



the global voice of
the legal profession

Nous aussi?

Intimidation et harcèlement sexuel
dans les professions juridiques

**La plus grande recherche jamais menée sur
l'intimidation et le harcèlement sexuel dans
la profession juridique**

6,980
personnes sondées

de
135
pays

réalisée dans
6 langues
différentes

au sein de
cabinets d'avocats,
des tribunaux, des
ministères de la justice



**L'intimidation est très
présente dans la profession
juridique, elle affecte:**

1 femme sur 2 ayant répondu
1 homme sur 3 ayant répondu.



**Le harcèlement sexuel est
également répandu, avec:**

1 femme sur 3
1 homme sur 14

ayant été harcelés sexuellement dans
un contexte de travail.

Parmi les personnes interrogées, on compte:



67% de femmes 32% d'hommes 0.2% non-binaires/auto-définis

De tout le spectre de la profession juridique.



Il faut faire mieux. Parmi les lieux de travail des personnes interrogées, 53% avaient mis en place des politiques et 22% avaient mis en place une formation afin de lutter contre l'intimidation et le harcèlement sexuel.

Les victimes ne dénoncent pas. Dans:



57% des cas d'intimidation et dans 75% des cas d'agression sexuelle,

L'incident n'est jamais rapporté.

Les victimes ne répondent pas en raison:



du statut de l'auteur, de la peur des répercussions et que l'incident devienne endémique sur le lieu de travail.



Les politiques et les formations ne semblent pas avoir l'impact désiré:

Les personnes interrogées au sein des lieux de travail ayant des politiques ainsi que des formations ont pratiquement les mêmes chances d'être intimidés ou harcelés sexuellement que ceux qui travaillent dans des environnements qui n'en ont pas.

Les victimes quittent les lieux de travail qui n'apportent pas du soutien.



65% des personnes interrogées qui ont été victimes d'intimidation
37% des personnes interrogées qui ont été victimes de harcèlement sexuel

ont quitté ou pensent quitter leur lieu de travail.

Recommandations

1. Sensibiliser

La profession juridique a un problème. Passer le mot apparaît comme le premier pas afin de contribuer au changement.

2. Réviser et mettre en oeuvre les politiques et les standards

Les politiques de ressources humaines qui concernent l'intimidation ou le harcèlement sexuel sont insuffisamment utilisées et ne sont pas efficaces. Des politiques plus efficaces et mieux mises en oeuvre sont indispensables.

3. Introduire des formations personnalisées et régulières

Une formation effective peut réduire la présence d'intimidation et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La formation doit être la norme et non pas l'exception.

4. Accroître le dialogue et le partage des bonnes pratiques

Un problème partagé est un problème réduit de moitié. Travaillons ensemble pour lutter contre le fléau de l'intimidation et du harcèlement sexuel dans la profession, en partageant ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

5. Assumer la responsabilité

Ce problème est celui de tous. Des hauts responsables de la profession aux nouveaux diplômés, nous devons tous nous l'approprier et œuvrer pour une profession juridique plus harmonieuse.

6. Récolter des données et augmenter la transparence

Les données sur la nature, la prévalence et l'impact de l'intimidation et du harcèlement sexuel sont importantes – nous n'en avons pas assez. Une fois que nous avons les données, nous devons être ouverts au sujet. La transparence nous aidera à résoudre ces problèmes.

7. Explorer des modèles de rapport flexibles

Les professionnels du droit ne dénoncent pas assez souvent l'intimidation ou le harcèlement sexuel, ni sur le moment ni après. Nous devons améliorer les procédures de plaintes existantes et en explorer de nouvelles, afin de rendre la dénonciation plus simple pour les victimes.

8. S'engager auprès des jeunes membres de la profession

L'intimidation et le harcèlement sexuel touchent de manière disproportionnée les jeunes professionnels juridiques. Ils doivent faire partie de la discussion – ils joueront un rôle majeur dans l'élaboration et la mise en oeuvre de solutions et dans l'élaboration de la culture du lieu de travail.

9. Apprécier le contexte plus large

L'intimidation et le harcèlement sexuel ne se produisent pas en vase clos. Les problèmes de santé mentale, le manque de satisfaction sur le lieu de travail et la diversité insuffisante sont tous des problèmes liés. Ces dynamiques doivent être comprises et traitées collectivement.

10. Maintenir l'élan (la volonté)

Le changement n'est pas inévitable. Mais il est possible si les personnes, les lieux de travail et les institutions travaillent ensemble pour éliminer l'intimidation et le harcèlement sexuel de la profession juridique.