

**RAPPORT DES ACTIVITÉS DU PROGRAMME DE CONSEIL
JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE
HARCÈLEMENT**

21 NOVEMBRE 2002 AU 30 JUIN 2003

**préparé par :
M^e Cynthia Petersen**

1^{er} août 2003

Index

Page

1. Introduction et notes explicatives
 2. Description des nouvelles personnes ayant contacté le programme
 3. Fréquence des contacts
 4. Première approche
 5. Source de renvoi au conseil en matière de discrimination et de harcèlement (CMDH)
 6. Affaires en dehors du mandat du CMDH
 7. Questions d'ordre général sur le mandat du CMDH
 8. Plaintes pour discrimination et harcèlement contre des juristes
 9. Contexte des plaintes
 10. Nature des plaintes pour discrimination et harcèlement
 11. Services offerts aux plaignants et résultats des plaintes
 12. Service de médiation
 13. Description des répondants
 14. Description des plaignants
 15. Changement depuis la dernière conseillère juridique en matière de DH
 16. Activités de promotion
 17. Réseautage avec d'autres ombudspersonnes provinciales
 18. Budget
-
- A. Contrat de médiation
 - B. Questionnaire de sondage

1. Introduction et notes explicatives

1. Ce rapport couvre les activités du programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement (le programme) du 21 novembre 2002 au 30 juin 2003.
2. Il s'agit d'une période de rapport plus longue que les six mois réglementaires. Lorsque l'ancienne conseillère juridique, Mary Teresa Devlin, a été nommée juge à la Cour de justice de l'Ontario, j'ai été nommée pour remplir la fonction de conseillère sur une base temporaire pendant qu'un concours était administré pour trouver un remplacement permanent. Ma nomination est en vigueur depuis le 21 novembre 2002 pour une durée indéfinie qui devait être courte. J'ai accepté au début de produire un rapport à la fin de ce court mandat. Lorsque le mandat a dépassé les six mois, j'ai accepté de produire ce rapport intérimaire pour la période se terminant le 30 juin 2003.
3. En préparant ce rapport, j'ai analysé les rapports bi-annuels de l'ancienne conseillère en essayant de déterminer les tendances dans les services offerts par le programme. J'ai découvert que la conseillère avait basé ses statistiques sur le nombre d'appels qu'elle avait reçus plutôt que sur le nombre de personnes qui avaient appelé pour des renseignements ou de l'aide. Au contraire, toutes les données que j'ai enregistrées depuis novembre 2002 sont basées sur le nombre de personnes qui ont contacté le programme.
4. La différence dans la méthode d'enregistrement des données est importante. Prenons une semaine durant laquelle le programme a reçu 4 appels d'une avocate concernant une même question de harcèlement sexuel et 2 appels de deux membres du public concernant 2 incidents séparés de discrimination raciale. Ces appels seraient enregistrés ainsi :

Méthode courante d'enregistrement	Ancienne méthode d'enregistrement
1 plainte pour harcèlement sexuel	4 appels pour harcèlement sexuel
2 plaintes pour discrimination raciale	2 appels pour discrimination raciale
1 plainte de femme	4 appels de femmes
2 plaintes d'hommes	2 appels d'hommes
1 plainte de la profession	4 appels de la profession
2 plaintes du public	2 appels du public

5. À partir de cet exemple, si l'on compare mes données avec celles de l'ancienne conseillère, on pourrait tirer des conclusions erronées, telles que : il y a eu moins d'appels concernant du harcèlement sexuel (de 4 à 1) de sorte que la proportion de plaintes de cette nature a diminué de 66 % à 33 % de tous les appels; que moins de femmes utilisent les services du programme (de 4 à 1); que le pourcentage des appels du public a augmenté de 33 % à 66 % de tous les appels, etc. – alors qu'en fait, la nature des plaintes, le volume et la proportion des appels d'hommes et de femmes, et le volume et la proportion des appels du public et de la profession sont demeurés les mêmes.
6. Malheureusement, à cause de cette différence dans la façon de saisir les données, il est impossible de tirer des comparaisons susceptibles de déterminer les tendances. Ce rapport offre par conséquent un survol statistique des activités du programme au cours des périodes qui s'appliquent, sans essayer de faire des comparaisons avec les périodes précédentes. Les comparaisons seront faites dans les rapports futurs, puisque les méthodes d'enregistrement des données seront constantes.

Description des nouvelles personnes ayant contacté le programme

Fréquence des contacts

7. Au cours de la présente période couvrant ce rapport, 110 personnes ont contacté le programme. En moyenne, il y a eu 15 nouveaux contacts par mois, distribués comme suit :

Mois	Nombre de nouveaux contacts
Novembre 2002*	5
Décembre 2002	19
Janvier 2003	20
Février 2003	14
Mars 2003	10
Avril 2003	12
Mai 2003	11
Juin 2003	19

Première approche

8. Les méthodes suivantes de communication ont été utilisées par les personnes pour aborder le programme :

Nombre de contacts	Pourcentage de contacts globaux	Première approche
84	76 %	Téléphone
22	20 %	Courriel
3	3 %	Télécopieur
1	1 %	Poste

* Du 21 novembre au 30 novembre 2002 seulement

9. Le téléphone et le télécopieur sans frais pour le programme n'ont pas changé lorsque j'ai été nommée au poste, mais l'adresse courriel a changé (parce que l'ancienne adresse était au nom de Mary Teresa Devlin). Les documents de promotion du programme ont ensuite été révisés pour (entre autres) donner la nouvelle adresse courriel. Les documents à jour ont été distribués à partir de mai 2003, mais les documents périmés sont, sans doute, encore en circulation. Le changement dans le courriel peut avoir temporairement rendu l'accès difficile au programme. Il se peut qu'il y ait, plus tard, une augmentation de messages courriel pour le programme. Malgré les difficultés possibles que les personnes peuvent avoir connues durant la transition, l'accès par courriel compte quand même pour un cinquième de toutes les premières approches au programme.

Source de renvoi au conseil en matière de discrimination et de harcèlement (CMDH)

10. En février 2003, j'ai commencé à demander aux personnes qui contactaient le programme par téléphone comment elles avaient entendu parler de celui-ci. J'ai fait cela pour commencer à recueillir des renseignements sur les diverses activités du programme.
11. Les personnes qui ont appelé ne pouvaient pas se souvenir d'où elles avaient entendu parler du programme ou elles m'ont dit qu'elles en avaient entendu parler des façons suivantes :

Nombre d'appellants	Source du renvoi
15	Site Internet (soit du BHC ou du programme lui-même)
7	Renvois par le BHC
6	Feuillet promotionnel sur le programme
5	Publicité dans les recueils de jurisprudence
2	Cours de formation professionnelle
2	Renvoi par un juriste
1	Affiche promotionnelle dans une bibliothèque publique

Affaires en dehors du mandat du CMDH

12. Sur les 110 nouveaux contacts, 66 (60 %) portaient sur des affaires relevant du mandat du programme et 33 portaient sur des affaires ne relevant pas du mandat, tel que décrit ci-dessous.

13. Sur les 44 contacts portant sur des affaires ne relevant pas du mandat du programme, 14 visaient des plaintes pour discrimination ou harcèlement, mais n'impliquaient pas des membres de la profession juridique (par ex., les personnes cherchaient des renseignements et des conseils sur les plaintes contre la police, un médecin, un propriétaire, un employeur non juriste, etc.). J'ai expliqué la portée du mandat du programme à ces personnes, lorsque possible, les ai adressées à une autre organisation (comme la commission des droits de la personne) qui pourrait leur fournir des renseignements et de l'aide. Certains appelants voulaient retenir les services d'un juriste pour les représenter et je leur ai donné les renseignements concernant le service d'Assistance-avocats du Barreau. En général, j'ai réglé ces questions très rapidement par courriel ou par téléphone.

14. Sur les 30 contacts restants qui ne relevaient pas du mandat du programme, 20 portaient sur des plaintes de « harcèlement personnel » contre des juristes. Toutes ces plaintes étaient faites par des membres du public, d'ordinaire des clients se plaignant de leur propre avocat ou de leur ancien avocat, ou des parties se plaignant de l'avocat représentant la partie adverse. Bien que les plaignants caractérisaient leur situation de « harcèlement » ou quelquefois de « discrimination », aucune des circonstances décrites ne contenaient de réels motifs de discrimination ou de harcèlement selon les droits de la personne. Il s'agissait plutôt de conflits, de détournement de fonds des clients, de juristes embarrassant les personnes en leur signifiant des avis à leur travail, des juristes écrivant des lettres de demande dont la formulation semblait intimidante ou menaçante aux yeux des personnes, etc. Bien que ces appels ne relèvent pas du mandat du programme, certains ont tout de même pris beaucoup de temps. Il a fallu interviewer les personnes pour déterminer la nature précise de leur plainte et déterminer s'il s'agissait effectivement de questions de droit de la

personne. Une fois qu'il a été déterminé qu'une affaire ne relevait pas du mandat du programme, la décision était expliquée à la personne et lorsque possible, celle-ci était adressée à une autre organisation qui pouvait lui offrir des renseignements ou de l'aide (comme le Barreau ou le service Assistance-avocats).

15. Les 10 contacts restants qui étaient en dehors du mandat du programme portaient sur des membres de la profession juridique (avocats ou juges), mais ne portaient pas sur des questions de discrimination ou de harcèlement. Par exemple, j'ai reçu des appels sur des allégations de conflits d'intérêts, de la publicité trompeuse, des avocats refusant de remettre des dossiers de clients après la cessation de leur mandat, des avocats divulguant des renseignements confidentiels, etc. Dans chaque cas, j'ai décrit le mandat du programme et, lorsque possible, j'ai adressé les personnes à une organisation qui pouvait les aider ou leur donner des renseignements, comme le Barreau. En général, j'ai traité ces appels très rapidement.

Questions d'ordre général sur le mandat du CMDH

16. Sur les 66 nouveaux contacts qui ont soulevé des questions relevant du mandat du programme, un tiers (22) portaient sur des questions d'ordre général plutôt que sur des plaintes de discrimination ou de harcèlement.
17. Les questions d'ordre général incluaient :
 - a. des demandes de feuillets ou affiches promotionnels sur le programme;
 - b. des questions concernant la portée du mandat;
 - c. des invitations d'un cabinet et d'une clinique juridique pour faire des présentations sur le programme;
 - d. des demandes de la part d'un cabinet et d'une clinique juridique de conseils pour élaborer des politiques sur le harcèlement et la discrimination au travail;
 - e. une demande de la part d'une clinique juridique de conseils pour élaborer des méthodes d'embauche et de recrutement;

- f. des demandes de renseignements de la part de facultés de droit sur des lignes directrices d'embauche anti-discriminatoires pour les postes de stagiaires.
18. Sur les 22 demandes d'ordre général, 4 (18 %) provenaient de membres du public et 18 (82 %) provenaient de membres de la profession.

Plaintes pour discrimination et harcèlement contre des juristes

19. Quarante-quatre (44) personnes ont contacté le programme parce qu'elles avaient une plainte de discrimination ou de harcèlement contre un juriste ou un cabinet en Ontario.
20. Un peu plus de la moitié des plaignants (26 ou 59 %) provenaient du public, et les 41 % restants (18) venaient de la profession juridique.
21. Sur les 18 membres de la profession qui ont contacté le programme avec une plainte pour discrimination ou harcèlement, la grande majorité (15 ou 83 %) étaient des femmes.
22. Les plaintes du public sont presque également réparties entre hommes (14 ou 54 %) et femmes (12 ou 46 %).

Contexte des plaintes

23. Sur les 26 plaintes de membres du public, 4 visaient des personnes se plaignant de leur employeur ou collègues (soit, 1 clerc, 2 secrétaires juridiques, 1 sténographe judiciaire.)
24. Les 22 autres plaintes du public ne portaient pas sur des situations d'emploi; la plupart visaient des clients se plaignant de leur représentant (ou ancien représentant) ou des personnes se plaignant d'un avocat représentant la partie adverse dans un conflit.
25. Sur les 18 plaintes faites par des membres de la profession, 3 visaient des stagiaires se plaignant de leur responsable de stage ou de leur employeur, et 15 visaient des avocats, et sur

ce nombre, 13 se plaignaient aussi de leur employeur et de leurs collègues. Deux avocats se sont plaint d'un autre avocat dans des situations non liées à l'emploi.

Nature des plaintes pour discrimination et harcèlement

26. Un tiers des plaintes portaient sur le harcèlement sexuel (y compris deux plaintes d'agression sexuelle). Cela constituait la plus grande catégorie de plaintes.
27. La deuxième plus grande catégorie de plainte était constituée de plaintes pour discrimination raciale et discrimination basée sur le handicap, qui ensemble formaient un autre tiers des plaintes totales.
28. Cinq motifs additionnels de discrimination et de harcèlement ont été soulevés dans les plaintes rapportées, notamment l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse) et l'état familial.
29. En général, il y a eu 18 plaintes pour harcèlement et 26 plaintes pour discrimination, qui se résument comme suit :

Plaintes pour harcèlement	Plaintes pour discrimination
15 harcèlement sexuel	7 race
1 harcèlement racial	7 handicap
1 harcèlement racial/sexuel	3 religion
1 harcèlement orientation sexuelle	3 âge
	1 orientation sexuelle
	1 orientation sexuelle/race
	1 sexe/grossesse
	1 sexe/âge
	1 sexe/état familial
	1 sexe/race

30. Comme plusieurs des plaintes portaient sur de multiples motifs croisés de harcèlement et de discrimination (tel que décrit ci-dessus), j'ai réorganisé les données pour démontrer la proportion de plaintes pour chaque motif illicite s'il s'agissait de discrimination :

Motif illicite	Nombre de plaintes dans lesquelles le motif a été soulevé	Pourcentage des plaintes dans lesquelles le motif a été soulevé
Sexe*	20	45 %
Race	10	23 %
Handicap	7	16 %
Âge	4	9 %
Orientation sexuelle	3	7 %
Religion	3	7 %
État familial	1	2 %

* Toutes les plaintes pour harcèlement sexuel sont incluses sous le motif de « sexe », puisque les textes de jurisprudence en droits de la personne traitent de harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe.

Services fournis aux plaignants et résultats des plaintes

31. Chaque personne qui a contacté le programme avec une plainte pour harcèlement ou pour discrimination a reçu de l'information sur les divers recours disponibles, y compris (selon les circonstances) : efforts personnels (ex. Conseils sur comment affronter la personne incriminée), plaintes internes quant aux droits de la personne, ou des griefs internes au travail, plaintes externes une commission des droits de la personne ou au Barreau, autres poursuites juridiques possibles (ex., congédiement injustifié, réclamations au nom des droits à l'égalité selon la *Charte*) et rapports à la police.
32. Les plaignants ont reçu de l'information concernant chaque option, y compris les coûts possibles que peuvent entraîner diverses options, qu'il s'agisse de représentation juridique, de la nature du processus (ex., enquête, audition, etc.), de recours possibles dans différents forums (ex., recours rectificatifs par opposition aux sanctions disciplinaires) et les limites de temps pour chaque avenue de réparation (ou, dans certains cas, les plaignants ont été avisés de rechercher immédiatement un conseil juridique concernant la prescription dans leur cas). Les plaignants ont aussi reçu de l'information sur qui contacter dans le cas où ils décideraient de poursuivre une ou l'autre de ces options.
33. Dans certains cas, j'ai aussi adressé des plaignants vers les ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission des droits de la personne de l'Ontario ou autres sources, incluant l'Internet.
34. Dans bien des cas, sur demande, j'ai fourni du « coaching » ou donné des conseils de stratégie sur comment gérer un problème sans recourir à un processus de plainte officiel.
35. En plus de souligner les options mentionnées ci-haut, j'ai offert aux plaignants les services de médiation du programme. Dans chaque cas, j'ai expliqué la nature et le but de la médiation, que c'est un processus volontaire, que cela n'entraîne pas une enquête ni une

session d'information, que j'agis à titre de modératrice neutre pour essayer d'aider les parties à trouver une résolution de la plainte, etc.

36. Dans certains cas, j'ai simplement fourni de l'information aux plaignants concernant leurs options et n'ai plus eu de contact avec eux, par conséquent je ne peux pas faire de rapport sur les résultats de leurs plaintes.
37. Dans de nombreux cas, après que je leur ai indiqué les options disponibles, les plaignants m'ont indiqué quelle action ils voulaient prendre (le cas échéant). Dans certains cas, je n'ai plus eu de communication d'eux et par conséquent, je ne peux pas confirmer s'ils ont poursuivi leurs intentions. Les données ci-dessous reflètent ce que les plaignants m'ont dit qu'ils voulaient faire, même dans les cas où je n'ai eu aucune confirmation qu'ils l'ont effectivement fait d'une manière conforme à leur déclaration antérieure.
38. Dans chaque cas, les plaignants étaient non seulement informés des options offertes, mais savaient que ces options n'étaient pas mutuellement exclusives. Plusieurs plaignants ont indiqué qu'ils entendaient poursuivre plus qu'une avenue de redressement, ce qui devrait être relevé dans les données ci-dessous.
39. Pour les raisons déjà données, l'information concernant les résultats des plaintes est incomplète, mais est quelque peu instructive. Ce qui suit reflète ce que les plaignants m'ont dit qu'ils entendaient faire après avoir été informés de leurs options :

Nombre de plaintes	Résultats
16	Rapport aux Barreau
6	Rapport à une commission de droits de la personne
1	Rapport de police

1	Grief interne au travail
6	Recherche de conseil juridique pour entreprendre une procédure
5	Ne rien faire
4	Demande de médiation par le programme

Service de médiation

40. Durant la période couverte, quatre personnes ont demandé des services de médiation du programme. Dans chaque cas, le répondant a été contacté (avec la permission du plaignant), informé de la plainte et invité à participer de façon confidentielle et « sous toutes réserves » à une médiation par le biais du programme. Un répondant n'a pas encore décidé s'il est prêt à participer à ce processus volontaire. Dans les trois autres cas, les répondants ont accepté.
41. J'ai élaboré un contrat de médiation standard, que les parties devaient signer si elles acceptaient que la conseillère juridique du programme agisse comme médiatrice dans leur différend. Une copie du contrat est jointe à l'annexe A de ce rapport.
42. Durant la période couverte par ce rapport, deux sessions de médiation ont été menées (la troisième n'a pas encore été planifiée). Une résolution a été réussie en une session. Dans l'autre, la médiation s'est terminée sans résolution et le plaignant a choisi de ne pas poursuivre d'autre avenue de redressement.

Description des répondants

43. Dans la plupart des cas, je n'ai pas eu de contact avec les répondants (à moins qu'un plaignant demande une médiation).
44. J'ai essayé de recueillir des données anonymes des plaignants sur les répondants (ex., s'ils étaient des juges, praticiens autonomes, avocats pour le gouvernement, etc.). Je n'ai pas pu obtenir des renseignements dans tous les cas, soit parce que les plaignants ne voulaient pas divulguer de l'information sur le répondant ou parce qu'ils n'avaient pas les renseignements requis.
45. J'ai pu, cependant, obtenir les statistiques suivantes sur des répondants dans 28 des plaintes :

Nombre de plaintes	Catégorie professionnelle des répondants
9	Avocats du gouvernement *
9	Praticiens autonomes
9	Avocats employés dans des cabinets
1	Conseiller juridique interne d'une société

* Incluant les gouvernements fédéral, provincial et municipal, ainsi que les conseils de bandes autochtones.

Description des plaignants

46. J'ai demandé aux personnes qui se sont plaint pour discrimination et harcèlement par téléphone si elles désiraient participer à un court sondage pour m'aider à enregistrer des données statistiques anonymes sur elles. Une copie des questions de sondage est jointe à l'annexe B.
47. Durant la période couverte par ce rapport, 40 sondages ont été menés, avec les résultats suivants :

Genre/Sexe

25 femmes

15 hommes

Orientation sexuelle

35 hétérosexuels

3 lesbiennes/gays

2 bisexuels

Race

4 autochtone

2 arabe

5 noire

2 chinoise

1 coréenne

1 latino-américaine

1 asiatique du Sud-Est

1 asiatique du Sud

23 blanche/caucasienne

Langue première

31 anglais

3 français

2 cantonais

1 grec

1 coréen

1 malais

1 hindi

Handicap

13 personnes identifiées comme personnes handicapées

ÂGE

3 entre 18-24 ans

13 entre 25-34 ans

19 entre 35-49 ans

5 entre 50-64 ans

Région de résidence

21 résidaient à Toronto ou dans la grande région de Toronto (GRT)

4 résidaient dans le centre de l'Ontario (excluant la GRT)

2 résidaient à Ottawa ou dans la région de la capitale nationale (RCN)

4 résidaient dans l'est de l'Ontario (excluant la RCN)

5 résidaient dans le sud-ouest de l'Ontario

2 résidaient dans le nord de l'Ontario

Changement depuis la dernière conseillère en matière de DH

48. Mary Teresa Devlin, l'ancienne conseillère juridique du programme, m'a remis sept dossiers. Tous ces dossiers étaient actifs au moment du transfert. Aucun des dossiers inactifs n'a été transféré.
49. Mary Teresa Devlin m'a fourni une variété de formulaires et de lettres (ex., formulaire de renseignements, lettre type à un répondant, note de service standard pour les plaignants décrivant les options leur étant offertes et leur expliquant le mandat du programme et ses services, etc.) J'ai pratiquement tout révisé et les ai traduits en français.
50. J'ai aussi élaboré et rédigé des documents additionnels pour le programme, comme le contrat de médiation ci-haut mentionné et joint à l'annexe A.
51. Au moment de ma nomination en novembre 2002, j'ai monté un bureau pour pouvoir assurer un accès facile au programme et pour accomplir mon devoir en toute confidentialité pour les plaignants et les répondants (ex., lignes de téléphone et de télécopieur exclusives, comptes courriel confidentiels, système confidentiel de classement de dossiers, etc.) Comme ma nomination était temporaire et devait être de courte durée, je n'ai pas commandé de papier avec entête du programme. J'ai plutôt imprimé ma propre entête bilingue temporaire pour la correspondance. Je ne me suis pas fait faire de carte de visite.

Activités de promotion

52. Depuis ma nomination sur une base intérimaire, on ne m'a pas demandé d'entreprendre toutes les activités de promotion par lesquelles le programme se ferait normalement connaître (ex., parler avec les nouveaux membres de la profession pendant les cours de formation professionnelle; contacter les facultés de droit ou les collèges qui offrent des certificats d'assistants juridiques pour parler avec leurs étudiants, etc.)
53. Bien que je n'aie pas entrepris d'activités de promotion, j'ai accepté des invitations d'un cabinet et d'une clinique juridique pour rencontrer leur personnel et discuter du programme, de son mandat et de ses services.
54. J'ai aussi répondu à des demandes de documents de promotion du programme de la part d'organisations communautaires, un bureau d'aide juridique et une bibliothèque.
55. La publicité régulière du programme dans les recueils de jurisprudence de l'Ontario a cessé durant ma nomination intérimaire. Elle devrait recommencer dès que la nouvelle conseillère juridique sera nommée, pour assurer une conscience optimale du programme par la profession.

Réseautage avec d'autres ombudspersonnes provinciales

56. Les 29 et 30 mai 2003, j'ai participé à la quatrième réunion annuelle des ombudspersonnes des barreaux provinciaux à Winnipeg. Nous avons partagé des renseignements sur nos programmes respectifs et échangé des idées et des perspectives sur les divers défis qui défilent dans notre travail. Cette réunion m'a été extrêmement utile pour tirer profit des expériences des collègues.
57. Quatre autres provinces ont un programme similaire à celui de l'Ontario. La Colombie-britannique a été la première à établir un programme en 1995. L'Alberta a suivi en 1997. L'Ontario a été la troisième province (en 1999). Le Manitoba et la Saskatchewan ont actuellement des projets pilotes en marche, depuis novembre 2001 et mai 2002 respectivement.
58. Les programmes de l'Ontario et du Manitoba répondent à des questions et des plaintes de membres du public, alors que la Colombie-britannique, l'Alberta et la Saskatchewan se limitent à aider les membres de la profession juridique.
59. Dans chaque province, l'ombudspersonne travaille à temps partiel, ce qui occupe en général 1 à 2 jours par semaine.
60. En plus d'aller à la réunion annuelle, je suis demeurée en contact avec l'autre ombudspersonne provinciale pour partager des ressources et des renseignements à mesure que le besoin s'en faisait sentir.

Budget

61. J'ai relevé mes obligations de conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement à partir de mon cabinet, qui a été modifié pour assurer la confidentialité de tous les dossiers du programme.

62. L'organisation de mon bureau n'a pas coûté très cher, puisque j'avais un ordinateur, une imprimante et un télécopieur à ma disposition pour le programme. Le seul équipement que j'ai dû acheter a été un téléphone. J'ai obtenu (et maintenu) une boîte postale pour recevoir la poste régulière et j'ai fait installer un téléphone et un télécopieur consacrés au programme dans mon bureau, pour assurer la confidentialité de tous les appels et de la correspondance.

63. Durant la période que couvre ce rapport, j'ai présenté des factures au Barreau d'un total de 30 355,40 \$ pour honoraires reliés aux services du programme, 2 802,38 \$ pour des débours et 2 313,42 \$ en TPS.

QUESTIONNAIRE DE DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES POUR LA CONSEILLÈRE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

Les données recueillies grâce à ce formulaire seront utilisées à des fins statistiques purement anonymes

Comment vous identifieriez-vous à partir de la liste qui suit :

1. Genre

- Homme
- Femme
- Transgenre

2. Âge

- Moins de 18 ans
- 18 - 24
- 25 - 34
- 35 - 49
- 50 - 64
- 65 et plus

3. Race

- autochtone
- arabe
- noire
- chinoise
- philippine
- latino-américaine
- japonaise
- coréenne
- asiatique du Sud
- asiatique du Sud-Est
- blanche/caucasienne
- autre

4. Orientation sexuelle

- lesbienne/gay
- hétérosexuelle
- bisexuelle

5. Langue : Quelle langue parmi les suivantes comprenez-vous et parlez-vous le mieux?

- français
- anglais
- autre

6. Êtes-vous une personne handicapée?

- Oui

Non

7. Quelle est la première partie de votre code postal?
