

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

POUR LA PÉRIODE ALLANT DU 1^{er} JANVIER AU 30 JUIN 2004

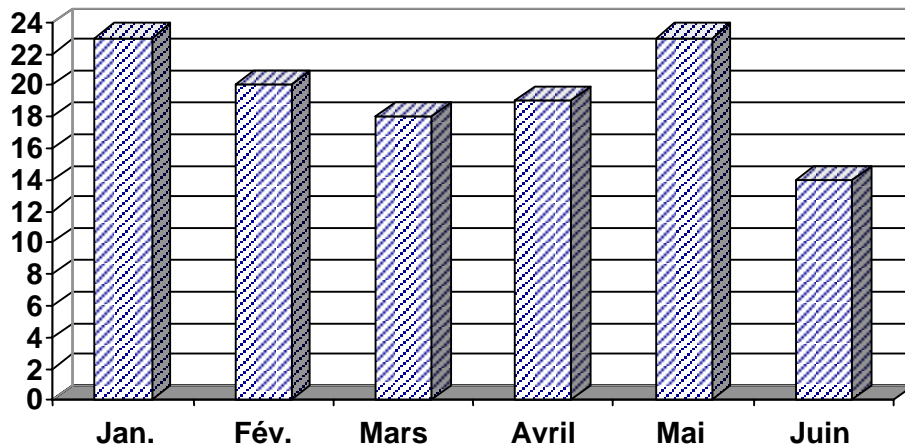
Préparé par
Cynthia Petersen

Le 29 juillet 2004

Description des nouvelles personnes ayant contacté le programme

Nombre de nouveaux contacts

1. Au cours de la période visée par le rapport (du 1^{er} janvier au 30 juin 2004), 117 personnes ont contacté le programme. En moyenne, il y a eu 19,5 nouveaux contacts par mois, distribués comme suit :



2. Cela représente une augmentation importante par rapport au premier semestre de 2003, où 86 nouvelles personnes avaient contacté le programme (soit en moyenne 15 par mois), et au deuxième semestre de 2003, où le nombre de nouveaux contacts avait été de 94 (soit en moyenne 16 par mois).

Mode de communication

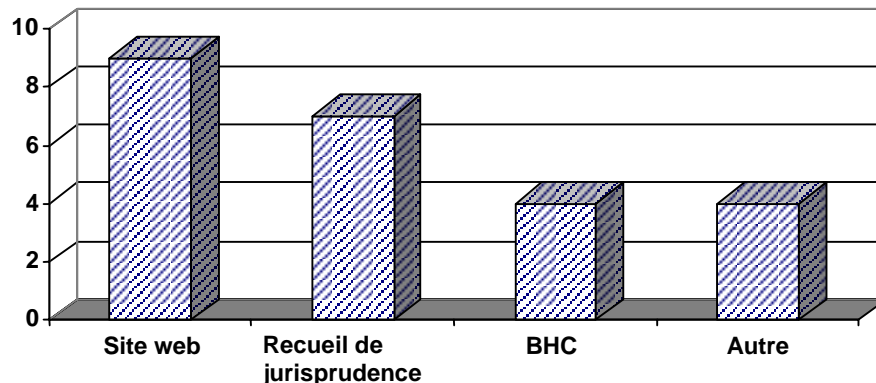
3. La plupart de personnes communiquent avec le programme au moyen de sa ligne de téléphone sans frais. Durant la période visée, 94 personnes (80 %) ont d'abord communiqué avec le programme par téléphone et 23 personnes (20 %) par courriel.

Langue de communication

4. Les services du programme sont offerts en français et en anglais. Des 117 nouveaux contacts établis durant la période visée, deux ont été effectués en français. En 2003, 10 personnes (sur 180) avaient communiqué avec le programme en français.

Sources de renvoi au programme

5. 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 :



6. La catégorie « Autre » illustrée ci-haut comprend entre autres les sources suivantes : juriste membre de la famille, psychologue, personne ayant déjà eu recours au programme. De plus, un étudiant ou une étudiante a fait appel au programme après avoir assisté à l'une de nos présentations dans le cadre du cours de formation professionnelle du Barreau.
7. Deux personnes ayant soulevé des questions qui ne relevaient pas du mandat du programme ont dit avoir été aiguillées par le Bureau de l'ombudsman de l'Ontario. Une lettre sera envoyée à l'ombudsman afin de clarifier le mandat du programme et éviter les recommandations inutiles.

Affaires en dehors du mandat du programme

8. Des 117 nouveaux contacts établis durant la période visée, 41 (35 %) portaient sur des affaires en dehors du mandat du programme.
9. Les affaires ne relevant pas du mandat du programme peuvent être regroupées en trois catégories :
 - plaintes de discrimination contre des juges;
 - plaintes de discrimination ou de harcèlement contre des non-juristes (p. ex. des locateurs, la police, des employeurs non juristes, des syndicats);
 - plaintes contre des juristes sans rapport avec des questions d'équité ou de droits de la personne (p. ex. différends concernant la facturation, conflits d'intérêts, allégations de négligence).
10. Lorsqu'une personne soulevait une affaire ne relevant pas du mandat du programme, on lui expliquait en quoi consiste notre mandat et, si possible, on l'aiguillait vers une autre organisation pouvant lui fournir des renseignements et de l'aide, comme un conseil judiciaire, le Barreau, une commission des droits de la personne ou le service d'Assistance-avocats.
11. Bien que les communications concernant des affaires en dehors du mandat du programme ne prennent en général pas trop de temps, elles consomment néanmoins les ressources du programme. Par conséquent, je m'emploie à réduire le nombre de ces communications. Les brochures promotionnelles du programme ont été révisées l'an dernier afin de clarifier la portée de notre mandat et sont en cours de distribution. Des révisions similaires seront apportées au site Web du programme cette année.

Affaires relevant du mandat du programme

12. Des 76 nouveaux contacts portant sur des questions relevant du mandat du programme, 37 (49 %) étaient des demandes de renseignements plutôt que des plaintes de discrimination ou de harcèlement.
13. La plupart des demandes de renseignements généraux provenaient de membres de la profession juridique et incluaient :
 - des demandes de juristes et d'étudiant(e)s en droit concernant leurs droits et obligations par rapport à des questions d'équité en matière d'emploi (p. ex. congé parentaux, protection contre des représailles en cas de dépôt d'une plainte portant sur une question de droits de la personne, obligation de divulguer un handicap ou une grossesse);
 - des questions sur la possibilité de déposer simultanément des plaintes auprès du BHC et de la Commission ontarienne des droits de la personne;
 - des appels provenant de juristes victimes de discrimination ou de harcèlement qui voulaient savoir où obtenir du soutien (p. ex. counseling individuel pour des problèmes de toxicomanie, de dépression ou de gestion du stress; groupes d'entraide);
 - des demandes provenant de facultés de droit et de services juridiques gouvernementaux à propos des ateliers éducatifs ou promotionnels offerts dans le cadre du programme;
 - 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'étudiant(e)s en droit et de chercheurs ou chercheuses voulant avoir accès aux données recueillies par le programme et à d'autres données sur l'équité dans la profession juridique;
 - 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 d'équité;

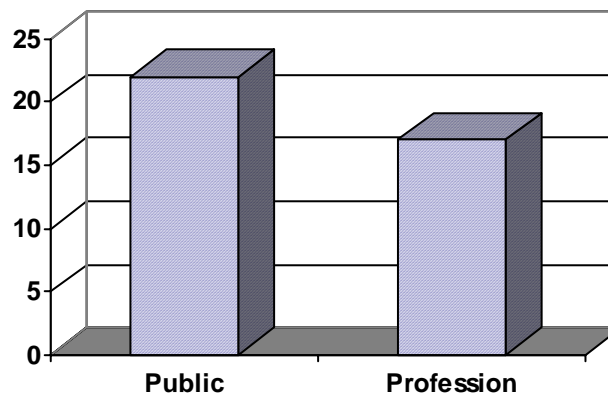
- des demandes de renseignements ou de clarifications sur le mandat et les services du programme venant de membres du public et de la profession juridique.

Plaintes pour discrimination et harcèlement

14. Durant la période visée, 39 personnes ont communiqué avec le programme pour se plaindre de discrimination ou de harcèlement de la part d'un membre de la profession, d'un cabinet ou d'une clinique juridique en Ontario.
15. Cela représente une légère augmentation par rapport aux deux semestres de 2003 (où 31 plaintes avaient été portées de juillet à décembre, et 35 plaintes de janvier à juin).

Proportion membres du public / membres de la profession

16. Un peu plus de la moitié des plaintes (22 ou 56 %) provenaient de membres du public, tandis que les 17 autres (44 %) provenaient de membres de la profession juridique.



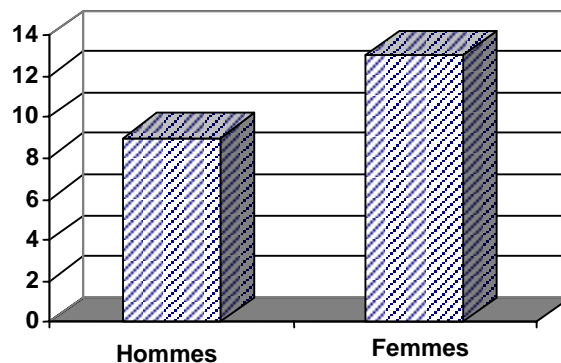
17. Ces chiffres sont relativement constants quand on les compare à ceux du semestre précédent, où 55 % des plaintes avaient été portées par des membres du public.

Proportion juristes / étudiant(e)s

18. Trois des 17 plaintes provenant de la profession juridique ont été déposées par des étudiant(e)s membres du Barreau. Cela représente une diminution du nombre et de la proportion de plaintes venant d'étudiant(e)s par rapport au semestre précédent, où plus du tiers des plaintes venant de membres de la profession avaient été portées par des étudiant(e)s.

Proportion hommes / femmes membres du public

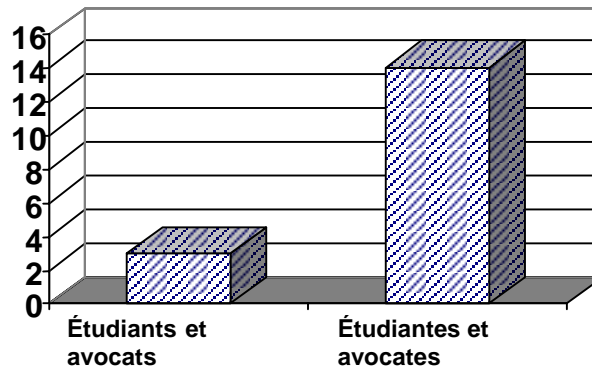
19. Parmi les 22 membres du public qui ont contacté le programme pour se plaindre de discrimination ou de harcèlement, 13 (59 %) étaient des femmes et neuf (41%) étaient des hommes.



20. Un des hommes a appelé au nom de sa femme qui se plaignait de faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe de la part de son avocat(e).
21. Parmi toutes les plaintes portées par des membres du public en 2003, 64 % ont été faites par des femmes et 36 % par des hommes. On constate donc une modeste augmentation de la proportion de plaintes provenant d'hommes (41 %) au cours des six premiers mois de 2004.

Proportion hommes / femmes membres de la profession

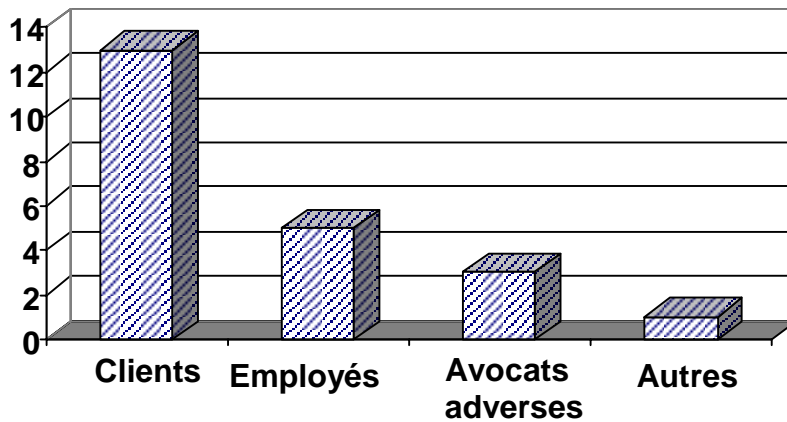
22. La grande majorité (14 ou 82 %) des 17 plaintes venant de membres de la profession ont été faites par des femmes; seulement trois (18 %) ont été portées par des hommes.



23. Un des avocats a communiqué avec le programme au nom d'une collègue non juriste faisant l'objet de harcèlement sexuel de la part d'un(e) autre avocat(e) de son bureau.
24. Parmi les trois étudiant(e)s membres du Barreau qui ont porté plainte, deux (2) étaient des femmes et un (1) était un homme.
25. En 2003, deux tiers des plaignant(e)s membres de la profession étaient des femmes.

Contexte des plaintes du public

26. Des 22 plaintes portées par des membres de public :
- cinq mettaient en cause un employeur;
 - 13 visaient l'avocat ou l'avocate de la personne ou une clinique juridique;
 - trois concernaient un juriste représentant la partie adverse dans un conflit;
 - une visait un juriste travaillant pour la fonction publique.
27. Le graphique ci-après illustre le contexte des plaintes reçues du public durant la période visée par le présent rapport.



28. De la totalité des plaintes du public, 59 % ont été portées par des clients contre leur avocat, 23 % par des employé(e)s non juristes contre leur cabinet ou service juridique, et 14 % par des parties à un litige contre un ou une juriste de la partie adverse.
29. Comparativement aux données recueillies en 2003, on constate une légère diminution de la proportion de plaintes par des client(e)s et une augmentation correspondante des plaintes par des employé(e)s. En 2003, 66 % des plaintes du public avaient été faites par des client(e)s, 15 % par des employé(e)s et 15 % par des parties à un litige contre un ou une juriste adverse.

Contexte des plaintes de membres de la profession

30. Des 17 plaintes portées par des membres de la profession :

- sept venaient de juristes et deux d'étudiant(e)s en droit se plaignant de leur employeur;
 - deux venaient de juristes et une d'un(e) étudiant(e) en droit se plaignant d'un(e) collègue;
 - quatre venaient de juristes contre un membre de la profession n'exerçant pas dans le même cadre de travail (habituellement un avocat de la partie adverse);
 - une plainte a été faite par un juriste au nom d'une collègue se plaignant d'être harcelée par un autre juriste au bureau.
31. Par conséquent, 76 % des plaintes de membres de la profession se rapportaient au cadre de travail.
32. En 2003, 85 % des plaintes de membres de la profession se rapportaient au cadre du travail ou à une entrevue d'emploi.

Nature des plaintes du public

33. Les 22 plaintes portées par des membres du public étaient fondées sur un ou plusieurs des motifs de discrimination illicite suivants : sexe, handicap, race, situation familiale et religion.
34. Presque la moitié (10) invoquaient le motif du sexe, plus précisément :
- quatre plaintes de harcèlement sexuel ont été portées par des femmes contre leur avocat(e);
 - trois plaintes ont été faites par des femmes travaillant dans un cabinet et se plaignant de discrimination en raison de leur grossesse ou d'un congé de maternité;
 - trois plaintes de discrimination fondée sur le sexe ont été portées - deux clientes se sont plaintes de leur avocat, et une employée d'un cabinet d'avocats de son employeur.
35. Une femme s'est plainte qu'on ne tenait pas compte au travail de sa situation de mère monoparentale et qu'elle faisait l'objet de discrimination en raison de ses responsabilités familiales particulières.
36. Plus du tiers (huit) des plaintes du public invoquaient le motif de handicap, plus précisément :

- quatre personnes ont allégué que leur avocat(e) (ou la clinique juridique qui les représentait) exploitait leur handicap de façon discriminatoire ou ne leur fournissait pas les adaptations nécessaires;
- trois personnes se sont plaintes de harcèlement de la part d'un ou d'une juriste d'une partie adverse en raison de leur handicap;
- une personne s'est plainte de ne pas recevoir les adaptations nécessaires de la part d'un ou d'une juriste travaillant pour la fonction publique.

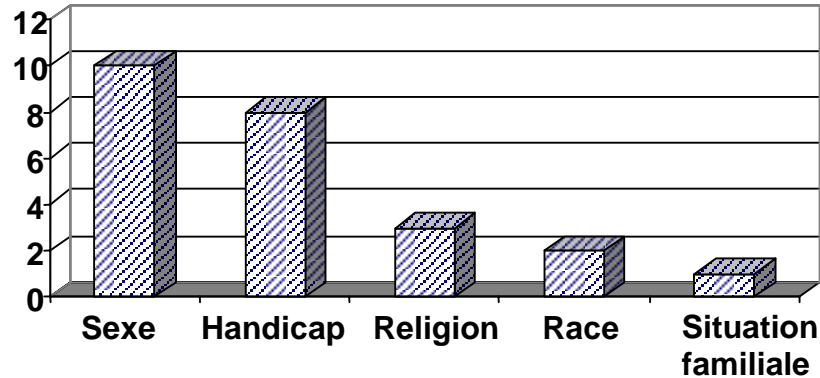
37. Les cinq autres plaintes invoquaient les motifs de religion et de race :

- quatre personnes se sont plaintes de discrimination de la part de leur avocat(e) – deux en raison de leur race et deux en raison de leur religion;
- un(e) employé(e) s'est plaint de discrimination de la part de son employeur en raison de sa religion.

38. En résumé, 10 (45 %) des 22 plaintes invoquaient le motif du sexe, huit (36 %) celui de handicap, trois (14 %) celui de la religion, deux (9 %) celui de la race, et une (4 %) celui de la situation familiale¹.

1. Étant donné qu'un certain nombre de plaintes portaient sur une combinaison de motifs de discrimination, le total des pourcentages ne correspond pas à 100 %.

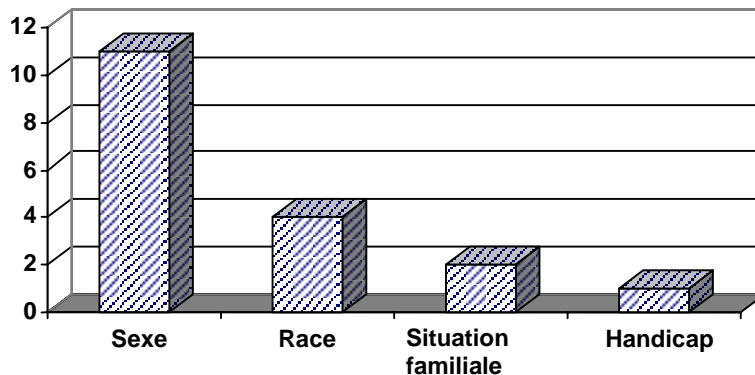
39. Le graphique ci-après illustre le nombre et la proportion des plaintes de membres du public durant la période visée, selon le motif de discrimination illicite invoqué.



Nature des plaintes des membres de la profession

40. Les 17 plaintes portées par des membres (juristes et étudiant(e)s) du Barreau étaient fondées sur un ou plusieurs des motifs de discrimination illicite suivants : sexe, handicap, race et situation familiale.
41. La majorité (65 %) des plaintes concernaient des questions de discrimination fondée sur le sexe, plus précisément :
- cinq invoquaient le harcèlement sexuel en milieu de travail (deux avocates se sont plaintes d'être harcelées par un collègue; deux étudiantes en droit se sont plaintes d'être harcelées, l'une par un étudiant(e) et l'autre par un avocat; un avocat a appelé au nom d'une collègue non juriste se plaignant d'être harcelée par un autre avocat de son bureau);
 - quatre ont été portées par des avocates se plaignant de faire l'objet de discrimination au travail en raison d'une grossesse ou du fait qu'elles avaient pris un congé de maternité ou parental;
 - deux ont été faites par des avocates se plaignant de discrimination fondée sur le sexe par des juristes en dehors de leur cadre de travail.
42. Deux plaintes de juristes invoquaient le motif de la situation familiale. Les plaignants, un étudiant et une étudiante, alléguaient faire l'objet de discrimination de la part de leur employeur en raison de leurs obligations familiales.

43. Environ le quart des plaintes de membres de la profession invoquaient le motif de la race, plus précisément :
- deux personnes, un avocat et un étudiant(e) en droit, se sont plaintes de discrimination fondée sur la race au travail;
 - deux personnes se sont plaintes de remarques méprisantes au sujet de leur race formulées par des avocats d'une partie adverse à un litige.
44. Une avocate handicapée s'est plainte de ne pas obtenir les adaptations nécessaires de la part de son employeur.
45. En résumé, parmi les 17 plaintes de membres de la profession, 11 (65 %) invoquaient le motif du sexe, quatre (24 %) celui de la race, deux (12 %) celui de la situation familiale, et une (5 %) celui de handicap.
46. Le graphique suivant illustre le nombre et la proportion des plaintes de membres de la profession selon le motif de discrimination illicite invoqué.



Résumé des plaintes²

47. Dans l'ensemble, parmi les 39 plaintes portées par des membres du public et de la profession au cours des six premiers mois de 2004 :
- le motif du sexe a été invoqué dans 21 plaintes (54 %) – plus précisément, celui de la grossesse (dans sept plaintes ou 18 %) et du harcèlement sexuel (neuf plaintes ou 23 %);
 - le motif de handicap a été invoqué dans neuf plaintes (23 %);
 - le motif de la race a été invoqué dans six plaintes (15 %);
 - le motif de la religion a été invoqué dans trois plaintes (8 %);
 - le motif de la situation familiale a été invoqué dans trois plaintes (8 %).
48. En comparaison, parmi les 66 plaintes portées par les membres du public et de la profession en 2003 :
- le motif du sexe avait été invoqué dans 30 plaintes (45 %) – plus précisément celui de la grossesse dans trois plaintes (4 %) et du harcèlement sexuel dans 17 plaintes (28 %);
 - le motif de la race avait été invoqué dans 19 plaintes (29 %);
 - le motif de handicap avait été invoqué dans 10 plaintes (15 %);
 - le motif de l'âge avait été invoqué dans cinq plaintes (8 %)
 - le motif de l'origine ethnique et nationale avaient été invoqué dans quatre plaintes (6 %);
 - le motif de l'orientation sexuelle avait été invoqué dans trois plaintes (5 %);
 - le motif de la situation familiale avait été invoqué dans une plainte (2 %).

2. Étant donné qu'un certain nombre de plaintes portaient sur une combinaison de motifs de discrimination, le total des pourcentages ne correspond pas à 100 %.

Données démographiques sur les plaignants et plaignantes

49. 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 l'on puisse compiler des données statistiques et anonymes à leur sujet. Durant la période visée, 33 personnes ont répondu au sondage, soit 21 plaignant(e)s membres du public et 12 plaignant(e)s membres du Barreau (dont deux étudiant(e)s). Voici les résultats :

	<u>Profession</u>	<u>Public</u>
<i>Sexe</i>	10 femmes 2 hommes	13 femmes 8 hommes
<i>Race/Origine ethnique</i>	1 Noir 2 Chinois 1 Asiatique du Sud 8 Blancs/Caucasiens	1 Autochtone 1 Arabe 1 Chinois 1 Philippin 2 Asiatique du Sud 1 Asiatiques du Sud-Est 14 Blancs/Caucasiens
<i>Orientation sexuelle</i>	10 hétérosexuels 2 lesbiennes/gais	20 hétérosexuels 1 lesbienne/gai
<i>Langue maternelle</i>	10 anglais 1 chinois 1 patois	15 anglais 1 français 1 chinois 1 néerlandais 1 persan 1 punjabi 1 tagal
<i>Handicap</i>	2 personnes handicapées	11 personnes handicapées
<i>Âge</i>	7 entre 25 et 34 ans 5 entre 35 et 49 ans	6 entre 25 et 49 ans 10 entre 35 et 49 ans 3 entre 50 et 64 ans 2 ayant 65 ans et plus
<i>Lieu de résidence :</i>	7 Région du grand Toronto 1 Centre de l'Ontario 2 Sud-Ouest de l'Ontario 2 Lieu inconnu	10 Région du grand Toronto 1 Région de la capitale nat 3 Sud-Ouest de l'Ontario 1 Centre de l'Ontario 2 Nord de l'Ontario 4 Lieu inconnu

Services fournis aux plaignants et plaignantes

50. On a informé les plaignant(e)s des divers recours possibles :
- rapport de police (lorsque 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 employé(e)s);
 - 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;
 - 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).
51. Les plaignant(e)s 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).
52. Dans chaque cas, les plaignant(e)s étaient non seulement informés des options offertes, mais du fait que ces options n'étaient pas mutuellement exclusives.

53. Les plaignant(e)s 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.
54. Dans certains cas, de l'assistance professionnelle ou des suggestions ont été fournies sur demande afin de gérer une situation sans recourir à un processus de plainte officiel (p. ex. confrontation avec le répondant, discussion avec un mentor, envoi d'une plainte écrite à l'associé directeur du cabinet en question).
55. Dans certains cas, les plaignant(e)s ont été aiguillés vers des ressources pertinentes offertes par le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres sources.
56. Dans certains cas, les plaignant(e)s ont été aiguillés vers des services de soutien, comme le programme d'aide pour les juristes de l'Ontario (OBAP), ou vers des associations de juristes, comme l'Association des étudiants en droit noirs du Canada.

Services de médiation

57. En plus d'être informés des différents recours possibles, les plaignant(e)s se faisaient aussi proposer les services de médiation offerts dans le cadre du programme.
58. La nature et le but de la médiation leur étaient expliqués, en indiquant qu'il s'agit d'un processus volontaire et confidentiel, qu'aucune enquête n'est effectuée et que le rôle de conseillère en matière de discrimination et de harcèlement est celui de modératrice neutre qui aide les parties à résoudre leur différend de façon satisfaisante.
59. Durant la période visée par le présent rapport, un(e) plaignant(e) a choisi de faire appel à la médiation, mais le/la répondant(e) n'a pas voulu y participer. Une autre plaignante a initialement demandé des services de médiation mais a par la suite changé d'idée avant que l'on communique avec le répondant.
60. La plupart des plaignant(e)s qui ont rejeté les services de médiation souhaitaient que leur plainte fasse l'objet d'une enquête ou d'un processus juridictionnel. Bon nombre ont aussi indiqué que, selon eux, les répondant(e)s 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.

61. Lorsque cela était approprié, les plaignant(e)s se sont aussi fait offrir l'option d'une intervention informelle, où la conseillère communique avec le répondant ou la répondante pour l'informer des préoccupations du plaignant ou de la plaignante et tenter de régler l'affaire sans avoir recours à la médiation en tant que telle. Deux plaignant(e)s ont choisi cette option. Dans un des cas, l'intervention a donné lieu à la résolution de l'affaire. Dans l'autre, le ou la plaignant(e), n'ayant pas trouvé satisfaction, a décidé de déposer une plainte officielle auprès du Barreau.

Activités de promotion

62. 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.
63. En mars 2004, j'ai été conférencière au colloque La ré-imagination du rapport Wilson organisé par la faculté de droit de l'Université d'Ottawa et portant sur les femmes dans la profession juridique.
64. J'ai également participé à une tribune organisée par le ministère de la Justice à l'occasion de la Journée internationale de la femme à Toronto en mars 2004.
65. En mai 2004, j'ai été invitée à m'adresser aux étudiant(e)s du cours de formation professionnelle du Barreau à Toronto; mon allocution a été retransmise à d'autres étudiant(e)s de la province.
66. J'ai communiqué avec les services d'orientation professionnelle des facultés de droit de la province pour faire en sorte qu'ils connaissent le programme et qu'ils le fassent connaître à leurs étudiant(e)s diplômés.
67. Durant la période visée, des annonces sur le programme ont été placées bimensuellement (en anglais et en français, en alternance) dans le *R.J.O.*
68. Des brochures bilingues sur le programme continuent d'être distribuées dans les cliniques juridiques, les centres communautaires, les cabinets, les services juridiques du gouvernement et les facultés de droit.

Activités éducatives

69. En janvier 2004, j'ai pris part à un séminaire de formation permanente d'une demi-journée organisé par le Barreau et portant sur les façons de réagir au harcèlement et à la discrimination dans un cadre de travail juridique.
70. En février 2004, j'ai animé des ateliers sur le harcèlement et la discrimination conjointement avec Josée Bouchard, conseillère en matière d'équité au Barreau. Nous adaptons les ateliers aux besoins particuliers des cabinets et des cliniques juridiques qui nous invitent à rencontrer leurs employé(e)s ou avocat(e)s. Nous offrons de l'information sur les récents développements dans le domaine du droit,

de la formation sur leurs politiques internes concernant les plaintes et de l'information sur les recours externes. 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.

71. Outre leur fonction éducative, ces ateliers et le séminaire de formation permanente 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.

Coordination avec la conseillère suppléante

72. Plus tôt cette année, le Barreau a nommé Sylvia Davis à titre de conseillère suppléante en matière de harcèlement et de discrimination lorsque Cynthia Petersen n'est pas en mesure d'assumer ces fonctions (pour des raisons de maladie, de vacances ou de conflit d'intérêts). M^e Davis a assumé les fonctions de conseillère pendant trois semaines en mars et en avril lorsque M^e Petersen était à l'étranger, et pendant deux autres semaines en juin 2004, alors que M^e Petersen était en convalescence. La transition s'est faite sans heurts dans les deux cas.