

**PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE  
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT  
PREMIER RAPPORT :  
DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 1999 AU 31 DÉCEMBRE 1999**

**Soumis**

**au**

**BARREAU DU HAUT-CANADA**

**par MARY TERESA DEVLIN**

Conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement

Suite 304-201, rue George Nord

B.P. 1568, Peterborough, ON K9J 7H7

Tél. : 1-877-790-2200

Télec. : 1-877-398-1100

[mtdevlin@lsuc.on.ca](mailto:mtdevlin@lsuc.on.ca)

**PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN MATIÈRE DE  
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT  
RAPPORT VISANT LA PÉRIODE COMMENÇANT LE 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 1999  
ET SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1999**

**TABLE DES MATIÈRES**

| <b>SUJET</b>                          | <b>ONGLET</b> |
|---------------------------------------|---------------|
| Sommaire                              | 1             |
| Vue d'ensemble du Programme           | 2             |
| Configuration du bureau               | 3             |
| Manuel de bureau                      | 4             |
| Promotion et publicité                | 5             |
| Services directs                      | 6             |
| Conclusion                            | 7             |
| Annexes                               |               |
| • Stratégie de communications         | 8             |
| • Activités de promotion              | 9             |
| • Articles de journaux                | 10            |
| • Vue d'ensemble des mesures requises | 11            |

**SOMMAIRE**

Le Programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CJDH) a été mis sur pied par le Barreau du Haut-Canada à titre de projet pilote à temps partiel le 1<sup>er</sup> septembre 1999. Ce programme a été créé suite aux recommandations du rapport du bicentenaire sur l'équité au sein de la profession juridique et du rapport du groupe d'étude des méthodes de MARC. Le but du Programme est d'aider à mettre un terme à la discrimination et au harcèlement commis par des avocats et existant au sein des cabinets juridiques.

Je m'attarderai, dans le présent rapport, aux sujets suivants et j'énoncerai les mesures précises qui seront requises :

Vue d'ensemble du Programme  
Configuration du bureau  
Manuel de bureau  
Promotion et publicité  
Services directs

Entre le 1<sup>er</sup> septembre 1999 et le 31 décembre 1999, j'ai reçu environ 96 appels. C'est au cours du mois de novembre que le nombre d'appels fut le plus élevé, soit 64. Le nombre d'appels paraît directement influencé par le calendrier des entrevues avec les médias et les séances régionales de renseignements.

Trente-six de ces 96 appels correspondaient au mandat du Programme de CJDH. Leurs auteurs désiraient soit obtenir des renseignements sur le Programme, soit discuter d'une plainte liée à la discrimination ou au harcèlement.

Les femmes étaient plus nombreuses à communiquer avec le Programme, tant au sein de la profession qu'au sein du public, dans une proportion de 3 pour 1. Il est intéressant de noter que toutes les demandes qui relèvent du mandat proviennent de femmes.

Quant aux appels qui ne relèvent pas du mandat du Programme, on peut les regrouper au sein de 4 groupes principaux : plaintes au sujet des avocats en général, plaintes au sujet de l'aide juridique, plaintes au sujet des juges ou du système judiciaire et plaintes au sujet du processus interne des plaintes du Barreau.

J'évalue à environ dix minutes le temps que j'ai consacré à chacun des appels qui ne relevaient pas du mandat. Cela signifie que 10 heures ont été dévolues à la sélection de ces appels, entraînant au total des frais inférieurs à 2 000,00 \$.

Le système de sélection a été modifié pour faire face au nombre plus élevé d'appels en novembre et pour réduire ou éliminer le temps consacré aux appels qui ne relèvent pas du mandat. Des trousse de renseignements ont été envoyées à tous les auteurs d'appels avant qu'ils ne discutent avec la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement. Les définitions légales de « discrimination » et de « harcèlement » faisaient partie des dites trousse. Le numéro à signaler dans les cas où la plainte relative à un avocat ou à un cabinet juridique ne comportait **pas** de discrimination ou de harcèlement y était également indiqué.

Le budget pour 1999 était de 60 000,00 \$ répartis comme suit :

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| Configuration du bureau     | 10 000,00 \$ |
| Promotion et publicité      | 20 000,00 \$ |
| Déplacements et hébergement | 10 000,00 \$ |
| Services directs            | 20 000,00 \$ |

**TOTAL** **60 000,00 \$**

Ces ressources financières ont été dépensées comme suit :

|  |              |
|--|--------------|
| Administration (incluant la configuration du bureau) | 10 353,10 \$ |
| Promotion et publicité                               | 24 337,87 \$ |
| Déplacements et hébergement                          | 6 934,01 \$  |
| Services directs                                     | 4 625,08 \$  |

**TOTAL** **46 150,06 \$**

### **VUE D'ENSEMBLE DU PROGRAMME**

À titre de conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement, je fournis sous le sceau du secret des conseils et de l'aide aux personnes victimes de discrimination. J'offre les services qui suivent dans le cadre de ces fonctions :

- Sélection : réception de plaintes relatives à la discrimination ou au harcèlement commis par des avocats ou existant au sein des cabinets juridiques;
- Soutien aux plaignants : comprend acheminement vers d'autres ressources et aide dans la rédaction des plaintes; cela n'inclut pas la fourniture de services juridiques;
- Coordination d'ateliers et de séminaires pour renseigner les non-initiés et les membres de la profession juridique sur la nature et l'effet de la discrimination et du harcèlement;
- Médiation : résolution informelle des plaintes dans les cas où cela est opportun et lorsque les deux parties sont d'accord.

### **CONFIGURATION DU BUREAU**

C'est à partir de mon cabinet juridique à Peterborough, Ontario que je fournis les services de conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement. J'ai acheté l'équipement qui suit afin de permettre la fourniture desdits services :

1. Ordinateur portatif (loué)
2. Imprimante Hewlett Packard
3. Classeur
4. Télécopieur sur papier ordinaire de marque Brother
5. Fournitures de bureau (incluant des cartes d'affaires, papier à en-tête, etc.)

Un numéro de téléphone sans frais, un numéro de télécopieur et une adresse de courriel ont également été installés. Des frais d'installation initiaux ont été déboursés pour les lignes téléphoniques. Les frais entraînés par ces services doivent désormais être déboursés chaque mois afin qu'ils soient maintenus.

Je conserve tous les renseignements et tous les dossiers reliés aux services du Programme de CJDH à l'écart de mes autres dossiers et documents et dans un endroit séparé.

**MESURE NÉCESSAIRE :**

- **Ajouter un renvoi automatique d'appels au numéro de téléphone afin de faciliter le travail d'un conseiller de remplacement**

**MANUEL DE BUREAU**

J'ai rédigé un manuel de bureau. Celui-ci énonce les procédures administratives, le processus de sélection ainsi que d'autres renseignements. Le manuel a pour but de consigner les procédures administratives et de servir de guide au personnel ou à tout autre conseiller juridique en matière de discrimination et de harcèlement. Le manuel de bureau garantit également la transparence des procédures, l'équité et la constance auprès du public et des organismes externes.

Les renseignements qui suivent en font partie :

- Vue d'ensemble du système de sélection et d'acheminement vers d'autres ressources
- Procédures liées à la gestion du bureau : téléphone, courrier, service de messagerie, télécopie
- Système de tenue des dossiers
- Heures de bureau

**MESURE NÉCESSAIRE :**

- **Traduction en français du manuel, selon le coût**

**PROMOTION ET PUBLICITÉ**

Un effort intense, couronné de succès, a été déployé jusqu'à maintenant pour rejoindre le public et les membres du Barreau : une sollicitation par lettre, des entrevues avec les médias et des rencontres directes ont eu lieu à cette fin. Jusqu'à maintenant, j'ai participé à 10 entrevues avec les médias anglophones (dont la radio et la presse écrite) et à 13 entrevues avec la presse francophone (dont la radio, la presse écrite et la télévision).

Monsieur Charles Smith, d'autres conseillers du Barreau et moi-même avons dirigé des séances d'information publique à Thunder Bay, Sudbury, Ottawa, Windsor et London. Nous avons visité cinq villes et rencontré 120 personnes, dont 55 exerçaient la profession.

Vous trouverez ci-joint les documents suivants :

1. stratégie de communication (onglet 8)
2. activités de promotion incluant une liste des entrevues avec les médias (onglet 9)
3. échantillons des articles de journaux (onglet 10)

## **MESURES NÉCESSAIRES :**

- **Publier régulièrement des annonces dans les Recueils de jurisprudence de l'Ontario, soit une fois ou deux par mois**
- **Publier des articles sur le Programme dans chaque édition de la Revue des juristes de l'Ontario**
- **Rédiger des communiqués de presse standards pour les visites dans les municipalités et villes de l'Ontario**
- **Distribuer des dépliants et affiches aux personnes et organismes suivants :**
  - a. Avocats et cabinets juridiques**
  - b. Bibliothèques des associations d'avocats de comté**
  - c. Centres de formation professionnelle du Barreau**
  - d. Facultés de droit**
  - c. Palais de justice**
  - d. Bibliothèques publiques**
  - e. Collèges communautaires, particulièrement ceux qui offrent des cours d'adjoint juridique**
- **D'une façon continue et par l'intermédiaire des stations de radiodiffusion et de la télévision communautaires, faire de la publicité gratuite pour le Programme**
- **Faire du réseautage avec les Programmes de CJDH de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse**
- **Poursuivre l'élaboration de liens avec les personnes-ressources des médias francophones et des publications de type communautaire**

## **SERVICES DIRECTS**

### **i) Vue d'ensemble**

L'élaboration d'un système de sélection et d'acheminement vers d'autres ressources, tel que décrit dans le manuel de bureau, était l'un de mes premiers impératifs.

J'ai reçu 96 appels jusqu'à maintenant. Parmi ces derniers, 36 relèvent du mandat du Programme. Ce nombre comprend les appels reçus de gens énonçant une plainte spécifique et les appels reçus pour obtenir des renseignements sur le Programme.

Certains appels, comme par exemple les demandes de renseignements, peuvent se régler rapidement. D'autres exigent qu'on y consacre un temps considérable. La sélection est effectuée à des moments déterminés à l'avance et dans la plupart des cas, la période de 30 minutes allouée à chaque appel suffit. Il est néanmoins survenu de notables exceptions : un appel a duré 2,5 heures!

Les factures adressées au BHC illustrent strictement le temps réel que j'ai consacré aux activités du Programme de CJDH et comprennent la sélection. À titre d'exemple, si, au sein d'une période de 3 heures consacrée à la sélection, seules 40 minutes y servent réellement, la facture adressée au Barreau énoncera les frais entraînés par les 40 minutes et non pas par la période entière prévue pour la sélection.

## **ii) Données statistiques**

Une vue d'ensemble des appels répartis en catégories apparaît ci-dessous. Vous pourrez constater que le nombre de femmes ayant communiqué avec le Programme est plus élevé que celui des hommes ayant fait de même. Par contraste, lors des séances d'information publique, le nombre des participants était plus élevé que celui des participantes.

**Nombre total d'appels reçus : 96**

**Nombre total d'appels provenant de femmes : 57**

**Nombre total d'appels provenant d'hommes : 31**

**Nombre total d'appels provenant d'établissements : 8**

**Nombre total de plaintes relevant du mandat du Programme : 36**

(26 pour renseignements; 10 plaintes)

**Nombre total de plaintes ne relevant pas du mandat du Programme : 60**

**Nombre total de plaintes provenant de personnes exerçant la profession (avocats, étudiants en droit)**

a. M 6

b. F 18

**Nombre total d'appels provenant de membres du public**

a. M 18

b. F 54

**Genre de plaintes, réparties selon le sexe du plaignant :**

**a. harcèlement sexuel**

M 0

F 5

**b. discrimination - handicap**

M 0

F 2

**c. discrimination - race**

M 0

F 2

**d. discrimination - âge**

M 0

F 1

D'intéressantes tendances peuvent être décelées en dépit de la petitesse de cet échantillon. Par exemple, la quantité d'appels provenant de femmes exerçant la profession est trois fois supérieure à la quantité d'appels émanant d'hommes exerçant la profession. Ce résultat est similaire à celui des appels provenant du public. En effet, les

appels provenant de femmes faisant partie du public sont trois fois plus nombreux que ceux qui proviennent d'hommes faisant partie du public.

Il est intéressant de noter que toutes les plaintes relevant du mandat proviennent de femmes.

Les personnes dont les plaintes relèvent du mandat du Programme de CJDH redoutent, dans l'ensemble, que tout geste permettant de les identifier n'entraîne des représailles explicites ou implicites. Elles ne semblent pas croire que les avocats et cabinets juridiques ayant causé leurs problèmes seront réceptifs à quelque intervention. Parmi les personnes ayant effectué des appels, certaines, et particulièrement les avocats, ont été surprises d'apprendre que le mandat ne comprend pas de pouvoirs d'enquête.

**Un peu plus de 60 % des appels (62,5 %) ne relèvent pas du mandat. Ces appels proviennent généralement de membres du public qui ne comprennent pas tout à fait le mandat du Programme. Lesdits appels peuvent être regroupés dans les quatre catégories principales qui suivent :**

- a. plaintes au sujet des avocats en général
- b. plaintes au sujet du régime d'aide juridique (ces plaintes sont généralement formulées comme des plaintes au sujet des avocats)
- c. plaintes au sujet des juges ou du processus judiciaire
- d. plaintes au sujet du processus interne de plaintes du Barreau.

Environ 10 minutes ont été consacrées à chaque appel ne relevant pas du mandat. Au total, 10 heures de sélection y ont été consacrées. Ces heures entraînent un coût total inférieur à 2 000,00 \$ équivalant à 3,3 pour cent du budget pour 1999.

Le système de sélection a été modifié pour réagir au nombre plus élevé d'appels en novembre et pour réduire ou éliminer le temps consacré aux appels qui ne relèvent pas du mandat. Des trousseaux de renseignements ont été envoyés à toutes les personnes effectuant des appels. Les définitions légales de « discrimination » et de « harcèlement » faisaient partie desdites trousseaux. Le numéro à signaler dans les cas où la plainte relative à un avocat ou à un cabinet juridique ne comportait **pas** de discrimination ou de harcèlement y était également indiqué.

Ces appels ne nécessitent donc qu'une part négligeable des coûts et du temps consacré au mandat. Néanmoins, si les appels relatifs au processus interne de plaintes du Barreau en étaient éliminés, leur quantité baisserait d'un tiers à une moitié.

Il est indéniable qu'une part du temps consacré aux appels ne relevant pas du mandat est nécessaire à l'éducation du public et des membres de la profession au sujet du Programme puisque celui-ci est plutôt nouveau. Le temps consacré à ces appels peut aussi rehausser l'image du Barreau et de la profession.

### **iii) Information anecdotique**

Des exemples variés basés sur les plaintes reçues jusqu'à maintenant sont énoncés ci-dessous. Les faits et détails réels ont été modifiés de façon à préserver l'anonymat des plaignants et des avocats et cabinets juridiques visés.

### **Exemple no 1**

Alors que l'associé principal d'un petit bureau spécialisé en droit de la famille se trouve en vacances, les autres avocats (son fils et sa belle-fille) embauchent une nouvelle assistante d'origine asiatique. Ladite assistante possède plusieurs années d'expérience. Pour obtenir cet emploi, elle quitte un autre emploi qu'elle occupe depuis longtemps car le salaire offert est supérieur.

Tous, au cabinet juridique, sont d'accord pour dire que le travail de la nouvelle assistante est au-dessus de tout reproche. Néanmoins, chaque fois que l'assistante transfère des appels à l'associé principal, celui-ci imite son accent de façon à ce qu'elle puisse l'entendre. En plus, il renifle à dessein lorsqu'il discute directement avec elle dans le cadre du travail. L'assistante interprète cela comme un commentaire insinuant qu'elle dégage une odeur corporelle.

L'assistante quitte le bureau car elle ne peut tolérer ses conditions de travail. Elle trouve d'autant plus injuste d'avoir à quitter son nouvel emploi qu'elle avait quitté un autre emploi stable pour l'accepter. Aussi, elle s'inquiète de ne pouvoir trouver d'autre emploi.

Cette femme m'explique ce qu'elle ressent lorsqu'elle communique avec moi : « J'ai été profondément blessée. Il m'a fait réellement beaucoup de peine, je perdais confiance au sujet de mon travail ». Elle désire savoir si le comportement qu'elle décrit équivaut ou non à de la discrimination et, le cas échéant, ce qu'elle peut faire à ce sujet. Après notre discussion, elle déclare vouloir prendre en considération les possibilités qui lui sont offertes.

### **Exemple no 2**

Un avocat provenant d'un petit bureau appelle pour obtenir des renseignements et de l'aide afin d'élaborer des politiques sur des enjeux comme les congés de maternité ou les congés parentaux dans son lieu de travail. Le bureau en question n'a jamais eu de collaborateur ou d'associé de sexe féminin jusqu'à récemment. Or, le bureau prend de l'essor et tous ses membres s'engagent fermement à ce que la transition se fasse en douceur.

L'avocat en question désire parler à quelqu'un au sujet des politiques suggérées par le bureau, désire obtenir des copies des modèles de politiques du Barreau et demande des suggestions sur le processus de rédaction.

### **Exemple no 3**

Une femme qui, selon ses dires, dispose d'un « revenu modeste » obtient un certificat d'aide juridique et retient les services d'un avocat pour l'aider lors de son divorce. Au cours de rencontres avec l'avocat, celui-ci lui dit à plusieurs reprises qu'il la trouve

extrêmement séduisante, qu'il aimerait la fréquenter et « mieux la connaître ». La plaignante insiste pour qu'ils ne se fréquentent pas avant la fin des procédures de divorce.

Cette femme est flattée par l'attention que lui porte l'avocat. Elle provient de la classe ouvrière et croit que des fréquentations avec un avocat peuvent ouvrir pour elle la possibilité d'une vie meilleure. « Je le croyais et je lui faisais confiance. Je croyais réellement qu'il s'intéressait sincèrement à ma personne et je pensais que, le temps venu, nous pourrions nous fréquenter ».

Une fois les procédures de divorce terminées, la plaignante suggère à l'avocat qu'ils commencent à se fréquenter. La cliente s'attend tout à fait à ce que l'avocat soit d'accord, mais il la rejette froidement. Croyant depuis longtemps que l'avocat éprouvait envers elle des sentiments réels et que le début de leur relation amoureuse n'était plus qu'une question de temps, l'effet de ces gestes est dévastateur pour la plaignante qui subit une dépression nerveuse.

Il était important pour cette femme d'entendre quelqu'un lui dire que le comportement de l'avocat était contraire au professionnalisme, inapproprié et nuisible. Elle ne désirait pas agir de façon précise au moment de son appel, mais plutôt quels étaient ses choix.

#### **Exemple no 4**

Un professeur effectue un appel à partir d'une faculté de droit au sujet d'une étudiante de deuxième année. L'étudiante en question souffre visiblement d'un handicap et elle se demande si cela l'empêchera de trouver un stage. Le professeur désire obtenir des renseignements au sujet des règles de déontologie et des conseils sur la façon dont l'étudiante devrait répondre aux questions relatives à son handicap.

Ni le professeur, ni l'étudiante en droit ne connaissent les diverses ressources disponibles. Le professeur est heureux de pouvoir faire des démarches anonymes au nom de l'étudiante en droit et d'en découvrir davantage au sujet du Programme de CJDH.

#### **Exemple no 5**

Lors d'une séance de réflexion (un genre de « retraite ») organisée par son bureau, une jeune collaboratrice est agressée sexuellement par un associé plus expérimenté. Le bureau en question possède ses propres politiques relativement au harcèlement sexuel sur les lieux de travail. La collaboratrice dévoile l'incident à l'associé directeur du bureau qui, par la suite, rencontre le défendeur.

Le défendeur déclare qu'au moment de l'agression alléguée, il entretenait une relation consensuelle avec la jeune collaboratrice et que celle-ci « s'amusait à lui résister ». Le cabinet juridique refuse d'enquêter davantage. Il est pourtant fréquent, dans le cadre de plaintes de harcèlement et de discrimination, que deux versions d'un même incident existent.

La collaboratrice quitte le bureau et trouve un emploi dans un autre bureau. Elle désire parler à quelqu'un de ce qui s'est produit et étudier les possibilités d'action; c'est

pourquoi elle communique avec moi. Elle redoute ceci : si elle insiste sur l'incident, sa réputation au sein de la communauté juridique sera ternie. « Je ne désire pas porter plainte auprès du Barreau. Tout ce que je veux, c'est que mon ancien bureau se mette à jour et élabore des politiques pour que cela n'arrive pas à quelqu'un d'autre ».

#### **MESURE REQUISE :**

- **Embaucher d'autres personnes à titre de conseillers juridiques en matière de discrimination et de harcèlement pour aider aux services directs et pour remplacer la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement lorsque requis. Théoriquement, ces autres conseillers juridiques représenteraient diverses régions géographiques (c'est-à-dire le nord de l'Ontario, le sud de l'Ontario, Toronto) et posséderaient des capacités linguistiques diverses, dont celle de parler le français.**

#### **CONCLUSION**

Le Programme en matière de discrimination et de harcèlement est une initiative importante et significative.

Tout d'abord, elle est le reflet des sérieuses tentatives qu'effectue le Barreau pour freiner la discrimination et le harcèlement dans la profession. Ensuite, elle énonce clairement que le Barreau prend au sérieux les enjeux relevés dans le Rapport du bicentenaire sur l'équité au sein de la profession juridique et dans le rapport du groupe d'étude des méthodes de MARC.

Troisièmement, le Programme offre des ressources novatrices aux avocats, aux étudiants en droit, aux employés des cabinets juridiques et aux membres du public qui croient avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement par un avocat ou au sein d'un cabinet juridique. De plus, en offrant des services au public, le Barreau du Haut-Canada devient un chef de file au chapitre des initiatives en faveur de l'équité.

L'indépendance qu'affiche le Programme par rapport au Barreau est l'une de ses caractéristiques les plus significatives. Le fait que les opérations du Programme aient lieu à Peterborough, lieu géographiquement distant des bureaux du Barreau, accentue le caractère autonome du Programme.

Parmi les personnes qui ont communiqué avec le programme, plusieurs ont posé des questions au sujet de la confidentialité. Elles ont été informées du fait que les opérations du Programme sont complètement séparées de celles du Barreau et que tout renseignement fourni sera strictement confidentiel et ne sera partagé avec qui que ce soit, incluant le Barreau.

Le Programme démarre fort bien. Cela est attribuable à l'excellent travail accompli par le personnel du Service des initiatives en faveur de l'équité, tout particulièrement Charles Smith, Louis Émond et Cara O'Hagan du service des relations avec les médias francophones et anglophones, par le Comité sur l'équité et les affaires autochtones et par

les conseillers du Barreau qui, à titre individuel, ont soutenu le Programme en organisant et en prenant part aux séances d'information dans leur région.

Je suis certaine que le Programme constituera une ressource clé pour les avocats comme pour le public à mesure qu'il deviendra reconnu par la profession et au-delà.

### **VUE D'ENSEMBLE DES MESURES REQUISES**

- Ajouter un renvoi automatique d'appels au numéro de téléphone afin de faciliter le travail d'un conseiller de remplacement.
- Publier régulièrement des annonces dans les Recueils de jurisprudence de l'Ontario, soit une fois ou deux par mois.
- Publier des articles sur le Programme dans chaque édition de la Revue des juristes de l'Ontario.
- Rédiger des communiqués de presse standards pour les visites dans les municipalités et villes de l'Ontario.
- Distribuer des dépliants et affiches aux personnes et organismes suivants :
  - a. Avocats et cabinets juridiques
  - b. Bibliothèques des associations d'avocats de comté
  - c. Centres de formation professionnelle du Barreau
  - d. Facultés de droit
  - e. Palais de justice
  - d. Bibliothèques publiques
  - e. Collèges communautaires, particulièrement ceux qui offrent des cours d'adjoint juridique
- D'une façon continue et par l'intermédiaire des stations de radiodiffusion et de la télévision communautaires, faire de la publicité gratuite pour le Programme
- Faire du réseautage avec les Programmes de CJDH de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse
- Poursuivre l'élaboration de liens avec les personnes-ressources des médias francophones et des publications de type communautaire
- Traduction en français du manuel de bureau, selon le coût
- Embaucher d'autres personnes à titre de conseiller juridique en matière de discrimination et de harcèlement pour aider aux services directs et pour remplacer la conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement lorsque requis.