

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

Pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2003

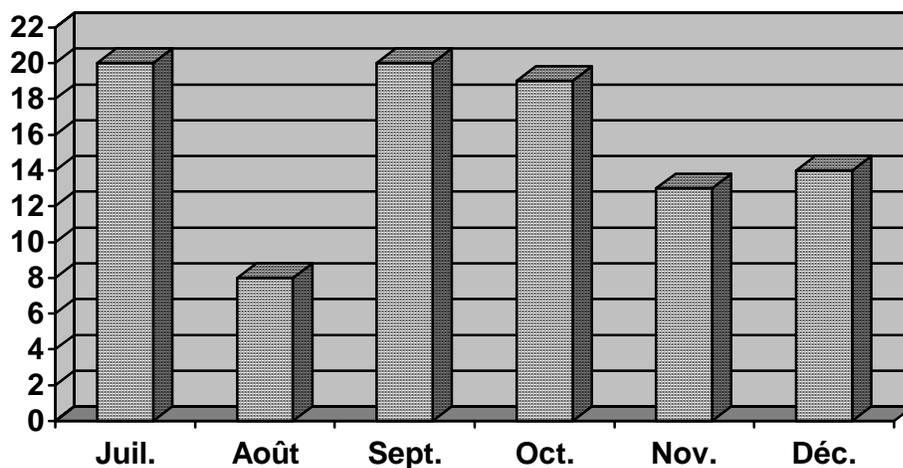
préparé par :

M^e Cynthia Petersen

Description des nouvelles personnes ayant contacté le programme (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2003)

Nombre de nouveaux contacts

1. Au cours de la période visée par le rapport, 94 personnes ont contacté le programme. En moyenne, il y a eu 16 nouveaux contacts par mois, distribués comme suit :



2. Cela représente une augmentation par rapport aux six premiers mois de 2003, au cours desquels 86 nouvelles personnes avaient contacté le programme (soit en moyenne 15 par mois).

Mode de communication

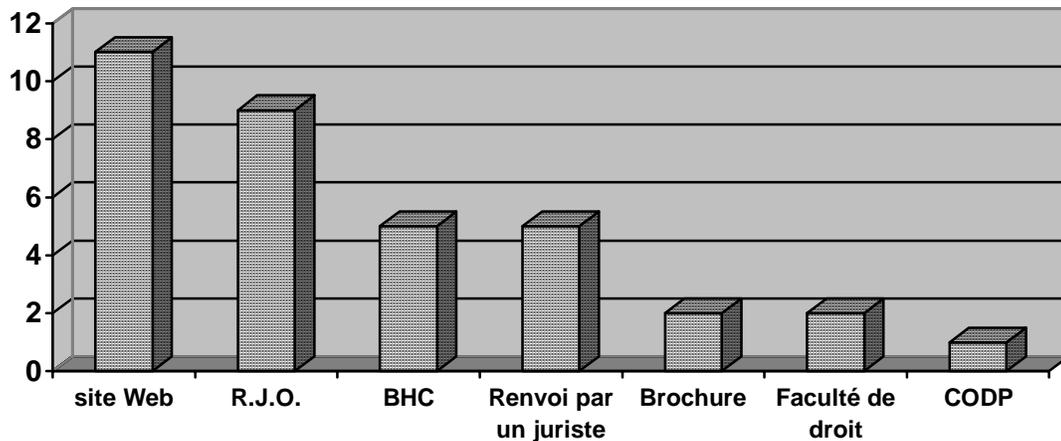
3. Durant la période visée, 70 personnes (74 %) ont d'abord communiqué avec le programme par téléphone, 23 personnes (25 %) par courriel et 1 personne (1 %) par télécopieur.
4. On constate une légère hausse de la communication par voie électronique par rapport aux six premiers mois de 2003, où seulement 21 % des nouveaux contacts avaient été faits par courriel.

Langue de communication

5. Les services du programme sont offerts en français et en anglais. Des 94 nouveaux contacts établis durant la période visée, sept (7,5 %) ont été effectués en français. Cela représente une hausse par rapport au premier semestre de 2003, où seulement trois personnes sur 86 (soit 3,5 %) avaient utilisé le français.
6. Dans le souci de promouvoir l'accès au programme, nous avons récemment traduit les brochures promotionnelles en cantonais. Ces brochures sont en cours d'impression et seront distribuées en 2004.

Sources de renvoi au programme

7. On a demandé aux personnes qui ont téléphoné pour soulever des questions relevant du mandat du programme comment elles avaient entendu parler de celui-ci. Ces personnes ne pouvaient pas se souvenir comment elles avaient entendu parler du programme ou ont dit en avoir entendu parler des façons suivantes :



8. Lorsque j'occupais mon poste à titre intérimaire, le programme n'était pas publicisé dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario (R.J.O.)*. Ma nomination a été annoncée dans le *R.J.O.* en octobre 2003 et, depuis, des publicités sur le programme y sont régulièrement placées en français et en anglais. Ces annonces semblent être efficaces et devraient être maintenues étant donné la proportion élevée de personnes qui ont cité le *R.J.O.* comme source d'information sur le programme. Des membres de la profession qui ont appelé le programme, 75 % ont dit en avoir entendu parler dans le *R.J.O.*

Affaires en dehors du mandat du programme

9. Des 94 nouveaux contacts établis durant la période visée, 34 (36 %) portaient sur des affaires en dehors du mandat du programme.
10. Cela représente une diminution par rapport aux six premiers mois de 2003, où 35 des 86 contacts établis (41 %) concernaient des questions en dehors du mandat du programme.
11. Un de ces appels concernait une plainte de harcèlement sexuel contre un avocat du Québec qui n'était pas membre du BHC.
12. Deux autres appels visaient à obtenir des services de représentation ou d'aiguillage vers un juriste pour des questions de discrimination ou de harcèlement.
13. Les autres appels qui ne relevaient pas du mandat du programme peuvent être regroupés dans deux catégories :
 - plaintes de harcèlement ou de discrimination ne mettant pas en cause un ou une juriste ou la profession juridique (p. ex., plaintes contre des locateurs, la police, des ex-conjoints, des employeurs non juristes et des établissements correctionnels);
 - plaintes contre des juristes sans rapport avec des questions d'équité ou de droits de la personne (p. ex., différends concernant la facturation, allégations de fraude d'assurance, violation du secret professionnel, fausse déclaration).
14. Lorsqu'une personne communiquait avec moi au sujet d'une affaire en dehors du mandat du programme, je lui expliquais notre mandat et, si possible, je l'aiguillais vers une autre organisation pouvant lui fournir des renseignements et de l'aide, comme un syndicat, une commission des droits de la personne, le service d'Assistance-avocats ou le BHC.
15. Bien que les communications concernant des affaires en dehors du mandat du programme ne prennent en général pas trop de temps, elles consomment les ressources du programme. Par conséquent, les brochures promotionnelles ont été révisées afin de clarifier la portée de notre mandat et, éventuellement, de réduire le nombre d'appels qui n'y ont pas trait. Les brochures révisées sont en cours d'impression et seront distribuées à partir de 2004. Le site Web sera également révisé afin de refléter ces clarifications. Les affiches du programme seront elles aussi révisées au moment de leur réimpression.

Affaires relevant du mandat du programme

16. Des 60 nouveaux contacts portant sur des questions relevant du mandat du programme, 29 (48 %) étaient des demandes de renseignements plutôt que des plaintes de discrimination ou de harcèlement. Cela représente une hausse par rapport au premier semestre de 2003, où 19 (37 %) des 51 nouvelles personnes ayant soulevé des affaires relevant du mandat du programme voulaient obtenir des renseignements généraux.
17. La plupart des demandes de renseignements généraux (25 sur 29) provenaient de membres de la profession juridique et incluait :
 - des appels provenant de membres de la profession qui voulaient des renseignements ou des clarifications concernant leurs droits et obligations en matière d'emploi dans des situations pouvant donner lieu à de la discrimination (p. ex., un juriste qui subit un changement de sexe, une avocate qui retourne au travail après un congé de maternité, une avocate enceinte qui se présente à des entrevues pour un emploi);
 - des appels provenant de membres de la profession victimes de discrimination ou de harcèlement, ou les deux, qui voulaient savoir où obtenir du soutien (p. ex., services de counseling pour des problèmes de harcèlement sexuel, d'alcoolisme ou de dépression);
 - des demandes provenant de facultés de droit, de cliniques juridiques et de cabinets d'avocats et ayant trait aux ateliers offerts dans le cadre du programme;
 - des demandes sur l'adoption de pratiques de recrutement équitables provenant d'employeurs du domaine juridique;
 - des demandes sur l'élaboration de politiques contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail provenant d'employeurs du domaine juridique;
 - des demandes provenant d'étudiants en droit et de chercheurs voulant avoir accès aux données recueillies par le programme;
 - des demandes de renseignements de la part de facultés de droit sur des lignes directrices d'embauche antidiscriminatoires pour les postes de stagiaires;
 - des demandes provenant de membres du public et de la profession juridique voulant se renseigner sur le *Code de déontologie* du BHC et les questions de discrimination ou de harcèlement;

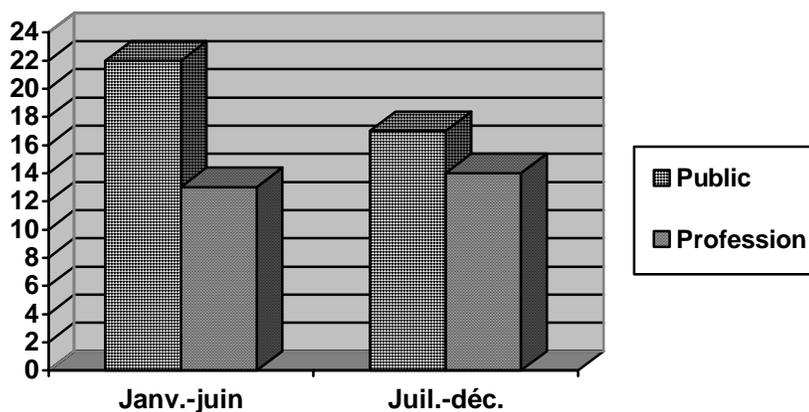
- des demandes de renseignements ou de clarifications sur le mandat et les services du programme venant de membres du public et de la profession juridique.

Plaintes pour discrimination et harcèlement

18. Durant la période visée, 31 personnes ont communiqué avec le programme pour se plaindre de discrimination ou de harcèlement, ou les deux, de la part d'un juriste ou d'un cabinet en Ontario.

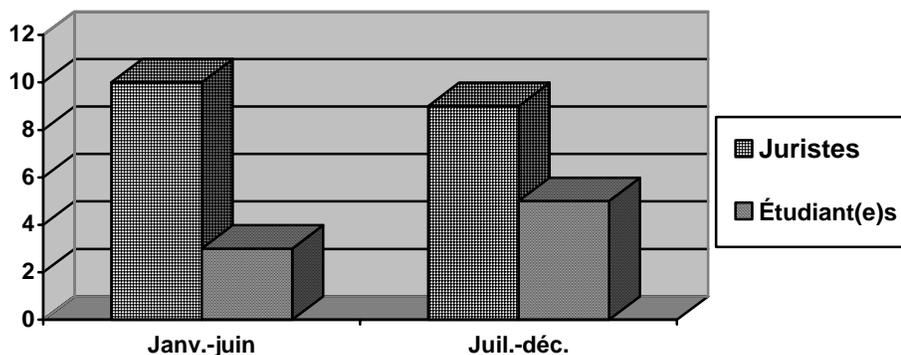
Proportion membres du public / membres de la profession

19. Un peu plus de la moitié des plaintes (17 ou 55 %) provenaient de membres du public, tandis que les 14 autres (45 %) provenaient de membres de la profession juridique. Ces chiffres indiquent une légère diminution du nombre et de la proportion de plaintes du public par rapport au premier semestre de 2003.



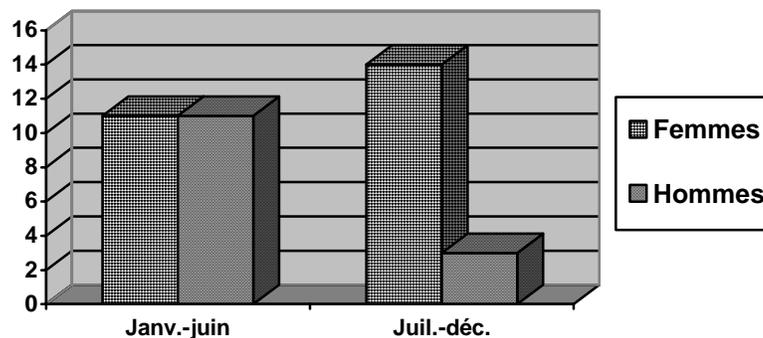
Proportion juristes / étudiants

20. Cinq (5) des 14 plaintes provenant de la profession juridique ont été déposées par des étudiants ou étudiantes membres du Barreau. Cela représente une légère augmentation du nombre et de la proportion de plaintes venant d'étudiants et d'étudiantes par rapport aux six premiers mois de 2003.



Proportion hommes / femmes membres du public

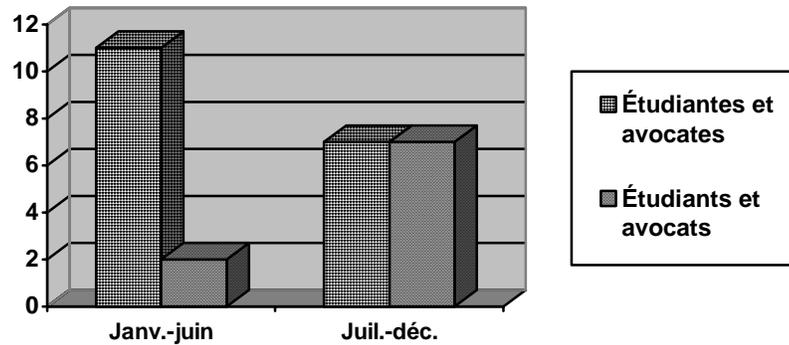
21. La grande majorité des 17 membres du public qui ont contacté le programme pour se plaindre de discrimination ou de harcèlement était des femmes (14 ou 82 %).
22. Durant les six premiers mois de 2003, les 22 plaintes venant de membres du public étaient réparties également entre les hommes (11) et les femmes (11).
23. On constate donc une forte augmentation de la proportion de plaintes portées par des femmes.



Proportion hommes / femmes membres de la profession

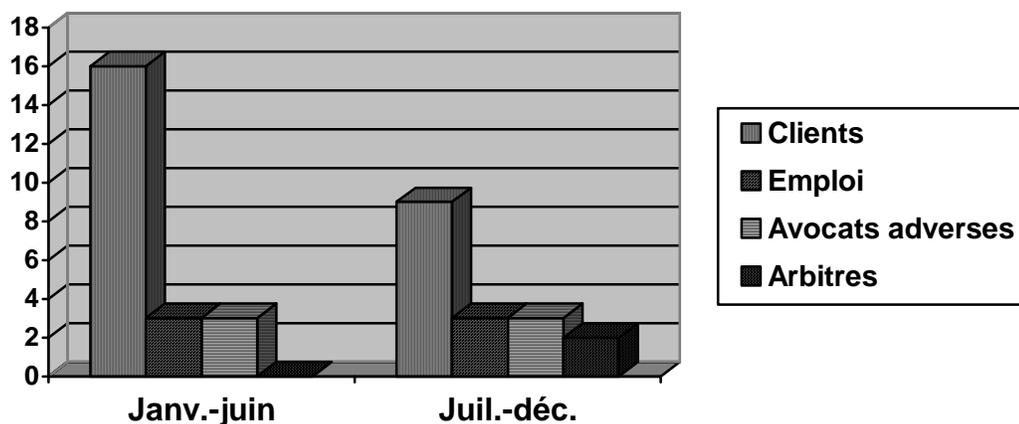
24. Les 14 plaintes venant de membres de la profession juridique étaient réparties également entre les hommes (7) et les femmes (7). Parmi les cinq étudiant(e)s membres du Barreau qui ont porté plainte, trois (3) étaient des femmes et deux (2) étaient des hommes.
25. Lorsque l'on compare le nombre de plaintes de membres de la profession à celui des six premiers mois de 2003, on note qu'il demeure relativement constant (13 au cours du premier semestre et 14 au cours du deuxième semestre). Toutefois, on constate une hausse significative du nombre et de la proportion de plaintes portées

par des hommes; au cours de premier semestre de 2003, seulement 2 des 13 plaignants membres de la profession étaient de sexe masculin.



Contexte des plaintes du public

26. Des 17 plaintes portées par des membres du public :
- trois mettaient en cause un employeur;
 - neuf visaient l'avocat ou l'avocate de la personne;
 - trois concernaient un juriste représentant la partie adverse dans un conflit;
 - deux concernaient un arbitre.
27. Ces chiffres sont similaires à ceux recueillis pour les six premiers mois de 2003, où 22 plaintes avaient été portées par des membres du public :
- trois concernaient des situations d'emploi;
 - 16 visaient l'avocat ou l'avocate de la personne;
 - trois concernaient un juriste représentant la partie adverse.
28. Le graphique ci-après illustre le contexte des plaintes de la part du public durant le premier et deuxième semestres de 2003.



Contexte des plaintes de membres de la profession

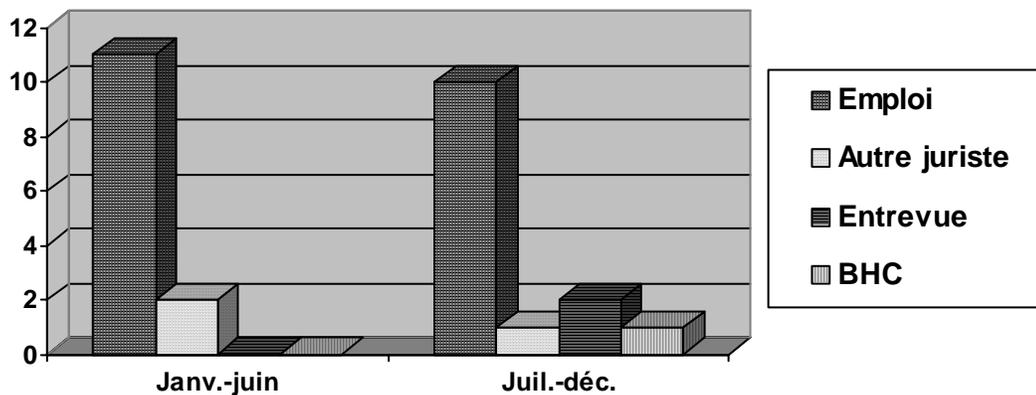
29. Des 14 plaintes portées par des membres de la profession :

- 10 venaient d'avocat(e)s (7) et d'étudiant(e)s en droit (3) se plaignant de leur employeur;
- deux ont été faites par un(e) juriste et un(e) étudiant(e) en droit relativement à des propos discriminatoires durant une entrevue;
- une a été portée par un(e) étudiant(e) se plaignant du BHC;
- une a été faite par un(e) juriste contre un autre membre de la profession concernant une affaire sans rapport avec le cadre de travail.

30. Ces chiffres sont similaires à ceux recueillis au cours des six premiers mois de 2003, où 13 plaintes ont été portées par des membres de la profession :

- 11 venaient d'avocat(e)s (8) et d'étudiant(e)s en droit (3) se plaignant de leur employeur;
- deux avaient été faites par des avocat(e)s contre d'autres juristes concernant des affaires sans rapport avec le cadre de travail.

31. Le graphique ci-après illustre le contexte des plaintes portées par des membres de la profession juridique durant les premier et deuxième semestres de 2003.



32. Durant la période visée par le présent rapport (soit du 1^{er} juillet au 31 décembre 2003), les 10 plaintes liées au travail faites par des membres de la profession visaient cinq employeurs gouvernementaux (paliers fédéral, provincial et municipal), trois cabinets, un(e) juriste autonome et une société ayant un service juridique interne. Les deux plaintes concernant une entrevue d'emploi mettaient en cause un employeur gouvernemental et un cabinet d'avocats.

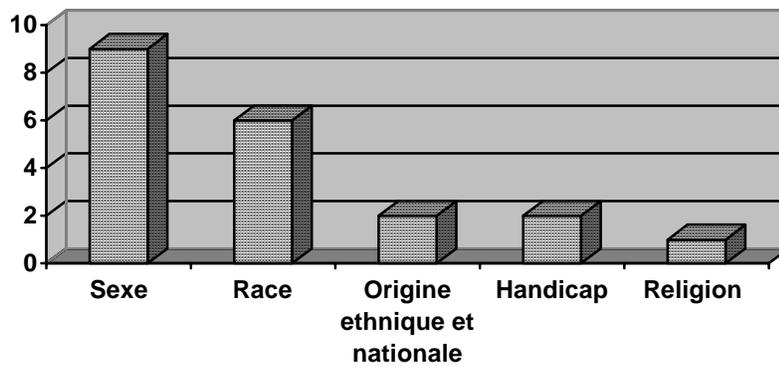
Nature des plaintes du public

33. Les 17 plaintes portées par des membres du public étaient fondées sur les motifs de discrimination illicite suivants : race, origine ethnique, origine nationale, sexe, handicap et religion. Un certain nombre était fondé sur une combinaison de motifs, comme il est décrit ci-après.
34. Environ la moitié (huit) des plaintes portaient sur la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou nationale, ou sur le harcèlement racial :
- Deux personnes se sont plaintes de la conduite d'un juriste représentant une partie adverse : dans le premier cas, il y avait allégation de discrimination raciale et, dans le second, de discrimination fondée sur l'origine ethnique et nationale.
 - Six personnes se sont plaintes de la conduite de leur propre avocat(e) : trois ont allégué avoir été victimes de discrimination raciale, une s'est plainte de discrimination fondée sur l'origine ethnique et nationale, tandis que les deux autres ont dit avoir subi du harcèlement racial et sexuel. L'une des deux dernières personnes a aussi dit avoir fait l'objet de harcèlement religieux¹.

1. À des fins de collecte de données, j'ai adopté les définitions suivantes normalisées dans la jurisprudence : **Harcèlement** signifie le fait de faire des remarques ou de poser des gestes vexatoires fondés sur un motif illicite lorsque l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir que ces remarques

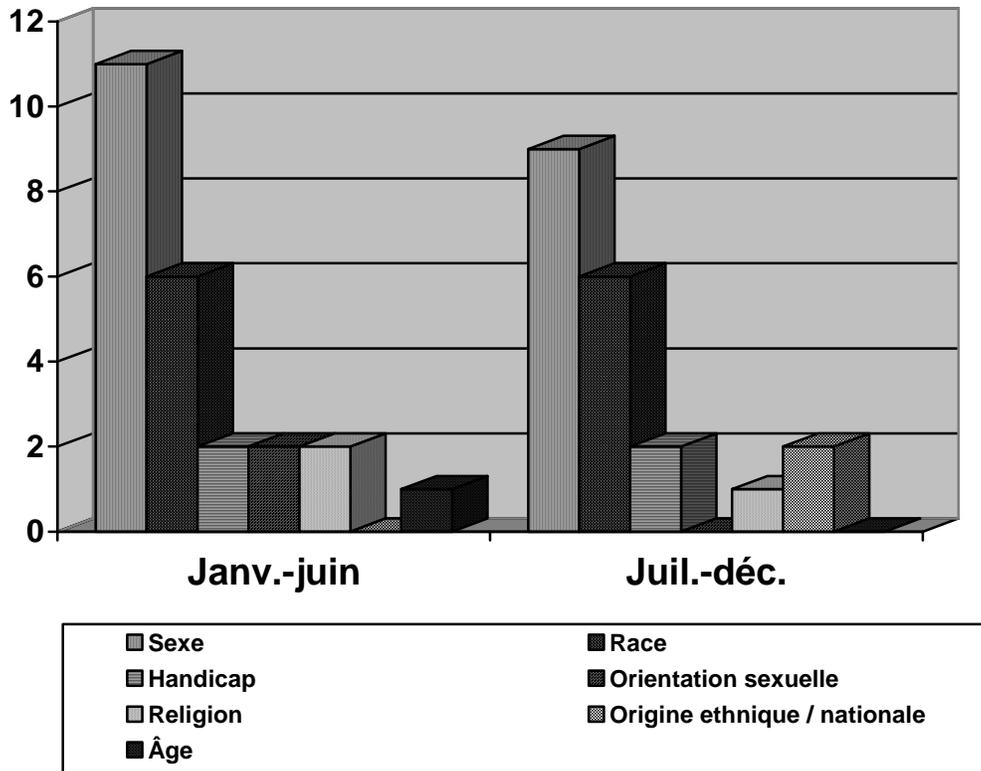
35. Environ la moitié (huit) concernaient le harcèlement sexuel (c.-à-d. des attouchements inappropriés, des avances sexuelles non sollicitées et des remarques de nature sexiste ou sexuelle).
- Des huit plaintes pour harcèlement sexuel, trois ont été faites par des employé(e)s contre un(e) collègue, leur superviseur(e) ou leur employeur.
 - Cinq des plaintes pour harcèlement sexuel ont été portées par des client(e)s contre leur avocat(e). Comme on l'a noté précédemment, deux de ces plaintes avaient également pour objet le harcèlement racial et sexuel, et une invoquait aussi le harcèlement religieux.
36. Deux des 17 plaintes provenaient de personnes handicapées. L'une a dit avoir fait l'objet de discrimination de la part d'un juge, tandis que l'autre s'est plainte d'avoir été harcelée par un juriste représentant une partie adverse à un litige.
37. Une personne s'est plainte d'avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe de la part d'un arbitre.
38. Comme on l'a noté précédemment, presque toutes les plaintes, soit 14 sur 17, ont été faites par des femmes. Les trois plaintes portées par des hommes comprenaient les deux cas susmentionnés de discrimination ou de harcèlement en raison d'un handicap, ainsi qu'une allégation de discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale, faite par un(e) client(e) contre son avocat(e).
39. En résumé, neuf (53 %) des 17 plaintes invoquaient le motif du sexe, six (35 %) celui de la race, deux (12 %) celui de l'origine ethnique et nationale, deux (12 %) celui de handicap, et une (6 %) celui de la religion. (Comme on l'a mentionné précédemment, un certain nombre de plaintes portaient sur une combinaison de motifs de discrimination, ce qui explique pourquoi le total des pourcentages ne correspond pas à 100 %.)
40. Le graphique ci-après illustre le nombre et la proportion des plaintes de membres du public selon le motif de discrimination illicite invoqué.

ou ces gestes sont importuns. **Discrimination** signifie le fait de refuser un avantage ou d'imposer un fardeau, en se fondant sur un motif illicite, ce qui a pour effet de porter atteinte à la dignité. Le fait de ne pas fournir des adaptations (p. ex. en raison d'un handicap ou de la religion, etc.) est une forme de discrimination.



41. Durant les six premiers mois de 2003, 11 (50 %) des 22 plaintes de membres du public avaient invoqué le motif du sexe, six (27 %) celui de la race, deux (9 %) celui de handicap, deux (9 %) celui de l'orientation sexuelle, deux (9 %) celui de la religion et une (4 %) celui de l'âge. (Comme on l'a mentionné précédemment, le total des pourcentages ne correspond pas à 100 % parce qu'un certain nombre de plaintes portaient sur une combinaison de motifs de discrimination.)

42. Le graphique suivant compare le nombre de plaintes portées par des membres du public au cours du premier et du deuxième semestre de 2003 selon le motif de discrimination invoqué.



Nature des plaintes des membres de la profession

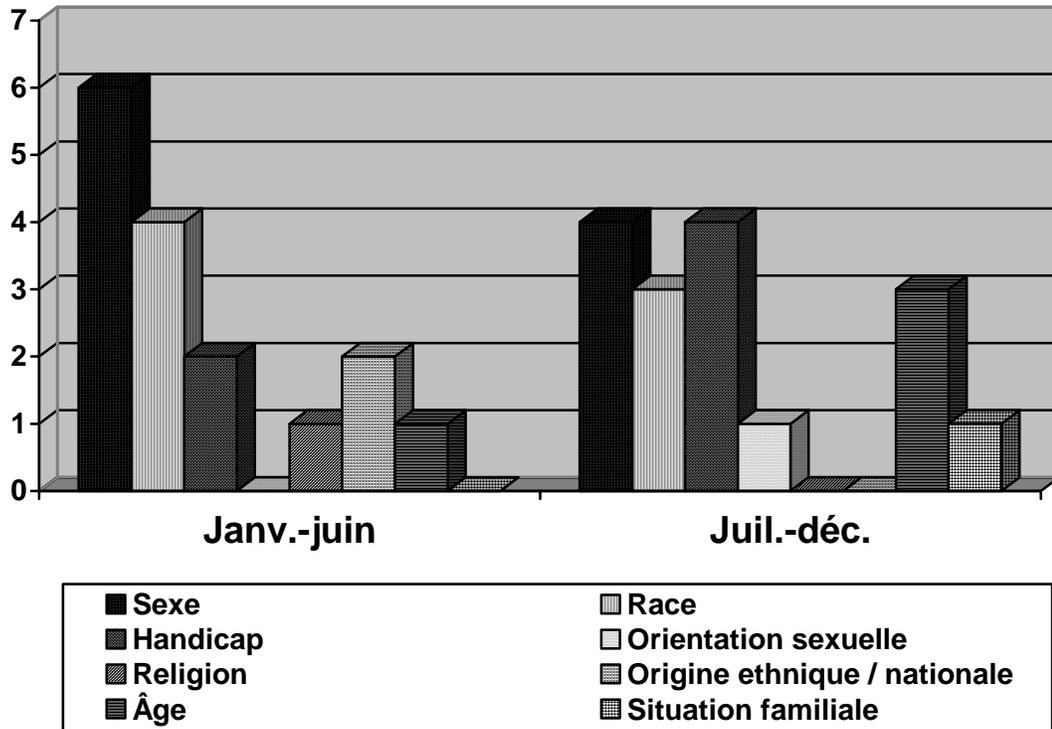
43. Les 14 plaintes portées par des membres (juristes et étudiant(e)s) du Barreau étaient fondées sur les motifs de discrimination illicite suivants : race, origine ethnique, origine nationale, sexe, handicap, âge et religion. Un certain nombre de plaintes invoquaient une combinaison de motifs.
44. De ces 14 plaintes, quatre concernaient des questions de discrimination raciale :
 - trois hommes (deux avocats et un étudiant) se sont plaints de discrimination raciale au travail (un a aussi dit avoir fait l'objet de discrimination en raison de son origine ethnique et nationale);
 - une stagiaire s'est plainte d'avoir fait l'objet de remarques racistes durant une entrevue d'emploi.
45. Deux des 14 plaintes invoquaient une discrimination fondée sur l'origine ethnique et nationale et ont été portées par des étudiants de sexe masculin. Comme on l'a mentionné précédemment, l'une de ces plaintes invoquait aussi une discrimination raciale au travail. L'autre alléguait un traitement discriminatoire de la part du Barreau.
46. Trois des plaintes concernaient des questions de harcèlement sexuel au travail (c.-à-d. des remarques sexistes, des attouchements inappropriés, des avances sexuelles). Deux des plaignants étaient des femmes. La troisième plainte a été portée par un homme au nom d'une collègue.
47. Trois des plaintes concernaient des questions de discrimination fondée sur le sexe, dont une invoquait aussi la discrimination fondée sur l'âge. Deux des plaignantes étaient des employées, et la troisième, une candidate à un emploi; deux étaient enceintes et ont allégué avoir fait preuve de discrimination à cause de leur grossesse.
48. Une plainte invoquait la discrimination fondée sur l'âge (et sur le sexe) au travail.
49. Un avocat et une avocate se sont plaints de discrimination et de harcèlement en raison d'un handicap. Les deux plaintes invoquaient entre autres le refus de fournir des adaptations.
50. Une plainte concernait des questions de discrimination fondée sur la religion et visait un autre juriste qui n'était pas un collègue.

51. En résumé, six (43 %) des 14 plaintes portées par des membres de la profession invoquaient le motif du sexe, quatre (29 %) celui de la race, deux (14 %) celui de l'origine ethnique et nationale, deux (14 %) celui de handicap, une (7 %) celui de la religion et une (7 %) celui de l'âge. (Comme on l'a mentionné précédemment, le total des pourcentages ne correspond pas à 100 % parce qu'un certain nombre de plaintes portaient sur une combinaison de motifs de discrimination.)
52. Le graphique suivant illustre le nombre et la proportion des plaintes de membres de la profession selon le motif de discrimination invoqué.

Traduction : Sexe, Race, Origine ethnique/nationale, Handicap, Religion, Âge

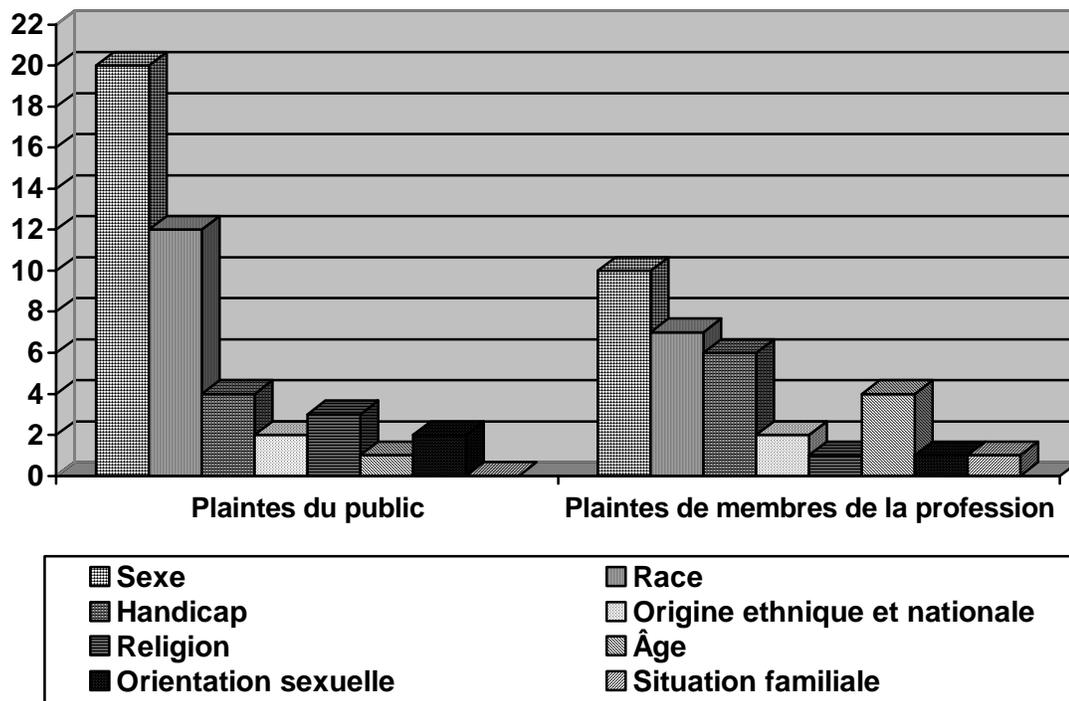
53. Durant le premier semestre de 2003, quatre (31 %) des 13 plaintes portées par des membres de la profession avaient invoqué le motif du sexe (y compris une plainte de discrimination en raison d'une grossesse), quatre (31 %) celui de handicap, trois (23 %) celui de la race, trois (23 %) celui de l'âge, une (8 %) celui de l'orientation sexuelle, et une (8 %) celui de la situation familiale. (Comme on l'a expliqué précédemment, le total des pourcentages ne correspond pas à 100 % parce qu'un certain nombre de plaintes portaient sur une combinaison de motifs de discrimination.)

54. Le graphique suivant illustre le nombre de plaintes portées par des membres de la profession durant le premier et le deuxième semestre de 2003 selon le motif de discrimination invoqué.



Nombre total de plaintes en 2003

55. Le graphique suivant illustre le nombre total de plaintes portées en 2003 par des membres du public (39) et de la profession juridique (27) selon le motif de discrimination invoqué.



56. Le motif du sexe a été invoqué dans 30 (45 %) des 66 plaintes reçues.
57. Le motif de la race a été invoqué dans 19 (29 %) des 66 plaintes reçues.
58. Le motif de handicap a été invoqué dans 10 (15 %) des 66 plaintes reçues.
59. Le motif de l'origine ethnique et nationale a été invoqué dans quatre (6 %) des 66 plaintes reçues.
60. Le motif de la religion a été invoqué dans quatre (6 %) des 66 plaintes reçues.
61. Le motif de l'âge a été invoqué dans cinq (7,5 %) des 66 plaintes reçues.
62. Le motif de l'orientation sexuelle a été invoqué dans trois (4,5 %) des 66 plaintes reçues.
63. Le motif de la situation familiale a été invoqué dans une (1,5 %) des 66 plaintes reçues.

Services fournis aux plaignants et plaignantes

64. On a informé les plaignants et plaignantes des divers recours possibles :
- rapport de police (lorsque que des actes criminels sont commis);
 - dépôt d'une plainte ou d'un grief à l'interne (y compris, lorsque cela est approprié, demande d'assistance auprès du syndicat ou de l'association des employés);
 - dépôt d'une plainte auprès d'une commission des droits de la personne (habituellement la Commission ontarienne des droits de la personne, mais parfois aussi la Commission canadienne des droits de la personne);
 - dépôt d'une plainte auprès du Barreau;
 - dépôt d'une plainte auprès d'un conseil judiciaire;
 - obtention de conseils juridiques sur les autres avenues légales possibles (p. ex. pour congédiement injustifié, diffamation, atteinte au droit à l'égalité en vertu de la Charte).
65. Les plaignants et plaignantes ont également reçu de l'information sur chacun de ces recours, y compris :
- les coûts, le cas échéant;
 - la nécessité ou non de faire appel à un juriste;
 - la marche à suivre pour déposer une plainte ou faire un rapport (p. ex. si cela peut se faire par voie électronique, par téléphone ou par écrit, ou encore s'il faut remplir des formulaires particuliers, etc.);
 - la procédure (p. ex. enquête, conciliation, audience, etc.);
 - les réparations possibles selon les instances (p. ex. mesures compensatoires par opposition à mesures disciplinaires, réintégration à l'emploi par opposition à dommages pécuniaires, etc.);
 - les délais prescrits (dans certains cas, on a recommandé aux plaignants d'obtenir immédiatement des conseils juridiques quant à l'application des délais).

66. Dans chaque cas, les plaignants et plaignantes étaient non seulement informés des options offertes, mais du fait que ces options n'étaient pas mutuellement exclusives.
67. Les plaignants et plaignantes ont également été informés des personnes à contacter s'ils décidaient de poursuivre l'un ou l'autre des recours indiqués. Les personnes qui se sont plaintes d'agression ou de harcèlement sexuel ont reçu les coordonnées de l'unité chargée, au sein du Barreau, de faire enquête sur les cas d'inconduite sexuelle.
68. Dans bien des cas, j'ai aussi fourni sur demande de l'assistance professionnelle ou suggéré des façons de gérer une situation sans recourir à un processus de plainte officiel (p. ex. confrontation avec le répondant, envoi d'une plainte écrite à l'associé directeur du cabinet en question).
69. Dans certains cas, j'ai aussi adressé les plaignants et plaignantes vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres sources.
70. Dans d'autres cas, j'ai aiguillé les plaignants et plaignantes vers des services de soutien, comme le programme d'aide pour les juristes de l'Ontario (OBAP), des services d'intervention spécialisés, comme le Centre de la défense des personnes handicapées (un centre de ressources juridiques pour les personnes handicapées) ou vers des associations de juristes ou d'étudiant(e)s en droit comme l'Association des étudiants en droit noirs du Canada.

Services de médiation

71. En plus d'avoir informé les plaignants et plaignantes des différents recours possibles, je leur ai proposé les services de médiation offerts gratuitement dans le cadre du programme.
72. J'ai expliqué la nature et le but de la médiation, en indiquant qu'il s'agit d'un processus volontaire et confidentiel, qu'aucune enquête n'est effectuée et que mon rôle est d'être une modératrice neutre qui aide les parties à résoudre leur différend.
73. La plupart des plaignants et plaignantes n'ont pas choisi la médiation. Un grand nombre souhaitaient que leur plainte fasse l'objet d'une enquête ou d'un processus juridictionnel. Bon nombre ont aussi indiqué que, selon eux, les répondants et répondantes ne seraient pas disposés à participer à un processus de médiation, bien qu'ils ne m'aient pas autorisée à communiquer avec ces derniers pour savoir si cette option pouvait les intéresser.

74. Durant la période visée par le présent rapport, deux personnes ont initialement demandé des services de médiation. Elles ont par la suite changé d'idée, malgré le fait que les répondant(e)s étaient prêts à prendre part au processus.
75. Deux plaignants et plaignantes m'ont demandé d'intervenir de façon informelle pour aviser les répondants respectifs de l'existence et de la nature de la plainte, et tenter de trouver une solution sans avoir recours à la médiation. Dans un des cas, mon intervention a donné lieu à la résolution de l'affaire. Dans le deuxième, le plaignant a décidé d'abandonner le processus informel et de déposer une plainte officielle auprès du Barreau.

Issue des plaintes

76. Dans la grande majorité des cas, j'ai renseigné les plaignants et plaignantes sur les recours possibles et répondu à leurs questions, puis je n'ai plus eu de contact avec eux. Il m'est donc impossible de faire état de l'issue de leur plainte.
77. Bien que nombre de plaignants et plaignantes m'aient indiqué leur intention de déposer une plainte auprès du Barreau ou d'une commission des droits de la personne, ou encore d'explorer d'autres processus de règlement formels ou informels, je ne peux pas confirmer s'ils ont poursuivi leurs intentions.
78. Bien que certains plaignants et plaignantes continuent de communiquer avec moi ou m'ont informée de l'issue de leur plainte, leur nombre est trop peu élevé pour qu'il vaille la peine de compiler des données à cet égard.
79. Le présent rapport ne renferme donc aucune donnée sur l'issue des plaintes.

Données démographiques sur les plaignants et plaignantes

80. J'ai demandé aux personnes qui ont téléphoné pour se plaindre de harcèlement ou de discrimination relevant du mandat du programme si elles étaient disposées à répondre à quelques questions d'ordre démographique pour que je puisse compiler des données statistiques et anonymes à leur sujet.
81. Durant la période visée (soit du 1^{er} juillet au 31 décembre 2003), j'ai interrogé 19 personnes à ce propos, soit dix plaignants membres du public et neuf plaignants et plaignantes (juristes ou étudiant(e)s) membres du Barreau. Voici les résultats de ce sondage :

	<u><i>Profession</i></u>	<u><i>Public</i></u>
<i>Sexe :</i>	4 femmes 4 hommes 1 transgenderiste	7 femmes 3 hommes
<i>Race / Origine ethnique :</i>	1 Noir 1 Latino-Américain 1 Asiatique du Sud 6 Blancs/Caucasiens	2 Noirs 1 Iranien 1 Asiatique du Sud-Est 6 Blancs/Caucasiens
<i>Orientation sexuelle :</i>	8 hétérosexuels 1 bisexuel	10 hétérosexuels
<i>Langue maternelle :</i>	7 anglais 1 français 1 espagnol	6 anglais 2 français 1 khmer 1 persan
<i>Handicap :</i>	1 personne handicapée	3 personnes handicapées
<i>Âge :</i>	1 entre 18 et 24 ans 2 entre 25 et 34 ans 6 entre 35 et 49 ans	3 entre 25 et 49 ans 5 entre 35 et 49 ans 2 entre 50 et 64 ans
<i>Lieu de résidence :</i>	4 Région du grand Toronto 1 Région de la capitale nat. 1 Centre de l'Ontario	5 Région du grand Toronto 1 Région de la capitale nat. 4 Sud-Ouest de l'Ontario

82. Durant les six premiers mois de 2003, j'ai interrogé 28 plaignant(e)s, soit 21 membres du public et sept membres de la profession. Les résultats combinés de tous les sondages menés en 2003 sont les suivants :

	<u><i>Membres de la profession</i></u>	<u><i>Public</i></u>
<i>Sexe :</i>	9 femmes 6 hommes 1 transgenderiste	18 femmes 13 hommes
<i>Race / origine ethnique :</i>	2 Noirs 1 Latino-Américain 1 Asiatique du Sud 12 Blancs/Caucasiens	1 Autochtone 1 Arabe 3 Noirs 1 Chinois 1 Iranien 1 Coréen 1 Asiatique du Sud 2 Asiatiques du Sud-Est 20 Blancs/Caucasiens
<i>Orientation sexuelle :</i>	15 hétérosexuels 1 bisexuel	29 hétérosexuels 2 lesbiennes/gais
<i>Langue maternelle :</i>	13 anglais 2 français 1 espagnol	21 anglais 4 français 1 cantonais 1 hindi 1 khmer 1 coréen 1 malais 1 persan
<i>Handicap :</i>	6 personnes handicapées	7 personnes handicapées
<i>Âge :</i>	3 entre 18 et 24 ans 6 entre 25 et 34 ans 7 entre 35 et 49 ans	1 entre 18 et 24 ans 8 entre 25 et 34 ans 12 entre 35 et 49 ans 6 entre 50 et 64 ans
<i>Lieu de résidence :</i>	5 Région du grand Toronto 4 Région de la capitale nat. 1 Centre de l'Ontario	15 Région du grand Toronto 2 Région de la capitale nat. 7 Sud-Ouest de l'Ontario 4 Centre de l'Ontario 2 Est de l'Ontario 1 Nord de l'Ontario

Activités de promotion

83. Durant la période visée par le présent rapport, un certain nombre d'activités de promotion ont été entreprises afin d'accroître la visibilité du Programme de conseil en matière de discrimination et de harcèlement.
84. Tout d'abord, ma nomination au mois de septembre à titre de conseillère en matière de discrimination et de harcèlement a été annoncée dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario*, ainsi que dans d'autres publications juridiques, telles que le *Lawyer's Weekly* et *La gazette de l'Ontario*.
85. Depuis, des annonces sur le programme sont placées bimensuellement (en anglais et en français, en alternance) dans le *R.J.O.*
86. Les versions française et anglaise de la brochure ont été révisées pour clarifier la portée du mandat du programme. La brochure a également été traduite en chinois. Les nouvelles brochures seront prêtes à être distribuées en 2004.
87. J'ai également été invitée à parler du programme dans un cours sur la législation contre la discrimination donné à la faculté de droit de l'Université York (Osgoode Hall Law School).

Activités éducatives

88. J'ai continué à animer des ateliers sur le harcèlement et la discrimination conjointement avec Josée Bouchard, conseillère en matière d'équité au Barreau. Nous répondons aux invitations lancées par des cabinets et des cliniques juridiques pour rencontrer leurs employés ou avocats, étudiants en droit et associés. Nous adaptons les ateliers à leurs besoins particuliers. Nous offrons de l'information sur les récents développements dans le domaine du droit, ainsi que de la formation sur leurs politiques internes et les autres recours en matière de plaintes. Nous les aidons à apprendre comment cerner les incidents de discrimination ou de harcèlement dans leur milieu de travail et y réagir de façon appropriée.
89. Outre leur fonction éducative, ces ateliers servent aussi à promouvoir le Programme de conseil en matière de discrimination et de harcèlement puisque les participants reçoivent de l'information sur son mandat et les services offerts.

Réseautage

90. Je continue à coopérer avec mes homologues des autres provinces en échangeant avec eux des ressources, des données et des idées.

91. Durant la période visée par ce rapport, j'ai également rencontré le personnel du programme d'aide pour les juristes de l'Ontario (OBAP) pour échanger de l'information et déterminer comment nous pouvons nous aider à remplir nos mandats respectifs.

Améliorations au programme

92. J'ai fourni à la conseillère en matière d'équité des suggestions sur les améliorations qui pourraient être apportées au programme, telles que la nomination d'une remplaçante ou d'un remplaçant qui pourrait assumer mes fonctions temporairement au cas où je ne pourrais pas le faire. Ces suggestions sont présentement à l'étude et quelques-unes ont commencé à se concrétiser.

Budget

93. Des dépenses ont été engagées aux fins des activités promotionnelles décrites précédemment (p. ex. impression de nouvelles brochures, traduction de la brochure). En outre, du papier à en-tête, des enveloppes et des cartes d'affaires ont été commandés et imprimés. Ces dépenses ont été couvertes directement par le Barreau à même le budget alloué au programme.
94. Durant la période visée par le présent rapport, j'ai facturé au Barreau des honoraires de 29 287 \$ pour les services rendus dans le cadre du programme, des débours de 1 342,01 \$ et un montant de 2 138,75 en TPS.