

**RAPPORT D'ACTIVITÉS DU
PROGRAMME DE CONSEIL JURIDIQUE EN
MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE
HARCÈLEMENT POUR LE BARREAU DE
L'ONTARIO**

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 juin 2018

Rapport préparé par M^e Fay Faraday
avec M^e Lai-King Hum et M^e Natasha
Persaud

Table des matières

	Page
A. INTRODUCTION	1
B. SERVICES OFFERTS PAR LE PROGRAMME DE CJDH.....	2
<u>Services de résolution</u>	5
<u>Renvois</u>	6
C. RÉSUMÉ DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME	6
D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	9
<u>Plaintes contre des avocats par des membres de la profession juridique</u> .	9
<u>Plaintes contre des parajuristes</u>	15
E. AFFAIRES NE RELEVANT PAS DU MANDAT DE LA CJDH.....	15
F. ACTIVITÉS DE PROMOTION ET DE FORMATION	16

A. INTRODUCTION

1. La conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CJDH) A deux fonctions importantes :
 - a) La CJDH offre des services confidentiels aux personnes qui formulent des plaintes pour discrimination ou harcèlement contre des avocat(e)s ou des parajuristes titulaires de permis en Ontario, ou des étudiant(e)s en droit qui sont dans le processus d'accès à la profession en Ontario ;
 - b) La CJDH fournit des données statistiques anonymes au Barreau de l'Ontario pour que celui-ci puisse mieux se pencher sur les problèmes systémiques de discrimination et de harcèlement dans les professions juridiques.
2. Les services de CJDH sont fournis gratuitement aux membres du public, ainsi qu'aux titulaires de permis.
3. Pour relever du mandat du programme de CJDH, les allégations de manquement professionnel doivent être fondées sur un ou plusieurs motifs interdits de discrimination énumérés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou dans les codes de déontologie du Barreau pour les titulaires de permis. Le harcèlement personnel qui n'est pas fondé sur un ou des motifs de droits de la personne (par ex., l'intimidation) ne relève pas du mandat du programme de CJDH.
4. Les plaintes surviennent dans une variété de contextes. Il peut s'agir :
 - a) de clients qui signalent qu'ils font l'objet de harcèlement sexuel de la part de leur propre avocat ou parajuriste ;
 - b) de parties à un litige – qu'il s'agisse de clients, d'avocats ou de parajuristes – qui font l'objet de discrimination ou de harcèlement par les avocats ou parajuristes adverses ;
 - c) d'avocats, d'étudiants d'été, de stagiaires, d'employés de cabinets juridiques, ou de parajuristes qui font ou ont fait l'objet de harcèlement sexuel, de harcèlement racial, ou de discrimination en milieu de travail

fondée sur un ou plusieurs des motifs suivants : le sexe, la race, l'origine ethnique, le handicap.

5. Le programme de CJDH est administré par M^e Fay Faraday, M^e Lai-King Hum et M^e Natasha Persaud. Depuis mai 2018, chaque conseillère est en service pendant une semaine à tour de rôle. Lorsqu'une d'elles n'est pas disponible en raison d'un conflit d'intérêts, une des autres prend l'affaire. Dans le but de promouvoir l'accessibilité pour les personnes qui contactent le programme de CJDH, les biographies de M^e Faraday, M^e Hum et M^e Persaud sont affichées sur le site Web du CJDH. Il est possible, sur demande, de travailler avec une conseillère en particulier. M^e Hum aide les personnes qui désirent être servies en français.

B. SERVICES OFFERTS PAR LE PROGRAMME DE CJDH

6. La CJDH donne aux personnes qui ont fait l'objet ou été témoins de discrimination ou de harcèlement, par des avocat(e)s ou des parajuristes, l'occasion de discuter de leurs préoccupations de manière confidentielle avec une interlocutrice qualifiée et compréhensive, qui comprend les questions de discrimination et de harcèlement et qui est engagée à promouvoir l'équité et la diversité dans la profession juridique.
7. La CJDH ne fournit pas de conseils juridiques ni de représentation juridique. La CJDH fournit aux plaignants des renseignements d'ordre général et du soutien, afin de les aider à identifier et évaluer leurs options pour résoudre leurs problèmes. La nature des services fournis est expliquée ci-dessous.

Counseling, collecte de données et encadrement pour autoassistance

8. Certains plaignants veulent seulement avoir la possibilité de parler confidentiellement de leurs problèmes avec un tiers objectif et qualifié.
9. Certains plaignants souhaitent signaler leurs expériences à la CJDH afin que leur expérience soit enregistrée dans les statistiques semestrielles. Pour les plaignants, il s'agit d'un moyen important d'alerter la profession d'avocat à la réalité et à la fréquence de la discrimination et du harcèlement de la part des titulaires de permis et de fournir une base factuelle pour un changement systémique.
10. Dans certains cas, des conseils stratégiques ou un encadrement sont fournis par

la CJDH aux plaignants qui souhaitent gérer une situation eux-mêmes.

11. La CJDH a également commencé à proposer des résolutions informelles, qui impliquent une formation ou des rappels aux titulaires de permis mis en cause sous forme de discussion. Cela peut être approprié dans les cas où le plaignant souhaite garder l'anonymat, mais autorise la CJDH à contacter le titulaire mis en cause, à l'informer de son comportement présumé contraire aux droits de la personne sans faire de constat, puis à lui demander de l'informer ou de lui rappeler ses obligations. Bien que la CJDH ne puisse tirer aucune conclusion factuelle, de tels appels sont efficaces pour informer et guider les titulaires de permis mis en cause.

Information sur les voies de recours possibles

12. Les plaignants qui contactent la CJDH sont informés des diverses voies de recours possibles, y compris (lorsqu'applicable) :
 - a) Parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués et que leur plainte porte sur leur emploi) ;
 - b) Déposer une plainte interne au travail (si la plainte porte sur leur emploi) ;
 - c) Porter plainte aux responsables ou au cabinet qui emploient le répondant (par ex., à l'associé directeur du cabinet ou au superviseur du répondant qui travaille à l'interne ou au gouvernement) ;
 - d) Déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou de la Commission canadienne des droits de la personne ;
 - e) Déposer une plainte officielle de manquement professionnel auprès du Barreau ;
 - f) Aller à la police (en cas d'allégation d'acte criminel) ;
 - g) Déposer une plainte auprès de la Commission d'indemnisation des victimes d'actes criminels ;
 - h) Déposer une plainte contre un maître de stage, auprès du programme de stages du Barreau ;
 - i) Contacter un avocat ou le Centre de soutien juridique des droits de la personne pour avoir des conseils juridiques sur de possibles causes de poursuites civiles.
13. Les plaignants reçoivent des renseignements sur chacune de ces options, notamment :

- a) Les couts potentiels d'une option donnée ;
- b) S'il faut une représentation juridique pour l'option donnée ;
- c) Un renvoi à des ressources pour obtenir une représentation juridique comme le Service de référence du Barreau (le CJDH ne fait pas de renvois à des avocats ou parajuristes) ;
- d) Comment déposer une plainte ou introduire une requête (p. ex si ça peut se faire par voie électronique, s'il faut payer des frais, s'il faut un formulaire en particulier, où trouver les formulaires requis, etc.) ;
- e) Les processus qu'implique chaque option (p. ex., enquête, conciliation, médiation, arbitrage, etc.) ;
- f) Les types généraux de redressement dont on peut se prévaloir dans différents forums (p. ex., redressements compensatoires par opposition à pénalités disciplinaires, réintégration dans l'emploi par opposition à dommages-intérêts, redressements d'intérêt public) ;
- g) L'existence d'une période de prescription pour chaque voie de redressement (les plaignants sont encouragés à obtenir des conseils juridiques à l'égard des périodes de prescription précises).

Les plaignants sont informés que les options disponibles ne sont pas mutuellement exclusives (à quelques exceptions près).

Services de résolution

- 14. En plus d'être informés des options ci-dessus, lorsque cela est indiqué, les plaignants se voient offrir des services de résolution (médiation ou conciliation).
- 15. Chaque fois que la médiation officielle est offerte, une explication de la nature et des objectifs de celle-ci est donnée, y compris le fait qu'il s'agit d'un processus confidentiel et volontaire, qui n'implique aucune enquête ni évaluation des faits, et que la CJDH sert d'intermédiaire impartiale qui tente d'aider les parties à négocier les termes d'un règlement mutuellement satisfaisant de la plainte.

16. Quand un plaignant ou une plaignante opte pour la médiation, on lui offre le choix de contacter le défendeur pour lui proposer cette option ou de demander à la CJDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus (le consentement à contacter le titulaire de permis défendeur doit être fourni par écrit). Si les deux parties sont disposées à participer, elles sont tenues de signer une convention de médiation (établissant les paramètres de la médiation et les règles de base) avant d'entamer des discussions avec la CJDH. Cette convention indique clairement que la médiation est un processus confidentiel auquel les deux parties s'engagent à participer « sous toutes réserves ».
17. Quand des services informels de conciliation ou d'intervention sont offerts, le plaignant est informé que la CJDH pourrait contacter le répondant, en toute confidentialité, pour discuter des préoccupations du plaignant dans l'espoir de parvenir à un règlement de la plainte. Quand une intervention de ce genre a lieu, à la fois le plaignant et le défendeur sont informés que la CDH n'agit pas en tant qu'avocate ou représentante du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire impartial pour favoriser un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'une telle intervention est demandée, un consentement écrit doit être fourni avant que la CJDH ne contacte le répondant. Selon la nature de la plainte et les parties concernées, un accord de conciliation est parfois signé pour définir les règles de base du processus de conciliation.
18. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CJDH parce qu'ils veulent qu'un dossier officiel sur le manquement professionnel du répondant soit créé par l'entremise d'un processus judiciaire, ou parce qu'ils désirent qu'une enquête sur les faits soit menée. Parfois, ils refusent une offre de résolution parce qu'ils ont la conviction que le défendeur ne participera pas de bonne foi. Lorsque les plaignants décident d'essayer la médiation ou la conciliation, la plupart des répondants titulaires de permis répondent positivement. Il arrive toutefois que des répondants ne veuillent pas y prendre part.
19. Au cours de la période visée par le présent rapport, trois processus de médiation/conciliation et une résolution informelle ont été entrepris.

Renvois

20. La CJDH renvoie certains plaignants à d'autres organismes ou organisations (comme le Programme d'aide aux membres, un centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle, une ligne d'aide à la prévention du suicide, la clinique *Barbra Schlifer*, ARCH ou le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne). La CJDH dirige également les plaignants vers les ressources pertinentes disponibles auprès du Barreau, de la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres organisations.
21. La CJDH n'offre pas de service de renvoi à des avocats.

C. RÉSUMÉ DES NOUVEAUX CONTACTS AVEC LE PROGRAMME

22. Au cours de la période visée par le présent rapport, 125 personnes ont communiqué avec le Programme de la CJDH pour une nouvelle affaire¹. Cela représente une moyenne de 21 nouveaux contacts par mois, soit une augmentation de 50 % du taux de nouveaux contacts au cours des six mois précédents. Divers éléments peuvent avoir contribué à cette augmentation de l'engagement :
 - a) Le nombre de contacts avec le bureau de la CJDH a sensiblement augmenté depuis l'automne 2017, avec l'émergence du mouvement #Moiaussi. Ce niveau de contact plus élevé a été maintenu par un nombre d'appelants ayant déclaré que le mouvement #Moiaussi leur donnait confiance pour se plaindre.
 - b) Les nouvelles initiatives du Barreau de l'Ontario en matière d'équité, de diversité et d'inclusion issues du [rapport sur les défis des titulaires de permis racialisés](#), et adopté dans le rapport *Collaborer au changement* met en évidence les problèmes d'équité, de diversité et d'inclusion, surtout depuis que l'exigence visant tous les titulaires de permis d'adopter une [Déclaration de principes](#) et d'avoir un représentant juridique dans les lieux de travail juridiques d'au moins 10 titulaires pour développer, mettre en

¹ Les personnes qui ont déjà contacté le programme et qui ont communiqué avec la CJDH au cours de la période visée concernant le même problème en cours ne sont pas comptées dans ce nombre. Les personnes qui ont eu plusieurs communications avec la CJDH sur le même sujet ne sont comptées qu'une fois.

œuvre et maintenir une [politique sur les droits de la personne et la diversité](#) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

- c) La publication par le Barreau des [sondages sur les stagiaires](#) en janvier 2018 a reconnu des problèmes systémiques de discrimination et de harcèlement.
- d) Il y a eu une couverture médiatique accrue de la discrimination dans la profession juridique, y compris un article par [Hadiya Roderique](#) vers la fin 2017 sur le racisme systémique dans la profession juridique qui a été largement distribué.

En réponse à ces diverses dynamiques, le Barreau a envoyé le 9 février 2018 un courriel à tous les titulaires de permis pour leur rappeler la disponibilité des services de la CJDH avec le message suivant :

Enrayer la discrimination et le harcèlement dans les professions juridiques

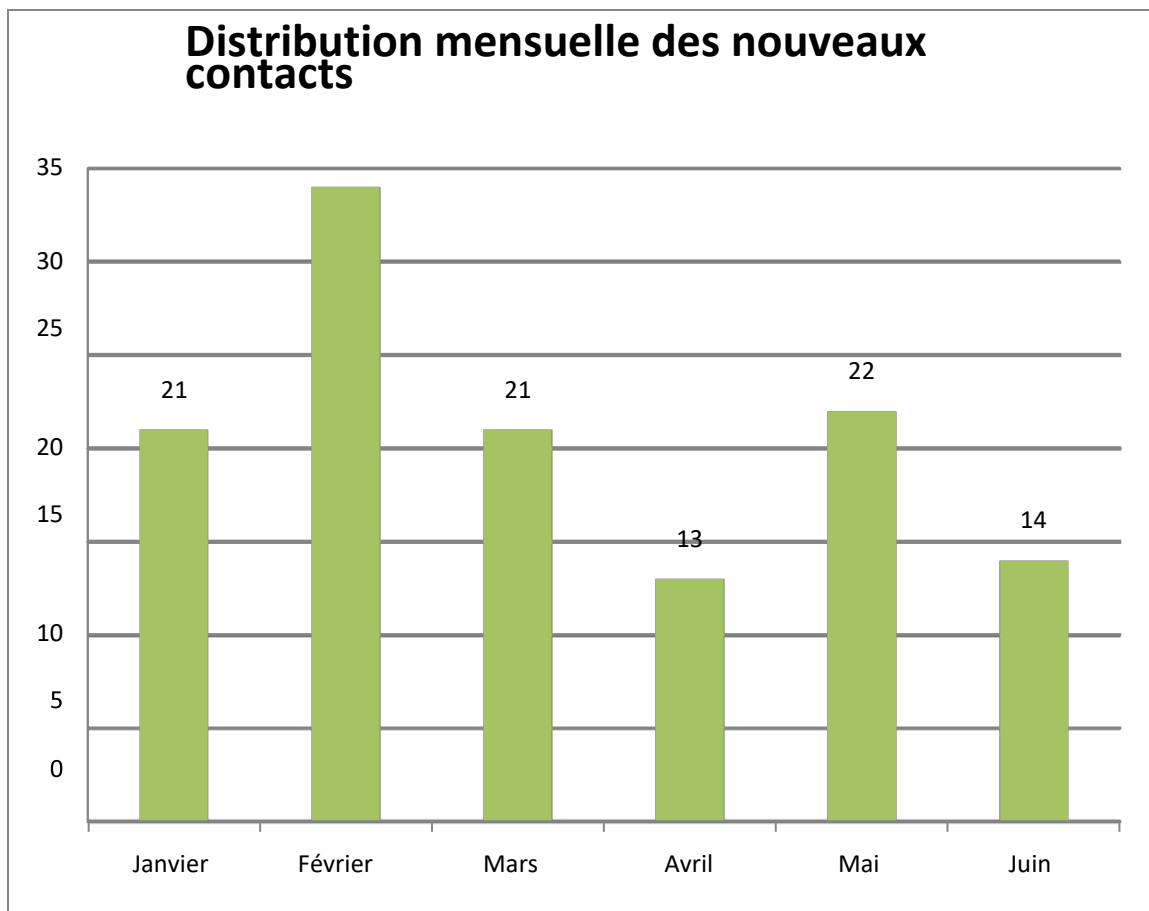
Le harcèlement et la discrimination touchent tous les secteurs et toutes les entreprises. À la suite d'une conscientisation accrue, le Barreau a redoublé d'efforts pour faire connaître le [Programme de conseil juridique en matière de discrimination et de harcèlement \(CJDH\)](#) aux avocats, parajuristes et étudiants.

En fonction depuis plus de 19 ans, la conseillère juridique du Barreau en matière de discrimination et de harcèlement aide confidentiellement toute personne qui peut avoir fait l'objet de discrimination ou de harcèlement de la part d'un avocat ou d'un parajuriste.

[Cliquez ici](#) pour voir notre dépliant avec plus de détails sur ce programme précieux, avec les coordonnées.

Nous vous encourageons à partager ce document avec vos collègues et les candidats à l'accès à la profession. Vous pouvez contacter le CJDH au 1 877 790-2200 ou à assistance@dhcounsel.on.ca.

Le tableau suivant illustre la distribution mensuelle des nouveaux contacts avec le programme. Il est à noter que le nombre de nouveaux contacts a culminé en février après que le Barreau eut envoyé un courriel à tous les titulaires de permis.



23. Au cours de la période visée, personne n'a demandé de services en français.

D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

24. Sur les 125 nouveaux contacts avec le Programme, 46 personnes ont fait des plaintes de discrimination ou de harcèlement présumés de la part d'un titulaire de permis qui relevaient du mandat du programme de CJDH. Une plainte portait sur la conduite d'un stagiaire. Les 45 plaintes restantes portaient toutes sur la conduite des avocats. Deux des plaintes contre des avocats concernaient plus d'un avocat du même bureau (une contre deux avocats ; une contre trois).
25. Sur les 45 plaintes concernant des avocats, 11 ont été déposées par des membres du public et 34 par des membres de la profession juridique. La seule plainte concernant un stagiaire a été déposée par un avocat.

Plaintes contre des avocat(e)s par des membres de la profession juridique

26. Les 34 plaintes contre des avocats qui ont été faites par des membres de la profession juridique ont été faites par des particuliers provenant de divers milieux,

à divers stades dans la profession :

24 plaintes par des avocats ;

7 plaintes par des étudiants d'été/stagiaires ;

3 plaintes par des parajuristes

27. Sur les 34 plaintes contre des avocats faites par des membres de la profession juridique

28 (80 %) ont été faites par des femmes, dont près de la moitié (16) se sont identifiées comme femmes racialisées ou comme femmes ayant un handicap ;

6 (20 %) ont été faites par des hommes, dont tous sauf un se sont identifiés comme des hommes racialisés ou de religion minoritaire, gais ou comme homme ayant un handicap.

28. Sur les 7 plaintes contre des avocats faites par des étudiants d'été et des stagiaires, 100 % ont été faites par des femmes. Trois des plaintes portaient sur du harcèlement sexuel ; quatre sur une combinaison de harcèlement et de discrimination sexuels et raciaux.

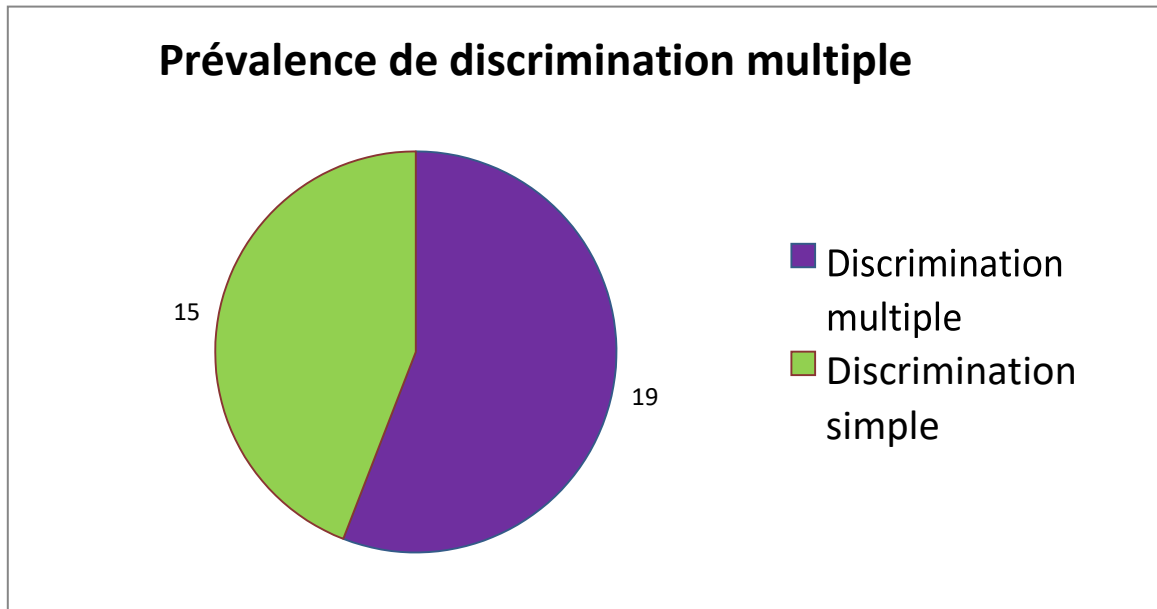
29. Sur les 34 plaintes de membres de la profession juridique, 30 plaintes (88 %) étaient liées à l'emploi des plaignants, y compris toutes les 7 plaintes des étudiants. Le reste des plaintes (4) portaient sur des interactions avec d'autres avocats dans d'autres contextes professionnels.

30. Sur les 34 plaintes de membres de la profession juridique :

19 plaintes (56 %) soulevaient des allégations de harcèlement et de discrimination pour des motifs multiples dont des combinaisons des suivants : sexe, race, origine nationale, handicap et religion. Toutes les plaintes (sauf une) faites par des hommes (5) ont soulevé des problèmes multiples de discrimination et de harcèlement basés sur la race, la religion, l'origine nationale ou le handicap.

15 plaintes ont soulevé un seul motif de discrimination. Douze de ces plaintes à un seul motif ont été faites par des femmes concernant le harcèlement sexuel (7)

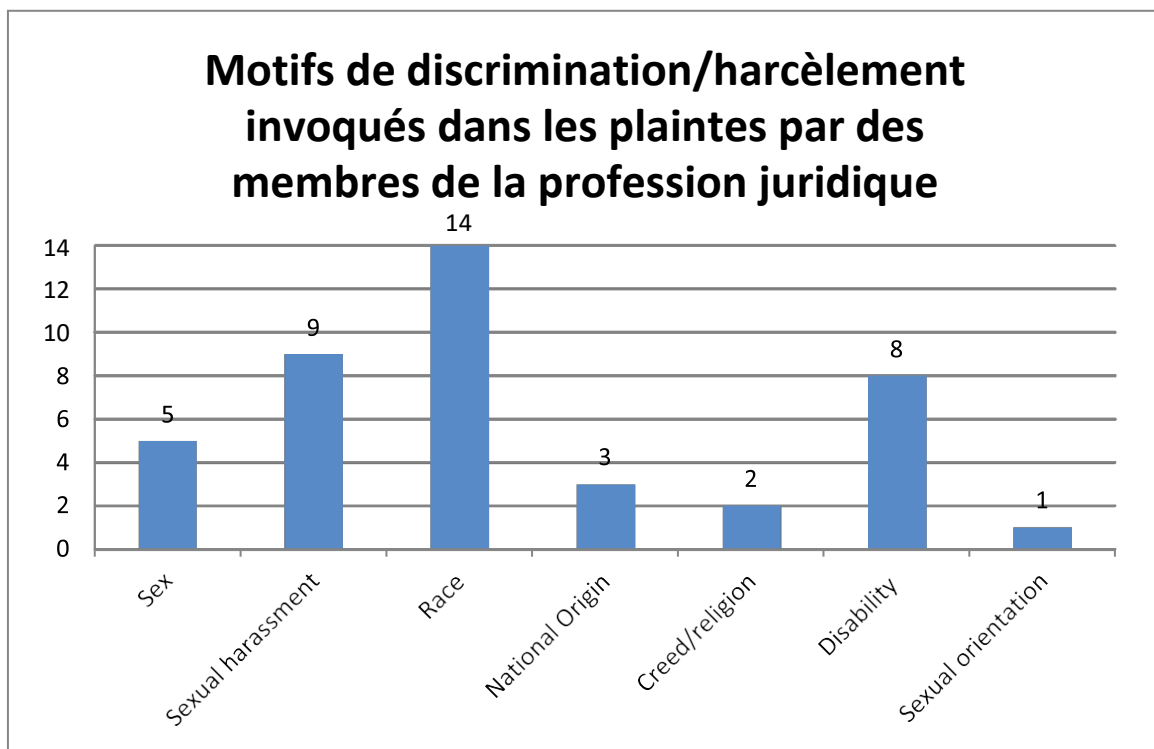
et la discrimination basée sur le sexe/la grossesse (5). Les plaintes à un seul motif faites par des hommes portaient sur l'orientation sexuelle ou le handicap.



31. En résumé, les plaintes par des avocats et des stagiaires sur la conduite d'autres avocats ont invoqué les motifs illicites suivants de discrimination à la fréquence suivante. Le total dépasse 34, car la plupart des plaintes soulevaient plus d'un motif de discrimination.

Sexe	5
Harcèlement sexuel	9
Race	14
Origine nationale	3
Croyance/Religion	2
Handicap	8
Orientation sexuelle	1

La répartition des motifs de discrimination et de harcèlement est décrite dans le tableau à la page suivante.



32. Les plaintes à l'égard de l'emploi visent généralement une différence de pouvoir (hiérarchique) entre le plaignant et l'avocat faisant l'objet de la plainte, bien que certaines plaintes concernent le harcèlement par les pairs. La gamme de comportements faisant l'objet de plaintes dans le contexte de l'emploi comprend :
- a) Harcèlement sexuel, y compris harcèlement verbal ; harcèlement sexuel explicite et commentaires ; envoi de SMS sexualisé persistant et prédateur ; persistant contact non sollicité en dehors du travail, y compris des appels tard le soir ; avances sexuelles à répétition/pressions sur des plaignantes pour avoir des relations sexuelles ; dénigrement des femmes devant les collègues ; harcèlement sexuel physique ; échec de l'employeur à répondre de façon appropriée aux plaintes de harcèlement ;
 - b) Discrimination et harcèlement à l'annonce d'une grossesse ou de congé de maternité ; pressions pour revenir rapidement du congé de maternité et représailles pour avoir pris un congé de maternité, y compris une réduction de salaire ;
 - c) Harcèlement racial, y compris harcèlement verbal, menaces verbales et physiques, comportement visant à isoler ou à humilier la ou les plaignantes

devant leurs collègues ;

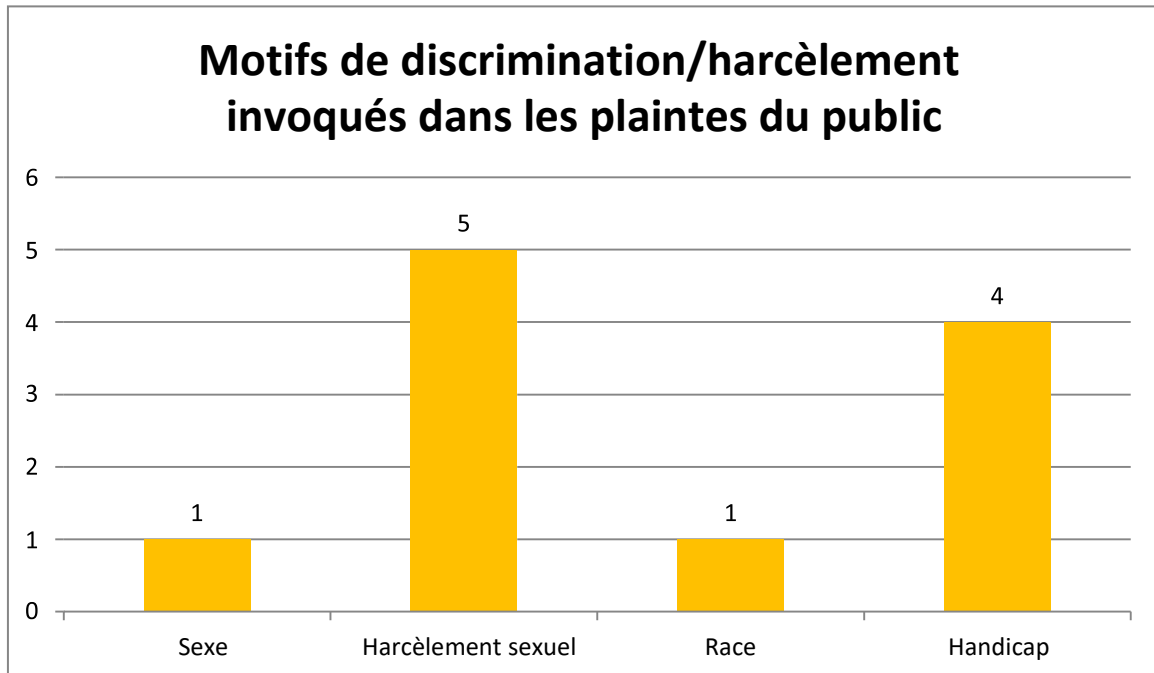
- d) Racisme systémique où les avocats et les étudiants racialisés se sont vus refuser des occasions de mentorat et l'accès à du travail souhaité et où on leur a donné du travail non juridique ou en deçà de leurs niveaux ;
 - e) Annonce de stage discriminatoire ;
 - f) Questions discriminatoires pendant les entrevues d'avocats, de stagiaires et d'étudiants d'été ;
 - g) Harcèlement à l'égard de la religion, y compris harcèlement verbal et refus d'accorder des mesures d'adaptation ;
 - h) Harcèlement à l'égard du handicap, y compris harcèlement verbal, violence verbale et refus d'accorder des mesures d'adaptation et représailles au retour au travail après un congé médical ;
 - i) Représailles pour avoir fait des plaintes pour traitement discriminatoire, y compris des représailles dans la forme de cessation d'emploi ;
 - j) Harcèlement verbal à l'égard du pays d'origine, y compris le dénigrement de la formation des plaignants reçue à l'extérieur du Canada.
33. La gamme des comportements identifiés à l'égard de plaintes contre des avocats dans d'autres contextes professionnels comprenait le harcèlement sexuel ou racial ; le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ; le harcèlement par téléphone et des menaces verbales, écrites ou physiques.

Plaintes contre des avocats par des membres du public

34. Au cours de la période visée, 11 plaintes ont été faites contre des avocats par des membres du public : neuf (9) plaintes ont été faites par des clients qui ont signalé de la discrimination ou du harcèlement par leur propre avocat ; deux (2) plaintes ont été faites par des justiciables à propos de la conduite de l'avocat adverse.
35. Les motifs de discrimination et de harcèlement soulevés par le public étaient le sexe, le harcèlement sexuel, la race et le handicap. Le nombre de motifs est supérieur à 11 parce que les plaintes ont soulevé des motifs multiples de

discrimination et de harcèlement :

Sexe	1 (grossesse)
Harcèlement sexuel	5
Race	1
handicap	5



36. Les comportements identifiés dans les deux plaintes relatives aux comportements d'avocats adverses comprenaient le harcèlement et l'intimidation basés sur le handicap, y compris faire l'objet de moqueries à cause de son handicap, et un refus d'accorder des mesures d'adaptation dans des instances.
37. Les comportements identifiés dans les plaintes relatives au propre avocat du plaignant comprenaient :
- a) Demande de faveurs sexuelles en échange de services juridiques ou comme condition pour offrir des services juridiques ;
 - b) Harcèlement sexuel ;
 - c) Harcèlement racial ;
 - d) Manquement à accommoder les handicaps d'un client, surtout à l'égard de moyens ou de rythme des communications pour accommoder des handicaps sensoriels, physiques ou cognitifs ;

- e) Refus d'accorder des mesures d'adaptation pour la grossesse de la cliente.

Plaintes contre des parajuristes

38. Au cours de la période visée par le présent rapport, aucune plainte relevant du mandat de la CJDH n'a été faite à l'égard de parajuristes.

E. AFFAIRES NE RELEVANT PAS DU MANDAT DE LA CJDH

39. Au cours de la période visée par le présent rapport, la CJDH a reçu 79 appels ou courriels concernant des questions ne relevant pas du mandat du programme. Les appels « hors mandat » sont généralement traités rapidement et n'impliquent généralement pas un suivi par le plaignant.
40. La majorité de ces nouveaux contacts s'interrogeaient sur les comportements discriminatoires ou harcelants de personnes qui n'étaient pas titulaires de permis et qui ne faisaient donc pas partie du mandat du Barreau et de la CJDH, notamment les employeurs, les propriétaires, la police et les établissements d'enseignement. Le bureau de la CJDH renvoie ces appels à d'autres organismes pertinents.
41. La deuxième plus grande catégorie de nouveaux contacts en dehors du mandat de la CJDH comprenait des plaintes concernant la conduite d'avocats et de parajuristes de l'Ontario qui n'impliquaient pas de discrimination ou de harcèlement pour les motifs du *Code des droits de la personne*, mais qui signalaient des violations du *Code de déontologie* ou du *Code de déontologie des parajuristes* ou éventuellement des conduites criminelles (y compris la traque ou le cyber harcèlement). Ces appels ont été renvoyés au Service des plaintes du Barreau ou à la police.
42. Un sous-ensemble important de contacts hors mandat concerne des relations de travail abusives. Certains de ces contacts impliquaient des parajuristes et des avocats rapportant des relations de travail abusives ; le plus grand nombre visait des stagiaires. Parmi les comportements signalés, mentionnons le fait de ne pas se voir attribuer du travail juridique ; être obligé de faire des courses personnelles pour son maître de stage ou sa famille ; être victime de violence verbale et de menaces ; ne pas être payé ; être payé moins que le salaire minimum ; insulter ou

humilier verbalement des stagiaires devant d'autres avocats/clients ; et intimidation. Un nombre disproportionné de stagiaires déclarant avoir eu une relation de travail abusive sont des étudiants ayant reçu leur formation à l'extérieur du Canada et qui terminent des stages dans le cadre du processus du CNÉ ou des stagiaires racialisés. Bien que ces questions ne relèvent pas du mandat du CJDH, elles constituent une tendance suffisamment importante pour être portées à l'attention du Barreau.

43. Il y a eu quelques plaintes concernant la conduite d'avocats titulaires d'un permis dans d'autres provinces. Les plaignants dans ces affaires ont été renvoyés au barreau de la province pertinent.
44. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions de la CJDH a été fournie à chaque personne qui a communiqué avec la CJDH au sujet d'une question ne relevant pas du mandat du programme. Tous les nouveaux contacts soulevant des questions ne relevant pas du mandat de la CJDH ont été renvoyés à d'autres agences pour obtenir de l'aide.
45. Un certain nombre de personnes ont appelé pour demander des renseignements sur le mandat de la CJDH, y compris d'entreprises juridiques et non juridiques demandant une formation sur les questions de discrimination et de harcèlement ; d'autres secteurs ou ressorts cherchant des renseignements sur la manière de mettre en place un programme similaire ; et les membres de la profession à la recherche de renseignements sur le mandat de la CJDH afin de pouvoir le communiquer à leurs communautés respectives (milieux de pratique ou d'éducation).

F. **ACTIVITÉS DE PROMOTION ET DE FORMATION**

46. Au cours de la période visée par le présent rapport, le programme de CJDH a entrepris diverses activités proactives de sensibilisation à ses services, y compris :
 - a) Entretiens avec les médias pour sensibiliser le public au mandat de la CJDH, y compris dans [Precedent Magazine](#), destiné aux nouveaux avocats, et avec la [New Zealand Law Society](#), qui vient de mettre en place un programme similaire, mais limité au harcèlement sexuel et à l'intimidation ;

- b) Comme mentionné ci-dessus, le Barreau a envoyé un avis en février à tous les membres des professions rappelant aux titulaires de permis les services fournis par la CJDH ;
 - c) Natasha Persaud a participé à la [vidéo](#) sur l'équité, la diversité et l'inclusion du Barreau ;
 - d) Lai-King Hum a participé à une discussion dans le cadre de la Journée internationale des femmes sur #Moiaussi et la profession juridique ;
 - e) Participation à des événements de formation professionnelle continue ;
 - f) Participation à l'évènement sur le Mois du patrimoine asiatique du Barreau.
47. Tout au long de la période visée par le présent rapport, des annonces ont été placées périodiquement (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* afin de promouvoir le programme de CJDH dans la profession juridique. Le Barreau maintient un site Web bilingue pour le programme de CJDH.