

RAPPORT

Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit

Isabelle Auclair

Professeure, Département de management, Université Laval

Sophie Brière

Professeure, Département de management, Université Laval

Antoine Pellerin

Professeur, Faculté de droit, Université Laval

Julie Dextras-Gauthier

Professeure, Département de management, Université Laval

Amélie Keyser-Verreault

Professionnelle de recherche



Cette enquête a été rendue possible grâce au soutien financier du Fonds de recherche société et culture du Québec (FRQSC), de l'Institut Équité Diversité Inclusion Intersectionnalité et du Barreau du Québec.

Les partenaires ayant contribué à la réalisation du présent rapport institutionnel sont :



Institut Équité Diversité Inclusion Intersectionnalité



Fonds de recherche société et culture du Québec (FRQSC)



Barreau du Québec

Pour citer ce rapport :

Auclair, Isabelle, Brière, Sophie, Pellerin, Antoine, Dextras-Gauthier, Julie, et Keyser-Verreault, Amélie, 2021, Rapport : Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit, Université Laval

Pour obtenir du soutien :

PAMBA- Programme d'aide aux membres du Barreau Montréal : 514 286-0831

Extérieur (sans frais) : 1 800 74PAMBA (1 800 747-2622)
aide@pamba.info

Ligne-ressource provinciale pour les victimes d'agressions sexuelles

Téléphone : 1 888 933-9007
Site internet : <https://www.cvasm.org/fr/services-ligne-telephonique>

Ligne d'aide provinciale du Regroupement québécois des CALACS (Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)

Téléphone : 1 888 933-9007
Site internet : www.rqcalacs.qc.ca

Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre au questionnaire et de nous livrer de riches et importants récits qui viennent démontrer l'importance d'agir sur les enjeux de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

Nous tenons aussi à remercier toutes les personnes qui ont participé aux phases de développement du questionnaire, dont les suivantes : Dominique Tanguay, professionnelle de recherche qui a grandement contribué aux premières étapes du projet ; Mathilde Léa Savary pour son appui quant au traitement des données quantitatives et Maude Cloutier pour son appui quant à la revue de littérature. Anne-Marie Laflamme, doyenne de la Faculté de droit, de l'Université Laval pour son appui dans le développement de ce projet.

Finalement, nous remercions le Barreau du Québec, particulièrement M^e Fanie Pelletier, conseillère à l'équité, pour leur précieuse collaboration.

Table des matières

Table des matières	4
Liste des acronymes	5
Liste des tableaux et figures	5
Introduction	10
1 Les constats des écrits sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit	12
1.1 Que nous dit la littérature internationale?.....	12
1.2 Des enquêtes menées depuis trois décennies dans les provinces canadiennes	13
1.3 Les causes et les conséquences du harcèlement sexuel dans la profession juridique.....	16
1.4 Conclusion : un enjeu sociétal et dans la pratique du droit.....	17
2 Le continuum : cadre théorique pour analyser les violences à caractère sexuel	19
2.1 Conceptualisation théorique du harcèlement et des violences sexuelles.....	19
2.2 Le continuum des violences à caractère sexuel.....	19
3 Précisions méthodologiques : un processus collaboratif	22
3.1 Adaptation du questionnaire pour documenter les violences.....	23
3.2 La collecte et l'analyse des données.....	23
3.3 Limites.....	25
3.4 Considérations éthiques.....	25
3.5 Portrait descriptif des participantes et participants.....	26
4 Quelles sont les violences vécues?	29
4.1 Harcèlement sexuel.....	30
4.2 Comportements sexuels non désirés	32
4.3 Coercition sexuelle.....	34
5 Dans quels contextes ont lieu les violences?	36
5.1 Quels sont les groupes les plus à risque?.....	36
5.2 Dans quel milieu exerçaient les personnes au moment où elles ont subi les actes?	37
5.3 Qui sont les personnes qui vivent les violences?	38
5.4 Par qui sont posés les gestes?	39
5.5 Contexte des gestes.....	41
6 Quelles sont les répercussions?	44
7 Est-ce que les personnes dévoilent, dénoncent et/ou signalent?	47
8 Quel est le rôle des personnes témoins et confidentes?	51
9 Pistes d'action recommandées par les participants et participantes	56
9.1 Quelle est l'aide souhaitée dans les organisations?.....	56
9.2 Comment les organisations et le Barreau peuvent participer à la sensibilisation?.....	56
9.3 Qui devrait agir?.....	58
9.4 Comment agir?.....	58
10 Pistes d'action suggérées dans la littérature	60
10.1 Information, prévention et formation.....	60
10.2 Application des politiques en places sur la gestion du harcèlement et des violences à caractère sexuel.....	61
10.3 Exemplarité des dirigeant•e•s et des salarié•e•s.....	64
10.4 L'importance d'un changement de culture organisationnelle.....	65
11 Pistes d'action recommandées au Barreau	67
Bibliographie	68
Annexe 1 : Description du questionnaire	72
Annexe 2 : Tableaux complémentaires	74

Liste des acronymes

CS :	Coercition sexuelle
CSND :	Comportements sexuels non désirés
F :	Femmes
H :	Hommes
HS :	harcèlement sexuel
OBNL :	Organisme à but non lucratif
PAMBA :	Programme d'aide aux membres du Barreau
RH :	Ressources humaines
S.E.N.C :	Société en nom collectif
S.E.N.C.R.L. :	Société en nom collectif à responsabilité limitée
S.P.A. :	Société par actions

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 :	Portrait sociodémographique des participants et participantes
Tableau 2 :	Milieu d'exercice des participant·e·s au moment des actes
Tableau 3 :	Statut des participantes au moment des gestes
Tableau 4 :	Statut des participants au moment des gestes
Tableau 5 :	Statut de la personne qui a commis les gestes (Femmes)
Tableau 6 :	Précisions – collègue de mon organisation qui a commis les gestes (Femmes)
Tableau 7 :	Statut de la personne qui a commis les gestes (Hommes)
Tableau 8 :	Précisions – collègue de mon organisation qui a commis les gestes (Hommes)
Tableau 9 :	Répercussions
Tableau 10 :	Personnes à qui les gestes ont été dévoilés
Tableau 11 :	Signalement ou dénonciation aux instances ou ressources organisationnelles

Figure 1 :	Comparatif entre les membres du Barreau et l'échantillon
Figure 2 :	Harcèlement sexuel
Figure 3 :	Des personnes ayant répondu avoir vécu du harcèlement sexuel, % en ayant vécu au cours des 5 dernières années
Figure 4 :	Comportements sexuels non désirés
Figure 5 :	Des personnes ayant répondu avoir vécu des comportements sexuels non désirés, % en ayant vécu au cours des 5 dernières années
Figure 6 :	Coercition sexuelle
Figure 7 :	Des personnes ayant répondu avoir vécu de la coercition sexuelle, % en ayant vécu au cours des 5 dernières années

FAITS SAILLANTS

Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit

LES VIOLENCES DOCUMENTÉES

Les faits saillants de ce rapport sont basés sur trois catégories de violences (Fitzgerald et coll. 1999). Tout d'abord, le harcèlement sexuel (HS) qui renvoie à des comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes. Ensuite, les comportements sexuels non désirés (CSND) qui correspondent à des comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle. Finalement, la coercition sexuelle (CS), qui est caractérisée par du chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi. Dans cette enquête :

- Le **harcèlement sexuel** est la catégorie de violence la plus rapportée par l'ensemble des participants et participantes. Les gestes de cette catégorie sont les plus rapportés tant par les femmes (50,2 %) que par les hommes (21,7 %). Par exemple, plusieurs récits évoquent des propos qui sont faits sous le couvert de blagues du type : « *Es-tu prête pour ton premier cas d'agression sexuelle? Ça fait que... c'est moi l'agresseur c'est toi la victime!* » (Femme, vécu¹).
- Les formes de **comportements sexuels non désirés** les plus rapportés par les femmes (27,1 %) sont d'avoir été touchées d'une façon qui les a rendues mal à l'aise. Par exemple : « *Dans la salle de photocopies du bureau, alors que j'étais de dos, un associé m'a pris les fesses à pleines mains* » (Femme, vécu).
- Ce sont également 20,6 % des répondantes et 12,3 % des répondants qui disent qu'une personne dans le cadre de leur pratique professionnelle a tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec eux et elles malgré leurs efforts pour les décourager.
- Des femmes ayant répondu à l'énoncé « A eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas ? » près de 2 % ont répondu oui.
- La **coercition sexuelle** est la catégorie de violence la moins rapportée, mais elle ne doit pas être ignorée pour autant puisqu'elle entraîne de graves répercussions chez les personnes qui en sont victimes. Près d'une femme sur 20 (4,2 %) rapporte avoir subi des conséquences négatives après avoir refusé de s'engager dans des activités sexuelles.
- Une proportion significative des violences rapportées s'est produite au cours des 5 dernières années, allant de 33 % (tentative d'avoir des relations sexuelles sans le consentement) à 80 % (menace de diffusion sur Internet d'informations sexuellement compromettantes).

CONTEXTES ET MILIEUX À RISQUE

- L'analyse des réponses fournies par les participants et participantes confirment l'existence d'un phénomène déjà bien documenté dans des recherches antérieures : **certains groupes sont plus à risque** de vivre des violences à caractère sexuel. Les rapports sociaux ont une influence importante ce qui fait en sorte que les femmes, les personnes membres de la communauté LGBTQ+ ainsi que les personnes racisées vivent plus de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

Des personnes ayant répondu aux différentes questions portant sur les répercussions :

- Les gestes de harcèlement et les violences à caractère sexuel sont commis par une grande diversité de personnes occupant des postes tout aussi diversifiés. Toutefois, une grande proportion des gestes évoqués dans l'enquête ont été commis par des collègues de l'organisation dans laquelle la personne victimisée travaillait.

¹ Dans tout le rapport, les citations sont accompagnées d'une précision concernant le genre de la personne participante ainsi que le type de récit partagé (vécu personnel, comme personne témoin ou comme personne confidente). Toutefois, pour assurer la confidentialité, aucune autre précision n'est apportée.

- Les **rapports hiérarchiques** revêtent une importance marquée dans l'exacerbation de toutes les formes de violences et dans la vulnérabilisation de certaines personnes. De façon générale, les femmes violentées sont dans des **statuts d'emploi** dans le cadre desquels elles sont en situation de subordination, par exemple, comme avocates salariées ou comme stagiaires.
- Les violences sont vécues dans tous les **contextes** d'exercice de la profession. Les récits des participants et participantes ont indiqué plus largement le contexte formel du travail (lors de réunions, au palais de justice, dans les espaces de bureau, lors de formation) et les contextes informels liés au travail (les 5 à 7, l'environnement virtuel, etc.).

D'IMPORTANTES RÉPERCUSSIONS

- Les différentes violences ont des impacts sur la carrière des personnes qui les subissent. Cela peut se traduire par différents comportements ou stratégies individuelles incluant la modification de ses habitudes, une organisation différente du travail ou un changement dans le parcours professionnel.

Des personnes ayant répondu aux différentes questions portant sur les répercussions :

- 68 % des femmes et près de 39 % des hommes disent avoir évité les contacts avec la personne ayant commis les gestes.
- Près d'une femme sur cinq dit avoir éprouvé diverses difficultés à poursuivre ses activités professionnelles. La même proportion de femmes dit avoir modifié son parcours professionnel. En voici un exemple : « *J'ai mis fin à mon rêve d'être avocate (rêve depuis l'école primaire) suite à un stage et un début de carrière horribles* » (Femme, vécu).
- Les violences sexuelles ont aussi des répercussions sur la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victimes. Ce sont 13 % des participantes et 4 % des participants qui disent avoir ressenti certains problèmes psychologiques suite aux violences subies.
- Ce sont 22 % des femmes et 7 % des hommes ayant répondu à la question portant sur les possibles répercussions suite aux actes violents qui confient avoir fait des cauchemars à propos de l'évènement et y avoir pensé alors qu'ils ou elles ne le souhaitaient pas.
- 17 % des participantes et 5 % des participants disent avoir été constamment sur leur garde et en état d'alerte suite aux violences subies. Pour certain-e-s, cela a eu un impact sur leur santé et sur leurs activités professionnelles : « *J'ai continuellement peur de le croiser au Palais de justice. C'est arrivé à une occasion et je me suis cachée dans la salle de bain.* » (Femme, vécu). Certaines personnes ont même tenté de s'en prendre à leur intégrité physique (automutilation 0,4 %) et à leur vie (0,3 %).

DÉVOILEMENT, DÉNONCIATION, SIGNALEMENT

- De la même manière qu'on le constate dans les autres études sur le sujet, les personnes dévoilent plus qu'elles dénoncent ou signalent. Le dévoilement est le fait de parler des événements sans que cela implique nécessairement une dénonciation ou un signalement qui implique une démarche auprès d'une instance officielle.
- Le dévoilement est surtout fait auprès des personnes de l'entourage ou des collègues de travail. Des personnes ayant répondu au questionnaire ; 22 % des femmes et 19 % des hommes ont dévoilé à leur supérieur-e ; 5 % des hommes et des femmes ont dévoilé à la personne de leur organisation responsable des questions de harcèlement ; 2 % des femmes et 5 % des hommes ont dévoilé au PAMBA et 0,4 % des femmes et 1 % des hommes ont dévoilé au Syndic du Barreau.
- Les signalements et dénonciations, qui impliquent une démarche auprès d'instances officielles, sont minimes par rapport aux violences qui ont effectivement eu lieu. C'est 1 % des hommes et des femmes ayant répondu à la question sur le signalement qui ont signalé à la police ou au Syndic du Barreau. Or, l'analyse de résultats, notamment qualitatifs, montre que le phénomène a une ampleur beaucoup plus grande et, qu'au sens de la loi, plusieurs gestes relatés peuvent constituer une agression sexuelle.
- Les participants et participantes avancent plusieurs raisons pour expliquer l'absence de signalement aux ressources ou aux instances organisationnelles. En premier lieu, 60 % des femmes et 50 % des hommes s'étant exprimé-e-s à ce sujet croyaient que la situation n'était pas assez grave pour la signaler alors que

30 % des femmes et 25 % des hommes voulaient mettre l'incident derrière eux.

- 25 % des femmes ayant répondu à la question sur l'absence de signalement disent ne pas avoir signalé parce qu'elles voulaient que la situation cesse, mais ne voulaient pas déposer une plainte formelle. Elles craignaient aussi les représailles de la personne ayant commis le geste ou de leur entourage.
- Une autre raison évoquée par les participantes est le manque de confiance envers les personnes ou les ressources mises en place par leur organisation.
- Pour les personnes ayant dévoilé ou dénoncé les gestes, les réactions des personnes à qui elles se sont confiées sont diverses. Si plusieurs ont répondu avoir reçu du support, les récits qualitatifs évoquent des situations de manque de soutien importantes.
- Malgré les signalements et les dénonciations possibles, l'impunité dont bénéficient les personnes en position de pouvoir est fortement ressortie des récits qu'ont partagé les participants et participantes.

L'IMPORTANCE DES PERSONNES TÉMOINS ET CONFIDENTES

- Le rôle que jouent les témoins et les personnes confidentes est crucial dans les cas de violences sexuelles. La littérature sur le sujet soutient non seulement que de plus en plus de personnes se déclarent témoins et confidentes de tels actes, mais que leur rôle de soutien et leur participation à des changements vers une réduction des violences est d'une grande importance².
- 22 % des personnes ayant répondu aux questions sur les témoins disent avoir été témoins. De celles-ci 49 % des femmes et 53 % des hommes disent être intervenus.
- 29 % des femmes et plus de 20 % des hommes ayant répondu aux questions sur les personnes confidentes disent avoir reçu des confidences d'une personne de leur entourage professionnel.
- Les récits démontrent que les confidences surviennent parfois rapidement après les faits, mais plusieurs récits font état de confidences partagées longtemps après les événements. Le contexte de prise de conscience sociale sur les violences à caractère sexuel qu'a été #moiaussi/#metoo ressort comme étant l'élément déclencheur de la prise de parole de certaines personnes.
- Les récits des témoins et confident-e-s démontrent que les rapports sociaux de genre et les relations de pouvoir hiérarchiques ont un impact important, particulièrement sur la carrière des femmes.

DE LA SENSIBILISATION ET DES ACTIONS SOUHAITÉES

- Les résultats, incluant les récits de personnes ayant vécu des violences ou en ayant été témoins ou confidentes, font état d'une culture professionnelle qui favorise le silence et l'impunité face au harcèlement et aux violences à caractère sexuel.
- Certaines personnes vont expliquer que le harcèlement et les comportements violents sont considérés comme faisant partie de la culture du milieu « *Je croyais que de tels actes étaient normaux. Je commençais dans la pratique et je me disais que puisque c'était un milieu d'hommes ...* » (Femme, vécu), ou de celle de l'organisation « *ces comportements étaient tolérés au sein du cabinet* » (Femme, vécu) ou encore elles attribuaient ces comportements à des causes sociales « *c'est le quotidien de toutes les femmes* » (Femme, vécu).
- Au sujet de l'aide souhaitée, il ressort que les services à l'extérieur de l'organisation sont les plus convoités. Cela peut être lié à un manque de confiance évoqué dans plusieurs récits, mais également à la perception de non-proactivité des organisations à ce sujet.
- Des personnes s'étant exprimées sur le sujet, plusieurs femmes (41 %) et hommes (26 %) soutiennent que le Barreau n'est pas assez proactif en matière de sensibilisation quant au harcèlement et aux violences à caractère sexuel.

² Bergeron et coll., 2016, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal; Brockman, Joan. «An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003» in Elizabeth Sheehy and Sheila McIntyre, eds. *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251; New Zealand Law Society, Report of the New Zealand Law Society Working Group, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf et Kieran Pender, Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

Plusieurs participant.e-s insistent sur le fait qu'il devrait y avoir une responsabilisation de tous et de toutes afin d'enlever le fardeau que portent les victimes. Quant à cette responsabilisation, les personnes ayant participé au questionnaire soulignent la nécessité d'un réel changement de culture organisationnelle en travaillant sur la culture de la profession.

Il est donc recommandé au Barreau de :

- 1) Créer un groupe de travail dédié à l'étude de ce rapport et à l'élaboration de pistes d'actions à mettre en place ;
- 2) Mener une consultation auprès des principales parties prenantes concernées par l'enquête afin d'échanger sur les résultats et recueillir les actions qu'elles seront en mesure de mener en matière de lutte au harcèlement et aux violences à caractère sexuel ;
- 3) Diffuser les résultats auprès des membres du Barreau dans une perspective d'échange et de reconnaissance de l'importance de leur contribution, et
- 4) Rendre accessible au grand public les résultats de l'enquête et les pistes d'action qui seront implantées afin que le travail effectué puisse bénéficier plus largement à d'autres milieux.

Introduction

L'enquête que documente le présent rapport trouve son origine dans une collaboration entre une équipe de recherche de l'Université Laval et le Barreau du Québec ayant eu lieu dans le cadre d'un projet d'action concertée (2015-2018) financé par le Fonds de recherche du Québec – Société et Culture, en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine. Ce projet, dirigé par la professeure Sophie Brière, était intitulé « Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire »³. Cette recherche portait sur 11 professions ayant historiquement été occupées par des hommes et dans lesquelles, au cours des dernières décennies, une intégration des femmes a été observée.

Dans la pratique du droit, ce projet s'intéressait particulièrement à l'intégration, la progression et la rétention des avocates. Bien que les questions de recherche n'abordaient pas directement les violences basées sur le genre, les résultats ont démontré que celles-ci étaient présentes dans toutes les professions, incluant le droit⁴.

Les constats de l'équipe de la professeure Brière sont cohérents avec ceux auxquels sont arrivés le Barreau du Québec et plus particulièrement le *Comité sur les femmes dans la profession* au terme de différentes études et travaux de réflexion. Face à l'importance de la thématique, mais reconnaissant le manque de données récentes sur le sujet, le Barreau a décidé de mandater l'équipe de l'Université Laval pour documenter les enjeux de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

Les objectifs de cette enquête étaient de :

1. Collecter des données sur le harcèlement et les violences sexuelles dans la pratique professionnelle du droit.
2. Identifier les différentes formes de violences, les contextes dans lesquels elles se manifestent, leurs répercussions, les facteurs d'exacerbations et les rôles de témoins et confident·e·s.
3. Identifier des pratiques organisationnelles existantes, à renforcer ou à mettre en place.

Répondant à ces différents objectifs, le présent rapport est divisé comme suit. Dans un premier temps : la revue de la littérature, le cadre conceptuel et analytique ainsi que la démarche méthodologique ayant été préconisés par l'équipe de recherche sont présentés. Seront ensuite présentés les résultats. Ces derniers permettront de dresser un portrait concernant : les différentes formes de violences rapportées par les participants et participantes ; les différents contextes dans lesquels ces violences se manifestent et les facteurs qui mènent à leur exacerbation ; et les rôles des personnes témoins et confidentes. Finalement, à la lumière des résultats et des constats de la littérature, des pistes d'actions et de recommandations seront proposées.

Avertissement

Il est à noter que chacune et chacun des membres du Barreau ont été invité·e·s à répondre au questionnaire en ligne, qu'ils et elles aient ou non vécu du harcèlement ou des violences. La participation étant volontaire et l'échantillon en étant un de convenance, les résultats présentés dans ce rapport sont ceux documentés chez les personnes ayant répondu au questionnaire et ne peuvent être considérés comme étant représentatifs de l'ensemble des membres du Barreau du Québec.

Ces résultats **servent à montrer la présence des problèmes** plutôt que le taux relatif de ces problèmes dans les divers groupes. À noter que des détails sont donnés dans la section portant sur la méthodologie et que les limites de la recherche sont aussi présentées dans cette section.

³ Le rapport complet de cette recherche est disponible en ligne : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Rapport-scientifique-femmes-metiers-masculins.PDF>

⁴ Auclair, I., Tanguay D., « Les violences genrées sont partout, même en milieu de travail : diverses expériences analysées à la lumière du continuum des violences » dans *Violences genrées : enjeux et résistances.*, Auclair, I., Suelves Ezquerro, L., & Tanguay, D. Eds, Les Presses de l'Université Laval, 2019

1. Les constats des écrits sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit

Cette section présente l'essentiel de la littérature sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit essentiellement dans les pays occidentaux.

Au Québec, la littérature sur le harcèlement ou les violences sexuelles dans la pratique du droit est quasi inexistante et aborde très souvent ces enjeux de manière accessoire⁵. Dans la plupart des cas, les auteur·e·s se contentent de présenter l'état du droit applicable aux poursuites disciplinaires fondées sur le harcèlement sexuel ou les violences sexuelles ou encore d'identifier les articles des lois qui interdisent ces actes. Par ailleurs, les articles repérés pour le Canada sont beaucoup moins nombreux qu'aux États-Unis, où la littérature regorge de plusieurs dizaines d'études sur le sujet. La Nouvelle-Zélande, l'Angleterre, l'Australie et la France ont également produit des recherches empiriques et théoriques pertinentes sur la question et, comme au Canada et aux États-Unis, les ordres professionnels (barreaux / *Law Society*) ont été particulièrement impliqués dans la production de ces recherches⁶.

1.1 Que nous dit la littérature internationale?

Le harcèlement sexuel en milieu juridique est un phénomène observable dans la plupart des pays occidentaux. Ce phénomène a été traité sous plusieurs angles par les chercheur·e·s en droit (notamment le droit disciplinaire, le droit du travail, les obligations des employeur·e·s, les dimensions éthiques, etc.), les chercheur·e·s en sciences sociales (prévalence, causes, conséquences) et les chercheur·e·s féministes (définition, fondements, dynamiques de genre, moyens de lutte).

Le harcèlement sexuel a pris une place plus ou moins grande dans les études recensées. Historiquement, les chercheur·e·s produisaient des études générales sur la réalité des avocates, les biais et la discrimination contre elles⁷ et leur rétention dans la profession⁸ et c'est dans le cadre de ces études que quelques questions sur le harcèlement sexuel étaient posées aux répondant·e·s. Sans avoir écarté ces cadres d'analyse⁹, les chercheur·e·s abordent maintenant le harcèlement sexuel dans le cadre d'études qui portent sur les conditions de travail

⁵ Jo-Anne Demers et Attieha R. Chamaa, « Le harcèlement sexuel en milieu professionnel : y a-t-il lieu de s'inquiéter? », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire* (2016), vol. 416, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2016; Dominique Savoie et Viateur Larouche, « Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène » (1988) 43 *Relat. ind.* 509; Brigitte Deslandes, « Les infractions disciplinaires à caractère sexuel », dans École du Barreau du Québec, *Collection de droit 2019-2020*, vol. 1 : « Éthique, déontologie et pratique professionnelle », Montréal, Yvon Blais, 2019, p. 213; Fiona M. Kay, « Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec » (2002) 47 *McGill LJ.* 699; E. Mackaay, *L'État de la Profession D'Avocat au Québec en 1991 : Résumé des Principales Conclusions du Sondage Général des Membres du Barreau*, Montréal, Barreau du Québec, 1991; Barreau du Québec, *Women in the Legal Profession*, Montréal, Barreau du Québec, 1992; Comité sur les problématiques actuelles reliées à la pratique privée et l'avenir de la profession, *Les avocats de pratique privée en 2021*, Montréal, Barreau du Québec, 2011.

⁶ The Bar Council, *Barristers' Working Lives 2017, 2017*, en ligne : https://www.barcouncil.org.uk/media/664669/barristers_working_lives_2017_harassment_and_bullying.pdf; harassment. There was also more reporting when it did happen." *Law Council of Australia, National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be666b/NARS%20Report.pdf>; New Zealand Law Society, *Workplace Environment Survey, 2018*, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0009/122679/Report-28-May-2018.pdf; New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group, 2018*, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors, 2017*, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>.

⁷ Joan Brockman, Denise Evans et Kerri Reid, "Feminist Perspectives for the Study of Gender Bias in the Legal Profession" (1992) 5 *C.J.W.L.* 37; Fiona M. Kay et Elizabeth Gorman, « Women in the Legal Profession » (2008) 4 *Annu. Rev. Law Soc. Sci.* 299; Fiona M. Kay et Joan Brockman, « Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment » (2000) 8(2) *Feminist Legal Studies* 169; Joan Brockman, "Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia" (1992) 17 *Queen's L.J.* 91; Joan Brockman, "Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences" (1992) 30(3) *Alberta Law Review* 747; Joan Brockman, "An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003" dans Elizabeth Sheehy and Sheila McIntyre (dir.), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251; Joan Brockman, *Gender in the legal profession : fitting or breaking the mould*, Vancouver, UBC Press, 2001; Fiona M. Kay, « Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec » (2002) 47 *McGill LJ.* 699; Mark Hansen, « 9th Circuit Studies Gender Bias: Survey finds 60 percent of female lawyers sexually harassed in last five years », (1992) 78:11 *ABA Journal* 30; Cynthia Fuchs Epstein, Robert Saute, Bonnie Oglensky et Martha Gever, « Glass Ceilings and Open Doors: Women's Advancement in the Legal Profession », (1995) 64 *Fordham L. Rev.* 291; Elizabeth K. McManus, « Intimidation and the Culture of Avoidance: Gender Issues and Mentoring in Law Firm Practice », (2005) 33 *Fordham Urb. L.J.* 217.

⁸ Joan Brockman, « Leaving the practice of law: the wherefores and the whys » (1994) 32:1 *Alberta Law Review* 116; Joan Brockman, « "Resistance by the Club" to the Feminization of the Legal Profession », (1992) 7(2) *Canadian Journal of Law and Society* 47-92; Fiona M. Kay, Stacey Alarie et Jones Adjei, « Leaving Private Practice: How Organizational Context, Time Pressures, and Structural Inflexibilities Shape Departures from Private Law Practice » (2013) 20 : 2 *Indiana Journal of Global Legal Studies* 22.

⁹ Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be666b/NARS%20Report.pdf>; Joan C. Williams, Marina Multhaup, Su Li et Rachel Korn, *You Can't Change What You Can't See: Interrupting Racial and Gender Bias in the Legal Profession*, American Bar Association Publishing, Chicago, 2018, en ligne : <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/women/you-cant-change-what-you-cant-see-print.pdf>; Women Lawyers of Utha, *The Utah Report: The Initiative on the Advancement and Retention of Women in Law Firms, 2010*, en ligne : https://ms-jd.org/files/wlu_report_final.pdf.

des avocat·e·s¹⁰, ainsi que le harcèlement ou l'intimidation¹¹ dans la pratique du droit et qui contiennent une portion plus ou moins importante sur le harcèlement sexuel. Par exemple, une étude récente de l'Association internationale du barreau portant sur le harcèlement dans la pratique du droit comporte deux sections : une sur le harcèlement sexuel, puis une sur l'intimidation¹² dans la pratique du droit. Le harcèlement sexuel n'est donc plus considéré aujourd'hui comme un phénomène intéressant, uniquement au regard de la condition des femmes dans la profession, mais semble être considéré comme un phénomène qui touche aux conditions et au climat de travail de toutes les personnes exerçant la profession d'avocat·e. Enfin, certaines études considèrent maintenant le harcèlement sexuel comme un objet d'étude à part entière et consacrent des recherches complètes à ce phénomène¹³.

Par ailleurs, ces études adoptent des définitions plus ou moins larges du harcèlement sexuel et des violences sexuelles. Certaines études optent pour une définition du harcèlement sexuel qui inclut un grand éventail de comportements. Une récente étude conduite aux États-Unis identifie d'ailleurs cinq types de harcèlement sexuel pour montrer que cette forme de violence peut se décliner en des comportements qui n'impliquent pas nécessairement des avances sexuelles :

Their responses to the Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) revealed five typical profiles of harassment: low victimization, gender harassment, gender harassment with unwanted sexual attention, moderate victimization, and high victimization. The vast majority of harassment victims fell into one of the first two groups, which described virtually no unwanted sexual advances.¹⁴

Leskinen, Cortina et Kabat insistent sur la nécessité qu'une plus grande attention soit accordée aux formes de harcèlement situées au début du continuum et qui n'impliquent pas nécessairement de comportements sexuels, mais plutôt des comportements harcelants ancrés dans les inégalités genrées, qu'elles nomment « gender harassment » :

Our research underscores the need to broaden legal and scientific conceptualizations of sexual harassment, so that gender harassment can be recognized as a harmful and objectionable condition of employment, even when not paired with unwanted sexual attention. (...) Our results suggest that further revision is in order, to prohibit not just sexually predatory conduct, but also behavior that creates a hostile work environment for members of one sex but contains no sexual advance - that is, gender harassment. As we have shown, gender harassment does not simply provide a backdrop for other kinds of harassment; it is the modal form of sex-based harassment faced by women at work (at least in male-dominated domains).¹⁵

Les études recensées montrent l'importance d'avoir une compréhension large du phénomène. Dans sa récente étude, l'Association internationale du barreau s'intéresse au harcèlement dans la pratique du droit, mais définit deux objets d'étude distincts : le harcèlement sexuel, puis l'intimidation. Le rapport note par contre la proximité des deux notions et insiste sur l'importance de considérer les dynamiques particulières à

¹⁰ Fiona M. Kay, Stacey Alarie et Jones Adjei, « Leaving Private Practice: How Organizational Context, Time Pressures, and Structural Inflexibilities Shape Departures from Private Law Practice » (2013) 20:2 *Indiana Journal of Global Legal Studies* 22; Le Défenseur des droits, Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France, 2018, en ligne : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapp-enq-avocats-a4-num-02.05.2018.pdf>.

¹¹ À l'international, voir Criminal Bar Association, Anonymous Survey about Harassment and Bullying in the Practice of the Criminal Law, 2018, en ligne : <https://www.criminalbar.org.nz/sites/default/files/Bullying%20Survey%20Final.pdf>; New Zealand Law Society, Workplace Environment Survey, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0009/122679/Report-28-May-2018.pdf. Voir également Lynne Townley et HHJ Kaly Kaul QC, In the Age of 'Us Too?': Moving Towards a Zero-Tolerance Attitude to Harassment and Bullying at the Bar – A Report on the Association of Women Barristers' Roundtable on Harassment and Bullying with Recommendations, Association of Women Barristers, 2019, en ligne : https://www.city.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0006/492594/AWB-Anti-Bullying-Round-Table-Report-Oct-2019.pdf; qui se sont toutefois concentrés sur la notion d'intimidation et la notion large de harcèlement, de laquelle fait partie le harcèlement sexuel : « We considered that the issue of sexual assaults, harassment and other sexual misconduct had been the emphasis of much of the dialogue in the light of the '#Me Too' movement, so other types of equally prevalent (non-sexual) harassment also needed to be looked at » (p. 8).

¹² Notons que le concept d'intimidation n'est pas présenté en lien avec les violences sexuelles. L'intimidation et le harcèlement sexuel sont deux objets d'études distincts dans le cadre de cette enquête, qui sont toutefois liés par le concept large de « harcèlement ». Voir Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹³ Women Lawyers Association of New South Wales, *Submission into the National Inquiry into Sexual Harassment in the Australian Workplace*, 2019, en ligne : <https://womenlawyersnsw.org.au/wp-content/uploads/2019/04/WLANSW-Submission-Sexual-Harassment-Inquiry-28-Feb-2019-final-draft.pdf>; Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>, p. 22; Stephanie Ann Scharf, *The Problem of Sexual Harassment in the Legal Profession and Its Consequences*, American Bar Association Commission on Women in the Profession, 2018, en ligne : <https://www.scharfbanks.com/sites/default/files/assets/docs/report.pdf>.

¹⁴ Emily Leskinen, Lilia Cortina et Dana Kabat, « Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work », (2011) 35(1) *Law and Human Behavior* 25, p. 25. Voir également L. Camille Hebert, « Sexual Harassment is Gender Harassment », (1995) 43 U. Kan. L. Rev. 565.

¹⁵ Emily Leskinen, Lilia Cortina et Dana Kabat, « Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work », (2011) 35(1) *Law and Human Behavior* 25, p. 36.

chacun des phénomènes¹⁶. L'intimidation est conceptualisée dans cette étude comme une exposition à des comportements agressifs ou des incivilités par un superviseur, un collègue ou un tiers alors que le harcèlement sexuel est défini comme un « unwanted sex-related behaviour » ou une « unwanted or unwelcome [conduct], and which has the purpose or effect of being intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive »¹⁷. Par contre, il est précisé que, dans cette étude, le « concept of sexual harassment is not confined to overtly sexualised behaviour and includes sex-based harassment (such as sexist comments) »¹⁸. Une reproduction de la liste de comportements utilisée par Pender pour mesurer le harcèlement sexuel permet de constater la définition large de ce phénomène. Une définition qui ne concerne pas uniquement des comportements de nature sexuelle tels que précisé dans cet extrait :

Being looked at in an inappropriate manner which made you feel uncomfortable; Sexual or sexually suggestive comments, remarks or sounds; Sexist comments, including inappropriate humour or jokes about sex or gender; Receiving sexually explicit content or propositions via email or social media; Being the subject of sexist behaviour on work WhatsApp groups; Receiving sexually explicit presents, cards or letters; Inappropriate physical contact, for example patting, pinching, brushing up against the body and any inappropriate touching or feeling; Implicit or explicit demands for sexual favours in exchange for employment or promotion; Implicit or explicit demands for sexual favours in exchange for a favourable performance appraisal; Implicit or explicit demands for sexual favours in exchange for work opportunity (ie, to be involved in a matter); Sexual propositions, invitations or other pressure for sex; Seriously inappropriate physical contact, for example kissing, fondling or groping; Physical assault or rape¹⁹.

De plus, c'est principalement l'enjeu du harcèlement sexuel au sens large qui a intéressé les chercheur·e·s s'étant attardé·e·s à la pratique du droit. Aucune étude portant sur la question des violences sexuelles dans cette pratique n'a été recensée au Canada. Même dans les études sur le harcèlement sexuel, la question des violences sexuelles n'est souvent pas abordée. En effet, comme le montre la liste de comportements précédemment cités, certains gestes qui pourraient se qualifier comme une agression sexuelle (« seriously inappropriate physical contact, for example kissing, fondling or groping; physical assault or rape ») sont souvent inclus dans la notion plus large de harcèlement sexuel²⁰.

1.2 Des enquêtes menées depuis trois décennies dans les provinces canadiennes

Sans prétendre dresser un portrait exhaustif, cette section présente les enquêtes importantes menées au Canada auprès d'avocat·e·s afin de documenter le phénomène du harcèlement sexuel. Ce portrait montre que depuis trois décennies, le harcèlement sexuel est un enjeu connu auquel on tente de s'attaquer, mais qui demeure toujours un obstacle de taille pour les avocates, malgré les efforts des barreaux des différentes provinces²¹.

Au Québec, deux sondages²² généraux, *Sondage Général des Membres du Barreau* et *Women in the Legal Profession*, ont été conduits en collaboration avec le Barreau en 1991 et 1992. Selon ces sondages, entre 11 et 15 % des avocates avaient vécu du harcèlement sexuel dans leur travail, principalement par un collègue ou un supérieur, l'occurrence du harcèlement par un client étant beaucoup plus faible²³. Un sondage conduit en 1986 auprès d'avocat·e·s québécois·e·s de moins de 35 ans et portant explicitement sur cette catégorie de membres du Barreau avait déjà révélé que 40 % des avocates identifiaient la discrimination sexuelle comme l'aspect le plus désagréable de leur emploi²⁴. Selon l'auteure Fiona M. Kay, « these

¹⁶ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>, p. 17.

¹⁷ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹⁸ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>, p. 17.

¹⁹ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>, p. 118. L'intimidation est mesurée à partir de la liste de comportements suivante : « Being deliberately given too much or too little work, or work inadequate to the position; Overbearing supervision, undermining of work output or constant unproductive criticism; Misuse of power or position; Ridicule or demeaning language; Implicit or explicit threats, other than relating to the categories above; Exclusion or victimisation; Exclusion from or bullying via social media, including work WhatsApp groups; Malicious rumours; Being blocked from promotion or training opportunities due to a protected characteristic (such as race, sex, religion); Unfounded threats or comments about job security; Violence, threatened or actual » (p. 117).

²⁰ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

²¹ Fiona M. Kay et Joan Brockman, « Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment » (2000) 8(2) *Feminist Legal Studies* 169; Fiona M. Kay et Elizabeth Gorman, « Women in the Legal Profession » (2008) 4 *Annu. Rev. Law Soc. Sci.* 299.

²² Mackaay, E. *L'État de la Profession D'Avocat au Québec en 1991: Résumé des Principales Conclusions du Sondage Général des Membres du Barreau*, Montréal Barreau du Québec, 1991; Barreau du Québec, *Women in the Legal Profession*, Montréal, Barreau du Québec, 1992.

²³ Mackaay, E. *L'État de la Profession D'Avocat au Québec en 1991: Résumé des Principales Conclusions du Sondage Général des Membres du Barreau*, Montréal Barreau du Québec, 1991; Barreau du Québec, *Women in the Legal Profession*, Montréal, Barreau du Québec, 1992.

²⁴ E. Bilodeau, « Qui êtes-vous, jeune avocat? », *Le Journal du Barreau*, 15 Décembre 1988.

studies, although few in number, reveal a pattern of gender inequity characterized by a gap in earnings for equivalent work, difficulties reconciling career and family responsibilities, and problems of sexual harassment and discrimination »²⁵.

De même, en Alberta, la *Law Society* étudie la capacité du monde juridique à s'adapter au nombre croissant de femmes dans ses rangs depuis 1991, notamment grâce au travail du comité spécial *Women in the Legal Profession*. Le mandat initial de ce comité était d'élaborer un portrait des femmes dans la profession et des barrières qu'elles rencontrent dans leur participation pleine et entière à cette profession, dans le but ultime de proposer des recommandations pour éliminer ces barrières. En effet, déjà à l'époque, le harcèlement sexuel était un problème connu²⁶.

En 1991, un sondage portant notamment sur les biais et la discrimination dans la profession juridique a été effectué auprès des membres actifs et actives du Barreau de l'Alberta. Ce sondage a permis à l'auteure de conclure que : « Sexual harassment exists in the legal profession in Alberta, as it does in other provinces. This survey did not canvas the effects of sexual harassment on women, and it was clear from some of the comments that some lawyers do not understand these effects »²⁷.

De même, en Colombie-Britannique, un sondage portant sur les biais genrés dans la pratique du droit, fut conduit en 1990 auprès des membres de la *Law Society of British-Columbia*²⁸. Il révèle que le tiers des femmes (33,7 %) ont été victimes de harcèlement sexuel sous forme d'avances sexuelles non désirées de la part d'un avocat et que 10,2 % des hommes rapportaient avoir été témoins d'avocates victimes de harcèlement sexuel sous cette forme. Par opposition, seulement 3,5 % des avocates ont été témoins de harcèlement sexuel contre un avocat sous la forme d'avances sexuelles non désirées de la part d'autres avocat·e·s et 4,1 % des hommes rapportaient avoir été victimes de harcèlement sexuel sous cette forme. De plus, 68,2 % des femmes ont rapporté avoir été victimes de harcèlement sexuel sous la forme de blagues ou de commentaires non désirés de nature sexuelle provenant d'un avocat et 34,5 % des hommes ont rapporté avoir été témoin de harcèlement sexuel sous cette forme contre une avocate²⁹.

En 1991, l'Association du Barreau canadien a institué le Groupe de travail sur l'égalité des sexes pour traiter de la condition féminine dans la profession juridique au Canada. En 1993, ce groupe de travail publia le rapport *Les Assises de la réforme : Égalité, diversité et responsabilité*. Le rapport conclut que « plus d'une avocate sur trois a été victime de harcèlement sexuel sous forme d'avances sexuelles non sollicitées » et que « deux tiers des avocates ont connu des expériences de harcèlement sexuel sous la forme de commentaires, de provocations et de plaisanteries à caractère sexuel ». Il qualifie cette situation d'alarmante.³⁰

Dans la décennie qui a suivi, d'autres enquêtes visant à évaluer l'évolution de la situation des femmes avocates depuis ces sondages ont été conduites. En 2003, Joan Brockman, Merrill Cooper et Irene Hoffart ont mené un sondage auprès d'avocat·e·s de l'Alberta. Dans un article présentant les résultats de ce sondage, Joan Brockman conclut que le harcèlement sexuel est toujours un problème dans la profession juridique. Elle conclut que :

Assuming that there is an increase in observed sexual harassment, the good spin on it is that men today are probably more likely to recognize sexual harassment when it occurs. Sexual harassment has had much media and legal coverage since 1991. It may be that the increase in sexual harassment observed by women is also an increase in awareness. 1991 was only two years after the Supreme Court of Canada recognized sexual harassment as a form of sex discrimination. On the negative side, sexual harassment still exists and it is a major barrier to women's equality in the legal profession and elsewhere.³¹

²⁵ Fiona M. Kay, « Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec » (2002) 47 *McGill LJ* 699, p. 712.

²⁶ Anne McLellan, « Special Issue: Law Society of Alberta 100th Anniversary Conference "Canadian Lawyers in the 21st Century" Where Have All the Women Gone? », (2008) 45 *Alta L Rev* 259.

²⁷ Joan Brockman, "Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences" (1992) 30(3) *Alberta Law Review* 747, p. 785.

²⁸ Le 6 février 1990, un questionnaire de 4 pages a été envoyé par courriel à tous les membres du Barreau de la Colombie-Britannique en date du 29 janvier 1990 et résidant dans la province. La dernière réponse a été reçue le 28 septembre 1990. 1 873 questionnaires ont été retournés, ce qui représente un taux de réponse de 30 %. Les femmes ont répondu en plus grande proportion (697 femmes sur 1 310 – 53 %) que les hommes (1 117 sur 4 924 – 23 %).

²⁹ Joan Brockman, "Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia" (1992) 17 *Queen's L.J.* 91.

³⁰ Groupe de travail sur l'égalité des sexes, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien, 1993, p. 79 et 81.

³¹ Brockman, Joan. "An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003" in Elizabeth Sheehy and Sheila McIntyre, eds. *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251, à la p. 247.

Les auteures Micheline Gleixner et Louise Aucoin se sont intéressées en 2013 à l'évolution de la situation des avocates canadiennes depuis la publication du rapport *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité* du Groupe de travail sur l'égalité des sexes de l'Association du Barreau canadien en 1993³². Elles présentent certaines initiatives mises en place par les barreaux des différentes provinces pour s'attaquer notamment au phénomène du harcèlement sexuel. Après cette revue des différentes initiatives, elles concluent :

Malgré les progrès réalisés et la prise de conscience de la problématique par de nombreuses instances au sein de la profession juridique, et malgré les mesures prises en vue de l'atteinte de l'égalité réelle des sexes, les femmes continuent à faire l'objet des stéréotypes discriminatoires et du sexisme qui fonctionnent au détriment d'opportunités professionnelles. Bien que les cas de discrimination flagrante semblent avoir diminué, le harcèlement sexuel n'est pas encore éliminé.³³

La situation canadienne est semblable à la plupart des pays occidentaux³⁴. En France, la Défenseur des droits, à la demande de la Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA), a mené en 2018 une enquête pour caractériser les conditions de travail des avocats et avocates en France et analyser sous quelles formes et selon quelle fréquence se manifestent les situations de discriminations dont ils et elles peuvent faire l'expérience. Le rapport *Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France* révèle que les femmes sont témoins ou victimes dans des proportions beaucoup plus importantes que leurs homologues masculins, de blagues, propos ou comportements hostiles³⁵. De même, en Australie, le Rapport *National Attrition and Re-engagement Study* du Law Council montre l'ampleur de ce phénomène alors qu'une avocate australienne sur quatre a vécu du harcèlement sexuel au travail et que cette situation amène plusieurs femmes à envisager un changement de travail dans les cinq prochaines années³⁶. Une récente étude de l'*International Bar Association* menée auprès de 6980 avocat·e·s de 135 pays en 2018 montre qu'une avocate sur trois et un avocat sur 14 a été victime de harcèlement sexuel au travail³⁷.

Le harcèlement sexuel touche aussi les stagiaires. En effet, le Barreau de l'Alberta a mené un sondage en ligne du 8 mai au 17 juin 2019 auprès de 736 stagiaires et nouveaux et nouvelles avocat·e·s, ainsi que 407 recruteurs et maîtres de stage de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba. Le sondage portait sur la discrimination et le harcèlement durant le processus de recrutement ou le stage, les compétences acquises durant le stage et leur niveau de préparation à la pratique, ainsi que sur la qualité de la supervision. Le sondage révèle que 32 % des stagiaires ont vécu du harcèlement ou de la discrimination genrée ou raciste. Ces stagiaires avaient le sentiment que les ressources pour les aider à redresser ces situations n'étaient pas disponibles ou que le processus offert aurait un impact négatif sur eux et elles³⁸.

Par ailleurs, des études³⁹ s'intéressent également aux personnes qui, sans en être victimes, ont été témoins de harcèlement sexuel. Proposant une réflexion intéressante, Joan Brockman compare les résultats d'une étude qu'elle a conduite en Alberta en 1991 avec ceux de sa plus récente étude pour cette province en 2003. Elle note une augmentation de la proportion d'hommes qui sont témoins de harcèlement sexuel à l'encontre d'une avocate par un autre avocat. Elle explique ce résultat par une meilleure capacité des hommes d'aujourd'hui à

³² Micheline Gleixner et Louise Aucoin, « Être juriste au féminin : une réalité émergente ou une quête illusoire? », (2013) 92 *Revue du Barreau canadien* 235, p. 237 : « Le présent article vise donc à déterminer si la profession juridique a su évoluer et progresser en réponse aux constats et aux recommandations formulés dans le rapport intitulé *Les assises de la réforme : égalité, diversité et responsabilité*, rapport qui découle de la première étude d'envergure qui a été entreprise par l'Association du Barreau canadien (ABC) en matière d'égalité des sexes au sein de la profession juridique il y a déjà vingt ans ».

³³ Micheline Gleixner et Louise Aucoin, « Être juriste au féminin : une réalité émergente ou une quête illusoire? », (2013) 92 *Revue du Barreau canadien* 235, p. 260.

³⁴ The Bar Council, *Barristers' Working Lives 2017*, 2017, en ligne : https://www.barcouncil.org.uk/media/664669/barristers_working_lives_2017_harassment_and_bullying.pdf; Solicitors Regulation Authority, *Upholding Professional Standards 2017/18*, 2018, en ligne : <https://www.sra.org.uk/globalassets/documents/sra/research/upholding-professional-standards-2017-18.pdf?version=4a1ab8>; Criminal Bar Association, *Anonymous Survey about Harassment and Bullying in the Practice of the Criminal Law*, 2018, en ligne : <https://www.criminalbar.org.nz/sites/default/files/Bullying%20Survey%20Final.pdf>; New Zealand Law Society, *Workplace Environment Survey*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0009/122679/Report-28-May-2018.pdf; New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; Joan C. Williams, Marina Multhaup, Su Li et Rachel Korn, *You Can't Change What You Can't See: Interrupting Racial and Gender Bias in the Legal Profession*, Chicago, American Bar Association Publishing, 2018, en ligne : <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/women/you-cant-change-what-you-cant-see-print.pdf>.

³⁵ Le Défenseur des droits, *Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France*, 2018, en ligne : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapp-eng-avocats-a4-num-02.05.2018.pdf>

³⁶ Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>.

³⁷ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

³⁸ Law Society of Alberta, *Articling Program Assessment Research Report*, 2019, en ligne : https://dvybat5idhx7ib.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/09/LSA-Articling-Program-Assessment-Final-Report_September-27-2019.pdf, voir également A. Sidiq Ali et The Law Society of Upper Canada, *Summary of Articling Experience Survey Results*, Research & Evaluation Consulting Inc., Mississauga, 2017, en ligne : <http://www.lawsocietygazette.ca/wp-content/uploads/2018/01/Summary-of-Articling-Experience-Survey-Results.pdf>.

³⁹ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>, p. 49.

reconnaître le harcèlement sexuel, notamment en raison de la couverture médiatique et juridique accrue de ce phénomène depuis les années 1990⁴⁰.

Une étude publiée en 2019 par Statistique Canada, révèle aussi que les hommes sont un peu plus susceptibles d'être témoin de comportements sexuels inappropriés dans leur milieu de travail. Les résultats de cette enquête affirment également que 56 % des hommes et 53 % des femmes ont été témoins de comportements sexuels inappropriés dans leur milieu de travail au cours des 12 mois précédant l'enquête⁴¹. La situation semble différente en France, où les femmes sont beaucoup plus susceptibles de noter du harcèlement sexuel sous forme de blagues, propos ou comportements sexistes à l'encontre d'un avocat ou d'une avocate que les hommes : « 21,2 % seulement des femmes pensent qu'ils ne sont pas du tout fréquents, alors que 46,9 % des hommes avocats sont de cet avis »⁴². Toutefois, comme au Canada, plus d'une avocate sur deux (52,3 %) fait l'observation d'actes ou de comportements sexistes : « 27,1 % d'entre elles notent que ces actes ou comportements sexistes sont « très ou assez fréquents », et 25,2 % qu'ils se manifestent, mais ne sont « pas très fréquents ». »⁴³.

1.3 Les causes et les conséquences du harcèlement sexuel dans la profession juridique

La littérature recensée documente certaines causes et conséquences du harcèlement et des violences sexuelles. Nous allons, dans la présente section, en présenter certains éléments.

En France, l'Union des jeunes avocats de Paris a publié le *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat* en 2018. Ce rapport contient une étude détaillée des caractéristiques de la profession d'avocat·e·s qui rend ses membres de sexe féminin particulièrement à risque de vivre du harcèlement sexuel. Il les résume par l'évolution démographique de la profession et l'existence de forts liens hiérarchiques et de dépendance⁴⁴.

Tout comme au Canada, les études menées dans divers contextes montrent qu'avec la féminisation de la profession et les revendications des mouvements féministes contre le harcèlement sexuel, ce dernier est devenu un phénomène plus visible et dénoncé. Le rapport de l'Union des jeunes avocats de Paris montre que, « malgré la féminisation de la profession, les Consœurs se trouvent dans une situation moins favorable et plus précaire que les Confrères qui accèdent davantage et plus facilement à l'association »⁴⁵. En effet, malgré l'augmentation du nombre d'avocates, elles quittent davantage et beaucoup plus rapidement la profession, elles sont plutôt collaboratrices, sont promues moins facilement et moins rapidement que les hommes : la proportion d'associé·e·s est de 30 % de femmes contre 70 % d'hommes. En outre, en 2015, la rémunération des femmes était en moyenne inférieure de plus de 50 % à celle de leurs collègues masculins⁴⁶. Cet écart salarial et les inégalités que vivent des avocates entraînent le deuxième facteur d'émergence du harcèlement sexuel dans la profession : les rapports d'autorité entre femmes et hommes. Selon le rapport, « [...] les structures et modalités d'exercice de la profession d'avocat s'avèrent particulièrement propices à la rencontre de Confrères et Consœurs en position d'autorité (a) et de vulnérabilité (b), ce qui peut expliquer la récurrence plus élevée de faits de harcèlement sexuel par rapport à d'autres secteurs d'activité, et ce malgré les règles déontologiques qui la régissent (c) »⁴⁷. En effet, la profession est particulièrement hiérarchisée et l'existence de rapports de pouvoir peut favoriser l'exacerbation des actes de harcèlement et renforcer les inégalités qui participent à la vulnérabilisation de certaines personnes et de certains groupes face aux violences sexuelles : « la pression concurrentielle subie à l'entrée dans la profession (recherche de plusieurs stages formateurs et qualifiants, puis de la première collaboration, etc.) et lors de son exercice (création et développement de la clientèle, accès à l'association, création de son propre cabinet, etc.) crée les conditions d'une certaine vulnérabilité »⁴⁸.

⁴⁰ Joan Brockman. "An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003" in Elizabeth Sheehy and Sheila McIntyre, eds. *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251, à la p. 247.

⁴¹ Adam Cotter et Laura Savage, « La violence fondée sur le sexe et les comportements sexuels non désirés au Canada, 2018 : Premiers résultats découlant de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés », *Juristat*, Statistiques Canada, 2019, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2019001/article/00017-fra.pdf?st=2iG7gcr>.

⁴² Le Défenseur des droits, *Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France*, 2018, en ligne : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapp-eng-avocats-a4-num-02_05_2018.pdf, p. 19.

⁴³ Le Défenseur des droits, *Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France*, 2018, en ligne : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapp-eng-avocats-a4-num-02_05_2018.pdf, p. 20.

⁴⁴ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne :

<http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>.

⁴⁵ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne :

<http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>.

⁴⁶ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne :

<http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>.

⁴⁷ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne :

<http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>, p. 44.

⁴⁸ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne :

<http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>, p. 45.

Enfin, dans l'imaginaire collectif, les avocat·e·s sont tenu·e·s au plus haut degré d'exemplarité. Un tel stéréotype peut contribuer « à nier la réalité des violences sexistes et sexuelles et donc à maintenir le silence qui l'entoure »⁴⁹.

Au Canada, les auteurs Joan Brockman, Denise Evans et Kerri Reid semblent partager cette vision :

[O]ne of the myths of sexual harassment is that it is confined to working class women. Not only is this view false, but women in professional and specialized areas are sometimes more at risk because they move in much smaller circles and are often easier to “blackball” permanently within their area of work.” The legal profession is a small world. Sexual harassment and a “sexist atmosphere” at law school and in the practice of law can have a detrimental effect on the work women do and on their self-esteem[...]⁵⁰.

Plusieurs études montrent que le harcèlement sexuel est plus prévalent dans les grands et moyens cabinets privés. Ainsi, l'importante majorité des recherches souligne l'importance de changer la culture d'entreprise des cabinets⁵¹.

Hormis la prévalence du harcèlement sexuel et ses causes, les recherches permettent également de tirer des constats importants quant aux phénomènes qui en résultent.

Le harcèlement sexuel a toujours été vu comme un obstacle de taille à la rétention et à l'avancement des femmes dans la profession juridique au Canada, et ce plus particulièrement en pratique privée⁵².

Les avocat·e·s en ayant été victimes décrivent des effets psychologiques qui incluent le stress, la dépression, la honte, la colère, l'irritation, la détresse, l'anxiété et une perte de confiance en soi. Par ailleurs, les répercussions négatives se font également sentir au niveau de leur carrière : transferts non désirés, interruption de carrière, démission, perte d'emploi, renvoi injustifié, faible productivité, satisfaction moindre au travail, perte de motivation et d'engagement dans le travail⁵³.

Par ailleurs, l'accent mis sur le harcèlement sexuel n'a pas toujours l'effet escompté : réduire sa prévalence pour consolider la place des femmes dans le milieu juridique. Au contraire, une sensibilisation à la prévalence du harcèlement sexuel qui attirerait l'attention sur les mauvais enjeux ou qui adopte la mauvaise approche a eu pour conséquence de ségréger encore davantage les femmes⁵⁴. Effectivement, cela peut avoir comme effet qu'elles peinent alors à se trouver des mentor·e·s, ne soient plus invitées dans des activités de réseautage à l'extérieur du travail, se fasse offrir moins d'opportunités de travailler sur des dossiers d'envergure qui nécessiterait des séjours à l'extérieur ou du travail hors les heures normales de bureau, etc.⁵⁵ Selon le groupe de travail sur l'égalité des sexes de l'Association du Barreau canadien (1993), plusieurs avocats ont perçu le harcèlement sexuel comme un risque devant être neutralisé plutôt que comme une opportunité d'examiner et de questionner leurs comportements. Cette perception a mené à une plus grande exclusion des femmes puisqu'il était considéré qu'en évitant les contacts, les risques d'être accusé de harcèlement sexuel diminueraient. Les résultats de cette exclusion sont plutôt que les femmes se voient privées de plusieurs opportunités dans leur carrière sans toutefois réduire les cas de harcèlement sexuel. L'enjeu du harcèlement sexuel a donc le potentiel de créer ou de renforcer une ségrégation sexuelle dans la profession⁵⁶.

1.4 Conclusion : un enjeu sociétal et dans la pratique du droit

La revue de la littérature montre que l'enjeu des violences à caractère sexuel dans la pratique du droit est important, mais qu'il s'inscrit dans un contexte plus large de rapports sociaux qui marquent toutes les sphères de la société. Dans cette optique, tous les contextes sociaux ou d'emploi sont des espaces où les violences sexuelles peuvent survenir. À titre d'exemple, l'Enquête sur le harcèlement sexuel au travail menée en 2014 par l'Institut français d'opinion publique (IFOP) révèle que 30 % des Françaises qui occupent des professions

⁴⁹ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>, p.46.

⁵⁰ J. Brockman, D. Evans & K. Reid, “Feminist Perspectives for the Study of Gender Bias in the Legal Profession” (1992) 5 C.J.W.L. 37

⁵¹ Anne McLellan, “Special Issue: Law Society of Alberta 100th Anniversary Conference “Canadian Lawyers in the 21st Century” Where Have All the Women Gone?”, (2008) 45 *Alta L. Rev* 259.

⁵² S. Elizabeth Foster, « The Glass Ceiling in the Legal Profession: Why Do Law Firms Still Have So Few Female Partners? », (1995) 42 *UCLA L. Rev.* 1631, p. 1666; Micheline Gleixner et Louise Aucoin, « Être juriste au féminin : une réalité émergente ou une quête illusoire? », (2014) 92 *Revue du Barreau canadien* 1; Fiona M. Kay et Joan Brockman, « Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment » (2000) 8(2) *Feminist Legal Studies* 169.

⁵³ Fiona M. Kay et Elizabeth Gorman, « Women in the Legal Profession » (2008) 4 *Annu. Rev. Law Soc. Sci.* 299.

⁵⁴ Andrea Macerollo, « The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation », (2008) 25 *Windsor Rev. Legal & Soc. Issues* 121

⁵⁵ Andrea Macerollo, « The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation », (2008) 25 *Windsor Rev. Legal & Soc. Issues* 121

⁵⁶ Groupe de travail sur l'égalité des sexes, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien, 1993, p. 78; Andrea Macerollo, « The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation », (2008) 25 *Windsor Rev. Legal & Soc. Issues* 121.

libérales ou qui sont cadres supérieures ont vécu du harcèlement sexuel au travail, en comparaison à 20 % pour l'ensemble des Françaises de 18-64 ans. Ce phénomène pourrait s'expliquer par le plus haut niveau de responsabilité de ces femmes : « Les femmes qui se reconnaissent victimes de harcèlement sexuel sont plus souvent des femmes ayant un certain niveau de responsabilité (30 % de professions libérales et de cadres supérieures) »⁵⁷. Ces constatations sont confirmées dans l'enquête nommée *Observatoire du harcèlement sexuel - Volet 1 : Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail*⁵⁸ que l'IFOP a réalisée en 2018 : 40 % des cadres (ou professionnelles) ont déjà été harcelées sexuellement, alors que la moyenne observée chez l'ensemble des Françaises se situe à 32 %. En effet, le « harcèlement moral à visées sexuelles » serait une forme de harcèlement qui touche particulièrement les cadres, les professionnelles intellectuelles et les femmes dirigeantes d'entreprise⁵⁹. Le même constat peut être fait en Suisse : « Les membres de l'exécutif et des corps législatifs, les haut.e.s fonctionnaires des services publics, les dirigeant.e.s et cadres de direction des entreprises (39,3 %) [...] ont vécu particulièrement souvent (au moins) un comportement potentiellement importun au cours des 12 mois écoulés »⁶⁰.

Pour conclure, la revue de la littérature montre l'ampleur du phénomène des violences à caractère sexuel dans la pratique du droit, ses causes, ses conséquences ainsi que l'importance d'agir.

⁵⁷ Institut français d'opinion publique, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, 2014, en ligne : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/2551-1-study_file.pdf.

⁵⁸ Étude de l'Ifop pour le site d'information VieHealthy.com réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 26 au 29 janvier 2018 auprès d'un échantillon de 2 008 femmes, représentatif de la population féminine résidant en France métropolitaine âgée de 15 ans et plus.

⁵⁹ Institut français d'opinion publique, *Observatoire du harcèlement sexuel - Volet 1 : Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail*, 2018, en ligne : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3980-1-study_file.pdf

⁶⁰ Silvia Strub, Marianne Schär Moser, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Berne, 2008.

2. Le continuum : cadre théorique pour analyser les violences à caractère sexuel

2.1 Conceptualisation théorique du harcèlement et des violences sexuelles

Une importante portion de la littérature sur le harcèlement et la violence sexuelle dans la pratique du droit s'inspire des théories féministes. Dans ce cadre, le harcèlement est défini comme « a form of social control, and [...] one example of the gender-based problems which a large number of women face in both their private and their working worlds »⁶¹. Ce phénomène est souvent considéré comme un acte de violence et de prise de pouvoir dans le contexte d'une relation de pouvoir inégale :

Sexual harassment in all societies and in all social classes hampers the integration of women into the labor market. Sexual harassment, commonly understood as the “unwanted imposition of sexual requirements in the context of a relationship of unequal power,” is a form of violence against women. Like rape, it generally occurs not out of sexual arousal, but rather from a desire to assert power over the victim or to “punish” or “control” the victim.⁶²

Sexual and gender harassment involve power relationships and can be dismissed easily in a society which devalues women. Women who complain are “discounted or disbelieved”, and they are often blamed for provoking the event. Sexual harassment is to some extent a product of gender structure and gender symbolism. “It is grounded in and reinforced by a combination of structural (economic and occupational) factors and cultural-interactive themes and processes (primarily the visual objectification of women).” So long as women are objectified, they will never achieve equality in the workplace or any other place.⁶³

Dans la même veine, le harcèlement sexuel est souvent considéré comme une forme de discrimination fondée sur le genre. Par contre, certain·e·s auteurs·e·s ne le considèrent parfois qu'en tant que manquement déontologique ou éthique et non comme un acte de pouvoir et encore moins en relation avec les rapports sociaux de sexe ou les inégalités genrées.

2.2 Le continuum des violences à caractère sexuel

Pour concevoir le questionnaire sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit, l'équipe de l'Université Laval et le Barreau du Québec se sont inspirés de celui qui avait été développé et utilisé dans le cadre de l'«Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) menée par Manon Bergeron, professeure en sexologie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. Pour les fins de cette enquête ainsi que celle qui a été menée dans le cadre de celle qui fait l'objet du présent rapport, les chercheur·e·s ont retenu la définition suivante pour décrire les violences à caractère sexuel :

Partant d'une définition large de la violence sexuelle, le regard se porte sur différents types de manifestation, tels que: l'agression sexuelle, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement, l'attouchement non désiré, la menace de viol, le chantage sexuel et diverses formes de comportements sexuels non désirés ou non consentis. Cette définition inclusive de la violence sexuelle concorde avec la définition présentée par les *Centers for Disease Control and Prevention*, aux États-Unis, quant aux recommandations portant sur la surveillance de la violence sexuelle (Basile, Smith, Breiding, Black et Mahendra, 2014). En ne se limitant pas au harcèlement ou aux agressions sexuelles telles que définies par la loi, cette terminologie couvre un spectre plus étendu d'expériences. Au-delà de la brutalité physique, elle caractérise certains comportements de nature verbale et s'étend notamment aux cyberenvironnements. Elle s'inscrit également dans un paradigme qui permet de concevoir les violences sexuelles comme une volonté de domination dans un contexte de relations de pouvoir inégales (Brockman, Evans et Reid, 1992; MacKinnon, 1979) et dans leur dynamique genrée, systémique et de continuum, comme le proposent de nombreuses chercheures et militantes féministes, depuis les travaux pionniers de Kelly (1987) et de Hanmer (1977).⁶⁴

⁶¹ J. Brockman, D. Evans & K. Reid, “Feminist Perspectives for the Study of Gender Bias in the Legal Profession” (1992) 5 C.J.W.L. 37

⁶² Deborah Zalesne, « Sexual Harassment Law in the United States and South Africa: Facilitating the Transition from Legal Standards to Social Norms », (2002) 5 *Harv. Women's L.J.* 143, p. 144.

⁶³ J. Brockman, D. Evans & K. Reid, “Feminist Perspectives for the Study of Gender Bias in the Legal Profession” (1992) 5 C.J.W.L. 37.

⁶⁴ Bergeron et coll. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf pages 2-3

Les différentes expressions de la violence ne sont pas statiques ni exclusives et elles se combinent, se transforment et se multiplient⁶⁵. Le concept de continuum des violences genrées, notamment développé par la sociologie Liz Kelly⁶⁶, permet de dépasser la simple hiérarchisation des abus pour mettre en évidence les liens entre les différentes manifestations violentes et leur corrélation avec les rapports sociaux inégalitaires⁶⁷. Il existe plusieurs catégorisations de continuum en cohérence avec les objets de recherche et le niveau d'analyse souhaité. Dans le cas du présent questionnaire c'est la catégorisation proposée par Bergeron et coll.⁶⁸ et inspirée de Fitzgerald et coll.⁶⁹ qui a été privilégiée puisqu'elle s'attarde spécifiquement aux différentes formes de violences à caractère sexuel en proposant 3 catégories soit :

- 1) le **harcèlement sexuel** (comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes) (...);
- 2) les **comportements sexuels non désirés** (comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle) (...);
- 3) la **coercition sexuelle** (chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi ou en milieu scolaire).

Cette catégorisation dans le cadre du continuum « favorise la mise en lumière du caractère répréhensible de comportements socialement banalisés, voire minimisés, tant par les agresseurs que par les victimes elles-mêmes »⁷⁰. La pertinence de ce choix théorique du continuum s'inscrit donc dans la possibilité de documenter tous les actes violents, même les actes qui sont généralement banalisés (tel que les blagues sexistes) mais qui sont souvent précurseurs d'autres formes de violences. Cette reconnaissance de l'imbrication des diverses formes de violences et de leur possible accumulation vise à mieux comprendre leurs effets sur les parcours personnels et professionnels des membres du Barreau. Pour ce faire, l'analyse des violences à caractère sexuel par le prisme du continuum est ancrée dans un cadre féministe, ce qui implique la prise en compte de l'impact des rapports sociaux inégalitaires sur l'exacerbation des violences. Comme le reste de la société, le monde juridique est traversé par les différents rapports sociaux, incluant les rapports sociaux de sexe. Ces derniers participent à la construction des structures et des pratiques sociales qui favorisent la reproduction des inégalités genrées, qui sont à la base du harcèlement et des violences sexuelles. Comme le précisent Bergeron et coll.⁷¹ : « [i]l est question ici des rapports de pouvoir qui « fabriquent » le genre comme système de division, comme marqueur d'inégalités entre femmes et hommes, et ce, de manière imbriquée avec d'autres marqueurs sociaux comme l'âge, la situation socio-économique, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou le fait de vivre avec un handicap (Cardi, Naudier et Pruvost, 2005; Kergoat, 2010; Scott et Varikas, 1988; Pfefferkorn, 2007) ».

En s'intéressant à la pratique du droit, l'approche choisie pour cette enquête permet de considérer la diversité des contextes et des circonstances où les formes de harcèlement et de violences à caractère sexuel se produisent, mais elle permet également de prendre en compte les différents rapports de pouvoir, notamment ceux basés sur le genre, qui structurent la profession juridique et peuvent influencer la reproduction du continuum. Dans le cas de la profession juridique, les inégalités genrées semblent renforcées par la féminisation récente de cette profession traditionnellement masculine qui peine à s'adapter et qui réserve à la grande majorité des femmes une place marquée par divers enjeux : rareté des femmes associées, écart de rémunération, dossiers de moindre importance, départs plus nombreux et carrières plus courtes, etc. La pratique du droit est également caractérisée par des relations hiérarchiques – soit au sein d'un cabinet : stagiaires; avocat-e-s juniors; avocat-e-s seniors; avocat-e-s-conseils; associé-e-s, soit au sein de la profession : magistrature; ordre professionnel; cabinet de différentes tailles – marquées par des différences de statuts, de prestige, de capital financier, politique et social, etc. En ce sens, la prise en compte de la culture du milieu juridique apparaît essentielle dans la mesure où plusieurs auteur-e-s la tiennent particulièrement responsable des violences sexuelles dans cette profession⁷².

⁶⁵ Auclair, I. 2016, Le continuum des violences genrées dans les trajectoires migratoires des Colombiennes en situation de refuge en Équateur, Thèse de doctorat, Université Laval. Page 13

⁶⁶ Kelly, L., 1987 «The Continuum of Sexual Violence», pp. 46-60 dans J. Hanmer et M. M (eds). Women, Violence and Social Control, Atlantic Highlands, Humanities Press International.

⁶⁷ Auclair, I., D.Tanguay, «Les violences genrées sont partout, même en milieu de travail : diverses expériences analysées à la lumière du continuum des violences» dans *Violences genrées : enjeux et résistances.*, Auclair, I., Suelves Ezquerro, L., & Tanguay, D. Eds, Les Presses de l'Université Laval, 2019

⁶⁸ Bergeron et coll. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. https://chairevssmes.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf page 20.

⁶⁹ Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F. et Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263. doi: 10.1207/s15327876mp1103_3

⁷⁰ Bergeron et coll. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. https://chairevssmes.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf. Page 3.

⁷¹ Bergeron et coll. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. https://chairevssmes.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf. Page 3

⁷² J. Brockman, D. Evans & K. Reid, "Feminist Perspectives for the Study of Gender Bias in the Legal Profession" (1992) 5 *C.J.W.L.* 37

L'analyse du continuum cherche donc à comprendre comment les relations de pouvoir (sociales et organisationnelles) peuvent participer à exacerber les diverses formes de harcèlement et de violences à caractère sexuel. Cette compréhension vise ultimement à proposer des pistes d'action pour contrer ces actes violents.

3. Précisions méthodologiques : un processus collaboratif

La collecte des données a été effectuée à partir de la méthode du questionnaire, aussi appelée « enquête sur échantillon »⁷³. Le questionnaire en ligne a été retenu comme outil de collecte puisqu'il permet de rejoindre un plus grand nombre de personnes. De plus, considérant le sujet du harcèlement et des violences à caractère sexuel, la collecte en ligne s'avère tout à fait pertinente pour recueillir des données sur cette thématique plus sensible et assurer la confidentialité des participants et participantes.

La littérature juridique sur le sujet est généralement produite au terme de recherches et d'analyses législatives, jurisprudentielles ou doctrinales sur les règles juridiques, déontologiques ou éthiques concernant le harcèlement⁷⁴. De plus, plusieurs rapports ou articles répertoriés mobilisent les études produites par les chercheur·e·s des sciences sociales pour donner un portrait global de la situation du harcèlement sexuel à un moment ou un autre dans la pratique du droit ou encore l'évolution historique de ce phénomène⁷⁵.

De leur côté, les chercheur·e·s en sciences sociales mènent des recherches empiriques quantitatives ou qualitatives. Les recherches quantitatives visant à documenter la prévalence du harcèlement sexuel sont généralement conduites en collaboration avec les barreaux des différentes provinces qui fournissent aux chercheur·e·s les coordonnées de leurs membres. Elles sont généralement menées par questionnaires envoyés par courrier ou, pour les plus récentes recherches, soumises par un courriel envoyé sur l'adresse professionnelle des sondé·e·s et contenant un lien électronique. Il s'agit donc de recensements, sans marge d'erreur, puisque tous les membres (incluant les membres inactifs) sont invité·e·s à y répondre⁷⁶. Cette correspondance est généralement accompagnée d'une lettre des dirigeant·e·s du Barreau partenaire pour stimuler la participation des membres concerné·e·s, qui disposeront d'une période allant de quelques semaines à quelques mois pour le compléter⁷⁷. On mesure souvent la prévalence du harcèlement sexuel dans les deux ou cinq dernières années, plutôt que sur l'ensemble de la carrière, pour avoir un portrait actuel de la situation⁷⁸. Quant à l'identification des violences, la méthode « self-labelling », requiert que les répondant·e·s appliquent l'étiquette de harcèlement sexuel à leur expérience, sans précision sur la signification de ces étiquettes alors que la méthode « comportementale » requiert que les répondant·e·s sélectionnent les comportements vécus dans une liste de comportements qui leur est fournie.

Il est possible de constater que la démarche adoptée dans la présente enquête s'inscrit, au niveau méthodologique, dans la foulée des recherches précédentes, particulièrement celles en sciences sociales. Dans les prochaines sous-sections, la démarche méthodologique sera présentée plus en détail.

⁷³ A., Blais et Durand, C. 2009. Le sondage. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale – De la problématique à la collecte des données* (p. 445-488). Ste-Foy, Canada : Presses de l'Université du Québec.

⁷⁴ Brigitte Deslandes, « Les infractions disciplinaires à caractère sexuel », dans École du Barreau du Québec, *Collection de droit 2019-2020*, vol. 1 : « Éthique, déontologie et pratique professionnelle », Montréal, Yvon Blais, 2019, p. 213; Jo-Anne Demers et Attieha R. Chamaa, « Le harcèlement sexuel en milieu professionnel : y a-t-il lieu de s'inquiéter? », dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire (2016)*, vol. 416, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2016; Lisa Pfenninger, « Sexual Harassment in the Legal Profession: Workplace Education and Reform, Civil Remedies, and Professional Discipline », (1994) 22 *Fla. St. U. L. Rev.* 171; Amanda DeVincentis, « Navigating the Borders: A Proposal for General Civility Legal Ethics on Sexual Harassment », (2000) 13 *Geo. J. Legal Ethics* 521; Deborah L. Rhode, Aba Commission on Women in the Profession, *The Unfinished Agenda: Women and the Legal Profession*, American Bar Association, Chicago, 2001, en ligne : http://womenlaw.stanford.edu/pdf/aba_unfinished_agenda.pdf; Audrey Wolfson Latourette, « Sex Discrimination in the Legal Profession: Historical and Contemporary Perspectives », (2005) 39 *Val. U. L. Rev.* 859; Nancy Levit, « Lawyers Suing Law Firms: The Limits on Attorney Employment Discrimination Claims and the Prospects for Creating Happy Lawyers », (2011) 73 *U. Pitt. L. Rev.* 65; Alex B Long, « Employment Discrimination in the Legal Profession: A Question of Ethics? », (2016) *U. Ill. L. Rev.* 445; Wendy N. Hess, « Addressing Sexual Harassment in the Legal Profession: The Opportunity to Use Model Rule 8.4(g) to Protect Women from Harassment », (2019) 96 *U. Det. Mercy L. Rev.* 579.

⁷⁵ Micheline Gleixner et Louise Aucoin, « Être juriste au féminin : une réalité émergente ou une quête illusoire? », (2013) 92 *Revue du Barreau canadien* 235; Fiona M. Kay et Joan Brockman, « Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment », (2000) 8(2) *Feminist Legal Studies* 169; Fiona M. Kay et Elizabeth Gorman, « Women in the Legal Profession » (2008) 4 *Annu. Rev. Law Soc. Sci.* 299; Anne McLellan, « Special Issue: Law Society of Alberta 100th Anniversary Conference "Canadian Lawyers in the 21st Century" Where Have All the Women Gone? », (2008) 45 *Alta L. Rev.* 259; Groupe de travail sur l'égalité des sexes, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien, 1993; L'Association du Barreau canadien, *Dix ans plus tard – Où en sommes-nous depuis le rapport « Les assises »? Rapport annuel sur l'égalité*, Ottawa, Association du Barreau canadien, 2003; Ann J. Gellis, « Great Expectations: Women in the Legal Profession: A Commentary on State Studies » (1991) 66:4 *Indiana Law Journal* 941; Johnny Darnell Griggs, « The Cobbler's Children: Sexual Harassment In Law Firms », (2001) 61 *Or. St. B. Bull.* 25.

⁷⁶ Law Society of Alberta, *Articling Program Assessment Research Report*, Alberta, 2019, en ligne : https://dvbat5idhx7ib.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/09/LSA-Articling-Program-Assessment-Final-Report_September-27_2019.pdf.

⁷⁷ Joan Brockman, « Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences » (1992) 30(3) *Alberta Law Review* 747; Joan Brockman, « Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia » (1992) 17 *Queen's L.J.* 91; Law Society of Alberta, *Articling Program Assessment Research Report*, Alberta, 2019, en ligne : https://dvbat5idhx7ib.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/09/LSA-Articling-Program-Assessment-Final-Report_September-27_2019.pdf.

⁷⁸ Joan Brockman, « Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia » (1992) 17 *Queen's L.J.* 91; Joan Brockman, « Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences » (1992) 30(3) *Alberta Law Review* 747; Joan Brockman, « An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003 » dans Elizabeth Sheehy et Sheila McIntyre (dir.), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251.

3.1 Adaptation du questionnaire pour documenter les violences

Entre l'été 2017 et le printemps 2018, l'équipe de l'Université Laval et celle du Barreau du Québec ont développé de manière collaborative et dans une démarche de co-construction un questionnaire adapté à la pratique du droit à partir du questionnaire de l'*Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire* (ESSIMU)⁷⁹. Le questionnaire fut ensuite testé de différentes manières.

Tout d'abord, par l'envoi du questionnaire préliminaire par courriel, un pré-test a été effectué auprès d'un échantillon varié de 10 membres du Barreau. Ce groupe était composé d'hommes et de femmes et de personnes provenant de diverses régions du Québec. Le but de cette étape était de tester la fluidité et la compréhension du questionnaire. Le questionnaire ayant déjà été soumis au Conseil d'administration du Barreau et approuvé par celui-ci, l'objectif de ce pré-test était de valider la compréhension des différentes questions ainsi que d'identifier les potentiels problèmes techniques pouvant survenir au moment de compléter celles-ci. Par la suite, ces mêmes personnes ainsi que celles qui avaient participé au pré-test ont été invitées à former un groupe de discussion (de type *focus group*) et une rencontre d'environ 1h30 a eu lieu en janvier 2018 en compagnie de l'équipe de recherche pour discuter du questionnaire et des obstacles qui pourraient être rencontrés par les participants et participantes. Certaines personnes ne pouvant pas participer au *focus group* ont remis par écrit leurs commentaires à l'équipe de recherche. Cet exercice a permis d'ajuster la formulation de certaines questions et de compléter l'adaptation du questionnaire à la réalité du milieu juridique. Le questionnaire, dans sa version finale, est composé de 11 sections et comprend des questions ouvertes et fermées ce qui permet de documenter à la fois la prévalence, mais également d'illustrer les situations vécues.

3.2 La collecte et l'analyse des données

Le 11 octobre 2018, le questionnaire a été lancé par l'envoi à toutes les personnes concernées (soit 27 137 personnes comprenant les membres du Barreau et des stagiaires en droit dont le Barreau avait l'adresse de courrier électronique⁸⁰) d'un courriel de la part de l'Université Laval les invitant à participer. La même journée, le Bâtonnier du Barreau du Québec a fait l'annonce officielle de ce lancement. Par ailleurs, plusieurs stratégies ont été déployées pour le recrutement de l'échantillon. Toute personne membre du Barreau ainsi que les stagiaires en droit étaient invitées à participer sur une base volontaire (c'est-à-dire un échantillon de convenance), qu'elles aient vécu des violences ou non. L'objectif étant de dresser un portrait général incluant la réalité des personnes ayant vécu des violences, celles en ayant été témoins ou confidentes et celles n'en ayant pas vécues. Au cours de l'automne 2018, trois relances espacées dans le temps ont été faites et la collecte s'est terminée le 19 décembre 2018. En plus des relances faites par l'entremise de courriel par l'Université Laval, le Barreau a diffusé l'appel de participation sur plusieurs plateformes, dont le Journal du Barreau, ainsi qu'à l'occasion de différentes allocutions du Bâtonnier.

Au terme de la collecte, un total, 3785 questionnaires ont été retenus comme étant valides pour l'analyse. C'est-à-dire qu'après l'élimination des valeurs manquantes, l'échantillon était de 3785 répondant·e·s (n=3785). Ce taux de réponse est de 14,5 % des membres du Barreau. Le taux de réponse correspond à ce que l'on peut observer dans les autres études de ce type. En effet, les recherches quantitatives par questionnaires ont reçu des taux de réponse entre 13 % et 54 %, les plus hauts taux provenant plus souvent des études moins récentes (de 1992 à 1994 : 50 %⁸¹, 29 %⁸², 43 %⁸³ et 54 %⁸⁴ contre 13 %⁸⁵, 23 %⁸⁶ et 28,1 %⁸⁷ en 2003, 2017 et 2019⁸⁸) et surtout conduites auprès de membres inactifs et inactives ayant quitté la profession. De plus, les résultats

⁷⁹ Bergeron et coll. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. <https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU-COMPLET.pdf>

⁸⁰ Pour les personnes stagiaires, le consentement préalable à recevoir le courriel étant nécessaire. Ainsi, seules celles ayant accepté ont reçu le courriel.

⁸¹ Joan Brockman, « Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences » (1992) 30(3) *Alberta Law Review* 747.

⁸² Joan Brockman, « Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia » (1992) 17 *Queen's L.J.* 91.

⁸³ Joan Brockman, « "Resistance by the Club" to the Feminization of the Legal Profession », (1992) 7(2) *Canadian Journal of Law and Society* 47-92.

⁸⁴ Joan Brockman, « Leaving the practice of law: the wherefores and the whys » (1994) 32:1 *Alberta Law Review* 116.

⁸⁵ Joan Brockman, « An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003 » dans Elizabeth Sheehy et Sheila McIntyre (dir.), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251.

⁸⁶ Law Society of Alberta, *Articling Program Assessment Research Report*, Alberta, 2019, en ligne : https://dvvbat5idhx7ib.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/09/LSA-Articling-Program-Assessment-Final-Report_September-27-2019.pdf.

⁸⁷ A. Sidiq Ali et The Law Society of Upper Canada, *Summary of Articling Experience Survey Results*, Research & Evaluation Consulting Inc., Mississauga, 2017, en ligne : <http://www.lawsocietygazette.ca/wp-content/uploads/2018/01/Summary-of-Articling-Experience-Survey-Results.pdf>.

⁸⁸ Les taux de réponses pour des études qui partagent cette méthodologie sont semblables à l'international. 26% en Nouvelle-Zélande en 2018 (voir New Zealand Law Society, *Workplace Environment Survey*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0009/122679/Report-28-May-2018.pdf); 26,4% en Angleterre en 2017 (voir The Bar Council, *Barristers' Working Lives 2017*, 2017, en ligne : https://www.barcouncil.org.uk/media/664669/barristers_working_lives_2017_harassment_and_bullying.pdf); 53% aux États-Unis en 2011 (voir Emily Leskinen, Lilia Cortina et Dana Kabat, « Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work », (2011) 35(1) *Law and Human Behavior* 25); et 22,5% en Floride en 2017 (voir The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>). Notons toutefois que certaines de ces études sont conduites sur un échantillon stratifié.

des recherches recensées démontrent que les femmes répondent généralement plus que les hommes (taux de réponse de 62 % pour les femmes contre 47 % pour les hommes⁸⁹, de 53 % pour les femmes contre 23 % pour les hommes⁹⁰, de 60 % pour les femmes contre 33 % pour les hommes⁹¹, de 17 % pour les femmes contre 10 % pour les hommes⁹²). Également observée à l'international⁹³, cette tendance des avocates à répondre dans des proportions plus importantes que les hommes à ces enquêtes peut s'expliquer par l'intérêt des femmes pour des enjeux qui les concernent particulièrement⁹⁴, mais peut également s'expliquer par ce que Combessie⁹⁵ identifie comme une distance sociale des hommes par rapport à ces enjeux. Cette notion de distance sociale renvoie au fait que les hommes pourraient se sentir moins concernés par les enquêtes et questionnaires sur les violences sexuelles dans la mesure où ils en sont moins victimes⁹⁶.

Le refus de répondre aux questionnaires peut effectivement être considéré comme le reflet de la position des personnes sollicitées par rapport à cet enjeu :

L'analyse sociologique s'intéresse de près au traitement des réponses recueillies dans les études quantitatives, mais elle considère que marginalement ce que l'on appelle la « non réponse totale », comprise au sens de refus des individus de participer à l'enquête lors de la passation du questionnaire. Or, d'une certaine façon, ces refus constituent des réponses dont on peut tirer une portée sociologique. Si le refus de participer à une enquête est légitime et n'oblige à aucune justification de la part des individus, il arrive que dans certains cas ce refus est motivé spontanément au travers de réactions à l'égard du thème d'enquête. Aussi les refus affichés par les individus sont intéressants en ce qu'ils permettent de comprendre comment ceux-ci se positionnent à l'égard d'un sujet d'étude, d'un thème [...] ⁹⁷

Dans le cadre de la présente enquête auprès de membres du Barreau du Québec, en plus des questions à choix de réponses, trois questions donnaient l'opportunité de présenter un récit des événements quant au vécu personnel en tant que personne ayant vécu des violences, en tant que témoin et en tant que personne confidente. D'autres questions offraient la possibilité de compléter le choix de réponse par du texte complémentaire. Ainsi, des précisions ont été collectées sur les répercussions qu'avaient eues les violences à caractère sexuel sur la vie des personnes les ayant vécues ainsi que sur le dévoilement des actes. L'équipe de recherche a ainsi récolté un total 1455 récits (de 1 ligne à plusieurs paragraphes pour un total de 234 pages à interligne simple). Ces données qualitatives permettent d'apporter des nuances et des illustrations aux différentes situations pour lesquelles des données quantitatives sont disponibles. Dans le présent rapport, des extraits des récits sont utilisés pour illustrer les propos. Il est à noter que les citations sont accompagnées d'une précision concernant le genre de la personne participante ainsi que le type de récit partagé (vécu personnel, comme personne témoin ou comme personne confidente). Toutefois, pour assurer la confidentialité, aucune autre précision n'est apportée.

L'analyse de l'ensemble du corpus des données s'est déroulée de janvier à décembre 2019. Les résultats traités au cours de cette période sont présentés dans le présent rapport. Au niveau quantitatif, des analyses de type descriptif ont été menées. Ce type d'analyse permet d'examiner et de décrire la distribution des

⁸⁹ Joan Brockman, « Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences » (1992) 30(3) *Alberta Law Review* 747.

⁹⁰ Joan Brockman, « Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia » (1992) 17 *Queen's L.J.* 91.

⁹¹ Joan Brockman, « "Resistance by the Club" to the Feminization of the Legal Profession », (1992) 7(2) *Canadian Journal of Law and Society* 47-92.

⁹² Joan Brockman, « An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003 » dans Elizabeth Sheehy et Sheila McIntyre (dir.), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251.

⁹³ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>; The Bar Council, *Barristers' Working Lives 2017*, 2017, en ligne : https://www.bar-council.org.uk/media/664669/barristers_working_lives_2017_harassment_and_bullying.pdf; Criminal Bar Association, *Anonymous Survey about Harassment and Bullying in the Practice of the Criminal Law*, 2018, en ligne : <https://www.criminalbar.org.nz/sites/default/files/Bullying%20Survey%20Final.pdf>; ABA Journal et Working Mother Media, *#MeToo Workplace Study*, 2018, en ligne : https://www.workingmother.com/sites/workingmother.com/files/attachments/2018/07/metoo_snapshot_final_revised_7-18.mb.pdf; Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>.

⁹⁴ Centre d'expertise des grands organismes, *Les meilleures pratiques en matière de sondages en ligne*, 2006, en ligne : <https://grandsorganismes.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers/Publications/Mesure%20de%20la%20satisfaction/Meilleures_pratiques_sondages_en_ligne.pdf>.

⁹⁵ Jean-Claude Combessie, *La méthode en sociologie*, 5e éd., Paris, La Découverte, 2007, p. 37. Voir aussi Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Commission économique des nations unies pour l'Europe, *Manuel sur les enquêtes de victimisation*, 2009, en ligne : https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/Crime-statistics/Manual_Victimization_French_030210.pdf, p. 200, qui parle d'une absence d'intérêt.

⁹⁶ Institut national d'études démographiques, *Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles*, 2017, en ligne : https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/26153/document_travail_2017_229_violences.sexuelles_enquete.fr.pdf. Voir également : Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>, p. 20-21 : « In promotional material regarding the survey, it was made clear that responses were sought from all members of the profession, not only those who had suffered from bullying or sexual harassment. Nevertheless, some respondents expressed concern that targets would be more likely to respond to the survey than those who had not experienced bullying or sexual harassment ».

⁹⁷ Emmanuel Pagès, « Les « justifications » de non réponse à un questionnaire administré par téléphone dans le cadre d'une enquête sociologique : le cas des technologies embarquées dans l'automobile », *Automobile et sécurité routière. Le blog de Emmanuel Pagès*, 13 octobre 2011, en ligne : <http://auto-et-sociologie.over-blog.fr/article-considerations-sur-les-justifications-de-refus-a-la-passation-d-un-questionnaire-administre-par-tele-86476927.html>, tiré de l'annexe « Recueil des meilleures phrases de refus à la passation du questionnaire » de la thèse intitulée *Approche sociologique de la conduite instrumentée. Formes de la cognition distribuée en conduite automobile*, 2008, vol.2, pp.10-11. Voir également Jean Chiche, « L'absence de réponse dans les enquêtes : y a-t-il de bonnes solutions? », dans Société française de statistique, *Les cafés de la statistique*, 10 janvier 2016, p. 7 et 8.

variables dans l'échantillon. Les analyses descriptives permettent aussi de déterminer les caractéristiques des individus composant l'échantillon. Plus précisément, la distribution des fréquences a été utilisée afin d'établir un portrait des situations de violences vécues par les membres du Barreau. La distribution des fréquences permet d'organiser et de classer les données en calculant le nombre de fois que chaque valeur apparaît dans les données. Ceci permet de distinguer rapidement les scores élevés et les scores plus bas.

Il est important de rappeler que les analyses descriptives présentées dans ce rapport ne portent que sur les participant·e·s à l'étude. Étant donnée l'absence de sélection au hasard des répondant·e·s ou de pondération par types de répondant·e·s, les résultats présentés ne peuvent être considérés comme étant représentatifs des membres du Barreau. Les analyses descriptives présentées dans ce rapport ne servent qu'à montrer la présence d'un problème. De plus, ces analyses ne permettent pas d'établir des relations de cause à effet.

Au niveau qualitatif, un exercice de codification grâce à des catégories et des codes (correspondants aux différents éléments visés par le questionnaire soit les types de violences, les répercussions, les obstacles rencontrés, les suggestions de stratégies à mettre en place, etc.) a permis d'analyser les récits des personnes ayant vécu des violences, des personnes témoins et des personnes confidentes.

3.3 Limites

Chaque enquête, recherche ou questionnaire comporte des limites. Dans la présente enquête, les résultats sont basés sur un échantillonnage non probabiliste et de convenance qui s'appuie sur les réponses des personnes qui ont participé de façon volontaire, il est impossible de fournir une estimation des erreurs d'échantillonnage. Ce rapport présente les taux de harcèlement et de violences à caractère sexuel rapportés dans l'échantillon à l'étude et non la prévalence de ces formes de violences au sein du Barreau⁹⁸. Les résultats et analyses présentés, dans ce rapport, servent à montrer la présence des problématiques et des enjeux plutôt que le taux relatif de ces problèmes dans les divers groupes. De plus, les résultats rapportés concordent avec ceux d'études antérieures⁹⁹.

Parmi les autres limites, considérant le très faible taux de réponse des stagiaires en droit, l'analyse s'est concentrée sur les membres du Barreau. Par contre, la structure du questionnaire permettait de documenter l'ensemble de la carrière des répondants et répondantes, incluant leur expérience de stage. Les récits de témoins et personnes confidentes apportent également un éclairage sur le contexte des stages. En ce sens, les données recueillies permettent d'inclure cette étape dans les analyses. Il est à noter également que tous et toutes les membres du Barreau ont été invité·e·s à participer au questionnaire en ligne, qu'ils et elles aient ou non vécu du harcèlement ou des violences, ce qui a permis de documenter tant les récits directs que ceux des personnes témoins et confidentes tout comme les réponses des personnes n'ayant pas vécu ou été témoins ou confidentes de ces violences.

3.4 Considérations éthiques

Le serveur d'hébergement mobilisé par l'équipe de recherche fut le *Lime survey*, une plateforme web hébergée par le service APTI de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval. Ce serveur rencontre les exigences de confidentialité et de gestion des données du comité éthique de l'Université Laval¹⁰⁰. Par ailleurs, les personnes participantes ont signé un formulaire de consentement et, considérant le sujet délicat, des ressources de soutien étaient proposées dans le courriel d'appel, dans le formulaire de consentement ainsi que dans le questionnaire. Les données ont été sécurisées et anonymisées par l'équipe de recherche dès le début de l'analyse afin d'assurer la confidentialité et la sécurité éventuelle des participant·e·s.

⁹⁸ Manon Bergeron et al, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU* (Montreal: Université du Québec à Montréal, 2016), online (pdf): UQAM <https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf>.

⁹⁹ Lavoie, F., Parent, S., Auclair, I. et Bergeron, M. (2017). *Violences sexuelles en milieu universitaire, résultats de l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU)* : Portrait de la situation à l'Université Laval. Université Laval.

¹⁰⁰ S'inscrivant dans la deuxième phase du projet « Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire », le numéro d'approbation du Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval est le suivant : 2015-271 phase 2 / 27-03-2018.

3.5 Portrait descriptif des participantes et participants

L'année moyenne de l'inscription au Barreau des 3785 personnes ayant répondu au questionnaire était 2001.

Le tableau 1 présente le portrait sociodémographique de l'échantillon. La moyenne d'âge est de 40 ans. 62,9 % des répondant·e·s sont des femmes, ce qui peut s'expliquer par le sujet du questionnaire, un thème qui les interpelle davantage¹⁰¹ puisque selon la littérature¹⁰², elles sont plus susceptibles de vivre des violences à caractère sexuel. La majorité (89,8 %) des répondant·e·s sont né·e·s au Canada alors que 6,9 % sont des personnes racisées et 0,7 % s'identifient comme autochtone. 1 % des personnes étaient résidentes permanentes au moment du questionnaire. Finalement, 7,2 % disent avoir un handicap ou un problème de santé et 1,4 % se dit être incertain·e face à cet énoncé. Concernant la répartition par région, il est à noter que 52,7 % des répondant·e·s sont de Montréal, 19,4 % de Québec et 27,9 % d'autres régions. Le tableau 1 présente le portrait sociodémographique des participants et participantes.

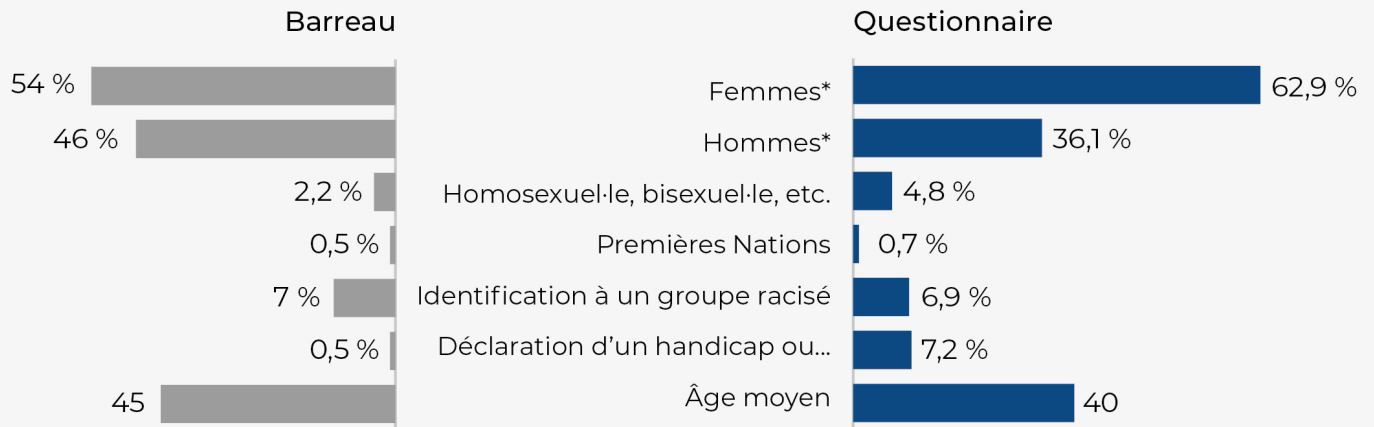
Tableau 1 : Portrait sociodémographique des participants et participantes
La moyenne d'âge est de 40 ans
62,9 % des répondant·e·s s'identifient comme femmes
89,8 % des répondant·e·s sont né·e·s au Canada
6,9 % des répondant·e·s s'identifient comme personnes racisées
4,8 % des répondant·e·s s'identifient comme minorité sexuelle
0,7 % des répondant·e·s s'identifient comme Autochtones
1 % des répondant·e·s sont résident·e·s permanent·e·s
7,2 % disent avoir un handicap ou problème de santé ; 1,4 % ont répondu «incertain·e» à cet énoncé.
52,7 % des répondant·e·s sont de Montréal, 19,4 % de Québec et 27,9 % d'autres régions

Notre échantillon, sans être complètement représentatif par rapport aux données sociodémographiques des membres du Barreau au niveau des proportions de participant·e·s, s'en approche, comme le présente la figure 1.

¹⁰¹ Centre d'expertise des grands organismes, *Les meilleures pratiques en matière de sondages en ligne*, 2006, en ligne : <https://grandsorganismes.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers/Publications/Mesure%20de%20la%20satisfaction/Meilleures_pratiques_sondages_en_ligne.pdf>.

¹⁰² Joan Brockman, « Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences » (1992) 30(3) *Alberta Law Review* 747. Joan Brockman, "Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia" (1992) 17 *Queen's L.J.* 91. Joan Brockman, « "Resistance by the Club" to the Feminization of the Legal Profession », (1992) 7(2) *Canadian Journal of Law and Society* 47-92. Joan Brockman, « An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003 » dans Elizabeth Sheehy et Sheila McIntyre (dir.), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251. Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>; The Bar Council, *Barristers' Working Lives 2017*, 2017, en ligne : https://www.barcouncil.org.uk/media/664669/barristers_working_lives_2017_harassment_and_bullying.pdf; Criminal Bar Association, *Anonymous Survey about Harassment and Bullying in the Practice of the Criminal Law*, 2018, en ligne : <https://www.criminalbar.org.nz/sites/default/files/Bullying%20Survey%20Final.pdf>; ABA Journal et Working Mother Media, *#MeToo Workplace Study*, 2018, en ligne : https://www.workingmother.com/sites/workingmother.com/files/attachments/2018/07/metoo_snapshot_final_revised_7-18.mb.pdf; Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>. Jean-Claude Combesse, *La méthode en sociologie*, 5e éd., Paris, La Découverte, 2007, p. 37. Voir aussi Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Commission économique des nations unies pour l'Europe, *Manuel sur les enquêtes de victimisation*, 2009, en ligne : https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/Crime-statistics/Manual_Victimization_French_030210.pdf, p. 200, qui parle d'une absence d'intérêt. Emmanuel Pagès, « Les « justifications » de non réponse à un questionnaire administré par téléphone dans le cadre d'une enquête sociologique : le cas des technologies embarquées dans l'automobile », *Automobile et sécurité routière_Le blog de Emmanuel Pagès*, 13 octobre 2011, en ligne : <http://auto-et-sociologie.over-blog.fr/article-considerations-sur-les-justifications-de-refus-a-la-passation-d-un-questionnaire-administre-par-tele-86476927.html>, tiré de l'annexe « Recueil des meilleures phrases de refus à la passation du questionnaire » de la thèse intitulée *Approche sociologique de la conduite instrumentée. Formes de la cognition distribuée en conduite automobile*, 2008, vol.2, pp.10-11. Voir également Jean Chiche, « L'absence de réponse dans les enquêtes : y a-t-il de bonnes solutions? », dans Société française de statistique, *Les cafés de la statistique*, 10 janvier 2016, p. 7 et 8.

Figure 1 : Comparatif entre les membres du Barreau et l'échantillon



* À la question « À quel genre vous identifiez-vous? », 62,9 % des personnes ont répondu qu'elles s'identifient comme femmes, 36,1 % comme hommes, 0,2 % comme Trans, 0,4 % comme Autre et 0,4 % ont indiqué qu'elles préféreraient ne pas répondre.

En effet, selon les données du rapport annuel de 2018-2019 du Barreau, parmi les membres du Barreau, 54 % sont des femmes, alors que chez les personnes répondantes au questionnaire, elles comptent pour 62,9 %¹⁰³. Cela s'explique probablement par la nature du questionnaire comme mentionné ci-dessus. Les membres du Barreau sont composés à 46 % d'hommes alors que dans notre échantillon ils représentent 36,1 %. Selon les données du Barreau, 2,2 % de ses membres se déclarent comme faisant partie d'une minorité sexuelle (homosexuel·le, bisexuel·le, etc.) alors que ces personnes représentent 4,8 % de notre échantillon. Cette différence peut s'expliquer une fois de plus par le sujet de l'étude qui est susceptible d'interpeller davantage ces personnes puisqu'elles sont davantage victimes des violences sexuelles¹⁰⁴ et se sentent donc plus concernées comme nous l'avons vu ci-dessus. Pour ce qui est des personnes s'identifiant comme appartenant aux Premières Nations, elles représentent 0,5 % des membres du Barreau et 0,7 % de notre échantillon. Les personnes s'identifiant comme faisant partie d'un groupe racisé représentent 7 % des membres du Barreau et 6,9 % de notre échantillon. Pour ce qui est de la catégorie « handicap », 0,5 % des membres du Barreau s'y identifie alors que ces personnes représentent 7,2 % de notre échantillon. Cela peut s'expliquer par le fait que dans la déclaration annuelle que doivent remplir les membres du Barreau quant à leurs informations sociodémographiques, il est demandé si la personne s'identifie comme « personne handicapée ». Or, dans le questionnaire de la présente enquête, la question portait sur la santé physique, mentale ou tout autre état de santé¹⁰⁵. L'âge moyen est de 40 ans pour les personnes ayant participé au questionnaire et de 45 ans pour les membres du Barreau. Finalement, selon le rapport annuel du Barreau 2018-2019, 50,4 % des membres sont de la région de Montréal, 13,45 % de Québec et 27,35 d'autres régions.

Pour compléter le portrait de l'échantillon, des questions sur le type et le domaine de pratique ainsi que la taille du cabinet dans lequel les membres du Barreau exerçaient au moment de répondre au questionnaire ont été posées. Les données montrent que 50,6 % des répondant·e·s travaillent en entreprise ou au sein d'une organisation (alors que cette catégorie représente 40 % des membres du Barreau¹⁰⁶), 39,7 % en pratique privée (alors que 36 % des membres du Barreau travaillent en pratique privée), 8,1 % ne travaillaient pas au moment du questionnaire (20 % des membres du Barreau se sont déclaré·e·s en congé parental, sans emploi, étudiant·e, en congé maladie, ne pratiquant pas le droit ou à la retraite selon les données de 2017¹⁰⁷) et 1,6 % ont préféré ne pas répondre à ces questions du questionnaire.

¹⁰³ Les données de cette section sont issues du Rapport annuel de 2018-2019 du Barreau du Québec publié le 31 mars 2019. Il est à noter que le nombre de membres à cette date était de 27 581 alors que le nombre de membres au moment de la collecte de données, à l'automne 2018, était de 27 137, ce qui ne permet pas de mesurer parfaitement la représentativité de l'échantillon.

¹⁰⁴ Centre d'expertise des grands organismes, *Les meilleures pratiques en matière de sondages en ligne*, 2006, en ligne : <https://grandsorganismes.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers/Publications/Mesure%20de%20la%20satisfaction/Meilleures_pratiques_sondages_en_ligne.pdf>.

¹⁰⁵ La question était formulée comme suit : « Avez-vous un handicap ou un problème de santé qui a un impact sur votre vie quotidienne? Ceci pourrait être lié à votre état physique, à votre santé mentale, ou à tout autre état de santé. »

¹⁰⁶ Les données pour l'ensemble des membres du Barreau sont issues du document « Sous la loupe de la diversité 2017, Édition spéciale du Barreau-mètre, La profession en chiffre » <https://www.barreau.qc.ca/media/1238/barreau-metre-diversite.pdf>

¹⁰⁷ « Sous la loupe de la diversité 2017, Édition spéciale du Barreau-mètre, La profession en chiffre » <https://www.barreau.qc.ca/media/1238/barreau-metre-diversite.pdf>

La majorité (45,7 %) des répondant·e·s œuvrant dans une entreprise ou au sein d'une organisation travaillent dans la fonction publique. On retrouve 24,8 % en entreprise privée; 12,5 % dans des organisations parapubliques et les autres personnes étaient employées au sein d'un organisme à but non lucratif (OBNL), dans un ordre professionnel, au sein d'un syndicat, dans le milieu universitaire ou dans d'autres milieux.

Des personnes exerçant en pratique privée, la majorité (44,4 %) travaille au sein d'une société en nom collectif (S.E.N.C.), d'une société en nom collectif à responsabilité limitée (S.E.N.C.R.L.) ou d'une société par actions (S.P.A.). Pour les autres personnes, 27,5 % travaillent seules à leur compte; 12,0 % sont à leur compte en société de dépenses et/ou en société nominale avec ou sans avocat·e·s salarié·e·s; 7,9 % travaillent comme avocat·e·s salarié·e·s d'une société nominale; 4,2 % sont à leur compte et ont à leur emploi un ou des avocats salarié·es; 3,1 % travaillent comme avocat·e·s salarié·e·s pour un·e avocat·e à son compte et 0,8 % préfèrent ne pas répondre. Parmi les personnes qui ont déclaré exercer en pratique privée, 38,1 % sont salarié·es, 27,1 % sont associé·e participant·es et 9,6 % sont associé·es non participant·es et 11,6 % préfèrent ne pas répondre.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Puisque la question portant sur le statut en pratique privée n'est pas formulée de la même façon que dans le rapport annuel du Barreau, il est n'est pas possible de comparer les réponses présentées dans ce rapport avec celles fournies dans le rapport annuel du Barreau.

RÉSULTATS

Dans les 6 prochaines sections, les résultats de l'enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit seront présentés. Dans la section 4, les différentes formes de violences vécues tout au long de la carrière ainsi qu'au cours des 5 années précédant l'enquête seront abordées. Ensuite, dans la section 5, les contextes de survenue de ces violences seront présentés en précisant qui sont les personnes les plus susceptibles de vivre ces violences et celles qui ont posé les gestes rapportés. La section 6 mettra en exergue les répercussions personnelles et professionnelles que subissent les membres du Barreau ayant vécu du harcèlement et des violences à caractère sexuel. Ensuite, la section 7 s'attardera aux données concernant le dévoilement, la dénonciation et le signalement des actes violents. La section 8 permettra finalement de souligner le rôle que jouent les personnes témoins ou confidentes des actes de harcèlement et de violences sexuelles vécues par leurs collègues.

4. Quelles sont les violences vécues? ¹⁰⁹

Les différentes sections du questionnaire permettent de documenter plusieurs facettes de la problématique des violences sexuelles dans la pratique du droit au Québec. La présente section expose la nature des violences sexuelles (harcèlement sexuel, comportements sexuels non désirés et coercition sexuelle) et leur fréquence, le statut des victimes et des personnes qui ont commis les actes ainsi que les contextes dans lesquels se sont produits les actes. Lorsque possible, des récits sont insérés afin d'illustrer plus concrètement les résultats.

Comme précisé dans la section 2, les formes de violences à caractère sexuel retenues dans le questionnaire s'inscrivent dans un continuum. Trois catégories de violences peuvent être identifiées¹¹⁰. Tout d'abord, le harcèlement sexuel (HS) qui renvoie à des comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes. Ensuite, les comportements sexuels non désirés (CSND) réfèrent à des comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle. Finalement, la coercition sexuelle (CS) est caractérisée par du chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi.

La question 12 du questionnaire demandait aux participants et participantes « *Dans le cadre de votre pratique professionnelle en droit, combien de fois une personne ...* ». Ce début de question était ensuite complété par 25 items pour lesquels il était possible de répondre « *jamais; 1; 2-3; 4-5; plus de 5 fois* » et ensuite de préciser si ces gestes avaient été posés au cours des 5 dernières années. Les figures 2 à 6 présentent en détail les sous-composantes (items) de chacune des formes de violences à caractère sexuel ainsi que les taux correspondants en fonction du genre. Il est à noter que :

- Les résultats présentés dans les figures 2 à 6 incluent l'ensemble des réponses « 1; 2-3; 4-5; plus de 5 fois ». C'est-à-dire qu'ils incluent les réponses de toutes les personnes ayant répondu avoir vécu au moins une occurrence.
- Le N diffère à chaque item puisque les participants et participantes avaient l'option de répondre ou non à chacune des questions.
- **Ce qui signifie que les % sont ceux des personnes ayant répondu à l'item et non le pourcentage de l'ensemble des participants et participantes.**
- Les tableaux complémentaires en annexe 2 offrent les détails concernant les N de chaque item pour les personnes ayant répondu positivement ou négativement à chacune des questions).

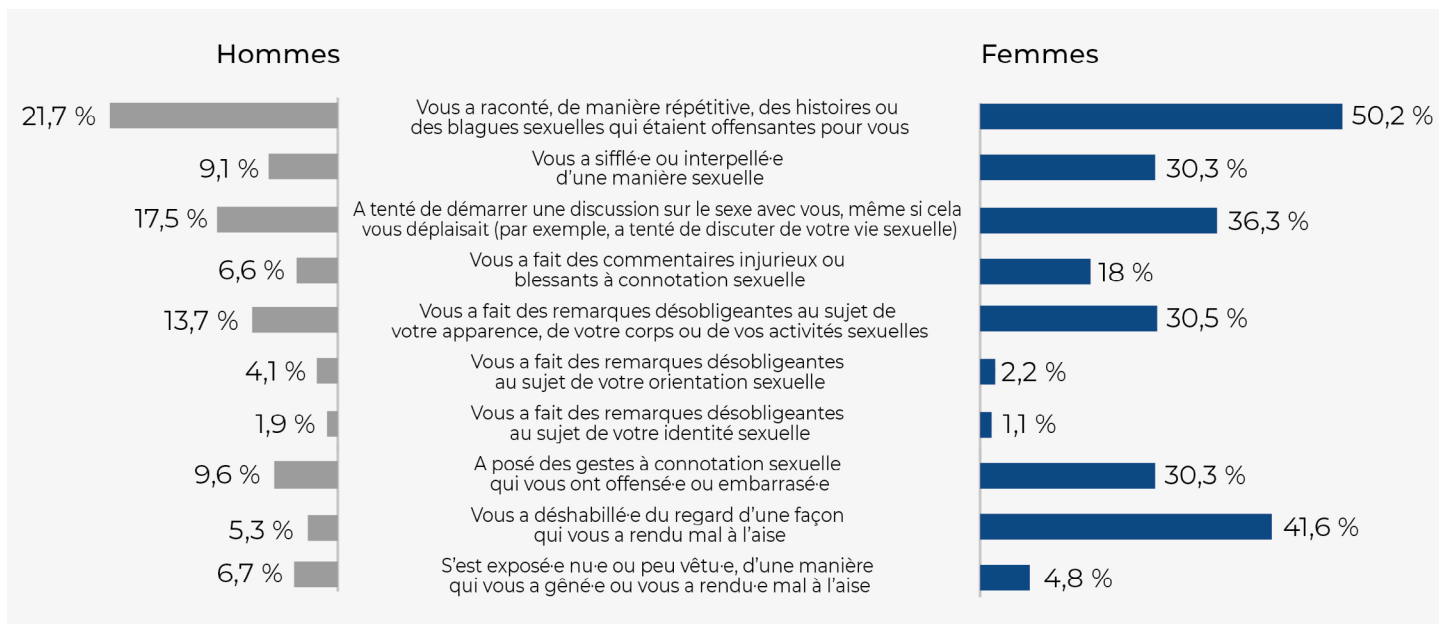
¹⁰⁹ Précisions méthodologiques : pour la question portant sur les formes de violences (question 12), 20 % des personnes ont choisi l'option « Je préfère ne pas répondre ». Il importe aussi de mentionner que pour chaque item (chacune des 25 formes de violence) le N est différent puisque *les participant·e·s avaient le choix de répondre ou non à chacun de ces items*. Aussi, selon l'analyse, le N renvoie au nombre de personne ayant répondu ou au nombre d'événements.

¹¹⁰ Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J. et Glasgow, F. (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445. doi: 10.1207/ s15324834baspl1704_2 ; Bergeron et coll. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. https://chairevssmes.ugam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf

4.1 Harcèlement sexuel

La catégorie la plus courante de violences sexuelles rapportées est le harcèlement sexuel tel que le présente la Figure 2 où sont répertoriées les réponses aux 10 items se rapportant à cette catégorie.

Figure 2 : Harcèlement sexuel



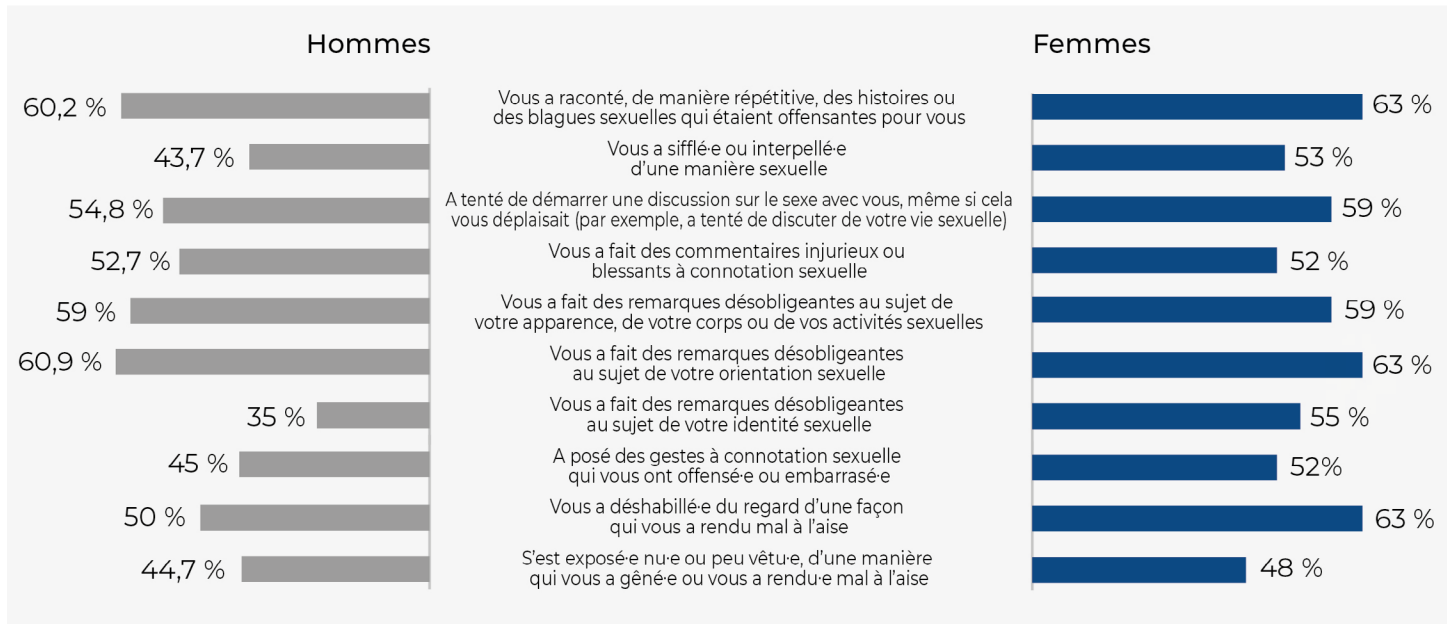
Plus précisément, pour les femmes, près de la moitié (50,2 %) de celles ayant répondu à la question s'étaient fait raconter de manière répétitive des histoires ou des blagues sexuelles offensantes, 41,6 % s'étaient fait déshabiller du regard d'une façon qui les avaient rendues mal à l'aise et 36,3 % rapportent qu'on a tenté de démarrer une discussion sur le sexe avec elles, même si cela leur déplaisait. Encore, un tiers des femmes répondantes se sont fait siffler ou interpeller de manière sexuelle (30,3 %), ont reçu des remarques désobligeantes au sujet de leur apparence, de leur corps ou de leurs activités sexuelles (30,5 %) et ont subi des gestes à connotation sexuelle qui les ont offensées ou embarrassées (30,3 %). D'autres gestes à connotation sexuelle rapportés par les femmes sont : vous a fait des commentaires injurieux ou blessants à connotation sexuelle (18 %), s'est exposé-e nu-e ou peu vêtue d'une manière qui vous a gênée ou vous a rendue mal à l'aise (4,8 %), vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre orientation sexuelle (2,2 %) et vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre identité sexuelle (1,1 %).

Pour les hommes, les gestes de harcèlement sexuel les plus rapportés sont : vous a raconté de manière répétitive des histoires ou des blagues sexuelles qui étaient offensantes pour vous (21,7 %), a tenté de démarrer une discussion sur le sexe avec vous-même si cela vous déplaisait (17,5 %), vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre apparence, de votre corps ou de vos activités sexuelles (13,7 %) a posé des gestes à connotation sexuelle qui vous ont offensé ou embarrassé (9,6 %), mais également vous a sifflé ou interpellé d'une manière sexuelle (9,1 %), s'est exposé-e nu-e ou peu vêtu d'une manière qui vous a gêné ou rendu mal à l'aise (6,7 %), vous a fait des commentaires injurieux ou blessant à connotation sexuelle (6,6 %). Se faire déshabiller du regard d'une manière qui a rendu mal à l'aise, recevoir des remarques désobligeantes au sujet de leur apparence ou encore de son orientation sexuelle sont aussi parmi les gestes rapportés par les hommes.

Parmi les personnes relatant avoir vécu du harcèlement sexuel, la Figure 3 indique le pourcentage de celles-ci l'ayant vécu au cours des cinq dernières années. On remarque que dans la majorité des cas plus de 50 % des personnes ont effectivement vécu ces gestes dans les cinq dernières années.

Figure 3 : Des personnes ayant répondu avoir vécu du harcèlement sexuel, % en ayant vécu au cours des 5 dernières années

Note : Ces pourcentages se réfèrent à l'échantillon de personnes ayant mentionné avoir vécu du harcèlement sexuel (voir figure 2) et non à toutes les personnes participantes.



Les citations suivantes illustrent différentes expériences de harcèlement sexuel. Il est à noter que ces récits proviennent à la fois des personnes ayant vécu directement ces actes que de témoins et de personnes confidentes :

« J'étais en chambre de pratique et j'étais penchée afin de prendre un document dans ma valise. J'étais togée. Un avocat visiblement âgé de 40 ans de plus que moi m'a indiqué : "Ça fait des années que je n'ai pas eu une femme de ton âge à genoux devant moi." Je n'avais jamais parlé à cet avocat au préalable. Ce commentaire a été fait de manière à ce qu'une autre jeune avocate et une jeune stagiaire l'entendent » (Femme, vécu).

« J'ai déjà entendu des avocats de la défense (hommes) lorsqu'ils négociaient des dossiers avec la procureure de la couronne dans la salle de cour (avant que le juge n'entre dans la salle) et qui tenaient des propos du genre : "Allez ma belle, règle-moi ce dossier-là avec une absolution. Une jolie fille comme toi, ça ne peut pas être rigide au point de dire non à une offre aussi alléchante" ou "Ça a aucun bon sens ce que tu proposes dans ce dossier-là, tu es tellement frigide, ton chum doit pas se faire gêner souvent à la maison" » (Femme, témoin).

« Es-tu prête pour ton premier cas d'agression sexuelle? Ça fait que... c'est moi l'agresseur c'est toi la victime! » (Femme, vécu).

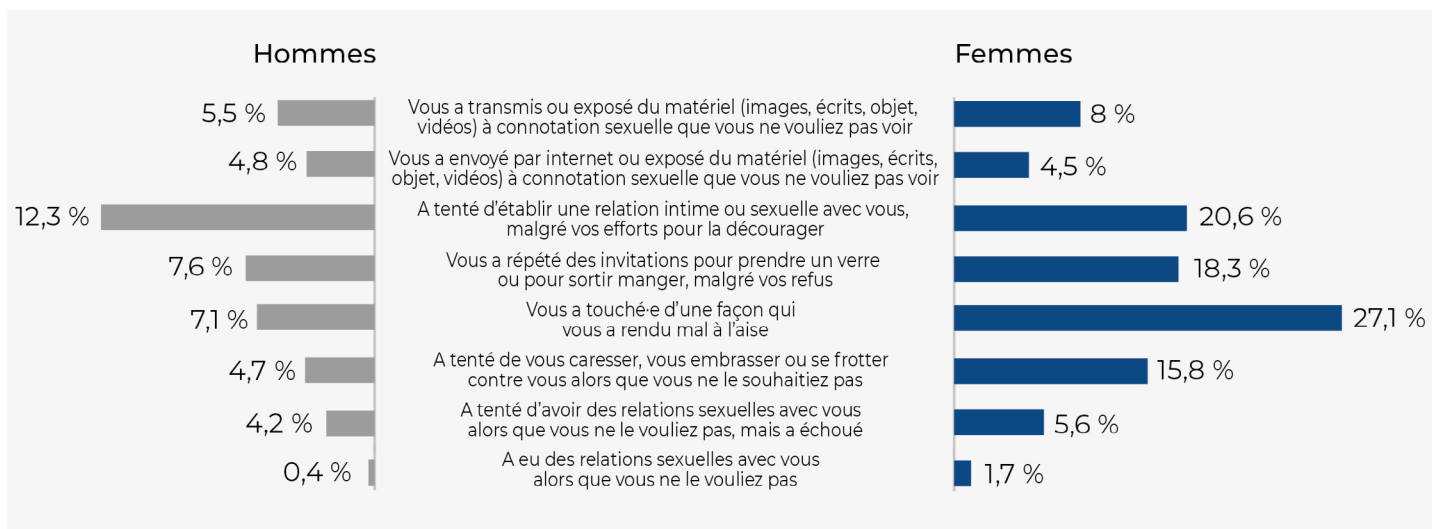
« "Tu n'as pas peur d'être avec moi dans le cubicule (salle au palais)? Je pourrais te violer, tu sais?" (lui a dit l'avocat de 40 ans son aîné) » (Femme, confidente).

« Dans le cadre du travail, un collègue avait un intérêt pour une collègue. Cet intérêt est devenu déplacé. Lors d'une soirée, l'harceleur avait des intentions claires. Aussi, je suis allé reconduire la victime à sa chambre et ai demandé à l'harceleur de cesser immédiatement » (Homme, témoin).

4.2 Comportements sexuels non désirés

La figure 4 présente les 8 items correspondant à des comportements sexuels non désirés subis par les participants et participantes au questionnaire.

Figure 4 : Comportements sexuels non désirés



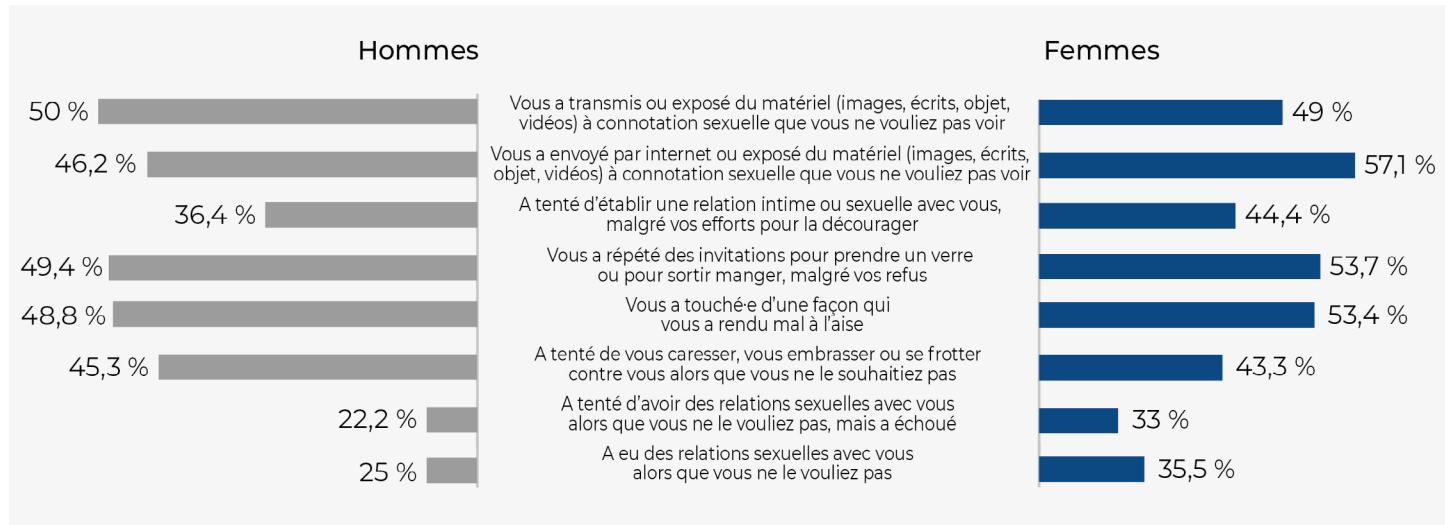
Quatre des comportements sexuels non désirés sont rapportés par au moins une personne sur 10 parmi celles qui ont répondu à cette question. En effet, 27,1 % des femmes ayant répondu disaient s'être fait toucher d'une manière les rendant mal à l'aise, 20,6 % avaient été dans une ou des situations où quelqu'un avait tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec elle malgré des efforts pour les en décourager, 18,3 % disaient qu'on leur avait répété des invitations pour prendre un verre ou pour sortir manger malgré leurs refus et, finalement, 15,8 % des femmes ont confié que quelqu'un avait tenté de les caresser, embrasser ou de se frotter contre elles alors qu'elles ne le souhaitaient pas. D'autres comportements faisaient aussi partie du vécu des participantes : vous a transmis ou exposé (par internet) du matériel à connotation sexuelle que vous ne vouliez pas voir. Finalement, presque 6 % des femmes relatent qu'on a tenté, mais échoué à avoir des relations sexuelles avec elles alors qu'elles ne le souhaitaient pas et presque 2 % de femmes ont répondu dans l'affirmative à l'énoncé « a eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas »).

Chez les hommes, 12,3 % rapportent qu'on a tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec eux malgré des efforts pour décourager la ou les personne-s. Les autres comportements les plus récurrents vécus par les hommes sont : vous a répété des invitations pour prendre un verre ou pour sortir manger malgré vos efforts pour la décourager (7,6 %), vous a touché d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise (7,1 %) et vous a transmis ou exposé du matériel à connotation sexuelle que vous ne vouliez pas voir (5,5 %).

Parmi les personnes ayant confié avoir vécu des comportements sexuels non désirés, le tableau suivant indique le pourcentage de personnes qui l'ont vécu au cours des cinq dernières années. On remarque que dans la majorité des cas près de 50 % des personnes ont effectivement vécu ces gestes dans les cinq dernières années.

Figure 5 : Des personnes ayant répondu avoir vécu des comportements sexuels non désirés, % en ayant vécu au cours des 5 dernières années

Note : Ces pourcentages se réfèrent à l'échantillon de personnes ayant mentionné avoir vécu des comportements sexuels non désirés (voir figure 4) et non à toutes les personnes participantes.



Les citations suivantes illustrent différentes formes de comportements sexuels non désirés que des participant·e-s au questionnaire ont vécu ou dont ils et elles ont été témoins ou confident·e-s :

« Dans la salle de photocopier du bureau, alors que j'étais de dos, un associé m'a pris les fesses à pleines mains. » (Femme, vécu)

« Un avocat adverse lors d'une réunion de travail m'a pris la tête et m'a embrassée de force. Un avocat adverse a mis ses mains à mon derrière lorsque nous nous rendions à une salle d'audition au palais. Un juge a mis sa main sur ma cuisse lors d'un souper pour juges et avocats. Un client m'a dit qu'il voulait me baiser sur mon bureau alors que nous étions seuls dans mon bureau. » (Femme, vécu)

« Deux collègues différents, à deux occasions différentes, m'ont violée alors que j'étais incapable de formuler un consentement éclairé (saoule). Le premier viol s'est passé durant un 5 à 7 et le second viol après un 5 à 7. » (Femme, vécu)

« Une collègue m'a mentionné qu'un collègue aurait mis une pilule du viol dans son verre d'alcool dans le cadre d'un 5 à 7 (et elle se serait réveillée en ayant l'odeur de l'haleine du collègue sur son corps, elle n'aurait jamais consenti à avoir des rapports sexuels avec lui). » (Femme, confidente)

« Lorsque j'étais stagiaire et au début de ma pratique, il est arrivé à plusieurs occasions qu'un associé du cabinet vienne dans mon bureau, baisse ses pantalons et me demande de commenter ses attributs. » (Femme, vécu)

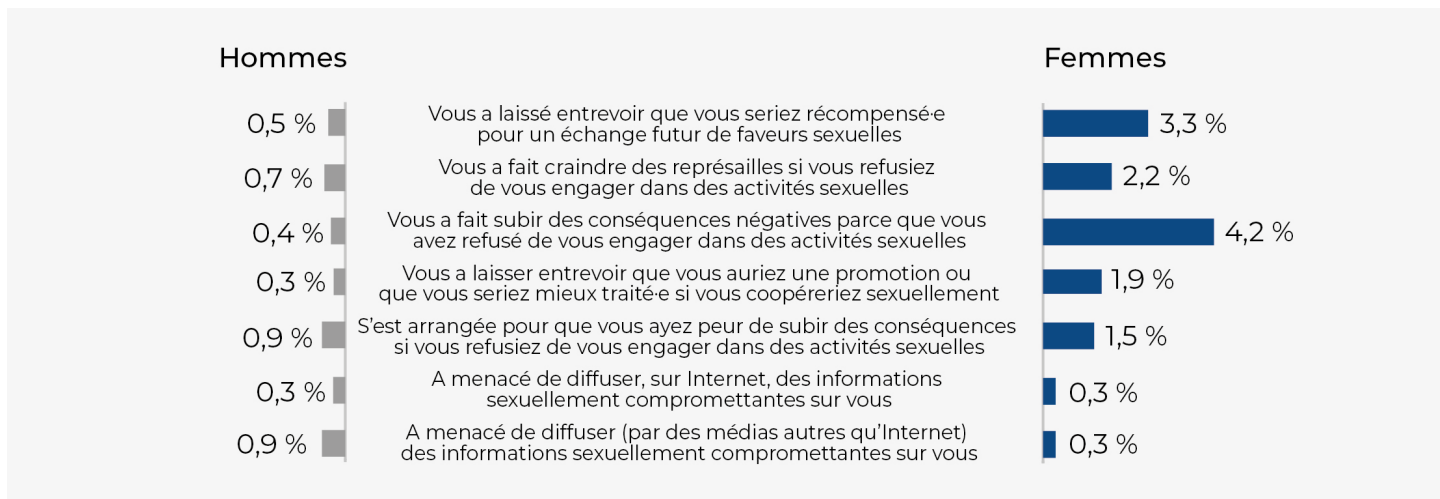
« Un collègue s'est présenté dans mon bureau le pantalon baissé et s'est massé les testicules. J'ai dû lui dire avec fermeté de quitter mon bureau. » (Femme, vécu)

« L'individu, une femme, était mon maître de stage. J'ai tenté de résister, mais elle était persistante. Nous avons eu des relations sexuelles pendant plusieurs mois. J'ai finalement pu cesser les relations avec elle, malgré son insistance. Elle a environ 15 ans de plus que moi. » (Homme, vécu)

4.3 Coercition sexuelle

Des actes relevant de la coercition sexuelle, dont le questionnaire documentait 7 items, sont aussi vécus par les membres du Barreau.

Figure 6 : Coercition sexuelle



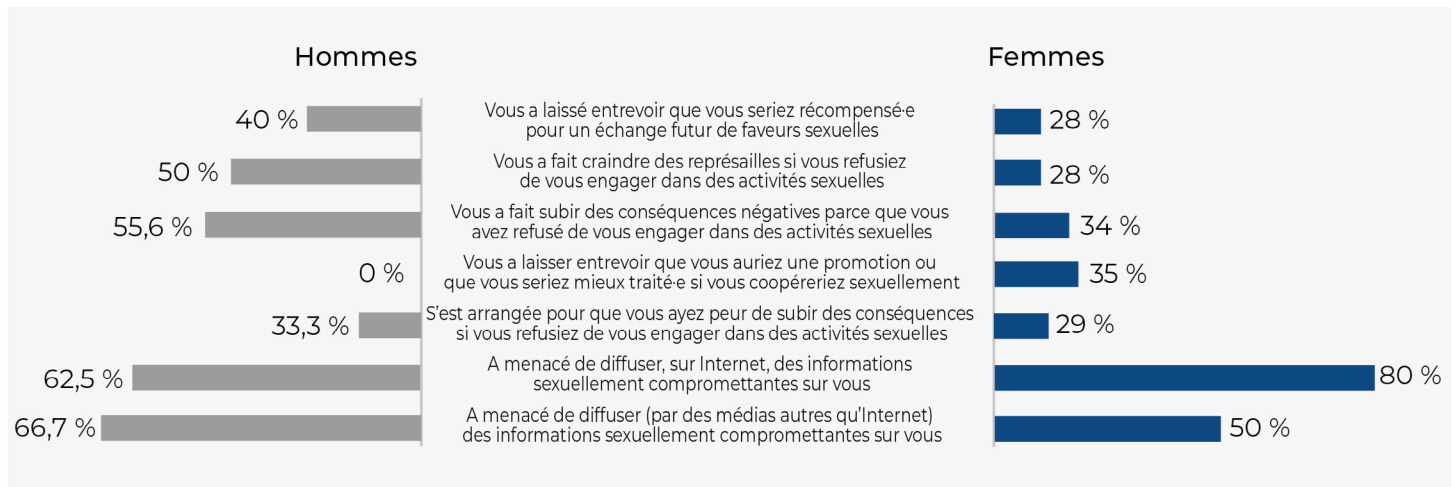
Presque une femme sur 20 (4,2 %) ayant vécu des violences à caractère sexuel dit avoir subi des conséquences négatives parce qu'elle a refusé de s'engager dans des activités sexuelles, 3,3 % disent qu'on leur a laissé entrevoir qu'elles seraient récompensées pour un échange futur de faveurs sexuelles et 2,2 % des femmes rapportent qu'on leur a fait craindre des représailles si elles refusaient de s'engager dans des activités sexuelles. Laisser entrevoir qu'elles auraient une promotion ou qu'elles seraient mieux traitées si elles coopéraient sexuellement (1,9 %) et s'arranger pour qu'elles aient peur de subir les conséquences si elles refusaient de s'engager dans des activités sexuelles font aussi partie du vécu de certaines victimes. Finalement, des femmes membres du Barreau (0,3 %) confient avoir été menacées de diffuser (sur internet ou autres médias) des informations sexuellement compromettantes pour elles.

Les hommes, comme pour les autres catégories de violences à caractère sexuel, vivent moins la coercition sexuelle. Néanmoins, certains rapportent des événements dont les plus courants sont les suivants : s'est arrangé pour que vous ayez peur de subir des conséquences si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles, à menacer de diffuser (sur des médias autres qu'internet) des informations sexuellement compromettantes et vous a fait craindre les représailles si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles.

Parmi les personnes ayant confié avoir vécu de la coercition sexuelle, la figure 7 indique le pourcentage de personnes qui l'a vécu au cours des cinq dernières années.

Figure 7 : Des personnes ayant répondu avoir vécu de la coercition sexuelle, % en ayant vécu au cours des 5 dernières années

Note : Ces pourcentages se réfèrent à l'échantillon de personnes ayant mentionné avoir vécu de la coercition sexuelle (voir figure 6) et non à toutes les personnes participantes.



Les citations suivantes, issues des récits des personnes ayant vécu des violences, permettent de comprendre comment la coercition sexuelle est utilisée :

« Un associé qui me faisait sentir que pour avoir du travail je devais avoir des conversations à teneur sexuelle avec lui (en allant toujours sur le sujet et en me «boudant» lorsque je changeais de sujet). Cet associé était par ailleurs connu par le bureau pour ce genre de comportement... pourtant il est toujours à l'emploi de ce cabinet. » (Femme, vécu)

« Mon maître de stage est venu me voir pour me dire que nous étions seuls au bureau, il m'a dit "on barre les portes et on se met tout nu", il m'a ensuite demandé de venir dans son bureau pour qu'on parle de mon avenir. Il m'a proposé de coucher avec lui. » (Femme, vécu)

« Le soir du party de bureau, alors que nous avons quitté la fête et étions attablés à un casse-croûte (...), mon collègue m'a demandé, à plusieurs reprises, d'avoir une relation sexuelle avec lui, sans quoi il mettrait un terme à notre amitié. Devant mon refus ferme, il a insisté et ajouté qu'il y aurait des conséquences sur ma carrière, si je persistais à me refuser à lui et que je verrais la différence au bureau dès lundi. J'ai tout de même dit NON. [Il] avait raison (...), en refusant de coucher avec lui, j'ai bel et bien gâché ma carrière dans le cabinet X » (Femme, vécu)

« Demande de relations sexuelles et opportunités d'affaires (du sens "je vais prendre en charge ta carrière" moyennant des relations sexuelles) durant une rencontre de négociation avec un avocat de la partie adverse. » (Femme, vécu)

« Cliente qui me drague de manière évidente et insistante, vraisemblablement pour susciter chez moi une obligation de résultat. C'est de la manipulation. » (Homme, vécu)

« Il s'agit d'un collègue qui m'a beaucoup aidé à partir ma carrière, je lui en dois beaucoup par rapport au développement de ma clientèle. Les allusions sexuelles se multiplient : lorsque je vais lui poser des questions juridiques, il me propose de me mettre sous son bureau... si je lui demande le moindre service, je lui dois une faveur sexuelle, etc. » (Femme, vécu)

5. Dans quels contextes ont lieu les violences?

Afin de dresser un portrait le plus complet possible des différentes formes de violences vécues par les personnes ayant répondu au questionnaire, il est important de comprendre dans quels contextes celles-ci sont le plus susceptibles de se produire. La prise en compte du milieu d'exercice et du statut des personnes qui vivent les violences tout comme celui des personnes qui commettent ces actes permet de constater que certains groupes sociaux sont plus à risque et que certains contextes sont plus propices à l'exacerbation des violences.

5.1 Quels sont les groupes les plus à risque?

Il ressort de l'analyse des données que certains groupes sociaux sont plus à risque de vivre du harcèlement ou des violences à caractère sexuel. En effet, outre les femmes qui sont plus touchées que leurs collègues masculins dans chacune des catégories de violences, les personnes racisées et celles s'identifiant comme minorité sexuelle ou de genre sont plus à risque de vivre des violences sexuelles selon les données recueillies.

Plus spécifiquement, dans les récits, des hommes s'identifiant comme homosexuels rapportent différentes expériences violentes et insistent sur les difficultés que vivent les hommes qui ne correspondent pas à la norme hétéronormative¹¹¹. Cela se traduit notamment par « (...) le non-dit, l'ignorance volontaire du fait que je n'étais pas un gars hétérosexuel comme les autres. L'insistance par mes collègues à me questionner sur ma « blonde », ou l'absence d'une blonde, justement, étaient des agressions répétées et blessantes qui m'ont fait penser qu'il n'y avait juste pas de place pour moi comme homme gai en pratique privée » (Homme, vécu). Un autre membre du Barreau soutient que « [o]utre des remarques constantes sur mon orientation sexuelle (souvent lancées à la blague, mais avec autant de conséquences néfastes), le pire événement restera pour moi le moment où deux associés du cabinet m'ont invité à un dîner d'affaires avec un client ouvertement gai et m'ont fait comprendre qu'il serait dans l'intérêt du cabinet que j'accepte les avances). J'ai été profondément dégoûté par ce comportement » (Homme, vécu).

En outre, certains récits de personnes ayant vécu des violences ainsi que les témoignages de confidentes et de témoins permettent de constater que l'appartenance à un groupe ethnique minorisé peut venir exacerber des comportements violents. Par exemple, une participante précise qu'en tant que « membres de minorités visibles, nous avons souvent à faire face à des cas de racisme et des commentaires liés à notre vie sexuelle. On nous considère souvent comme des objets sexuels par des confrères ou consœurs. Aussi on se trouve souvent dans des situations délicates ». Un témoin vient appuyer ces propos en soutenant que dans son contexte de travail « plusieurs associés faisaient des commentaires de nature sexuelle au sujet des avocates et stagiaires, souvent dans un ascenseur, parfois dans les couloirs. Parfois les commentaires comprenaient des propos racistes et sexistes, souvent par rapport à leur apparence physique ». Cet extrait met de l'avant la vulnérabilité particulière des jeunes femmes stagiaires. Cette vulnérabilité est soutenue par plusieurs récits, dont le suivant est un exemple éloquent : « Plus on est jeune et en début de carrière, plus il est difficile de s'affirmer et de manifester soit notre refus explicite à des propositions répétées à connotations sexuelles ou soit le fait qu'il est inacceptable de faire l'objet de harcèlement sexuel ou psychologique ».

¹¹¹ L'hétéronormativité est un cadre socioculturel implicite selon lequel l'hétérosexualité est érigée en norme. Les personnes ne répondant pas à cette norme se retrouvent alors marginalisées et discriminées. Voir notamment : Bastien Charlebois, J. (2011). Au-delà de la phobie de l' homo: quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité. Reflets: Revue d'intervention sociale et communautaire, 17(1), 112-149.

5.2 Dans quel milieu exerçaient les personnes au moment où elles ont subi les actes?

Les personnes ayant répondu avoir vécu différentes formes de violences avaient l'opportunité de préciser dans quel milieu elles exerçaient au moment des actes. Le tableau 2 montre que, pour les 3 catégories de violences, la pratique privée est le milieu dans lequel la plus grande proportion d'actes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel ont été vécus chez les participant·e·s à l'enquête.

Tableau 2 : Milieu d'exercice des participant·e·s au moment des actes

12 D. Dans quel milieu exercez-vous?	Femmes					Hommes				
	Pratique privée (cabinet)	Org. publique ou parapublique	Entreprise privée	Autre ¹¹²	TOTAL	Pratique privée (cabinet)	Org. publique ou parapublique	Entreprise privée	Autre	TOTAL
Harcèlement	58 %	27 %	12 %	3 %	4968	55 %	27 %	14 %	3 %	1175
Comportements sexuels non désirés	59 %	25 %	13 %	3 %	1986	64 %	26 %	8 %	2 %	535
Coercition sexuelle	68 %	19 %	12 %	1 %	244	63 %	22 %	10 %	5 %	41

À l'instar des réponses à la question sur le milieu de pratique au moment des événements, les récits évoquent tous les milieux d'exercice, mais celui de la pratique privée ressort fortement. Ce résultat est en concordance avec la littérature¹¹³ sur le sujet dans la pratique du droit. Un membre du Barreau relate : « *En 16 ans de pratique, j'ai assisté à plusieurs événements de différentes gravités (sauf le viol ou l'agression sexuelle grave). Le harcèlement sexuel est présent principalement auprès des jeunes avocates ou des stagiaires. Ce phénomène semblait avoir plus d'emprise sur les victimes dans le milieu de la pratique privée ; des blagues grivoises aux insinuations explicites jusqu'aux invitations directes. Les 5 à 7 ou les partys de bureau (Noël) sont des lieux propices à ce genre de dérapages.* » (Homme, témoin). Un autre récit, celui d'une avocate, présente un vécu distinct selon le milieu d'exercice. Elle raconte : « *En pratique privée, les clients étaient souvent insistants sur les réseaux sociaux ou dans les invitations à faire des activités hors du contexte professionnel. Beaucoup de commentaires positifs sur mon apparence physique mon statut matrimonial, etc. Je n'étais pas particulièrement offensée ni traumatisée, mais je trouve la situation tannante, je n'ai plus ce problème dans la fonction publique* » (Femme, vécu).

¹¹² Des participant·e·s ont donné des précisions lorsqu'ils et elles ont coché la case « Autre ». Voici certaines des précisions : à son compte, université, aide juridique, association patronale, cabinet comptable, contentieux, DPCC, École du Barreau, ministère de la Justice, OBNL, ordre professionnel, organisation internationale, organisation syndicale, organisme du gouvernement, tribunal.

¹¹³ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

-Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>.

-S. Elizabeth Foster, « The Glass Ceiling in the Legal Profession: Why Do Law Firms Still Have So Few Female Partners? », (1995) 42 *UCLA L. Rev.* 1631, p. 1666; Micheline Gleixner et Louise Aucoin, « Être juriste au féminin : une réalité émergente ou une quête illusoire? », (2014) 92 *Revue du Barreau canadien* 1; Fiona M. Kay et Joan Brockman, « Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment » (2000) 8(2) *Feminist Legal Studies* 169.

5.3 Qui sont les personnes qui vivent les violences?

Les données recueillies permettent de savoir quel était le statut de la personne au moment où elle a vécu les gestes violents. Ces statuts, qui sont ceux des personnes ayant répondu à la question 12A sont présentés dans les tableaux 3 (participantes) et 4 (participants).

Tableau 3 : Statut des participantes au moment des gestes¹¹⁴

Femmes	Étudiante	Stagiaire	Avocate salariée	Gestionnaire/ associée	TOTAL
HS	7 %	23 %	59 %	11 %	6218
CSND	7 %	18 %	61 %	14 %	2241
CS	10 %	21 %	59 %	9 %	24

Tableau 4 : Statut des participants au moment des gestes

Hommes	Étudiant	Stagiaire	Avocat salarié	Gestionnaire/ associé	TOTAL
HS	5 %	13 %	57 %	24 %	1331
CSND	3 %	9 %	58 %	30 %	564
CS	2 %	12 %	42 %	44 %	43

Les tableaux 3 et 4 permettent d'affirmer que de manière générale, les femmes violentées étaient dans des statuts d'emploi dans le cadre desquels elles étaient en situation de subordination. En effet, 59 % des événements de harcèlement sexuel rapportés ici ont eu lieu lorsque les femmes étaient avocates salariées et 30 % quand elles étaient étudiantes ou stagiaires. Il en est de même pour les comportements sexuels non désirés qui ont eu lieu à 61 % dans un contexte d'emploi d'avocate salariée et à 25 % en contexte de stage ou d'études. Pour ce qui est de la coercition sexuelle, nous observons la même tendance avec 59 % des événements qui ont eu lieu lorsque les femmes étaient avocates salariées et 31 % lorsqu'elles étaient étudiantes ou stagiaires. Un homme soutient avoir été témoin de : « [b]lagues ou allusions à caractère sexuel envers de jeunes avocats et avocates ou stagiaires, alors que ceux-ci étaient visiblement inconfortables. Dans les deux "grands" bureaux où j'ai pratiqué en début de carrière, il était bien connu que certains associé(e)s voyaient les stagiaires comme de la "viande fraîche" ». Pour ce qui est des hommes, les événements de harcèlement sexuel ont été vécu à 57 % lorsqu'ils étaient avocats salariés et à 24 % lorsqu'ils étaient gestionnaires ou associés. Les comportements sexuels non désirés ont aussi eu lieu à 58 % lorsque les hommes étaient avocats salariés et à 30 % lorsqu'ils étaient gestionnaires ou associés. Finalement, les événements de coercition sexuelle vécus par les hommes se sont produits à 44 % lorsqu'ils étaient gestionnaires ou associés et à 42 % lorsqu'ils étaient avocats salariés.

¹¹⁴ Dans les tableaux 3 et 4, les % renvoient aux événements.

5.4 Par qui sont posés les gestes?

Les tableaux 5 à 8¹¹⁵ présentent le statut de la personne ayant posé les gestes de harcèlement sexuel, de comportements sexuels non désirés et de coercition sexuelle.

Tableau 5 : Statut de la personne qui a commis les gestes (Femmes)

F	N Total	Collègue (mon org)	Avocat·e associé·e autre org.	Client·e potentiel	Client·e	Ex-client·e	Avocat·e partie adverse	Partie adverse non rep. par avocat·e	Juge	Autre
HS	7875	39 %	15 %	4 %	12 %	1 %	6 %	2 %	2 %	17 %
CSND	3203	35 %	12 %	2 %	11 %	1 %	3 %	1 %	1 %	35 %
CS	375	42 %	8 %	2 %	4 %	0 %	1 %	0 %	1 %	42 %

Les résultats permettent de constater que les femmes ayant répondu à la question 12B du questionnaire (*Quel était le statut de cette personne ou des personnes ayant commis les gestes ci-haut mentionnés*) rapportent que ces gestes sont commis de façon majoritaire par des collègues de leur organisation ou par des personnes qu'elles associent au statut «Autre» que ceux proposés dans le questionnaire. Les réponses à cette option « autre », pour préciser le statut de la personne ayant commis les gestes démontrent la diversité des statuts et des contextes dans lesquels se déroulent les gestes de harcèlement et de violences à caractère sexuel. Voici quelques exemples (listés en ordre alphabétique) de ces statuts « autre » : *administrateur, agent de la paix, comptable, conjoint d'une cliente, conseiller municipal, conseiller RH, consultant en informatique, membre du syndicat, employé de soutien, employeur potentiel, enquêteur, enseignant école du Barreau, expert de la partie adverse, expert privé, gestionnaire-avocat, greffier, notaire, personne dans le réseau de contact, policier, membre du CA, président, sécurité du palais de justice, sténographe, technicien en droit, témoin en interrogatoire, vice-président d'entreprise, etc.*

Le tableau 6 donne des précisions sur le statut des collègues de l'organisation. Ce tableau met en exergue le fait que les gestes de harcèlement sexuel et de comportements sexuels non désirés que vivent les femmes sont majoritairement perpétrés par des avocat·e·s salarié·e·s et des associé·e·s alors que les actes de coercition sexuelle sont majoritairement commis par des associé·e·s.

Tableau 6 : Précisions – collègue de mon organisation qui a commis les gestes (Femmes)

F	N Total	Étudiant·e en droit	Stagiaire en droit	Avocat·e Salarié·e	Associé·e	Gestionnaire ¹¹⁶	Autre
HS	4104	2 %	4 %	36 %	37 %	11 %	10 %
CSND	1360	1 %	3 %	36 %	38 %	11 %	11 %
CS	167	0 %	0 %	20 %	68 %	10 %	2 %

¹¹⁵ Dans les tableaux 5 à 8, les % renvoient aux événements.

¹¹⁶ Le questionnaire précisait : « Gestionnaire de mon organisation n'étant pas avocat·e »

Tableau 7 : Statut de la personne qui a commis les gestes (Hommes)

H	N Total	Collègue (mon org)	Avocat.e associé.e autre org.	Client.e potentiel	Client.e	Ex-client.e	Avocat.e partie adverse	Partie adverse non rep. par avocat.e	Juge	Autre
HS	1613	47 %	13 %	4 %	13 %	1 %	4 %	1 %	1 %	14 %
CSND	915	36 %	7 %	2 %	12 %	1 %	3 %	1 %	0 %	36 %
CS	51	35 %	6 %	0 %	16 %	0 %	2 %	4 %	0 %	35 %

À l’instar de leurs collègues féminines, les hommes ayant répondu à la question 12B rapportent que ces gestes sont commis de façon majoritaire par des collègues de leur organisation ou par des personnes qu’ils associent au statut «Autre» (voir les exemples plus haut) que ceux proposés dans le questionnaire. Le tableau 8 donne des précisions sur le statut des collègues de l’organisation. Ce tableau permet de constater que les gestes de harcèlement sexuel et de comportements sexuels non désirés que vivent les hommes sont majoritairement perpétrés par des avocat.e.s salarié.e.s alors que les actes de coercition sexuelle sont majoritairement commis par des associé.e.s.

Tableau 8 : Précisions – collègue de mon organisation qui a commis les gestes (Hommes)

H	N Total	Étudiant.e en droit	Stagiaire en droit	Avocat.e salarié.e	Associé.e	Gestionnaire	Autre
HS	1024	2 %	4 %	42 %	27 %	9 %	15 %
CSND	373	2 %	6 %	42 %	19 %	5 %	27 %
CS	17	6 %	0 %	6 %	65 %	0 %	18 %

La relation hiérarchique ressort comme étant un élément pouvant venir exacerber les violences sexuelles, et ce, autant selon l'analyse quantitative que qualitative. Les données montrent aussi que les femmes sont plus souvent violentées par une personne au statut hiérarchique supérieur et les hommes par des personnes de statut hiérarchique équivalent. La diversité des statuts des personnes ayant commis les gestes est observable dans les tableaux précédents et dans les citations extraites des récits.

« Lors d'une réunion avec mon patron-avocat et [mon] client, mon patron-avocat nous dit que je suis si intelligente, [qu']il prendra ma partie en haut de mon corps et mon client la partie en bas. Je n'ai rien dit et rien fait, sauf continuer à regarder les documents. » (Femme, vécu)

« Un collègue en particulier faisait toujours des allusions à caractère sexuel me concernant devant moi et tous les autres collègues, y compris mes patrons. Tout le monde trouvait ça drôle et riait. J'étais avocate depuis quelques mois seulement et j'étais contractuelle, donc je n'osais rien dire, mais ne riais pas non plus. Les choses qu'il disait étaient très crues et vulgaires (exemples : "je suis sûr que ses mamelons sont de telle couleur", "j'aimerais lui faire x, y, z", "je suis sûr qu'elle n'a jamais fait d'anal, je pourrais lui montrer", etc.). » (Femme, vécu)

« Le plus haut placé de l'organisation m'avait fait venir dans son bureau et m'a raconté deux blagues sexuelles explicites avant de me parler de l'objet de ma convocation. » (Femme, vécu)

« J'ai eu une entrevue avec un client potentiel. (...) Durant l'entrevue, le client s'est dévêtu tout d'un coup (torse nu) afin de me montrer une cicatrice (...) C'était un moment très inconfortable (...) Je ne voulais pas prendre le mandat, mais je ne me sentais pas en sécurité de le refuser non plus. » (Femme, vécu)

« Mon patron et maître de stage m'a dit que ma blouse pouvait être plus ouverte qu'il n'avait rien contre les "paires de boules." » (Femme, vécu).

5.5 Contexte des gestes

Toujours dans l'optique de dresser un portrait du contexte général de la survenue des violences afin de pouvoir proposer des pistes de solution pour les éradiquer, il importe de connaître les contextes précis dans lesquels ces gestes sont posés.

Plus précisément, la question 12G a permis de documenter les contextes dans lesquels les violences vécues par les participants et participantes avaient eu lieu. La question offrait 11 choix de réponses soit : 1) Dans le contexte général du travail (par exemple lors d'une rencontre avec un·e collègue d'un autre bureau, au palais de justice, etc.) ; 2) Dans le contexte d'activités d'enseignement ou de formation ; 3) Dans une réunion de travail ; 4) Lors d'un déjeuner d'affaires ; 5) Lors d'un dîner d'affaires ; 6) Lors d'un souper d'affaires ; 7) Lors d'un 5 à 7 ; 8) Lors d'un événement social où je représentais mon organisation ; 9) Dans un contexte informel non lié au travail ; 10) Dans l'environnement virtuel ; 11) Dans un autre contexte.

Les résultats permettent de constater que les violences sont vécues dans les différentes sphères d'exercice du travail. Toutefois, certains contextes sont particulièrement propices au harcèlement et aux violences sexuelles. Les récits des participants et participantes ont indiqué plus largement le contexte général du travail, les réunions, les 5 à 7, les contextes informels et non liés au travail ainsi que l'environnement virtuel comme des lieux où ils et elles avaient vécu des violences sexuelles. Les données qualitatives nous permettent aussi de cibler les milieux plus informels telles les activités de bureau (*party* et 5 à 7) comme des moments particulièrement favorables. Les contextes des *partys* et 5 à 7 dans lesquels il y a consommation d'alcool sont aussi soulignés dans la littérature¹¹⁷ comme des moments propices au harcèlement et violences à caractère sexuel. Plusieurs récits, comme les suivants, en font état :

¹¹⁷ Margaret Bazley, *Independent Review of Russell McVeagh*, 2018, en ligne: <https://www.russellmcveagh.com/getmedia/cc682d64-46a1-40e3-987b-cd82223bea24/Inde>.

« Lors des soupers de bureau et 5 à 7, les avocates de mon bureau sont systématiquement harcelées sexuellement. Blagues à caractère sexuel, questions inappropriées sur leur vie sexuelle, commentaires déplacés, avances indésirées par des mots et des gestes physiques, paris sur qui va réussir à coucher avec qui. Tout est au menu. Et cela se fait au grand jour, devant tout le monde, sans qu'il y ait de réaction sur le fait que c'est inacceptable. » (Homme, témoin)

« Dans le cadre d'un événement de formation/team building organisé pour les professionnels du cabinet, il y eut un 5 à 7. Des collègues ont commencé à faire des « blagues » sur ma vie sexuelle, mes partenaires potentiels, les « petites maladies » que j'avais probablement attrapées. Ça ne finissait plus. Des avocats salariés, associés ainsi que le directeur du cabinet s'en donnaient à cœur joie et personne ne voulait m'offrir son soutien pour mettre fin à ce cauchemar, car on n'affronte surtout pas les « big boss » du bureau au risque de se les mettre à dos... C'était l'une des expériences les plus humiliantes de ma vie. J'ai dû quitter la soirée. » (Femme, vécu)

L'éloignement pour des activités en lien avec le travail (congrès, colloque, retraite, procès dans une autre ville, etc.) est aussi propice aux violences sexuelles selon les données recueillies. Plusieurs participant·e·s, dont les deux suivantes, racontent :

« J'ai été étudiante, stagiaire puis avocate dans un grand cabinet. Ce cabinet était réputé pour respecter l'adage « work hard, play harder ». Les soirées arrosées payées par des avocats associés étaient choses communes et durant ces soirées, rares sont les fois où il n'a pas été question ouvertement de sexe, de coucher avec l'un, d'un rapprochement indécent, d'une demande de fin de soirée... c'était chose commune. J'ai toujours eu l'impression que de participer à ces soirées égalait « accepter » ces comportements un peu dérangeants. » (Femme, vécu)

« La majorité des événements se sont produits alors que j'étais avocate dans un dossier de longue durée (à l'extérieur de ma ville) et que j'étais forcée d'y demeurer avec les avocats de la partie adverse et des co-accusés, loin de ma famille, amis et collègues. Cette année a été l'une des pires années de ma vie. On m'a tapé les fesses en public, pris des photos de mes seins, exclue d'importantes négociations, passé des commentaires sexistes, etc. J'ai remis en question mon choix de carrière à la suite de ces événements. » (Femme, vécu)

Le contexte général du travail est également mentionné à plusieurs reprises. Qu'il s'agisse de réunions avec des collègues ou des client·e·s ou encore de l'exercice de leurs fonctions au Palais de justice, les participant·e·s à l'enquête évoquent les différents espaces qui sont liés à leur pratique :

« L'incident le plus marquant s'est déroulé au Palais de justice (...) Deux avocats représentaient la partie adverse. Nous avons tenu une séance de négociation dans une des petites salles [de réunion]. En fermant la porte, l'un des avocats m'a lancé à la blague : "tu n'as pas peur qu'on te viole", tout en refermant la porte derrière lui. J'étais seule dans la pièce avec les deux. Cette forme d'intimidation s'est poursuivie pendant près de deux ans (me parler à deux pouces du visage, se placer devant la porte pour m'empêcher de sortir, crier au téléphone pour ensuite envoyer un courriel alléguant plutôt l'inverse, etc.). Je n'ai pas porté plainte pour le bien de ma cliente dont le dossier débutait. » (Femme, vécu)

« Un confrère m'a souvent dit des paroles à caractère sexuel qui me faisaient rougir au Palais de justice dans les corridors ou en salle. » (Femme, vécu)

« J'ai déjà eu très peur pour ma sécurité dans un cubicule du Palais de justice. » (Femme, vécu)

Force est de constater que le harcèlement sexuel, les comportements sexuels non désirés et la coercition sexuelle ont lieu dans plusieurs endroits. En plus de ceux énumérés dans le questionnaire, les participants et participantes pouvaient donner des précisions sur d'autres contextes de survenue de ces actes. En voici quelques exemples (listés en ordre alphabétique) : *activité de formation, activité du Barreau, activité sociale au bureau, activités pour les stagiaires, ascenseur, au bureau lors de rencontre avec les clients, au bureau tard le soir, colloque, congrès, convocation à une rencontre de bureau, entrevue d'embauche, hôtel, palais de justice, party de bureau, party de Noël, rendez-vous hors du bureau, retraite annuelle des avocats, salle de pause, stationnement, prison, voyage d'affaires, etc.* Une participante précise également que, concernant les blagues à caractère sexiste, leur contexte de survenue est : *partout*.

6. Quelles sont les répercussions?

Les violences sexuelles ont des répercussions importantes dans la vie des gens qui les ont vécues. La question 13 du questionnaire visait justement à documenter l'impact du harcèlement et des violences sexuelles sur le parcours personnel et professionnel des participants et participantes. Le tableau 9 présente ces résultats.

Tableau 9 : Répercussions

À la suite de ces expériences avez-vous...	Femmes		Hommes	
	N Total	% oui	N Total	% oui
éprouvé des difficultés à poursuivre vos activités professionnelles (ex. : manque de concentration, hésitation à solliciter de nouveaux mandats, difficulté à développer de la clientèle...)?	1416	22 %	525	9 %
évités les contacts avec la personne ayant commis les gestes?	1453	68 %	532	39 %
modifié votre organisation du travail (ex. changer de dossier avec un-e collègue, se retirer d'un dossier, etc.)?	1400	19 %	521	11 %
eu l'intention de changer de parcours professionnel (changer d'organisation, changer de poste)?	1402	23 %	520	7 %
changé de parcours professionnel (changer d'organisation, changer de poste)?	1404	19 %	521	6 %
modifié certaines habitudes ou votre utilisation des réseaux sociaux?	1394	10 %	519	5 %
éprouvé des difficultés dans votre vie affective, sexuelle ou intime?	1391	8 %	519	3 %
augmenté votre consommation d'alcool ou de drogues?	1388	6 %	518	2 %
modifié certaines habitudes de vie (ex. : sommeil, alimentation)?	1392	11 %	520	3 %
ressenti certains maux physiques (ex. : maux de tête, nausées, douleurs)?	1392	11 %	518	2 %
ressenti certains problèmes psychologiques (ex. anxiété, invalidité, dépression, etc.)?	1397	13 %	520	4 %
eu des cauchemars à propos de cet événement ou vous y avez pensé alors que vous ne le vouliez pas?	1403	22 %	521	7 %
essayé fortement de ne pas y penser ou fait des efforts pour éviter des situations qui vous rappelaient l'événement?	1401	16 %	519	6 %
été constamment sur vos gardes, en état d'alerte ou sursautiez-vous facilement?	1398	17 %	517	5 %
ressentie que vous étiez engourdi-e ou détaché-e des autres, des activités ou de l'environnement?	1390	8 %	519	3 %
tenté de vous automutiler?	1385	0,4 %	515	0 %
tenté d'attenter à votre vie?	1377	0,3 %	511	0 %

Le tableau 9 montre la diversité des répercussions qui sont d'ordre physique, psychologique et professionnel. Il est possible de constater que plus de la moitié des femmes (68 %) et près de 39 % des hommes disent avoir évité les contacts avec la personne ayant commis les gestes. Les stratégies individuelles comme l'évitement, le changement de comportements ou encore les changements professionnels sont souvent privilégiés par les victimes. Plusieurs vont modifier leur habillement : « *À plusieurs reprises, l'associé dans mon bureau a fait des remarques désobligeantes sur la manière dont je m'habille. Ex: "T'es sexy aujourd'hui" quand je portais une jupe. Depuis ce jour, je n'ose plus m'habiller en jupe* » (Femme, vécu). Une autre participante évoque la sensation de protection octroyée par le port de la toge puisqu'il permettrait d'« *éviter des regards et des propos sur mes seins et autre partie du corps. J'ai semblé gagner plus de respect ainsi. Vive la toge! J'étais bien et protégée avec* » (Femme, vécu). Au sujet des modifications de l'habillement, une participante disant avoir fait elle aussi des changements dans ses habitudes vestimentaires déplore qu'elle ait dû le faire « *afin d'attirer moins l'attention...comme si j'étais responsable* » (Femme, vécu).

Cette responsabilisation des victimes à modifier des habitudes afin de se protéger touche également leur parcours professionnel. Une participante résume que « *cette seule expérience a complètement changé le trajet de ma carrière* » (Femme, vécu). Dans le quotidien professionnel, cela se traduit de diverses façons. Certaines se sont vues obligées de modifier leur horaire de travail : « *J'ai modifié mon horaire de travail, je fais plus de télétravail pour éviter la personne* » (Femme, vécu). Une participante raconte que le harcèlement l'a menée à ne plus vouloir répondre au téléphone, un outil central du travail : « *L'insistance d'un avocat d'un autre cabinet d'aller prendre un verre était tellement répétée que lorsque le téléphone sonnait je n'osais plus répondre de peur d'être encore obligé de lui dire « non »* » (Femme, vécu).

Les événements violents peuvent avoir des conséquences négatives significatives sur la carrière de ces personnes qui se sentent alors souvent mal à l'aise dans leur milieu de travail qui n'est plus sécuritaire. Près d'une femme sur cinq dit avoir éprouvé diverses difficultés à poursuivre ses activités professionnelles. Pour certaines, cela a signifié éviter des espaces et activités professionnelles et sociales : « *En raison de la culture inappropriée en place au sein d'un cabinet où j'ai été à l'emploi, j'évitais autant que possible de participer à des événements sociaux de type "party de Noël" / cocktail de développement de clientèle / activité de recrutement afin d'éviter d'être mise dans des situations embarrassantes* » (Femme, vécu).

De plus, plus d'une femme sur 5 dit avoir eu l'intention de changer de parcours professionnel et près d'une femme sur 5 confie avoir effectivement changé de parcours professionnel. La littérature portant sur les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit souligne aussi qu'il s'agit d'un obstacle de taille à la rétention et à la progression de carrière des avocates¹¹⁸. Les citations suivantes démontrent l'impact des violences sur le parcours professionnel. Il est possible de constater que les rapports sociaux de genre ont également une influence dans ces répercussions :

« La personne qui dénonce est vue comme une pestiférée, et ça PARLE dans le milieu. La personne qui dénonce est une personne à problèmes. Tout le monde le sait [que ça arrive, mais qu'on est mieux de ne pas en parler]. C'est ce qu'on se dit entre femmes quand il y a un événement. Du genre, ne reste pas seule avec chose, etc. Chose a taponné Mme x lors du party. Ça passe comme des potins, mais dans le fond, on se donne des avertissements. Et en plus, en ayant ce genre de discours, on a l'air faibles, donc pu question d'être dans le boys club après. Et c'est dans le boys club qu'on peut monter en grade. » (Femme, témoin)

« J'ai simplement quitté cet emploi, et l'harceleur est resté en poste. » (Femme, vécu)

« Après avoir refusé de flirter et ses avances, il (un associé) m'a (...) enlevé tous mes mandats et il m'a harcelée psychologiquement au bureau et a convaincu la majorité des collègues de m'éviter. J'ai quitté l'organisation à la fin de mon contrat. » (Femme, vécu)

« J'ai mis fin à mon rêve d'être avocate (rêve depuis l'école primaire) suite à un stage et un début de carrière horribles. » (Femme, vécu)

¹¹⁸ S. Elizabeth Foster, « The Glass Ceiling in the Legal Profession: Why Do Law Firms Still Have So Few Female Partners? », (1995) 42 *UCLA L. Rev.* 1631, p. 1666; Micheline Gleixner et Louise Aucoin, « Être juriste au féminin : une réalité émergente ou une quête illusoire? », (2014) 92 *Revue du Barreau canadien* 1; Fiona M. Kay et Joan Brockman, « Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment » (2000) 8(2) *Feminist Legal Studies* 169.

« L'environnement de ma pratique de droit, surtout lors de mon passage en pratique privée, du fait que peu de femmes travaillaient dans ce domaine et que les clients (et associés œuvrant dans ce domaine) côtoyaient peu de femmes, et donc les commentaires déplacés, les regards, les blagues à caractère sexuel, alors que j'étais stagiaire ou jeune avocate, ont contribué à mon changement de domaine de pratique. » (Femme, vécu)

« J'étais sur le point d'être nommée associée durant ces événements (harcèlement). J'ai quitté mon poste et déménagé à l'extérieur du pays en partie pour ne plus être en contact avec cet associé. » (Femme, vécu)

Les violences sexuelles ont aussi des répercussions sur la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victimes. Ces constats ressortent aussi de la littérature portant sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit¹¹⁹. Dans le cadre de notre étude, ce sont 13 % des participantes et 4 % des participants qui disent avoir ressenti certains problèmes psychologiques. Une avocate raconte que l'expérience qu'elle a vécue il y a près de 20 ans génère encore de la peur chez elle : *« (comme stagiaire) j'ai été victime de harcèlement de la part d'un avocat durant plusieurs mois (attouchements au bureau, insistait pour que j'aie souper avec lui, boire un verre, m'embrasser de force dans les ascenseurs, m'attendait le soir à mon autre travail, etc.) (...) Cette situation s'est produite il y a 18 ans et il m'arrive encore d'avoir peur de le croiser »* (Femme, vécu). Cette peur, pour plusieurs, se transforme en anxiété : *« Depuis les événements, je tente de ne jamais être seule et de me faire raccompagner par une personne de confiance. Malgré tout, chaque fois que je le vois, je suis anxieuse et je me sens physiquement mal (maux de ventre, maux de cœur...) »* (Femme, vécu). Pour celles ayant été victimes de viols, la peur d'avoir des maladies transmises sexuellement est également présente : *« J'ai craint d'avoir une MTS et j'ai dû passer des examens »* (Femme, vécu).

Ce sont 22 % des femmes et 7 % des hommes ayant répondu à la question 13 du questionnaire qui confient avoir fait des cauchemars à propos de l'évènement et y avoir pensé alors qu'ils et elles ne le souhaitent pas : *« J'ai fait des cauchemars. Je ne savais pas si je pourrais me protéger et j'angoissais. J'ai ajusté et changé ma vie pour empêcher d'autres agressions. Je m'inquiétais constamment et j'essayais toujours de m'assurer que je serais capable d'échapper à une autre agression sexuelle. J'étais terrifiée d'être seule au bureau le soir »* (Femme, vécu). En outre, 17 % des participantes et 5 % des participants disent avoir été constamment sur leur garde et en état d'alerte ce qui a un impact sur leur santé et sur leurs activités professionnelles : *« J'ai continuellement peur de le croiser au Palais de justice. C'est arrivé à une occasion et je me suis cachée dans la salle de bain »* (Femme, vécu). Certaines ont même tenté de s'en prendre à leur intégrité physique (automutilation 0,4 %) et à leur vie (0,3 %).

¹¹⁹ Fiona M. Kay et Elizabeth Gorman, « Women in the Legal Profession » (2008) 4 *Annu. Rev. Law Soc. Sci.* 299.

7. Est-ce que les personnes dévoilent, dénoncent et/ou signalent?

Les participants et participantes ayant vécu au moins une des formes de violences documentées dans le questionnaire avaient l'option de répondre à différentes questions afin de préciser si elles avaient dévoilé, signalé ou dénoncé les gestes et, le cas échéant, à qui elles en avaient parlé et quel avait été le délai. Ce sont 72 % des femmes et 46 % des hommes ayant répondu à la question 14 du questionnaire (« À la suite d'événement de harcèlement ou de violences vécus en contexte professionnel, certaines personnes se confient et d'autres hésitent à le faire. Avez-vous parlé de ces événements à une autre personne que celle qui a commis les gestes ?») qui ont dévoilé les violences vécues à au moins une personne. Le Tableau 10 permet de constater que les participants et participantes en ont principalement parlé à une personne de leur entourage. Le deuxième choix pour confier les faits vécus est, tant pour les hommes que les femmes, auprès de collègues de travail, suivi par les supérieur·e·s.

Tableau 10 : Personnes à qui les gestes ont été dévoilés

Les personnes ayant parlé des événements l'ont fait auprès des personnes suivantes :	Femmes		Hommes	
	N	%	N	%
Une personne de votre entourage personnel	696	74 %	136	67 %
Un·e collègue de travail	637	68 %	123	61 %
Votre supérieur·e	210	22 %	39	19 %
Personne de votre organisation responsable des questions de harcèlement	49	5 %	10	5 %
PAMBA	21	2 %	6	3 %
Syndic du Barreau	4	0,4 %	3	1 %
Un organisme d'aide	5	0,5 %	1	0,5 %
Autre	52	6 %	14	7 %

En concordance avec la littérature portant sur les violences à caractère sexuel les signalements et dénonciations, qui impliquent une démarche auprès d'instances officielles, sont minimales par rapport aux violences qui ont effectivement eu lieu. En effet, il est intéressant de noter que les études¹²⁰ récentes posent généralement des questions sur les actions posées par les victimes après un épisode de harcèlement ou de violence sexuelle. Les résultats de ces études et de la présente enquête révèlent de bas taux de dénonciation.

Les conséquences d'une dénonciation (stress, procédures, perspective de recevoir une étiquette, réputation de fauteur ou fauteuse de trouble) contribuent à ces faibles taux de dénonciation. Dans le cadre de notre étude, 1 % des hommes et des femmes ont répondu dans l'affirmative à la question 18 (« Avez-vous signalé ou dénoncé un ou des événements à la police ?»). Il ne s'agit là que de 10 femmes et 2 hommes alors que l'analyse de résultats, notamment qualitatifs, montre que le phénomène a une ampleur beaucoup plus grande et, qu'au sens de la loi, plusieurs gestes relatés peuvent constituer une agression sexuelle, comme, par exemple, les tentatives de relations sexuelles non désirées, les relations sexuelles alors que les personnes ne le voulaient pas ainsi que les tentatives de contact physique à connotation sexuelle non désiré (embrasser, se frotter, caresser). De même, seulement 1 % des hommes et des femmes ayant répondu à la question 19 (« Avez-vous signalé ou dénoncé un ou des événements au syndic du Barreau ? »), ont signalé les événements au syndic du Barreau ; cela représente 6 femmes et 2 hommes.

¹²⁰ Kami Haeri, L'avenir de la profession d'avocat, 2017, en ligne : http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_kami_haeri.pdf, p. 88.

Le tableau 11 présente les résultats de la question 20A qui demandait aux participants et participantes s'ils et elles avaient signalé ou dénoncé les événements vécus aux instances ou ressources organisationnelles.

Tableau 11 : Signalement ou dénonciation aux instances ou ressources organisationnelles

	Femmes (N886)			Hommes (N189)		
	Non	Oui, certains	Oui, tous	Non	Oui, certains	Oui, tous
N	664	170	52	144	27	18
%	75 %	19 %	6 %	76 %	14 %	10 %

Pour les personnes ayant dévoilé ou dénoncé les gestes, les réactions des personnes à qui elles se sont confiées sont diverses. Si plusieurs ont répondu avoir reçu du support, les récits qualitatifs évoquent des situations de manque de soutien importantes. Un premier exemple est celui d'une avocate qui, lors d'un événement au bureau, a reçu des avances insistantes d'un collègue pour avoir des relations sexuelles. Elle raconte : « *[il m'a dit que] j'étais très attirante etc. Il m'a prise et m'a dit à l'oreille, "ça ne te tente pas qu'on aille baiser dans les toilettes". Je lui ai répondu que non et il a insisté. J'ai dû être très ferme, pour l'empêcher de m'attirer au loin. Le lendemain, j'ai rapporté la situation à mon [supérieur]. C'était son ami et il n'a rien fait* » (Femme, vécu). Un autre exemple permet de mettre en exergue l'importance des relations de pouvoir qui peuvent rendre difficiles le dévoilement, le signalement ou la dénonciation : « *Un jour où je me trouvais seule avec lui (un associé) il m'a agrippé les fesses. Je l'ai repoussé immédiatement et il a prétendu qu'il avait eu un geste maladroit, que sa main avait glissé. Le jour suivant il a tenté de plaisanter de la situation, me disant, un sourire aux lèvres, que la porte de son bureau m'était grande ouverte si j'avais besoin de quoi que ce soit, notamment parler de situations de harcèlement sexuel. Puis il s'est mis à rire et est parti* » (Femme, vécu).

Les personnes ayant répondu à la question 20B (« *À la suite d'événements de harcèlement ou de violences sexuelles, certaines personnes ne signalent pas les gestes aux ressources ou instances organisationnelles pour différentes raisons. Si vous n'avez pas signalé/dénoncé tous les événements aux ressources ou instances de votre organisation, indiquez, parmi les raisons suivantes, celles qui s'appliquent à vous* ») avancent plusieurs raisons pour expliquer l'absence de signalement aux ressources ou aux instances organisationnelles. Principalement, 60 % des femmes croyaient que la situation n'était pas assez grave pour la signaler comme le mentionne cette avocate : « *La subtilité de certains gestes rend plus difficile leur dénonciation. Je pense par exemple à des collègues qui me serrent dans leurs bras ou me prennent par la taille. D'apparence bienveillante, ces gestes ne sont pas souhaités et rendent mal à l'aise* » (Femme, vécu). Près d'un tiers (30 %) d'entre elles voulaient mettre l'incident derrière elles et ne plus y penser ou encore elles craignaient des conséquences négatives pour leur emploi. Finalement, 25 % d'entre elles voulaient que la situation cesse, mais ne voulaient pas déposer une plainte formelle; craignaient les représailles de la personne ayant commis le geste ou de son entourage ou n'avait pas confiance envers les personnes ou les ressources mises en place par leur organisation : « *Le risque de représailles était trop vif à ce moment pour agir. De plus, signaler une injustice dans le milieu qui devrait préserver la justice est un non-sens et n'inspire pas du tout confiance dans le système judiciaire* » (Femme, vécu). Pour les hommes, 50 % d'entre eux n'ont pas signalé l'événement parce qu'ils croyaient que la situation n'était pas assez grave pour la signaler et 25 % voulaient simplement mettre l'incident derrière eux et ne plus y penser.

Des récits relatent également que le dévoilement ou signalement à une autre personne ou instance n'était pas nécessaire puisque : « *J'en ai parlé directement avec la personne concernée en lui faisant prendre conscience que ses paroles et ses gestes étaient inadéquats et cela ne s'est jamais reproduit par la suite* » (Femme, vécu). D'autres vont expliquer que ces comportements sont considérés comme faisant partie de la culture du milieu « *Je croyais que de tels actes étaient normaux. Je commençais dans la pratique et je me disais que puisque c'était un milieu d'hommes...* » (Femme, vécu), de l'organisation « *ces comportements étaient tolérés au sein du cabinet* » (Femme, vécu) ou encore sociale « *c'est le quotidien de toutes les femmes* » (Femmes, vécu). La construction des rapports sociaux de genre peut également influencer le non-dévoilement pour les hommes lorsque certains gestes de harcèlement ou de violences sexuelles sont banalisés tels que le raconte un participant : « *Quand un homme se fait harceler...il y avait des standards différents à l'époque. Un ami à qui j'ai confié la situation pensait que c'était cool* » (Homme, vécu). Cette citation nous amène à questionner le double-standard face au genre de la personne qui commet les gestes et celles qui en est victime.

En outre, certain·e·s vont évoquer le manque d'information sur les démarches à prendre : « *J'ai été très surprise par l'événement et je ne savais pas comment gérer la chose* » (Femme, vécu) ou encore la peur et la honte que ressentent les victimes comme raisons poussant à ne pas dévoiler. D'autres vont également parler du sentiment de culpabilité :

« Un vice-président monte sa main sous ma jupe assez haut lors d'une séance de signature de contrat ; j'étais sidérée, je n'ai rien dit, me suis rendue de l'autre côté de la table et ai gardé profil bas. Personne n'a rien vu, je crois, et je n'ai pas pensé signaler ceci. J'ai bloqué cela de mon esprit, je trouvais ça dégoûtant et je n'ai plus eu aucun respect pour lui, ses compétences ou son autorité, mais je ne me sentais pas menacée. Je regrette mon silence, car j'ai su par la suite qu'il avait fait plusieurs victimes, j'espère que c'est resté dans le même registre, mais je me pose parfois la question et je me sens parfois coupable de ma lâcheté de ne rien avoir dit. »
(Femme, vécu)

Les personnes en position de subordination ou de précarité (notamment les stagiaires et les jeunes avocates) sont également moins enclines à signaler ou dénoncer. Une participante raconte : « *Un juge a tenté de m'embrasser en chambre criminelle. Nous étions seuls.... J'avais 24 ans et étais stagiaire. Je ne l'ai pas dénoncé ... J'ai figé et par la suite je me suis écartée de lui* » (Femme, vécu). En effet, rapporter les faits peut être lourd de conséquences, notamment pour leur carrière comme le rapporte cette avocate, stagiaire au moment des faits : « *Je n'ai rien dit par crainte de devoir me trouver un autre stage ou même d'échouer* » (Femme, vécu). Dans le même sens, une autre femme se confie : « *Les maîtres de stage ont un pouvoir immense sur les stagiaires. J'ai vécu une situation de harcèlement sexuel en période de stage du Barreau. (...) Lorsque j'ai décidé de refuser les invitations au restaurant, etc. - L'avocat qui s'occupait de mon apprentissage lors du stage m'a dit qu'il n'y avait plus de travail pour moi. (...) Je me suis sentie isolée et impuissante face à la situation* » (Femme, vécu). Une autre avocate explique : « *En raison du pouvoir que cette personne exerçait sur le milieu de travail, et malgré le fait que d'autres femmes avaient déjà quitté le milieu de travail en raison du comportement de cet avocat, je n'ai pas osé dénoncer. J'avais pris acte que les plaintes de ces femmes n'avaient mené à aucun résultat. Ayant refusé poliment les avances, j'ai par ailleurs subi des représailles tacites de la part de cet avocat influent* » (Femme, vécu).

La littérature souligne que la peur des représailles décourage effectivement les possibles dénonciations des gestes. En effet, comme le soutient le Groupe de travail sur l'égalité des sexes de l'Association du Barreau canadien : « La nature fermée de la profession implique que la crainte de représailles est bien fondée. Ceci est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de traiter d'un comportement déplacé par des associés et des juges à cause de l'énorme disparité de pouvoir et du manque de structures d'autorité englobant l'ensemble de la profession juridique, des cabinets à la magistrature. »¹²¹ La même situation prévaut en France, selon Haeri :

Pour des raisons évidentes, de nombreuses femmes n'osent pas transmettre leurs plaintes aux autorités compétentes; il existe manifestement un silence autour de ce sujet. Ce phénomène est susceptible de se renforcer à la mesure de l'accroissement de la concurrence sur le marché de l'emploi. De plus, les actes et propos de nature sexiste sont souvent difficiles à prouver. Ils sont par ailleurs souvent insidieux et banalisés, présentés comme humoristiques ou participant d'une ambiance décontractée, valorisée comme étant libre de tout « politiquement correct ». Ils sont de plus parfois perçus par les femmes comme participant d'une « culture du sexisme » sans pour autant justifier la mise en œuvre de poursuites, lesquelles peuvent s'avérer difficiles à vivre et à assumer dans un environnement professionnel compétitif.¹²²

¹²¹ Groupe de travail sur l'égalité des sexes, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien, 1993, p. 78.

¹²² Kami Haeri, *L'avenir de la profession d'avocat*, 2017, en ligne : http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_kami_haeri.pdf, p. 88.

Malgré les signalements et les dénonciations possibles, l'impunité dont bénéficient les personnes en position de pouvoir est fortement ressortie des récits qu'ont livrés les participants et participantes. Une avocate soutient qu'il faut « [s]'assurer que des recours existent et fonctionnent contre des « grands » avocats associés de grands bureaux. De mon point de vue et du point de vue d'autres jeunes avocates autour de moi, l'impunité existe pour les avocats associés importants des grands bureaux. Ce sont aux victimes de quitter ces milieux, car le cabinet ne décidera jamais de se départir d'un avocat vedette ou d'un avocat qui rapporte énormément de client » (Femme, vécu). Plusieurs participant·e·s ont souligné la quasi-impunité des avocats associés dans les cas de violences sexuelles. En effet, une autre avocate souligne l'importance de prendre en considération ces relations hiérarchiques qui ont une influence à la fois sur la production des violences et sur la marge de manœuvre des victimes : « Bien expliquer qui sont les personnes les plus vulnérables : les jeunes femmes (stagiaire ou avocate). Et porter une attention particulière aux cabinets privés, endroit de performance, de développement d'affaires et j'oserais dire de machisme. (...). Il faut aussi et surtout parler aux plus vieux avocats, aux associés, à ceux qui ont du pouvoir. Leur expliquer que des gestes sont inadmissibles, et leur rappeler la notion de consentement vicié avec une personne qui a du pouvoir sur nous, une figure d'autorité. (...) Je suis fière d'être avocate, mais il faut que ça change » (Femme, vécu). L'urgence du changement d'une culture organisationnelle dans la foulée du mouvement #metoo a également été soulignée par plusieurs répondant·e·s.

8. Quel est le rôle des personnes témoins et confidentes?

L'enquête visait l'ensemble des membres du Barreau, qu'ils et elles aient vécu ou non du harcèlement ou des violences à caractère sexuel. En plus des questions visant à documenter l'expérience de ces actes violents par les personnes en ayant été directement victimes, le questionnaire permettait également aux participants et participantes de relater leur expérience en tant que personne témoin ou confidente. Le rôle que jouent les témoins et les confident·e·s est crucial dans les cas de violences sexuelles. La littérature sur le sujet soutient non seulement que de plus en plus de personnes se déclarent témoins et confidentes de tels actes, mais que leur rôle de soutien et leur participation à des changements vers une réduction des violences sont d'une grande importance¹²³.

Dans le cadre du questionnaire, plus précisément, il était demandé aux participants et participantes de rapporter s'ils ou elles avaient été témoins ou confident·e·s d'une ou plusieurs formes de violences sexuelles dans leur milieu de travail et si, le cas échéant, ils et elles étaient intervenu·e·s.

Près du quart des personnes ayant répondu à la question 23A (« Dans le cadre de votre pratique professionnelle, avez-vous été témoin d'une forme de harcèlement ou de violence sexuelle?), soit 22 %, ont répondu de façon affirmative. De ces personnes ayant été témoins, 49 % des femmes et 53 % des hommes disent être intervenu·e·s. Il y a quatre types d'interventions qui sont les plus mentionnées tant par les témoins masculins que féminins.

1. D'abord, les témoins disent avoir essayé d'interrompre ce qui se passait et de détourner la conversation vers un autre sujet.
2. Ensuite, les témoins disent avoir essayé d'intervenir en disant à la personne d'arrêter son comportement immédiatement.
3. Les personnes témoins disent aussi qu'elles se sont exprimées face aux personnes présentes en déclarant la raison pour laquelle elles croyaient qu'il s'agissait d'un problème.
4. Finalement, dans une moindre mesure, les témoins disent également ne pas être intervenus au moment de l'incident, mais plutôt par la suite. Les actions prises par la suite peuvent être d'avoir confronté la personne ayant posé le geste; d'avoir signalé l'incident ou d'avoir dit à la victime d'éviter la personne qui a posé le geste.

Les extraits suivants, issus des récits des témoins, viennent appuyer les témoignages faits par les personnes ayant été directement victimes de harcèlement sexuel, de comportements sexuels non désirés ou de coercition sexuelle. La diversité des contextes et des statuts des personnes qui commettent les gestes est perceptible dans les récits des personnes témoins. Plusieurs témoignages soutiennent également les résultats des sections précédentes en démontrant que les espaces de réseautage tels que les 5 à 7 sont des contextes d'exacerbation des violences sexuelles et que les rapports sociaux de genre et les relations de pouvoir hiérarchique ont un impact important, particulièrement pour les femmes visées par les violences :

« Un avocat salarié en pratique privée a fait des menaces à caractère sexuel et de violence à la réceptionniste du bureau » (Femme, témoin).

« J'ai eu connaissance d'un juge gai qui demande sans cesse à un de mes amis avocats gais de devenir ami Facebook. Lorsqu'il le croise, il est évident que le juge a de l'intérêt pour cet avocat. Il lui demande régulièrement pourquoi il n'accepte pas sa demande d'amitié. C'est gênant pour mon ami » (Femme, témoin).

« Un juge a offert à une de mes amies avocates de devenir sa maîtresse. Elle tentait de tourner cela en blague, mais il continuait et insistait, convaincu de son charme. Elle devait plaider devant lui la semaine suivante » (Femme, témoin).

¹²³ Bergeron et coll., 2016, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal; Brockman, Joan. «An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003» in Elizabeth Sheehy and Sheila McIntyre, eds. *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 2006, p. 237-251; New Zealand Law Society, Report of the New Zealand Law Society Working Group, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf et Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

« À l'occasion d'évènements impliquant de l'alcool, j'ai été témoin à plus d'une reprise d'hommes qui étaient insistants ou déplacés auprès de femmes (en parole ainsi qu'en geste) alors que celles-ci manifestaient clairement leur inconfort ou le souhait que ces comportements cessent » (Homme, témoin).

« [J'ai été témoin de] caresse [sur une] adjointe en train de faire des photocopies » (Femme, témoin).

« Un collègue masculin senior s'est placé derrière une avocate junior dans le salon des avocats au palais de justice, et a mimé avoir une relation sexuelle par derrière alors qu'elle était penchée et fouillait dans son porte-document. Lorsqu'il m'a vu arriver, il a ri et a quitté le salon sans rien dire » (Femme, témoin).

« Il y en a trop. Des femmes jeunes visées par des hommes plus âgés pour avoir des relations sexuelles, des offres inadéquates de supérieurs hiérarchiques, des demandes de fellations, des demandes de relations homosexuelles en échange de liens commerciaux et de dossiers, forcer des jeunes avocats et avocates à assister à des spectacles de danseuses nues, commentaires à l'appui; demandes de clients pour avoir des relations avec plusieurs partenaires; demandes vestimentaires spécifiques sur la longueur des jupes et le type de sous-vêtements; ...» (Homme, témoin).

Plusieurs personnes témoins, particulièrement de gestes liés au harcèlement sexuel, interviennent lors des événements ou après ceux-ci pour mettre un terme à ces comportements. Les récits suivants illustrent certaines de ces interventions :

« Dans le cadre du travail, un collègue avait un intérêt pour une collègue. Cet intérêt est devenu déplacé. Lors d'une soirée, l'harceleur avait des intentions claires. Aussi, je suis allé reconduire la victime à sa chambre et ai demandé à l'harceleur de cesser immédiatement » (Homme, témoin).

« Dans le cadre d'un party de Noël où la personne était en état d'ébriété (...) il a tenté de suivre une collègue aux toilettes. Il est entré aux toilettes. Il en est ressorti et je l'ai vu. Je lui ai tout de suite dit : « tu ne vas pas dans les toilettes des filles, réveille » (Homme, témoin).

« Un avocat disait régulièrement à une adjointe que son linge lui faisait des belles boules et autres remarques insignifiantes, j'ai même montré la jurisprudence sur le harcèlement, rien n'y fit. Il a continué jusqu'à sa retraite il y a moins de deux ans » (Homme, témoin).

« Un avocat associé avait l'habitude de commentaires à connotation sexuelle à l'endroit des jeunes avocates, stagiaires ou adjointes. J'avais plus ou moins remarqué puisqu'il faisait attention quand j'étais là, étant conscient que je le rabrouerais devant tout le monde... après qu'une adjointe se soit plaint à moi, je suis allé luncher avec lui et je lui ai clairement fait comprendre que cette situation était pour moi inacceptable et qu'il devait arrêter sans quoi on lui demanderait de quitter puisque je n'avais pas envie d'avoir ce genre de problème au bureau alors qu'on avait une belle équipe. Il a eu l'air surpris, on dirait qu'il pensait que les jeunes le trouvaient « cool », mais quand je lui ai dit que les filles se plaignaient de ses niaiseries, il a été un peu gêné et a mis fin à cela » (Homme, témoin).

« Une jeune stagiaire a été harcelée verbalement par un des associés. Il la traitait de tous les noms (bitch, pute, sans génie, etc.). Je me suis interposée et j'ai fait sortir la jeune de la salle de conférence et j'ai demandé à l'associé en question de cesser et de ne plus jamais s'adresser à la jeune de cette façon, à défaut de quoi je porterais plainte moi-même contre lui. Il faisait partie des gens qui m'ont harcelée dans ce cabinet » (Femme, témoin).

« Je ne supporte pas le harcèlement et chaque comportement inadéquat que je constate je me permets de discuter avec l'harceleur qui prend souvent cela à la blague pour lui faire réaliser que son comportement est inacceptable et les dommages qu'il crée chez l'autre. En plus de lui faire comprendre tous les recours qui s'offrent à la victime et les problèmes qu'il pourrait avoir. En général, le fait de le confronter règle le problème » (Femme, témoin).

« Il s'agit principalement de blagues de mauvais goût faites à des femmes ou à des gens homosexuels. D'aussi loin que je me souviens, je suis toujours intervenue pour mettre fin à ces blagues car elles mettent tout le monde mal à l'aise et n'ont pas leur place ». (Femme, témoin).

Certains récits soutiennent que les comportements harcelants et de violences sexuelles tendent à être moins acceptés. La participante suivante évoque un changement chez les collègues masculins qui interviennent plus qu'avant : « Ces comportements ont été fréquents tout au long de ma carrière et sont minimisés par tous et toutes, même si cela a tendance à changer. [Il y a] moins de tolérance de ce genre de propos, surtout de la part des collègues hommes témoins, qui avant, ne disaient rien ». Malgré ces changements, plusieurs récits font état de la persistance d'une culture qui favorise le silence et l'impunité. Ce qui a un impact sur le dévoilement, tel que vu précédemment, mais également sur les actions prises par les personnes témoins ou confidentes. On parlera d'un enjeu systémique¹²⁴ :

« C'était plus du harcèlement systémique. Toutes les filles du bureau en vivaient et nous en parlions entre nous. J'ai déjà mis en garde une stagiaire contre un associé. Je ne sais pas ce qui est advenu par la suite » (Femme, témoin).

« J'ai tenté de venir en aide à une collègue qui avait subi le même type de harcèlement que j'avais vécu de la part d'un avocat senior et supérieur. La situation était délicate étant donné que cet avocat était "intouchable" au sein de l'organisation. Il n'était pas possible vraisemblablement de dénoncer à un supérieur ; une enquête administrative avait déjà blanchi cet avocat pour plusieurs allégations similaires. Ma collègue a finalement quitté l'organisation... sans que je ne sache pourquoi. J'ai également quitté cette organisation » (Femme, témoin).

Pour ce qui est des confidences, près d'un tiers (29 %) des femmes et plus d'un homme sur 5 ayant répondu à la question portant sur cette dimension ont mentionné avoir reçu une confidence d'une personne de leur entourage professionnel. Les récits démontrent que les confidences surviennent parfois rapidement, mais plusieurs récits font état de confidences partagées longtemps après les événements. Le contexte de prise de conscience sociale sur les violences à caractère sexuelle qu'a été #moiaussi/#metoo ressort comme étant l'élément déclencheur de la prise de parole de certaines personnes. Tout comme pour les témoins, les récits des confidents et confidentes évoquent des gestes et des contextes qui viennent soutenir ceux relatés dans les sections précédentes :

« On m'a déjà confié avoir vécu en milieu de travail et-ou de la part de collègues : Du harcèlement sexuel caractérisé par des propos vexatoires, des blagues à caractère sexuel et sexiste ; Des avances sexuelles non désirées ; Des attouchements non désirés » (Femme, confidente).

« Des textos de caractère sexuel de manière répétitive et constante, à toute heure de la nuit, de la part de l'avocat en charge de son stage » (Femme, confidente).

¹²⁴ Les enjeux systémiques font référence aux effets des systèmes d'oppressions (notamment liés au sexisme, au racisme, au classisme ou au colonialisme) qui se manifestent dans des rapports sociaux inégalitaires qui peuvent mener à l'exacerbation de certaines formes de violences.

« Lors d'un party de Noël, un collègue a embrassé (avec consentement) une collègue. Lorsque celle-ci n'a pas voulu aller plus loin, il a presque déchiré sa robe et ses sous-vêtements » (Homme, confident).

« Une de mes collègues m'a déjà confié s'être fait menacée par un client détenu que si elle ne faisait pas du bon travail dans son dossier, il irait l'agresser sexuellement à sa sortie de détention et il lui décrivait la façon dont il le ferait » (Femme, confidente).

« Une personne m'a divulguée avoir été prise de force dans le cadre d'un congrès. L'agresseur était intoxiqué. La victime a réussi à se défaire de l'agresseur. Elle n'en porte apparemment pas de séquelle, mais elle préfère ne pas recroiser cet avocat » (Femme, confidente).

« Une collègue a accompagné mon ancien patron dans un tournoi de golf. Un client de ce patron l'a entraînée dans un coin, a tenté de l'embrasser et lui a agrippé les fesses. Elle a réussi à se libérer et à quitter » (Femme, confidente).

« Le milieu du droit est encore malheureusement rempli de préjugés contre les femmes et certaines collègues m'ont confié avoir reçu des commentaires extrêmement désobligeants sur leur apparence physique et comment cela affectait leur niveau perçu de compétence professionnelle, ainsi que de s'être fait avertir qu'il ne serait pas possible ou difficile d'avancer dans la hiérarchie à cause de cela. Certaines collègues ont même eu des menaces que leur réputation serait atteinte si elles ne coopéraient pas (et même, par courriel!) - une collègue a dû changer de ville afin d'éviter de gérer la personne en question » (Femme, confidente).

« Elle était prise avec des avocats de la partie adverse qui lui demandaient si elle avait peur de se faire violer par eux. Bien entendu, la violence ne se limitait pas à cette phrase, mais à bien plus! L'intimidation et les commentaires dégradants étaient constants » (Femme, confidente).

« Son patron lui mettait la pression pour coucher avec elle et quand elle résistait, il lui faisait vivre un enfer en lui criant dessus et en la discréditant » (Femme, confidente).

« Un client a envoyé une photo de son pénis à une de mes employées avocates » (Femme, confidente).

« Une avocate salariée d'expérience m'a raconté qu'un associé important avait ouvert son pantalon et mis son pénis dans son visage. Dans un contexte qui n'était ni voulu, ni désiré, ni de près ni de loin. Situation classique d'un cochon avec du pouvoir qui tentait de se taper une plus jeune belle fille » (Homme, confident).

« Une collègue, jeune associée, s'est fait [mettre de la pression] pour avoir des relations sexuelles pendant des années par l'associé senior avec qui elle travaillait de près, c'était lui qui lui fournissait pratiquement tout son travail. Elle a finalement accepté de coucher avec lui. Par la suite, chaque fois qu'elle tentait de mettre fin à la liaison, il arrêtait de lui donner du travail » (Femme, confidente).

Les personnes confidentes affirment avoir eu des réactions diverses. L'écoute de la personne qui se confie est la réaction la plus évoquée. Certaines personnes confidentes vont également suggérer à la victime d'éviter la personne qui a posé le geste et, dans une moindre mesure, vont suggérer à la victime de porter plainte à la police. Ces réactions se traduisent de la façon suivante dans les récits :

« C'était une agression sexuelle...elle consultait déjà un psy, mais je l'ai accompagnée au poste pour déposer une plainte » (Femme, confidente).

« Une avocate m'a confié avoir été agressée sexuellement par un associé plus senior de notre cabinet lors d'une conférence internationale. Elle m'a demandé de ne pas rapporter les faits au comité de direction car elle craignait les répercussions pour elle-même » (Femme, confidente).

« Une stagiaire m'avait confié qu'un avocat-associé lui avait dit, alors qu'elle était seule dans son bureau, la porte close : "J'aimerais t'avoir à mes genoux", sous-entendant de recevoir une fellation. Je lui ai dit d'aller aux RH, mais elle m'a dit y être allée et s'être fait répondre "oui, mais Me... est un associé important du bureau" » (Femme, confidente).

« Une collègue m'a consulté parce qu'elle faisait l'objet de harcèlement de nature sexuelle par un autre membre du bureau. J'ai intercéder auprès de ce membre et la collègue m'a informé par la suite que le harcèlement avait cessé » (Homme, confident)

« Une collègue a été la cible d'avances répétées non désirées. Elle a souhaité régler le problème elle-même, ce qu'elle a fait d'ailleurs. Mais elle voulait se confier et demander conseil, et je l'ai écoutée et conseillée » (Homme, confident).

« Un juge administratif assez âgé importunait une stagiaire et une jeune avocate de façon quotidienne, au point où elles se sont confiées à moi. Je connaissais bien ce juge et je suis intervenu auprès de lui afin qu'il cesse ces visites quotidiennes à leurs bureaux » (Homme, confident).

« Une collègue, adjointe, m'a rapporté qu'un collègue lui ai dit: toi, je te fourr bien sur la photocopieuse. Elle m'a rapporté l'événement en larmes. Je suis allée voir le collègue en question, du même rang hiérarchique que le mien en lui disant de cesser sans quoi je dénoncerais son comportement à nos supérieurs » (Femme, confidente).*

Les témoignages qui précèdent illustrent le rôle important que peuvent jouer les témoins et confident.e.s. De plus, ces récits partagés soutiennent les témoignages présentés dans les sections précédentes des personnes ayant vécu des violences sexuelles.

PISTES D'ACTION ET RECOMMANDATIONS

Suite à la présentation des résultats, les sections suivantes proposent des pistes d'action et des recommandations. D'abord, dans la section 9, les propositions des participants et participantes sont présentées en s'appuyant sur leurs réponses aux questions qui visaient à documenter l'aide souhaitée en cas de harcèlement et de violences à caractère sexuel. Dans la section 10, une synthèse des recommandations suggérées dans la littérature sur le sujet est présentée. La section 11 conclut le rapport avec des pistes d'action que le Barreau pourrait entreprendre. Celles-ci pourraient inspirer le Barreau ainsi que l'ensemble de la communauté juridique dans les actions à mettre en place au sein de leur milieu.

9. Pistes d'action recommandées par les participants et participantes

Dans l'optique d'agir en amont, pour sensibiliser, et en aval, pour intervenir en cas de harcèlement ou de violences sexuelles, en plus de la prévalence des diverses formes de harcèlement et de violences à caractère sexuel vécues, le questionnaire visait à documenter l'aide et les actions souhaitées par les membres du Barreau, qu'ils et elles aient vécu ou non ces gestes. Voici les résultats concernant le type d'aide souhaitée et des pistes d'action suggérées par les participants et participantes au questionnaire.

9.1 Quelle est l'aide souhaitée dans les organisations?

Pour les personnes (N2846) ayant partagé leur opinion à la question 22 («*Si un jour vous viviez des situations de harcèlement ou de violences sexuelles par une personne de votre entourage professionnel (ou si vous en avez déjà vécu), quel type d'aide souhaiteriez-vous obtenir de votre organisation ?*»), des choix de réponses offerts, il ressort que les services à l'extérieur de l'organisation sont les plus convoités. Ce sont 51,7 % des répondant·e·s qui souhaiteraient obtenir du soutien psychologique par un organisme ou un·e intervenant·e à l'extérieur de leur organisation alors que 41,9 % souhaiteraient recevoir des informations sur les recours possibles par une personne ou une ressource à l'extérieur de l'organisation afin de pouvoir dénoncer les gestes.

Certaines personnes souhaitent quant à elles recevoir du soutien à l'intérieur de l'organisation. Ce sont 28 % des personnes ayant répondu à cette question qui disent vouloir obtenir du soutien psychologique par un·e intervenant·e rémunéré·e par leur organisation ou par le programme d'assurances offert par celle-ci. 24,8 % disent souhaiter recevoir des informations sur les recours possibles par une personne ou une ressource à l'intérieur de leur organisation afin de pouvoir dénoncer les gestes. Finalement, 18,7 % disent ne souhaiter aucune aide.

En plus des réponses quantitatives, les participants et participantes pouvaient préciser leur réponse ou donner d'autres pistes. Ainsi, une participante précise que : « *dépendant de la gravité et sous cette réserve, il faut laisser aux impliqués la possibilité de régler la problématique, mais si le harcèlement ou les gestes sont répétitifs il faut des ressources à l'interne et à l'externe pour régler la situation* ». Une autre participante met en lumière la dimension genrée : « *[Il faut] simplement que les hommes dans nos organisations reconnaissent qu'il s'agit de comportements fréquents, et qu'ils soient formés pour intervenir et nous aider à y réagir, au lieu de nous laisser le fardeau de (1) justifier pourquoi ces comportements sont inappropriés et nous mettent mal à l'aise, et (2) nous défendre, confronter et sanctionner les auteurs de tels gestes* ». Plusieurs récits mettent de l'avant l'importance de la responsabilisation des organisations et l'importance d'agir, de sensibiliser et de sanctionner. À cet effet, une participante affirme : « *Je souhaite que mon employeur agisse pour m'assurer un milieu de travail sain* ».

9.2 Comment les organisations et le Barreau peuvent participer à la sensibilisation?

Dans cette optique, la dernière question du questionnaire (26), composée de 2 sous-questions, visait à documenter comment les organisations et comment le Barreau peuvent participer à la sensibilisation et lutter contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel.

Des personnes ayant répondu à la sous-question sur les organisations, près des deux tiers (65 %) des femmes pensent qu'il faut que les organisations se dotent de politiques claires et transparentes (information, démarches, appui) ; 63 % pensent qu'il faut qu'elles sensibilisent et informent (règles, obligations, politiques, etc.) sur le sujet et 60 % pensent qu'il faut développer et rendre accessible à un niveau organisationnel une liste d'options (incluant des options confidentielles) quant au soutien, aux possibilités de rapporter et aux

dénonciations possibles des violences sexuelles. Les hommes, quant à eux, pensent à 57 % que l'organisation doit se doter de politiques claires et transparentes (information, démarches, appui) et à 54 %, qu'il faut sensibiliser et informer (règles, obligations, politiques, etc.).

Il est à noter que la majorité des participant·e·s pensent que leur organisation n'est pas assez proactive quant aux mesures qu'elle devrait prendre pour lutter contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Cela se confirme dans les récits partagés qui viennent, encore une fois, mettre en lumière le sentiment d'impunité qui est associé à une culture organisationnelle et professionnelle dans laquelle ces violences sont considérées systémiques :

« La direction et les RH ont pris la décision de sortir la victime du milieu de travail plutôt que l'agresseur, ce que je déplore. J'ai l'impression que c'est elle qui a été punie plutôt que lui » (Femme, témoin).

« La personne a subi du harcèlement par un collègue pendant une période prolongée, incluant des menaces de violence physique. Les personnes-ressources dans notre cabinet étaient au courant, mais n'ont pris aucune action pour arrêter le harcèlement ni pour soutenir la personne ayant subi le harcèlement. Deux ans plus tard, certaines actions ont été prises contre l'harceleur, mais toujours aucun appui ou soutien pour la victime, qui a, par ailleurs, ressenti un impact important à sa réputation et son parcours professionnel » (Femme, confidente).

« Une avocate travaillant dans un grand bureau m'a confiée s'être fait toucher les parties génitales par un associé principal. Elle a porté plainte aux ressources humaines. Elle a signé une entente de confidentialité et a quitté le bureau [...]. Elle a eu de la difficulté à se trouver un emploi par la suite puisqu'elle ne pouvait révéler la cause de son départ et des rumeurs défavorables à son endroit circulaient dans le milieu » (Femmes, confidente).

« Plusieurs personnes de la gente féminine m'ont rapporté être victimes de microagressions à caractère sexuel dans le cadre de leur pratique professionnelle, que ce soit des invitations insistantes à aller prendre un verre ou non sollicitées ou des compliments déplacés. À chaque confiance, nous avons discuté des recours possibles et de la grande banalité avec laquelle l'agresseur posait le geste en question » (Homme, confident).

Quant à la manière dont le Barreau pourrait sensibiliser la communauté juridique et lutter contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel, près des deux tiers (61 %) des femmes ayant répondu à cette question affirment qu'il faudrait que l'ordre professionnel se dote de politiques claires et transparentes (information, démarches, appui). 58 % des femmes disent que le Barreau doit développer, publiciser et rendre accessible une liste d'options (incluant des options confidentielles) quant aux possibilités de soutien, de rapporter ou de dénoncer les violences sexuelles. 58 % avancent encore qu'il faut développer des campagnes de sensibilisation. 57 % soutiennent que le Barreau devrait être plus proactif pour rappeler aux victimes la possibilité de signaler au Bureau du syndic et finalement la moitié des femmes répondantes pensent que le Barreau devrait offrir des formations à ce sujet.

Pour ce qui est des hommes ayant répondu à cette question, près de la moitié (47 %) disent que le Barreau doit se doter de politiques claires et transparentes (information, démarches, appui) ; 46 % qu'il faut assurer aux victimes le traitement et le suivi de leur demande transmise au Bureau du syndic ; 45 % qu'il faut que le Barreau rappelle aux victimes la possibilité de signaler au Bureau du syndic ; 44 % qu'il faut développer, publiciser et rendre accessible une liste d'options (incluant confidentielles) quant au soutien, possibilités de rapporter ou de dénoncer. Finalement, 43 % des hommes répondants disent qu'il est important de développer des campagnes de sensibilisation.

Plusieurs femmes (41 %) et hommes (26 %) s'étant exprimés dans cette section du questionnaire soutiennent que le Barreau n'est pas assez proactif en matière de sensibilisation quant au harcèlement et aux violences à caractère sexuel.

9.3 Qui devrait agir?

Les données qualitatives nous apportent des éléments de réponse sur la perception que les participants et participantes ont des personnes à qui incombent la responsabilité d'agir contre les violences sexuelles dans la pratique du droit.

Concernant le Barreau, les commentaires sont divisés à savoir s'il incombe ou non au Barreau, en tant qu'ordre professionnel dédié à la protection du public, d'agir contre les violences sexuelles dont sont victimes ses membres. Une partie des participants et participantes soutiennent que ce devrait être le cas, alors que d'autres sont d'avis que cela ne fait pas partie du mandat de cet ordre professionnel. Les deux citations suivantes illustrent cette division :

« La mission du Barreau (...) n'est pas de protéger les avocats. Je ne fais pas confiance au Barreau pour protéger et aider les avocats » (Femme).

« Que le Barreau refuse ces comportements est une évidence même. C'est la voix commune de l'intolérance de toutes les organisations qui changerait peut-être le cours des choses. Mais le Barreau a le prétexte pour amorcer la démarche ; il représente le droit et la justice » (Femmes).

Des participant·e·s suggèrent que la réception des plaintes devrait être faite de façon indépendante et à l'extérieur des instances du Barreau. La possibilité de créer un poste d'ombudsman est perçue positivement par plusieurs personnes. La citation suivante illustre bien cette idée : *« Je ne crois pas que le fait de dénoncer au Bureau du syndic soit la solution. Ici, c'est l'entité qui pose problème. C'est trop gros comme entité. Je crois qu'un ombudsman serait mieux ou, à tout le moins, quelque chose de plus petit et de plus personnalisé comme un individu ou un petit groupe d'individus bien identifiés » (Femme).* Une autre participante soutient cependant que : *« Le syndic n'est pas la ressource appropriée. [Des] tierces parties devraient gérer les plaintes ».*

9.4 Comment agir?

Plusieurs participant·e·s insistent sur le fait qu'il devrait y avoir une responsabilisation de tous et de toutes afin d'enlever le fardeau que portent les victimes. Sur cet enjeu de responsabilisation, les personnes ayant participé à l'enquête soulignent la nécessité d'un réel changement de culture organisationnelle en travaillant sur la culture de la profession.

Un participant avance qu'*« il est clair que le Barreau n'en fait pas assez. La majorité des avocats masculins séniors des cabinets privés sont de mentalité rétrograde, la présence du féminisme n'est pas la bienvenue en général. Ce qui est aussi nécessaire, c'est un changement de culture. Une plus grande place doit être accordée aux femmes » (Homme).* Cet extrait souligne l'idée selon laquelle le changement de culture devrait s'inscrire dans une approche plus inclusive et féministe qui vise à réduire les inégalités systémiques vécues par les femmes. L'idée de la nécessité d'un changement de culture se retrouve également dans les témoignages d'autres participant·e·s qui insistent davantage sur la culture professionnelle :

« Le milieu juridique est malheureusement encore un milieu macho (...) Ceci tend à changer avec le ratio de plus en plus grand de nouvelles avocates admises au Barreau et une mentalité plus égalitaire chez les jeunes avocats et les jeunes hommes. Ceci dit, un milieu où le pouvoir est survalorisé et l'alcool coule à flots mène à des abus. Peu importe les efforts du Barreau, un changement de mentalité doit s'opérer. De simples formations ne changeront pas la perspective de certains avocats. Ils auront simplement plus peur de se faire coincer. Il faut des prises de position claire du Barreau, des statistiques, des informations sur ce qui est vécu pour que les mentalités changent. Le milieu juridique est petit, les avocates ne veulent pas se faire [exclure] de cabinets si elles dénoncent des faits. Il y a donc tout un travail de fond à faire » (Femme).

Pour que ce changement de culture ait lieu, il est entre autres nécessaire que les organisations se dotent de politiques claires. Aussi, il importe, selon les participants et participantes, de mettre en place des processus de traitement des plaintes rapides et clairs. Finalement, les personnes consultées proposent de donner des peines exemplaires ; par exemple, des mesures avec pouvoir coercitif et des *pénalités monétaires* pour les organismes qui ne protègent pas leurs employé·e·s. Un avocat propose *« [l]e Syndic devrait donner des peines exemplaires compte tenu du statut d'officier de justice des avocats » (Homme).*

En amont, l'importance de la prévention et de la sensibilisation est fortement ressortie des données. Certain·e·s ont proposé des formations obligatoires, d'autres optionnelles. Des participants et participantes ont également mentionné l'importance qu'une formation sur les violences sexuelles soit intégrée dans le programme de l'École du Barreau. D'autres pensent que les formations devraient cibler des groupes précis (étudiant·e·s, avocat·e·, juges, etc.). Dans tous les cas, plusieurs ont souligné que les formations ne seraient pas suffisantes pour résoudre la problématique :

La formation obligatoire me semble une bonne idée. C'est je crois la seule façon de rejoindre les gens qui ont des comportements déplacés et qui ne viendraient certainement pas à une formation optionnelle, puisqu'ils ne sont eux-mêmes pas conscients du problème. Des campagnes de sensibilisation sont aussi nécessaires, mais pas seulement pour les types de harcèlement et agression plus graves, aussi pour sensibiliser à la réalité des femmes dans la profession de manière générale et à tous les commentaires/blagues que nous entendons ou qui nous sont faits (Femme).

Divers récits insistent sur l'importance de prendre en compte les groupes les plus vulnérabilisés face aux diverses formes de violences. Les résultats ont montré que les femmes, notamment celles en situation de subordination, sont significativement plus à risque de vivre des violences sexuelles. À ce sujet, les participant·e·s proposent notamment un meilleur encadrement des stages. Il est également suggéré de documenter les violences auprès des « (...) autres membres du milieu (étudiant·e·s, secrétaires, etc.) » (Femme). De la sorte, il serait possible de prendre en compte les diverses réalités, autres que celles des avocats et avocates, des personnes œuvrant dans le milieu juridique. L'importance de la sensibilisation et des changements structurels est largement partagée : « *Le problème est beaucoup plus profond qu'une question de pratique professionnelle - c'est une question de mentalités et d'éducation...* » (Femme). Ces changements structurels et sur le long terme doivent donc, selon plusieurs participants et participantes, être accompagnés d'action à court et moyen terme. Il est notamment suggéré de développer une trousse de moyens pour aider les personnes visées à réagir dans ces situations, mais également d'ajouter un article au code de déontologie pénalisant les comportements abusifs envers des membres du public et/ou de la profession.

10. Pistes d'action suggérées dans la littérature

Les pistes d'action contre le harcèlement et les violences à caractères sexuel proposées dans les diverses études sur le sujet sont généralement organisées en quatre catégories : 1) l'information, la prévention et la formation; 2) l'application de la loi; 3) l'exemplarité des dirigeant·e·s et salarié·e·s et 4) Les changements dans la culture organisationnelle.¹²⁵ Dans les quatre sous-sections suivantes, ces catégories seront brièvement présentées.

10.1 Information, prévention et formation

L'enquête de l'International Bar Association a révélé qu'au Canada, les répondant·e·s étaient significativement moins susceptibles d'avoir vécu du harcèlement sexuel lorsqu'il y avait des formations contre le harcèlement ou les violences sexuelles dans leur lieu de travail¹²⁶. Ceci suggère donc que ces formations peuvent être efficaces.

Toujours dans l'objectif de formation et de sensibilisation, certaines recherches¹²⁷ suggèrent la création d'une formation contre les biais fondés sur le genre qui serait incluse dans le programme des écoles de droit ou obligatoire dans le cadre de la formation continue pour les avocat·e·s. Certains barreaux se sont d'ailleurs engagés à prendre part activement à l'évaluation et à la mise en place de ces formations¹²⁸. D'autres obligent les cabinets à fournir de telles formations sur une base annuelle¹²⁹.

Diverses études suggèrent également l'élaboration par les barreaux d'outils d'information et de sensibilisation au harcèlement et à la violence sexuelle dans la profession, ou encore la promotion des outils déjà en place, notamment en les rendant facilement accessibles (par exemple, en incluant des listes de ressources sur le site internet des barreaux)¹³⁰. Une mise en garde est toutefois pertinente ici. En effet, l'accent mis sur le harcèlement sexuel n'a pas toujours l'effet escompté, soit la réduction de sa prévalence pour consolider la place des femmes dans le milieu juridique. Au contraire, une sensibilisation ou formation sur la prévalence du harcèlement sexuel qui attirerait l'attention sur les mauvais enjeux ou qui adopterait la mauvaise approche peut avoir comme conséquence d'exclure et discriminer encore plus les femmes. Ces conséquences diverses peuvent par exemple se manifester par la difficulté que les femmes ont à se trouver des mentor·e·s, dans le fait qu'elles ne sont plus invitées dans des activités de réseautage à l'extérieur du travail, dans le fait qu'elles se font offrir moins d'opportunités de travailler sur des dossiers d'envergure qui nécessiteraient des séjours à l'extérieur, dans du travail hors des heures normales de bureau, etc.¹³¹.

La littérature montre également que certains avocats, plutôt que d'examiner leur comportement, ont vu l'enjeu du harcèlement sexuel comme un risque devant être neutralisé et ont choisi d'exclure davantage les femmes. Ce choix s'appuie sur l'idée selon laquelle éviter les contacts avec les femmes réduirait les risques d'être accusé de harcèlement sexuel. Ce qui a pour effet, d'une part, de ne pas travailler sur le problème de harcèlement et de violences sexuelles lui-même et, d'autre part, exacerbe des inégalités que vivent les femmes en les excluant davantage. Cela a, ultimement, un effet négatif sur les parcours de carrière des avocates¹³².

¹²⁵ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>.

¹²⁶ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹²⁷ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>

¹²⁸ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>; New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹²⁹ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; Sheila Thomas and Shivani Sutaria, « Eliminating Sexual Harassment in Your Law Office », (2003) 20(1) *GPSolo* 30.

¹³⁰ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>.

¹³¹ Groupe de travail sur l'égalité des sexes, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien, 1993, p. 78; Andrea Macerollo, « The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation », (2008) 25 *Windsor Rev. Legal & Soc. Issues* 121

¹³² Groupe de travail sur l'égalité des sexes, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien, 1993, p. 78; Andrea Macerollo, « The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation », (2008) 25 *Windsor Rev. Legal & Soc. Issues* 121

En outre, les personnes ayant subi du harcèlement et des violences (en grande proportion des femmes) peuvent vouloir éviter de travailler en trop étroite collaboration avec des hommes ou modifier leur organisation du travail pour éviter les situations vulnérabilisantes. Ces stratégies individuelles peuvent également avoir des impacts négatifs sur leur avancement professionnel. L'enjeu du harcèlement sexuel a donc le potentiel de créer ou renforcer une ségrégation sexuelle dans la profession¹³³. Une telle mise en garde renforce l'importance d'une démarche participative dans laquelle les personnes impliquées sont consultées sur les recommandations possibles et ce, afin de s'assurer qu'elles sont ajustées au contexte et qu'elles prennent en compte toutes les formes de violences et les rapports sociaux qui les exacerbent.

Certaines recherches, comme celle de Carrington Trepel, recommandent la création de programmes précis au sein des barreaux, en effet, l'auteure : « recommended the creation of a boundaries program for the Law Society of Manitoba. The boundaries program is a means of helping lawyers to avoid future charges of harassment against them »¹³⁴. D'autres recommandent la création d'ombudsmans (Canada) comme le Barreau de la Colombie-Britannique l'a fait¹³⁵ ou de référents (France) au sein des barreaux¹³⁶. Comme le démontrent les résultats du présent questionnaire, des participants et participantes ont proposé de manière positive l'option de l'ombudsman. Il faut toutefois souligner que Joan Brockman fait remarquer que l'efficacité d'un tel système dépend fortement de la personne en poste¹³⁷. Certain·e·s chercheur·e·s estiment que les dirigeant·e·s devraient également être formé·e·s pour gérer les situations de harcèlement sexuel¹³⁸. D'autres suggèrent la publicisation des rapports sur la prévalence du harcèlement sexuel, pour favoriser une prise de conscience au sein de la profession¹³⁹. Enfin, certain·e·s recommandent que les barreaux prennent des positions claires contre le harcèlement et les violences sexuelles. Ces positions devraient non seulement être claires, mais elles devraient également être diffusées et publicisées. C'est-à-dire que l'engagement des barreaux pourrait s'inscrire dans une campagne globale de sensibilisation et de recensement des faits pour définir sans ambiguïtés les comportements de harcèlement et de violences sexuelles. Ce type de campagne pourrait donner des exemples concrets permettant aux personnes vivant des violences, en ayant vécues ou étant susceptibles d'en vivre et aux personnes qui commettent ces gestes d'identifier clairement les comportements inacceptables, mais aussi d'identifier les moyens de prévention et les recours disponibles¹⁴⁰. L'importance de la connaissance des recours (politiques ou autres) est sans équivoque, mais la connaissance n'est pas suffisante. Il importe également que ces recours soient applicables.

10.2 Application des politiques en place sur la gestion du harcèlement et des violences à caractère sexuel

Les instances de barreaux des provinces canadiennes ou étrangers suggèrent généralement la révision des infractions déontologiques concernant le harcèlement ou la violence sexuelle pour s'assurer de leur clarté, de la justesse des définitions et de leur suffisance, de même que des politiques et des codes d'éthique ou de conduite¹⁴¹.

¹³³ Groupe de travail sur l'égalité des sexes, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien, 1993, p. 78; Andrea Macerollo, « The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation », (2008) 25 *Windsor Rev. Legal & Soc. Issues* 121.

¹³⁴ Brenlee Carrington Trepel, "A Review of the Current Legal Landscape The Law Society of Manitoba's Equity Ombudsperson Program", (2011) 35:1 *Man LJ* 277.

¹³⁵ Law Society of British Columbia, Women in the Legal Profession Subcommittee, *Women in the Legal Profession: A Report of the Women in the Legal Profession Subcommittee*, Vancouver, Law Society of British Columbia, 1991.

¹³⁶ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>; Brenlee Carrington Trepel, "A Review of the Current Legal Landscape The Law Society of Manitoba's Equity Ombudsperson Program", (2011) 35:1 *Man LJ* 277.

¹³⁷ Joan Brockman, "The Use of Self-Regulation to Curb Discrimination and Sexual Harassment in the Legal Profession", (1997) 35 *Osgoode Hall LJ* 209, para. 49. Elle jugeait l'ombudsman de l'époque très qualifiée pour faire le travail, puisqu'elle présentait les qualités suivantes : « Gail H. Forsythe, British Columbia's first and present ombudsperson, is a lawyer with a degree in education and a Master of Laws degree, and with experience in mediation and conflict prevention, and thus is very well qualified for the job. She is also very accessible, and works within a framework of complete confidentiality. ».

¹³⁸ Anne McLellan, "Special Issue: Law Society of Alberta 100th Anniversary Conference "Canadian Lawyers in the 21st Century" Where Have All the Women Gone?", (2008) 45 *Alta L Rev* 259, para. 35.

¹³⁹ Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹⁴⁰ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹⁴¹ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>; Women Lawyers Association of New South Wales, *Submission into the National Inquiry into Sexual Harassment in the Australian Workplace*, 2019, en ligne : <https://womenlawyersnsw.org.au/wp-content/uploads/2019/04/WLANSW-Submission-Sexual-Harassment-Inquiry-28-Feb-2019-final-draft.pdf>; New Zealand Law Society, *Report of the NZLS Working Group - December 2018*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

Des recommandations visent également l'ajout d'interdictions spécifiques de représailles contre une plaignante de bonne foi¹⁴².

De plus, plusieurs recommandations portent sur l'instauration d'un processus de dénonciation spécialisé et flexible, que ce soit au sein du Barreau ou d'un de ses organes (commission, comité, etc.) ou au sein des cabinets comme le suggère la New Zealand Law Society¹⁴³ :

An effective complaints process must, at a minimum:

- provide an accessible, fair and impartial mechanism for resolving complaints;
- respond to unacceptable behaviour in an effective way;
- 'do no harm'—the process must not re-traumatise any person affected by unacceptable behaviour;
- provide appropriate sanctions;
- provide measures to rehabilitate the person behaving unacceptably.¹⁴⁴

Il est à noter que les résultats de notre questionnaire mené auprès des membres du Barreau indiquent également que les processus de traitement des plaintes, en plus d'être spécialisés et flexibles, devraient aussi être rapides et efficaces.

Par ailleurs, certaines recommandations issues de la littérature portent directement sur la dénonciation par des avocat·e·s en pratique solo et en petits cabinets et d'autres sur la dénonciation dans les grands cabinets. Puisque chacune de ces pratiques entraîne des difficultés différentes au moment de dénoncer¹⁴⁵, ces processus devraient prévoir des mesures d'accompagnement à court et long terme pour les personnes victimes de harcèlement ou de violences¹⁴⁶. Les résultats du présent questionnaire invitent également à réfléchir à des processus qui prennent en considération les différents rapports sociaux ainsi que les rôles des personnes témoins et confidentes. Celles-ci peuvent également nécessiter un accompagnement ou du soutien organisationnel.

Certain·e·s études proposent que les barreaux ou les cabinets mettent en place des cellules d'accueil ou d'écoute pour les personnes ayant vécu du harcèlement ou des violences sexuelles et souhaitant dénoncer. Des exemples sont la « Commission ordinaire Harcèlement et Discrimination du Barreau de Paris », ou encore le *Specialist Complaints Unit* qui est composé de non-juristes et dont le mandat est décrit à continuation¹⁴⁷ :

The SCU would:

- receive complaints (anonymously if desired) that the complainant considers to be sensitive;
- provide (non-legal) support to a complainant;
- provide information about making a formal complaint and allow the complainant to decide whether to make a formal complaint.¹⁴⁸

Tel que soulevé dans les sections précédentes du présent rapport, les membres du Barreau ayant répondu à notre enquête ont aussi proposé de développer une trousse pour permettre aux personnes qui vivraient du harcèlement ou des violences sexuelles d'être outillées pour agir. Les résultats soutiennent également l'importance d'inclure des outils ou d'adapter ces trousseaux aux différents publics (soit selon le statut d'emploi,

¹⁴² New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf.

¹⁴³ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹⁴⁴ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf, p. 64.

¹⁴⁵ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>.

¹⁴⁶ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf.

¹⁴⁷ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; Kami Haeri, *L'avenir de la profession d'avocat*, 2017, en ligne : http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_kami_haeri.pdf; Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>.

¹⁴⁸ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf, p. 77.

soit selon le fait d'être une personne vivant des violences, une personne en étant témoin ou une personne recevant une confiance, et en prenant en compte la réalité des personnes issues des groupes les plus vulnérabilisés face à ces violences).

D'autres études, comme celle de la New Zealand Law Society, proposent de revoir l'approche de confidentialité retenue concernant le processus de plainte. Il est suggéré de :

Adopt a more flexible, two-staged approach to confidentiality for complaints and decisions about bullying, sexual violence and harassment, discrimination and related conduct involving:

- a presumption of confidentiality during the early stage of the process;
- removal of the presumption of confidentiality in respect of the lawyer's identity at the decision stage of the process;
- appropriate safety mechanisms must be built into the process to allow for varying the confidentiality restrictions, seeking suppression in appropriate cases, and protecting the identity of complainants and witnesses.¹⁴⁹

Il y a également des études qui suggèrent que des processus alternatifs pour gérer la plainte soient mis en place dans le cadre du processus disciplinaire¹⁵⁰. Par ailleurs, il est recommandé par certaines chercheuses, que les cabinets informent clairement leurs employé·e·s des processus en place pour dénoncer et fassent connaître leurs politiques pour que les victimes fassent valoir leurs droits¹⁵¹¹⁵². D'autres études proposent aussi d'accorder une place effective à la personne portant plainte dans le processus disciplinaire, qu'on la tienne au courant des avancées de la procédure et qu'elle puisse être représentée et entendue lors de la procédure¹⁵³.

De plus, la création de cabinets-refuges a été proposée pour les stagiaires en droit qui perdraient leur stage à la suite d'une dénonciation ou voudraient quitter un milieu où ils et elles vivent du harcèlement¹⁵⁴. Rappelons que les stagiaires sont un groupe très à risque de vivre des situations de harcèlement et de violences à caractère sexuel et que les participants et participantes à notre étude soulignent l'importance de mieux encadrer les stages.

Plusieurs barreaux des provinces canadiennes ou de l'étranger suggèrent la création d'un organe ou d'un comité dédié à l'enjeu du harcèlement et des violences sexuelles, notamment pour y réfléchir, proposer des mesures et surveiller l'implantation des mesures élaborées¹⁵⁵. En effet, la présence de politiques contre le harcèlement ou les violences sexuelles dans les organisations n'est pas suffisante. Une politique et des mesures peuvent exister sans être complètes ou adaptées, sans être utilisées ou sans être utilisées de façon effective. Plusieurs études recensées posent un regard critique sur le contenu de ces politiques (notamment dans la prise en compte ou la non prise en compte des inégalités sociales qui influencent l'exacerbation des violences) ainsi que sur l'efficacité de ces instruments pour changer les mentalités, les comportements et les construits culturels qui participent à la reproduction des violences. Par exemple, Zalesne soutient que dans le système actuel, les organisations :

[...] often work to prevent legal intervention, without addressing the inherent sexism that underlies claims of sexual harassment. In this way, economic costs have not been sufficient in making companies responsive to normative demands. Law is only useful as an impetus for social change if it has cultural legitimacy. Sexual harassment law will only have the requisite legitimacy when those in power in the workplace understand the physical, psychological, economic, and moral harm of sexual harassment, and why it amounts to sexual discrimination.¹⁵⁶

¹⁴⁹ New Zealand Law Society, Report of the New Zealand Law Society Working Group, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf, p. 87.

¹⁵⁰ New Zealand Law Society, Report of the New Zealand Law Society Working Group, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf.

¹⁵¹ La *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) impose depuis 2018 à tous les employeurs l'adoption d'une politique de prévention et de traitement de plaintes du harcèlement psychologique ou sexuel. Aussi, la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c. P-22.1) oblige depuis 2019 les établissements d'enseignement supérieur – incluant l'École du Barreau – à se doter de politiques et de ressources pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

¹⁵² Stephanie Ann Scharf, *The Problem of Sexual Harassment in the Legal Profession and Its Consequences*, American Bar Association Commission on Women in the Profession, 2018, en ligne : <https://www.scharfbanks.com/sites/default/files/assets/docs/report.pdf>; Sheila Thomas and Shivani Sutaria, « Eliminating Sexual Harassment in Your Law Office », (2003) 20(1) *GPSolo* 30.

¹⁵³ Kami Haeri, *L'avenir de la profession d'avocat*, 2017, en ligne : http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_kami_haeri.pdf.

¹⁵⁴ Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>.

¹⁵⁵ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www.media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>; New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹⁵⁶ Deborah Zalesne, « Sexual Harassment Law in the United States and South Africa: Facilitating the Transition from Legal Standards to Social Norms », (2002) 5 *Harv. Women's L.J.* 143, p. 148 et 149.

Également dans une analyse critique de l'effectivité des politiques actuelles contre les violences et le harcèlement sexuel, Foster, dans ses écrits, soulève l'importance du plafond de verre – c'est-à-dire le constat qu'il existe un plafond invisible auquel les femmes se heurtent dans l'ascension vers des responsabilités plus grandes - qui perdure dans le domaine juridique et qui doit être pris en considération dans la réflexion qui nous occupe afin de réellement changer la culture organisationnelle. L'auteure explique, en s'appuyant sur les propos d'Ezold que « importance lies in its confirmation of the virtual impossibility of relying on judicial remedies to dismantle the legal profession's "glass ceiling." This Comment accordingly suggests that the glass ceiling can only be eradicated by fundamentally changing the culture and economics of the legal profession ».¹⁵⁷ Ce changement structurant doit notamment être soutenu et porté par les personnes en situation de pouvoir et de décision.

10.3 Exemplarité des dirigeant·e-s et des salarié·e-s

Plusieurs recommandations issues de la littérature¹⁵⁸ rappellent aux cabinets l'importance de mettre en place des politiques contre le harcèlement et les violences sexuelles et de manière plus générale des codes de conduite, tout en soulignant l'importance de les faire respecter. Les associé·e-s doivent personnellement mettre l'accent sur la politique de tolérance zéro du cabinet, encourager les employé·e-s à dénoncer et assurer que les allégations seront prises au sérieux. Dans le cas d'une dénonciation, les recherches recommandent qu'il y ait une enquête par une personne impartiale. Il est également mentionné que si les faits sont avérés, la personne ayant commis les gestes, même s'il s'agit d'un ou une associé·e ou d'une personne en situation de pouvoir hiérarchique, doit recevoir une sanction¹⁵⁹. Ces suggestions sont cohérentes avec les résultats du présent questionnaire qui montrent que les rapports de pouvoir participent non seulement à l'exacerbation des violences, mais également à l'impunité.

Dans ses recherches Bazley (2018) fait, elle aussi, remarquer l'importance d'un engagement clair des associé·e-s et des dirigeant·e-s à faire cesser le harcèlement sexuel :

Fifth, cultural change of the magnitude contemplated by this review takes persistent and consistent effort to embed. Building on the work the firm has already begun, it is imperative that the Board, Chief Executive, and every partner are committed to the proposed transformation of the firm's culture and that they have a 10-year plan to implement, monitor, and audit the change.¹⁶⁰

Certaines recommandations que nous retrouvons dans la littérature visent à mettre en place au sein des barreaux des mécanismes de récompenses pour les cabinets dévoués en matière de lutte au harcèlement sexuel ou de promotion de la diversité. Cette mesure est également vue comme un moyen d'identifier des cibles claires et de meilleures pratiques pour les employeurs et employeuses intéressé·e-s à recevoir une « désignation » ou autre récompense¹⁶¹.

D'autres encore visent la mise en place d'un régime règlementaire permettant aux barreaux de mieux surveiller et réglementer les milieux de travail juridique, régime qui ne serait plus uniquement fondé sur la responsabilité individuelle de la personne commettant les gestes de harcèlement ou de violences, mais également sur la responsabilisation du milieu de travail. Cette responsabilisation pourrait notamment se faire par ; l'imposition d'obligations minimales à ces milieux (mise en place de politiques, obligations de dénonciation des dirigeant·e-s, formation continue des employé·e-s sur ces enjeux, obligation de conduire des sondages périodique sur le climat de travail); par l'examen et la surveillance du respect de ces obligations

¹⁵⁷ S. Elizabeth Foster, « The Glass Ceiling in the Legal Profession: Why Do Law Firms Still Have So Few Female Partners? », (1995) 42 *UCLA L. Rev.* 1631, p. 1633.

¹⁵⁸ Ex. New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf

¹⁵⁹ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf; ABA Journal et Working Mother Media, #MeToo Workplace Study, 2018, en ligne : https://www.workingmother.com/sites/workingmother.com/files/attachments/2018/07/metoo_snapshot_final_revised_7-18_mb_.pdf; Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>; Philip Bogdanoff, « Me Too: Eliminating Sexual Bias and Harassment at your Law Firm », (2018) 33 *Maine Bar Journal* 23; Stephanie Ann Scharf, *The Problem of Sexual Harassment in the Legal Profession and Its Consequences*, American Bar Association Commission on Women in the Profession, 2018, en ligne : <https://www.scharfbanks.com/sites/default/files/assets/docs/report.pdf>; Sheila Thomas and Shivani Sutaria, « Eliminating Sexual Harassment in Your Law Office », (2003) 20(1) *GPSolo* 30.

¹⁶⁰ Margaret Bazley, *Independent Review of Russell McVeagh*, 2018, en ligne : <https://www.russellmcveagh.com/getmedia/cc682d64-46a1-40e3-987b-cd82223bea24/index>.

¹⁶¹ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>; New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf.

(mise en place d'un *compliance program* ¹⁶², pouvoirs de surveillance et d'audit accordés au Barreau); par la mise en place de mesures dissuasives au non-respect; et par l'interdiction de l'utilisation des ententes de confidentialité dans le but de cacher un comportement de harcèlement sexuel¹⁶³.

Il y a également des recommandations qui suggèrent que l'employeur·e ait la responsabilité de fournir un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel¹⁶⁴. Cette idée est également ressortie des données qualitatives de notre questionnaire. Cette responsabilisation des employeur·e·s participerait à réduire la responsabilité mise sur les personnes qui vivent les violences. Des barreaux proposent également d'entretenir un dialogue continu avec les dirigeant·e·s des cabinets d'avocat·e·s de toutes les tailles et d'établir un processus de collaboration pour l'étude et l'analyse des phénomènes de harcèlement et de violences sexuelles¹⁶⁵. Cette collaboration pourrait notamment faciliter la prise de conscience des enjeux, mais la responsabilisation du milieu par une prise de position claire de la part des dirigeants et dirigeantes reste nécessaire.

Finalement, considérant les faibles taux de dévoilement et de dénonciation des actes violents, des recherches suggèrent l'obligation pour l'employeur·e de rapporter au Barreau les situations de harcèlement. D'autres suggèrent l'imposition aux avocat·e·s d'une obligation de rapporter au Barreau une situation de harcèlement sexuel dont ils ou elles sont témoins¹⁶⁶. Dans ces cas, selon la *New Zealand Law Society*, un mécanisme efficace de dénonciation devrait prévoir : l'obligation de dénoncer pour les employeur·e·s, les exceptions appropriées, la protection des personnes qui dénoncent et des processus pour faciliter la dénonciation ainsi que la surveillance du respect de cette obligation de dénonciation ¹⁶⁷.

En plus d'améliorer la façon de recevoir et de traiter les plaintes concernant le harcèlement et les violences à caractère sexuel, une dimension apparaît comme centrale pour assurer un réel changement : le changement dans la culture organisationnelle.

10.4 L'importance d'un changement de culture organisationnelle

Tant la littérature que les résultats de notre questionnaire permettent d'affirmer qu'un réel changement de culture organisationnelle est la mesure qui aurait le plus de pouvoir transformateur. La grande majorité des recherches soulignent l'importance de changer la culture d'entreprise des cabinets¹⁶⁸. Par exemple, Mclellan explique que :

Law societies, as regulators with the best of intentions, have proven unable to transform the traditional structures of law practice. Regulation, even when carried out with a commitment to best practices, has its limitations for a profession like law. After 13 years in government, I am well aware of the limitations of regulatory regimes to effect desired societal change. Law societies can establish guidelines; they can inform, educate and cajole; they can discipline their members who are proven guilty of discrimination, harassment, or other forms of misconduct. But the culture and structure of private practice has remained remarkably stable, or perhaps more appropriately, static. If law firms think of themselves as businesses and act more and more like businesses, then maybe we should expect that key members of firms, perhaps members of the executive committee or the senior managing partner, take the same kinds of management and leadership courses that now are required for senior managers and leaders in other businesses. "Tone at the top" is key to change. And if those who have influence and power in law firms (real or perceived) signal that new and more flexible ways of practicing law are not only tolerated but also actively encouraged and valued, then things will begin to change.¹⁶⁹

¹⁶² « A compliance programme could incorporate a mandatory policy, training schedule, reporting requirements and data collection about unacceptable behaviour in the workplace (through climate surveys). A practice would then be measured against its own compliance programme. » : New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf, p. 60.

¹⁶³ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf.

¹⁶⁴ Women Lawyers Association of New South Wales, *Submission into the National Inquiry into Sexual Harassment in the Australian Workplace*, 2019, en ligne : <https://womenlawyersnsw.org.au/wp-content/uploads/2019/04/WLANSW-Submission-Sexual-Harassment-Inquiry-28-Feb-2019-final-draft.pdf>.

¹⁶⁵ The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www.media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>; Kieran Pender, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, 2019, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>.

¹⁶⁶ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf.

¹⁶⁷ New Zealand Law Society, *Report of the New Zealand Law Society Working Group*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf.

¹⁶⁸ Anne Mclellan, "Special Issue: Law Society of Alberta 100th Anniversary Conference "Canadian Lawyers in the 21st Century" Where Have All the Women Gone?", (2008) 45 *Alta L Rev* 259.

¹⁶⁹ Anne Mclellan, "Special Issue: Law Society of Alberta 100th Anniversary Conference "Canadian Lawyers in the 21st Century" Where Have All the Women Gone?", (2008) 45 *Alta L Rev* 259, para. 35.

Cela renforce aussi l'importance pour les personnes en position de leadership dans les organisations de prêcher par l'exemple, en ayant notamment un comportement irréprochable, en proposant des activités de réseautage alternatives, inclusives et sécuritaires et en mettant de l'avant une approche de tolérance zéro. La littérature nous donne un exemple concret qui touche les événements impliquant de l'alcool et qui sont, comme nos données le démontrent, des moments d'exacerbation des violences sexuelles. En effet, dans son rapport d'enquête sur le harcèlement au sein du cabinet Russell McVeagh en Nouvelle-Zélande, Margaret Bazley souligne :

First, I found that in the past Russell McVeagh had a 'work hard, play hard' culture that involved excessive drinking and in some instances crude, drunken, and sexually inappropriate behaviour. Junior lawyers and other young staff were encouraged to drink to excess. After the incidents the firm moved decisively to address these issues and began to change the culture. Two and a half years later, during my review, I was not told of any recent instances of sexual harassment, sexual assault, or alcohol fuelled misbehaviour.¹⁷⁰

Les éléments présentés dans cette section permettent de mettre de l'avant l'importance, mais surtout les effets potentiels de réels changements. Pour que ces changements soient structurants et qu'ils aient un impact sur la culture organisationnelle et de profession, toutes les personnes impliquées, notamment celles en position de gestion et leadership, doivent s'engager, soutenir et promouvoir des actions et des mesures visant des milieux exempts de violences.

¹⁷⁰ Margaret Bazley, *Independent Review of Russell McVeagh*, 2018, en ligne : <https://www.russellmcveagh.com/getmedia/cc682d64-46a1-40e3-987b-cd82223bea24/Inde>.

11. Pistes d'action recommandées au Barreau

Dans la perspective des importants constats émis et des pistes d'action élaborées par les personnes ayant répondu au sondage et par les études produites sur le sujet, il est recommandé que le Barreau amorce une démarche de consultations auprès de ses membres afin de déterminer leurs propres pistes d'action. Ce processus s'avère déterminant, car il importe que ses membres puissent avoir l'occasion d'échanger sur le contenu du rapport et de convenir de façon concertée de pistes d'action qui pourront véritablement être mises en œuvre dans le milieu. Nous croyons que ces pistes d'action auront beaucoup plus de chance d'être implantées si elles sont émises par les membres qui auront la responsabilité par la suite de les appliquer dans le contexte de leur propre milieu.

Il est donc recommandé au Barreau de :

1. Créer un groupe de travail dédié à l'étude de ce rapport et à l'élaboration de pistes d'actions à mettre en place ;
2. Mener une consultation auprès des principales parties prenantes concernées par l'enquête afin d'échanger sur les résultats et recueillir les actions qu'elles seront en mesure de mener en matière de lutte au harcèlement et aux violences à caractère sexuel ;
3. Diffuser les résultats auprès des membres du Barreau dans une perspective d'échange et de reconnaissance de l'importance de leur contribution, et
4. Rendre accessible au grand public les résultats de l'enquête et les pistes d'action qui seront implantées afin que le travail effectué puisse bénéficier plus largement à d'autres milieux.

Bibliographie

- ABA Journal et Working Mother Media, #MeToo Workplace Study, 2018, en ligne : https://www.workingmother.com/sites/workingmother.com/files/attachments/2018/07/metoo_snapshot_final_revised_7-18.mb.pdf
- Ali, A. Sidiq et The Law Society of Upper Canada, 2017, *Summary of Articling Experience Survey Results*, Research & Evaluation Consulting Inc., Mississauga, en ligne : <http://www.lawsocietygazette.ca/wp-content/uploads/2018/01/Summary-of-Articling-Experience-Survey-Results.pdf>
- Auclair, I. 2016, *Le continuum des violences genrées dans les trajectoires migratoires des Colombiennes en situation de refuge en Équateur*, Thèse de doctorat, Université Laval.
- Auclair, I., D.Tanguay, 2019, *Les violences genrées sont partout, même en milieu de travail : diverses expériences analysées à la lumière du continuum des violences* dans *Violences genrées : enjeux et résistances*, Auclair, I., Suelves Ezquerro, L., & Tanguay, D. Eds, Les Presses de l'Université Laval.
- Barreau du Québec, « Sous la loupe de la diversité 2017, Édition spéciale du Barreau-mètre, La profession en chiffre » <https://www.barreau.qc.ca/media/1238/barreau-metre-diversite.pdf>
- Bazley, M., 2018, *Independent Review of Russell McVeagh*, en ligne: <https://www.russellmcveagh.com/getmedia/cc682d64-46a1-40e3-987b-cd82223bea24/Inde>
- Bergeron et coll., 2016, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Bilodeau E., 1988, «Qui êtes-vous, jeune avocat?», *Le Journal du Barreau*, 15 Décembre.
- Blais, A. et Durand, C., 2009, Le sondage. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale – De la problématique à la collecte des données* (p. 445-488). Ste-Foy, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Bogdanoff, P., 2018, *Me Too: Eliminating Sexual Bias and Harassment at your Law Firm*, *Maine Bar Journal* 33:23.
- Brockman J., et Reid, K., 1992, *Feminist Perspectives for the Study of Gender Bias in the Legal Profession*, *C.J.W.L.* 5:37.
- Brockman, J., 1992, "Resistance by the Club" to the Feminization of the Legal Profession, *Canadian Journal of Law and Society* 7(2): 47-92.
- Brockman, J., 1992, *Bias in the Legal Profession: Perceptions and Experiences*, *Alberta Law Review* 30 (3).
- Brockman, J., 1992, *Gender Bias in the Legal Profession: A Survey of Members of the Law Society of British Columbia*, *Queen's L.J.* 17: 91.
- Brockman, J., 1994, *Leaving the practice of law: the wherefores and the whys*, *Alberta Law Review* 32 (1): 116.
- Brockman, J., 1997, *The Use of Self-Regulation to Curb Discrimination and Sexual Harassment in the Legal Profession*, *Osgoode Hall LJ* 35: 209.
- Brockman, J., 2006, *An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991-2003* in Elizabeth Sheehy and Sheila McIntyre, eds. *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, p. 237-251.
- Brockman, J., 2001, *Gender in the legal profession: fitting or breaking the mould*, Vancouver, UBC Press.
- Centre d'expertise des grands organismes, *Les meilleures pratiques en matière de sondages en ligne*, 2006, en ligne : https://grandsorganismes.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers/Publications/Mesure%20de%20la%20satisfaction/Meilleures_pratiques_sondages_en_ligne.pdf
- Chiche, J., 2016, *L'absence de réponse dans les enquêtes : y a-t-il de bonnes solutions?*, dans Société française de statistique, *Les cafés de la statistique*.
- Combessie, J-C., 2007, *La méthode en sociologie*, 5^e éd., Paris, La Découverte.
- Comité sur les problématiques actuelles reliées à la pratique privée et l'avenir de la profession, 2011, *Les avocats de pratique privée en 2021*, Montréal, Barreau du Québec.
- Cotter A., et Savage, L., 2019, *La violence fondée sur le sexe et les comportements sexuels non désirés au Canada, 2018 : Premiers résultats découlant de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés*, *Juristat*, Statistiques Canada, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2019001/article/00017-fra.pdf?st=2iG7gcr>.
- Criminal Bar Association, *Anonymous Survey about Harassment and Bullying in the Practice of the Criminal Law*, 2018, en ligne : <https://www.criminalbar.org.nz/sites/default/files/Bullying%20Survey%20Final.pdf>
- Demers, J-A., et Attieha, C., R., 2016, *Le harcèlement sexuel en milieu professionnel : y a-t-il lieu de s'inquiéter?*, dans Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en déontologie, droit professionnel et disciplinaire*, vol. 416, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Deslandes, B., 2019, *Les infractions disciplinaires à caractère sexuel*, dans École du Barreau du Québec, *Collection de droit 2019-2020*, vol. 1 : « Éthique, déontologie et pratique professionnelle », Montréal, Yvon Blais.
- DeVincentis A., 2001, *Navigating the Borders: A Proposal for General Civility Legal Ethics on Sexual Harassment*, *Geo. J. Legal Ethics* 13.

- Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F. et Waldo, C. R., 1999, Measuring sexual harassment in the military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263.
- Fitzgerald, Louise F., Michele J. Gelfand & Frits Drasgow, "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances" (1995) 17:4 *Basic and Applied Social Psychology* 425, DOI: <10.1207/s15324834basp1704_2>.
- Foster, S. E., 1995, The Glass Ceiling in the Legal Profession: Why Do Law Firms Still Have So Few Female Partners?, *UCLA L. Rev.* 42:1631-1666.
- Fuchs, E. C., Saute R., Oglensky, B., et Gever M., 1995, Glass Ceilings and Open Doors: Women's Advancement in the Legal Profession, *Fordham L. Rev.* 64: 291.
- Gellis, A. J., 1991, Great Expectations: Women in the Legal Profession: A Commentary on State Studies *Indiana Law Journal*, 66:4.
- Gleixner M., et Aucoin L., 2013, Être juriste au féminin : une réalité émergente ou une quête illusoire?, *Revue du Barreau canadien* 92.
- Griggs, J. D., 2001, The Cobbler's Children: Sexual Harassment In Law Firms, *Or. St. B. Bull.* 61, 25.
- Groupe de travail sur l'égalité des sexes, 1993, *Les assises de la réforme: égalité, diversité et responsabilité. Le rapport sur l'égalité des sexes dans la profession juridique*, Ottawa, l'Association du Barreau canadien.
- Haeri K., 2017, L'avenir de la profession d'avocat, en ligne : http://www.justice.gouv.fr/publication/rapport_kami_haeri.pdf.
- Hansen M., 1992, 9th Circuit Studies Gender Bias: Survey finds 60 percent of female lawyers sexually harassed in last five years, *ABA Journal* 78:11.
- Hebert, C., 1995, Sexual Harassment is Gender Harassment, *U. Kan. L. Rev.* 43.
- Hess, W. N., 2019, Addressing Sexual Harassment in the Legal Profession: The Opportunity to Use Model Rule 8.4(g) to Protect Women from Harassment », *U. Det. Mercy L. Rev.* 96.
- Institut français d'opinion publique, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, 2014, en ligne : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/2551-1-study_file.pdf
- Institut français d'opinion publique, *Observatoire du harcèlement sexuel - Volet 1 : Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail*, 2018, en ligne : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3980-1-study_file.pdf
- Institut national d'études démographiques, *Présentation de l'enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles*, 2017, en ligne : https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/26153/document_travail_2017_229_violences.sexuelles_enquete.fr.pdf
- Kay, F., 2002, Crossroads to Innovation and Diversity: The Careers of Women Lawyers in Quebec, *McGill LJ.* 47.
- Kay, F., Alarie, S., et Adjei, J., 2013, Leaving Private Practice: How Organizational Context, Time Pressures, and Structural Inflexibilities Shape Departures from Private Law Practice , *Indiana Journal of Global Legal Studies* 20 (2).
- Kay, F., et Brockman, J., 2000, Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment, *Feminist Legal Studies* 8 (2).
- Kay, F., et Gorman, E., 2008, Women in the Legal Profession, *Annu. Rev. Law Soc. Sci.* 4.
- Kelly, L., 1987, The Continuum of Sexual Violence, dans J. Hanmer et M. M (eds). *Women, Violence and Social Control*, Atlantic Highlands, Humanities Press International, pp. 46-60.
- Kieran, P., 2019, *Us too? Bullying and sexual harassment in the legal profession*, Londres, International Bar Association, en ligne : <https://www.ibanet.org/bullying-and-sexual-harassment.aspx>
- L'Association du Barreau canadien, 2003, *Dix ans plus tard – Où en sommes-nous depuis le rapport « Les assises? », Rapport annuel sur l'égalité*, Ottawa, Association du Barreau canadien.
- Latourette, A. W., 2005, Sex Discrimination in the Legal Profession: Historical and Contemporary Perspectives, *Val. U. L. Rev.* 39.
- Lavoie, F., Parent, S., Auclair, I. et Bergeron, M., 2017, Violences sexuelles en milieu universitaire, résultats de l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Portrait de la situation à l'Université Laval. Université Laval.
- Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>
- Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>
- Law Council of Australia, *National Attrition and Re-engagement Study (NARS) Report*, 2014, en ligne : <https://www.lawcouncil.asn.au/docs/a8bae9a1-9830-e711-80d2-005056be66b1/NARS%20Report.pdf>
- Law Society of Alberta, *Articling Program Assessment Research Report*, 2019, en ligne : https://dvbat5idhx7ib.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/09/LSA-Articling-Program-Assessment-Final-Report_September-27_2019.pdf
- Law Society of British Columbia, 1991, Women in the Legal Profession Subcommittee, *Women in the Legal Profession: A Report of the Women in the Legal Profession Subcommittee*, Vancouver, Law Society of British Columbia.

- Le Défenseur des droits, *Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France*, 2018, en ligne : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/rapp-eng-avocats-a4-num-02.05.2018.pdf>
- Leskinen E., Cortina L. et Kabat, D., 2011, Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work, *Law and Human Behavior*, 35 (1).
- Levit, N., 2011, Lawyers Suing Law Firms: The Limits on Attorney Employment Discrimination Claims and the Prospects for Creating Happy Lawyers, *U. Pitt. L. Rev.* 73.
- Long, A. B., 2016, Employment Discrimination in the Legal Profession: A Question of Ethics?, *U. Ill. L. Rev.*
- Macerollo, A., 2008, The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation, *Windsor Rev. Legal & Soc. Issues* 25 (121).
- Mackaay E., 1992, L'État de la Profession D'Avocat au Québec en 1991: *Résumé des Principales Conclusions du Sondage Général des Membres du Barreau*, Montréal, Barreau du Québec, 1991; Barreau du Québec, *Women in the Legal Profession*, Montréal, Barreau du Québec.
- McClellan, A., 2008, Special Issue: Law Society of Alberta 100th Anniversary Conference "Canadian Lawyers in the 21st Century" Where Have All the Women Gone? , *Alta L Rev* 45.
- McManus, E. K., 2005, Intimidation and the Culture of Avoidance: Gender Issues and Mentoring in Law Firm Practice, *Fordham Urb. L.J.* 33.
- New Zealand Law Society, Report of the New Zealand Law Society Working Group, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf
- New Zealand Law Society, Report of the New Zealand Law Society Working Group, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0007/129922/Report-of-the-NZLS-Working-Group-December-2018.pdf
- New Zealand Law Society, *Workplace Environment Survey*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0009/122679/Report-28-May-2018.pdf;
- New Zealand Law Society, *Workplace Environment Survey*, 2018, en ligne : https://www.lawsociety.org.nz/_data/assets/pdf_file/0009/122679/Report-28-May-2018.pdf
- Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Commission économique des nations unies pour l'Europe, *Manuel sur les enquêtes de victimisation*, 2009, en ligne : https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/Crime-statistics/Manual_Victimization_French_030210.pdf
- Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Commission économique des nations unies pour l'Europe, *Manuel sur les enquêtes de victimisation*, 2009, en ligne : https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/Crime-statistics/Manual_Victimization_French_030210.pdf, p. 200, qui parle d'une absence d'intérêt.
- Pagès, E., 2011, Les « justifications » de non réponse à un questionnaire administré par téléphone dans le cadre d'une enquête sociologique : le cas des technologies embarquées dans l'automobile, *Automobile et sécurité routière* Le blog de Emmanuel Pagès, 13 octobre 2011, en ligne : <http://auto-et-sociologie.over-blog.fr/article-considerations-sur-les-justifications-de-refus-a-la-passation-d-un-questionnaire-administre-par-tele-86476927.html>.
- Pfenninger, L., 1994, Sexual Harassment in the Legal Profession: Workplace Education and Reform, Civil Remedies, and Professional Discipline, *Fla. St. U. L. Rev.* 22.
- Rhode, D. L., 2001, Aba Commission on Women in the Profession, *The Unfinished Agenda : Women and the Legal Profession*, American Bar Association, Chicago, en ligne : <http://womenlaw.stanford.edu/pdf/aba.unfinished.agenda.pdf>
- Savoie, D., et Larouche, V., 1988, Le harcèlement sexuel au travail: définition et mesure du phénomène, *Relat. ind.* 43.
- Scharf, S.A., 2018, *The Problem of Sexual Harassment in the Legal Profession and Its Consequences*, American Bar Association Commission on Women in the Profession, en ligne : <https://www.scharfbanks.com/sites/default/files/assets/docs/report.pdf>.
- Solicitors Regulation Authority, *Upholding Professional Standards 2017/18*, 2018, en ligne : <https://www.sra.org.uk/globalassets/documents/sra/research/upholding-professional-standards-2017-18.pdf?version=4a1ab8>
- Strub, S., et Moser, M. S., 2008, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne.
- The Bar Council, *Barristers' Working Lives 2017*, 2017, en ligne : https://www.barcouncil.org.uk/media/664669/barristers_working_lives_2017_harassment_and_bullying.pdf;
- The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>
- The Florida Bar Special Committee on Gender Bias, *Report Received by The Florida Bar Board of Governors*, 2017, en ligne : <https://www-media.floridabar.org/uploads/2017/06/Special-Committee-on-Gender-Bias-Report-2017.pdf>
- Thomas, S., and Sutaria, S., 2003, Eliminating Sexual Harassment in Your Law Office, *GPSolo*, 20(1).
- Townley, L., et Kaul, HHJK. 2019, *In the Age of 'Us Too?': Moving Towards a Zero-Tolerance Attitude to Harassment and Bullying at the Bar – A Report on the Association of Women Barristers' Roundtable on Harassment and Bullying with*

Recommendations, Association of Women Barristers, en ligne : https://www.city.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0006/492594/AWB-Anti-Bullying-Round-Table-Report-Oct-2019.pdf.

Trepel, B. C., 2011, A Review of the Current Legal Landscape The Law Society of Manitoba's Equity Ombudsperson Program, *Man LJ* 35 (1).

Union des jeunes avocats de Paris, *Rapport sur le harcèlement sexuel au sein de la profession d'avocat*, 2018, en ligne : <http://www.uja.fr/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-UJA-Commission-Egalite%CC%81-Harce%CC%80lement-sexuel-20172018.pdf>, p. 22

Williams, J. C., Multhaup, M., Li, S. et Korn, R., 2018, You Can't Change What You Can't See: *Interrupting Racial and Gender Bias in the Legal Profession*, Chicago, American Bar Association Publishing, en ligne: <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/women/you-cant-change-what-you-cant-see-print.pdf>.

Women Lawyers Association of New South Wales, *Submission into the National Inquiry into Sexual Harassment in the Australian Workplace*, 2019, en ligne : <https://womenlawyersnsw.org.au/wp-content/uploads/2019/04/WLANSW-Submission-Sexual-Harassment-Inquiry-28-Feb-2019-final-draft.pdf>

Women Lawyers Association of New South Wales, *Submission into the National Inquiry into Sexual Harassment in the Australian Workplace*, 2019, en ligne : <https://womenlawyersnsw.org.au/wp-content/uploads/2019/04/WLANSW-Submission-Sexual-Harassment-Inquiry-28-Feb-2019-final-draft.pdf>

Women Lawyers of Utha, *The Utah Report: The Initiative on the Advancement and Retention of Women in Law Firms*, 2010, en ligne : https://ms-jd.org/files/wlu_report_final.pdf

Zalesne D., 2002, Sexual Harassment Law in the United States and South Africa: Facilitating the Transition from Legal Standards to Social Norms, *Harv. Women's L.J.* 5.

Annexe 1 : Description du questionnaire

Le questionnaire, qui est une adaptation du questionnaire développé par l'équipe ESSIMU¹⁷⁰, comportait 26 questions, incluant des sous-questions. Dans les lignes qui suivent, le questionnaire sera présenté par section.

Section 1 : Caractéristiques sociodémographiques (Questions 1 à 11)

Cette section regroupe une série de questions qui permettent d'établir un portrait général des personnes ayant complété le questionnaire. Les études démontrent que certains facteurs (tels que l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique ou le handicap) peuvent participer à l'exacerbation du harcèlement, des comportements sexuels non-désirés et des violences. La prise en compte de ces facteurs permet une meilleure compréhension de la situation.

Section 2 : Événements survenus en contexte professionnel (Question 12)

Cette section contient des questions sur des événements de harcèlement, de comportements sexuels non-désirés ou de violences sexuelles susceptibles de survenir dans le contexte professionnel. Le contexte professionnel inclut les activités liées directement ou indirectement à la pratique professionnelle et les interactions avec des collègues, supérieur·e·s, subalternes, client·e·s actuel·le·s, passé·e·s et futur·e·s, etc. Les questions de cette section visent à quantifier la fréquence des événements.

Section 3 : Répercussions possibles (Question 13)

Cette section concerne les répercussions possibles à la suite des événements de harcèlement ou de violences sexuelles en contexte professionnel. Seul·e·s les répondant·e·s ayant répondu avoir vécu des violences sexuelles et/ou du harcèlement avaient à répondre à cette section. Cette section permettait aussi d'ajouter par écrit et sans restriction d'espace des précisions sur les répercussions des violences vécues.

Section 4 : Dévoilement et soutien (Questions 14 à 16)

Cette section visait à documenter le dévoilement des événements (à qui? le délai avant d'en parler).

Section 5 : Réactions des autres (Question 17)

Cette section documente les réactions des personnes à qui les individus ayant vécu des violences à caractère sexuel se sont confiés.

Section 6 : Le signalement/dénonciation (Questions 18-19-20)

Ici, il s'agissait de documenter le signalement des gestes : à qui les personnes ont signalé et si elles ne l'avaient pas fait, quelle en était la raison.

Section 7 : Récit des événements (Question 21)

Cette section permettait de témoigner du vécu des événements de harcèlement ou de violences sexuelles dans le cadre de la pratique professionnelle. Les récits des personnes permettent de mieux comprendre les gestes, les contextes, les lieux entourant les violences à caractère sexuelles vécues par les participantes et participants.

Section 8 : Type d'aide souhaitée (Question 22)

Cette section permettait aux personnes répondantes de nous partager le type d'aide qu'elles souhaiteraient recevoir si elles vivaient des situations de harcèlement et de violences sexuelles par une personne de leur entourage professionnel (ou si elles en avaient déjà vécu).

¹⁷⁰ Bergeron et coll. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf

Section 9 : Témoins ou confident·es (Questions 23 et 24)

Cette section donnait un espace aux témoins et confident·e-s pour documenter leur vécu. Ici nous voulions en savoir davantage sur la fréquence à laquelle les personnes avaient été témoin, si elles étaient intervenues, de quelle manière elles étaient intervenues si elles l'avaient fait. Les témoins pouvaient déposer leur récit par écrit sans restriction d'espace. Nous voulions aussi en savoir davantage sur la fréquence à laquelle les personnes avaient été confidentes et leurs réactions. Les confidentes et confidentes pouvaient aussi déposer leur récit par écrit sans restriction d'espace.

Section 10 : Vos opinions (Question 25)

La section 10 visait à tester le niveau d'accord et de désaccord avec des énoncés portant sur la responsabilité des victimes, le consentement ainsi que des stéréotypes liés au harcèlement et aux violences à caractère sexuel.

Section 11 : Sensibilisation (Question 26)

Cette section visait à sonder l'opinion des répondantes et des répondants sur la manière dont, en tant que milieu de travail, les organisations en droit pourraient-elles participer à la sensibilisation et lutter contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel.

Annexe 2 : Tableaux complémentaires¹⁷¹

Complément de la figure 2 : Harcèlement sexuel	Hommes (N)	Femmes (N)
Vous a raconté, de manière répétitive, des histoires ou des blagues sexuelles qui étaient offensantes pour vous?	1140	1912
Vous a sifflé·e ou interpellé·e d'une manière sexuelle?	1137	1900
A tenté de démarrer une discussion sur le sexe avec vous, même si cela vous déplaisait?	1137	1896
Vous a fait des commentaires injurieux ou blessants à connotation sexuelle?	1136	1890
Vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre apparence, de votre corps ou de vos activités sexuelles?	1138	1885
Vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre orientation sexuelle?	1136	1880
Vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre identité sexuelle?	1135	1875
A posé des gestes à connotation sexuelle qui vous ont offensé·e ou embarrassé·e?	1134	1875
Vous a déshabillé·e du regard d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise?	1133	1869
S'est exposée nue ou peu vêtue d'une manière qui vous a gêné·e ou vous a rendu·e mal à l'aise?	1137	1867

Complément de la figure 4 : Comportements sexuels non désirés	Hommes (N)	Femmes (N)
Vous a transmis ou exposé du matériel à connotation sexuelle que vous ne vouliez pas voir?	1136	1870
Vous a envoyé par internet ou exposé du matériel à connotation sexuelle que vous ne vouliez pas?	1133	1874
A tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous, malgré vos efforts pour la décourager?	1135	1866
Vous a répété des invitations pour prendre un verre ou pour sortir mangé, malgré vos refus?	1136	1870
Vous a touché·e d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise?	1133	1865
A tenté de vous caresser, vous embrasser ou se frotter contre vous alors que vous ne le souhaitiez pas?	1131	1867
A tenté d'avoir des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas, mais a échoué?	1129	1865
A eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas?	1128	1862

¹⁷¹ Les N correspondent au nombre de personnes ayant répondu positivement ou négativement à chacune des questions.

Complément de la figure 6 : Coercition sexuelle	Hommes (N)	Femmes (N)
Vous a laissé entrevoir que vous seriez récompensé·e pour un échange futur de faveurs sexuelles?	1129	1863
Vous a fait craindre des représailles si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles?	1129	1866
Vous a fait subir des conséquences négatives parce que vous avez refusé de vous engager dans des activités sexuelles?	1124	1862
Vous a laissé entrevoir que vous auriez une promotion ou que vous seriez mieux traité·e si vous coopérez sexuellement?	1125	1859
S'est arrangée pour que vous ayez peur de subir des conséquences si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles?	1128	1859
A menacé de diffuser, sur Internet, des informations sexuellement compromettantes sur vous?	1126	1865
A menacé de diffuser, par des médias autres qu'Internet, des informations sexuellement compromettantes sur vous?	1129	1863



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son [Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.](#)

CNESST