



ONU DC
Office des Nations Unies
contre la drogue et le crime



RÉSEAU MONDIAL POUR
L'INTÉGRITÉ DE LA JUSTICE

Questions d'Intégrité Judiciaire Liées au Genre

**PRODUIT PAR LE RESEAU MONDIAL POUR L'INTEGRITE DE LA
JUSTICE**





OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE
ET LE CRIME

Vienne 2019

QUESTIONS D'INTÉGRITÉ JUDICIAIRE LIÉES AU GENRE



REMERCIEMENTS

Le présent document a été rédigé par Nancy H. Hendry (consultante de l'ONUDDC et conseillère principale pour l'Association Internationale des Femmes Juges). Le document a été élaboré par le Service de la Corruption et de la Criminalité Economique (CEB) de l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime (ONUDDC) sous la coordination générale de Marco Teixeira et sous la direction de Roberta Solis Ribeiro Martins et Tatiana Veress.

L'ONUDDC exprime sa gratitude à ceux qui ont assisté à la consultation du groupe d'experts à Séoul, en République de Corée, les 6 et 7 décembre 2018 et ont fourni une importante contribution de suivi : l'Hon. Adisa Zahiragic; l'Hon. Sanji Monageng; l'Hon. Rodrigo Capez ; Liu Qing; l'Hon. Roxanne George; l'Hon. Artha Thérèse; Yezka Garza; Alejandro Llama Rodriquez; Kathryn Beck; l'Hon. Teresita Leonardo de Castro; l'Hon. Luis De Arcos; Hyun Joong Kang; Jeune Su Kang; l'Hon. Hojun Yeom ; l'Hon. Jiyong Jang; l'Hon. Sungan Cha; Fils de Seungohn ; l'Hon. Jin A Jung; l'Hon. Hyunhee Han; l'Hon. Minhye Cho; l'Hon. Mikyung Lim; Hon. Eusebia Munuo; l'Hon. Suntariya Muanpawong; l'Hon. Judith Ann Jones; l'Hon. Lilian Tibatemwa ; David Sachar ; Kathleen Coogan; Fatahillah Abdul Syukur ; Béatrice Duncan; Hon. Grace Yin-Lun Lin; Kieran Pender; et J. Jarpa Dawuni.

Des remerciements spéciaux sont adressés aux membres du Conseil Consultatif du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice pour leurs précieux conseils: l'Hon. Adrien Saunders; l'Hon. Duro Sessa; l'Hon. Masood Bin Muhammad Alameri; l'Hon. Maria Thereza Moura; l'Hon. Zainun Ali; l'Hon. Kashim Zannah; Dr Nihal Jaywickrama; l'Hon. José Igreja Matos; l'Hon. Lynne Leitch; et l'Hon. Diego García-Sayán.

Des remerciements sont également dus aux participants du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice qui ont consacré leur temps et leur expertise à l'examen de divers projets de sections du texte et à la fourniture de précieux commentaires et contributions. Le document thématique a été élaboré dans le cadre du Programme Mondial de l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime pour la mise en œuvre de la Déclaration de Doha, qui a été financé par l'État du Qatar.

Ce document n'a pas été officiellement traduit de sa version originale en Anglais. En cas de conflit entre la version originale et la version traduite, la version anglaise prévaudra.

CONTENU

Introduction	3
Résumé	4
1. Question d'Intégrité Judiciaire liées au genre : Aperçu	13
1.1. Sextorsion	14
1.2. Harcèlement sexuel.....	18
1.3. Discrimination sexuelle.....	25
1.4. Préjugés sexistes	26
1.5. Comportement sexuel inapproprié	34
2. Orientation claire et complète sur les questions d'intégrité liées au genre	35
2.1 Codes de déontologie judiciaire	35
2.2 Protocoles sur l'égalité des sexes, cahiers et politiques sur le harcèlement sexuel	43
2.3 Instruments internationaux et régionaux	48
2.4 Recommandations.....	50
3. Responsabilité judiciaire en cas d'inconduite fondée sur le sexe.....	52
3.1 Obstacles à la découverte d'inconduite.....	52
3.2 Mécanismes efficaces de responsabilisation judiciaire pour contrer l'inconduite	54
3.3 Surveillance des inconduites liées au genre.....	62
3.4 Recommandations.....	67
4. Formation efficace des juges.....	71
4.1 Qui devrait être formé?.....	71
4.2 Approches et méthodologies.....	72
4.3 Contenu et modèles de formation	74
4.4 Evaluation.....	78
4.5 Recommandations.....	79

INTRODUCTION

Lancé officiellement en avril 2018 lors d'un événement de haut niveau à Vienne, le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice de l'ONUDC vise à créer des opportunités de réseautage pour les juges, à faciliter le partage d'informations et la diffusion des ressources existantes et à répondre aux défis existants et émergents liés à l'intégrité judiciaire, par exemple par le développement de divers produits de connaissance. Pour plus d'informations sur le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice ses activités, ses services et ses événements, rendez-vous sur www.unodc.org/ji/fr.

L'événement de lancement du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice s'est conclu par l'adoption d'une historique [Déclaration sur l'intégrité de la justice](#), qui a défini les priorités pour les travaux futurs du Réseau. Au paragraphe 7 de la Déclaration, les participants au lancement ont décidé que « sans préjudice à l'indépendance de la justice, [les participants devraient] soutenir les initiatives qui promeuvent la formation judiciaire continue et en particulier la formation sur le respect effectif des normes de conduite pertinentes et sur des sujets liés au genre, tels que la sextorsion et le harcèlement sexuel, reconnaissant que la formation judiciaire est essentielle pour l'exercice objectif, impartial et compétent des fonctions judiciaires et pour gagner la confiance du public ».

Ayant la Déclaration à l'esprit, le [Conseil consultatif du Réseau Mondial pour l'intégrité de la justice](#) a élaboré le plan de travail 2018-2019 du Réseau et a décidé d'utiliser le potentiel du Réseau pour sensibiliser les juges et les magistrats aux défis particuliers en matière d'intégrité, y compris les questions d'intégrité liées au genre, comme la sextorsion et le harcèlement sexuel. À cette fin, le Conseil consultatif a envisagé l'élaboration d'un document thématique consacré aux pratiques, cas et expériences existants en matière de formation et de responsabilisation, ainsi que des consultations d'experts dans le cadre du Réseau.

En décembre 2018, une réunion du groupe d'experts a été organisée dans le but de : (i) discuter d'un premier projet de document de réflexion rédigé par l'expert consultant de l'ONUDC ; (ii) rassembler des cas et des ressources supplémentaires, en vue non seulement d'enrichir le document de réflexion, mais aussi de diffuser les ressources par le biais de la [bibliothèque en ligne](#) du Réseau et d'autres canaux ; et (iii) formuler des recommandations sur la manière d'élaborer des normes nationales et régionales sur les questions d'intégrité judiciaire liées au genre et, en particulier, sur la manière dont le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice peut aider les magistrats dans cette entreprise¹. La réunion a réuni plus de 30 participants de 16 pays et cinq associations judiciaires et organisations internationales concernées. À la suite de la réunion du groupe d'experts, le document thématique a été mis à jour et enrichi de nouveaux cas, expériences et pratiques du monde entier et diffusé en ligne via le site Web du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice pour commentaires. Le présent document a été révisé à la lumière de ces commentaires.

¹Réunion du groupe d'experts du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice: Questions d'Intégrité Judiciaire liées au genre, tenue les 6 et 7 décembre 2018 à Séoul, République de Corée du Sud.
<https://www.unodc.org/ji/restricted/gender-egm.html>

RÉSUMÉ

Cette enquête sur les questions d'intégrité judiciaire liées au genre se produit à un moment où une nouvelle attention est portée sur le rôle que le pouvoir et le genre jouent sur le lieu de travail. Le mouvement #MeToo a donné une voix aux femmes qui ont subi divers types d'inconduite sexuelle de la part d'hommes en position de pouvoir.² L'ampleur du problème a longtemps été masquée par une réticence à affronter ceux qui détiennent un tel pouvoir et par une incapacité à s'attaquer à la culture organisationnelle qui permet à de telles conduites de se poursuivre en toute impunité. Même lorsque les gens ont eu des raisons de savoir ou de soupçonner une inconduite sexuelle, il a souvent fallu de nombreuses années avant qu'un incident fasse l'objet d'une enquête ou soit traité. Lorsque le silence a finalement été rompu, d'autres ont présenté des allégations similaires, révélant que l'inconduite n'était pas un événement isolé, mais faisait partie d'une pratique persistante. Au fur et à mesure que de plus en plus de femmes se sont exprimées, il est de plus en plus reconnu que les problèmes sont à la fois omniprésents et sous-déclarés. Cette reconnaissance a, à son tour, incité les magistrats à examiner les leçons que le mouvement #MeToo pourrait avoir pour l'intégrité judiciaire.

Des données fiables ne sont pas disponibles sur la prévalence des questions d'intégrité liées au genre dans le système judiciaire. Les allégations d'inconduite, les enquêtes et les procédures disciplinaires sont souvent entourées de confidentialité, et les informations accessibles au public peuvent ne pas être faciles à être disponibles à l'accès ou à la recherche. En outre, les juges confrontés à une procédure disciplinaire peuvent choisir de démissionner, ce qui interrompt généralement la procédure et toute autre enquête ou divulgation d'informations sur l'inconduite présumée. Un défi supplémentaire est posé par l'étendue des comportements englobés par la notion de « questions d'intégrité liées au genre ». Il existe de nombreuses façons dont les sociétés utilisent le genre pour établir des distinctions odieuses et traiter certaines personnes différemment des autres. En tant que produit de sa société, le système judiciaire peut refléter ces normes sociales, ces comportements et les questions d'intégrité liées au genre qui les accompagnent, notamment la sextorsion, le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle, les préjugés sexistes, la représentation inégale des sexes, les stéréotypes sexistes et d'autres formes de relations sexuelles inappropriées.³

²Pour plus d'informations, veuillez visiter: <https://metoomvmt.org/>

³ « Sextorsion » est un terme inventé par l'Association Internationale des Femmes Juges (AIFJ) pour décrire « l'abus de pouvoir pour obtenir un bénéfice ou un avantage sexuel... En effet, la sextorsion est une forme de corruption dans laquelle le sexe, plutôt que l'argent, est la monnaie du pot-de-vin. » Toolkit on Naming, Shaming and Ending Sextortion, 2012, Association Internationale des Femmes Juges, disponible sur : https://www.unodc.org/ji/resdb/data/2012/80/naming_shaming_and_ending_sexortion.html?lng=en&match=toolkit%20sur%20naming

⁴ La Commission Américaine pour l'Égalité des Chances en matière d'Emploi a entrepris une étude approfondie de toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail et a constaté qu'il demeure un problème persistant et qu'il n'est trop souvent pas signalé. Rapport des co-présidents Chai R. Feldblum et Victoria A. Lipnic à iv-v (2016), https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm. « Une enquête complète sur la profession juridique néo-zélandaise montre que près d'un tiers des avocates ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et que plus de la moitié de tous les avocats ont été victimes d'intimidation à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle. » le Barreau de la Nouvelle Zélande, Commitment to tackle cultural crisis within legal profession (Engagement à lutter contre la crise culturelle au sein de la profession juridique) (30 Mai, 2018), <https://www.lawsociety.org.nz/news-and-communications/news/commitment-to-tackle-cultural-crisis-within-legal-profession>.

Les recherches existantes révèlent des problèmes de genre persistants et répandus dans la société, dans la profession juridique et dans les tribunaux. ⁴ Par exemple, L'Association Internationale du Barreau a récemment terminé une enquête mondiale sur le harcèlement sexuel et l'intimidation dans la profession juridique qui a confirmé la prévalence troublante de cette conduite. ⁵

Le présent document vise à examiner les façons dont les questions liées au genre peuvent affecter l'intégrité judiciaire et la pertinence des mesures de protection existantes pour promouvoir un comportement approprié et prendre des mesures correctives en cas de conduite inappropriée. Cette enquête commence par l'examen de la notion de « questions d'intégrité liées au genre » et de la manière dont le genre joue un rôle dans l'intégrité de la conduite et de la prise de décision judiciaires, de l'administration des tribunaux et des perceptions du public à l'égard du système judiciaire.

Définir les questions d'intégrité judiciaire liées au genre. Les questions d'intégrité judiciaire liées au genre prennent de nombreuses formes, notamment la sextorsion, le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle, les préjugés sexistes, la représentation inégale des sexes, les stéréotypes sexistes ou les comportements sexuels inappropriés. Bien que certaines conduites liées au genre puissent être considérées comme plus offensantes ou flagrantes que d'autres conduites, aucune d'entre elles n'est compatible avec les principes de déontologie judiciaire. Les juges sont censés donner l'exemple au reste de la société et sont tenus à une norme de conduite plus élevée qui est définie non seulement par ce qui est légal ou intentionnel, mais par ce qui est éthique. Une conduite légale peut encore manquer d'intégrité et saper la confiance du public dans le système judiciaire. Un comportement qui reflète un manque de connaissances ou un parti pris inconscient peut néanmoins être inapproprié, injuste et préjudiciable.

Une approche globale pour aborder les questions d'intégrité judiciaire liées au genre devrait reconnaître que ces questions :

- Avoir un impact disproportionné sur les femmes, mais peut également affecter les hommes, et que l'intersectionnalité du genre avec d'autres identités sociales peut créer des inégalités pour d'autres groupes vulnérables, tels que la communauté lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre, queer et intersexuée (LGBTQI);
- Peut se produire à tous les niveaux du système judiciaire, y compris toutes les instances des tribunaux, l'administration des tribunaux, les conseils judiciaires ou les tribunaux régionaux et internationaux;
- Peuvent impliquer et affecter tous les acteurs du système judiciaire, y compris les juges,

⁵Kieran Pender, *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession* (nous aussi? Intimidation et harcèlement sexuel dans la profession juridique) (Association Internationale du Barreau, 2019). L'AIB a reçu environ 7 000 réponses de 136 pays, dont 3 % provenaient du système judiciaire et le reste d'avocats. Les réponses ont révélé que l'intimidation a une dimension distinctement genrée dans la profession juridique. Dans le système judiciaire, environ 71 % des femmes contre 25 % des hommes ont déclaré avoir été victimes d'intimidation. Les comportements concrets comprenaient l'abus de pouvoir, le langage dégradant ou ridiculisant et la supervision autoritaire. Le harcèlement sexuel est encore plus genré. Aucun homme dans le système judiciaire n'a déclaré avoir été harcelé, mais environ une femme sur deux avait été harcelée. (30 mai 2018), <https://www.lawsociety.org.nz/news-and-communications/news/commitment-to-tackle-cultural-crisis-within-legal-profession>.

les autres titulaires de fonctions judiciaires, les procureurs, les avocats, les plaideurs, les témoins, les greffiers, le personnel judiciaire, les greffiers des tribunaux, les huissiers et les policiers;

- Peut nuire à l'intégrité du processus d'arbitrage et à la capacité du tribunal d'assurer l'égalité réelle pour tous;
- Peut survenir dans tout aspect de la vie professionnelle ou personnelle du juge, y compris la prise de décisions, la présidence d'une salle d'audience, l'interaction avec le personnel ou les collègues du tribunal, l'exécution de fonctions administratives, l'attribution de tâches, offrir des possibilités professionnelles ou participer à des activités sociales privées; et
- Peut influencer sur toute étape de la carrière judiciaire, y compris la nomination, la sélection, le recrutement, le maintien en poste, la promotion et la retraite.

Il y a trois mesures de protection principales pour promouvoir et protéger l'intégrité judiciaire : (i) les codes de déontologie judiciaire et d'autres politiques qui fournissent des directives sur ce qui constitue une conduite inappropriée; (ii) les mécanismes de responsabilisation judiciaire qui prévoient des procédures pour identifier et corriger les inconduites; et (iii) les programmes d'éducation et de formation qui sensibilisent aux questions d'intégrité liées au genre et favorisent une conduite appropriée. Étant donné que bon nombre de ces mesures de protection existantes ont été élaborées avant que le monde ne prenne davantage conscience des questions liées à l'égalité entre les sexes, elles ne tiennent pas suffisamment compte de l'ensemble des questions liées à l'intégrité des genres. Pour combler ces écarts entre les sexes, il incombe aux juges d'envisager des moyens de renforcer ces mesures de protection et de clarifier les normes de conduite judiciaire, de tenir responsables ceux qui violent les normes et d'informer les gens de leurs responsabilités éthiques, droits légaux et recours disponibles.

Des directives claires et complètes sur les questions d'intégrité liées au genre. Pour combler les lacunes en matière d'information et de responsabilisation en ce qui a trait aux questions d'intégrité liées au sexe, il faut d'abord fournir des directives claires sur les normes d'éthique auxquelles les juges sont tenus et les comportements qui sont incompatibles avec ces normes:

- ***Intégrer des dispositions spécifiques au genre dans les codes déontologiques.*** La plupart des codes de déontologie judiciaire sont muets sur les questions d'intégrité liées au genre, ce qui contribue à un faible niveau de sensibilité et de sensibilisation à ces questions. Des lignes directrices précises sont nécessaires pour fournir aux juges un cadre permettant de comprendre quels types de conduite sont acceptables et lesquels ne le sont pas. La clarté des concepts, définitions et interprétations juridiques est également importante. À cet égard, les efforts de l'Association Internationale des Femmes Juges pour définir et criminaliser la sextorsion sont les bienvenus.
- ***Renforcer les Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire afin de traiter l'ensemble des questions d'intégrité liées au genre et de fournir des directives plus claires et plus d'exemples.*** Les questions d'intégrité liées au genre mettent en cause, dans une certaine mesure, chacune des six valeurs énoncées dans les *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire* acceptés à l'échelle internationale, à savoir l'indépendance, l'impartialité, l'intégrité, la bienséance, l'égalité, la compétence et la diligence. Ces valeurs sont suffisamment larges pour aborder les questions d'intégrité liées au sexe, mais, dans un cas particulier, leur portée même peut rendre difficile de discerner où se situe la ligne éthique entre un comportement approprié et inapproprié.

Les Principes de Bangalore et les *Commentaires connexes sur les Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire* pourraient bénéficier de références et d'exemples plus explicites de questions d'intégrité liées au genre. *Les Principes de Bangalore* pourraient prendre l'initiative de reconnaître la complexité du problème et de s'y attaquer, et pourraient jouer un rôle clé dans la sensibilisation, en fournissant des conseils aux juges du monde entier et en influençant les normes nationales et régionales.

- **Adopter des codes de conduite judiciaire conformes aux Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire.** Lorsque de telles normes existent, les juges devraient être encouragés à les mettre à jour afin de fournir des directives plus claires et plus précises sur les questions d'intégrité liées au genre.
- **Envisager d'adopter et de mettre en œuvre des politiques sensibles au genre et d'autres directives.** Les protocoles relatifs au genre, les ouvrages de référence, les politiques sur le harcèlement sexuel et d'autres directives peuvent être des outils efficaces pour sensibiliser les gens aux questions liées au genre et fournir des conseils pratiques sur les bonnes pratiques pour aborder ces questions dans la salle d'audience et le palais de justice.
- **Ancrer l'intégrité judiciaire dans le cadre international d'égalité entre les genres et de lutte contre la corruption.** Il est utile de reconnaître les normes universellement acceptées de conduite judiciaire et de les ancrer dans le cadre international de l'égalité des genres et de la lutte contre la corruption, en particulier la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDAW) et les Objectifs de Développement Durable (ODD) visant à promouvoir l'égalité des genres (ODD 5) et la paix, la justice et des institutions solides (ODD 16).

Responsabilisation judiciaire pour inconduite liée au genre. Le premier défi à relever pour assurer la responsabilisation en matière d'inconduite liée au genre est le signalement limité de cette inconduite. Les gens hésitent à signaler une inconduite fondée sur le genre pour de nombreuses raisons, y compris l'incertitude quant à leurs droits et aux recours disponibles, la honte ou la crainte de répercussions négatives, le manque de soutien et la méfiance à l'égard de la capacité du système de rendre des comptes d'une manière adéquate. Pour répondre à ces préoccupations, les systèmes judiciaires doivent établir des canaux de signalement clairs, confidentiels et accessibles ; offrir un soutien complet aux victimes, y compris une protection contre les représailles et l'aide juridique, médicale et psychosociale, et diffuser de l'information sur les droits, responsabilités, procédures de réclamation et services de soutien. Une fois qu'une plainte est reçue, il doit y avoir un mécanisme disciplinaire efficace, juste et transparent pour enquêter sur la plainte et prendre toute mesure corrective qui pourrait être justifiée. Enfin, la suivi et l'évaluation continus sont essentiels pour comprendre la portée et l'étendue de l'inconduite liée au genre et pour élaborer des moyens efficaces de veiller à ce que les victimes soient entendues et protégées, et à ce que l'inconduite ne se poursuive pas impunément.

Bien que les mécanismes disciplinaires fonctionnent différemment d'un pays à l'autre et que ce qui fonctionne bien dans un pays ne fonctionne peut-être pas aussi bien dans un autre, certaines considérations s'appliquent de façon générale à la prévention, à la détection, au signalement, à l'enquête et à la sanction de l'inconduite liée au genre. Voici quelques bonnes pratiques que les systèmes judiciaires pourraient adopter pour améliorer la performance de leurs mécanismes de discipline judiciaire et de responsabilisation :

- ***Adopter des normes claires de conduite judiciaire et rendre l'information facilement accessible par divers moyens.*** Il est important non seulement d'avoir des normes de conduite claires, mais aussi de communiquer cette information de façon générale – aux étudiants en droit, aux juges, au personnel judiciaire et au grand public. Comme il y a des zones grises dans les normes de conduite, il est utile d'avoir un organisme consultatif auquel les juges ou d'autres personnes peuvent s'adresser pour obtenir un avis consultatif sur l'éthique d'une conduite en particulier. Le maintien d'une base de données accessible d'avis consultatifs en matière d'éthique devient une ressource importante pour d'autres personnes qui pourraient avoir des questions semblables au sujet de la conduite permise. La création d'une base de données accessible de cas et de décisions disciplinaires fournit des conseils utiles sur la façon dont les normes éthiques générales s'appliquent à des situations concrètes. La compilation de questions et de réponses éthiques fréquemment posées et leur disponibilité en ligne ou dans un autre format accessible peuvent aider tout le monde à comprendre ce que l'on attend des juges dans les différentes situations.
- ***Prendre des mesures pour réduire ou éliminer les obstacles au signalement des inconduites devant les tribunaux.*** Le système de traitement des plaintes devrait être aussi accessible que possible. L'accessibilité exige à la fois que les gens comprennent bien les mécanismes disponibles de plainte et qu'ils aient accès à de multiples moyens pour signaler les inconduites, afin qu'ils puissent choisir celui avec lequel ils sont le plus à l'aise. Les stratégies pour améliorer l'accessibilité comprennent:
 - Diffuser des affiches et des dépliants dans les tribunaux et les milieux juridiques pour informer les gens au sujet du processus de réclamation;
 - Fournir les informations dans la langue utilisée par le public cible;
 - Offrir de la formation sur la façon de signaler une inconduite;
 - Offrir des moyens alternatifs aux gens leur permettant de signaler des problèmes d'inconduite de façon officielle ou informelle, de façon anonyme ou dans le dossier;
 - Fournir une « ligne d'assistance » pour signaler les inconduites;
 - Fournir un système de dépôt des plaintes en ligne;
 - Désigner les membres du personnel judiciaire avec qui les plaignants peuvent parler en toute confidentialité des problèmes d'inconduite et demander de l'aide pour les régler;
 - Veiller à ce que les plaignants reçoivent des services de soutien appropriés et soient protégés contre les représailles et la revictimisation;
 - Faire un effort pour être présent dans la communauté et disponible pour répondre aux préoccupations du public au sujet du système judiciaire.
- ***Établir un organisme disciplinaire indépendant pour entendre les cas d'inconduite judiciaire.*** Plusieurs facteurs peuvent accroître l'indépendance réelle et perçue d'un organisme disciplinaire, notamment une composition diversifiée, de sorte que différents intérêts sont représentés, un processus de sélection objectif et impartial, et des règles internes pour les procédures disciplinaires, de préférence avec une base réglementaire.

- **Établir des procédures disciplinaires claires.** Les règles et règlements régissant les procédures disciplinaires judiciaires devraient être clairs et facilement accessibles afin que les juges et le public puissent savoir à quoi s'attendre et avoir confiance dans l'équité fondamentale avec laquelle ils sont menés.
- **Permettre à ceux qui sont témoins d'une inconduite ou qui en sont informés d'ouvrir une enquête.** Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles une personne qui fait l'objet d'une inconduite fondée sur le genre peut hésiter à porter plainte. Bien que d'autres aient été témoins de l'inconduite ou en aient pris connaissance, l'inconduite peut se poursuivre et demeurer un secret de polichinelle tant que les victimes hésitent à porter plainte. Elle porte atteinte à l'intégrité du système judiciaire en permettant à ceux qui commettent une inconduite d'éviter de rendre des comptes. Pour s'assurer que l'inconduite connue est corrigée, des personnes autres que la victime devraient être autorisées à ouvrir une enquête. Les juges devraient recevoir des conseils et de la formation sur leur responsabilité de prévenir, d'intervenir pour mettre fin à l'inconduite fondée sur le sexe ou de la signaler par un autre juge ou par le personnel judiciaire.
- **Protéger la confidentialité de l'enquête, mais assurer la transparence quant au règlement de l'affaire.** Pour maintenir la confiance du public, le travail et les décisions de l'organisme disciplinaire devraient être justes et transparents. En même temps, il y a des intérêts légitimes à protéger en matière de protection de la vie privée. Au cours de l'enquête, l'équilibre entre la confidentialité et la transparence devrait être établi en faveur d'accorder au plaignant et à l'accusé des protections qui sont au moins comparables à celles offertes dans une procédure civile ou criminelle. Cet équilibre change une fois que l'affaire a été tranchée, et la décision devrait être rendue publique, même si certains renseignements confidentiels doivent être retenus. Non seulement le fait de savoir que les allégations d'inconduite ont été traitées de façon appropriée favorise la confiance du public envers le système judiciaire, mais ceci aide aussi les juges et le public à savoir ce qui est attendu, éclaircit les zones grises, encourage la dénonciation et dissuade les autres de commettre une inconduite semblable.
- **Veiller à ce que le processus de plainte soit rapide, complet et impartial.** Les organismes disciplinaires devraient avoir l'autorité nécessaire, ainsi que les ressources techniques et autres, pour mener des enquêtes complètes et opportunes sur les allégations d'inconduite. Les procédures devraient se dérouler rapidement et conformément aux règles établies qui assurent la protection du juge en matière d'application régulière de la loi.
- **Fournir un éventail suffisamment large de mesures correctives pour tenir compte de la gravité de la conduite dans chaque cas.** Il est important d'avoir une gamme de mesures disciplinaires significatives qui sont appropriées et proportionnelles à l'éventail d'inconduites liées au genre. Si les seuls recours sont le congédiement ou le renvoi, les gens peuvent avoir peur de signaler une inconduite. L'organisme disciplinaire doit avoir des alternatives intermédiaires, comme la suspension ou la réprimande, pour aborder les formes moins graves d'inconduite liée au genre. Il devrait également avoir le pouvoir de poursuivre les enquêtes afin que les juges ne puissent pas se soustraire à la responsabilité en cas d'inconduite en optant pour la retraite ou la démission.

- ***Fournir des ressources adéquates pour prévenir, suivre et corriger les inconduites liées au genre.*** Les ressources constituent inévitablement une contrainte, mais le fait de consacrer suffisamment de ressources à la résolution des questions d'intégrité liées au genre montre le sérieux de l'engagement des dirigeants à favoriser une culture qui favorise le respect et la civilité et qui ne tolère pas les inconduites liées au genre. La disponibilité de ressources suffisantes permet d'entreprendre des efforts de prévention plus efficaces et, lorsque la prévention échoue, d'enquêter et de traiter les cas d'inconduite de manière rapide et approfondie. Les enquêtes importantes peuvent être coûteuses et les organismes disciplinaires ne peuvent assumer leurs responsabilités sans un financement adéquat.
- ***Exercer un leadership judiciaire pour intégrer la sensibilité en matière du genre dans tous les aspects du système de justice.*** Le leadership judiciaire est nécessaire pour veiller à ce que les questions d'intégrité liées au genre soient traitées au sein des tribunaux. Les commissions sur l'égalité des genres peuvent jouer un rôle important dans la résolution des questions de genre au niveau national. Au niveau international, les questions d'intégrité liées au genre devraient être intégrées dans le cadre de suivi, de signalement et de discussion des Objectifs de Développement Durable et de la *Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes* (CEDAW).
- ***Tenir compte des questions de genre dans la nomination des juges et dans le suivi et l'évaluation de leur performance.*** L'évaluation de l'aptitude d'une personne à agir à titre de juge devrait inclure la question de savoir si elle a fait preuve de la sensibilité à l'égard du genre requise par un juge. Il faudrait porter attention à la représentation des genres dans les tribunaux et prendre des mesures proactives pour veiller à ce que les tribunaux reflètent la société dans son ensemble. Le suivi et l'évaluation continus devraient examiner s'il y a des questions liées au genre dans la façon dont les juges gèrent leur salle d'audience, rendent des décisions ou assument des responsabilités administratives et de supervision.
- ***Recueillir des informations et mener des recherches empiriques pour cerner les questions liées au genre et élaborer des stratégies efficaces pour corriger les comportements inappropriés.*** Il est difficile de régler efficacement un problème tant que sa portée et ses dimensions ne sont pas connues. Des questions d'intégrité liées au genre existaient au sein du système judiciaire, mais elles sont demeurées en grande partie sans réponse jusqu'à ce que des efforts récents soient déployés pour leur donner une plus grande visibilité. La recherche sur ces questions a été très limitée. Des évaluations régulières et continues sont nécessaires pour cerner les questions liées au genre et élaborer des stratégies efficaces pour corriger les comportements inappropriés
- ***Entreprendre un examen et une évaluation réguliers du fonctionnement du processus de plainte.*** Des procédures devraient être établies pour recueillir et tenir à jour les données nécessaires à l'évaluation régulière de la performance du processus de plainte.

Sensibilisation et formation efficaces des juges. Compte tenu du rôle crucial de la formation judiciaire, les juges pourraient envisager d'adopter les bonnes pratiques suivantes pour renforcer leur sensibilisation et leur formation sur les questions d'intégrité liées au genre:

- ***Intégrer en amont la prise en compte des questions relatives au genre à toutes les étapes de la formation juridique.*** Il est essentiel de comprendre la justice fondée sur le genre pour s'attaquer aux préjugés et aux stéréotypes sexistes qui sont encore répandus et qui donnent lieu à des problèmes d'intégrité liés au genre. Cette compréhension commence par la façon dont le droit est enseigné dans les écoles de droit et les instituts de formation judiciaire. Elle continue avec la façon dont les barreaux favorisent une culture de responsabilité professionnelle et de conduite éthique au sein de la profession juridique, et la façon dont les juges mettent en œuvre et suivent le respect des normes de conduite pour les juges et le personnel judiciaire.
- ***La sensibilisation et la formation sur les questions d'intégrité liées au genre devraient cibler tous les intervenants du système de justice.*** Les questions d'intégrité liées au genre devraient faire partie de l'orientation pour les juges et le personnel judiciaire nouvellement nommés et faire partie de la formation continue en milieu de travail par la suite. Une formation supplémentaire devrait cibler ceux qui ont des responsabilités de supervision.
- ***Il est important que le public comprenne ce qu'on attend des juges.*** Les campagnes médiatiques, l'éducation civique, le matériel d'information et les autres efforts de communication publique peuvent contribuer à sensibiliser le public au rôle des juges et aux normes éthiques auxquelles ils sont assujettis.
- ***Le leadership judiciaire est essentiel pour aborder les questions d'intégrité liées au genre.*** Les juges principaux et les juges occupant des postes de supervision devraient non seulement donner l'exemple, mais aussi participer à la formation.
- ***La formation sur les questions d'intégrité liées au genre devrait être obligatoire dans la mesure du possible.*** La formation n'atteint son but que si les gens y participent. Les gens peuvent résister à la formation sur les questions de genre parce qu'ils pensent qu'ils comprennent déjà ces questions, qu'ils ne les considèrent pas comme importantes ou pertinentes pour leur travail, qu'ils perçoivent le genre comme une question de femmes ou pour toutes sortes d'autres raisons. Rendre obligatoire la formation sur les questions d'intégrité liées au genre permettrait de relever ce défi et d'assurer une large participation.
- ***La formation sur le genre devrait être intéressante et utile tant pour les hommes que pour les femmes.*** Il ne suffit pas que les participants assistent à une formation s'ils n'y participent pas et n'en tirent pas des leçons. Il convient de veiller à ce que les hommes tirent autant de valeur de la formation de genre que les femmes. Parmi les bonnes pratiques pour mobiliser les participants, citons: rendre la formation aussi interactive que possible; utiliser des études de cas et des exemples réalistes; utiliser une variété de styles et d'approches; intégrer la dimension de genre dans la formation existante; et adapter la formation aux besoins des différents publics cibles et au contexte culturel local.

- ***La formation devrait être complète et aborder toute la gamme des questions d'intégrité liées au genre.*** Les questions d'intégrité judiciaire liées au genre prennent de nombreuses formes, y compris la sextorsion, le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle, les préjugés sexistes, la représentation inégale des genres, les stéréotypes sexistes ou les comportements sexuels inappropriés. Elles peuvent toucher les femmes et les hommes, se produire à tous les niveaux du système judiciaire, toucher tous les intervenants du système de justice et survenir dans n'importe quel aspect de la vie professionnelle ou personnelle du juge et à n'importe quelle étape de sa carrière judiciaire. Tous ces aspects doivent être pris en compte dans la formation.
- ***La formation sur la conformité devrait être un élément clé de toute formation sur les questions d'intégrité liées au genre.*** La formation sur la conformité sert à éduquer et à informer les gens au sujet des normes de conduite applicables, des droits et responsabilités individuels, des moyens de déposer une plainte ou de demander de l'aide, la protection et le soutien offerts aux plaignants ainsi que les procédures disciplinaires et les mesures correctives.
- ***La formation devrait porter sur les attitudes, les comportements et la culture institutionnelle qui permettent l'inconduite liée au genre.*** La formation sur la sensibilité au genre peut aider les gens à reconnaître et à comprendre les préjugés sexistes, qu'ils soient conscients ou inconscients, et à accroître leur sensibilisation aux questions de genre. La formation sur la civilité en milieu de travail peut favoriser une culture institutionnelle de respect et de civilité qui ne tolère pas les inconduites liées au genre.
- ***La formation sur l'intervention des témoins devrait être incluse dans les efforts visant à régler les questions d'intégrité liées au genre.*** La formation sur l'intervention des témoins peut aider à changer la culture du silence qui permet l'inconduite liée au genre et encourager les gens à s'exprimer lorsqu'ils vivent ou observent une telle inconduite.
- ***Les programmes d'éducation et de formation devraient être évalués régulièrement, à l'aide de diverses méthodes d'évaluation, afin de garantir leur pertinence et leur efficacité.*** Les évaluations devraient être menées en tenant compte de la nécessité de protéger l'indépendance judiciaire.
- ***Partager les bonnes pratiques au sein des réseaux judiciaires.*** Le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice devrait recueillir, diffuser et partager les bonnes pratiques afin que les juges puissent tirer profit de l'expérience d'autres personnes dans le traitement des questions d'intégrité judiciaire liées au genre.

Le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice est bien placé pour aborder les questions d'intégrité judiciaire liées au genre, promouvoir une discussion mondiale sur ces questions, partager les bonnes pratiques et identifier des moyens efficaces d'aller de l'avant. Tout le monde devrait participer au dialogue – les organisations non gouvernementales, le milieu universitaire, la profession juridique, les associations, les chercheurs, les médias – et ces partenariats devraient être établis à l'échelle nationale, régionale et internationale.

1. QUESTIONS D'INTÉGRITÉ JUDICIAIRE LIÉES AU GENRE : APERÇU

La notion de « questions d'intégrité liées au genre » englobe la myriade de façons dont les questions liées au genre peuvent influencer la conduite judiciaire et mettre en cause l'intégrité judiciaire. Il s'agit d'un vaste sujet qui n'est pas encore bien défini, mais qui exige d'examiner l'intégrité du point de vue de l'égalité entre les genres et de tenir compte de toutes les façons dont les juges interagissent avec les autres et sont responsables de promouvoir la confiance du public envers les tribunaux :

- En présidant une salle d'audience, les juges doivent veiller à ce que toutes les parties à la procédure, les témoins, les avocats, les autres professionnels dans la salle d'audience et les collègues de la magistrature soient traités avec respect, non seulement par le juge, mais aussi par d'autres personnes dans la salle d'audience, et ne sont pas soumis à des demandes, des commentaires ou un comportement inapproprié.
- Lorsqu'ils rendent des décisions, les juges ont le devoir de ne pas laisser les préjugés personnels influencer sur l'issue d'une affaire. Lorsque les préjugés, les stéréotypes et les préjugés conscients ou inconscients façonnent la façon dont les juges interprètent la loi, le système de justice devient un mécanisme de préservation des inégalités plutôt que de protection de l'égalité des droits et de la dignité humaine.
- Lors de l'embauche, de la supervision et de la collaboration avec le personnel judiciaire et les greffiers, les juges sont responsables non seulement de veiller à la régularité de leur propre conduite, mais aussi de veiller à ce que les interactions du personnel judiciaire avec les autres employés et avec les membres du public respectent les normes éthiques et professionnelles attendues du système de justice. L'administration juste et impartiale de la justice dépend de l'intégrité du personnel à chaque niveau du système de justice. Il ne suffit pas de rendre une décision juste et impartiale si, par exemple, l'huissier(ère) joue un rôle essentiel dans l'exécution des jugements et exige un avantage personnel supplémentaire pour s'acquitter de ses fonctions.
- Dans l'exercice de ses fonctions administratives, dans l'attribution de tâches, en offrant des possibilités professionnelles et en interagissant avec des collègues de la magistrature, les juges sont responsables d'agir d'une manière qui tient compte des questions de genre et qui favorisent la confiance du public envers la magistrature, car elle est représentative de la société en général, et non seulement d'un segment restreint de celle-ci.
- La conduite d'un juge à l'extérieur de la magistrature fait également l'objet d'un examen minutieux, et un comportement social inapproprié, des courriels ou des antécédents personnels peuvent nuire à la confiance du public dans l'intégrité personnelle et professionnelle du juge.

L'intégrité judiciaire exige un traitement de toute la gamme des questions liées au genre qui se posent dans chacun de ces rôles judiciaires. Bien que certaines questions puissent être considérées comme plus graves que d'autres, elles font toutes partie du défi plus vaste qui consiste à faire en sorte que le système de justice soit suffisamment sensible au genre et à la façon dont il recoupe d'autres vulnérabilités. Une conduite qui comporte des irrégularités sexuelles, comme la sextorsion et le harcèlement sexuel, est facilement considérée comme une transgression intentionnelle et consciente des limites éthiques.

D'autres questions d'intégrité liées au genre, telles que la discrimination fondée sur le genre, la représentation inégale des genres, les stéréotypes sexistes et les préjugés sexistes, peuvent ne pas impliquer d'irrégularités sexuelles, mais aussi affecter l'impartialité et l'intégrité du système judiciaire. Qu'un préjugé soit conscient ou inconscient, s'il fausse l'issue d'une affaire, il affecte l'intégrité du processus judiciaire et la perception du public à l'égard de ce processus. Par conséquent, il est tout aussi important de s'attaquer aux questions de genre qui impliquent des préjugés inconscients ou un manque de connaissances que de s'attaquer aux questions qui impliquent la connaissance d'une inconduite. Toutefois, différentes stratégies peuvent être appropriées pour régler ces différents problèmes, et les mesures correctives devraient être proportionnelles à la gravité de la conduite.

Bien que les questions d'intégrité liées au genre aient une incidence disproportionnée sur les femmes, la discussion de ces questions ne devrait pas se limiter aux comportements touchant les femmes. Il est important d'être inclusif et de reconnaître que les personnes de tout genre, de toute orientation, de toute identité ou de toute présentation peuvent être victimes de sextorsion, de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le genre, de stéréotypes ou de préjugés.

Les cas suivants illustrent certaines des façons dont les questions d'intégrité liées au genre se sont manifestées dans le système judiciaire.

1.1. SEXTORSION

Un élément clé de l'intégrité judiciaire est un système de justice qui fonctionne de manière transparente et non corrompue pour servir les intérêts de la justice plutôt que les intérêts personnels des juges ou du personnel judiciaire. La communauté anti-corruption a de plus en plus reconnu les façons dont les inégalités entre les genres et la corruption se renforcent mutuellement. La dynamique du pouvoir qui contribue à l'inégalité entre les genres place les personnes les plus vulnérables dans une position où elles sont le moins en mesure de résister à des demandes corrompues. Le fait d'accéder à ces demandes exacerbe l'inégalité. À l'examen de l'aspect de corruption relatif à l'intégrité, il est important de tenir compte du rôle que joue le genre et de la façon dont il influe sur la façon dont les hommes et les femmes vivent la corruption.

Comme le mouvement #MeToo (#MoiAussi) l'a souligné, les femmes peuvent être particulièrement – mais pas exclusivement – susceptibles de faire face à des demandes de faveurs sexuelles. L'Association Internationale des Femmes Juges (AIFJ) a inventé le terme « sextorsion » pour décrire ces échanges réciproques de sexe pour l'exercice favorable d'autorité.⁶ Selon l'AIFJ, la sextorsion est une forme de corruption dans laquelle les faveurs sexuelles sont la monnaie de la transaction corrompue. Les principales composantes de la sextorsion selon AIFJ sont:

⁶ Stopping the Abuse of Power through Sexual Exploitation: Naming, Shaming, and Ending Sextortion (Mettre fin à l'abus de pouvoir par l'exploitation sexuelle : donner des noms, faire honte et mettre fin à la sextorsion) (AIFJ2012), https://www.unodc.org/ji/resdb/data/2012/80/naming_shaming_and_ending_sextortion.html

- Une personne à laquelle une autorité a été confiée ;
- Qui abuse de cette autorité en l'exerçant en échange d'une faveur sexuelle ;
- Et s'appuie sur le pouvoir coercitif de l'autorité plutôt que sur la violence physique ou la force pour obtenir la faveur sexuelle.

L'échange corrompu de pouvoir contre le sexe est au cœur de la sextorsion et est conforme à la définition de la corruption dans la *Convention des Nations Unies contre la corruption (CNUCC)*. La CNUCC demande aux États parties de criminaliser la corruption, le commerce d'influence, l'abus de fonctions et d'autres formes de corruption et utilise la notion d'« avantage indu » pour les avantages découlant d'une transaction corrompue. Le terme est destiné à s'appliquer le plus largement possible, y compris dans les cas où des éléments intangibles ou des avantages non pécuniaires (par exemple, des postes et des titres honorifiques ou des faveurs sexuelles) sont offerts, dans la mesure où ils créent ou peuvent créer un sentiment d'obligation du côté du bénéficiaire envers le donateur. Dans le contexte du Mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la CNUCC, la portée étroite de l'avantage indu, en particulier en ce qui concerne les avantages non matériels tels que les faveurs sexuelles, a été identifiée par les États comme une lacune.⁷

1.1.1 LA SEXTORSION DANS LE CADRE DES PROCÉDURES JUDICIAIRES

L'affaire Ellis (Canada). Stevan Ellis était l'arbitre de l'immigration canadienne chargé de décider si une femme de la République de Corée recevrait le statut de réfugié. Après avoir entendu l'affaire, M. Ellis a cherché la femme à son lieu de travail et s'est finalement arrangé pour la rencontrer dans un café pour discuter de son cas. Elle et son fiancé ont secrètement enregistré et filmé la réunion. À la réunion, M. Ellis a dit à la femme qu'il avait l'intention de refuser sa demande, mais que, s'ils pouvaient « faire des choses de côté » – et elle a gardé l'affaire secrète – il pourrait rendre une décision favorable. Le couple a remis les bandes audio et vidéo à la Commission de l'Immigration et le Conseil des Réfugiés et aux médias.⁸ La femme a expliqué plus tard qu'elle avait enregistré la réunion parce qu'elle craignait de ne pas être crue sans corroboration.

⁷ State of Implementation of the United Nations Convention against Corruption: criminalization, law enforcement and international cooperation, second edition 2017, p.19. United Nations document CAC/COSP/2017/10 (État de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies contre la corruption : criminalisation, application de la loi et coopération internationale, deuxième édition 2017, p.19. Document des Nations Unies CAC/COSP/2017/10) https://www.unodc.org/ji/resdb/data/2017/state_of_implementation_of_the_united_nations_convention_against_corruption_second_edition.html.

⁸ Law Society of Upper Canada v. Ellis, 2016 (Barreau du Haut-Canada c. Ellis, 2016) ONLSTH 20 (2 Février 2016), <https://www.canlii.org/en/on/onlst/doc/2016/2016onlst20/2016onlst20.html?searchUrlHash=AAAAAQAGc3RldmFuAAAAAAE&resultIndex=1>.

M. Ellis a été accusé et déclaré coupable d'abus de confiance criminel et d'avoir accepté un avantage en violation à la Loi sur l'Immigration et la Protection des Réfugiés. Le Barreau du Haut-Canada a attendu après la conclusion des appels criminels pour entamer des procédures disciplinaires. Il s'est révélé que M. Ellis avait eu une conduite indigne d'un avocat et procureur:

« Les actions de M. Ellis jettent le discrédit sur la profession juridique. Il a commis un acte criminel qui porte atteinte à sa fiabilité et à son aptitude à titre d'avocat. Il a offert d'échanger une décision quasi judiciaire favorable pour le sexe, plutôt que de la décider sur le fond. À titre de décideur, il a rencontré une partie devant lui en dehors de l'audience officielle, sans son avocat, pour discuter de son cas, après l'avoir sollicitée à plusieurs reprises et avoir organisé une rencontre. »⁹

Bien que les accusations justifiaient la révocation du permis, M. Ellis a demandé la permission de renoncer à sa pratique au motif que son comportement avait été affecté par un trouble bipolaire non diagnostiqué. En évaluant la sanction appropriée, le Barreau a tenu compte de la gravité de l'inconduite et de la nécessité de maintenir la confiance du public envers la profession :

« Nous commençons par l'effet sur la réputation de la profession juridique et la nécessité d'une dissuasion générale. De ce point de vue, il est difficile d'imaginer des actions plus graves. Les actions de M. Ellis ont porté atteinte à trois valeurs fondamentales de la profession juridique : l'honnêteté et l'intégrité, la primauté du droit et l'égalité.

Premièrement, M. Ellis a été malhonnête et a manqué à son devoir de décideur chargé d'une importante responsabilité publique. Il proposait de prendre une décision législative pour des motifs autres que la preuve, le bien-fondé et la justice de l'affaire. Il s'est comporté avec un manque total d'intégrité.

Deuxièmement, M. Ellis proposait un échange d'une décision positive pour quelque chose qu'il voulait. Ce faisant, il a également violé l'intégrité de l'administration de la justice et de la primauté du droit, un élément fondamental de la démocratie canadienne. Le public s'appuie sur le fait que les décideurs quasi judiciaires et judiciaires prendront des décisions dans l'intérêt public, et non pour leur propre profit.

Troisièmement, les actions de M. Ellis étaient discriminatoires. Il a harcelé sexuellement la plaignante et, par conséquent, il a fait de la discrimination contre elle en raison de son genre. Elle était particulièrement vulnérable en tant qu'immigrante, revendicatrice du statut de réfugié et femme racialisée. Sa demande d'asile était fondée sur son expérience antérieure de la violence masculine contre les femmes, dont M. Ellis était au courant. Devant tout cela, M. Ellis a choisi de s'en prendre à elle à des fins sexuelles [...] »¹⁰

⁹ *Id.* au par. 28.

¹⁰ *Id.* au par. 39-42.

Après avoir examiné les effets atténuants du handicap de M. Ellis, le Barreau a conclu :

« Compte tenu de cela et du fait que ses actions étaient contraires aux valeurs fondamentales de la profession juridique, rassurer le public exige que M. Ellis cesse d'exercer le droit. La confiance du public dans la profession juridique serait amoindrie si M. Ellis continuait d'être autorisé à exercer le droit. L'impact de sa maladie sur ses inhibitions et son sentiment de grandiosité ne sont pas suffisants pour surmonter le manque d'intégrité dans les choix qu'il a faits.

D'autre part, nous estimons que les circonstances sont suffisamment exceptionnelles pour justifier l'octroi à M. Ellis de la permission de remettre son permis [...] »¹¹

Dix ans après la rencontre au café, M. Ellis a perdu son permis d'exercice du droit.

L'affaire Boeckmann (les États-Unis d'Amérique). Bien que la sextorsion puisse toucher les femmes de façon disproportionnée, les hommes peuvent aussi en être victimes – la vulnérabilité est la clé. Le Juge du district d'Arkansas O. Joseph Boeckmann Jr. a été inculpé pour corruption et condamné à cinq ans de prison pour avoir fait preuve de clémence à l'égard des accusés masculins en échange de la pose pour des photos nues et compromettantes.¹² L'inconduite du juge a été révélée lorsque la Commission de la Discipline Judiciaire et du Handicap d'Arkansas (JDDC) enquêtait sur une plainte de conflit d'intérêts à son encontre, et les employés du tribunal ont demandé : « Savez-vous l'histoire des garçons ? ».¹³ Une enquête plus poussée a révélé que les policiers et les procureurs avaient observé une certaine tendance dans la salle d'audience du juge Boeckmann: lorsqu'un certain type de jeune homme comparait devant le juge Boeckmann, il rejetait fréquemment l'affaire et ordonnait à l'accusé de faire du service communautaire, comme ramasser des boîtes en aluminium. Pendant ce temps, les femmes et les autres hommes accusés ont reçu les peines maximales. Du banc, le juge Boeckmann remettrait à l'accusé un morceau de papier avec des instructions sur le service communautaire, qui comprenait parfois la livraison des boîtes à son domicile. Lorsque les jeunes hommes arrivaient avec les boîtes, le juge leur demandait de se pencher et de ramasser les boîtes pendant qu'il les photographiait par derrière. Dans certains cas, les hommes sont demandés de se déshabiller et de se pencher pour des photos nues.

¹¹ *Id.* au par. 49-50.

¹² U.S. Department of Justice Press Release, "Former Arkansas State Judge Sentenced to Prison for Dismissing Cases in Exchange for Personal Benefits and Tampering With a Witness" (21 février 2018) (Communiqué de presse du ministère de la Justice des États-Unis, « Ancien juge de l'État d'Arkansas condamné à une peine de prison pour rejet d'affaires en échange d'avantages personnels et de falsification de témoignage »), <https://www.justice.gov/opa/pr/former-arkansas-state-judge-sentenced-prison-dismissing-cases-exchange-personal-benefits-and>.

¹³ "Witnesses to the investigator: 'Do you know about the boys?'" *Arkansas Money and Politics* (les témoins à l'enquêteur : « savez-vous les garçons? »), <https://amppob.com/witnesses-investigator-know-boys/>.

Alors que les policiers et les procureurs avaient observé et étaient frustrés par cette pratique, ils n'avaient rien fait pour enquêter. En fait, l'enquête du JDDC a révélé des preuves que les demandes de faveurs sexuelles du juge Boeckmann en échange de clémence remontaient à près de 40 ans, à l'époque où il était procureur. Un homme a allégué qu'il avait repoussé à deux reprises les avances sexuelles de Boeckmann en échange de ne pas l'envoyer en prison. La deuxième fois, il a allégué que Boeckmann lui avait dit : « Rappelez-vous que je suis le procureur. Je peux t'aider ou je peux te nuire. Personne ne le saura. »¹⁴ Après avoir été repoussé, Boeckmann a porté l'affaire en justice sans proposer d'accord de plaider et a demandé – et obtenu – une peine d'emprisonnement à perpétuité pour l'homme. Le juge Boeckmann a démissionné avant qu'une audience disciplinaire puisse avoir lieu. Le JDDC a déposé une déclaration d'allégations exposant les preuves contre le juge.¹⁵ Le ministère de la Justice des États-Unis a mené une enquête criminelle qui a abouti à l'acte d'accusation et à la condamnation ultérieurement établis.

1.1.2 SEXTORSION IN THE WORK ENVIRONMENT

Employé de justice en République-Unie de Tanzanie. La sextorsion affecte également ceux qui travaillent au sein du tribunal. En Tanzanie, des femmes juges ont pris l'initiative de régler ce problème après avoir pris connaissance d'une affaire de sextorsion impliquant un employé de tribunal qui supervisait un bureau d'une dizaine de femmes. La question a d'abord attiré l'attention des gens en raison de la forte incidence de maladies au bureau.

Après une enquête plus approfondie, Il a été appris que, pour gagner la rémunération des heures supplémentaires, les employées devaient coucher avec leur superviseur masculin. Le superviseur masculin, qui avait le VIH, a propagé l'infection à toutes ses employées, avec des conséquences tragiques. Cette expérience a motivé les femmes juges à organiser des séminaires sur la sextorsion pour les employés dans chacun des centres de la Haute Cour du pays. Dans ce cas, la sextorsion n'impliquait pas de juge, mais les femmes juges considéraient qu'il était de leur responsabilité en tant que juges d'aider à protéger le personnel judiciaire contre la sextorsion.

1.2. HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel prend de nombreuses formes, allant de l'abus de pouvoir et de la coercition sexuelle témoignés dans la sextorsion, à d'autres types d'attention sexuelle non désirée et au harcèlement sexiste qui est offensant mais pas ouvertement sexuel. Les lois de chaque pays définissent à quel moment une conduite non désirée basée sur le genre devient légalement passible de poursuites. Cependant, l'intégrité judiciaire exige plus que simplement ne pas violer la loi. Les juges sont également censés servir de modèles d'intégrité, de bienséance, d'équité et d'impartialité au sein de leurs communautés.

¹⁴ Injustice: les enquêteurs disent que le juge Joseph Boeckmann Jr. de Wynne a abusé de sa position pour servir ses désirs sexuels - Pouvoir, vérité, justice et chuchotements dans une ville Delta.,” [Arkansas Times](#) (16 June 2016).

¹⁵ Press Release and Statement of Allegations (Arkansas Judicial Discipline & Disability Commission 15 November 2017), [Press Release](#).

En abordant les questions d'intégrité liées au genre, il convient de prendre en compte tous les comportements non désirés fondés sur le genre, qu'ils soient ou non passibles de poursuites judiciaires. Un tel comportement indésirable est souvent de nature sexuelle et peut inclure des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres formes de harcèlement verbal ou physique de nature sexuelle. Il peut toucher aussi bien les hommes que les femmes. Le harcèlement sexiste peut inclure une conduite importune qui n'est pas ouvertement sexuelle mais qui n'est pas professionnelle parce qu'elle est trop amicale ou offensante. Cette dernière catégorie de conduite comprendrait des commentaires offensants sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne et d'autres comportements visant à insulter et à rejeter des personnes sur la base de leur genre.

Le harcèlement sexuel au palais de justice ne se limite pas aux juges qui harcèlent leurs subordonnés, mais comprend également les situations dans lesquelles un juge harcèle sexuellement un autre juge, un avocat, un témoin ou un plaideur, ou dans lesquelles le personnel du tribunal harcèle sexuellement leurs subordonnés, collègues ou un membre du Publique.

1.2.1 HARCELEMENT SEXUEL QUID PRO QUO

Dans certains cas, les juges ont fait des demandes sexuelles aux employés du tribunal en échange d'opportunités d'emploi. Lorsque ce type de coercition sexuelle se produit dans le contexte de l'emploi, il peut être qualifié de sextorsion ou de harcèlement sexuel quid pro quo. Comme la sextorsion, le harcèlement sexuel quid pro quo conditionne un traitement favorable à l'exécution de faveurs sexuelles, mais, contrairement à la sextorsion, il peut être limité au contexte de l'emploi ou de l'éducation et ne pas atteindre d'autres abus de pouvoir. Dans ces juridictions, le harcèlement sexuel quid pro quo pourrait s'appliquer à un juge qui exige des faveurs sexuelles d'un subordonné mais pas d'un plaideur, car il existe une relation de travail dans le premier cas mais pas dans le second.¹⁶ C'est l'une des lacunes pour lesquelles le terme "sextorsion" a été inventé.

Bien que la sextorsion chevauche le harcèlement sexuel en contrepartie, elle ne chevauche pas le harcèlement sexuel de façon plus générale. Le harcèlement sexuel englobe de nombreuses formes de conduite non désirée et inappropriée qui ne mettent pas en cause les auteurs d'actes répréhensibles, d'abus de cette autorité ou d'échange de faveurs sexuelles – qui sont tous des éléments clés de la composante corruption de la sextorsion.

¹⁶ Dans l'affaire Ellis, par exemple, le juge a été accusé d'abus de confiance criminel et d'acceptation d'un avantage en violation à la Loi sur l'Immigration et la Protection des Réfugiés, mais pas de harcèlement sexuel en contrepartie. Il existe cependant des juridictions où la législation sur le harcèlement sexuel s'applique plus largement. Dans une affaire similaire à l'affaire Ellis, un juge des Philippines a proposé de rejeter l'affaire en cours contre une femme si elle acceptait d'être sa maîtresse. La Cour suprême a conclu que la sollicitation par le juge de faveurs sexuelles auprès d'un plaideur constituait un harcèlement sexuel et l'a démis de ses fonctions. *Uy c. Tapucar*, A.M. n° 2300-CFI, 31 janvier 1981, 102 SCRA 493 (1981).

L'affaire Esteban (Philippines). Une jeune femme a été nommée relieuse dans un tribunal municipal de première instance aux Philippines, mais lorsqu'elle a demandé à son superviseur, le juge Esteban, de signer ses documents de nomination, il n'a pas agi. Après des efforts infructueux répétés pour faire signer ses papiers, la juge Esteban lui a dit: «Que pouvez-vous me donner en échange de ma signature? À partir de maintenant, tu es ma petite amie. Tu entreras dans mon bureau tous les jours, et tous les jours, embrasse-moi.» Quand la jeune femme a refusé, il a signé les papiers et l'a embrassée. Par la suite, elle a cherché à éviter le juge, mais un jour elle a été convoquée à son bureau et a demandé si elle recevait le salaire de relieuse. Lorsqu'elle a répondu par l'affirmative, il a dit: « Vous avez déjà reçu votre salaire. Pourquoi n'êtes-vous pas venu dans mon bureau ? Ne vous ai-je pas dit que vous êtes déjà ma petite amie?» La femme a protesté, mais le juge l'a embrassée et lui a touché la poitrine.¹⁷ En le condamnant pour harcèlement sexuel, la Cour a fait observer que « le fondement de l'infraction de harcèlement sexuel n'est pas la violation de la sexualité de l'employée, mais l'abus de pouvoir par l'employeur ou son supérieur [...]». La cour a condamné le juge Esteban à une amende et à plus de deux ans de prison.¹⁸ La Cour suprême des Philippines a conclu par la suite que sa conduite contrevenait au Code de Conduite Judiciaire et l'a congédié, avec perte de toutes les prestations de retraite et crédits de congé et avec préjudice du réemploi dans toute branche ou instrument du gouvernement.¹⁹

1.2.2 ACTIVITE SEXUELLE IMPORTUNE, ATTOUchemENTS ET COMMENTAIRES SEXUELS

L'affaire Johnson (les États-Unis d'Amérique). La Commission Californienne sur les Performances Judiciaires a publié un Avis de Procédure Formelle accusant le juge Jeffrey W. Johnson, un juge de la Cour d'Appel du Deuxième District, de 20 ans de comportement de harcèlement impliquant 16 femmes, dont une collègue juge, des policières, des avocates et du personnel judiciaire.²⁰ L'affaire est remarquable par l'ampleur des allégations et le fait que l'une des accusatrices est une collègue juge. L'avis accuse le juge Johnson de « se livrer envers le juge Victoria Chaney à une conduite qui était importune, indigne, peu courtoise et offensante, et qui serait raisonnablement perçue comme du harcèlement sexuel ou comme un préjugé ou un préjugé fondé sur le sexe ». et les détails de la conduite qui s'est déroulée sur une période de huit ans, notamment en lui demandant d'avoir une liaison, en la serrant dans ses bras, en s'appuyant contre elle et en mettant sa main sur sa poitrine, en faisant des commentaires comme «Mm-hmm» ou «Tu te sens bien», en lui tapotant les fesses; faire un commentaire sexuellement explicite pendant une fête de fin d'année et dire ensuite: «Il ne peut pas s'agir de harcèlement sexuel parce que nous sommes tous les deux au même niveau », ou des mots à cet effet; et, dans le contexte d'une discussion sur les plaintes de harcèlement sexuel contre d'autres huissiers de justice, demander: «Vous ne me dénonceriez jamais, n'est-ce pas?». ²¹ Le juge Johnson aurait harcelé une deuxième collègue juge lorsqu'il l'a vue se pencher pour lacer un lacet et lui a dit qu'elle avait «le plus grand cul au deuxième district».²²

¹⁷ *People v. Esteban*, Crim. Cases Nos. 24490, 24702-04 (Sandiganbayan, cité de Quezon, première division, 15 avril 2008))

¹⁸ *Id.*

¹⁹ *Simbajon v. Esteban*, 312 SCRA 192 (1999).

²⁰ *In re Johnson*, Notice of formal Proceedings (California Commission on Judicial Performance 4 January 2019)(Avis de Procédure Formelle (Commission sur la Performance Judiciaire de Californie, 4 janvier 2019) https://cjp.ca.gov/wp-content/uploads/sites/40/2019/01/Johnson_NFP_01-04-19.pdf

²¹ *Id.* à 1-3.

²² *Id.* à 10.

La procédure disciplinaire contre le juge Johnson devait commencer en août 2019. Après avoir entendu les témoignages et tenu compte de tous les éléments de preuve, le tribunal était censé faire rapport de ses conclusions à la Commission, qui déciderait de la peine, le cas échéant, à imposer.²³

Ces allégations d'inconduite depuis de nombreuses années soulignent la délicatesse de faire face au harcèlement d'un collègue juge. Bien que les juges reçoivent une formation sur le harcèlement sexuel, celle-ci se concentre souvent sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail et ne fournit pas nécessairement des conseils sur la manière de gérer le harcèlement par un autre juge.

L'affaire Gangele (Inde). Comme l'illustre un cas en Inde, les risques de porter plainte peuvent être aussi grands pour un juge que pour toute autre victime. La juge Sangeeta Madana, juge de district et de session supplémentaire à Gwalior, a allégué qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel de la part du juge S.K. Gangele, juge de la Haute Cour du Madhya Pradesh et juge administratif du banc de Gwalior et juge de portefeuille du district de Gwalior, chargée de superviser le tribunal de la plaignante et d'évaluer son travail. La juge Sangeeta Madana a affirmé qu'elle avait été soumise à un suivi et à un harcèlement intenses dans son travail professionnel pour avoir repoussé les avances sexuelles du juge Gangele. La plaignante et son mari ont cherché à rencontrer le juge Gangele pour régler ses griefs en matière d'emploi, mais sans succès. La plaignante a été brutalement mutée, en cours de session, dans un district éloigné. Elle a allégué que le transfert était en représailles pour ne pas avoir répondu aux avances du juge Gangele. Elle a demandé une prolongation pour rester à Gwalior, mais n'a pas réussi :

« La plaignante a allégué que lorsqu'elle a appelé le juge Gangele le 10.07.2014 pour examiner sa demande de prolongation, car il était censé donner un certificat de non-objection à sa demande, selon elle, le juge en question a déclaré que « ton transfert est pour ne pas avoir satisfait mes aspirations et ne pas avoir une seule fois visité mon bungalow seule. Je vais complètement gâcher ta carrière. »²⁴

La requérante a démissionné du poste de juge supplémentaire de district et de juge de sessions, alléguant qu'elle n'avait plus d'autre choix. À la suite d'une motion de renvoi du juge S.K. Gangele, une enquête a été menée et un comité d'enquête composé de trois juges a conclu que la preuve n'était pas suffisante pour étayer les accusations de la plaignante.

L'affaire LoRusso (les États-Unis d'Amérique). La Commission de New York sur la Déontologie Judiciaire a déterminé que la destitution était la sanction appropriée pour le juge Anthony P. LoRusso, un juge du tribunal de la famille qui « s'est livré à une conduite offensante, indigne et harcelante dans laquelle il a soumis des femmes subordonnées du système judiciaire à des activités sexuelles, attouchements et commentaires grossiers et suggestifs. »²⁵ La Commission a commenté les dommages que sa conduite avait causés à l'intégrité du pouvoir judiciaire :

²³ Pour de la mise à jour concernant l'affaire : https://cjp.ca.gov/pending_cases/.

²⁴ In re Motion for the Removal of S.K. Gangele, Judge, Madhya Pradesh High Courte, Report of the Judges Inquiry Committee at 15, (In re la Requête en révocation de S.K. Gangele, juge, Cour Supérieure de Madhya Pradesh, Rapport du Comité d'enquête des juges à 15) http://164.100.47.194/loksabha/writereaddata/Updates/EventLSS_636491971746375435_JIC_Report_eng.pdf.

« Le défendeur a utilisé des employées de cour pour satisfaire ses désirs et ses fantasmes sexuels. Cela constituait un abus flagrant de son pouvoir de juge et nuisait à la confiance du public dans l'intégrité de la magistrature. Les employées étaient régulièrement victimes de violence verbale et physique humiliante et non désirée. Même si le défendeur n'était pas directement responsable de l'embauche et du congédiement, en tant que juge, il était intimidant. Certaines femmes ont néanmoins protesté contre sa conduite. D'autres se sont senties obligées d'endurer son comportement inapproprié en silence. »²⁶

L'affaire Pacuribot (Philippines). La Cour suprême des Philippines a démis de ses fonctions le juge Rexel Pacuribot, juge du Tribunal Régional de Première Instance, pour avoir soumis deux femmes à des avances sexuelles importunes et à des actes de lascivité.²⁷ Une était sténographe judiciaire et l'autre est greffière au Bureau de Probation et de Libération Conditionnelle de Gingoog City. Toutes les deux ont allégué que le juge Pacuribot les avait emmenées dans un motel, où il les avait forcées à se livrer à des actes sexuels, et qu'il les avait soumises à un harcèlement supplémentaire au bureau. Lorsque le sténographe entra dans sa chambre, le juge Pacuribot attrapait son chemisier, l'embrassait dans le cou et lui disait à quel point elle sentait bon. Il convoquait la greffière à son bureau sous prétexte de discuter de questions de probation, puis l'attrapait et l'embrassait, laissant des marques sur son cou et sa poitrine. La Cour suprême a conclu que:

« La conduite du juge Pacuribot porte indubitablement les marques de l'inconvenance et de l'immoralité. Ses actes gravement abusifs et scandaleux, qui sont un affront aux femmes, constituent incontestablement du harcèlement sexuel car ils entraînent nécessairement un environnement intimidant, hostile ou offensant pour la ou les employées. »²⁸

La Cour a souligné que le juge Pacuribot "a violé la confiance placée dans ses hautes fonctions et a complètement échoué à respecter les nobles idées et les normes strictes de moralité requises des membres de la magistrature."²⁹ La Cour a ordonné qu'il soit démis de ses fonctions avec perte de toutes les prestations de retraite et avec préjudice de réemploi dans tout service gouvernemental.³⁰

²⁵ *In re LoRusso*, Détermination (New York Commission on Judicial Conduct June 8, 1993) at 10 (Détermination (la Commission de la Conduite Judiciaire de New York, le 8 juin 1993) à 10), (<http://cjc.ny.gov/Determinations/L/LoRusso.Anthony.P.1993.06.08.DET.pdf>).

²⁶ *Id.* à 14.

²⁷ *Tan v. Pacuribot*, (A.M. N. RTJ-06-1882, 14 Dec., 2007); Sandy Araneta, "SC sacks RTC judge of Gingoog," (SC limoge RTC le jugede de Gingoog) *PhilStar Global* (Dec. 23, 2007), (<https://www.philstar.com/nation/2007/12/23/34967/sc-sacks-rtc-judge-gingoog>)

²⁸ *Id.*

²⁹ *Id.*

1.2.3 LA PORNOGRAPHIE EN MILIEU DE TRAVAIL

L'affaire Kozinski (les États-Unis d'Amérique). De récentes allégations très médiatisées d'inconduite sexuelle impliquaient le juge Alex Kozinski, juge à la Cour d'appel des États-Unis pour le neuvième circuit. Les allégations ont été révélées lorsque le *Washington Post* a rapporté que six anciens greffières ou externes alléguaient que le juge Kozinski les avait soumises à une série de comportements ou de commentaires sexuels inappropriés.³¹ Plusieurs anciennes greffières ont affirmé qu'il les avait appelées dans son cabinet pour leur montrer de la pornographie sur son ordinateur, sans rapport avec aucune affaire sur laquelle ils travaillaient. Une enquête sur l'inconduite a été ouverte et neuf autres femmes ont présenté des allégations de conduite sexuelle inappropriée.³² La première des allégations remonte au milieu des années 1980. Au fur et à mesure que de plus en plus de personnes se sont manifestées pour parler de leurs expériences avec le juge Kozinski, il est devenu évident que les inquiétudes concernant ses interactions avec les femmes étaient un «secret de polichinelle» depuis des années, mais rien n'avait été fait pour répondre à ces inquiétudes. Le juge Kozinski a pris sa retraite avant que l'enquête sur l'inconduite puisse être conclue.³³

Bien que le départ à la retraite du juge Kozinski ait effectivement mis fin à l'enquête, les préoccupations soulevées par cette affaire concernant le harcèlement sexuel dans le système judiciaire ont incité le juge en chef Américain John G. Roberts, Jr. à créer un groupe de travail pour évaluer si les «normes de conduite et les procédures d'enquêter sur les comportements inappropriés et les corriger sont suffisants pour assurer un lieu de travail exemplaire à chaque juge et à chaque employé des tribunaux.»³⁴ Le groupe de travail a constaté que les mesures prises pour prévenir le harcèlement ne s'étaient pas avérées suffisantes pour résoudre pleinement le problème et a recommandé des mesures dans trois domaines :

³⁰ La Cour suprême des Philippines a pris des mesures disciplinaires similaires contre d'autres juges qui se sont livrés au harcèlement sexuel. Dans *Talens-Dabon c. Arceo*, le juge a été démis de ses fonctions pour actes obscènes et lubriques envers sa subordonnée. A.M. n° RTJ-96-1336, 29 juillet 1996, 259 SCRA 354 (1996). Dans *Dawa et al. F. De Asa*, le juge a été démis de ses fonctions pour avoir fait des avances amoureuses aux employées du tribunal, ce qui a créé un environnement hostile et offensant. A.M. n° MTJ-08-1144 et 1148, 22 juillet 1998, 292 SCRA 703 (1998). Dans des cas moins flagrants de harcèlement sexuel, la Cour suprême a suspendu des juges sans solde. Voir, par exemple, *Vedana c. Valence*. A.M. n° RTJ-96-1351, 3 septembre 1998, 295 SCRA 1 (1981); *Véloso et al. c. Caminade*, A.M. n° RTJ-01-165, 8 juillet 2004, 434 SCRA1 (2004).

³¹ Matt Zapotosky, "Prominent appeals court Judge Alex Kozinski accused of sexual misconduct, (L'éminent juge de la cour d'appel Alex Kozinski accusé d'inconduite sexuelle)" *The Washington Post* (8 Décembre 2017), https://www.washingtonpost.com/world/national-security/prominent-appeals-court-judge-alex-kozinski-accused-of-sexual-misconduct/2017/12/08/1763e2b8-d913-11e7-a841-2066faf731ef_story.html?utm_term=.3e822d5147c3.

³² Matt Zapotosky, "Nine more women say judge subjected them to inappropriate behavior, including four who say he touched or kissed them, (Neuf autres femmes disent que le juge les a soumises à un comportement inapproprié, dont quatre qui disent les avoir touchées ou embrassées)" *The Washington Post* (15 Décembre 2017), https://www.washingtonpost.com/world/national-security/nine-more-women-say-judge-subjected-them-to-inappropriate-behavior-including-four-who-say-he-touched-or-kissed-them/2017/12/15/8729b736-e105-11e7-8679-a9728984779c_story.html?utm_term=.9724c59c46b3.

³³ Robert Barnes, "Chief Justice Roberts says courts will examine protections against sexual harassment, (Chief Justice Roberts says courts will examine protections against sexual harassment)" *The Washington Post* (31 Décembre 2017), https://www.washingtonpost.com/politics/chief-justice-roberts-says-courts-will-examine-protections-against-sexual-harassment/2017/12/31/94a55d00-ee40-11e7-97bf-bba379b809ab_story.html?utm_term=.d647320668a1.

³⁴ Rapport de fin d'année 2017 sur la magistrature fédérale à 11, <https://www.supremecourt.gov/publicinfo/year-end/2017year-endreport.pdf>.

«Premièrement, le pouvoir judiciaire devrait réviser ses codes et autres directives publiés sur des points clés pour énoncer des normes claires et cohérentes, délimiter les responsabilités et promouvoir un comportement approprié sur le lieu de travail. Deuxièmement, le pouvoir judiciaire devrait améliorer ses procédures d'identification et de correction des fautes, renforcer, rationaliser et uniformiser les processus existants, ainsi qu'ajouter des mécanismes moins formels permettant aux employés de demander conseil et assistance. Troisièmement, le pouvoir judiciaire devrait compléter ses programmes d'éducation et de formation pour sensibiliser aux problèmes de conduite, prévenir le harcèlement et promouvoir la civilité dans l'ensemble du pouvoir judiciaire.»³⁵

1.2.4 CONDUITE NON PROFESSIONNELLE ET TROP AMICALE

L'affaire Saucedo (les États-Unis d'Amérique). La Commission sur la Performance Judiciaire de California a révoqué le juge Valeriano Saucedo, un juge de la Cour Supérieure du Comté, pour inconduite qui comprenait des efforts de manipulation visant à promouvoir une relation personnelle plus étroite avec sa greffière de salle d'audience au moyen de nombreux messages textes et cadeaux. ³⁶La greffière a déclaré que « outre les étreintes, la conduite du juge Saucedo n'était pas de nature « sexuelle ». ³⁷ Néanmoins, la Commission a convenu avec les protontaires que le juge « s'est servi indûment de son poste et de récompenses financières pour faire pression sur sa greffière dans le but de maintenir une relation personnelle inappropriée et non désirée ». ³⁸ La Commission a rejeté l'affirmation du juge selon laquelle il ne voulait que « servir de mentor » à la greffière :

« Le mentorat implique des conseils, une orientation, des références et des encouragements. Comme l'ont déclaré les maîtres spéciaux, "le mentorat n'est pas accompli en offrant à une subalterne des milliers de dollars en cadeaux, y compris une voiture BMW et des vacances", une offre de payer pour une "sculpture corporelle" ou en attendant une amitié "spéciale" en échange. »

De plus, le langage trop personnel et émotionnel que le juge a utilisé dans ses messages texte et ses notes à [la greffière] est loin du type de communication de soutien mais professionnelle auquel on pourrait s'attendre dans une relation de mentorat [...] »³⁹

La Commission a conclu que la conduite du juge Saucedo «viole les normes élevées exigées d'un juge, porte atteinte à l'intégrité de la magistrature, diminue la confiance du public dans l'intégrité de la magistrature et manifeste du favoritisme envers une employée subalterne».⁴⁰

³⁵ Rapport du Groupe de Travail de la Magistrature Fédérale sur la Conduite en Milieu de Travail à la Conférence Judiciaire des Etats-Unis à 20 (1 juin 2018), https://www.unodc.org/ji/resdb/data/usa/2018/report_of_the_federal_judiciary_workplace_conduct_working_group_to_the_judicial_conference_of_the_u.s..html.

³⁶ Inquiry Concerning Saucedo (Demande de renseignements concernant Saucedo), Décision et ordre (California Commission sur la Performance Judiciaire de Californie 1 décembre 2015), https://cjp.ca.gov/wp-content/uploads/sites/40/2016/08/Saucedo_12-01-15.pdf.

³⁷ *Id.* à 35.

³⁸ *Id.* à 43.

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Id.* à 47.

Le Comité d'Ethique Judiciaire de l'Association des Juges de California a émis un avis consultatif formel soulignant la nécessité pour les juges de « rester conscients de tout parti pris ou favoritisme, ainsi que de l'apparence de parti pris ou de favoritisme, que les cadeaux peuvent créer et d'être sensibles à la possibilité que les pratiques du juge en matière de cadeaux (par exemple, n'offrir des cadeaux qu'aux femmes) peuvent être perçues comme du harcèlement sexuel ou créant un milieu de travail hostile. »⁴¹

1.3. DISCRIMINATION SEXUELLE

La discrimination sexuelle consiste à traiter quelqu'un de manière défavorable en raison de son sexe. Bien que la discrimination fondée sur le sexe puisse affecter négativement les hommes aussi bien que les femmes, il existe une longue histoire de domination masculine dans les systèmes judiciaires du monde entier. Cette domination a des répercussions non seulement pour les femmes privées d'opportunités au sein de la magistrature, mais aussi pour les plaignantes qui cherchent à accéder à la justice. La confiance du public dans le système judiciaire est renforcée lorsque les gens le considèrent comme représentatif de la société et croient qu'ils recevront une audition juste et bienveillante de leur affaire. Si le système judiciaire est perçu comme insuffisamment sensible aux questions de genre, cela peut dissuader les femmes de poursuivre les affaires, en particulier celles impliquant des infractions sexuelles.

1.3.1 REPRÉSENTATION DU GENRE AU SEIN DU SYSTEME JUDICIAIRE

Accès au système judiciaire. Pour les femmes, la discrimination la plus fondamentale se produit lorsqu'elles ne sont pas autorisées, uniquement en raison de leur genre, à devenir juges ou à occuper des postes particuliers au sein du système judiciaire. Bien que de nombreux progrès aient été réalisés à cet égard, il y a eu de nombreux cas où des femmes se sont vu refuser une nomination en raison de leur genre.

Promotion au sein du système judiciaire. La discrimination fondée sur le genre est souvent profondément enracinée dans la société, et le système judiciaire représente cette société. Les nominations judiciaires ne sont qu'une étape vers la résolution de la situation. Il est également important d'examiner la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de la magistrature et aux postes de direction et de conseil au sein des tribunaux. Une étude menée en 2019 par le Conseil Supérieur de la Magistrature Italienne illustre ce défi.⁴² Alors que les femmes juges et procureures (5 013 ou 53 %) sont plus nombreuses que leurs homologues masculins (4 388 ou 47 %), il existe un important déséquilibre entre les genres dans les postes les plus élevés, où les hommes occupent 74 % de ces postes et les femmes seulement 26 %. Cette expérience se répète dans le monde entier. Au Brésil, par exemple, il existe une politique nationale qui encourage la participation des femmes au système judiciaire. Selon une étude réalisée en 2018 par le Conseil National de la Justice du Brésil, environ 45 % des juges de première instance sont des femmes.

⁴¹ Opinion du Comité d'Ethique Judiciaire de l'Association des Juges de California n° 70 “Juges offrant des Cadeaux au Personnel des Cours” (Octobre 2015),

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/usa/formal_ethics_opinion_no.70_judges_giving_gifts_to_court_staff.html

⁴² Statistiques officielles: Répartition en fonction du Genre du Personnel Magistral (Conseil Supérieur de la Magistrature Italienne 2019),

https://www.csm.it/documents/21768/137951/Donne+in+magistratura+%28aggiorn.+marzo+2019%29/164355b_0-4710-f3d8-cf63-9a0a54f1069f

Cependant, ce nombre chute aux niveaux supérieurs, où les femmes ne représentent que 23 % des juges de deuxième instance et seulement 16 % des juges nommés dans les juridictions supérieures.⁴³ De même, les données recueillies par la Commission pour l'Égalité des Genres en Espagne ont révélé que, en 2018, le pourcentage de femmes (53,2 %) dans la magistrature était supérieur au pourcentage d'hommes (46,8 %), mais ce pourcentage a nettement diminué dans les postes au sommet de la hiérarchie judiciaire : 14,5% de femmes à la Cour suprême Cour, mais aucune n'était présidente de la Cour ou d'une chambre; 36,2 % de femmes dans les cours supérieures de justice, mais les femmes n'occupaient qu'une (5,88 %) des 17 présidences de cour et 12 (20,34 %) des 59 présidences de chambre; 37,6 % de femmes dans les tribunaux provinciaux, mais les femmes n'occupaient que 8 (16 %) des 50 présidences de tribunaux.⁴⁴

1.3.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DISCRIMINATOIRES

Même lorsque les femmes réussissent à obtenir des postes judiciaires, la discrimination peut survenir à tout moment de la carrière professionnelle d'une juge, affectant les promotions, les affectations judiciaires, les opportunités professionnelles et les conditions de travail (des installations sanitaires inadéquates aux horaires qui ne tiennent pas compte des responsabilités familiales). Lorsque les femmes prennent un congé de maternité, elles peuvent être particulièrement vulnérables aux stéréotypes sexistes qui nuisent à leur statut et à leurs opportunités professionnelles.

Les juges doivent être conscients de la manière dont la discrimination fondée sur le genre peut affecter non seulement leurs collègues judiciaires, mais également les greffières et le personnel des tribunaux. À tous les niveaux, il est possible que la discrimination fondée sur le genre affecte les opportunités professionnelles disponibles, la sélection des candidats et les conditions d'emploi de tous ceux qui travaillent dans les tribunaux. Une telle discrimination peut affecter des individus de tout genre, orientation, identité ou présentation.

1.4. SEXISME

Les préjugés sexistes reflètent une préférence ou un préjugé envers un genre par rapport à l'autre. Ils peuvent être conscients ou inconscients et se manifestent de plusieurs façons, à la fois subtiles et évidentes. Dans certains cas, ils sont tellement flagrants et préjudiciables à l'intégrité du système judiciaire qu'une action disciplinaire est appropriée. Dans d'autres cas, le sexisme peut être inconscient et inexprimé, mais exercer néanmoins une influence indue sur les procédures judiciaires. Bien que des mesures disciplinaires ne soient pas justifiées, il est important de reconnaître et de traiter la menace que les préjugés sexistes - même inconscients - font peser sur l'intégrité judiciaire et l'équité des décisions judiciaires. Les protocoles de genre ne sont que l'un des outils à la disposition du pouvoir judiciaire pour aider les juges à statuer sur les affaires avec une plus grande sensibilité aux questions de genre.

⁴³ Profil démographique social des juges brésiliens à 10 (Conseil National Brésilien de la Justice 2018), <https://static.poder360.com/br/2018/09/49b47a6cf9185359256c22766d5076eb.pdf>.

⁴⁴ Rapport de la Commission sur l'égalité des genres (Conseil de la Magistrature de l'Égalité des Genres 2018), <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/>.

1.4.1 DECLARATIONS HOSTILES, SEXISTES OU MISOGYNES

Le sexisme et la misogynie dans le système judiciaire peuvent créer un environnement hostile non seulement pour les femmes juges mais aussi pour les femmes avocates, plaideuses, témoins, greffières et personnel judiciaire. Grâce à la technologie moderne, des opinions qui auraient pu être exprimées en privé à quelques personnes seulement peuvent désormais être diffusées à un grand nombre par e-mail ou sur les réseaux sociaux. L'utilisation des médias sociaux est un phénomène relativement nouveau et le Réseau Mondial pour l'intégrité de la justice s'est penché sur ses implications pour l'intégrité judiciaire.⁴⁵

L'affaire Maggio (les États-Unis d'Amérique). La Commission de la Discipline Judiciaire et du Handicap d'Arkansas a recommandé que le juge de la Cour de circuit Michael Maggio soit démis de ses fonctions pour, entre autres fautes, avoir publié des commentaires inappropriés sur les femmes sur un forum de l'Université de l'Etat de Louisiane. Les commentaires, publiés sous le nom de "geauxjuge", comprenaient des déclarations sexistes telles que:

«De mes années dans la salle d'audience:

- 1) Toutes les femmes ont un plan.
- 2) Les femmes regardent 2 bosses sur un homme A) le devant et/ou B) le dos (portefeuille).
- 3) Tant que l'une est assez grande, elles peuvent se passer de l'autre. »⁴⁶

La Commission de la discipline Judiciaire et du Handicap de Arkansas a conclu que de telles déclarations violaient la règle éthique concernant les activités extrajudiciaires qui sembleraient porter atteinte à l'indépendance, à l'intégrité ou à l'impartialité du juge. La règle stipule: «les actions discriminatoires et les expressions de parti pris ou de préjugé par un juge, même en dehors des actions officielles ou judiciaires du juge, sont susceptibles d'apparaître à une personne raisonnable comme remettant en cause l'intégrité et l'impartialité du juge.»⁴⁷ La Commission a expliqué en quoi les commentaires déplacés du juge ont miné la confiance du public dans le pouvoir judiciaire et son intégrité :

«Le volume de vos commentaires résulte de bien plus qu'un problème de goût, de bienséance ou d'opinion personnelle. Cela revient à quelqu'un qui démontre qu'il est inapte au banc. Vos actions ont offensé et, pire encore, ont suscité des inquiétudes légitimes selon lesquelles la partialité l'emporterait sur l'équité et la régularité de la procédure pour un grand nombre de plaideurs potentiels et leurs avocats. Même les cas que vous avez décidés en vous basant uniquement sur les faits et la loi sont désormais suspects pour les parties qui regardent le type de déclarations que vous avez faites. Qu'il s'agisse de race, de sexe, d'orientation sexuelle ou d'un sujet spécifique, vos commentaires vous ont empêché d'être pris au sérieux en tant que juge juste et impartial. Vous vous êtes essentiellement disqualifié du banc.»⁴⁸

⁴⁵ Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice (www.unodc.org/ji/).

⁴⁶ Lettre de suspension et de destitution (Commission de Discipline Judiciaire et de Handicap d'Arkansas 6 août 2015) au 5-6, https://www.unodc.org/res/ji/import/disciplinary_proceedings/gender/maggio.pdf.

⁴⁷ *Id.* à 12.

⁴⁸ *Id.* à 19.

L'affaire Cebull (les États-Unis d'Amérique). Le juge Richard Cebull, un juge du tribunal de district américain du Montana, a envoyé des centaines de courriels inappropriés à partir de son compte au tribunal fédéral, dont un nombre important concernant les femmes et/ou des sujets sexuels qui dénigraient les femmes.⁴⁹ Le Conseil Judiciaire du Neuvième Circuit a conclu que les courriels ont eu un reflet négatif sur le juge Cebull et ont sapé la confiance du public dans le système judiciaire. Même si le juge Cebull voulait que ses courriels restent confidentiels, la règle éthique enjoignant aux juges d'éviter les irrégularités et l'apparence d'irrégularité s'applique à la fois à la conduite professionnelle et personnelle.⁵⁰

Le Conseil de la magistrature a adressé une réprimande publique au juge Cebull, a ordonné qu'aucune nouvelle affaire ne lui soit confiée pendant 180 jours, lui a ordonné de suivre une formation sur l'éthique judiciaire, la sensibilisation raciale et l'élimination des préjugés, et de présenter des excuses reconnaissant «l'ampleur de son comportement et son inattention aux préoccupations éthiques et pratiques entourant les e-mails personnels. Le plaignant a demandé une révision, exprimant «sa préoccupation de la pertinence d'un Conseil de la magistrature rendant une ordonnance définitive faisant des constatations détaillées d'inconduite judiciaire importante, puis, après le départ à la retraite du juge mis en cause, annulant spontanément sa propre ordonnance définitive et émettant une nouvelle ordonnance qui dissimule l'inconduite judiciaire qui avait été précédemment identifiée et détaillée.»⁵² Après examen, le Comité sur la déontologie judiciaire et le handicap a conclu que la première ordonnance était assujettie à l'obligation de publication en vertu de la Loi sur la déontologie judiciaire et le handicap et a observé:

«L'exigence de publication dans la loi et dans le règlement JCD établit un équilibre entre la nécessité de préserver la confidentialité de l'identité d'un juge qui fait l'objet d'une plainte pour inconduite ou incapacité à laquelle aucun fondement n'a encore été attribué, avec le besoin de transparence et de la confiance du public une fois que le Conseil Judiciaire de Circuit a statué sur l'affaire au fond.»⁵³

1.4.2 STÉRÉOTYPAGE DE GENRE

Les stéréotypes de genre font référence à des idées préconçues sur les attitudes et les comportements considérés comme typiques et déterminés par le sexe d'une personne. Dans la salle d'audience, ces idées préconçues peuvent affecter la décision judiciaire de manière inappropriée. Parfois, le stéréotype est flagrant, comme dans le cas du juge russe qui a rejeté une affaire de harcèlement sexuel, non pas par manque de preuves, mais parce qu'il ne voyait rien de mal aux exigences de l'employeur pour que les travailleuses aient des relations sexuelles avec lui: «Sans harcèlement sexuel, nous n'aurions pas d'enfants», a déclaré le juge.⁵⁴

⁴⁹ *In re Complaint of Judicial Misconduct (Cebull)*, Order and Memorandum (Ninth Circuit Judicial Council 15 March 2013) à 5, <http://www.uscourts.gov/sites/default/files/ccd-13-01order-final-01-17-14.pdf>.

⁵⁰ *Id.* à 14.

⁵¹ *Id.* à 16.

⁵² Memorandum of Decision (Committee on Judicial Conduct & Disability of the Judicial Conference of the U.S. 17 January 2014) à 8, <http://www.uscourts.gov/sites/default/files/ccd-13-01order-final-01-17-14.pdf>.

⁵³ *Id.* à 9.

Le plus souvent, les stéréotypes sont subtils et non reconnus. Par exemple, lorsque les juges considèrent les témoins féminins comme moins crédibles que les témoins masculins, ils placent effectivement un pouce genré sur la balance de la justice. Le juge de la Cour suprême ougandaise Lilian Tibatemwa a décrit comment de tels stéréotypes de genre peuvent être intégrés dans l'éducation juridique:

« Je me souviens d'avoir assisté à un cours de droit et d'avoir entendu dire que lorsque quelqu'un se présente devant vous en tant que plaignant dans une affaire d'infraction sexuelle, vous devez vous avertir du danger de condamner un accusé pour une infraction sexuelle sur la base du témoignage du plaignant. Sans chercher de preuves indépendantes pour étayer cette histoire - c'est un stéréotype. Si quelqu'un est un menteur, alors c'est un menteur. Vous ne pouvez pas dire que les femmes racontent de fausses histoires dans les affaires d'agression sexuelle, et quand il s'agit de femmes qui comparaissent devant vous dans une affaire liée à la propriété, vous pouvez croire leurs histoires sans corroboration.»⁵⁵

Les stéréotypes de genre ont de profondes racines culturelles, et les femmes juges peuvent être aussi vulnérables que leurs homologues masculins à absorber ces messages culturels et à leur permettre d'influencer leurs décisions. Deux affaires en Italie ont provoqué l'indignation du public face à ce qui était perçu comme des décisions sexistes de femmes juges.⁵⁶ Dans une affaire, un panel de trois femmes juges a annulé la condamnation pour viol de deux hommes, estimant que le récit des événements de la jeune femme n'était pas suffisamment crédible, en partie parce qu'elle était « trop masculine » pour avoir été une victime attrayante. La plus haute juridiction italienne a rejeté cette décision et ordonné un nouveau procès pour les deux hommes. Dans la deuxième affaire, une femme juge a imposé une réduction de peine à un homme qui avait tué sa femme, expliquant que la relation de la femme avec un autre homme et son comportement envers son mari étaient un contexte atténuant la réaction émotionnelle et violente du mari.

Parmi les stéréotypes de genre les plus courants figurent les «mythes du viol» liés à des idées préconçues sur la façon dont les victimes de viol devraient se comporter avant, pendant et après avoir été agressées sexuellement. L'effet de ces mythes sur le viol est de rejeter le blâme de l'agresseur sur la survivante. Lorsque les juges permettent à ces stéréotypes de genre ou à d'autres d'influencer leur conduite ou leurs décisions, l'atteinte à l'intégrité du processus judiciaire s'étend au-delà du résultat d'une affaire particulière et sape la confiance du public dans le système judiciaire.

L'affaire Baugh (les États-Unis d'Amérique). La Cour suprême du Montana a blâmé le juge du tribunal de district américain G. Todd Baugh et l'a suspendu pendant 31 jours pour avoir utilisé des mythes sur le viol pour banaliser le viol d'une jeune fille de 14 ans par son professeur de lycée. Alors que le procès était en cours, la jeune fille s'est suicidée.

⁵⁴ Adrian Blomfield, "Le harcèlement sexuel est acceptable car il assure la race humaine, le juge russe décide," The Telegraph (29 Juillet 2008), <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/russia/2470310/Sexual-harassment-okay-as-it-ensures-humans-breed-Russian-judge-rules.html>.

⁵⁵ Melissa Evans, "Opinion : Lorsque la justice ne repose que dans les mains des hommes, les femmes sont moins susceptibles de la poursuivre," *Apolitique* (13 Septembre 2019), https://apolitical.co/solution_article/why-the-gender-of-your-judge-matters/?share=email.

⁵⁶ Gaia Pianigiani, "Une tempête de sexisme sur les tribunaux de l'Italie, avec des femmes juges à son centre," The New YorkTimes (18 Mars 2019), <https://www.nytimes.com/2019/03/18/world/europe/italy-sexism-courts.html>.

L'enseignant a finalement plaidé coupable à un chef d'accusation de rapports sexuels sans consentement. L'État a requis une peine de 20 ans de prison dont dix ans avec sursis. L'enseignant a demandé que tous les jours sauf 30 soient suspendus. Le juge l'a condamné à 15 ans avec tous sauf 31 jours suspendus et crédit pour un jour purgé. S'exprimant depuis le banc sur la justification de sa peine, le juge a déclaré que la victime était « une jeune troublée, mais une jeune qui contrôlait probablement autant la situation que [l'enseignant], un qui était apparemment, bien que troublé, plus vieux que son âge chronologique. »⁵⁷ Il a expliqué plus tard à la presse, « c'était déjà assez horrible car c'est juste compte tenu de son âge, mais ce n'était pas ce viol forcé. »⁵⁸

Il y a eu un tollé public immédiat et des centaines de plaintes. Six groupes de femmes ont déposé un mémoire d'amicus centré sur les mythes du viol et leur impact sur le jugement et la condamnation des affaires d'agression sexuelle. Le mémoire d'amicus soutenait l'appel du procureur général du Montana pour l'annulation de la peine initiale et demandait au tribunal de tenir compte de l'effet de ces mythes sur le viol et de renvoyer l'affaire pour une nouvelle condamnation.⁵⁹ La Cour suprême du Montana a conclu que « les déclarations du juge Baugh pour sa décision et a jeté un doute sérieux sur l'apparence de justice » et a conclu que « la réaffectation à un nouveau juge est nécessaire pour préserver l'apparence d'équité et de justice dans cette affaire. »⁶⁰

Les plaintes au sujet des commentaires du juge Baugh ont été traitées dans une procédure disciplinaire distincte qui a donné lieu à une censure et à une suspension pour violation à l'éthique: «Les commentaires du juge Baugh en audience publique dans cette affaire n'ont pas tenu compte de la loi de longue date du Montana selon laquelle une personne de moins de 16 ans est légalement incapable de consentir à des rapports sexuels. Son affirmation selon laquelle la victime était « plus âgée que son âge chronologique » est incompatible avec la loi du Montana qui catégorise les enfants victimes d'infractions sexuelles en fonction de leur seul âge chronologique, plutôt que sur des perceptions subjectives de maturité physique et de contrôle de la situation... Par sa peine illégale, justification inappropriée, et les commentaires publics ultérieurs, le juge Baugh a érodé la confiance du public dans le pouvoir judiciaire et créé une apparence d'irrégularité, violant ainsi le Code de déontologie judiciaire du Montana. Il a amené les citoyens du Montana, ainsi que d'autres, à remettre en question l'équité de notre système de justice et à se demander si les préjugés ou les préjugés ont influé sur l'issue de l'affaire Rambold. Il n'y a pas de place dans le système judiciaire du Montana pour perpétuer le stéréotype selon lequel les femmes et les filles sont responsables des crimes sexuels commis contre elles.»⁶¹

⁵⁷ Enquête Concernant Baugh, 334 P.3d 352 (Montana 2014) au para. 6, https://bloximages.chicago2.vip.townnews.com/billingsgazette.com/content/tncms/assets/v3/editorial/a/e4/ae480_892-26f2-5183-884f-3b78c3bac2c1/53921647c0665.pdf.pdf.

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ «Juge G. Todd Baugh (MT), Blogue sur la Défense des Droits Civils (31 Décembre 2014), <https://civilrightsadvocacy.net/category/people/judge-g-todd-baugh-mt/>.

⁶⁰ Montana v. Rambold, au para. 22, https://bloximages.chicago2.vip.townnews.com/billingsgazette.com/content/tncms/assets/v3/editorial/1/3b/13b2_315d-a13d-59cc-9ea7-7c477ffc05c3/53619a55ad3b2.pdf.pdf.

⁶¹ Enquête Concernant Baugh, 334 P.3d 352 (Montana 2014) au para. 11, https://bloximages.chicago2.vip.townnews.com/billingsgazette.com/content/tncms/assets/v3/editorial/a/e4/ae480_892-26f2-5183-884f-3b78c3bac2c1/53921647c0665.pdf.pdf.

L'affaire Camp (Canada). Le Conseil Canadien de la Magistrature a recommandé que le juge de la Cour Fédérale Robin Camp soit démis de ses fonctions pour inconduite grave, notamment en demandant à la plaignante de 19 ans dans une affaire de viol, « pourquoi [elle] ne pouvait-elle pas simplement garder [ses] genoux joints » et d'autres questions reflétant des hypothèses stéréotypées sur la façon dont une personne confrontée à une agression sexuelle se comporterait et/ou la blâmant de ne pas faire plus pour prévenir l'agression sexuelle présumée.⁶² Le Conseil a constaté que:

« [...] la conduite du juge, considérée dans sa totalité et à la lumière de toutes ses conséquences, a été si manifestement et profondément destructrice du concept d'impartialité, d'intégrité et d'indépendance de la fonction judiciaire que la confiance du public est suffisamment ébranlée pour rendre le juge incapable d'exercer la fonction judiciaire. »⁶³

Pour parvenir à cette décision, le Conseil a rejeté l'argument du juge Camp selon lequel une sanction moindre était justifiée parce que la partialité était inconsciente:

« L'inconduite du juge était manifestement grave et reflétait un ensemble soutenu de croyances d'un type particulièrement déplorable, qu'il en ait été conscient ou non. Comme le Comité l'a écrit au par. 293, l'une des conséquences de l'inconduite du juge au cours du procès est qu'elle: ... renforce la perception du public selon laquelle le système judiciaire est alimenté par des préjugés systémiques et court donc le risque que, dans d'autres affaires d'agression sexuelle, des décisions impopulaires soient injustement perçues comme animées par ce préjugé, plutôt que par l'application de principes juridiques et d'un raisonnement et d'une analyse solides.»⁶⁴

Le Conseil a également rejeté l'argument selon lequel la révocation n'était pas nécessaire à la lumière des remords du juge Camp et des efforts qu'il a déployés pour s'instruire et se réhabiliter :

«À notre avis, les déclarations faites par le juge Camp au cours du procès et dans sa décision, les valeurs implicites dans ces déclarations et la manière dont il s'est comporté sont si contraires aux valeurs contemporaines de notre système judiciaire en ce qui concerne la manière selon laquelle les plaignants dans une affaire d'agression sexuelle devraient être traités et que, à notre avis, la confiance dans le système ne peut être maintenue que si le système se dissocie de l'image que le juge, par ses déclarations et son approche, représente dans l'esprit d'un membre raisonnable du Public. Dans ce cas, cela ne peut se faire que par son retrait du système que, s'il n'était pas retiré, il continuerait à la représenter.»⁶⁵

⁶² Enquête du Conseil Canadien de la Magistrature sur la Conduite de l'Honorable Robin Camp, Rapport au Ministre de la Justice (8 Mars 2017),

https://www.cjc-ccm.gc.ca/cmslib/general/Camp_Docs/2017-03-08%20Report%20to%20Minister.pdf.

⁶³ *Id.* au para. 53.

⁶⁴ *Id.* au para. 24.

⁶⁵ *Id.* au para. 47.

L'affaire Vertido (Comité CEDAW). Le Comité pour l'Élimination de la Discrimination à l'Égard des Femmes (Comité CEDAW) a conclu que les droits de Karen Tayag Vertido, ressortissante philippine, avaient été violés lorsque la juge Virginia Hofileña-Europa a acquitté l'homme que Mme Vertido accusait de l'avoir violée et a fondé son évaluation sur la crédibilité de Mme Vertido sur les stéréotypes de viol sur la réponse rationnelle et idéale d'une femme menacée de viol. Le Comité CEDAW a expliqué l'obligation des États parties de veiller à ce que les juges ne permettent pas aux stéréotypes sexistes d'affecter leurs décisions:

« Le Comité réaffirme en outre que la Convention impose des obligations à tous les organes de l'État et que les États parties peuvent être responsables des décisions judiciaires qui violent les dispositions de la Convention. Il note qu'aux termes des articles 2 f) et 5 a), l'État partie est tenu de prendre les mesures appropriées pour modifier ou abolir non seulement les lois et règlements en vigueur, mais aussi les coutumes et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes. À cet égard, le Comité souligne que les stéréotypes portent atteinte au droit des femmes à un procès juste et équitable et que le pouvoir judiciaire doit veiller à ne pas créer de normes inflexibles sur ce que les femmes ou les filles devraient être ou sur ce qu'elles auraient dû faire lorsqu'elles ont été confrontées à une situation de viol basée uniquement sur des notions préconçues de ce qui définit une victime de viol ou une victime de violence sexiste, en général. »⁶⁶

Les recommandations adressées à l'État partie comprenaient:

« Veiller à ce que toutes les procédures judiciaires dans les affaires impliquant des crimes de viol et d'autres infractions sexuelles soient impartiales et équitables, et ne soient pas affectées par des préjugés ou des notions de genre stéréotypées. Pour y parvenir, un large éventail de mesures sont nécessaires, ciblées sur le système judiciaire, pour améliorer le traitement judiciaire des affaires de viol, ainsi que la formation et l'éducation pour changer les attitudes discriminatoires à l'égard des femmes. Les mesures concrètes comprennent:

- (i) Réviser la définition du viol dans la législation afin de placer l'absence de consentement en son centre ;
- (ii) Supprimer toute exigence dans la législation selon laquelle l'agression sexuelle doit être commise par la force ou la violence, et toute exigence de preuve de pénétration, et minimiser la victimisation secondaire de la plaignante/survivante dans les procédures en adoptant une définition de l'agression sexuelle qui :
 - a. exige l'existence d'un « accord non équivoque et volontaire » et exige la preuve par l'accusé des démarches entreprises pour vérifier si la plaignante/survivante était consentante; ou
 - b. exige que l'acte ait lieu dans des « circonstances coercitives » et inclut un large éventail de circonstances coercitives. ». »

⁶⁶ *Cas de Vertido v. Philippines*, Commission pour l'Élimination de la Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW/C/46/D/18/2008; 16 Juillet 2010) à 14, http://www.bayefsky.com/docs.php/area/jurisprudence/treaty/cedaw/opt/0/node/4/filename/philippines_t5_cedaw_18_2008.

- (iii) Une formation appropriée et régulière sur la Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes, son Protocole facultatif et ses recommandations générales, en particulier la recommandation générale n°19, à l'intention des juges, des avocats et des personnels chargés de l'application des lois;
- (iv) Une Formation appropriée des juges, des avocats, des agents des forces de l'ordre et du personnel médical pour comprendre les crimes de viol et autres infractions sexuelles d'une manière sensible au genre afin d'éviter la revictimisation des femmes ayant signalé des cas de viol et de veiller à ce que les mœurs et les valeurs personnelles n'affectent pas la prise de décision.»⁶⁷

L'affaire McEwan (Guyane). Les stéréotypes de genre ne se limitent pas aux cas d'agression sexuelle. Après une bataille juridique de huit ans, la Cour de Justice des Caraïbes (CJC) a déclaré inconstitutionnelle une loi sur le travestissement aux termes vagues, annulant les décisions du tribunal de première instance et de la Cour d'appel de la Guyane.⁶⁸ Entre autres arguments juridiques, les appelants ont affirmé que la loi sur le travestissement (article 153(1)(xlvi²)) portait atteinte à leurs droits fondamentaux parce qu'elle était enracinée dans des stéréotypes sexistes sur la façon dont les femmes et les hommes devraient s'habiller. Le juge de première instance a conclu qu'il n'y avait pas de discrimination fondée sur le genre parce que la loi était «dirigée contre la conduite des hommes et des femmes» et la Cour d'appel s'est dite «entièrement d'accord» avec l'opinion du juge de première instance selon laquelle la loi «n'avait aucune incidence de discrimination basée sur le genre». ^{69, 70} La CJC a conclu que ce raisonnement était erroné:

«S'il est vrai que le travestissement est pratiqué par des personnes de plusieurs types d'orientation sexuelle, tant à première vue que dans son application, l'article 153(1)(xlvi) a un effet préjudiciable disproportionné sur les personnes transgenres, en particulier celles qui s'identifient au sexe féminin. Elle porte atteinte à leur autonomie personnelle qui comprend à la fois le droit négatif de ne pas être soumis à des ingérences injustifiables d'autrui et le droit positif de prendre des décisions concernant sa vie. La formulation et le fonctionnement de l'article 153(1)(xlvi) renforcent également les stéréotypes. La section conduit à la stigmatisation de ceux qui ne se conforment pas aux vêtements traditionnels genrés.»⁷¹

⁶⁷ *Id.* aux 16-17.

⁶⁸ *McEwan et al. v. Procureur général de la Guyane* (CCJ, 13 Novembre 2018)

<https://www.humandignitytrust.org/wp-content/uploads/resources/MC-EWAN-et-al-v-AG-OF-GUYANA-Copy.pdf>.

⁶⁹ *Id.* au para. 17, p. 5.

⁷⁰ *Id.* au para. 24, p. 7.

⁷¹ *Id.* au para. 72, pp. 23-24.

⁷² *Id.* au para. 10, p. 4.

⁷³ *Id.* au para. 18, p. 6.

⁷⁴ *Id.* au para. 26, p. 8.

Les appelants ont également affirmé que la magistrate présidente avait porté atteinte à leurs droits constitutionnels à l'égalité et à la liberté de conscience lorsqu'elle leur avait dit, lors du prononcé de la peine, qu' « ils devaient aller à l'église et donner leur vie à Jésus-Christ » et qu'« ils étaient confus quant à leur sexualité; qu'il s'agissait d'hommes et non de femmes. »⁷² Le juge de première instance a rejeté les arguments constitutionnels et a estimé qu' « au pire, les déclarations de la magistrate équivalaient à du "prosélytisme", mais elles ne constituaient pas une entrave à la liberté de pensée et de religion ». ⁷³ La Cour d'Appel a également rejeté les arguments constitutionnels et « a souligné que la magistrate avait fait ses commentaires après avoir prononcé la peine et que, par conséquent, ce qui avait été dit ne pouvait pas avoir influencé la procédure ». Comme l'a conclu la CCJ, cela soulève la question de savoir si les remarques reflétaient des idées préconçues sur le genre qui auraient pu influencer la décision de la Magistrate:

« Les propos tenus par la Magistrate, après avoir condamné le 1^{er} et le 4^{ème} appelants nommés, alors que la Magistrate siégeait encore, étaient déplacés. Les juridictions inférieures n'auraient pas dû excuser ces propos. Les huissiers de justice ne peuvent utiliser le siège pour faire du prosélytisme, que ce soit avant, pendant ou après la conclusion d'une procédure judiciaire. La laïcité est l'une des pierres angulaires sur lesquelles repose la République de Guyane. Mais ces propos allaient au-delà du prosélytisme. Ils ont révélé une pensée stéréotypée sur les personnes transgenres. Il n'est pas possible de savoir si le 1^{er} et le 4^{ème} appelants nommés auraient été traités différemment par un magistrat ayant des opinions impartiales sur les personnes de la communauté LGBTI. A la lecture de l'accusation, un Magistrat plus informé peut avoir, par exemple, rejeté les plaidoyers de culpabilité et plaidé devant la Cour Constitutionnelle ; ou, a enregistré une condamnation mais a libéré le 1^{er} et le 4^{ème} appelants nommés ; ou pris une autre mesure en deçà de la peine qui a été effectivement enregistrée contre le 1^{er} et le 4^{ème} appelants nommés.»

«L'article 144 de la Constitution promet à toutes les personnes accusées d'une infraction pénale un procès équitable devant un tribunal impartial. En raison des propos tenus par la Magistrate, le 1^{er} et le 4^{ème} appelants nommés auraient été fondés à croire que dans leur cas cette promesse n'était pas évidente.»⁷⁵

1.5. COMPORTEMENT SEXUEL INAPPROPRIÉ

Des juges ont également été sanctionnés pour divers types de comportements sexuels consensuels mais inappropriés. Bien que certains comportements puissent sembler consensuels, le déséquilibre de pouvoir entre les juges et les autres personnes présentes dans la salle d'audience (plaidants, avocats, témoins, huissiers, sténographes) ou dans le palais de justice (greffiers, subalternes, collègues judiciaires) peut rendre difficile de déterminer s'il est réellement consensuel. Plus important encore, même une conduite consensuelle peut soulever des problèmes d'intégrité et saper la confiance du public dans la magistrature si la nature de la conduite ou la manière dont elle se produit est inappropriée.

⁷⁵ *Id.* aux paras., 90-91, pp. 28-29.

⁷⁶ *In re Steiner*, Décision et ordonnance imposant la censure conformément à une stipulation (Commission sur la Performance Judiciaire de Californie 22 juillet 2014) à 2,

L'affaire Steiner (les États-Unis d'Amérique). La Commission californienne sur les performances judiciaires a censuré le juge de la Cour supérieure du comté, Scott Steiner, pour s'être livré à des activités sexuelles dans son cabinet avec une ancienne stagiaire et une avocate exerçant devant le tribunal. La Commission a conclu que le juge Steiner avait commis de nombreuses violations éthiques, notamment:

- « Le non-respect de normes élevées de conduite ;
- Manquement au fait de se conduire à tout moment d'une manière qui favorise la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la magistrature ;
- Défaut de se conduire d'une manière qui ne dégrade pas la fonction judiciaire ;
- Utilisation abusive des installations judiciaires ; et
- Conduite préjudiciable à l'administration de la justice qui jette le discrédit sur le pouvoir judiciaire. »⁷⁶

2. DIRECTIVES CLAIRES ET COMPLÈTES SUR LES QUESTIONS 'INTÉGRITÉ LIÉES AU GENRE

Comme les cas le révèlent, lorsqu'ils sont confrontés à une série de problèmes d'intégrité liés au genre, les organes disciplinaires judiciaires ont constaté des violations éthiques. Ils révèlent également que des juges qui sont autrement irréprochables, et même très appréciés, peuvent adopter une conduite inappropriée qui a une dimension de genre. Les raisons de ces manquements à l'éthique peuvent être aussi variées que les juges qui les commettent, mais elles soulèvent la question de savoir si les autorités judiciaires fournissent des orientations suffisamment claires aux juges concernant les questions d'intégrité liées au genre.

2.1 CODES DE CONDUITE JUDICIAIRE

La fourniture d'orientations claires et complètes est une garantie importante dans la promotion de l'intégrité judiciaire. Au niveau international, les *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire*, ainsi que leur *Commentaire* associé, constituent l'effort le plus connu et le plus complet pour articuler les normes fondamentales de conduite auxquelles les juges doivent aspirer.⁷⁷

Alors qu'un nombre croissant de pays ont adopté des codes de conduite judiciaire, de nombreux pays appliquent encore la discipline judiciaire sans code de conduite. En outre, les pays qui ont adopté de tels codes ont adopté des approches différentes pour les structurer et les appliquer.⁷⁸

https://cjp.ca.gov/wp-content/uploads/sites/40/2016/08/Steiner_DO_Censure_09-02-14.pdf.

⁷⁷

https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Commentary_on_the_Bangalore_Principles_French.pdf

⁷⁸ Voir Guide de ressources de l'ONUDC sur le renforcement de l'intégrité et de la capacité judiciaires aux pages 127 à 131 (2011), https://www.unodc.org/res/ji/import/guide/resource_guide/resource_guide.pdf.

Bien qu'il n'y ait pas de pratique uniforme, les *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire* et les codes de déontologie judiciaire adoptés dans la plupart des pays appliquant la loi commune suivent un modèle similaire : articuler les grands principes essentiels au maintien de la confiance du public dans l'intégrité du système judiciaire ; appliquer ces principes aux règles de conduite qui guident les juges face à des situations particulières ; et fournir des orientations supplémentaires par le biais de commentaires, de définitions ou d'avis consultatifs associés. Ce modèle reflète la tension inévitable dans la tentative de fournir des orientations à la fois claires et complètes. D'une part, les normes doivent être suffisamment larges et flexibles pour englober la myriade – et en constante évolution – dont la conduite d'un juge pourrait violer ces normes. D'autre part, ces normes doivent être suffisamment claires pour qu'il n'y ait aucune ambiguïté quant à savoir si une conduite inappropriée relève de leur champ d'application. Un examen périodique peut aider à maintenir le bon équilibre entre ces objectifs concurrents et assurer une prise en compte appropriée des problèmes d'intégrité qui accompagnent le changement - qu'il s'agisse des changements technologiques qui donnent naissance aux médias sociaux ou des changements sociaux qui accroissent la sensibilité aux questions de genre.

2.1.1 CODES DE CONDUITE JUDICIAIRE

La plupart des codes de déontologie judiciaire n'abordent pas les questions d'intégrité liées au genre avec suffisamment de précision. Dans certains pays, les fautes liées au genre, telles que le harcèlement sexuel, sont considérées sous l'angle de l'emploi et non sous l'angle de la conduite professionnelle. Il peut y avoir des sanctions civiles ou pénales en cas de harcèlement sexuel, mais cela n'est pas explicitement abordé dans les codes de déontologie judiciaire. Ces codes de conduite peuvent exiger des juges qu'ils se conduisent avec une intégrité et une convenance qui seraient incompatibles avec le harcèlement sexuel, mais seul le code civil ou pénal interdit expressément le harcèlement sexuel, et non le code éthique.

On pourrait faire valoir qu'il n'est pas nécessaire d'aborder le harcèlement sexuel comme une question éthique tant qu'il est interdit par d'autres lois. Cependant, le harcèlement sexuel n'est pas un crime dans certaines juridictions et peut, par exemple, être considéré comme de la « taquinerie ». Dans d'autres juridictions, le harcèlement sexuel peut s'appliquer aux relations de travail, mais pas nécessairement aux autres relations professionnelles entre un juge et des collègues judiciaires, un avocat, un plaideur, témoins ou autres dans la salle d'audience. Même les lois les plus larges sur le harcèlement sexuel n'engloberaient pas toutes les questions d'intégrité judiciaire liées au genre.

Plus important encore, les limites de la conduite légale ne sont pas toujours les mêmes que celles de la conduite éthique. Le fait de ne pas fournir une plus grande clarté et des orientations plus précises laisse la porte ouverte à une interprétation quant à savoir si et comment les principes généraux des codes de conduite s'appliquent aux fautes liées au genre. De nombreuses relations sexuelles consensuelles peuvent être légales, mais cela ne signifie pas qu'elles sont toutes appropriées au palais de justice.

⁷⁹ Réunion du groupe d'experts du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice: Questions d'Intégrité Judiciaire liées au Genre, tenue les 6 et 7 décembre 2018 à Séoul, République de Corée du Sud.
<https://www.unodc.org/ji/restricted/gender-egm.html>.

Lorsque l'une des parties à la relation est juge et que l'autre est greffière, plaideuse ou avocate, il y a un déséquilibre de pouvoir dans la relation qui amène à se demander si elle est vraiment consensuelle. Un participant au groupe d'experts a partagé une affaire dans laquelle le tribunal a conclu que l'atmosphère de la salle d'audience était suffisamment intimidante pour que la conduite ne puisse être considérée comme consensuelle.⁷⁹ Comme l'illustrent les affaires précédentes, un comportement sexuel licite et consensuel peut soulever d'autres problèmes éthiques liés à la convenance et à la dignité de la fonction judiciaire, à l'impartialité et à l'indépendance vis-à-vis d'influences et d'incitations extérieures.

Même lorsque le code de conduite judiciaire fait spécifiquement référence aux préjugés ou aux préjugés sexistes, à la discrimination, au harcèlement sexuel ou à d'autres questions d'intégrité liées au genre, des questions peuvent subsister. Par exemple, si les règles de déontologie des juges traitent des préjugés sexistes dans le cadre de « l'exercice du devoir de juge », comment la portée de ce devoir est-elle définie ? Cela inclut-il l'interaction personnelle du juge avec d'autres juges, avocates, greffières ou personnes de la communauté ? S'applique-t-il à la prise de décision judiciaire ?

Est-ce que cela porterait atteinte à l'indépendance de la justice si un organe disciplinaire révisait la prise de décision ? Les juges ne devraient pas avoir à deviner ces réponses. Pour s'assurer que tout le monde comprend ce qu'est une conduite appropriée et ce qui ne l'est pas, il est important d'avoir des normes éthiques claires et clairement énoncées.

Le Groupe d'Etats contre la Corruption (GRECO), créé par le Conseil de l'Europe pour surveiller le respect des normes anti-corruption du Conseil de l'Europe et partager les bonnes pratiques, a souligné à plusieurs reprises qu'un code de conduite est plus utile lorsqu'il fournit des orientations pratiques sur la manière dont les principes s'appliquent et aide à résoudre des situations concrètes - par exemple, les conflits d'intérêts, les incompatibilités, les cadeaux, comment se comporter lorsque les magistrats sont confrontés à une influence indue, etc. Un code de déontologie doit être conçu comme un document vivant, complété par des explications, conseils interprétatifs et exemples concrets.⁸⁰

2.1.2 PRINCIPES DE BANGALORE SUR LA DEONTOLOGIE JUDICIAIRE

Les Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire établissent de hauts standards et soulignent que les juges doivent: (i) promouvoir des normes de conduite élevées à l'intérieur et à l'extérieur des tribunaux afin de renforcer la confiance du public dans le système judiciaire (Principes 1.6, 2.2 et 3.2); (ii) exercer leurs fonctions sans faveur, préjugé ou idées reçues (Principes 2.1 et 5.2); (iii) veiller à ce que leur conduite soit irréprochable aux yeux d'un observateur raisonnable et accepter des restrictions personnelles qui pourraient être considérées comme contraignantes par un citoyen ordinaire (principes 3.1 et 4.2); et (iv) s'acquitter de leurs fonctions en tenant dûment compte de toutes les personnes et sans différenciation fondée sur des motifs non pertinents (Principes 5.3-5.5).⁸¹ En bref, les juges ont une obligation très large de se conduire de manière éthique. D'une part, l'étendue de cette obligation englobe pratiquement tout comportement qui pourrait être perçu comme inapproprié. D'autre part, il se peut qu'elle ne fournisse pas d'indications suffisamment précises quant à ce qui est jugé inapproprié.

Comme les exemples de cas et le mouvement #MeToo l'ont souligné, il existe un besoin urgent d'une plus grande sensibilisation aux questions d'intégrité liées au genre.⁸² Pourtant, jusqu'à présent, cet aspect de l'intégrité judiciaire n'a pas fait l'objet d'une discussion ou d'une considération approfondie dans la rédaction des codes de déontologie judiciaire.

Les questions de genre - la sextorsion, le harcèlement sexuel et les préjugés ou discriminations sexistes - impliquent, dans une certaine mesure, chacune des valeurs énoncées dans les *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire*, mais la discussion des questions d'intégrité liées au genre est largement confinée au principe d'égalité.

Égalité. Le principe d'égalité est formulé en termes d'équité et de procédure régulière pour ceux qui comparaissent devant le tribunal : « Garantir l'égalité de traitement à tous devant les tribunaux est essentiel au bon exercice de la fonction judiciaire. »⁸³ Il ne traite pas explicitement de l'égalité de traitement de ceux qui travaillent au sein du tribunal ou de la conduite judiciaire en dehors de la salle d'audience.

Le Commentaire développe trois aspects du principe d'égalité :

- **Normes internationales.** Le Commentaire fait référence aux instruments internationaux et régionaux qui interdisent la discrimination à l'égard des groupes vulnérables, y compris la discrimination fondée sur le genre, et souligne « le devoir d'un juge de s'acquitter de ses fonctions judiciaires dans le respect du principe d'égalité de traitement des parties en évitant tout parti pris ou discrimination ».⁸⁴ Encore une fois, cela se concentre sur ceux qui comparaissent devant le tribunal – en particulier les « parties » – plutôt que sur les témoins, les avocats ou d'autres professionnels de la salle d'audience, et sur l'obligation du juge d'éviter tout parti pris ou discrimination dans l'exercice de ses fonctions judiciaires. Le commentaire ne traite pas de la conduite judiciaire inappropriée en dehors de la salle d'audience ou de la conduite qui pourrait ne pas être qualifiée de partialité ou de discrimination.
- **Les juges doivent éviter les stéréotypes.** Le Commentaire reconnaît les liens entre l'égalité, l'équité et l'impartialité judiciaire, et comment les stéréotypes judiciaires peuvent saper l'impartialité, même si le résultat est juridiquement correct. Le commentaire stipule : « Un juge ne doit pas être influencé par des attitudes fondées sur des stéréotypes, des mythes ou des préjugés. »⁸⁵ Nonobstant l'injonction générale d'"éviter les stéréotypes", le commentaire semble se concentrer sur les stéréotypes qui affectent la prise de décision d'un juge plutôt que sur les interactions du juge avec les autres, ce qui pourrait également présenter des problèmes d'intégrité liés au genre.

⁸⁰ Par exemple, GRECO, Quatrième cycle d'évaluation, Prévention de la corruption à l'égard des parlementaires, des juges et des procureurs - Rapport d'évaluation de l'Italie à 37 (19 Janvier 2017), https://www.unodc.org/ji/resdb/data/ita/2017/italy_greco_fourth_evaluation_round_corruption_prevention_in_respect_of_members_of_parliament_judges_and_prosecutors.html.

⁸¹ Commentaire sur les Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire (2007), https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Commentary_on_the_Bangalore_Principles_French.pdf

⁸² Pour Plus d'Informations, veuillez visiter : <https://metoomvmt.org/>

⁸³ Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire, Valeur 5: Egalité.

- **Le sexisme.** Le Commentaire traite de la discrimination fondée sur le sexe, des préjugés sexistes et du harcèlement sexuel en tant qu'aspects du principe d'égalité :

« Le juge a un rôle à jouer pour s'assurer que le tribunal offre un accès égal aux hommes et aux femmes. Cette obligation s'applique aux propres relations d'un juge avec les parties, les avocats et le personnel du tribunal, ainsi qu'aux relations du personnel du tribunal et des avocats avec les autres. Bien que les cas manifestes de préjugés sexistes de la part des juges à l'égard des avocates ne se produisent pas fréquemment dans les tribunaux aujourd'hui, des discours, des gestes ou d'autres comportements - par exemple, l'utilisation de termes de condescendance pour s'adresser aux avocates (tels que « chérie », « cœur », « petite fille ») « petite sœur ») ou des commentaires sur leur apparence physique ou vestimentaire - qui ne seraient pas osés par rapport à un homologue masculin peuvent être perçus comme du harcèlement sexuel. La conduite condescendante d'un juge (« cette plaidoirie doit avoir été préparée par une femme ») compromet l'efficacité des femmes en tant qu'avocates en diminuant parfois l'estime de soi ou le niveau de confiance dans leurs compétences. Le traitement insensible des plaideuses (« cette femme stupide ») peut également affecter directement leurs droits légaux à la fois en réalité et en apparence. Le harcèlement sexuel du personnel judiciaire, des avocates, des plaideuses ou des collègues est souvent illégal et contraire à l'éthique. »⁸⁶

Ce commentaire contient la discussion la plus détaillée des nombreux problèmes d'intégrité liés au genre qui peuvent survenir non seulement au cours des interactions du juge avec les autres, mais également dans les interactions au sein du palais de justice auxquelles le juge ne fait pas partie. De plus, il reconnaît que le juge a un rôle à jouer pour assurer "l'égalité d'accès aux hommes et aux femmes", mais ne s'étend pas sur ce rôle ou sur la signification de "l'égalité d'accès". La description ne se veut pas exhaustive et ne fait pas référence à toutes les formes d'inconduite liée au genre ni ne définit la discrimination fondée sur le genre, les préjugés sexistes ou le harcèlement sexuel.

Le commentaire comprend également cinq demandes qui mettent l'accent sur la manière dont un langage ou une conduite biaisée, préjudiciable, désobligeante ou insensible de la part de juges, de membres du personnel judiciaire, d'avocats ou d'autres personnes prive les personnes de leur droit à un traitement égal devant le tribunal. Lorsqu'un tel langage ou comportement reflète un préjugé sexiste, il soulève un problème d'intégrité lié au genre.

Le Commentaire n'aborde pas les questions d'intégrité liées au genre qui prennent d'autres formes.

⁸⁴ Commentaire sur les Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire (2007), para. 183.

⁸⁵ *Id.* au para. 184.

- « **Un juge ne doit pas, dans l'exercice de ses fonctions judiciaires, par des paroles ou une conduite, manifester un parti pris ou un préjugé envers une personne ou un groupe pour des motifs non pertinents.** » Cette application se concentre sur la façon dont un juge communique avec les autres, imposant le devoir de s'abstenir de faire des commentaires désobligeants et de tempérer les propos judiciaires avec prudence et courtoisie. Les exemples incluent: « des commentaires non pertinents ou désobligeants fondés sur des stéréotypes raciaux, culturels, sexuels ou autres » et « des remarques inappropriées et insultantes à l'égard de plaideurs, d'avocats, de parties et de témoins ». ⁸⁸ [Application 5.2]
- « **Un juge exerce ses fonctions judiciaires en tenant dûment compte de toutes les personnes, telles que les parties, les témoins, les avocats, le personnel judiciaire et les collègues judiciaires, sans différenciation fondée sur un motif non pertinent, sans importance pour la bonne exécution de ces fonctions.** » Cette application impose aux juges le devoir de veiller à ce que toutes les personnes qui comparaissent devant les tribunaux soient traitées « d'une manière qui respecte leur dignité humaine et leurs droits humains fondamentaux » et « soient protégées de toute manifestation de préjugés fondés sur le genre... » ⁸⁹ L'accent est mis sur la conduite dans la salle d'audience et l'obligation du juge de donner le ton approprié et de créer l'environnement d'un procès équitable. [Application 5.3]
- « **Un juge ne doit pas sciemment permettre au personnel du tribunal ou à d'autres personnes soumises à son influence, à sa direction ou à son contrôle de différencier les personnes concernées par une affaire dont il est saisi pour un motif non pertinent.** » Cette application impose aux juges l'obligation de s'assurer que le personnel des tribunaux se conforme aux normes prescrites. En particulier, il enjoint au personnel des tribunaux de « s'abstenir de langage insensible au genre, ainsi que de se comporter d'une manière qui pourrait être considérée comme abusive, offensante, menaçante, trop familière ou autrement inappropriée. » ⁹⁰ [Application 5.4]
- « **Un juge doit exiger des avocats dans les procédures devant le tribunal qu'ils s'abstiennent de manifester, par des paroles ou un comportement, des préjugés ou des préjugés fondés sur des motifs non pertinents, à l'exception de ceux qui sont juridiquement pertinents pour une question en litige et peuvent faire l'objet d'un plaidoyer légitime.** » Cette application impose aux juges l'obligation d'empêcher les avocats de se livrer à des comportements racistes, sexistes ou inappropriés. ⁹¹ [Application 5.5]

⁸⁶ *Id.* au para. 185.

⁸⁷ *Id.* au para. 186.

⁸⁸ *Id.* aux paras. 187-188.

Les *Principes de Bangalore* reconnaissent que le principe d'égalité implique certaines questions d'intégrité liées au genre, en particulier celles qui impliquent une discrimination fondée sur le sexe et des préjugés sexistes, et qui affectent le rôle du juge dans l'administration d'une justice équitable et impartiale. Les questions d'intégrité liées au genre qui prennent une forme différente ou surviennent dans des contextes différents ne reçoivent pas la même attention.

Indépendance et impartialité. Comme le note le Commentaire, les principes d'indépendance et d'impartialité sont liés. Les questions d'intégrité judiciaire impliquent les deux principes. Un juge qui offre une clémence à un défendeur en échange d'une faveur sexuelle n'exerce pas sa fonction judiciaire indépendamment de toute influence ou incitation extérieure (principe 1.1), ni d'une manière indépendante par rapport à une partie au litige (principe 1.2), ni faire preuve d'un haut niveau de conduite judiciaire (principe 1.6).

Toutefois, dans la mesure où l'accent est mis principalement sur l'indépendance institutionnelle, l'impartialité peut être une lentille plus appropriée pour examiner si, objectivement et subjectivement, un juge exerce ses fonctions judiciaires sans faveur ni parti pris (principe 2.1). Un juge qui fonde sa décision sur l'obtention d'une faveur sexuelle ne statue pas, par définition, de manière impartiale, mais plutôt sur la base d'un intérêt personnel et d'une relation avec une partie. Le Commentaire n'aborde pas spécifiquement ce type de problème d'intégrité lié au genre. Il identifie les stéréotypes liés au genre comme un exemple de parti pris, mais n'aborde pas autrement le genre en élaborant sur l'obligation d'un juge d'être, et d'être perçu comme étant, impartial.⁹²

Intégrité. Par définition, les questions d'intégrité liées au genre impliquent le principe d'intégrité. Un juge qui offre de rendre une décision favorable en échange d'une faveur sexuelle ne s'assure pas que sa conduite est irréprochable (principe 3.1) ni ne maintient le respect scrupuleux de la loi requis des juges.⁹³ Un juge qui se livre à du harcèlement sexuel ne respecte pas non plus les normes élevées requises dans la vie privée et publique.⁹⁴ Alors que le principe d'intégrité s'appliquerait à ces questions et à d'autres questions d'intégrité liées au genre, la section du commentaire sur ce principe ne fait aucune mention des questions de genre ou d'intégrité spécifiquement liées à genre – sextorsion, harcèlement sexuel, discrimination sexuelle et préjugés sexistes.

⁸⁹ *Id.* au para. 189.

⁹⁰ *Id.* au para. 190.

⁹¹ *Id.* au para. 191.

⁹² *Id.* au para. 58.

Convenance. Les juges sont censés éviter les irrégularités et l'apparence d'irrégularité dans toutes leurs activités. (Principe 4.1) Un juge qui propose de transférer une affaire à un lieu plus favorable en échange d'une faveur sexuelle compromet sa capacité à s'acquitter de ses responsabilités judiciaires avec intégrité, impartialité et indépendance et ne respecte pas la norme de la bienséance exigée des juges. Un juge qui utilise ainsi sa fonction pour poursuivre ses intérêts privés abuse de son pouvoir et porte atteinte à la confiance du public dans le pouvoir judiciaire (principes 4.8 et 4.9). En outre, un juge ne peut demander, ni accepter, aucune faveur en rapport avec quoi que ce soit à faire dans le cadre de l'exercice de ses fonctions judiciaires (principe 4.14). De même, un juge qui se livre à du harcèlement sexuel ne se conduit pas d'une manière compatible avec la dignité de la fonction judiciaire (principe 4.2). Il ne fait aucun doute que ces problèmes d'intégrité liés au genre et d'autres violent le principe de convenance. Cependant, le *Commentaire* ne fait pas référence au genre ou à des questions d'intégrité spécifiques liées au genre.

Compétence et Diligence La compétence se rapporte à l'aptitude d'une personne à exercer des fonctions judiciaires et est, par conséquent, liée à toutes les autres valeurs incarnées dans les *Principes de Bangalore*. Les personnes inaptes en raison de leur manque de bienséance, d'intégrité, d'impartialité, d'équité ou d'indépendance n'ont pas non plus la compétence requise des juges. La diligence comprend « s'efforcer d'appliquer la loi de manière impartiale et impartiale ».⁹⁵ Un juge qui est disposé à modifier sa décision en échange d'une affaire n'applique pas la loi de manière impartiale. Un juge qui montre de la pornographie à une greffière n'agit pas avec courtoisie et ne respecte pas la dignité d'autrui.

Un juge qui fait des commentaires offensants et sexistes ne maintient pas l'ordre et le décorum dans le tribunal.⁹⁶ Un juge qui exige un baiser quotidien d'une employée du tribunal abuse du personnel du tribunal.⁹⁷ La section du *Commentaire* sur la compétence et la diligence n'utilise aucune - des exemples d'intégrité connexes pour illustrer l'application du principe, mais la sextorsion, le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle et les préjugés sexistes sont incompatibles avec l'exercice compétent et diligent des fonctions judiciaires.

⁹³ *Id.* au para. 108.

⁹⁴ *Id.* au para. 103.

⁹⁵ *Id.* au para. 193.

2.2 PROTOCOLES SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES, CAHIERS D'AUDIENCE ET POLITIQUES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

En plus d'adopter des codes de déontologie judiciaire, certaines juridictions ont élaboré des outils et des politiques pratiques pour clarifier la manière dont les principes généraux énoncés dans ces codes s'appliquent aux questions de genre auxquelles les juges sont couramment confrontés dans leurs salles d'audience et leurs tribunaux. Ces conseils supplémentaires prennent diverses formes, notamment des protocoles, des lignes directrices, des guides de poche, des manuels d'audience et des politiques sur le harcèlement sexuel. Alors que les codes de conduite s'efforcent d'être complets, ces autres formes d'orientation peuvent se concentrer sur un seul aspect de l'intégrité liée au genre ou sur plusieurs aspects. Cela permet aux autorités judiciaires d'aborder des questions de genre particulières de manière détaillée et pratique. En plus de renforcer les normes et obligations générales énoncées dans les codes de déontologie judiciaire, ces orientations peuvent inclure des exemples, identifier les bonnes pratiques, établir des procédures et définir les étapes spécifiques nécessaires pour remplir ces obligations.

2.2.1 PROTOCOLES SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Certaines juridictions ont élaboré des protocoles pour aider les juges à statuer sur les affaires avec une plus grande sensibilité aux questions de genre. Ces protocoles de genre ne remplacent pas les codes de déontologie judiciaire, mais sont des outils précieux pour sensibiliser et éduquer les juges sur la manière dont les stéréotypes de genre informent l'interprétation et l'application des lois. Ils sont particulièrement utiles pour lutter contre les préjugés inconscients et les problèmes d'intégrité liés au genre qui reflètent un manque de connaissances et de compréhension plutôt qu'une mauvaise conduite. Leurs conseils pratiques et détaillés complètent les normes plus larges énoncées dans les codes de déontologie judiciaire. Ils reconnaissent implicitement que les attitudes et les croyances sexospécifiques qui façonnent la prise de décision judiciaire peuvent également façonner la conduite judiciaire. De la même manière qu'une perspective de genre exige d'un juge qu'il examine comment les attitudes et croyances sexistes peuvent affecter le règlement d'une affaire, l'application d'une perspective de genre aux normes de conduite judiciaire nécessite d'examiner comment ces attitudes et croyances peuvent affecter d'autres aspects de la conduite judiciaire.

⁹⁶ *Id.* au para. 215.

⁹⁷ *Id.* au para. 219.

⁹⁸ Cour suprême nationale du Mexique, *Judicial Decision-Making with a Gender Perspective* (2013), https://www.unodc.org/ji/resdb/data/2013/80_20_judicial_decision-making_with_a_gender_perspective_a_protocol.html

⁹⁹ Gonzalez et al. c. Mexique (affaire " Campo Algodonero " ou " Cotton Field "), voir par. 502, 541, 542 (C.A.I. H.R. 16 novembre 2009) ; Fernandez Ortega et al. c. Mexique, voir par. 236 et 260 (C.A.I. H.R. 30 août 2010) ; Rosendo Cantú et al. c. Mexique, voir paras. 219, 246 (I.A.Ct.H.R. 31 août 2010).

¹⁰⁰ *Id.* à 8.

Le Mexique. La Cour Suprême Nationale du Mexique a élaboré un *Protocole pour la Prise de Décisions Judiciaires dans une Perspective de Genre* afin de résoudre certains problèmes identifiés par la Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme dans trois affaires concernant l'incapacité du gouvernement à protéger les femmes contre la violence.^{98, 99} La Cour Interaméricaine a précisé que les tribunaux mexicains doivent appliquer, en tant que loi contraignante, les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme auxquels le Mexique est partie. Le Protocole répond à cette exhortation et aux conclusions des évaluations des connaissances sur le genre menées au sein de la Cour Suprême Mexicaine et de 15 Cours Suprêmes de l'État.¹⁰⁰ Le Protocole se concentre exclusivement sur la prise de décision judiciaire, et non sur d'autres conduites judiciaires liées au genre. Il « vise à aider ceux qui administrent la justice à se conformer à leurs obligations, en vertu de la Constitution et du droit des traités internationaux, de faire observer, respecter, protéger et garantir – conformément aux principes d'universalité, d'interdépendance, d'indivisibilité et de progressivité – le droit à l'égalité et à la non-discrimination. »¹⁰¹ À cette fin, le Protocole explique comment mettre en œuvre les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme en tant que loi engageante, examine le cadre juridique et conceptuel du droit à l'égalité et fournit des outils analytiques, notamment une liste de contrôle, que les juges peuvent utiliser pour employer une perspective de genre lors de la prise de décisions.

La justification du Protocole pour l'adoption d'une perspective de genre souligne le rôle essentiel du système judiciaire dans la protection du droit à l'égalité et la manière dont les préjugés et les stéréotypes sexistes peuvent porter atteinte à ce droit et à l'intégrité perçue du processus décisionnel judiciaire :

« La persistance de lois et de pratiques jurisprudentielles qui diminuent l'autonomie sexuelle et reproductive des femmes, qui dévalorisent - par rapport aux hommes - le travail que les femmes font et les rôles auxquels elles ont traditionnellement été assignées ; le comportement attendu des femmes dans la société, la famille et au travail; la négation des myriades de configurations familiales possibles et la violence domestique reposent toutes sur une idéologie sociale ancrée dans des stéréotypes qui, lorsqu'ils ne sont pas détectés et remis en question par ceux qui administrent et rendent la justice, sont au contraire reproduits. [...]

Les décisions judiciaires jouent un rôle particulièrement important dans la caractérisation des femmes. Les juges et les arbitres ont la capacité de concrétiser le droit à l'égalité. Pour cette raison, ils doivent s'assurer que, dans le processus d'interprétation et d'application de la loi, ils ne s'appuient pas sur des notions préjudiciables concernant la façon dont les personnes d'un sexe, d'un genre ou d'une orientation sexuelle donnés « sont » ou comment ces personnes devraient se comporter. »¹⁰²

¹⁰¹ *Id.* à 23.

¹⁰² *Id.* à 13-14.

¹⁰³ *Id.* à 77.

¹⁰⁴ Déclarations de principes et lignes directrices sur la conduite des juges (2017), https://www.unodc.org/res/ji/import/codes_of_conduct/statements_of_principle/statements_of_principle.pdf.

¹⁰⁵ La justice à travers une lentille de genre - Protocole d'égalité de genre pour les huissiers de justice (2018), https://www.unodc.org/res/ji/import/codes_of_conduct/gptt_final_draft/gptt_final_draft.pdf.

Le Protocole vise à garantir que les décisions judiciaires ne reposent pas sur ou n'acceptent pas des notions ou des présomptions qui violent le principe d'égalité. Il souligne que la méthodologie de la perspective de genre est applicable à un large éventail de cas et de sujets :

« Une perspective de genre n'est pas seulement utile dans les affaires impliquant des femmes. Une perspective de genre rend compte de la manière dont certaines normes imposent des impacts disparates sur certaines personnes et aide le juriste à répondre à ces impacts. Ainsi, une perspective de genre devrait toujours être utilisée dans tous les cas où il existe des relations de pouvoir asymétriques ou des inégalités structurelles liées au sexe, au genre ou à la préférence/orientation sexuelle. »¹⁰³

Trinité-et-Tobago. En plus de son code national de déontologie judiciaire, le pouvoir judiciaire de Trinité-et-Tobago a adopté un *Protocole sur l'Égalité des Genres pour le Personnel Judiciaire* afin d'aider le personnel judiciaire à statuer sur les affaires avec une plus grande sensibilité au genre.^{104, 105} Le protocole, qui est basé sur celui du Mexique, fait partie d'un projet régional visant à élaborer des protocoles nationaux.¹⁰⁶ À l'instar du protocole mexicain, il présente l'arbitrage sensible au genre comme une approche largement applicable à toute personne en situation de vulnérabilité et non limitée aux cas impliquant des femmes. Plus spécifiquement, le Protocole vise à :

- « Permettre aux magistrats de rendre des décisions issues d'un processus équitable, transparent et impartial;
- Sensibiliser le personnel judiciaire de Trinité-et-Tobago aux responsabilités internationales en matière de promotion de l'égalité des genres;
- Aider le personnel judiciaire à reconnaître et à éliminer les préjugés individuels qui favorisent la discrimination sexuelle et fournir des panneaux de signalisation ou des marqueurs à l'usage du personnel judiciaire pour aider à identifier et à traiter les problèmes qui déclenchent des préjugés sexistes individuels; et
- Fournir au personnel judiciaire les outils nécessaires pour identifier, traiter et réparer les déséquilibres de pouvoir qui entravent l'égalité de traitement devant les tribunaux, les inégalités structurelles dans la société et l'égalité d'accès du justiciable aux voies de recours et réparations disponibles devant le tribunal».¹⁰⁷

Les préjugés sexistes dans la salle d'audience soulèvent des questions d'intégrité essentielles au rôle du juge en tant qu'arbitre juste et impartial. Le Protocole aborde directement ce rôle et fournit des conseils pratiques aux juges sur la manière de traiter les affaires de violence domestique, d'infraction sexuelle, de garde et d'entretien des enfants et de traite des êtres humains d'une manière impartiale et sensible au genre.

Étant donné que le protocole est axé sur l'arbitrage, il n'est pas conçu pour fournir des indications sur la manière dont les préjugés sexistes pourraient affecter les autres rôles du juge en tant que collègue, superviseur, administrateur ou membre de la communauté.

¹⁰⁶ Voir, par exemple, le protocole sur l'égalité des sexes pour les fonctionnaires judiciaires du Belize, adopté par le pouvoir judiciaire du Belize, qui s'inspire également du protocole mexicain, https://www.unodc.org/ji/resdb/data/blz/2018/justice_through_a_gender_lens_gender_equality_protocol_for_judicial_officers_belize.html.

¹⁰⁷ https://www.unodc.org/res/ji/import/codes_of_conduct/gppt_final_draft/gppt_final_draft.pdf p. 13

2.2.1 CAHIERS D'AUDIENCE

À l'instar des protocoles de genre, les manuels d'audience sont conçus pour fournir aux juges des conseils pratiques sur la gestion des problèmes et des situations spécifiques auxquels ils peuvent être confrontés dans leurs salles d'audience. Contrairement aux protocoles de genre, leur objectif principal n'est pas le genre. Cependant, comme le reconnaissent les protocoles sur le genre, aucune procédure judiciaire n'est à l'abri de la possibilité que des stéréotypes ou des préjugés sexistes puissent entacher son résultat et saper la confiance du public dans le système judiciaire. Pour répondre à cette préoccupation, certaines juridictions ont adopté des manuels d'audience sur l'égalité de traitement qui fournissent des conseils sur la manière dont les juges peuvent s'acquitter de leur obligation d'assurer un traitement équitable à tous ceux qui se présentent devant eux. Cette obligation comprend nécessairement la prise de conscience de la manière dont les désavantages et les stéréotypes sexistes peuvent conduire à un traitement inégal et injuste. En effet, *Le Cahier d'Audience sur le Traitement Egal* adopté en Angleterre et au Pays de Galles comprend un chapitre entier sur le genre.¹⁰⁸ Trop souvent, les cahiers d'audience traitent le genre de manière plus superficielle et manquent une occasion d'intégrer les considérations de genre non seulement dans les cahiers d'audience sur l'égalité de traitement, mais également dans les cahiers d'audience qui portent sur le traitement de questions juridiques spécifiques. Étant donné que des questions de genre peuvent survenir dans toute procédure judiciaire, elles devraient être incluses dans de nombreux types de cahiers de référence, mais, en particulier, ceux qui traitent de questions où les questions de genre sont courantes, telles que les infractions sexuelles, la violence domestique, le mariage et le divorce, la garde des enfants et l'entretien, la discrimination dans l'emploi et la traite des personnes.

2.2.2 POLITIQUES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Les protocoles de genre et les cahiers d'audience se concentrent sur les questions de genre qui se posent lors de l'arbitrage, mais pas sur les problèmes, tels que le harcèlement sexuel, qui peuvent survenir en dehors de la salle d'audience. Certaines juridictions ont adopté des lignes directrices, des protocoles ou des politiques qui traitent spécifiquement de ces questions de genre sur le lieu de travail et établissent des mécanismes de plainte pour signaler et traiter les comportements inappropriés.

Bosnie Herzégovine. En 2015, le Conseil supérieur de la magistrature de Bosnie-Herzégovine a adopté des *Lignes Directrices* pour la prévention du harcèlement sexuel et sexiste au sein des institutions judiciaires de Bosnie-Herzégovine.¹⁰⁹ Les *Lignes Directrices* s'appliquent aux juges, aux procureurs et au personnel judiciaire et sont conçues pour:

¹⁰⁸ Livre d'audience sur l'égalité de traitement (Collège judiciaire, février 2018),

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/gbr/2018/equal_treatment_bench_book_england_and_wales.html

¹⁰⁹ Lignes directrices pour la prévention du harcèlement sexuel et sexiste au sein des institutions judiciaires de Bosnie-Herzégovine (février 2015).

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/bih/2015/guidelines_for_the_prevention_of_sexual_and_gender-based_harassment_within_the_judicial_institutions_of_bosnia_and_herzegovina.html

¹¹⁰ *Id.* at 4.

« ... assurer l'uniformité et la cohérence de l'ensemble du système judiciaire dans son approche de la prévention du harcèlement sexuel et sexiste. À cette fin, les lignes directrices envoient un message clair à tous les juges et procureurs et au personnel officiel travaillant au sein de l'appareil judiciaire de Bosnie-Herzégovine que le harcèlement sexuel et sexiste ne sera toléré en aucune circonstance, que ce soit au bureau, en service à l'extérieur du bureau, ou tout autre contexte officiel ou activité organisée par une institution judiciaire. Cela vise à démontrer un engagement clair à garantir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel et sexiste, de conduite illicite et de comportement indésirable. »¹¹⁰

Les *Lignes Directrices* définissent le harcèlement, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre, fournissent des exemples de chacun et identifient les personnes auxquelles les *Lignes Directrices* s'appliquent. Elles établissent également un processus de résolution interne des comportements indésirables, y compris le harcèlement sexuel et sexiste. Cette procédure interne de réponse préventive est conçue « pour permettre aux individus de résoudre des situations sur le lieu de travail avant qu'elles n'atteignent le niveau d'une dérive criminelle ou d'une violation des codes éthiques ou des règles de conduite des institutions judiciaires dans lesquelles ils travaillent ». ¹¹¹ Les *Lignes Directrices* traitent également l'obligation des institutions judiciaires de faire connaître les *Lignes Directrices*, de contrôler leur application et de dispenser une formation sur la prévention du harcèlement sexuel et sexiste.

Espagne. Le Conseil Général du Pouvoir Judiciaire d'Espagne a approuvé en 2015 un *Protocole d'Action contre le Harcèlement Sexuel, le Harcèlement Sexiste, le Harcèlement Discriminatoire et la lutte contre toutes les formes d'harcèlement et de violence dans le Système Judiciaire*, conçu pour mettre en œuvre des mesures préventives, établir des procédures de plainte formelles et informelles et veiller à ce que les membres de la profession judiciaire victimes de harcèlement reçoivent soutien et protection.¹¹² Le *Protocole* définit chaque forme de harcèlement et donne des exemples de comportements inadmissibles. Il prévoit que chaque tribunal doit nommer un conseiller confidentiel pour gérer un processus informel de règlement des plaintes. Le protocole explique comment le processus fonctionne, quand les procédures disciplinaires formelles doivent être invoquées, quel soutien doit être fourni aux plaignants et comment un contrôle continu sera effectué.

¹¹¹ *Id.* at 9.

¹¹² Conseil général du pouvoir judiciaire, Protocole d'action contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le genre, le harcèlement discriminatoire et la lutte contre toutes les formes de harcèlement et de violence au sein du pouvoir judiciaire (17 février 2015).

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/esp/protocolo_de_actuacion_frente_al_acoso_sexual_al_acoso_por_razon_de_sexo_al_acoso_discriminatorio_y_frente_a_todas_las_formas_de_acoso_y_violencia_en_la_carrera_judicial.html.

¹¹³ Voir <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>.

2.3 INSTRUMENTS INTERNATIONAUX ET RÉGIONAUX

Les traditions culturelles et religieuses affectent la façon dont les gens perçoivent les questions de genre et peuvent entraver les efforts visant à résoudre les problèmes d'intégrité judiciaire qui impliquent le genre. S'il est important de comprendre les différentes traditions, l'intégrité judiciaire doit refléter des normes universelles fondées sur les valeurs fondamentales des droits de l'homme, de la justice et de l'égalité des genres. Ces valeurs transcendent les différences culturelles et religieuses et sont inscrites dans des instruments internationaux et régionaux qui bénéficient d'un large soutien.

Les normes internationales jouent un rôle important dans l'élaboration des normes nationales et la promotion de l'égalité et de la justice entre les genres. Qu'un pays considère les instruments internationaux comme engageants ou seulement persuasifs, ils fournissent un cadre d'égalité des genres et de lutte contre la corruption pour établir des normes de conduite judiciaire universellement acceptées. Le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice ancre son travail dans ce cadre international et les Objectifs de Développement Durable (ODD) promouvant l'égalité des genres (ODD 5), la paix, la justice et des institutions solides (ODD 16) et des partenariats pour atteindre les objectifs (ODD 17).¹¹³ Ces ODD sont interconnectés. L'égalité des genres ne peut être atteinte tant que le système judiciaire ne représente pas tous les membres de la société et tant que la justice n'est pas rendue de manière équitable, impartiale et sensible au genre. De même, un système judiciaire fort ne peut être atteint tant que les magistrats ignorent les problèmes d'intégrité liés au genre qui privent les gens d'accéder à la justice et sapent la confiance du public dans les tribunaux.

La Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW) est l'instrument international central et le plus complet pour traiter les questions de genre et promouvoir l'égalité des genres.¹¹⁴ Le 30 septembre 2019, la CEDAW comptait 189 États parties.¹¹⁵ La Convention reconnaît le rôle de la culture et de la tradition dans la création et le maintien de la discrimination fondée sur le genre, mais fonde l'obligation des États parties de combattre la discrimination sur les principes universels d'égalité et de respect des droits de l'homme. Ce cadrage des questions de genre est utile pour aborder l'intégrité judiciaire, car l'égalité est l'un des six *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire* et le respect des droits de l'homme est au cœur de l'administration de la justice.

¹¹⁴ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, New York, 18 décembre 1979,

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/1979/convention_on_the_elimination_of_all_forms_of_discrimination_aga_inst_women.html.

¹¹⁵ Voir <http://indicators.ohchr.org/>.

¹¹⁶ Convention des Nations Unies contre la corruption. Disponible sur le site:

https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50027_F.pdf

¹¹⁷ Voir <https://www.unodc.org/unodc/en/corruption/ratification-status.html>.

¹¹⁸ Article 11, Convention des Nations Unies contre la corruption. Disponible sur le site:

https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50027_F.pdf

La *Convention des Nations Unies contre la Corruption (CNUCC)* est le seul instrument universel juridiquement engageant de lutte contre la corruption.¹¹⁶ Comme la CEDAW, la Convention bénéficie d'un large soutien, en novembre 2019, de 186 États parties.¹¹⁷ L'article 11 de la Convention appelle explicitement les États parties à « prendre des mesures pour renforcer l'intégrité et prévenir les opportunités de corruption parmi les membres du pouvoir judiciaire. Ces mesures peuvent inclure des règles relatives à la conduite des membres du pouvoir judiciaire. »¹¹⁸ Cette obligation comprend des mesures de mise en œuvre pour répondre à la panoplie complète des problèmes d'intégrité auxquels sont confrontés les juges, y compris ceux liés au genre.

Le *Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits de la Femme en Afrique (Protocole de Maputo)* comprend un article sur l'accès à la justice et l'égalité de protection devant la loi qui oblige les États parties à prendre toutes les mesures appropriées pour assurer, entre autres :

- “Que les organes chargés de la mise en vigueur de la loi à tous les niveaux soient à même d’interpréter et de faire appliquer efficacement les droits à l'égalité des genres;
- Que les femmes soient représentées de manière égale dans les organes judiciaires et chargés de l'application de la loi;
- La réforme des lois et pratiques discriminatoires existantes afin de promouvoir et de protéger les droits des femmes.”¹¹⁹

La *Convention du Conseil de l'Europe sur la Prévention et la Lutte contre la Violence à l'Égard des Femmes et la Violence Domestique (Convention d'Istanbul)* condamne toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et engage les États parties à prendre des mesures pour changer les traditions qui perpétuent l'inégalité entre les genres:

« Article 12 – Obligations Générales

1 Les Parties prennent les mesures nécessaires pour promouvoir des changements dans les comportements sociaux et culturels des femmes et des hommes en vue d'éradiquer les préjugés, les coutumes, les traditions et toutes autres pratiques fondées sur l'idée de l'infériorité de la femme ou sur des stéréotypes rôles pour les femmes et les hommes.

[...]

5 Les Parties veillent à ce que la culture, la coutume, la religion, la tradition ou le soi-disant « honneur » ne soient pas considérés comme justifiant les actes de violence couverts par le champ d'application de la présente Convention.¹²⁰

¹¹⁹ Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, Article 8,

[https://www.unodc.org/ji/resdb/data/2003/protocol to the african charter on human and peoples rights on the rights of women in africa.html](https://www.unodc.org/ji/resdb/data/2003/protocol%20to%20the%20african%20charter%20on%20human%20and%20peoples%20rights%20on%20the%20rights%20of%20women%20in%20africa.html)

¹²⁰ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home>.

¹²¹ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site: <https://metoomvmt.org/>

2.4 RECOMMANDATIONS

Il existe de nombreuses preuves que les préjugés sexistes, la discrimination, le harcèlement et d'autres comportements affectent les tribunaux et l'administration de la justice de la même manière qu'ils affectent le reste de la société pourtant, les codes de déontologie judiciaire ne traitent pas ces questions avec précision, les systèmes judiciaires ne les surveillent pas systématiquement et il y a peu de plaintes pour inconduite liée au genre et de procédures disciplinaires liées au genre. Comme le mouvement #MeToo et certains des cas l'illustrent, les plaignantes sont souvent réticentes à se manifester, et même lorsqu'il y a des raisons de soupçonner ou d'être au courant d'un problème lié au genre, cela peut prendre de nombreuses années avant qu'il ne fasse l'objet d'une enquête ou d'une résolution.¹²¹ Des orientations plus claires sur les questions d'intégrité judiciaire liées au genre sont nécessaires pour combler ce manque de responsabilisation. Ces orientations pourraient être fournies au niveau national ou international. Elles peuvent aborder l'éventail complet des problèmes d'intégrité liés au genre ou se concentrer sur des problèmes spécifiques. Elles pourraient chercher à clarifier les normes générales de conduite ou fournir des outils pour aider les juges à administrer la justice sans préjugés sexistes. Ces différentes approches ne s'excluent pas mutuellement et peuvent être complémentaires. Les recommandations suivantes sont proposées pour aider les magistrats à combler les lacunes dans les orientations disponibles concernant les questions d'intégrité liées au genre:

Incorporer des dispositions sexospécifiques dans les codes d'éthique. Compte tenu de la prévalence et du large éventail de problèmes d'intégrité liés au genre, il est important d'incorporer des dispositions sexospécifiques dans les codes d'éthique. Les codes de déontologie judiciaire établissent des normes qui vont au-delà du simple respect des lois nationales. Cela peut créer une incertitude quant à ce qui est ou non une conduite appropriée pour un juge, en particulier en ce qui concerne les situations que le juge peut considérer comme des interactions sociales. Des lignes directrices spécifiques et précises sont nécessaires pour résoudre ce problème et fournir aux juges un cadre leur permettant de comprendre quels types de conduite sont acceptables et lesquels ne le sont pas.

Renforcer les *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire* afin de fournir des orientations plus claires sur les questions d'intégrité judiciaire liées au genre. Depuis que les *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire* ont été élaborés pour la première fois, il y a eu une prise de conscience accrue des nombreuses façons dont les questions de genre impliquent l'intégrité judiciaire. Les *Principes de Bangalore* pourraient être renforcés pour aborder l'éventail complet des problèmes d'intégrité liés au genre et fournir des orientations plus claires et davantage d'exemples. En particulier:

- « L'égalité » (valeur 5) pourrait être améliorée en faisant référence et en incluant des exemples d'un éventail plus large de questions d'intégrité liées au genre.
- « L'Intégrité » (valeur 3) pourrait être enrichie par des références spécifiques et des exemples de questions d'intégrité liées au genre. De plus, un nouveau principe pourrait être ajouté à cette valeur : « Un juge doit respecter en tout temps les normes les plus élevées de conduite interpersonnelle avec toutes les parties prenantes. Le commentaire de ce principe pourrait s'étendre sur la sextorsion, le harcèlement sexuel et d'autres inconduites sexuelles.

- Incorporer la question de la sextorsion au niveau international pour souligner que l'abus de pouvoir sous quelque forme que ce soit au sein du système judiciaire est inacceptable, qu'il s'agisse ou non d'un crime en vertu des lois nationales.
- L'intégrité judiciaire englobe un comportement inapproprié avec des collègues et des subordonnés ainsi qu'un comportement inapproprié envers le public et les parties prenantes externes, y compris les avocats, les parties et les témoins. Les *Principes de Bangalore* devraient aborder les problèmes de sextorsion, de harcèlement sexuel, de discrimination sexuelle et de préjugés sexistes sur le lieu de travail.
- Les *Principes de Bangalore* devraient aborder le rôle des juges dans la supervision des autres personnels des tribunaux et dans la garantie qu'ils ne commettent pas d'inconduite liée au genre qui porterait atteinte à l'intégrité du système judiciaire.
- Il est important d'examiner comment les préjugés sexistes, qu'ils soient conscients ou inconscients, affectent l'intégrité judiciaire et, en particulier, les décisions judiciaires.

Adopter des codes de déontologie judiciaire conformes aux *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire*. Là où de telles normes existent déjà, les autorités judiciaires devraient être encouragées à les mettre à jour afin de fournir des orientations plus claires et plus spécifiques concernant les questions d'intégrité liées au genre.

Envisagez d'adopter et de mettre en œuvre des politiques sensibles au genre et d'autres orientations. Les protocoles de genre, les cahiers d'audience, les politiques sur le harcèlement sexuel et d'autres conseils peuvent être des outils efficaces pour sensibiliser aux questions de genre et fournir des conseils pratiques sur les bonnes pratiques pour résoudre ces problèmes dans la salle d'audience et le palais de justice.

Ancrer l'intégrité judiciaire dans le cadre international de l'égalité des sexes et de la lutte contre la corruption. Il est important de créer des liens avec diverses normes internationales et régionales existantes, telles que les Objectifs de développement durable, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la corruption, le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et de la Droits des peuples sur les droits des femmes en Afrique ou la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

3. RESPONSABILISATION JUDICIAIRE POUR LES INCONDUITES LIÉES AU GENRE

Des mécanismes efficaces de responsabilisation judiciaire reposent en premier lieu sur des orientations claires et facilement accessibles sur les normes de conduite auxquelles les juges sont censés se conformer. En l'absence de ces conseils, les juges peuvent se retrouver avec une compréhension floue ou contradictoire de ce qui est approprié dans une situation donnée. Ceux qui pourraient chercher à les tenir responsables peuvent être incertains quant au moment où une ligne éthique a été franchie et s'abstenir de se plaindre. Et les responsables de la discipline des transgressions manqueront de normes claires pour limiter leur discrétion et promouvoir une plus grande cohérence dans les décisions. Des orientations claires sont particulièrement importantes en ce qui concerne les questions d'intégrité liées au genre, qui ne reçoivent généralement pas autant d'attention que les questions d'intégrité financière.

La responsabilisation exige également des procédures pour identifier et corriger les fautes. Les autorités judiciaires doivent être impliquées pour veiller à ce que les normes soient non seulement claires, mais également applicables. Il existe de nombreux modèles de structure et de fonctionnement des instances disciplinaires. Pour chacun d'eux, une question préliminaire est de savoir comment l'inconduite alléguée est portée à leur attention. La découverte d'une mauvaise conduite est la première étape cruciale: personne ne peut être tenu responsable d'une conduite qui reste cachée. Dans certains pays de droit commun, les citoyens ont le droit de déposer une plainte et de participer à des procédures disciplinaires, tandis que dans les pays de droit civil, leur rôle est généralement plus limité.¹²² Cependant, dans tous les pays, il existe des obstacles qui empêchent ceux qui observent ou subissent une inconduite judiciaire de faire quoi que ce soit à ce sujet.

3.1 OBSTACLES À LA DÉCOUVERTE DES INCONDUITES

De nombreux facteurs contribuent à la réticence à signaler les inconduites liées au genre. Pour améliorer l'efficacité des mécanismes de responsabilité judiciaire, il est essentiel de prendre des mesures pour réduire les obstacles au signalement :

Manque d'informations et d'orientations claires. L'incertitude quant à ce qui constitue une conduite inappropriée peut rendre les gens réticents à dire quoi que ce soit lorsqu'ils sont troublés par quelque chose qu'ils vivent ou observent. Surtout lorsque le genre est impliqué, les perceptions varient quant à la langue et à la conduite appropriée dans les interactions professionnelles.

¹²² Voir Guide de ressources de l'UNODC sur le renforcement de l'intégrité et des capacités judiciaires, p. 133-134 (2011), https://www.unodc.org/res/ji/import/guide/resource_guide/resource_guide.pdf.

Ce problème de perception est exacerbé lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'orientations sur l'éventail complet des problèmes d'intégrité liés au genre et lorsque les normes sociales peuvent excuser ou tolérer certains comportements. Tout comme de nombreuses femmes ont accepté la violence domestique comme une réalité de la vie et ne l'ont pas reconnue comme un abus, les gens doivent être formés pour reconnaître la différence entre une conduite appropriée et inappropriée liée au genre.

Manque d'informations ou d'accès à des mécanismes de plainte efficaces. Les personnes qui subissent ou sont témoins d'inconduites liées au genre peuvent ne pas savoir comment et avec qui partager ces informations. Il s'agit d'un problème particulier si la personne qui a commis l'inconduite est également la personne chargée de recevoir, d'enquêter ou de trancher les plaintes pour inconduite. Dans ce cas, l'inconduite ne peut être révélée que s'il existe un autre canal de signalement.

Les problèmes d'intégrité liés au genre prennent de nombreuses formes et impliquent des comportements plus ou moins graves. Identifier et corriger une conduite avant qu'elle ne devienne flagrante peut être un élément important des stratégies de prévention. Cependant, les gens peuvent être réticents à invoquer des processus de plainte officiels pour ce qu'ils perçoivent comme des infractions mineures. L'accès d'une personne à d'autres moyens de remédier à une conduite inappropriée peut dépendre de la position de la personne et de sa relation avec l'auteur de l'acte répréhensible. Un employé du tribunal peut ne pas disposer des mêmes moyens de faire part de ses préoccupations qu'un collègue judiciaire. En général, la disponibilité de plusieurs canaux pour soulever et traiter les préoccupations encourage davantage de personnes à se manifester.

La honte et la peur des répercussions négatives. S'exprimer sur les questions d'intégrité liées au genre comporte le risque de représailles sociales ou professionnelles. Pour la personne qui subit l'inconduite, il peut également y avoir des sentiments de honte et la peur d'être blâmée. La Commission de l'Égalité des Chances à l'Emploi des États-Unis a conclu que ces craintes sont fondées, car le signalement du harcèlement sexuel est «souvent suivi d'une indifférence organisationnelle ou d'une banalisation de la plainte de harcèlement ainsi que d'hostilité et de représailles contre la victime».¹²³ Le déséquilibre de pouvoir entre supérieur et subordonné exacerbe ces préoccupations. Se concentrer sur le degré de confidentialité accordé aux plaignants et sur les protections et soutiens disponibles pour répondre aux préoccupations en matière de représailles peut aider à surmonter ces obstacles.

Manque de services de soutien. Le manque d'accès à une assistance juridique et à des services médicaux et psychologiques peut également constituer un obstacle au signalement des inconduites liées au genre devant les tribunaux. Les avocats peuvent être réticents à traiter des affaires impliquant le pouvoir judiciaire de peur que cela n'affecte négativement leur pratique juridique. Les personnes victimes d'inconduite liée au genre peuvent subir des dommages physiques et psychologiques qui, en l'absence de traitement approprié, les empêchent de porter plainte.

¹²³ Commission américaine de l'égalité des chances en matière d'emploi, Groupe de travail restreint sur l'étude du harcèlement sur le lieu de travail, Rapport des coprésidentes Chai R. Feldblum et Victoria A. Lipnic, p. 16-17 (2016), https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm.

Manque de confiance qu'il sera utile de déposer une plainte. Les personnes qui subissent une inconduite liée au genre de la part d'un juge peuvent craindre que, si elles disent quelque chose, elles ne seront pas crues et qu'aucune mesure corrective ne sera prise. Cette crainte est exacerbée par le manque de transparence des procédures disciplinaires. Les plaintes ne sont pas nécessairement rendues publiques et, dans certains pays, les plaignants n'ont pas le droit de connaître l'issue de leur plainte.¹²⁴ Les instances disciplinaires varient dans leur composition, mais peuvent être composées exclusivement de juges, ce qui risque d'être perçu comme « une sorte de 'favoritisme de la guilde' par sympathie inappropriée avec le point de vue du juge ou désaccentuation du problème d'inconduite. »¹²⁵ Si un juge choisit de démissionner, la procédure disciplinaire peut être close. Cela peut signifier que l'inconduite alléguée ne fait jamais l'objet d'une enquête approfondie ou n'est jamais rendue publique. Dans d'autres cas, cela peut alimenter la perception du public que la sanction n'était pas proportionnée à l'inconduite alléguée et que le système n'est pas efficace pour tenir les juges responsables.

Confusion quant à la portée des clauses de confidentialité. Le degré élevé de confidentialité exigé des juges, des greffiers et des employés des tribunaux peut créer une confusion quant à savoir si le signalement d'inconduite enfreint cette confidentialité.

3.2 MÉCANISMES DE RESPONSABILISATION JUDICIAIRE EFFICACES POUR RÉPONDRE AUX INCONDUITES

3.2.1 COMMUNICATION CLAIRE SUR LES NORMES DE CONDUITE APPROPRIÉE

La première étape de la mise en œuvre des mécanismes de responsabilisation consiste à s'assurer que chacun comprend quelle conduite est et n'est pas appropriée. Les politiques et les normes doivent fournir des explications claires et simples (y compris des exemples) de ce qui constitue une inconduite liée au genre. Ces informations doivent être facilement accessibles, largement diffusées au sein des tribunaux et communiquées fréquemment sous diverses formes et méthodes, y compris des séances d'orientation et d'autres formations. La création d'une base de données accessible des avis consultatifs en matière d'éthique et des affaires et décisions disciplinaires peut fournir des indications précieuses sur la frontière entre les conduites autorisées et interdites.

¹²⁴ Voir le Guide de ressources de l'UNODC sur le renforcement de l'intégrité et des capacités judiciaires, p. 132-134 (2011),

https://www.unodc.org/res/ji/import/guide/resource_guide/resource_guide.pdf.

¹²⁵ Mise en œuvre de la Loi de 1980 sur la conduite des juges et l'incapacité, Rapport au juge en chef, p. 1 (septembre 2006),

https://www.unodc.org/ji/en/resdb/data/usa/2006/implementation_of_the_judicial_conduct_and_disability_act_of_1980.html

3.2.2 COMMUNICATION CLAIRE SUR LE PROCESSUS DE PLAINE ET LES VOIES DE PLAINE MULTIPLES ET ACCESSIBLES

Les instances disciplinaires ne peuvent agir que sur les plaintes qui leur sont soumises. Pour que les mécanismes de responsabilisation soient efficaces, les gens doivent comprendre les options disponibles pour signaler et traiter les inconduites liées au genre et les procédures pour invoquer ces options. Ces informations doivent être facilement accessibles, énoncées dans un langage clair et simple, largement diffusées et communiquées fréquemment et de diverses manières.

Un processus de plainte unique peut être mal adapté pour tenir compte de l'éventail d'inconduites possibles liées au genre, des degrés de gravité, des réponses appropriées et des relations entre la personne qui a vécu ou observé la conduite et la personne qui l'a commise. Offrir un choix de procédures pour traiter la situation, y compris plusieurs points de contact, des questionnaires de plaintes et des méthodes pour résoudre le problème, peut améliorer l'efficacité du mécanisme de responsabilisation pour découvrir et répondre aux inconduites.

Il est également nécessaire de disposer de mécanismes de plainte pour répondre aux problèmes à différents niveaux du système judiciaire, y compris les cas dans lesquels un juge se plaint de la conduite d'un autre juge.

Mécanismes de signalement accessibles. Les pays ont pris diverses mesures pour faciliter et rendre plus « convivial » le dépôt d'une plainte, notamment en augmentant le nombre de lieux où les plaintes peuvent être déposées, en fournissant des informations en plusieurs langues, en tenant compte des handicaps, en utilisant la technologie pour faciliter le signalement et en créant des informations informelles et mécanismes confidentiels de résolution des problèmes.

En Espagne, chaque tribunal dispose de brochures sur le harcèlement sexuel et les canaux de signalement, d'une boîte aux lettres rouge pour les plaintes et d'un conseiller confidentiel spécialement formé pour traiter les cas de manière informelle et confidentielle. Les plaignants ont la possibilité de déposer une plainte écrite dans la boîte aux lettres ou de présenter une plainte oralement au conseiller confidentiel. Le processus de règlement informel des plaintes, qui ressemble à une médiation privée, est confidentiel et le conseiller confidentiel ne peut pas être appelé à témoigner dans une procédure ultérieure. Le conseiller confidentiel joue un rôle précieux en informant les juges qui peuvent ignorer que leur comportement est inapproprié et en les aidant à changer leur comportement.¹²⁶

Le système judiciaire de Bosnie-Herzégovine a mis en place une procédure interne de réponse préventive pour traiter et résoudre le harcèlement sexuel et d'autres comportements indésirables de manière confidentielle et non contentieuse.

¹²⁶ Protocole d'action contre le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le genre, le harcèlement discriminatoire et la lutte contre toutes les formes de harcèlement et de violence dans le système judiciaire (17 février 2015).

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/esp/protocolo_de_actuacion_frente_al_acoso_sexual_al_acoso_por_razon_de_sexo_al_acoso_discriminatorio_y_frente_a_todas_las_formas_de_acoso_y_violencia_en_la_carrera_judicial.html.

Le chef de chaque institution judiciaire nomme un conseiller spécialement formé à la prévention du harcèlement sexuel et sexiste. Les particuliers peuvent demander l'aide du conseiller en personne, par écrit ou de façon anonyme. Le conseiller cherche à résoudre le problème de manière informelle en discutant avec le plaignant et la personne responsable du comportement indésirable. La procédure de résolution informelle est confidentielle et sans préjudice du droit de la personne de déposer une plainte formelle. Les dossiers de l'affaire restent confidentiels, à moins que la personne ne souhaite les utiliser dans le cadre du processus de plainte officiel ou à moins que la divulgation ne soit demandée par une personne autorisée conformément aux lois applicables. Si une plainte est reçue de manière anonyme, le conseiller peut prendre des mesures pour sensibiliser l'établissement au harcèlement sexuel et fondé sur le genre et aux droits et voies de recours disponibles pour ceux qui en sont victimes. Aux fins de contrôle, le Conseiller est tenu de remettre au chef de l'institution judiciaire des rapports réguliers et confidentiels résumant les actes accomplis mais ne révélant pas l'identité des personnes impliquées. Le conseiller est également chargé de collecter et de conserver des données statistiques ventilées par sexe.¹²⁷

Fournir des « lignes directes d'assistance » pour signaler une inconduite peut aider à réduire les obstacles au signalement. Le président du tribunal de justice de São Paulo au Brésil a créé en 2012 un canal de communication direct par lequel les employés pouvaient signaler le harcèlement à son bureau. Le Secrétaire de la Présidence de la Cour a été chargé des plaintes, enquêtant rapidement sur celles-ci et faisant directement rapport au Président. En deux années de réception, plus de 2 000 plaintes ont été reçues, démontrant la différence qu'un tel canal de signalement peut faire.

Le Barreau de la Nouvelle Zélande a créé une « ligne d'assistance LawCare » et placé des affiches dans les ascenseurs et les couloirs des cabinets d'avocats pour sensibiliser à sa disponibilité.¹²⁸

La technologie offre la possibilité à toute personne ayant accès à Internet de signaler une inconduite. À ce titre, la création de systèmes de dépôt de plaintes en ligne devrait être explorée. Par exemple, la Chine a créé un site Web sur lequel les gens peuvent signaler une inconduite. En plus d'accroître l'accessibilité, la technologie peut offrir une protection supplémentaire aux plaignants. Le dépôt en ligne peut permettre aux personnes de déposer des plaintes de manière anonyme, ce qui peut faciliter la mise en lumière d'une inconduite, bien que plus difficile de résoudre la plainte spécifique. Il existe des technologies qui maintiendront les plaintes sous séquestre jusqu'à ce que d'autres plaintes aient été reçues au sujet de la même personne. Cela supprime une partie du risque de plainte et augmente la crédibilité du plaignant.

¹²⁷ Lignes directrices pour la prévention du harcèlement sexuel et sexiste au sein des institutions judiciaires de Bosnie-Herzégovine (février 2015),

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/bih/2015/guidelines_for_the_prevention_of_sexual_and_gender-based_harassment_within_the_judicial_institutions_of_bosnia_and_herzegovina.html.

¹²⁸ Voir <https://www.lawsociety.org.nz/for-lawyers/confidential-report>.

¹²⁹ Contributions reçues lors de la réunion du groupe d'experts du Réseau mondial pour l'intégrité judiciaire : Questions d'intégrité judiciaire liées au genre, qui s'est tenue les 6 et 7 décembre 2018 à Séoul, République de Corée du Sud (<https://www.unodc.org/ji/restricted/gender-egm.html>), et la consultation en ligne menée sur le site Web du Réseau.

Politiques de « tolérance zéro ». Bien que toutes les inconduites liées au genre soient inappropriées, certaines inconduites sont plus graves que d'autres. Les infractions perçues comme « mineures » présentent des défis particuliers, car les gens peuvent être réticents à signaler de telles infractions s'ils pensent que d'autres les rejeteront comme n'étant pas suffisamment graves, et rien ne se passera. Pour s'assurer que toutes les inconduites sont traitées, certains experts ont encouragé une politique de « tolérance zéro ». Cependant, certains experts ont noté qu'une telle politique peut avoir l'effet inverse et décourager le signalement d'inconduite.¹²⁹ Si les gens comprennent la « tolérance zéro » comme exigeant des sanctions ultimes même pour des infractions mineures, ils peuvent être réticents à prendre une mesure qui pourrait amener quelqu'un à perdre un emploi ou une carrière pour quelque chose que le plaignant perçoit comme moins grave.

Obligations de déclaration obligatoires. Il est important de considérer à la fois les avantages et les inconvénients potentiels de rendre obligatoire le signalement des inconduites. Cette approche est controversée et peut ne pas produire plus de plaintes en l'absence d'autres mesures de sensibilisation. Nonobstant une obligation de signalement obligatoire, le Barreau de la Nouvelle Zélande n'a reçu aucune plainte pour intimidation ou harcèlement sexuel avant de sérieuses révélations sur l'étendue d'un tel comportement au sein de la communauté juridique.

Certains juges peuvent craindre que le signalement d'inconduite ne diminue la confiance du public dans le système judiciaire. Le défi consiste à changer cette attitude et à apaiser les inquiétudes des juges concernant le signalement des comportements inappropriés. L'éducation des témoins peut être importante pour aider les juges à réaliser que le fait de signaler un mauvais comportement ne diminue pas la confiance du public. Au contraire, le signalement est une occasion de remédier à un comportement erroné ou non professionnel et de promouvoir la confiance dans la capacité du système judiciaire à le corriger. Les juges ont la responsabilité collective de maintenir et de rétablir la confiance du public dans le système judiciaire.¹³⁰

3.2.3 ACCOMPAGNEMENT DES PLAIGNANTS ET PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Un processus de plainte n'est efficace pour découvrir l'inconduite que si les gens sont disposés à l'utiliser. Les gens ont besoin de se sentir en sécurité pour exprimer leurs opinions sans représailles. C'est une grande préoccupation et peut être difficile à réaliser dans certaines situations, par exemple, lorsqu'un avocat dans une petite ville est harcelé par le seul juge de la ville. Lors de la mise en œuvre des mécanismes de responsabilisation, une attention particulière doit être accordée aux protections et aux soutiens disponibles pour répondre aux craintes de représailles. Les informations sur les protections et le soutien disponibles doivent être claires et facilement accessibles.

¹³⁰ L'expérience d'une superviseure qui a essayé d'amener son juge en chef à prendre des mesures à la suite d'une plainte pour inconduite sexuelle impliquant l'un de ses clercs souligne le malaise de nombreux juges face aux allégations d'inconduite sexuelle et la nécessité de former les juges aux responsabilités en matière de signalement. Elle allègue qu'il lui a répondu : "Que voulez-vous que je fasse à ce sujet ? Que voulez-vous que je fasse à ce sujet?" Joan Biskupic, "Enquête de CNN : Sexual misconduct by judges kept under wraps", CNN Politics (26 janvier 2018), <https://www.cnn.com/2018/01/25/politics/courts-judges-sexual-harassment/index.html>.

Les personnes doivent comprendre dans quelle mesure il peut ou non être possible de protéger leur confidentialité pendant le processus de plainte et quelles mesures seront prises pour les protéger contre les représailles. Ces mesures de protection devraient inclure des modalités de travail alternatives ou une réaffectation, afin que le plaignant n'ait pas à continuer à travailler en étroite collaboration avec la personne soupçonnée d'avoir commis une inconduite.

Les plaignants ne se manifestent que s'ils se sentent soutenus. Il ne s'agit pas de courage, mais de créer un bon environnement. Le manque de services aux victimes est un problème dans de nombreux pays. Le système judiciaire des Philippines s'attaque à ce problème en créant des groupes de travail multisectoriels d'évaluation rapide pour organiser des ateliers avec d'autres organismes, dans le but de fournir des services complets aux victimes. Une coopération étroite entre les différents organismes est importante pour fournir ces services. En Nouvelle-Zélande, la Barreau a encouragé les groupes de soutien par les pairs et a fourni l'accès aux ressources pertinentes sur son site Web.

3.2.4 INSTANCES DISCIPLINAIRES INDÉPENDANTES

Les organes disciplinaires sont constitués de plusieurs manières, ce qui rend difficile toute généralisation sur les structures efficaces pour garantir la responsabilisation judiciaire. En examinant l'expérience de différents pays, les problèmes suivants ont été identifiés : La composition de l'organe disciplinaire affecte à la fois sa capacité à agir de manière indépendante face à l'inconduite judiciaire et la perception par le public de son indépendance et de son efficacité.¹³¹ La manière dont les membres de l'organe disciplinaire sont nommés affecte également son indépendance perçue et réelle. La politisation du processus disciplinaire est préoccupante. Les organes disciplinaires dotés d'une compétence limitée, de ressources ou d'autorité d'enquête limitées et d'un pouvoir limité d'imposer une gamme de sanctions ne sont pas en mesure de traiter l'éventail complet des inconduites judiciaires. Ceci, à son tour, diminue la perception publique de leur indépendance et de leur efficacité. Séparer l'enquête et le règlement des affaires disciplinaires contribue à assurer une prise de décision impartiale. L'établissement d'un niveau d'appel distinct améliore l'équité fondamentale du processus disciplinaire

¹³¹ L'article 7 de la Charte universelle du juge, mis à jour par l'Association internationale des juges le 14 novembre 2017, prévoit que "Les procédures disciplinaires doivent être menées par des organes indépendants, qui comprennent une majorité de juges, ou par un organe équivalent." Comme le reconnaît l'exigence de majorité, il y a un équilibre à trouver entre la responsabilité et la crédibilité plus larges qu'offre un organe plus diversifié et la protection de l'indépendance judiciaire en maintenant les procédures disciplinaires dans les limites étroites du pouvoir judiciaire. Les différentes juridictions établissent cet équilibre de différentes manières. https://www.unodc.org/res/ji/import/international_standards/the_universal_charter_of_the_judge/universal_charter_2017_english.pdf.

¹³² « Le juge Samuel B. Kent a évité l'impeachment en démissionnant », Constitutional Law Reporter, <https://constitutionallawreporter.com/2017/06/28/samuel-b-kent-impeachment/>.

Quelle que soit la manière dont l'organe disciplinaire judiciaire peut être constitué, les règles et règlements régissant les procédures disciplinaires doivent être clairs et facilement accessibles afin que les juges et le public puissent savoir à quoi s'attendre et avoir confiance dans l'équité fondamentale avec laquelle ces procédures sont menées. Un fondement statutaire de l'organe disciplinaire et de ses procédures peut également être considéré comme un moyen de renforcer les mécanismes de responsabilité judiciaire.

Dans certaines juridictions, des procédures distinctes existent pour statuer sur différents types d'infractions ou imposer différentes peines, ce qui crée des lacunes en matière de responsabilité pour des comportements qui ne correspondent parfaitement à aucune des procédures. Dans d'autres juridictions, la disponibilité de différents mécanismes de responsabilisation peut rendre plus difficile pour un juge d'échapper à sa responsabilité en cas d'inconduite. Dans le cas du juge du tribunal de district des États-Unis, Samuel B. Kent, la plainte initiale d'inconduite judiciaire a fait l'objet d'une enquête par un comité d'enquête spécial nommé par la justice. Au cours de cette enquête, le juge Kent a fait de fausses déclarations sur l'étendue de ses contacts sexuels non désirés avec deux employées du tribunal. Le ministère de la Justice a lancé une enquête criminelle distincte et a inculpé le juge Kent de plusieurs chefs d'accusation d'abus sexuels, ainsi que d'entrave à la justice pour ses fausses déclarations au Comité. Le juge Kent a plaidé coupable d'entrave à la justice et a reconnu s'être imposé aux deux femmes, en échange de quoi, les procureurs ont écarté les crimes sexuels les plus graves. Après sa condamnation, le juge Kent a cherché à prendre une retraite anticipée, au lieu de démissionner, afin de pouvoir continuer à percevoir son traitement judiciaire. Son refus de démissionner a conduit la Chambre des représentants des États-Unis à invoquer un autre mécanisme de responsabilisation et à engager une procédure de destitution. Suite à sa destitution, le juge Kent a finalement démissionné de ses fonctions et les articles de destitution ont finalement été rejetés.¹³² Cette saga juridique illustre la valeur d'une approche à multiples facettes pour garantir la responsabilisation.

3.2.5 CAPACITÉ D'INITIER DES ENQUÊTES

Les pratiques varient quant à savoir qui peut ouvrir une enquête sur une question d'intégrité liée au genre. Cependant, il s'agit d'un aspect essentiel de la responsabilisation. Il y a des pays où les passants et les témoins ne peuvent pas ouvrir une enquête, et il n'y a pas ou il y a peu de mécanismes pour traiter l'inconduite et garantir la responsabilisation. Il est important d'avoir plusieurs façons d'ouvrir une enquête. Dans les cas où la victime peut être réticente à se manifester, d'autres personnes peuvent avoir été témoins de l'inconduite, en avoir entendu parler ou l'avoir portée à l'attention d'un superviseur. Cependant, rien n'incite les passants et les superviseurs à signaler une inconduite s'ils savent qu'elle ne fera pas l'objet d'une enquête. Ceci, à son tour, crée un environnement propice et une culture d'impunité pour ceux qui commettent des actes répréhensibles. Pour corriger les inconduites et tenir les juges responsables, les organes disciplinaires doivent être en mesure d'enquêter sur les informations crédibles reçues de n'importe quelle source, y compris les passants, les superviseurs ou les plaignants anonymes. Les mécanismes de signalement devraient offrir la flexibilité nécessaire pour poursuivre des allégations crédibles d'inconduite dans les cas où la victime peut avoir trop peur ou honte pour se manifester.

3.2.6 CONFIDENTIALITE

La confidentialité est souvent essentielle pour encourager les personnes à signaler une inconduite et, dans la mesure du possible, les souhaits du plaignant doivent être respectés. La confidentialité est également importante pour protéger l'accusé, car de fausses accusations pourraient détruire la réputation d'un juge. Cependant, le souci de la confidentialité doit être mis en balance avec le besoin de responsabilisation. La révélation des inconduites et une plus grande transparence servent d'importants objectifs de responsabilité et de dissuasion. Les personnes qui se livrent à des actes répréhensibles liés au genre sont souvent des délinquants en série, et le strict secret peut empêcher d'autres plaignants de se manifester. La possibilité de confronter un accusateur peut être considérée comme un élément essentiel de l'équité procédurale, en particulier dans les pays de droit commun. L'efficacité des mécanismes de responsabilisation est renforcée non seulement lorsqu'ils fonctionnent de manière impartiale, mais aussi lorsqu'ils sont perçus comme tels. La communication des décisions finales et la fourniture de rapports écrits peuvent fournir l'assurance que les plaintes sont traitées équitablement et sans favoritisme, offrir des conseils qui peuvent dissuader les autres de se livrer à une inconduite similaire et encourager ceux qui subissent ou observent une inconduite à la signaler. Des mesures doivent être prises pour protéger la vie privée du plaignant et de l'accusé dans toute la mesure du possible, conformément aux obligations légales et en menant une enquête approfondie et efficace. Il existe cependant une tension entre la protection des intérêts légitimes de la vie privée et la garantie d'une transparence appropriée. Il s'agit de trouver le juste équilibre, et différentes juridictions parviennent à cet équilibre de différentes manières

3.2.7 ENQUÊTE RAPIDE, APPROFONDIE ET IMPARTIALE

Les procédures formelles d'enquête sur les plaintes disciplinaires varient dans le monde. Pour être efficaces, ces procédures doivent prendre les plaintes au sérieux, les enquêter et les documenter de manière approfondie et les résoudre en temps opportun et de manière impartiale. La procédure doit être menée conformément aux règles établies qui garantissent la protection d'une procédure régulière pour le juge, y compris toutes les garanties d'un procès équitable et le droit de faire appel de la décision et de la sanction. Pour enquêter sur les questions d'intégrité liées au genre qui impliquent des SMS, des réseaux sociaux, des sites Web pour adultes ou des e-mails, les organes disciplinaires ont également besoin de compétences en technologie de l'information et de ressources techniques pour effectuer des enquêtes en ligne ou un examen médico-légal des appareils. Dans les pays qui n'ont pas de culture d'enquête, la capacité des organes disciplinaires à mener des enquêtes efficaces peut être entravée.

¹³³ Dans une affaire impliquant des accusations selon lesquelles un juge retraité de la Cour suprême de l'Inde avait harcelé sexuellement une stagiaire en droit, le comité d'enquête judiciaire a trouvé des preuves *prima facie* de comportement importun. Cependant, lorsque la Cour plénière a examiné le rapport, elle a refusé de prendre des mesures supplémentaires parce que "les représentations faites contre d'anciens juges de cette cour ne sont pas recevables par l'administration de la Cour suprême". J. Venkatesan, "Judges' panel finds evidence against Ganguly", *The Hindu* (5 décembre 2013, mis à jour le 26 mai 2016), <https://www.thehindu.com/news/national/judges-panel-finds-evidence-against-ganguly/article5425993.ece>.

¹³⁴ Voir Aebra Coe, "Escape Hatch Remains For Judges Accused Of Misconduct", *Law360* (17 avril 2019), <https://www.law360.com/articles/1151097>.

3.2.8 MESURE CORRECTIVE RAPIDE ET PROPORTIONNÉE

La discipline doit être rapide, cohérente et proportionnée au comportement en cause et à sa gravité. Pour dissuader l'inconduite, il est important que les gens comprennent quelles en seront les conséquences. Dans certaines juridictions, les juges peuvent échapper à ces conséquences en démissionnant.¹³⁵ Il s'agit d'un problème qui nuit à la responsabilisation, la transparence et la confiance du public dans la capacité de la magistrature à s'autodiscipliner. Continuer à poursuivre une plainte en matière d'éthique judiciaire même après une démission peut encore servir des objectifs importants. Premièrement, la conclusion de l'enquête favorise la transparence et la confiance dans la capacité du système judiciaire à traiter les inconduites. Cela permet au public et aux autres juges de connaître l'inconduite et d'en tirer des leçons. Deuxièmement, cela permet aux victimes d'être entendues et instille une plus grande confiance dans le fait que les allégations d'inconduite seront prises au sérieux. Enfin, une conclusion d'inconduite limite la capacité d'un juge à réapparaître dans un autre poste de confiance et de responsabilité du public.

Les questions d'intégrité liées au genre englobent des comportements allant des préjugés inconscients aux comportements prédateurs. Si la seule mesure corrective disponible est le licenciement, les personnes peuvent être réticentes à signaler une inconduite moins grave, et les instances disciplinaires peuvent être réticentes à imposer des sanctions qui semblent disproportionnées par rapport à l'infraction. Le résultat est que la conduite n'est pas corrigée et est autorisée à continuer en toute impunité.

La responsabilisation est renforcée par la mise à disposition d'une gamme de sanctions et de mesures correctives. Ils pourraient inclure: avertissement; réprimande; censure; ou d'autres niveaux de réprimande; suspension; amendes; retraite obligatoire; suppression; radiation; paiement des frais; indemnisation du plaignant; éducation; surveillance; mentorat; conseils; ou toute autre mesure corrective.

¹³⁵ Loi de la République n° 7192.

¹³⁶ Circulaire administrative n° 22-2003 (2003).

¹³⁷ Le 9 décembre 2003, la Cour suprême a approuvé le plan quinquennal d'intégration de la dimension de genre et du développement (GAD) dans le système judiciaire philippin, connu sous le nom de "Davide Watch".

¹³⁸ Procédure administrative dans les cas de harcèlement sexuel et directives sur le décorum au travail, complétées par la résolution 01-0940 de la Commission de la fonction publique, Règles disciplinaires administratives dans les cas de harcèlement sexuel (21 mai 2001).

¹³⁹ A. M. n° 06-8-21-SC Re : Utilisation de la règle du langage équitable entre les sexes (5 sept. 2008).

¹⁴⁰ A ces fins, la sensibilité et la réactivité au genre signifient que la Cour: (i) est consciente de l'existence de lois sensibles au genre et les utilise conformément à leur intention, et, si les lois existantes sont inadéquates, est capable de fournir des recours sensibles au genre; (ii) reconnaît les préjugés, les inégalités et les discriminations liées au genre dans les décisions et prononce des déclarations ou des mesures correctives pour les surmonter; et (iii) prononce des avis alignés sur les principes liés au genre en vertu de la Constitution de 1987 et des lois nationales, ainsi que des principes et traités internationalement acceptés.

3.2.9 ADEQUATE RESOURCES RESSOURCES ADÉQUATES

Les ressources sont inévitablement une contrainte, mais consacrer des ressources suffisantes pour résoudre les questions d'intégrité liées au genre signale le sérieux de l'engagement des dirigeants à favoriser une culture qui promeut le respect et la civilité et ne tolère pas les inconduites liées au genre. La disponibilité de ressources suffisantes permet d'entreprendre des efforts de prévention plus efficaces et, lorsque la prévention échoue, de traiter les inconduites de manière rapide, objective et approfondie. Les enquêtes majeures peuvent être coûteuses et les organes disciplinaires ne peuvent s'acquitter de leurs responsabilités sans un financement adéquat.

3.3 SUIVI DES INCONDUITES LIÉES AU GENRE

3.3.1 INTÉGRATION DE LA SENSIBILITÉ AU GENRE DANS LE SYSTÈME JUDICIAIRE

Les questions de genre affectent de nombreuses manières l'intégrité des tribunaux et la perception que le public a du système judiciaire. Aborder ces problèmes commence par les reconnaître, en reconnaissant le rôle que joue une approche sensible au genre pour garantir l'accès à la justice et en s'efforçant d'intégrer le genre dans tous les aspects du système judiciaire. Le leadership judiciaire est essentiel à cet égard. De solides commissions pour l'égalité des sexes peuvent également jouer un rôle important dans la résolution des problèmes de genre au niveau national, et les ODD, la CEDAW et le Conseil des Droits de l'Homme peuvent apporter un soutien supplémentaire au niveau international.

Au niveau national. Les Philippines ont adopté la Loi Nationale sur l'Édification de la Femme, qui demande au Gouvernement d'examiner et de réviser tous les règlements, circulaires, publications et procédures pertinents pour éliminer les préjugés sexistes.¹³⁵ En réponse, la Cour suprême a créé un Comité sur la sensibilité au genre dans le système judiciaire.¹³⁶ Le Comité a préparé un plan global de genre et de développement pour intégrer le genre dans les politiques, programmes et structures du système judiciaire.¹³⁷ La formation est une composante importante de ce plan. L'Académie judiciaire des Philippines organise une formation sur la sensibilité au genre pour les juges, les avocats et le personnel judiciaire, évalue l'efficacité de la formation et développe de nouveaux contenus et approches de formation selon les besoins. La Cour suprême a adopté des règles qui fournissent des orientations supplémentaires sur le traitement des affaires de harcèlement sexuel et l'utilisation d'un langage non sexiste.^{138, 139}

Pour contrôler l'efficacité de ses efforts d'intégration, la Cour suprême entreprend un audit de genre du projet judiciaire philippin. La première phase du projet consiste à examiner les décisions promulguées par la Cour d'appel de 2007 à 2016 pour déterminer si les tribunaux ont été suffisamment sensibles et réactifs dans le traitement des questions de genre.¹⁴⁰ Par la suite, l'outil d'audit de genre sera utilisé à la fois pour les décisions des cours d'appel et les tribunaux de première instance. Les résultats guideront les efforts de la Cour suprême en matière d'intégration de la dimension de genre. Afin d'assurer un traitement rapide des affaires liées au genre, la Cour a lancé un effort pour organiser des ateliers multisectoriels qui ont réuni des experts gouvernementaux et non gouvernementaux pour aborder la résolution rapide des affaires liées au genre. Le Conseil général du pouvoir judiciaire en Espagne a créé une Commission pour l'égalité des genres "pour guider les actions du Conseil conformément aux critères d'égalité de traitement et d'opportunités entre hommes et femmes établis dans les instruments internes, européens et internationaux dûment ratifiés par l'État espagnol [...] »¹⁴¹ Il a également approuvé un plan d'égalité qui fixe des objectifs pour parvenir à l'égalité de traitement et d'opportunités au sein du système judiciaire et charge la Commission pour l'égalité des genres de prendre des mesures spécifiques pour les atteindre.¹⁴² Le plan d'égalité se concentre sur les moyens où la représentation inégale, les préjugés sexistes, la discrimination, le harcèlement sexuel et l'insensibilité au genre peuvent affecter les femmes dans le système judiciaire, et décrit les mesures visant à promouvoir l'égalité de traitement et des chances, notamment :

- Garantir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes d'accéder aux carrières judiciaires ;
- Assurer une formation judiciaire adéquate en matière d'égalité, de lutte contre la violence sexiste et de poursuites dans une perspective de genre ;
- Offrir des opportunités de promotion professionnelle aux femmes et assurer la présence des femmes à des postes de plus grande responsabilité au sein de la magistrature ;
- Promouvoir la participation égale des femmes et des hommes aux cours de formation, à la fois en tant qu'intervenants et participants ;
- Promouvoir la coresponsabilité et la conciliation de la famille, du travail et de la vie personnelle au sein de la carrière judiciaire ;
- Élaboration d'un protocole d'action contre toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ;
- Protéger la santé au travail des juges avant et après la naissance d'un enfant, ainsi que des juges qui ont subi des violences ou du harcèlement fondés sur le genre au travail ;
- Promouvoir l'utilisation d'un langage non sexiste ; et
- Remédier à tout écart salarial entre hommes et femmes dans le système judiciaire.

Au niveau international. L'ancrage des questions d'intégrité liées au genre dans un cadre solide d'égalité des sexes permet de s'assurer qu'elles seront prises au sérieux et que les efforts pour les résoudre seront soutenus. Ces enjeux impliquent les Objectifs de Développement Durable (ODD) relatifs à la fois au genre et à l'intégrité, notamment :

¹⁴¹ Conseil général du pouvoir judiciaire, Commission pour l'égalité, https://www.unodc.org/ji/resdb/data/esp/equality_plan_for_careers_within_the_judiciary.html

¹⁴² Plan d'égalité des carrières au sein de la magistrature https://www.unodc.org/ji/resdb/data/esp/equality_plan_for_careers_within_the_judiciary.html

- ODD 5: «Parvenir à l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles»;
- ODD 16: « Promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives pour le développement durable, assurer l'accès à la justice pour tous et mettre en place des institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux », qui comprend trois cibles pertinentes :
 - ODD 16.5. : « Réduire considérablement la corruption et les pots-de-vin sous toutes leurs formes » ;
 - ODD 16.6. : « Développer des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux » ;
 - ODD 16.7. : « Garantir une prise de décision réactive, inclusive, participative et représentative à tous les niveaux. »

L'intégration des questions d'intégrité liées au genre dans le cadre international de suivi, de rapport et de discussion des ODD et de la CEDAW leur donnerait une plus grande visibilité et fournirait un mécanisme de responsabilisation supplémentaire. La question de la représentation des femmes dans les tribunaux est abordée par l'indicateur 16.7.1, mais il reste du travail à faire pour s'assurer que les critères de notification tiennent compte d'autres problèmes.¹⁴³

3.3.2 ÉVALUATION ET TRAITEMENT DES RISQUES

Des mécanismes efficaces de responsabilisation comprennent des procédures de contrôle de leur capacité à exposer et à traiter les problèmes d'intégrité liés au genre. Ces procédures comprennent des mesures proactives pour évaluer les risques, détecter les inconduites liées au genre et prendre des mesures préventives, ainsi que des efforts pour recueillir, évaluer et diffuser des informations sur le fonctionnement du processus de plainte. Des études récentes sur le harcèlement sexuel ont révélé une importante sous-déclaration du problème. Par conséquent, il ne suffit pas de surveiller uniquement les plaintes reçues. Il est également important de rechercher des informations sur une conduite qui n'a peut-être pas été signalée, d'identifier les facteurs de risque, de déterminer les conditions qui ont permis à l'inconduite de se produire ou d'empêcher sa découverte et d'explorer les moyens d'empêcher qu'elle ne se reproduise.

Nomination judiciaire et aptitude. Le processus de nomination des juges est essentiel pour prévenir les problèmes d'intégrité judiciaire liés au genre. Le processus devrait déterminer si le juge a fait preuve d'une sensibilité appropriée au genre dans sa conduite sur le banc et en dehors. Différentes juridictions ont différentes méthodes d'évaluation de l'aptitude d'un juge, et ces méthodes peuvent varier selon les différents niveaux de la magistrature. Au Brésil, les candidats à la justice subissent des tests psychologiques. Aux Philippines, un juge doit subir quatorze tests avant d'être nommé juge en chef. Aux États-Unis, le Sénat tient des audiences et rend le jugement final quant à l'aptitude judiciaire des juges fédéraux. Outre ces différences procédurales, il existe des différences dans le degré de consultation et les informations considérées comme pertinentes. Dans certains pays, le barreau est consulté sur les nominations judiciaires, mais peut être invité à ne proposer qu'une évaluation limitée des qualifications de la personne.

¹⁴³ **Indicateur 16.7.1** : Proportions de postes (par sexe, âge, personnes handicapées et groupes de population) dans les institutions publiques (législatures nationales et locales, fonction publique et système judiciaire) par rapport aux répartitions nationales.

Une fois qu'un juge a été nommé, il est important de continuer à surveiller et à évaluer l'aptitude judiciaire. L'évaluation continue peut prendre différentes formes. Un participant au groupe d'experts a mentionné qu'en République de Corée, le barreau coréen interroge régulièrement ses membres sur le comportement des juges.¹⁴⁴ Étant donné que l'enquête est anonyme et menée régulièrement, les gens répondent franchement. Le barreau a une liste accessible au public des « meilleurs » et des « pires » juges. En Guyane, une ONG mène un projet de surveillance des tribunaux pour observer et évaluer la manière dont les juges traitent les affaires de violence domestique et d'agression sexuelle. L'ONG fournit un rapport à la direction judiciaire, qui peut alors intervenir et prendre des mesures correctives. Le Projet de l'Audit Judiciaire en matière du Genre en Philippines est encore un autre moyen de suivre et d'évaluer la façon dont les juges traitent les questions de genre.

Dans toute évaluation judiciaire, il faut veiller à protéger l'indépendance du pouvoir judiciaire et, en particulier, l'indépendance de la prise de décision judiciaire.¹⁴⁵ Cependant, il est difficile d'élaborer des politiques, du matériel pédagogique et des stratégies pour corriger les lacunes qui restent cachées. Les efforts visant à identifier les domaines dans lesquels les juges peuvent ne pas agir avec une sensibilité appropriée au genre sont un prérequis nécessaire pour une action corrective, mais cette action n'a pas besoin d'avoir des conséquences disciplinaires et peut prendre d'autres formes, y compris des changements de politique, de procédure, d'éducation ou de formation.

Quelle que soit la méthode utilisée, l'évaluation judiciaire doit être correctement conçue et menée par l'entité appropriée. Lorsqu'elle est bien conçue, une évaluation permet aux voix de se faire entendre, mais lorsqu'elle n'est pas effectuée correctement, il peut y avoir des répercussions négatives qui sapent l'indépendance judiciaire.

Pour les juges qui peuvent éprouver de l'épuisement professionnel ou éprouver des difficultés pour diverses raisons, il est également nécessaire d'être proactif en fournissant un soutien, tel que la fourniture de services et de conseils en santé mentale.

La collecte d'informations. L'obtention d'informations est essentielle, et une recherche fondée sur des données empiriques peut être utile pour identifier les problèmes à cibler, sensibiliser à ces problèmes et amener les gens à les reconnaître et à les résoudre. Des examens systémiques périodiques sont nécessaires pour évaluer l'efficacité des politiques et procédures existantes et faire des recommandations pour les renforcer.

¹⁴⁴ Réunion du groupe d'experts du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice: Questions d'intégrité judiciaire liées au genre, tenue les 6 et 7 décembre 2018 à Séoul, République de Corée du Sud.
<http://www.unodc.org/ji/restricted/gender-egm.html>.

¹⁴⁵ La Charte Universelle du Juge adoptée par l'Association Internationale des Magistrats reflète le souci de protéger l'indépendance de la décision judiciaire. L'article 2-5 prévient que "toute critique à l'encontre des jugements, susceptible de compromettre l'indépendance de la justice ou de compromettre la confiance du public dans l'institution judiciaire, doit être évitée". L'article 7-1 dispose que « Sauf en cas de dol ou de faute lourde constatée par un jugement définitif, aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un juge à la suite d'une interprétation de la loi ou d'une appréciation des faits ou d'une appréciation des preuves, portées par lui/elle pour déterminer les cas.
https://www.unodc.org/res/ji/import/international_standards/the_universal_charter_of_the_judge/universal_charter_2017_english.pdf.

Aux États-Unis, les travaux récents du Groupe de travail sur la Conduite en Milieu de Travail de la Magistrature Fédérale, de l' Commission pour l'Egalité des Chances en Matière d'Emploi Groupe de travail Spécial sur l'Etude du Harcèlement en Milieu de Travail (EEOC Study) et du Comité de l'Environnement de Travail du Neuvième Circuit ont mis en évidence les considérations clés dans la mise en œuvre mécanismes de responsabilisation et de contrôle de leur efficacité.¹⁴⁶ À la suite d'allégations généralisées de harcèlement sexuel dans la profession juridique, le Barreau de la Nouvelle Zélande a créé un « groupe de travail pour permettre un meilleur signalement, la prévention, la détection et le soutien en matière de harcèlement sexuel, d'intimidation, discrimination et autres comportements inappropriés sur le lieu de travail au sein de la profession juridique. »¹⁴⁷

Une variété d'approches de collecte d'informations est nécessaire pour identifier l'éventail complet des problèmes d'intégrité liés au genre et développer des stratégies efficaces pour les résoudre. Ces approches pourraient inclure:

- Examens systémiques périodiques pour détecter les risques et prendre des mesures pour les atténuer ;
- De vastes enquêtes anonymes pour évaluer dans quelle mesure les questions d'intégrité liées au genre posent problème;
- Des mécanismes pour obtenir des informations régulières sur les conditions au sein du tribunal de la part de ceux qui y travaillent;
- Évaluations des mesures et des performances pour tenir les juges et les responsables au sein des tribunaux responsables de la prévention et/ou de la réponse aux problèmes d'intégrité liés au genre;
- Entretiens de sortie ou questionnaires de sortie anonymes pour les employées qui partent; et
- Collecte régulière de données concernant la représentation des femmes dans le système judiciaire.¹⁴⁸

Assessing how well the complaint process works. Effective monitoring includes examining and evaluating how well the complaint process handles any allegations of gender-related misconduct.

Évaluer le bon fonctionnement du processus de plainte. Un suivi efficace comprend l'examen et l'évaluation de la manière dont le processus de plainte traite toute allégation d'inconduite liée au genre.

¹⁴⁶ Communiqué de presse, « Le Conseil judiciaire du neuvième circuit agit sur les recommandations relatives à l'environnement de travail » (21 mai 2018),

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/usa/2018/ninth_circuit_judicial_council_acts_on_workplace_environment_recommendations.html.

¹⁴⁷ Les termes de Référence du Groupe de Travail du Barreau de la Nouvelle Zélande,

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/nzl/2018/terms_of_reference_new_zealand_law_society_working_group.html.

¹⁴⁸ L'Etude entreprise par le Barreau de la Nouvelle Zélande sur l'Environnement des lieux de Travail en 2018 comme un exemple sur la collecte d'informations.

https://www.unodc.org/ji/resdb/data/nzl/2018/workplace_environment_survey.html.

Pour entreprendre cet examen, il doit y avoir des procédures pour: compiler l'information sur les plaintes d'inconduite fondée sur le genre et les mesures prises; rendre cette information accessible, par exemple, en utilisant un format interrogeable et en désagrégeant différents types d'inconduite; et le porter à l'attention des responsables de la reddition de comptes efficace. Compte tenu de tous les renseignements disponibles, l'examen devrait évaluer:

- Si les politiques, les processus et le cadre de responsabilisation existants:
 - Permettent une enquête rapide, approfondie et impartiale sur les plaintes;
 - Permettent la prise de mesures correctives opportunes et proportionnées en cas d'inconduite fondée sur le genre;
 - Fournissent une protection et un soutien adéquats aux personnes victimes d'inconduite fondée sur le genre.
- Quels changements, le cas échéant, pourraient permettre d'améliorer les rapports, les enquêtes, les mesures correctives ou le soutien en cas d'inconduite fondée sur le genre?

3.4 RECOMMANDATIONS

Le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice peut jouer un rôle important dans la collecte et la diffusion d'informations sur les mesures que les magistrats pourraient prendre pour améliorer la performance de leurs mécanismes disciplinaires et de responsabilisation judiciaires en matière de prévention, de détection, de signalement, d'enquête et de sanction des fautes liées au genre. Les bonnes pratiques incluent :

Adopter des normes claires de déontologie judiciaire et rendre ces informations facilement accessibles par le biais de divers canaux. Il est important non seulement d'avoir des normes claires de conduite appropriée, mais aussi de communiquer largement cette information – aux étudiants en droit, aux juges, au personnel des tribunaux et au grand public. Comme il existe des zones grises dans toutes les normes de conduite, il est utile de disposer d'un organe consultatif auquel les juges peuvent s'adresser pour obtenir un avis consultatif sur l'éthique de s'engager dans un type de conduite particulier. Le maintien d'une base de données accessible d'avis consultatifs en matière d'éthique devient une ressource importante pour les autres qui pourraient avoir des questions similaires sur la conduite admissible. La création d'une base de données accessible des cas et des décisions disciplinaires fournit des indications précieuses sur la manière dont les normes éthiques générales s'appliquent à des situations concrètes. La compilation des questions et réponses éthiques fréquemment posées et leur mise à disposition en ligne ou dans un autre format accessible peuvent aider chacun à comprendre ce que l'on attend des juges dans différentes situations.

Prendre des mesures pour réduire ou supprimer les obstacles au signalement des inconduites au sein des tribunaux. Le système de plainte doit être aussi accessible que possible. L'accessibilité exige à la fois que les gens aient une compréhension claire des mécanismes de plainte disponibles et qu'ils aient accès à plusieurs canaux pour signaler une inconduite afin qu'ils puissent choisir celui avec lequel ils sont le plus à l'aise. Les stratégies d'amélioration de l'accessibilité comprennent:

- Distribuer des affiches et des brochures dans les tribunaux et les communautés juridiques pour informer les gens sur le processus de plainte;
- Fournir des informations dans la langue utilisée par le public cible;
- Offrir une formation sur la manière de signaler une inconduite;
- Fournir des canaux alternatifs permettant aux personnes de soulever des problèmes d'inconduite formellement ou informellement et de manière anonyme ou publiquement;
- Fournir une « ligne d'assistance » pour signaler une inconduite;
- Fournir un système de dépôt de plainte en ligne;
- Désigner le personnel judiciaire avec qui les plaignants peuvent parler des problèmes d'inconduite et demander de l'aide pour les résoudre;
- Veiller à ce que les plaignants reçoivent des services de soutien appropriés et soient protégés contre les représailles et la revictimisation; et
- S'efforcer d'être présent dans la communauté et disponible pour répondre aux préoccupations concernant le système judiciaire. S'efforcer d'être présent dans la communauté et disponible pour répondre aux préoccupations concernant le système judiciaire.

Établir un organe disciplinaire indépendant pour entendre les cas d'inconduite judiciaire.

Plusieurs facteurs peuvent renforcer l'indépendance réelle et perçue d'un organe disciplinaire, notamment : une composition diversifiée, de sorte que différents intérêts soient représentés ; un processus de sélection objectif et impartial ; et des règles internes pour les procédures disciplinaires, de préférence avec un fondement statutaire.

Établir des procédures disciplinaires claires. Les règles et réglementations régissant les procédures disciplinaires judiciaires doivent être claires et facilement accessibles afin que les juges et le public puissent savoir à quoi s'attendre et avoir confiance dans l'équité fondamentale avec laquelle elles sont menées.

Permettre à ceux qui sont témoins ou qui ont connaissance d'une inconduite d'ouvrir des enquêtes. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles une personne victime d'inconduite liée au genre peut hésiter à déposer une plainte. Bien que d'autres personnes aient été témoins de l'inconduite ou en aient pris connaissance, l'inconduite peut continuer et rester un secret de polichinelle tant que les victimes hésitent à porter plainte. Cela porte atteinte à l'intégrité du système judiciaire pour permettre à ceux qui commettent des fautes d'échapper à l'obligation de rendre des comptes. Afin de s'assurer que l'inconduite connue soit traitée, des personnes autres que la victime devraient être autorisées à ouvrir une enquête. Les juges doivent recevoir des conseils et une formation sur leur responsabilité de prévenir, d'intervenir pour arrêter ou de signaler les inconduites liées au genre commises par un autre juge ou par le personnel du tribunal.

Protéger la confidentialité de l'enquête, mais assurer la transparence en ce qui concerne le règlement de l'affaire. Pour maintenir la confiance du public, le travail et les décisions de l'organe disciplinaire doivent être équitables et transparents. Simultanément, il existe des intérêts légitimes en matière de vie privée à protéger. Au cours de l'enquête, l'équilibre entre confidentialité et transparence devrait être trouvé en faveur de l'octroi au plaignant et à l'accusé de protections au moins comparables à celles disponibles dans une procédure civile ou pénale. Cet équilibre change une fois que l'affaire a été tranchée, et la décision devrait être rendue publique, même si certaines informations confidentielles doivent être retenues. Non seulement cela renforce la confiance du public dans le système judiciaire de savoir que les allégations d'inconduite ont été traitées de manière appropriée, mais cela aide également les juges et le public à savoir ce qui est attendu, clarifie les zones grises, encourage le signalement et dissuade les autres de se livrer à une inconduite similaire.

Veiller à ce que le processus de plainte soit rapide, approfondi et impartial. Les organes disciplinaires devraient avoir l'autorité nécessaire, ainsi que les ressources techniques et autres, pour mener des enquêtes complètes et en temps opportun sur les allégations d'inconduite. Les procédures doivent être menées rapidement et conformément aux règles établies qui garantissent la protection des procédures régulières pour le juge.

Fournir un éventail suffisamment large de mesures correctives pour traiter proportionnellement la gravité de la conduite dans chaque cas. Il est important de disposer d'une gamme de recours disciplinaires significatifs, appropriés et proportionnés à l'éventail des inconduites liées au genre. Si les seuls recours sont le licenciement ou la révocation, les gens peuvent avoir peur de signaler une inconduite. L'organe disciplinaire doit disposer d'alternatives intermédiaires, telles que la suspension, pour lutter contre les formes moins graves d'inconduite liée au genre. Il devrait également avoir le pouvoir de poursuivre les enquêtes, de sorte que les juges ne puissent se soustraire à leur responsabilité en cas d'inconduite en prenant leur retraite ou en démissionnant.

Fournir des ressources adéquates pour prévenir, surveiller et traiter les inconduites liées au genre. Les ressources sont inévitablement une contrainte, mais consacrer des ressources suffisantes pour résoudre les problèmes d'intégrité liés au genre signale le sérieux de l'engagement des dirigeants à favoriser une culture qui promeut le respect et la civilité et ne tolère pas les inconduites liées au genre. La disponibilité de ressources suffisantes permet d'entreprendre des efforts de prévention plus efficaces et, lorsque la prévention échoue, de traiter les fautes de manière rapide et approfondie. Les enquêtes majeures peuvent être coûteuses et les organes disciplinaires ne peuvent s'acquitter de leurs responsabilités sans un financement adéquat

Intégrer la sensibilité au genre dans tous les aspects du système judiciaire. Un leadership judiciaire est nécessaire pour s'assurer que les questions d'intégrité liées au genre sont traitées au sein des tribunaux. Les commissions pour l'égalité des sexes peuvent jouer un rôle important dans le traitement des questions de genre au niveau national. Au niveau international, les questions d'intégrité liées au genre devraient être intégrées dans le cadre de suivi, de rapport et de discussion des ODD et de la CEDAW.

Tenir compte des questions de genre dans la nomination des juges et dans le suivi et l'évaluation de leur performance. L'évaluation de l'aptitude d'une personne à exercer les fonctions de juge devrait inclure si la personne a démontré la sensibilité au genre requise d'un juge. Une attention particulière doit être accordée à la représentation des femmes dans les tribunaux et des mesures proactives doivent être prises pour garantir que les tribunaux reflètent la société dans son ensemble. Le suivi et l'évaluation continus devraient examiner s'il existe des problèmes liés au genre dans la manière dont les juges gèrent la salle d'audience, rendent des décisions ou s'acquittent de leurs responsabilités administratives et de supervision.

Recueillir des informations et mener des recherches fondées sur des données empiriques pour identifier les problèmes liés au genre et développer des stratégies efficaces pour corriger les comportements inappropriés. Il est difficile de traiter efficacement un problème tant que sa portée et ses dimensions ne sont pas connues. Les problèmes d'intégrité liés au genre ont existé dans le système judiciaire mais sont restés largement ignorés jusqu'aux efforts récents pour leur donner une plus grande visibilité. Des évaluations régulières et continues sont nécessaires pour identifier les problèmes liés au genre et développer des stratégies efficaces pour corriger les comportements inappropriés.

Entreprendre un examen et une évaluation réguliers du bon fonctionnement du processus de plainte. Des procédures doivent être établies pour collecter et conserver les données nécessaires à l'évaluation régulière de la performance du processus de plainte.

4. ÉDUCATION ET FORMATION JUDICIAIRES EFFICACES

Une éducation et une formation efficaces sont des composantes essentielles des efforts du système judiciaire pour résoudre les problèmes d'intégrité liés au genre. La formation a plusieurs objectifs, notamment : fournir des conseils sur ce qui est et n'est pas une conduite appropriée ; éduquer les gens sur leurs droits et responsabilités ; informer les gens sur les canaux disponibles pour signaler une inconduite et demander de l'aide ; aider les gens à reconnaître et à comprendre les préjugés sexistes ; accroître la sensibilité aux questions de genre ; promouvoir une culture de respect et de civilité au sein des tribunaux ; encourager les gens à s'exprimer lorsqu'ils subissent ou observent une inconduite liée au genre ; et le renforcement de l'efficacité du leadership au sein du système judiciaire à tous les niveaux. Pour atteindre ces objectifs, il est important de considérer non seulement le contenu de la formation, mais aussi le public cible et les méthodes et formats de formation appropriés.

4.1 QUI DOIT ÊTRE FORMÉ ?

Le processus d'inculcation des valeurs judiciaires commence bien avant que les juges n'entrent en fonction. Les futurs juges sont influencés par leurs communautés, leur formation juridique et les normes de la profession juridique. Une formation complète et continue est nécessaire :

- **Étudiants des facultés de droit et des centres de formation judiciaire.** Les questions d'intégrité judiciaire liées au genre devraient faire partie de la formation juridique que les futurs juges reçoivent au début de leur carrière. Dans les juridictions de droit civil, ces questions devraient être incluses dans le programme d'études des centres de formation judiciaire. Dans les juridictions de droit commun, les facultés de droit devraient inclure une perspective de genre dans leurs cours sur l'éthique. Au moment où les étudiants terminent leur formation juridique, ils doivent avoir acquis les connaissances et la conscience nécessaires pour être sensibles aux questions de genre et les traiter de manière appropriée. Ne pas inculquer cette sensibilité au genre à un stade précoce de la carrière juridique risque de produire des avocats et des magistrats insuffisamment sensibles aux questions d'intégrité liées au genre après leur entrée en fonction
- **Avocats.** Le pouvoir judiciaire reflète les attitudes et les normes de la profession juridique, au sein de laquelle les juges sont formés et travaillent. Ce lien entre les cultures institutionnelles de la magistrature et du barreau est particulièrement fort dans les pays de droit commun, où les juges sont issus des rangs des avocats en exercice. Il est important de reconnaître le rôle du barreau dans la promotion de la sensibilité au genre au sein de la profession et la sensibilisation aux normes éthiques auxquelles les juges sont tenus. La formation continue des avocats devrait inclure les questions d'intégrité liées au genre. Un participant au groupe d'experts a suggéré que l'Association Internationale du Barreau pourrait travailler avec les barreaux nationaux pour organiser cette formation et offrir des incitations aux avocats pour qu'ils la suivent. ¹⁴⁹

¹⁴⁹ Réunion du groupe d'experts du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice: Questions d'intégrité judiciaire liées au genre, tenue les 6 et 7 décembre 2018 à Séoul, République de Corée du Sud.
<https://www.unodc.org/ji/restricted/gender-egm.html>.

- **Juges et personnel judiciaire.** La formation doit atteindre toutes les personnes au sein des tribunaux susceptibles d'être victimes, d'observer ou de se livrer à des conduites liées au genre. Cela augmente non seulement l'efficacité de la formation, mais communique également le sérieux avec lequel le pouvoir judiciaire prend de telles conduites et son engagement à les prévenir. Le leadership judiciaire est essentiel pour résoudre les problèmes d'intégrité liés au genre. Les juges principaux et les juges exerçant des fonctions de supervision doivent donner l'exemple et participer à la formation.

Une formation sur les questions d'intégrité liées au genre devrait être intégrée dans l'orientation de tous les juges et employés des tribunaux nouvellement nommés, et une formation continue devrait être dispensée à intervalles réguliers par la suite. Lorsque les juges sont formés en même temps que leurs collègues, la formation doit être soigneusement conçue pour s'assurer que chacun a une voix.

Les juges qui ont un rôle de supervision devraient recevoir une formation supplémentaire sur la façon de s'acquitter de leur responsabilité de gestion pour prévenir, détecter et traiter les fautes liées au genre.

- **Le public.** Des normes éthiques claires et des mécanismes de responsabilisation efficaces peuvent renforcer la confiance du public dans l'intégrité du système judiciaire. Pour réaliser cet avantage, le public doit comprendre comment fonctionne le système de justice et les normes éthiques auxquelles les juges sont tenus. L'éducation publique peut prendre plusieurs formes : la formation civique peut être intégrée à différents niveaux d'enseignement ; les campagnes publiques peuvent sensibiliser et diffuser des informations dans une variété de médias et de formats, y compris les « questions fréquemment posées » ; les juges peuvent dialoguer avec leurs communautés.

4.2 APPROCHES ET MÉTHODES

Différentes juridictions ont une gamme de modèles et de systèmes de formation judiciaire, mais quel que soit le modèle utilisé, la formation n'a de valeur que si les gens y participent. De nombreux programmes de formation ne sont pas obligatoires, et les autorités judiciaires devraient envisager de traiter la formation sur les questions d'intégrité liées au genre comme obligatoire dans la mesure du possible.

Que la formation soit volontaire ou obligatoire, elle est plus efficace lorsque les participants s'engagent activement dans le sujet. Lorsque ce sujet est le genre, il y a la possibilité d'une résistance de la part des juges masculins qui peuvent percevoir les questions de genre comme des problèmes de femmes qui ne les intéressent pas ou ne leur sont pas particulièrement applicables. Comme le démontrent les cas résumés dans cet article, cette perception est inexacte. Les questions d'intégrité liées au genre affectent à la fois les hommes et les femmes, et chacun doit comprendre les problèmes et être impliqué dans leur résolution. Cependant, tant que la perception persiste, des efforts sont nécessaires pour y remédier et pour rendre la formation sur le genre attrayante et utile pour les hommes et les femmes.

Pour accroître sa pertinence pour tous les juges, la formation au genre en Guyane n'est pas seulement liée aux *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire*, mais aussi au tribunal des délits sexuels. Comme les juges ont vu comment la formation sur le genre est liée à leur travail, ils ont été plus disposés à participer à la formation. Lorsque la République de Corée a commencé à dispenser une formation sur la sensibilité au genre, nous avons entendu un participant de sexe masculin exprimer son malaise face à la formation, qui, selon lui, le traitait comme un délinquant potentiel. En réponse, la formation a été modifiée afin que deux juges seniors - un homme et une femme - la dirigent. L'ancienneté des formateurs et le fait que l'un d'entre eux soit un homme ont aidé à faire comprendre que les questions de genre sont importantes et ne concernent pas exclusivement les femmes.

Les bonnes pratiques suivantes pour impliquer les participants et rendre la formation sur le genre pertinente ont été identifiées :

- **Rendre la formation interactive.** La formation sur les questions d'intégrité liées au genre est plus efficace lorsqu'elle est en direct et interactive, avec des opportunités de discuter des nuances éthiques. Des formateurs qualifiés et interactifs peuvent aider à résoudre des questions difficiles sur la façon de répondre à des situations particulières dans lesquelles une inconduite liée au genre est vécue, signalée ou observée. S'il n'est pas possible d'avoir des formateurs en direct, les formations en ligne ou vidéo doivent inclure un engagement actif des participants.
- **Utilisez des exemples et des scénarios réalistes.** Les études de cas et les exemples adaptés aux tribunaux sont particulièrement précieux pour aider les participants à comprendre comment les normes éthiques, telles que les *Principes de Bangalore sur la déontologie judiciaire* s'appliquent aux différentes situations auxquelles un juge pourrait être confronté. Des scénarios réels renforcent la pertinence de la formation pour les participants. À cet égard, la participante au groupe d'experts a noté les commentaires positifs qu'elle a reçus en tant que formatrice lorsqu'elle a fourni des exemples de remarques discriminatoires ou d'autres comportements offensants qu'elle avait subis en tant que jeune juge lors d'une formation.¹⁵⁰
- **Variez le style, la forme et le contenu de la formation.** Varier les méthodes utilisées maintient l'engagement des participants et évite que la formation ne devienne un exercice par cœur. Les juges ont tendance à préférer un style de formation mixte qui présente des informations sur le sujet de la formation, suivies d'une activité de jeu de rôle ou d'études de cas pour favoriser l'engagement des participants et l'apprentissage réflexif. L'utilisation d'une variété de méthodes d'enseignement s'adapte à une gamme de styles d'apprentissage et sert à renforcer l'information communiquée.

¹⁵⁰ Réunion du groupe d'experts du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice: Questions d'intégrité judiciaire liées au genre, tenue les 6 et 7 décembre 2018 à Séoul, République de Corée du Sud.
<https://www.unodc.org/ji/restricted/gender-egm.html>.

¹⁵¹ Pour accéder aux outils de formation en déontologie judiciaire, veuillez visiter leur page Web dédiée:
https://www.unodc.org/ji/en/judicial_ethics.html

- **Intégrer les questions de genre dans les formations existantes.** Le genre est une question transversale qui devrait être abordée non seulement comme un sujet distinct, mais aussi dans le contexte des différentes responsabilités judiciaires et questions juridiques dans lesquelles les questions de genre pourraient survenir. L'intégration des questions d'intégrité liées au genre dans la formation existante peut également augmenter la probabilité d'acceptation. Par exemple, les outils de formation sur la conduite et l'éthique judiciaires développés dans le cadre du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice traitent spécifiquement des questions de genre dans l'un des modules du cours d'apprentissage en ligne.¹⁵¹
- **Adapter la formation au public cible.** Lorsque la formation est dispensée à différents publics cibles au sein des tribunaux, elle doit être modifiée, selon les besoins, pour s'adapter aux différentes langues, niveaux d'éducation ou niveaux de responsabilité. Il est également important d'adapter la formation au contexte culturel local. Étant donné que les préjugés et préjugés liés au genre peuvent également être culturellement spécifiques, les programmes de formation doivent être élaborés en comprenant comment les attitudes et les comportements locaux peuvent affecter la façon dont les participants perçoivent les questions de genre.

Des conseils supplémentaires sur la façon d'organiser des activités de formation sur la déontologie et l'éthique judiciaires, y compris des conseils sur la méthodologie, la gestion de la dynamique de groupe, le rôle des animateurs, etc., peuvent être trouvés dans le manuel des formateurs, qui est l'une des composantes des outils de formation sur l'éthique judiciaire développé par le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice.¹⁵²

Dans certains pays, les personnes chargées de superviser la conduite judiciaire et de mettre en œuvre les mesures de responsabilisation participent à la formation judiciaire. Cela peut avoir l'avantage de permettre aux juges d'entendre les personnes qui vont regarder par-dessus leur épaule et de déterminer si des violations éthiques ont eu lieu.

4.3 CONTENU ET MODÈLES DE FORMATION

4.3.1 QUESTIONS D'INTÉGRITÉ JUDICIAIRE LIÉES AU GENRE

Avant toute chose, les programmes d'éducation et de formation devraient aborder l'éventail complet des problèmes d'intégrité liés au genre. Les programmes de formation existants se concentrent généralement sur un problème particulier, un sous-ensemble de problèmes ou des techniques et ne tentent pas de traiter tous les comportements inappropriés englobés par l'expression «questions d'intégrité liées au genre». La formation sur le harcèlement sexuel et la sensibilité au genre a été l'un des principaux axes de la formation sur les questions liées au genre. Aussi précieuse que puisse être cette formation, elle n'est pas exhaustive et il est important de comprendre toutes les différentes manières dont les questions d'intégrité liées au genre se manifestent. Pointer l'inconduite peut jouer un rôle important pour y remédier.

¹⁵² Pour accéder aux outils de formation en déontologie judiciaire, veuillez visiter leur page Web dédiée: https://www.unodc.org/ji/en/judicial_ethics.html

Formation à la prévention de la sextorsion. Bien qu'il existe un chevauchement dans le contexte de l'emploi entre le harcèlement sexuel *quid pro quo* et la sextorsion, il est important de ne pas les confondre, car il existe des différences significatives entre les deux. La formation doit aborder la sextorsion comme une question d'intégrité liée au genre distincte, afin que les gens puissent bien comprendre la dynamique qui permet à la sextorsion de se produire et les moyens les plus efficaces de sensibiliser, de surveiller et d'évaluer les risques, d'élaborer des stratégies de prévention, de détecter et de traiter les inconduites et de soutenir victimes.

La sextorsion est un terme relativement nouveau pour une question d'intégrité séculaire liée au genre. Le terme a été introduit pour la première fois dans des séminaires éducatifs et des formations judiciaires fin 2009 et début 2010 par l'Association des Femmes Juges de Tanzanie, l'Association des Femmes Juges des Philippines et l'Association des Femmes Juges de Bosnie-Herzégovine. Les leçons tirées de leurs expériences comprennent:

- La formation sur la sextorsion devrait se concentrer non seulement sur les lois applicables pour la poursuivre, mais aussi sur les normes éthiques qu'elle viole. Les femmes juges tanzaniennes ont été les premières à inclure leur code de déontologie judiciaire dans les formations sur la sextorsion.
- Les gens ont l'habitude de penser à la corruption en termes financiers et peuvent ne pas reconnaître les inconduites liées au genre, telles que la sextorsion, comme soulevant les mêmes problèmes d'intégrité. Souvent, les participants trouvent la formation révélatrice et indiquent qu'ils n'ont tout simplement jamais pensé à la sextorsion en termes de corruption auparavant. Cela souligne l'importance d'une formation qui traite spécifiquement de la sextorsion.
- Les participants à la formation saisissent facilement le concept de sextorsion, mais ont souvent du mal à le distinguer du harcèlement sexuel et à comprendre comment il s'inscrit dans les cadres juridiques existants. Les scénarios de cas et les exercices interactifs sont efficaces pour aider les participants à résoudre ces problèmes.
- Les avantages de la formation de suivi pour approfondir le sujet et de la formation continue pour renforcer l'apprentissage sont particulièrement précieux pour les inconduites liées au genre, telles que la sextorsion, qui n'ont pas reçu d'attention préalable.

Ces leçons renforcent certaines des bonnes pratiques de formation identifiées.

4.3.2 MODÈLES DE FORMATION

L'identification de l'éventail des questions d'intégrité liées au genre à traiter n'est que la première étape de l'élaboration d'un programme efficace d'éducation et de formation. Prévenir les inconduites et les préjugés liés au genre en premier lieu et, le cas échéant, veiller à ce qu'ils soient traités et corrigés, est une entreprise à multiples facettes. L'information est la pierre angulaire de cette entreprise, mais il est également important de s'attaquer aux attitudes, aux comportements et à la culture institutionnelle qui permettent l'inconduite liée au genre.

Quatre modèles de formation complémentaires pour atteindre ces objectifs peuvent être envisagés : une formation à la conformité pour transmettre des informations sur ce qui constitue une inconduite fondée sur le genre et sur les droits et responsabilités légaux ; une formation sur la sensibilité au genre pour aider les gens à reconnaître – et à éviter – les préjugés sexistes ; une formation sur la civilité en milieu de travail pour promouvoir le respect et la civilité sur le lieu de travail et une formation sur l'intervention de témoins pour encourager une culture institutionnelle de dénonciation des inconduites fondées sur le genre. De plus, il est nécessaire d'offrir une formation continue aux juges sur le risque d'épuisement professionnel ou d'autres conditions invalidantes et sur le soutien disponible pour identifier et résoudre ces problèmes.

Formation à la conformité. La formation à la conformité sur les questions d'intégrité liées au genre se concentre sur l'éducation et l'information des personnes sur :

- Qu'est-ce qui constitue et qu'est-ce qui ne constitue pas une conduite inappropriée et liée au genre?;
- Leurs droits et responsabilités s'ils subissent ou observent une inconduite liée au genre;
- Les canaux disponibles pour signaler une inconduite liée au genre et demander de l'aide;
- Comment fonctionne le processus formel de plainte, y compris comment les allégations d'inconduite liée au genre feront l'objet d'une enquête et quelles confidentialité et protections seront accordées au plaignant et à l'accusé ; et
- Les conséquences d'une inconduite liée au genre, y compris le fait que les mesures correctives seront proportionnées à la gravité de la conduite.

Bien que la formation à la conformité doive être offerte de manière universelle, elle doit être adaptée aux besoins et aux responsabilités des différentes cohortes au sein des tribunaux. Par exemple, la formation des personnes ayant des responsabilités de supervision pourrait inclure : des méthodes et des techniques pour répondre aux différents niveaux et types d'inconduite liée au genre ; comment traiter les plaintes et signaler les inconduites aux autorités supérieures et les devoirs affirmatifs pour traiter les inconduites qu'ils observent ou dont ils ont connaissance, même en l'absence de plainte.

Étant donné que l'inconduite liée au genre ne se limite pas aux comportements passibles de poursuites judiciaires, la formation devrait se concentrer sur les comportements inacceptables eux-mêmes plutôt que sur les normes juridiques qui rendent illégales la sextorsion, le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle ou d'autres comportements liés au genre. Une mentalité de conformité étroite ignore le rôle que joue la culture organisationnelle dans les inconduites liées au genre.

¹⁵³ Voir S. Lim et Lilia M. Cortina, La maltraitance interpersonnelle en milieu de travail : l'interface et l'impact de l'incivilité générale et du harcèlement sexuel, 90 J. Psychol Appliquée. 483 (2005), https://lsa.umich.edu/psych/lilia-cortina-lab/Lim_Cortina.2005.pdf.

¹⁵⁴ Voir Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi, Groupe de travail spécial sur l'étude du harcèlement en milieu de travail, Rapport des coprésidents Chai R. Feldblum et Victoria A. Lipnic à 54-56 (2016), https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm.

Formation à la sensibilité au genre. Les questions d'intégrité liées au genre englobent un large éventail de conduites, dont certaines impliquent une violation consciente et intentionnelle des normes de conduite judiciaire, et dont certaines reflètent simplement un manque de connaissances ou de sensibilisation. Dans la mesure où les problèmes d'intégrité liés au genre sont enracinés dans des attitudes et des normes sociales qui reflètent des préjugés sexistes, les gens peuvent ne pas être conscients de ces préjugés et être fermement convaincus qu'ils agissent de manière équitable et appropriée. La formation à la conformité peut aider les personnes à reconnaître les inconduites liées au genre, mais peut ne pas être suffisante pour les aider à reconnaître leurs préjugés inconscients et l'impact qu'ils ont sur l'égalité des sexes. La formation à la sensibilité au genre peut aider les gens à reconnaître et à comprendre les préjugés sexistes, qu'ils soient conscients ou inconscients, et à améliorer leur prise de conscience des questions de genre.

Formation à la civilité en milieu de travail. Les chercheurs ont trouvé des corrélations entre l'incivilité et le harcèlement sexiste, car les comportements incivils peuvent souvent dégénérer en comportements de harcèlement.¹⁵³ La formation à la civilité en milieu de travail se concentre sur des mesures proactives pour promouvoir le respect et la civilité sur le lieu de travail et pour désamorcer les problèmes potentiels. La formation peut inclure une exploration des normes du lieu de travail, y compris ce qui constitue un comportement approprié et inapproprié, ainsi qu'une composante basée sur les compétences, y compris une formation sur les compétences interpersonnelles, la résolution des conflits et les techniques de supervision efficaces.¹⁵⁴ L'intégration de cette formation dans les programmes existants sur la gestion judiciaire, les pratiques administratives et judiciaires soulignent que la promotion de la civilité au travail fait partie intégrante et fait partie des devoirs de chacun.

Formation sur l'intervention des témoins. La formation sur l'intervention des témoins a été utilisée comme stratégie de prévention de la violence et, plus récemment, par les collèges et les écoles secondaires comme stratégie de prévention des agressions sexuelles. Il a été démontré qu'elle modifie les normes sociales et permet aux étudiants d'intervenir auprès de leurs pairs en employant des stratégies pour:

- Créer une prise de conscience : permettre aux passants de reconnaître les comportements potentiellement problématiques.
- Créer un sentiment de responsabilité collective: motiver les témoins à intervenir et à agir lorsqu'ils observent des comportements problématiques.
- Créer un sentiment d'autonomisation - mener des exercices de renforcement des compétences pour fournir aux témoins les compétences et la confiance nécessaires pour intervenir le cas échéant.
- Fournir des ressources - fournir aux témoins des ressources auxquelles ils peuvent faire appel et qui soutiennent leur intervention.¹⁵⁵

La formation des témoins devrait être considérée comme une approche prometteuse pour changer les cultures institutionnelles qui empêchent les gens de s'exprimer et de signaler les inconduites liées au genre.

¹⁵⁵ *Id.* at 57.

4.4 EVALUATION

Les preuves concernant l'efficacité des programmes de formation existants restent limitées

Il est important d'évaluer en permanence les programmes de formation pour s'assurer de leur pertinence et de leur efficacité, tout en portant une attention particulière aux nouvelles techniques d'apprentissage et à l'évolution du domaine. Différentes méthodes d'évaluation peuvent être appropriées selon le type de formation et l'impact à évaluer. Lors de la réalisation d'évaluations, il convient de veiller à recueillir des informations d'une manière qui ne porte pas atteinte à l'indépendance judiciaire.

Une mesure de l'efficacité d'une formation est de savoir si les participants l'ont trouvée utile et en ont appris quelque chose. Les méthodes utilisées pour recueillir ces informations peuvent inclure:

- Demander aux participants de remplir des formulaires d'évaluation;
- Obtenir des commentaires immédiats des participants après un exercice de jeu de rôle;
- Évaluer l'état des connaissances des participants avant la formation et, encore une fois, après sa conclusion;
- Mener des entretiens qualitatifs avec les participants pour vérifier ce qui a été appris; et
- Utiliser un modèle d'apprentissage réflexif.

Une autre mesure de l'efficacité est de savoir si et comment la formation peut avoir changé le comportement. Les méthodes permettant d'évaluer si la formation a contribué à modifier la prévalence ou la nature des problèmes d'intégrité liés au genre peuvent inclure :

- Évaluation continue de la conduite judiciaire par le biais d'un examen et d'une observation par les pairs;
- Utiliser un modèle d'évaluation du centre de formation judiciaire pour évaluer les décisions judiciaires;
- Utiliser un modèle d'évaluation du centre de formation judiciaire pour évaluer les décisions judiciaires; et
- Mener une enquête indépendante et confidentielle auprès des usagers des tribunaux.

Ces évaluations servent à identifier les domaines dans lesquels une formation supplémentaire sur les questions d'intégrité liées au genre peut être nécessaire.

Des conseils supplémentaires sur la façon de procéder à l'évaluation des cours peuvent être trouvés dans le manuel des formateurs, l'un des composants des outils de formation à l'éthique judiciaire du Réseau mondial pour l'intégrité de la justice.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Pour accéder aux outils de formation en déontologie judiciaire, veuillez visiter leur page Web dédiée: https://www.unodc.org/ji/en/judicial_ethics.html

4.5 RECOMMANDATIONS

Le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice peut jouer un rôle important dans la collecte et la diffusion d'informations sur les mesures que les magistrats pourraient prendre pour renforcer leur éducation et leur formation sur les questions d'intégrité liées au genre, y compris la sextorsion et le harcèlement sexuel. Les bonnes pratiques pour la mise en œuvre d'une telle formation comprennent :

Intégrer la prise en compte des questions de genre à chaque étape de la formation juridique. Comprendre la justice de genre est essentiel pour lutter contre les préjugés, les préjugés et les stéréotypes sexistes qui sont encore répandus et donnent lieu à des problèmes d'intégrité liés au genre. Cette compréhension commence par la manière dont le droit est enseigné dans les facultés de droit et les instituts de formation judiciaire. Cela se poursuit avec la manière dont les barreaux promeuvent une culture de responsabilité professionnelle et de conduite éthique au sein de la profession juridique, et la manière dont les magistrats mettent en œuvre et supervisent le respect des normes de conduite pour les juges et le personnel judiciaire.

L'éducation et la formation sur les questions d'intégrité liées au genre devraient cibler tous ceux qui font partie du système judiciaire, ainsi que la communauté au sens large. Au sein des tribunaux, ces questions de genre devraient faire partie de la formation continue sur le lieu de travail des juges et du personnel judiciaire. Les campagnes médiatiques, l'éducation civique et d'autres efforts de communication publique peuvent aider à éduquer le public sur le rôle des juges et les normes éthiques auxquelles ils sont tenus.

Le leadership judiciaire est essentiel pour résoudre les problèmes d'intégrité liés au genre. Les juges seniors et les juges exerçant des fonctions de supervision doivent non seulement montrer l'exemple, mais aussi participer à la formation.

Les magistrats devraient considérer la formation sur les questions d'intégrité liées au genre comme obligatoire dans la mesure du possible. La formation n'atteint son but que si les gens y participent. Les gens peuvent résister à la formation sur les questions de genre parce qu'ils pensent qu'ils comprennent déjà ces problèmes, ne les considèrent pas comme importants ou pertinents pour leur travail, perçoivent le genre comme un problème de femmes ou pour un certain nombre d'autres raisons. Rendre obligatoire la formation sur les questions d'intégrité liées au genre permettrait de relever ces défis et d'assurer une large participation.

La formation sur le genre doit être attrayante et précieuse pour les hommes comme pour les femmes. Il ne suffit pas que les participants assistent à une formation s'ils ne s'y engagent pas et n'en tirent pas des enseignements. Des efforts doivent être faits pour s'assurer que les hommes tirent autant de valeur de la formation sur le genre que les femmes. Les bonnes pratiques pour impliquer les participants incluent: rendre la formation aussi interactive que possible; utiliser des études de cas et des exemples réalistes; utiliser une variété de styles et d'approches; l'intégration du genre dans les formations existantes; et adapter la formation pour répondre aux besoins des différents publics cibles et au contexte culturel local.

La formation doit être complète et aborder l'éventail complet des questions d'intégrité liées au genre. Les problèmes d'intégrité judiciaire liés au genre prennent de nombreuses formes, notamment la sextorsion, le harcèlement sexuel, la discrimination sexuelle, les préjugés sexistes, la représentation inégale des sexes, les stéréotypes sexistes ou les comportements sexuels inappropriés. Elles peuvent affecter les femmes et les hommes, se produire à tous les niveaux de la magistrature, toucher tous les acteurs du système judiciaire et survenir dans n'importe quel aspect de la vie professionnelle ou personnelle du juge et à n'importe quelle étape de sa carrière judiciaire. Tous ces aspects doivent être reflétés dans la formation.

La formation à la conformité devrait être un élément clé de toute formation sur les questions d'intégrité liées au genre. La formation à la conformité sert à éduquer et à informer les personnes sur les normes de conduite applicables, les droits et responsabilités individuels, les possibilités de déposer une plainte ou de demander de l'aide, la protection et le soutien disponibles pour les plaignants et les procédures disciplinaires et les mesures correctives.

La formation doit porter sur les attitudes, les comportements et la culture institutionnelle qui permettent aux inconduites liées au genre de se produire. La formation à la sensibilité au genre peut aider les gens à reconnaître et à comprendre les préjugés sexistes, qu'ils soient conscients ou inconscients, et à améliorer leur prise de conscience des questions de genre. La formation à la civilité sur le lieu de travail peut contribuer à favoriser une culture institutionnelle de respect et de civilité qui ne tolère pas les inconduites liées au genre.

La formation d'intervention des témoins devrait être incluse dans les efforts visant à résoudre les problèmes d'intégrité liés au genre. La formation à l'intervention des témoins peut aider à changer la culture du silence qui permet les inconduites liées au genre et encourager les gens à s'exprimer lorsqu'ils subissent ou observent de telles inconduites.

Les programmes d'éducation et de formation devraient être évalués régulièrement, à l'aide de diverses méthodes d'évaluation, afin de garantir leur pertinence et leur efficacité continues. Les évaluations doivent être menées en tenant compte de la nécessité de protéger l'indépendance judiciaire.

Partager les bonnes pratiques au sein des réseaux judiciaires. Le Réseau mondial pour l'intégrité de la justice devrait collecter, diffuser et partager les bonnes pratiques, afin que les magistrats puissent bénéficier de l'expérience des autres dans la résolution des questions d'intégrité judiciaire liées au genre.



ONU DC
Office des Nations Unies
contre la drogue et le crime



RÉSEAU MONDIAL POUR
L'INTÉGRITÉ DE LA JUSTICE