une clinique de rééducation » puis l'a renvoyé de son emploi peu après sa demande d'accommodement.
- Une avocate plaidante a signalé qu'un médiateur a suggéré « qu'elle obtiendrait de meilleurs résultats » avec ses clients si elle avait une relation sexuelle avec lui.
- Une avocate salariée s'est plainte qu'un avocat associé dans son cabinet juridique a suggéré à plusieurs reprises qu'elle se maquille et porte des chaussures à talons hauts pour attirer des clients masculins.
- Une cliente s'est plainte que son propre avocat spécialiste du droit de la famille qui sait qu'elle a été victime de violence familiale dans son mariage, lui a répété plusieurs fois de se taire. Il lui a dit qu'« il comprenait pourquoi son mari l'avait quitté, car elle était difficile. »
- On a demandé à une étudiante en droit handicapée lors d'une entrevue dans un cabinet spécialisé en contentieux comment elle pensait que sa déficience auditive pourrait lui nuire lors d'une comparution devant un tribunal.

- Une cliente métisse s'est plainte que sa propre avocate a été impolie envers elle à plusieurs reprises et lui a fait des remarques sexistes et racistes y compris qu'« elle ne ressemblait pas un être humain normal. »
- Une avocate salariée qui a eu une relation sexuelle consensuelle avec un avocat associé principal dans son cabinet juridique s'est plainte des représailles professionnelles (par ex., mauvaises évaluations de rendement non méritées, ostracisme, qualité inférieure de travail) après la fin de la liaison. Elle a quitté le cabinet déclarant que le cabinet était devenu un environnement de travail empoisonné.
- Une technicienne juridique s'est plainte que son supérieur lui a fait des avances sexuelles mal venues à plusieurs reprises (« je peux voir que je te plais », « si tu couches avec moi, je t'emmènerai en vacances avec moi », « j'aime ta jupe courte », etc.). Elle a rejeté ses avances et il lui a par la suite donné une recommandation négative non méritée lorsqu'elle est allée à la recherche d'un emploi ailleurs.
- Un avocat salarié s'est plaint qu'il a été renvoyé par un cabinet parce qu'il souffre de dépression et d'anxiété.
- Une avocate salariée qui est une mère seule de deux jeunes enfants a signalé qu'on lui a refusé des heures et des modalités de travail flexibles pour accommoder ses responsabilités vis-à-vis des soins de ses enfants et s'est plainte qu'elle était victime de discrimination dans son cabinet (en matière d'indemnisation et de la qualité de travail) parce qu'elle a demandé cet accommodement.