

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

Période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2012

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

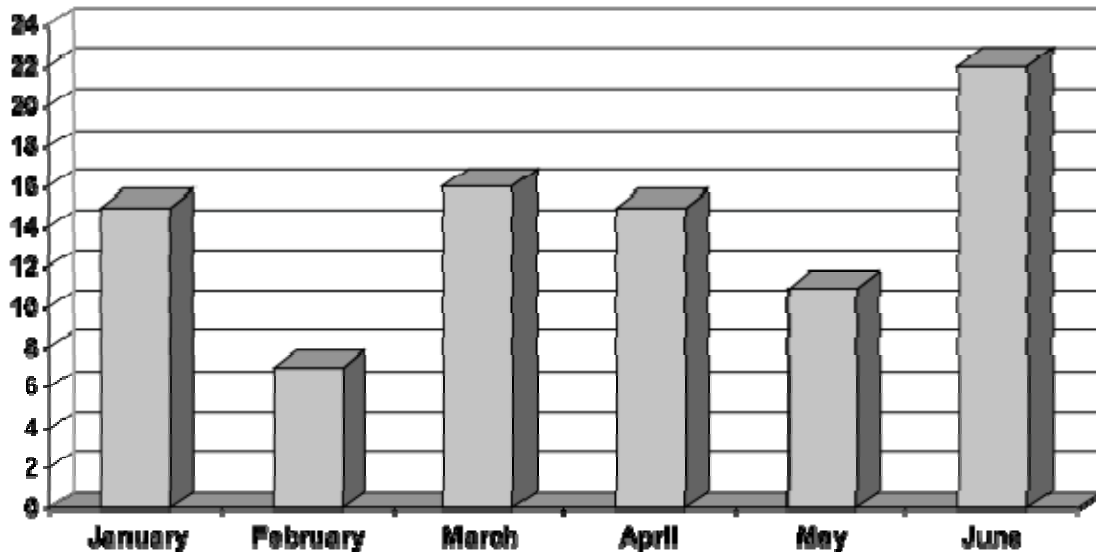


## TABLE DES MATIÈRES

<b>Survol des nouveaux contacts pris avec le Programme CJDH.....</b>	<b>1</b>
<b>Résumé des plaintes pour discrimination et harcèlement .....</b>	<b>2</b>
<b>Plaintes contre des avocats et des étudiants en droit .....</b>	<b>2</b>
<b>Plaintes contre des avocats par des membres du public.....</b>	<b>7</b>
<b>Plaintes contre des avocats par des parajuristes .....</b>	<b>11</b>
<b>Plaintes contre des parajuristes .....</b>	<b>11</b>
<b>Services offerts aux plaignantes et aux plaignants .....</b>	<b>11</b>
<b>Médiation/Conciliation .....</b>	<b>13</b>
<b>Renseignements généraux.....</b>	<b>15</b>
<b>Sujets hors du mandat du Programme.....</b>	<b>16</b>
<b>Activités promotionnelles et éducatives .....</b>	<b>17</b>

**A. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS PRIS AVEC LE PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT (CJDH)**

1. Durant les six mois couverts par le rapport, 86 personnes ont fait appel au Programme pour un nouveau sujet<sup>1</sup>. Cela représente en moyenne 14,3 nouveaux contacts par mois, ce qui est conforme à la moyenne des neuf dernières années (14,8).
2. Le volume de nouveaux contacts avec le Programme était distribué de la façon suivante :



3. Parmi les 86 personnes qui ont utilisé le Programme, 45 ont établi un premier contact par téléphone (52 %) et 41 par courriel (48 %).
4. Durant ces six mois, toutes les personnes qui ont fait appel au Programme ont reçu des services en anglais. Le Programme offre également des services en français.

<sup>1</sup> Nous n'avons pas inclus dans ce nombre les gens qui avaient déjà fait appel au Programme et qui, durant la période couverte par le présent rapport, ont repris contact pour un même problème.

## **B. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT**

5. Parmi les 86 nouveaux contacts avec le Programme, 34 concernaient spécifiquement des plaintes pour discrimination ou harcèlement de la part d'un avocat ou d'un parajuriste en Ontario. Ce volume de plaintes est conforme aux rapports précédents. Au cours des neuf dernières années, le nombre total de plaintes pour chaque période de rapport a varié considérablement, et depuis janvier 2003, on compte en moyenne 28 plaintes pour chaque période de six mois.
6. Parmi les 34 plaintes reçues, une fut portée contre une parajuriste et les 33 autres, contre des avocats.
7. La plainte contre une parajuriste fut portée par un étudiant qui aspirait à devenir parajuriste.
8. Parmi les 33 plaintes portées contre des avocats, 13 le furent par des gens du public (39 %) et 20 par des membres du Barreau (61 %). Au cours des neuf dernières années, les plaintes du public ont constitué une moyenne de 55 % de toutes les plaintes reçues dans le cadre du Programme. En général, le public se plaint plus souvent que les membres de la profession juridique, et ce, pour n'importe quelle période de rapport, sauf en 2009 et en 2010, les plaintes de la part de membres de la profession ayant alors été plus nombreuses que celles du public. Ainsi, il semble qu'au cours des dernières années, les plaintes de membres du Barreau ont augmenté dans les mêmes proportions.

## **C. PLAINTES PORTÉES CONTRE DES AVOCATS PAR DES AVOCATS ET DES ÉTUDIANTS EN DROIT**

9. Au cours de la période couverte par le présent rapport, il y a eu 20 plaintes portées par des membres du Barreau contre des avocats. Treize (13) d'entre elles furent portées par des avocats, six par des étudiants en droit et une fut portée par une parajuriste.

10. Parmi les 20 plaintes portées contre des avocats par des membres de la profession juridique, 14 (70 %) le furent par des femmes et 6 (30 %) par des hommes. Neuf (9) des 13 avocats qui déposèrent des plaintes étaient des femmes, 4 sur 6 étudiants plaignants étaient des femmes, ainsi que la plaignante parajuriste.
11. Sur les 13 plaintes déposées par des avocats, 9 (69 %) concernaient des faits ayant eu lieu dans le milieu de travail du plaignant, 3 (23 %) ont été portées contre des avocats avec qui les plaignants étaient en relation professionnelle, et 1 fut faite dans le contexte où l'avocat intimé fournissait un service professionnel à la plaignante. Ces cas sont conformes à la tendance des neuf dernières années quant aux plaintes faites par des avocats ; les plaintes relatives à l'emploi constituent la grande majorité (78 %) des plaintes provenant de la profession juridique.
12. Parmi les 6 plaintes déposées par des étudiants en droit, 5 (83 %) sont survenues dans le milieu de travail des plaignants et 1 était liée à la prestation d'un service professionnel fourni à la plaignante. Cela est également caractéristique de la tendance des neuf dernières années quant aux plaintes étudiantes, qui sont survenues presque exclusivement dans le contexte de l'emploi de l'étudiant ou d'une entrevue de sélection.
13. Durant la période couverte par le présent rapport, la plainte déposée par une parajuriste contre un avocat est survenue dans le contexte de l'emploi de la plaignante.
14. Parmi les 20 plaintes déposées contre des avocats par des membres du Barreau, il y eut 13 plaintes basées sur le sexe, en tout ou en partie<sup>2</sup>. Parmi celles-ci :

---

<sup>2</sup> Certaines plaintes étaient basées sur plus d'un motif de discrimination, y compris le sexe. Voir aussi le paragraphe 3 ci-dessous.

- sept (7) concernaient des allégations de harcèlement sexuel ;
- quatre (4) concernaient des allégations de discrimination basée sur la grossesse dans le contexte de l'emploi de la plaignante ;
- deux (2) concernaient des allégations de discrimination générale fondée sur le sexisme au travail.

15. En ce qui concerne les 7 plaintes de harcèlement sexuel, il y avait 3 plaignants et 4 plaignantes. Tous les avocats intimés (les harceleurs présumés) étaient des hommes :

- un avocat a utilisé le Programme pour rapporter le cas d'une avocate salariée de son bureau qu'il considérait, à cause de diverses interactions dont il avait été témoin, comme la victime de harcèlement sexuel par un associé principal de leur cabinet ;
- un avocat s'est plaint d'insinuations et de remarques sexuelles déplacées de la part d'un autre avocat de son cabinet (comme des blagues obscènes) ;
- un avocat s'est plaint d'être continuellement l'objet de marques d'affection et de sollicitations sentimentales importunes de la part d'une avocate avec qui il travaillait ;
- trois avocates et une parajuriste se sont plaintes de harcèlement sexuel de la part d'avocats dans leurs milieux de travail respectifs. Les éléments de leurs plaintes comprenaient des allégations de commentaires flagorneurs et déplaisants au sujet de leur apparence, des remarques sexuelles inappropriées (par exemple « trouves-tu que mes pantalons me font un gros pénis ? »), des avances sexuelles non sollicitées, le refus de fournir une lettre de recommandation en représailles pour avoir refusé des

avances sexuelles, et des pressions pour se réconcilier après la rupture d'une relation amoureuse consensuelle, avec menaces de saper la relation de la plaignante avec ses clients si elle ne cédait pas aux désirs de l'avocat.

16. Il y a eu quatre (4) plaintes basées sur la race, en tout ou en partie<sup>3</sup> :
- deux étudiants en droit se sont plaints de discrimination raciale dans leur emploi ; un des étudiants en droit s'est aussi plaint de harcèlement racial (par des questions inappropriées sur son héritage ethnique et racial, des remarques insultantes et railleuses au sujet de son nom) ;
  - une avocate salariée s'est plainte de discrimination raciale dans son milieu de travail ;
  - une avocate s'est plainte de discrimination raciale de la part d'un autre avocat pendant la prestation d'un service professionnel.
17. Il y eut 2 plaintes basées, en tout ou en partie, sur l'orientation sexuelle. L'une d'elles fut faite par une associée qui rapportait avoir vécu de la discrimination dans son travail à cause de son orientation sexuelle et de sa race. L'autre plainte comprenait une allégation au sujet d'un avocat qui se serait présenté dans un séminaire de formation professionnelle en faisant une blague inappropriée sur les lesbiennes.
18. Il y eut deux plaintes basées en tout ou en partie sur un handicap. Un étudiant stagiaire se plaignait de harcèlement et de discrimination dans son emploi à cause d'un handicap et une avocate salariée s'est également plainte de

---

<sup>3</sup> Certaines plaintes étaient basées sur des motifs multiples et croisés. Ainsi, un des étudiants plaignants mentionné dans ce paragraphe se plaignait de discrimination autant raciste qu'homophobe dans son emploi. L'avocate salariée mentionnée dans ce paragraphe se plaignait d'une discrimination générale basée aussi bien sur la race que sur le sexe dans son milieu de travail (par exemple, un Programme de mentorat inadéquat dans son cabinet pour les avocates issues de minorités, un faible taux de réembauche chez les étudiantes stagiaires issues de minorités, une faible rétention d'avocates issues des minorités à cause d'un manque de soutien professionnel, etc.).



discrimination au travail à cause d'un handicap (ainsi qu'en lien avec le sexe et la grossesse). Cette dernière plainte comprenait des allégations selon lesquelles son embauche était injustement terminée à cause d'un handicap qu'elle avait révélé à son employeur.

19. Il y eut également une plainte basée sur la religion et une autre basée sur la situation familiale. Ces plaintes comprenaient des allégations selon lesquelles les employeurs des plaignants avaient refusé de satisfaire leurs besoins en fait d'observance religieuse et d'obligations parentales.

20. En résumé, voici le nombre de plaintes<sup>4</sup> portées par des avocats et des étudiants en droit pour chacun des motifs suivants de discrimination :

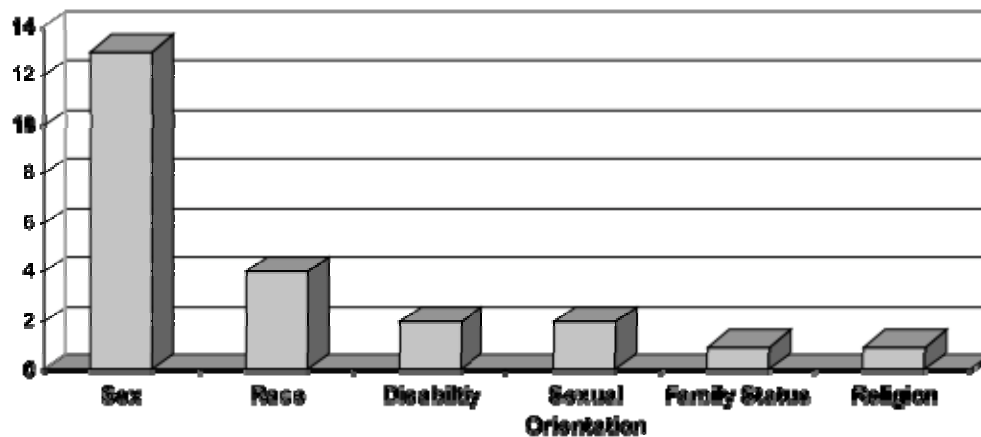
sexe	13 (7 de harcèlement sexuel ; 4 de grossesse)
race	4
handicap	2
orientation sexuelle	2
religion	1
situation familiale	1

21. Cette distribution des motifs est conforme au genre de plaintes que reçoit normalement le Programme. Durant les neuf dernières années, environ 50 % de toutes les plaintes contre des avocats étaient basées (en tout ou en partie) sur le sexe, suivi par les handicaps et la race comme motifs de discrimination les plus fréquemment cités. Parmi les plaintes concernant le sexe, l'allégation la plus fréquente fut le harcèlement sexuel. Les plaintes liées à la grossesse sont également très courantes.

---

<sup>4</sup> En tout, plus de 20 plaintes, certaines touchant plusieurs motifs de discrimination.

Motifs de discrimination présentés dans les plaintes déposées par les membres du Barreau



**D. PLAINTES PORTÉES CONTRE DES AVOCATS PAR DES MEMBRES DU PUBLIC**

22. Durant la période couverte par le présent rapport, il y a eu 13 plaintes portées contre des avocats par des membres du public.
23. Dix (10) des plaintes du public (77 %) ont été portées par des femmes et 3 (23 %) par des hommes.
24. Parmi les 13 plaintes du public :
  - six (6) concernaient des clients se plaignant de leur propre avocat ou d'un avocat qu'ils avaient tenté d'embaucher ;
  - six (6) concernaient des plaideurs se plaignant de la conduite de l'avocat adverse dans leurs causes ;
  - une concernait une employée se plaignant de la conduite d'un avocat dans son entreprise.

25. Il y avait quatre (4) plaintes du public, basées en tout ou en partie sur le sexe. Parmi celles-ci :
- trois (3) concernaient des allégations de harcèlement sexuel ;
  - une (1) venait d'une cliente se plaignant de remarques sexistes faites par son propre avocat.
26. Deux des plaintes de harcèlement sexuel venaient de clientes qui rapportaient que leurs avocats respectifs les avaient harcelées ; une des plaignantes prétendait que son avocat l'avait agressée sexuellement. La troisième plainte provenait d'une adjointe juridique qui accusait de harcèlement sexuel un avocat travaillant avec elle.
27. Il y eut deux (2) plaintes du public basées, en tout ou en partie, sur la race :
- une plainte fut déposée par une cliente potentielle qui rapportait s'être fait refuser des services juridiques et des services de représentation à cause (en partie) de sa race ;
  - une plainte fut faite par une plaignante qui rapportait que le conseiller juridique adverse dans sa cause avait fait une remarque raciale très péjorative pour décrire son avocate, une femme noire.

28. Il y eut six (6) plaintes du public basées, en tout ou en partie, sur un handicap :

- cinq plaintes concernaient des plaignants rapportant que l'avocat adverse dans leurs causes respectives avait fait des remarques péjoratives ou désobligeantes sur leur handicap et qu'il s'en était moqué ;
- une plainte venait d'une greffière qui rapportait avoir été harcelée dans son travail à cause de son handicap.

29. Il y eut deux plaintes du public basées sur la situation familiale :

- une cliente potentielle rapporta qu'un avocat avait refusé d'agir pour elle (en partie) à cause de sa situation familiale ;
- une cliente s'est plainte du fait que son propre avocat avait agi de façon discriminatoire à son égard à cause (en partie) de sa situation familiale.

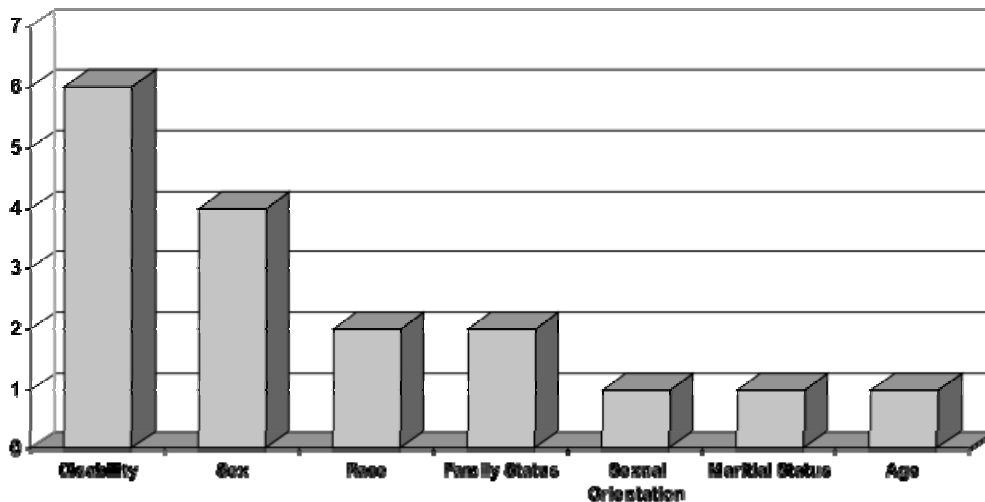
30. Il y eut aussi deux plaintes basées sur chacun des motifs suivants :

- une greffière lesbienne s'est plainte de harcèlement dans son travail à cause de son orientation sexuelle ;
- une cliente s'est plainte de discrimination de la part de son propre avocat à cause (en partie) de sa situation conjugale ;
- un homme s'est plaint, au nom de sa vieille mère, que son avocat ne la représentait pas correctement et pratiquait de la discrimination envers elle à cause de son âge.

31. En résumé, voici le nombre de plaintes<sup>5</sup> du public pour chacun des motifs suivants de discrimination :

handicap	6	
sexe	4	(3 pour harcèlement sexuel)
race	2	
situation familiale	2	
âge	1	
orientation sexuelle	1	
situation conjugale	1	

Motifs soulevés dans les plaintes du public



**E. PLAINTES DÉPOSÉES CONTRE DES AVOCATS PAR DES PARAJURISTES**

32. Durant la période couverte par le rapport, il n'y eut qu'une seule plainte portée contre un avocat par une parajuriste. Le litige survint dans son milieu de travail et comprenait des allégations de harcèlement sexuel de la part d'un avocat de l'entreprise.

<sup>5</sup> En tout, plus de 13 plaintes, certaines étant basées sur plusieurs motifs de discrimination.

## **F. PLAINTES CONTRE DES PARAJURISTES**

33. Durant la période couverte par le rapport, le Programme n'a reçu qu'une plainte contre un parajuriste. Le plaignant était un étudiant parajuriste qui rapportait qu'un de ses professeurs, lui-même parajuriste, faisait des remarques désobligeantes sur son handicap devant les autres étudiants.

## **G. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTS**

34. Le Programme offre une vaste gamme de services aux personnes qui se plaignent de discrimination ou de harcèlement de la part d'avocats, d'étudiants en droit ou de parajuristes. Les plaintes surviennent dans une variété de contextes, il peut s'agir par exemple de clients qui rapportent avoir été l'objet de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle de la part de leur avocat ou d'un parajuriste, il s'agit parfois d'avocates qui vivent des difficultés au travail pour un congé de maternité, d'employés d'un cabinet d'avocats qui ont un handicap et qui se heurtent à des barrières discriminatoires dans leur emploi ou qui rencontrent des obstacles les empêchant d'obtenir les services appropriés au travail, ainsi que des parajuristes, des étudiants en droit et des avocats qui sont l'objet de traitements discriminatoires (racisme, sexisme, homophobie) de la part d'avocats adverses dans leurs causes. Le Programme offre à ces personnes de bons conseils, de la formation, des renseignements et des recommandations pour se diriger vers d'autres services, d'autres ressources, du mentorat privé et des conseils généraux (non juridiques) — dont certains sur une base continue. Le Programme offre également des services de médiation tels que décrits ci-dessous.
35. Les plaignants qui font appel au Programme se font conseiller les différents recours qui s'offrent à eux, y compris (le cas échéant) :
- parler à leur représentant syndical ;
  - déposer une plainte à l'interne, dans leur milieu de travail ;

- se plaindre directement auprès de la firme d'avocats qui engage l'avocat répondant ;
- remplir un formulaire auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ;
- déposer au Barreau une plainte pour mauvaise conduite professionnelle ;
- communiquer avec la police ;
- contacter un avocat pour avoir des conseils sur d'éventuelles réclamations juridiques.

36. Les plaignants reçoivent également de l'information sur chacune des solutions, y compris :

- les coûts que pourrait entraîner, le cas échéant, le fait de choisir une des solutions proposées ;
- le fait de savoir s'il faut être représenté juridiquement pour choisir une solution ;
- des recommandations pour obtenir des ressources afin de savoir comment se faire représenter juridiquement (en réalité, le Programme ne recommande aucun avocat) ;
- les moyens de savoir comment déposer une plainte, remplir un formulaire ou faire un rapport (peut-on le faire électroniquement, y a-t-il des formulaires précis à remplir, etc.) ;
- les processus à suivre pour chaque solution (recherche, conciliation, médiation, audience, etc.) ;

- quels types de solutions peut-on envisager dans différents forums (solutions compensatoires par opposition aux pénalités disciplinaires, réintégration d'un employé par opposition à un remboursement en dommages et intérêts, solutions d'intérêt public) ;
- l'existence des limites de temps liées à chaque type de recours (on recommande aux plaignants de chercher des avis juridiques en fonction de limites de temps bien précises).

37. Les plaignants apprennent que les solutions offertes ne sont pas mutuellement exclusives.

38. Dans certains cas, sur demande, on donne aux plaignants des conseils stratégiques et de la formation pour qu'ils sachent comment affronter une situation sans faire appel à un processus officiel de plainte (par exemple, en affrontant le contrevenant, en documentant les incidents, en parlant à un conseiller).

39. Certains plaignants sont guidés vers d'autres services ou organismes (comme le Programme d'aide aux avocats et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne) ou bien on les dirige vers les ressources matérielles pertinentes qu'offrent le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne, le centre ARCH [pour la défense des droits des handicapés] ou d'autres organismes.

## **H. MÉDIATION ET CONCILIATION**

40. En plus d'être conseillés sur les solutions mentionnées précédemment, quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de médiation ou de conciliation et interventions du Programme CJDH.



41. Quand le plaignant se voit offrir des services officiels de médiation, on lui explique la nature et les objectifs, y compris le fait que ce processus est confidentiel et librement consenti, qu'il n'implique aucune enquête ni recherche, et que le Programme CJDH sert à faciliter de façon neutre les tentatives pour aider les parties à obtenir mutuellement satisfaction en négociant les termes d'une résolution de conflit. Quand un plaignant choisit la médiation, il ou elle a le choix entre contacter le défendeur pour lui proposer cette solution ou demander à un agent du Programme CJDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus. Avant même de contacter le défendeur, l'agent du Programme doit avoir obtenu un consentement par écrit. Si les deux parties sont prêtes à entrer en médiation, on leur demande de signer un contrat de médiation avant d'entamer les discussions dans le cadre du Programme.
  
42. Quand on offre des services informels de conciliation et d'intervention, on fait savoir au plaignant que les agents du Programme CJDH peuvent entrer en contact avec le répondant, en toute confidentialité, pour discuter des inquiétudes du plaignant, dans l'espoir de trouver une solution pour le plaignant. Quand on fait une telle intervention, on contacte le plaignant et le répondant pour leur faire savoir que l'agent mandaté par le Programme n'agit pas en tant que conseiller ou représentant du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire pour faciliter un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'un plaignant demande une telle intervention, il faut un consentement écrit avant même que l'agent du Programme contacte le répondant.
  
43. Plusieurs plaignants déclinent l'offre du Programme pour les services de médiation et de conciliation, même si ces services sont gratuits et confidentiels, et qu'ils sont sujets, dans le cas d'une médiation officielle, à une entente mutuelle « sans préjudice » entre les deux parties. Plusieurs raisons font que des plaignants refusent ces services : certains veulent une enquête pour trouver des faits, d'autres croient que le répondant ne participera pas en toute bonne foi au

processus, et d'autres encore veulent monter un véritable dossier pour consigner les faits et gestes du répondant au cours d'un processus juridictionnel.

44. Durant la période couverte par le rapport, il n'y eut qu'une seule séance officielle de médiation dirigée par un agent du Programme<sup>6</sup>, mais il y eut un certain nombre d'interventions informelles faites à la demande des plaignants. L'agent du Programme discuta alors avec les répondants dans plusieurs cas de harcèlement sexuel et fut ainsi en mesure de trouver une solution aux problèmes soulevés par ces plaintes<sup>7</sup>. Dans un cas de harcèlement sexuel particulièrement sérieux et complexe, impliquant des allégations par un partenaire contre un autre partenaire de la même firme, l'agent du Programme a aidé les parties à trouver un terrain d'entente grâce à la médiation, ce qui a permis de résoudre les problèmes soulevés par la plainte.

## **G. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

1. Parmi les 86 nouveaux appels au Programme faits durant la période couverte par le rapport, 18 concernaient des renseignements généraux et comprenaient :
- une demande de renseignements de la part d'un partenaire d'un cabinet d'avocats pour savoir quelle était la meilleure manière de traiter une plainte à l'interne concernant le harcèlement sexuel ;
  - une requête par un cabinet d'avocats qui cherchait à donner une formation de sensibilisation à un avocat qu'on avait surpris à faire du harcèlement sexuel ;
  - des questions sur l'étendue du mandat du Programme CJDH ;
  - des questions sur les services offerts par le Programme CJDH et la confidentialité ;

---

<sup>6</sup> Un conseiller substitut peut avoir mené d'autres séances de médiation pendant les vacances du CJDH.

<sup>7</sup> Le conseiller substitut a aussi mené des interventions informelles à la demande des plaignants pendant les vacances du CJDH.

- des demandes de renseignements sur les données recueillies par le Programme CJDH ;
- des demandes de renseignements sur le processus de plainte prévu par le Barreau.

## **H. SUJETS HORS DU MANDAT DU PROGRAMME**

45. Durant la période couverte par le rapport, le Programme a reçu 34 appels ou courriels relativement à des sujets hors du mandat du Programme. Ces contacts comprenaient des plaintes pour harcèlement au travail n'impliquant aucun avocat ou parajuriste, ainsi que des plaintes portant sur des juges.
46. Il y eut plusieurs plaintes contre des avocats concernant du harcèlement, mais cela ne portait pas atteinte aux droits de la personne et ne contenait pas de motifs de discrimination (par exemple, de l'intimidation, des comportements humiliants et intimidants de la part de collègues, d'employeurs, d'avocats adverses, etc.). Il y eut également des plaintes au sujet d'avocats s'étant conduits de façon non professionnelle, ce qui ne visait pas des allégations de discrimination ou de harcèlement (par exemple, un manque de civilité, des conflits d'intérêts non divulgués, etc.). Quelques plaintes comprenaient des disputes pour de la facturation et des clients qui considéraient que leur avocat les faisait payer trop cher.
47. En plus, quelques personnes ont fait appel au Programme pour obtenir une représentation juridique ou le nom d'un avocat pour une cause concernant les droits de la personne.
48. À chaque personne qui appelait pour un sujet en dehors du mandat du Programme, on décrivait ce mandat, ainsi que le rôle et les devoirs du Programme. On recommandait à plusieurs de ces personnes de contacter

d'autres services, y compris (mais pas uniquement) le Service de référence du Barreau du Haut-Canada.

49. Bien qu'il y ait un certain nombre de ces appels « hors mandat », ceux-ci ne prennent généralement pas beaucoup de temps ni de ressources, car nous n'aidons pas ces personnes au-delà de leur premier contact avec le Programme.

## **I. ACTIVITÉS PROMOTIONNELLES ET ÉDUCATIVES**

50. Le Barreau du Haut-Canada maintient un site Web bilingue pour le Programme CJDH.
51. Tout le long de la période couverte par le présent rapport, des publicités ont été périodiquement placées (en anglais et en français) dans les médias pour promouvoir le Programme.
52. On continue à faire circuler des brochures sur le Programme, en français, en anglais, en chinois et en braille, dans les centres de consultation juridique, les centres communautaires, les bibliothèques, les cabinets d'avocats, différents services juridiques du gouvernement et les facultés de droit.
53. Durant la période couverte par le présent rapport, le Programme a continué à permettre de travailler de près avec la conseillère en équité du Barreau (Josée Bouchard) pour concevoir et donner des ateliers sur la prévention de la discrimination et du harcèlement, ainsi que des ateliers sur la prévention de la violence dans des cabinets d'avocats. En plus de fournir un riche contenu éducationnel, ces ateliers permettent de façon utile de faire connaître les services du Programme.