

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

Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2014 et le 30 juin 2014

**Préparé par M^e Cynthia Petersen
Conseillère juridique en matière de discrimination et de
harcèlement**

TABLE DES MATIÈRES

A.	INTRODUCTION	2
B.	SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS	3
a)	Médiation et conciliation	5
C.	SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS ÉTABLIS AVEC LE PROGRAMME DE CDH	6
D.	RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	8
a)	Plaintes contre des avocats par des membres de la profession juridique	8
	Motifs soulevés dans les plaintes contre des avocats déposées par des membres de la profession juridique	13
b)	Plaintes contre des avocats portées par des membres du public	14
	Motifs invoqués dans les plaintes du public contre des avocats	17
c)	Plaintes contre des parajuristes	17
E.	REQUÊTES GÉNÉRALES	18
F.	QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CDH	18

A. INTRODUCTION

1. La conseillère juridique en matière de discrimination et de harcèlement (CDH) offre une gamme de services aux personnes qui ont des plaintes ou des préoccupations pour discrimination ou harcèlement allégués contre des avocats, des avocates, des étudiants et des étudiantes en droit ou des parajuristes¹.
2. Les plaintes ou les préoccupations surviennent dans divers contextes : il peut s'agir par exemple de clients qui rapportent avoir été l'objet de harcèlement sexuel de la part de leur avocat ou de leur parajuriste, d'avocats qui ont subi des difficultés relatives au congé de maternité en milieu de travail, d'employés de cabinets juridiques ayant une incapacité et qui se heurtent à des barrières discriminatoires dans leur emploi ou qui ont de la difficulté à obtenir des mesures d'adaptation appropriées au travail, ainsi que des parajuristes, des étudiants en droit et des avocats qui font l'objet d'un traitement discriminatoire de la part d'avocats adverses dans leurs causes (p. ex., racisme, sexisme, homophobie).
3. La CDH offre à ces personnes des conseils confidentiels, une assistance personnelle, des renseignements, le renvoi vers d'autres organismes et ressources², de l'encadrement informel et des conseils généraux (non juridiques)³ – dont certains sur une base continue. La CDH offre également des services de médiation décrits dans ce qui suit.

¹ Afin d'être couvertes par le mandat du programme de CDH, les allégations de manquement professionnel doivent être fondées sur l'un ou plusieurs motifs de discrimination interdits énumérés dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario* ou dans les codes de déontologie des membres du Barreau. Le harcèlement personnel qui n'est fondé sur aucun motif de discrimination lié aux droits de la personne (p. ex. l'intimidation) ne relève pas du mandat du programme de CDH.

² La CDH n'offre cependant pas de services de renvoi vers des avocats.

³ La CDH n'offre aucun service juridique ou représentation juridique aux plaignantes et aux plaignants.

B. SERVICES OFFERTS AUX PLAIGNANTES ET AUX PLAIGNANTS

4. Les plaignants qui entrent en contact avec la CDH reçoivent des conseils relatifs aux différents recours qui s'offrent à eux, y compris (le cas échéant) :

- parler à leur représentant syndical (s'ils sont syndiqués et que leur plainte est liée à leur emploi);
- déposer une plainte interne dans leur milieu de travail;
- adresser une plainte à l'employeur du titulaire de permis défendeur (p. ex. l'associé directeur du cabinet juridique);
- déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
- déposer une plainte officielle pour manquement professionnel auprès du Barreau;
- dénoncer ces actes à la police (dans les cas d'allégations de conduite criminelle);
- obtenir l'avis juridique d'un avocat concernant les recours juridiques possibles.

5. Les plaignants reçoivent de l'information à propos de chacune de ces options, y compris :

- les coûts que pourrait entraîner (le cas échéant) le fait de choisir une des options proposées;

- si une représentation juridique est nécessaire pour adopter une de ces options;
 - l'orientation vers des ressources indiquant comment obtenir une représentation juridique (les renvois vers des avocats ou des parajuristes ne sont pas offerts par la CDH);
 - la façon de déposer une plainte, une requête ou de faire un rapport (p. ex., si cela peut se faire par voie électronique, si des formulaires particuliers sont nécessaires, etc.);
 - le processus à suivre pour chaque option (p. ex., enquête, conciliation, médiation, audience, etc.);
 - les types généraux de recours qui peuvent être accessibles dans différents forums (p. ex., les recours compensatoires par opposition aux sanctions disciplinaires, la réintégration de l'emploi par opposition aux dommages pécuniaires, les recours d'intérêt public);
 - l'existence de limites de temps liées à chaque voie de recours (il est conseillé aux plaignants d'obtenir un avis juridique concernant les délais exacts de prescription).
6. Les plaignants sont informés que les options qui leur sont offertes ne sont pas mutuellement exclusives.
7. Dans certains cas, sur demande, des conseils stratégiques et un accompagnement personnel sont offerts aux plaignants sur la façon de faire face à une situation sans avoir recours à un processus officiel de traitement des

plaintes (p. ex., confronter le délinquant, documenter les incidents, parler à un mentor).

8. Certains plaignants sont guidés vers d'autres services ou organismes (comme ARCH ou le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne) ou dirigés vers les ressources documentaires pertinentes qu'offre le Barreau, la Commission ontarienne des droits de la personne ou d'autres organismes.

a) **Médiation et conciliation**

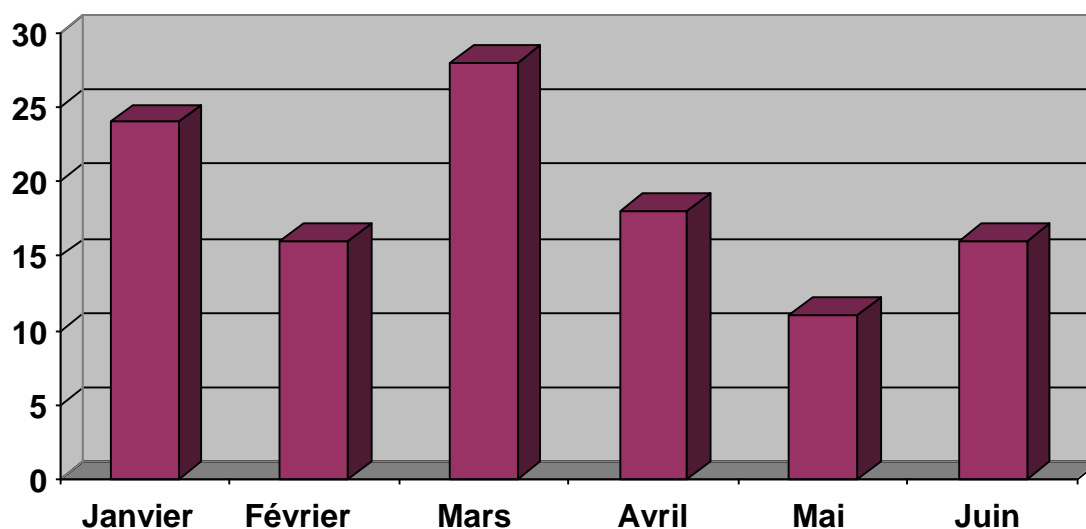
9. En plus de recevoir des conseils sur les options mentionnées précédemment, quand cela est indiqué, les plaignants se voient offrir les services de médiation ou de conciliation et d'intervention du programme de CDH.
10. Chaque fois que la médiation officielle est offerte, une explication de la nature 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 CDH sert d'intermédiaire impartiale qui tente d'aider les parties à négocier les termes d'un règlement mutuellement satisfaisant de la plainte.
11. Quand un plaignant ou une plaignante opte pour la médiation, il ou elle se voit offrir le choix entre contacter le défendeur pour lui proposer cette option ou demander à la CDH de contacter le défendeur pour sonder sa volonté de participer au processus (un consentement écrit pour contacter le titulaire de permis défendeur doit être fourni). Si les deux parties sont disposées à participer, elles sont tenues de signer un contrat de médiation (énonçant les paramètres de la médiation et les règles de base) avant d'entamer des discussions avec la CDH.
12. Quand des services informels de conciliation ou d'intervention sont offerts, le plaignant est informé que la CDH pourrait contacter le défendeur, 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

13. sont informés que la CDH n'agit pas en tant qu'avocate ou représentante du plaignant, mais plutôt comme intermédiaire pour favoriser un dialogue constructif entre les parties. Lorsqu'une telle intervention est demandée, un consentement écrit doit être fourni avant que la CDH ne contacte le défendeur.
14. Certains plaignants déclinent l'offre de services de médiation et de conciliation de la CDH, même si ces services sont gratuits et confidentiels et qu'ils sont sujets, dans le cas d'une médiation officielle, à un engagement mutuel « sans préjudice » entre les deux parties. Les raisons qui poussent les plaignants à refuser la médiation varient et comprennent le désir qu'une enquête sur les faits soit menée, la conviction que le défendeur ne participera pas de bonne foi et l'envie de monter un dossier officiel sur le manquement professionnel du défendeur par l'entremise d'un processus juridictionnel.
15. Lors de la période visée, la CDH n'a mené aucune séance de médiation formelle en personne. Un seul plaignant a demandé la médiation, mais le défendeur a refusé d'y participer. Il y a eu, cependant, un certain nombre de cas dans lesquels la CDH est intervenue de manière informelle en tant que conciliatrice, a communiqué avec les parties concernées et a pu les aider à parvenir à une résolution mutuellement satisfaisante aux préoccupations du plaignant.

C. SURVOL DES NOUVEAUX CONTACTS ÉTABLIS AVEC LE PROGRAMME DE CDH

15. Durant la période visée, 113 personnes ont contacté le programme de CDH pour un nouveau cas⁴. Cela représente une moyenne de 18,8 nouveaux contacts par mois.
16. Le volume de nouveaux contacts établis avec le programme était distribué comme suit :



17. Parmi les 113 personnes qui ont contacté la CDH, 62 (55 %) ont établi leur premier contact par téléphone et 48 (45 %) par courriel. Trois (3) personnes ont abordé la CDH en personne lors d'événements où elle (M^e Cynthia Petersen) était conférencière.

⁴ Les personnes qui ont fait appel au programme précédemment et qui ont communiqué avec la CDH durant cette période de référence à l'égard d'un même sujet en cours ne sont pas prises en compte. Les personnes qui ont communiqué à maintes reprises avec la CDH concernant le même sujet ne sont comptées qu'une seule fois.

18. Lors de la période visée, deux personnes ont reçu des services en français⁵. Les autres clients du programme ont reçu des services en anglais.

D. RÉSUMÉ DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

19. Parmi les 113 nouveaux cas qui ont contacté le programme, 40 personnes ont présenté des plaintes spécifiques de discrimination ou de harcèlement allégués de la part d'un avocat ou d'un parajuriste en Ontario. Trois plaintes ont été déposées contre des parajuristes. Les 37 plaintes restantes ont été déposées contre des avocats.
20. Deux des 3 plaintes formulées contre des parajuristes ont été faites par des membres du public et la troisième par un autre parajuriste.
21. Parmi les 37 plaintes portées contre des avocats, 17 (46 %) ont été formulées par des membres du public et 20 (54 %) par des membres de la profession juridique (c.-à-d. d'autres avocats, des stagiaires et des parajuristes).
- a) **Plaintes contre des avocats par des membres de la profession juridique**
22. Au cours de la période visée, 20 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres de la profession juridique. Parmi ces plaintes, 13 ont été faites par des avocats, 3 par des stagiaires, 3 par des parajuristes et une a été présentée par un candidat parajuriste. Tous les plaignants étaient anglophones⁶.

⁵ Ces deux personnes francophones ont fait des demandes d'ordre général. Aucune des deux ne s'est plainte de la conduite d'un ou d'une titulaire de permis en particulier.

⁶ En qualifiant ces personnes d'« anglophones », cela signifie que les plaignants parlaient anglais et ont fait appel aux services de la CDH en anglais au lieu du français. La langue maternelle de certains d'entre eux n'était pas l'anglais.

23. Parmi les 20 plaintes portées par des membres de la profession juridique, 16 (80 %) ont été formulées par des femmes et 4 (20 %) par des hommes. Il y a eu une seule candidate parajuriste plaignante, 2 des 3 parajuristes plaignants étaient des femmes, et 2 des 3 stagiaires plaignants étaient des femmes. Onze des 13 avocats plaignants étaient des femmes.
24. Neuf des 20 plaintes déposées par des membres de la profession juridique ont été soulevées dans le cadre de l'emploi du plaignant ou de la plaignante. Les trois plaintes des stagiaires ont été soulevées dans le cadre de leur emploi; un des défendeurs n'était ni l'employeur ni le collègue de la plaignante, mais était plutôt un avocat qui partageait l'espace de bureau avec son employeur.
25. Quatre des plaintes provenant d'avocats ont été soulevées dans un contexte où les plaignants recevaient des services non juridiques de la part d'un autre avocat titulaire de permis (c.-à-d. que l'avocat défendeur travaillait pour un prestataire de services publics).
26. Trois des plaintes formulées par des membres de la profession juridique, y compris deux plaintes reçues de la part de parajuristes, ont été soulevées dans le contexte d'un litige et mettaient en cause des allégations de manquement professionnel contre l'avocat adverse.
27. Trois des plaintes formulées par des membres de la profession juridique, y compris une plainte reçue de la part d'un parajuriste, portaient sur des allégations de manquement professionnel contre un avocat que le plaignant connaissait au niveau professionnel.
28. La seule plainte soumise par une candidate parajuriste a été soulevée dans le contexte de ses études (l'avocat défendeur était son professeur).

29. Il y a eu 9 plaintes basées (en tout ou en partie) sur l'incapacité :

- Un avocat qui a été congédié a allégué que son congédiement était discriminatoire et qu'il était fondé sur son incapacité.
Deux avocats (un homme et une femme) ont tous les deux porté plainte pour harcèlement et traitement discriminatoire de la part d'autres avocats qui leur fournissaient des services publics.
- Deux avocates et une stagiaire ont déposé des plaintes à l'effet de l'omission ou du refus de leurs employeurs respectifs de leur offrir des mesures d'adaptation relativement à leur incapacité.
- Une avocate s'est plainte de discrimination dans l'emploi fondée (en partie) sur son incapacité.
- Un stagiaire s'est plaint de harcèlement en milieu de travail par son responsable de stage fondé (en partie) sur son incapacité.
- Une candidate parajuriste a reporté que l'un de ses instructeurs (un avocat titulaire de permis) a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son incapacité.

30. Il y a eu 8 plaintes basées (en tout ou en partie) sur le sexe :

- Cinq de ses plaintes comprenaient des allégations de harcèlement sexuel :
 - i) Une stagiaire a reporté avoir fait l'objet d'agression et de harcèlement sexuels par un avocat qu'elle connaissait dans le cadre du travail.

- ii) Une parajuriste a reporté avoir fait l'objet de harcèlement sexuel (offre de récompense professionnelle en échange de faveurs sexuelles) par un avocat qu'elle connaissait dans le cadre du travail.
 - iii) Une avocate a reporté avoir reçu des sollicitations sexuelles importunes de la part d'un associé principal de son cabinet.
 - iv) Une avocate a porté plainte pour avoir reçu des commentaires inappropriés et importuns de nature sexuelle de la part de l'avocat adverse.
 - v) Un étudiant en droit s'est plaint en raison de commentaires sexuels inopportuns faits par son responsable de stage à l'endroit d'une de ses collègues (une autre stagiaire).
- Une avocate s'est plainte d'une remarque sexiste faite par un avocat adverse.
 - Deux avocates se sont plaintes de discrimination à l'emploi fondée (en partie) sur le sexe.

31. Il y a eu 4 plaintes basées (en tout ou en partie) sur la race :

- Un parajuriste noir s'est plaint de harcèlement racial de la part d'avocats qu'il connaissait au niveau professionnel.
- Une avocate s'est plainte de discrimination à l'emploi fondée (en partie) sur la race. (Elle n'a pas précisé la race à laquelle elle appartient.)
- Une parajuriste noire s'est plainte de discrimination raciale par l'avocat adverse dans son dossier.

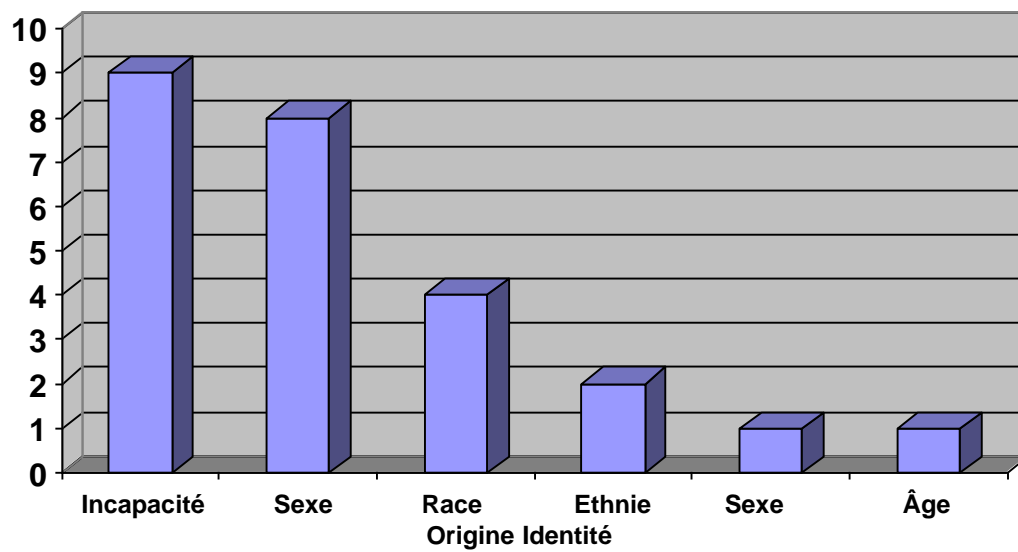
- Une avocate a porté plainte pour avoir fait l'objet de commentaires dénigrants à caractère racial faits par l'avocat adverse dans une de ses affaires.
32. Il y a eu deux plaintes basées (en tout ou en partie) sur l'origine ethnique :
- Une avocate (une Canadienne nouvellement naturalisée ayant des titres de compétence acquis à l'étranger) s'est plainte de discrimination fondée (en partie) sur son origine ethnique de la part d'un avocat qui lui fournissait des services publics.
 - Une avocate s'est plainte de discrimination systémique dans l'emploi fondée (en partie) sur son origine ethnique.
 - Il y a eu une plainte basée sur l'identité sexuelle⁷. Une avocate transsexuelle a porté plainte concernant la conduite discriminatoire d'un autre avocat qui lui fournissait des services publics.
33. Il y a eu une plainte fondée (en partie) sur l'âge. Une avocate a porté plainte pour avoir subi un traitement discriminatoire fondé sur l'âge de la part d'un titulaire de permis qui lui fournissait des services publics.
34. En résumé, le nombre de plaintes⁸ déposées par des avocats et des stagiaires dans lesquelles chacun des motifs illicites de discrimination suivants a été soulevé est :

⁷ Par le passé, les plaintes fondées sur l'identité sexuelle comptaient avec les plaintes fondées sur le sexe. Cependant, les codes de déontologie du Barreau pour les titulaires de permis ont été récemment modifiés afin de refléter les modifications apportées au *Code des droits de la personne* de l'Ontario faisant ainsi de « l'identité sexuelle » et de « l'expression sexuelle » des motifs de discrimination énumérés; par conséquent, les plaintes fondées sur l'identité sexuelle seront répertoriées séparément.

⁸ Le nombre total dépasse 20, car certaines plaintes comprenaient plusieurs motifs de discrimination.

- incapacité 9
- sexe 8 (5 pour harcèlement sexuel)
- race 4
- origine ethnique 2
- identité sexuelle 1
- âge 1

Motifs soulevés dans les plaintes contre des avocats déposées par des membres de la profession juridique



b) **Plaintes contre des avocats portées par des membres du public**

35. Au cours de la période visée, 17 plaintes ont été portées contre des avocats par des membres du public. Tous les plaignants étaient anglophones⁹.
36. Treize (13) plaintes déposées par des membres du public (76 %) ont été formulées par des femmes et 4 (24 %) par des hommes.
37. Parmi les 17 plaintes du public :
- onze (65 %) impliquaient des clientes et des clients portant plainte contre leur propre avocat, leur ancien avocat, ou un avocat qu'elles ou ils voulaient engager;
 - quatre (23 %) impliquaient des parties portant plainte en raison du comportement de l'avocat adverse dans leur affaire;
 - une plainte mettait en cause un avocat portant plainte contre des avocats dans son travail;
 - une plainte mettait en cause un avocat que la plaignante connaissait personnellement.
38. Il y a eu 8 plaintes par les membres du public basées (en tout ou en partie) sur l'incapacité :

⁹ Voir la note de bas de page n° 6 plus haut.

- Six étaient des plaintes de clients :
 - i) Cinq clientes se sont plaintes du refus ou de l'omission de leurs avocats respectifs de leur offrir des mesures d'adaptation relativement à leur incapacité; dans l'un des cas, l'avocat aurait menacé de se retirer du dossier lorsque la cliente a insisté pour avoir accès à des mesures d'adaptation;
 - ii) Une plaignante a reporté que son avocat lui faisait subir de la discrimination et profitait d'elle en raison de son incapacité.
- Deux parties (une femme et un homme) se sont plaintes de harcèlement de la part de l'avocat adverse dans leurs affaires respectives en raison de leur incapacité.

39. Il y a eu 7 plaintes du public basées (en tout ou en partie) sur le sexe :

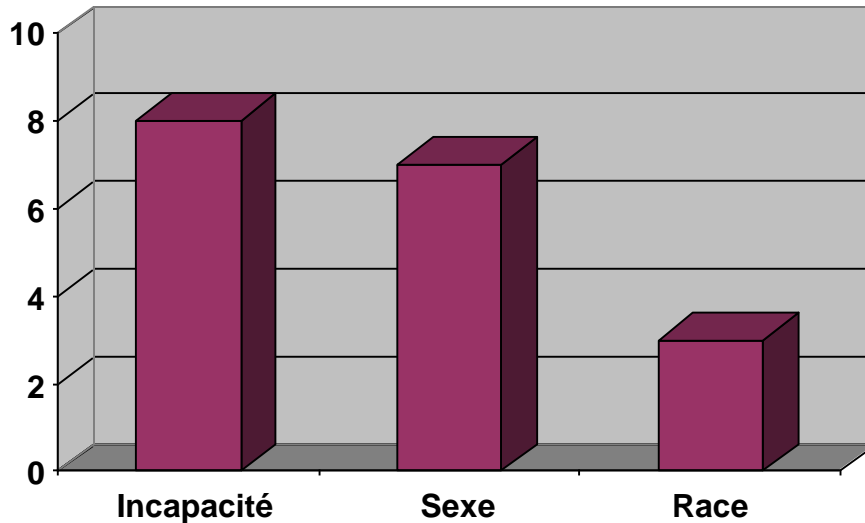
- Cinq de ses plaintes comprenaient des allégations de harcèlement sexuel :
 - i) Trois femmes se sont plaintes d'avoir subi du harcèlement sexuel de la part de leurs avocats respectifs, y compris une plainte impliquant des commentaires obscènes ainsi que des demandes de faveurs sexuelles;
 - ii) Une femme s'est plainte de harcèlement sexuel de la part d'un avocat qu'elle voulait engager;
 - iii) Une femme s'est plainte de harcèlement sexuel et de menaces de la part de son ex-conjoint (qui est un titulaire de permis).

- Une partie (femme) s'est plainte de harcèlement par l'avocat adverse fondé (en partie) sur le sexe.
- Un adjoint administratif s'est plaint de discrimination dans l'emploi basée sur le sexe, par des avocats dans son milieu de travail (c.-à-d. un traitement préférentiel est réservé aux adjointes administratives).

40. Il y a eu 3 plaintes du public basées (en tout ou en partie) sur la race :

- Une cliente a reporté avoir fait l'objet de commentaires blessants de nature raciale de la part de son propre avocat.
- Deux parties autoreprésentées (une femme et un homme) se sont plaintes de discrimination raciale de la part de l'avocat adverse dans leurs affaires respectives.

Motifs invoqués dans les plaintes du public contre des avocats



c) **Plaintes contre des parajuristes**

41. Au cours de la période considérée, il y a eu 3 plaintes contre des parajuristes.
42. Deux de ces plaintes ont été faites par des membres du public, les deux étaient des parties alléguant un manquement professionnel des parajuristes adverses dans leurs affaires respectives. Une femme a allégué que le parajuriste adverse a fait des commentaires dénigrants à caractère racial la concernant. Une partie autoreprésentée (homme) a allégué que le parajuriste adverse dans son affaire s'est moqué de son incapacité, ainsi que de l'incapacité de sa conjointe, et a fait des commentaires désobligeants et discriminatoires les concernant.
43. L'une des plaintes contre un parajuriste a été faite par une parajuriste alléguant de la discrimination dans l'emploi fondée sur son âge.

E. REQUÊTES GÉNÉRALES

44. Parmi les 113 nouveaux cas qui ont contacté la CDH lors de la période visée, 25 concernaient des demandes générales. Ces cas comprenaient :

- des requêtes par des avocats concernant la meilleure façon de répondre aux commentaires inopportuns ou désobligeants pouvant provenir de collègues ou de l'avocat adverse;
- requêtes par des cabinets juridiques concernant la meilleure façon de gérer les plaintes internes de harcèlement faites par leurs employés;
- requêtes par des avocats sur leurs responsabilités professionnelles à l'égard des questions d'équité;
- requêtes par des stagiaires et des avocats concernant leurs obligations de divulgation (concernant des questions telles que l'incapacité non apparente ou la grossesse);
- questions concernant l'étendue du mandat du programme de CDH, les services offerts par la CDH, ou la confidentialité;
- demandes relatives à la procédure de traitement des plaintes du Barreau.

F. QUESTIONS HORS DU MANDAT DE LA CDH

45. Durant la période visée, la CDH a reçu 48 appels et courriels concernant des sujets qui ne relèvent pas du mandat du programme.

46. Ces contacts comprenaient des plaintes à l'égard de la conduite de juges et d'avocats titulaires de permis d'autres provinces. Ils comprenaient également de nombreuses plaintes liées au harcèlement en milieu de travail dans lesquelles les défendeurs n'étaient pas titulaires de permis.
47. Certaines plaintes au sujet de titulaires de permis de l'Ontario ne relevaient pas du mandat du programme. Celles-ci comprenaient des allégations de manque de civilité, des différends au sujet de la facturation (c.-à-d. des clients alléguant que leur avocat les surchargeait), et quelques plaintes de harcèlement en milieu de travail (p. ex. l'intimidation) qui ne comportaient pas d'allégations fondées sur les motifs de discrimination interdits.
48. Une explication du mandat, du rôle et des fonctions de la CDH a été fournie à chaque personne qui nous a contactés pour une question qui ne relève pas du mandat du programme. Plusieurs de ces personnes ont été renvoyées à d'autres organisations pour obtenir de l'aide.
49. Bien qu'il y ait nombre important d'appels « hors mandat » (environ 8 par mois ou 2 par semaine en moyenne durant la période visée), ceux-ci ne nécessitent généralement pas beaucoup de temps ou de ressources de la part de la CDH, car aucune aide ne leur est offerte au-delà de leur premier contact avec le programme.

G. ACTIVITÉS DE PROMOTION

50. Le Barreau du Haut-Canada tient à jour un site Web bilingue pour le programme de CDH.
51. Tout au long de la période visée, des publicités ont été publiées périodiquement (en anglais et en français) dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario* pour promouvoir le programme de CDH.

52. Le dépliant du programme de CDH a été récemment révisé et mis à jour. Des copies en français et en anglais du dépliant seront distribuées dans les cliniques juridiques, les centres communautaires, les cabinets juridiques, les agences gouvernementales et les facultés de droit.
53. La CDH continue de travailler de près avec la conseillère principale en équité du Barreau (M^e Josée Bouchard) pour concevoir et offrir des ateliers sur la *prévention de la discrimination et du harcèlement* et sur la *prévention de la violence* aux cabinets juridiques dans la province. Deux de ces ateliers ont été tenus durant la période visée. En plus de fournir un riche contenu éducationnel, ces ateliers sont l'occasion idéale de faire connaître les services du programme.
54. Lors de la période visée, la CDH a fait une présentation sur le programme et les ressources de CDH durant la conférence annuelle *Law Union of Ontario* à Toronto (en mars 2014). M^e Petersen a pris la parole lors d'un débat intitulé « Introspection sur les professions d'avocat et de parajuriste : Intimidation, discrimination et santé mentale ». M^e Petersen a également fait une présentation à la conférence annuelle Thomas Feeney à la faculté de droit de l'Université d'Ottawa (en mars 2014), dont le sujet était « Prévenir la discrimination et le harcèlement dans la profession juridique et y répondre – progrès et défis ». Ces deux présentations publiques ont attiré un grand auditoire et ont donné lieu à de nouveaux contacts avec le programme de CDH parmi les participants.