



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE



Premier ministre

SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
ET DE LA LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS



Journée internationale
des droits des femmes

Petit déjeuner de l'égalité

MARS 2020



Sommaire

STÉRÉOTYPES, INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS

DANS LA SOCIÉTÉ

- Les stéréotypes
- Les inégalités
- Les discriminations

AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

- Approche historique
- Une institution féminisée
- Texte d'engagement
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Définition : Les stéréotypes

- Croyance, expression ou opinion toute faite que l'on a sur une personne ou un groupe de personnes.
- D'un point de vue psychologique, pour mieux connaître le monde et les choses, l'individu passe par une activité de **catégorisation et de comparaison**. Cette catégorisation tend à légitimer les catégories en leur conférant plus qu'une existence, une essence.
C'est ce processus de catégorisation qui préside aux stéréotypes. Ils apparaissent comme des **tendances spontanées à sur-inclure et sur-généraliser**. La formation du stéréotype correspondrait à une logique essentialiste. Cela consiste à **expliquer ce que les gens font** (conduites, comportements) **par ce qu'ils sont** (essence, nature).



Définition : Les stéréotypes de genre

- Croyance que certaines aptitudes ou certains traits de personnalité spécifiques aux garçons ou aux filles seraient présents dès la naissance, avec comme corolaire le fait qu'ils conditionnent les uns et les autres à assumer certains rôles dans la société.
- Les stéréotypes de genre sont présents au sein de la famille, à l'école dès le plus jeune âge, dans les pratiques culturelles et sportives, dans l'accès aux soins, les choix d'orientation scolaire, la vie professionnelle etc.
→ Ils font des ravages parmi les deux sexes dans l'ensemble des sphères de leur vie et tout au long de celle-ci.

L
A

S
O
C
I
É
T
É

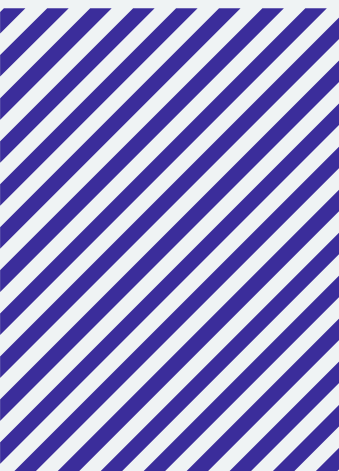


Illustration de la persistance des stéréotypes

- Au sein de la fonction publique (2011)



Laura
a trouvé le poste de ses rêves.

C'est l'avenir qu'elle a toujours envisagé. Et l'avenir, pour elle, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'elle a décidé de devenir enseignante.

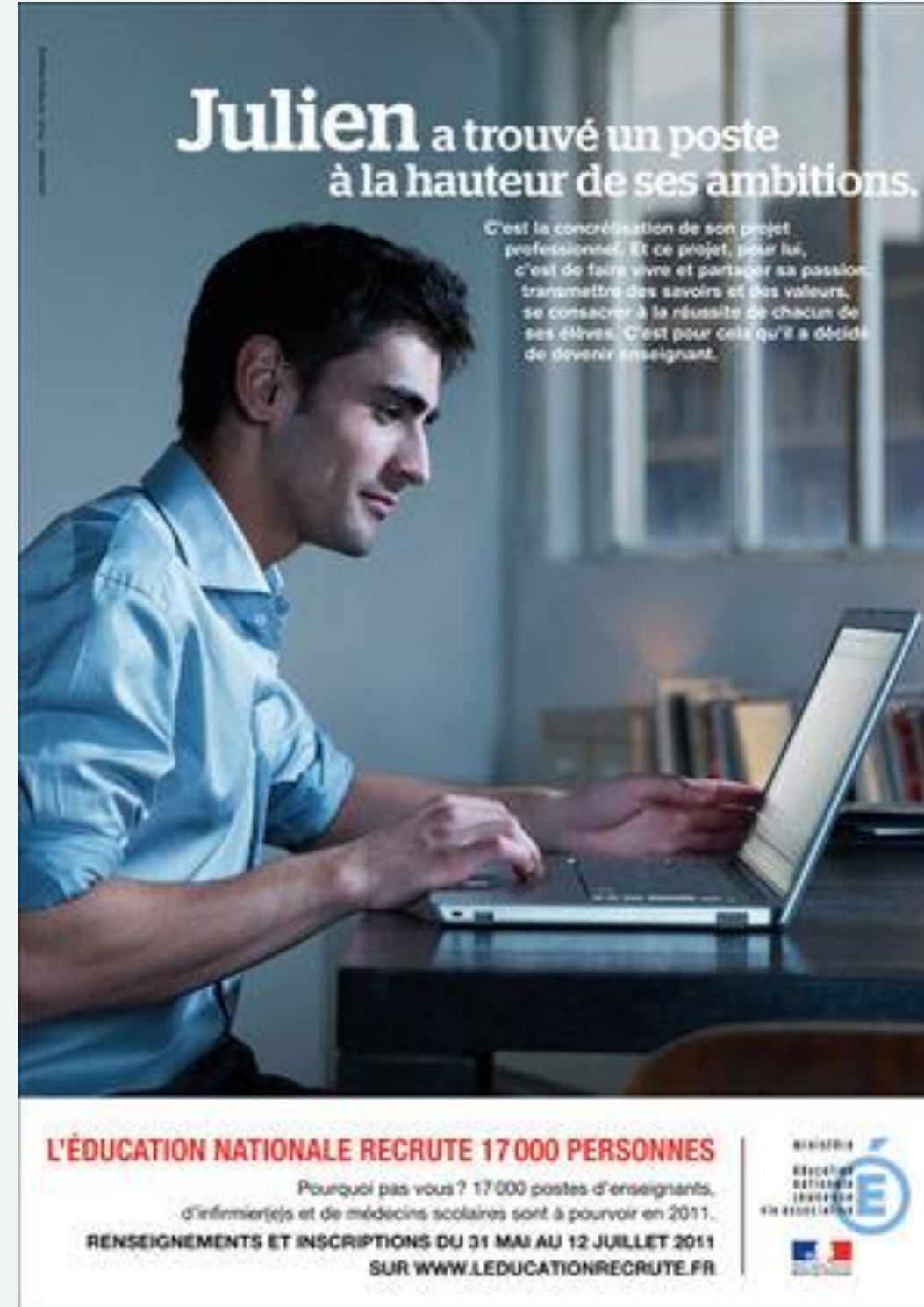
L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmiers et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011
SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR

Ministère
Éducation
Nationale
Jeunesse
et Sports

Logo of the Ministry of National Education, Youth and Sports (Ministère Éducation Nationale Jeunesse et Sports) and the French Republic flag.



Julien
a trouvé un poste
à la hauteur de ses ambitions.

C'est la concrétisation de son projet professionnel. Et ce projet, pour lui, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'il a décidé de devenir enseignant.

L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmiers et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011
SUR WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR

Ministère
Éducation
Nationale
Jeunesse
et Sports

Logo of the Ministry of National Education, Youth and Sports (Ministère Éducation Nationale Jeunesse et Sports) and the French Republic flag.

Illustration de la persistance des stéréotypes

■ Dans la publicité (2011)



Illustration de la persistance des stéréotypes

■ Dans l'orientation scolaire (2018)



L
A

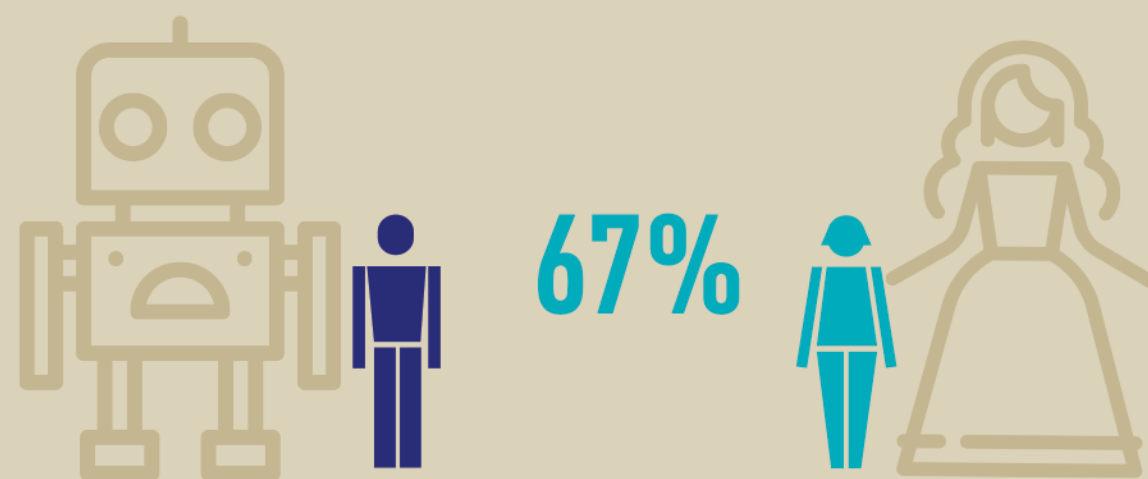
S
O
C
I
É
T
É

Illustration de la persistance des stéréotypes

Extrait des chiffres-clés Vers l'égalité réelle en 2019

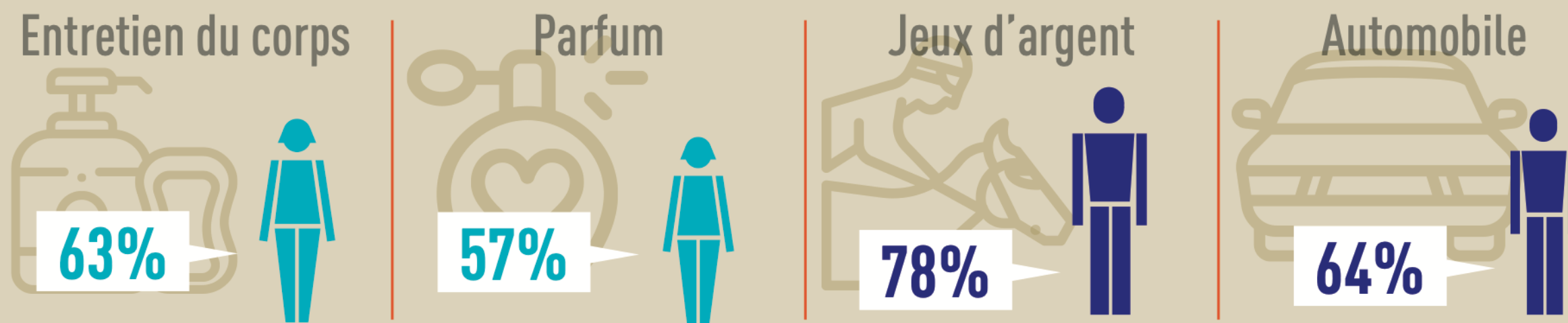
- Les publicités véhiculent des représentations stéréotypées dès l'enfance

Part des jouets non mixtes dans les catalogues de jouets



Source : Étude « Stéréotypes et jouets pour enfant : les catalogues de Noël », Trezego, 2014.

Répartition des femmes et des hommes dans les publicités



Source : Étude CSA, « Représentation des femmes dans les publicités télévisées », 2017.

Définition : les inégalités

- « Quand une personne ou un groupe détient des ressources, exerce des pratiques ou a accès à des biens et services socialement hiérarchisés et qu'une partie des autres ne détient pas ».

Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités

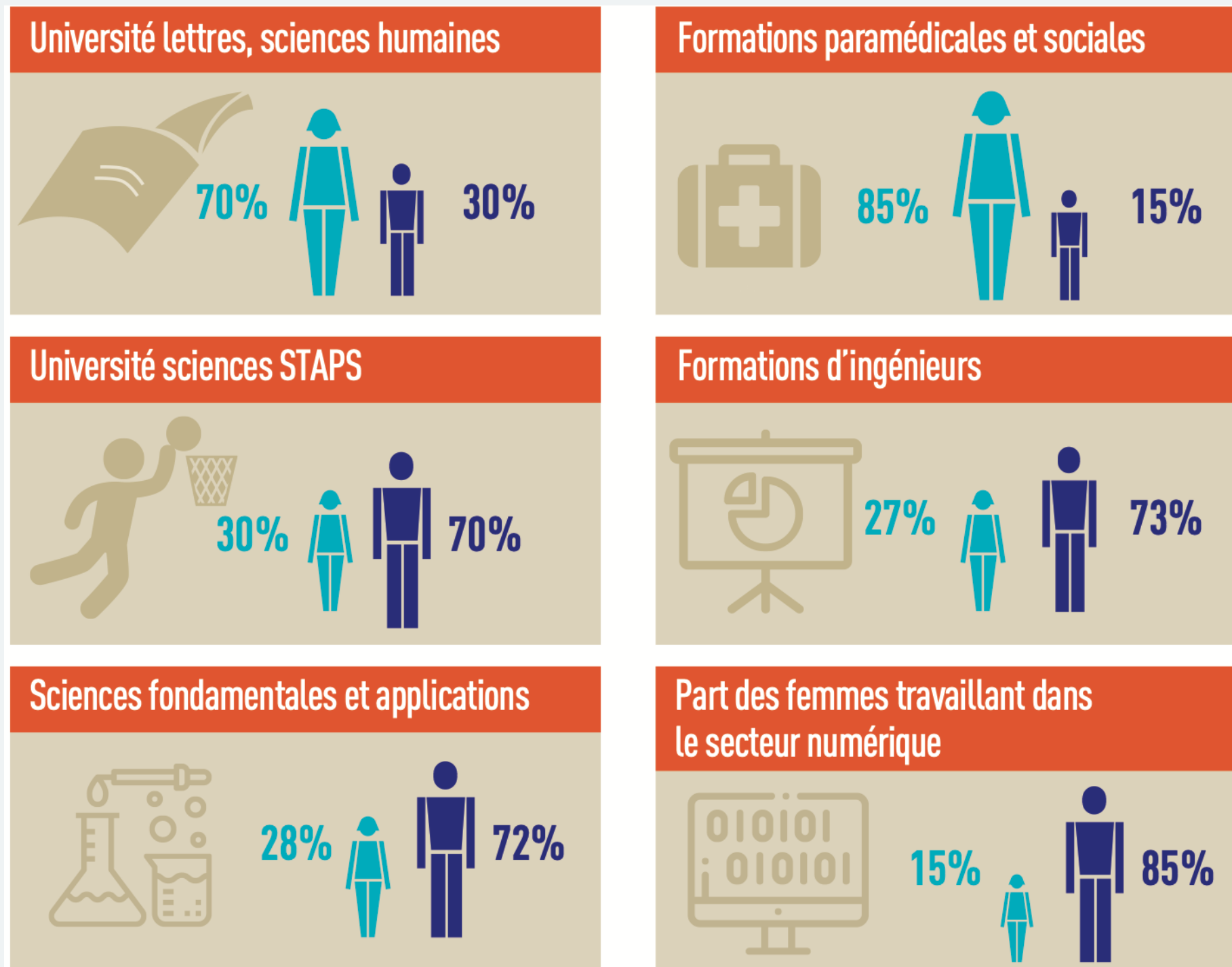
- Les inégalités de genre désignent les déséquilibres entre femmes et hommes en termes de réalisations.
L'ONU a créé l'indice d'inégalité de genre qui met en évidence l'autonomisation des femmes.

Bureau du Rapport sur le développement humain, ONU

Illustration des inégalités

Extrait des chiffres-clés Vers l'égalité réelle en 2019

Des filières très sexuées



Champ : France entière.
Source : MENESR - SIES, 2017.

Illustration des inégalités

Extrait des chiffres-clés Vers l'égalité réelle en 2019

■ Dans les médias, le sport féminin peu visible

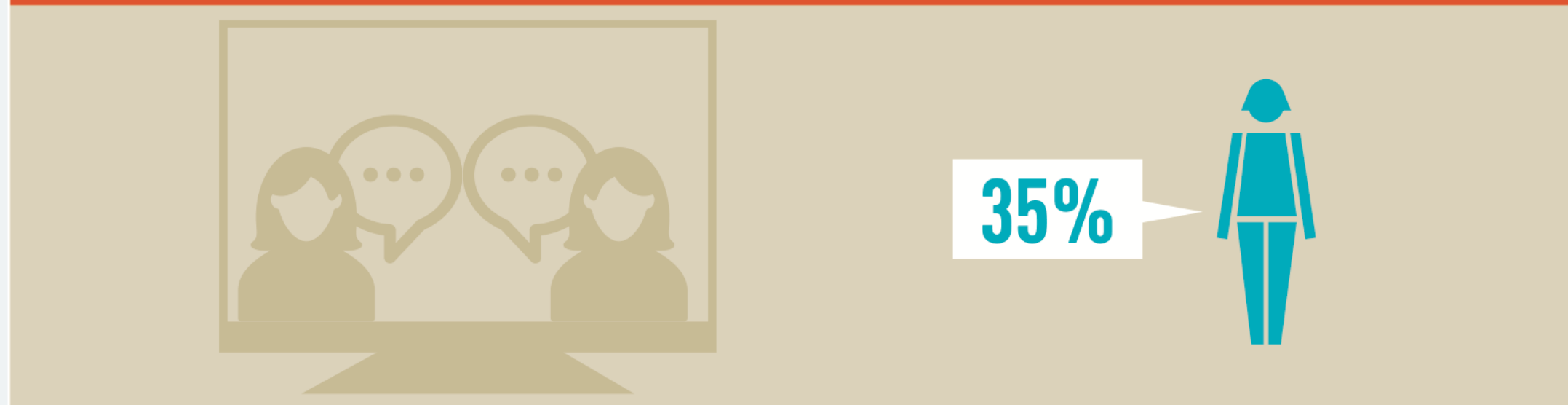
Part consacrée à la retransmission du sport féminin à la télévision



Source : CSA, « Rapport sur la diffusion de la pratique féminine sportive à la télévision », septembre 2017.

■ Dans les médias, les femmes expertes sont peu représentées

Part des femmes parmi les experts, à la télévision et à la radio

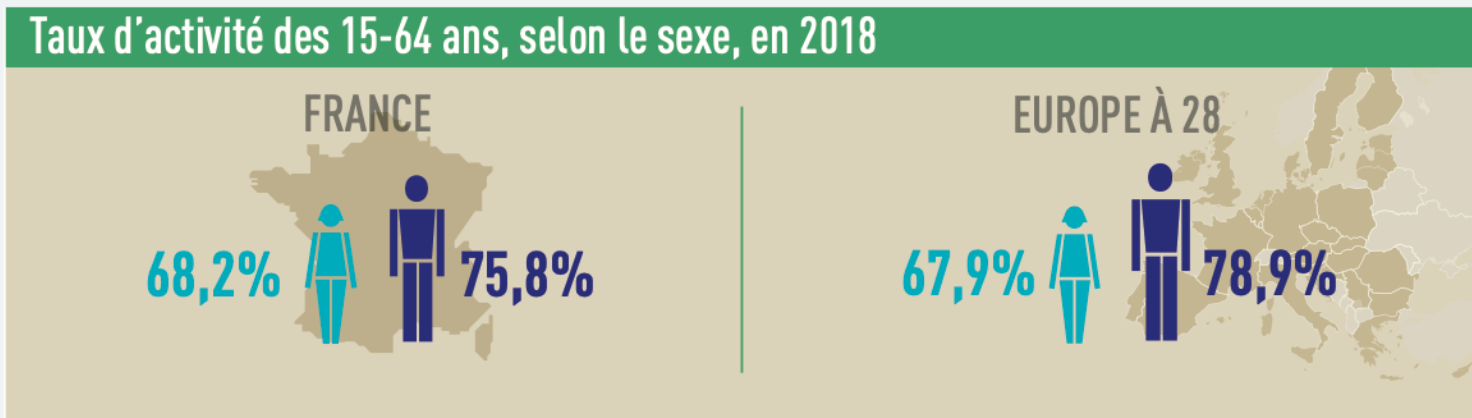


Source : CSA, « La représentation des femmes à la télévision et à la radio - Exercice 2017 », mars 2018.

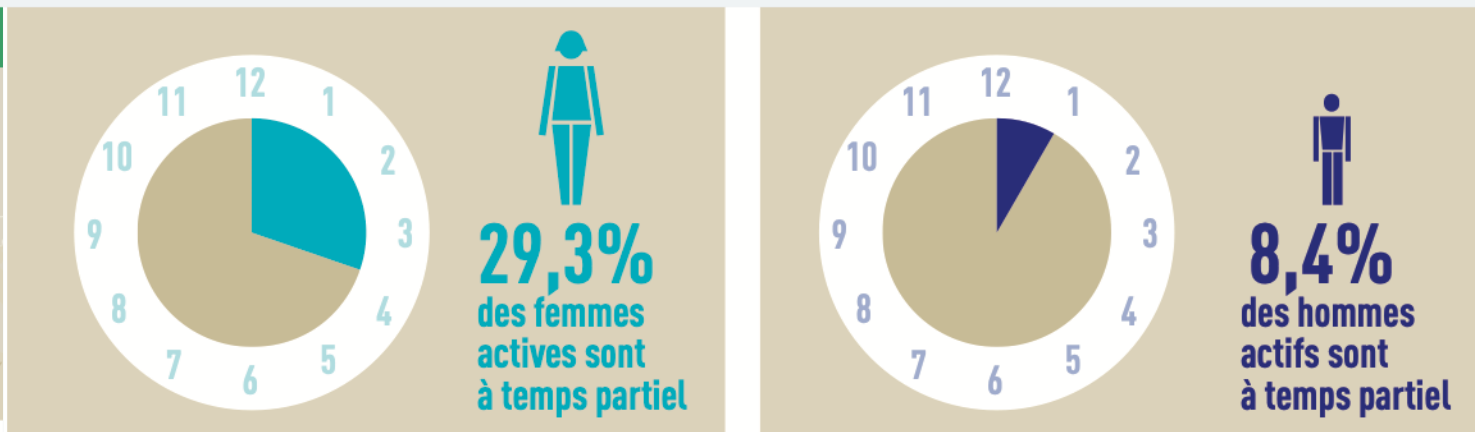
Illustration des inégalités

Extrait des chiffres-clés Vers l'égalité réelle en 2019

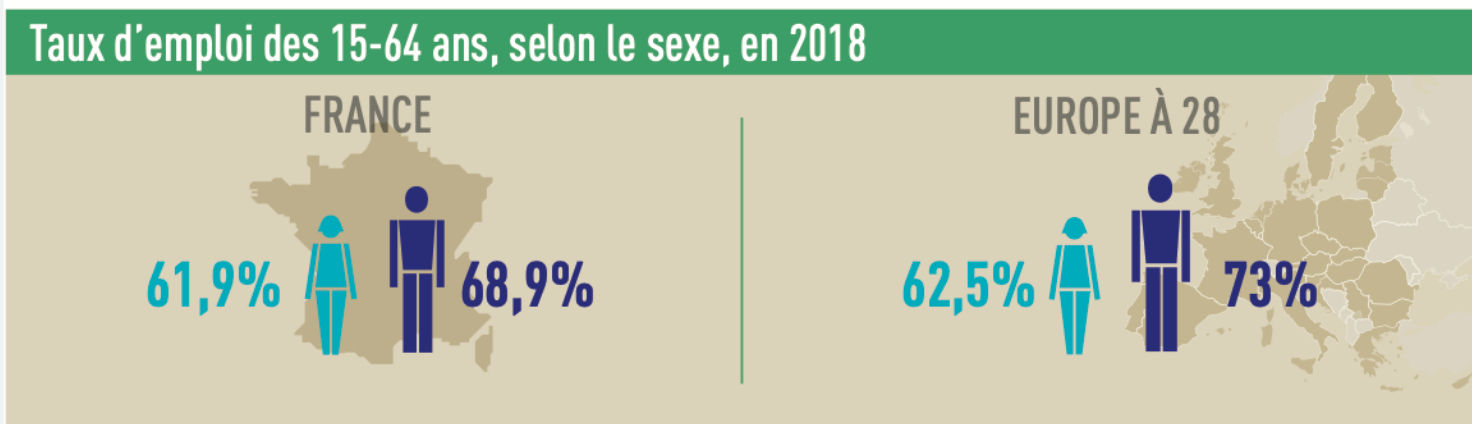
■ Les femmes sont de plus en plus actives en France et en Europe mais les françaises sont davantage soumises au temps partiel que les hommes



Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayotte.
Source : Eurostat et Insee.



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.



Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayotte.
Source : Eurostat et Insee.



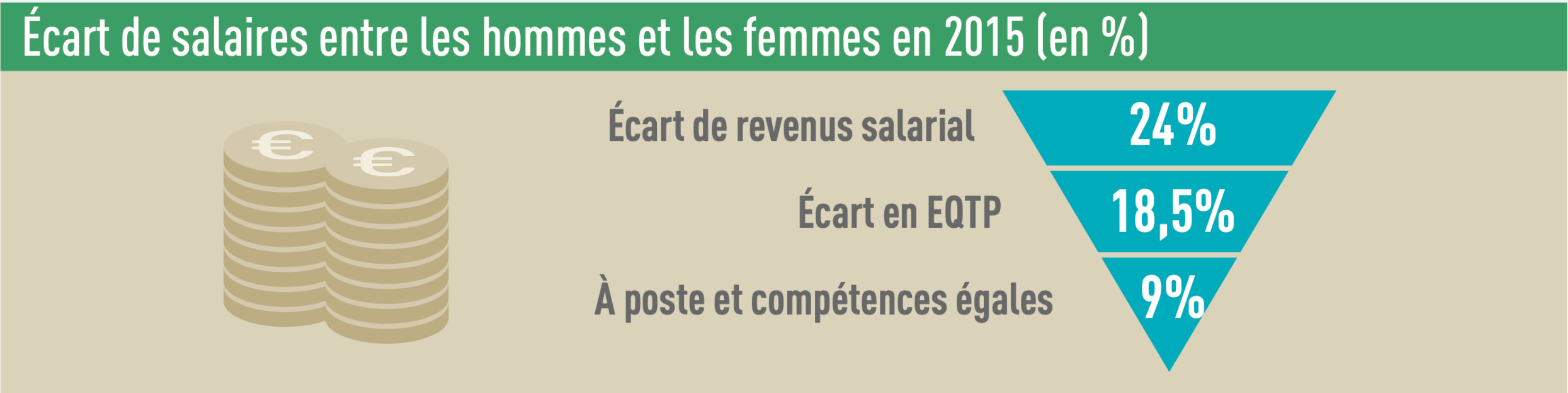
Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.

* Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées travaillant à temps partiel et souhaitant travailler d'avantage, ou travaillant à temps partiel ou complet, mais qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel.

Illustration des inégalités

Extrait des chiffres-clés Vers l'égalité réelle en 2019

■ À compétences et poste égaux

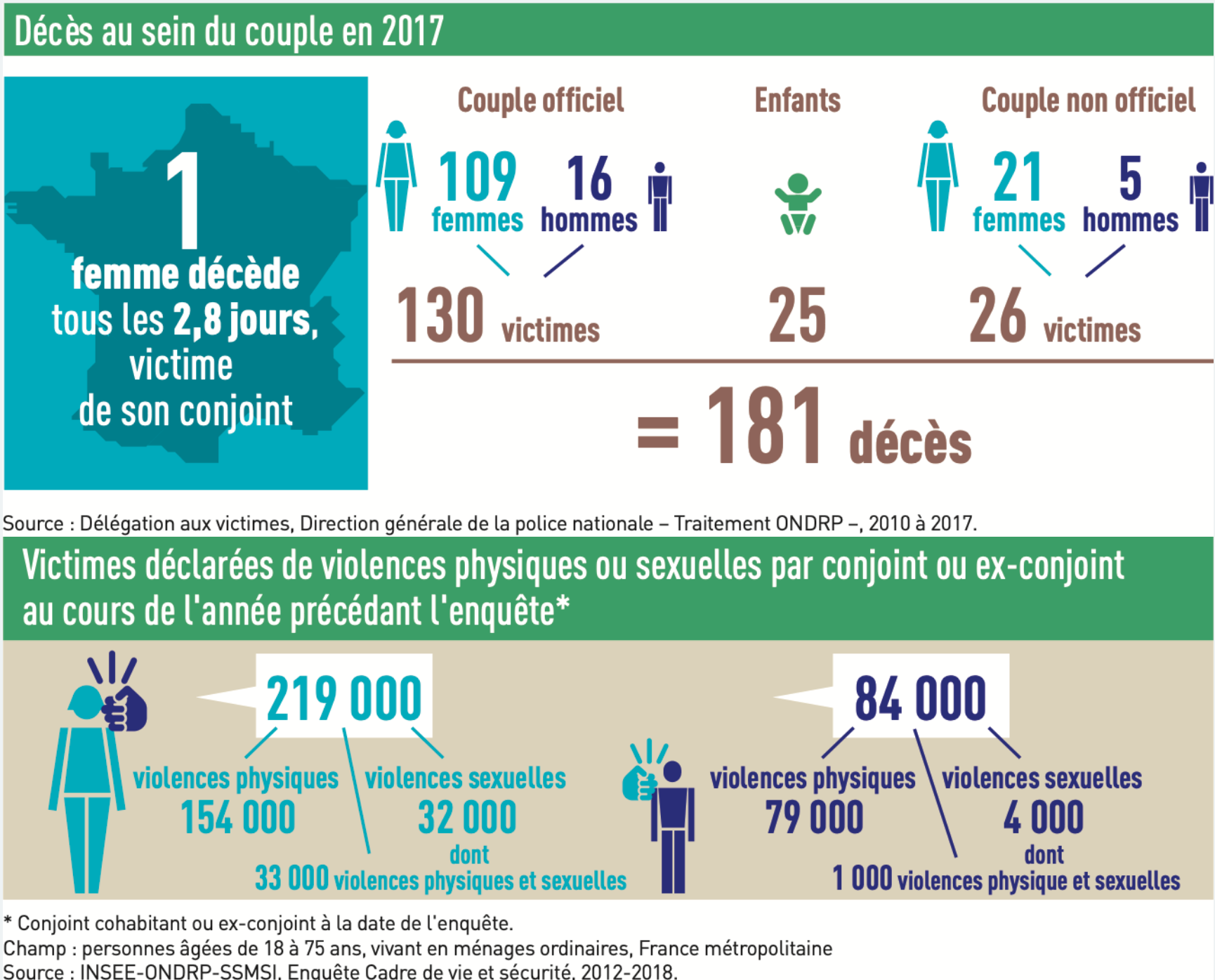


Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

Illustration des inégalités

Extrait des chiffres-clés Vers l'égalité réelle en 2019

Au sein du couple, les femmes sont les principales victimes des violences



Définition : Les discriminations

- Inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi comme l'origine, le sexe, le handicap, etc., dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation, etc.
- Les discriminations liées au sexe sont le 6^e critère sur 21 de saisine du Défenseur des droits.
Dans son rapport annuel de 2018, il constate, concernant le harcèlement sexuel, une minoration de la gravité des faits et l'insuffisance des mesures prises contre les auteurs.

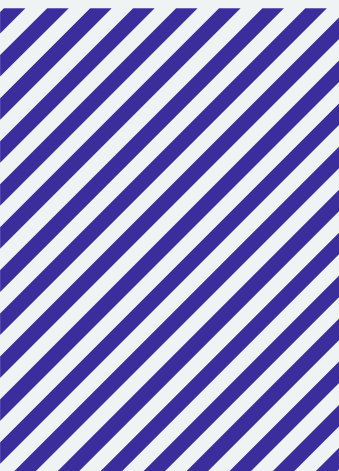


Illustration des discriminations

■ LES DISCRIMINATIONS RENFORCENT LES STÉRÉOTYPES

"Si les directrices de crèches ne recrutent pas d'hommes comme auxiliaires de puériculture, c'est parce qu'ils ne sont pas doués pour s'occuper des enfants"

Part des hommes prenant un congé paternité et parental



71%

des pères ont eu recours
au congé paternité en 2013



4,4%

des pères ont bénéficié d'un
complément d'activité en 2016

Source : Drees, mars 2016.

Agents de l'État en congé parental

94,5%



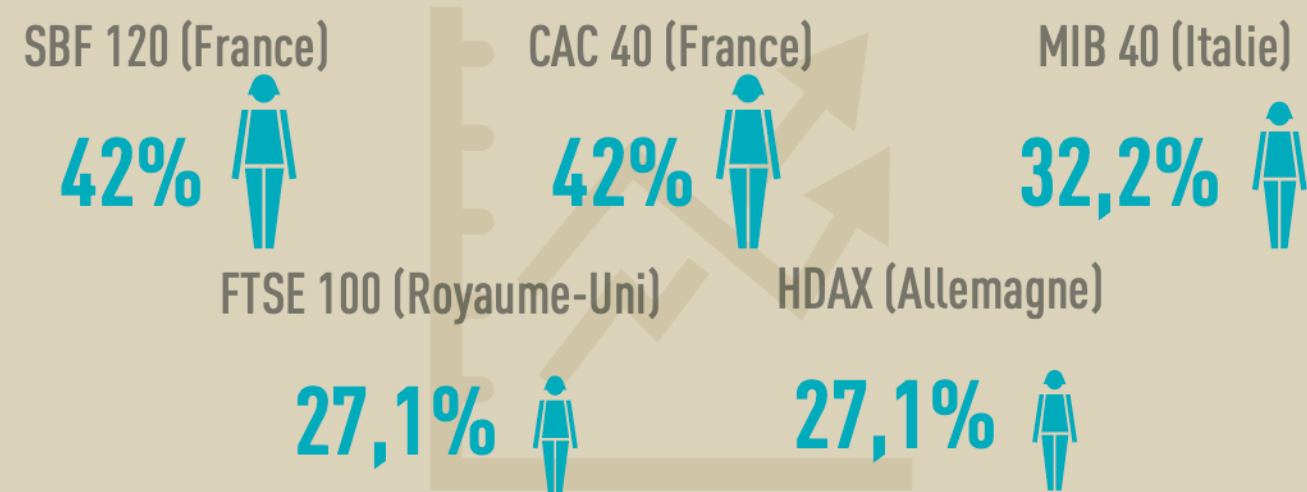
*Extrait des chiffres-clés Vers
l'égalité réelle en 2019*

Illustration des discriminations

■ LES STÉRÉOTYPES OUTILLENT LES DISCRIMINATIONS

"En tant que DRH, ma conviction est que les femmes n'ont pas d'autorité naturelle, contrairement aux hommes. Je vais donc recruter un homme à un poste de direction"

Part des femmes dans les CAC et Comex du SBF 120 et autres bourses européennes (en %) des entreprises du :



Source : Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes, Ethics and Boards, 2017.

Part des femmes parmi les cadres techniques et direction technique nationale en 2016

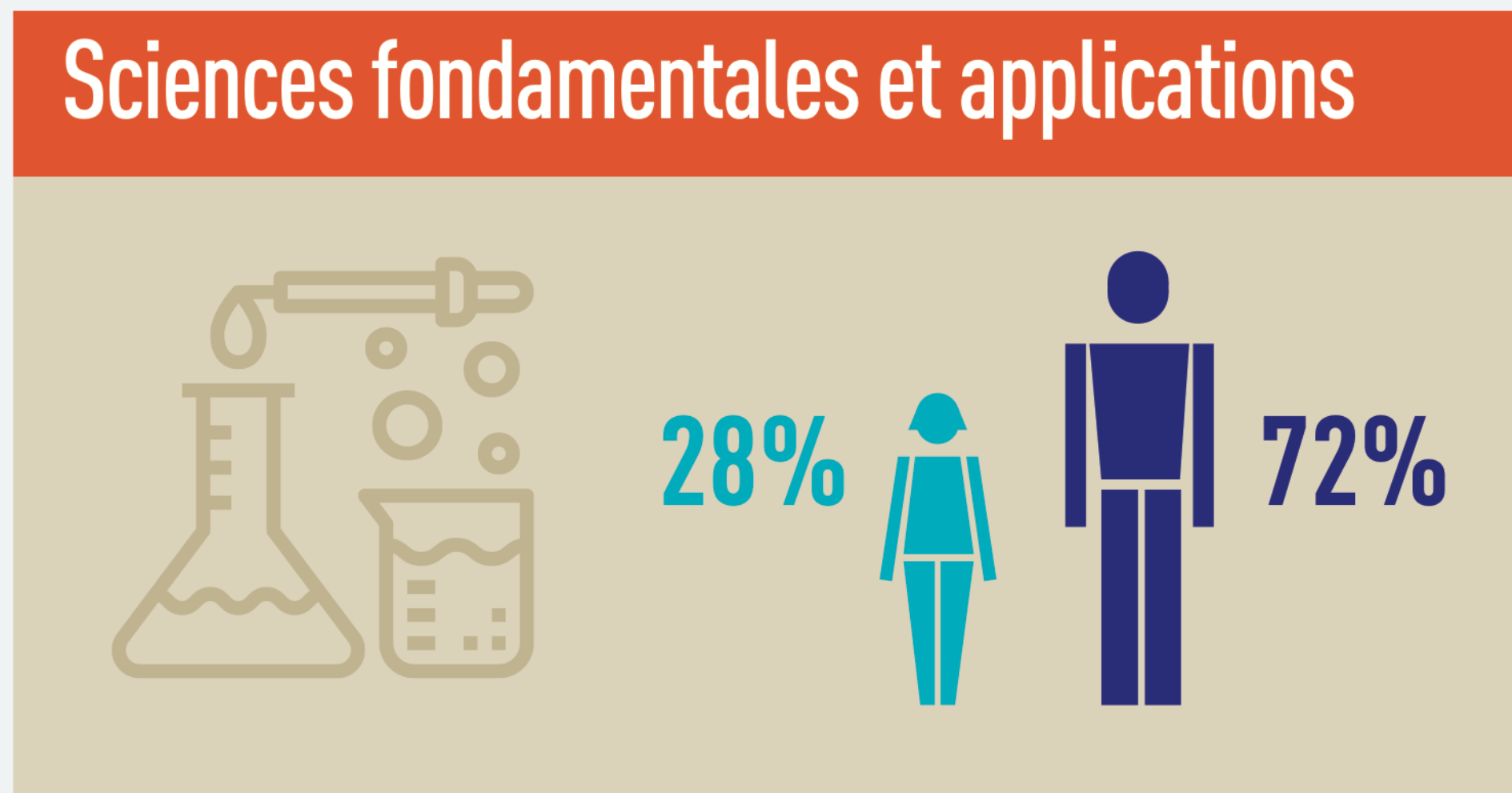


Source : ministère des sports, 2017.

Extrait des chiffres-clés Vers l'égalité réelle en 2019

Illustration des discriminations

- **LES DISCRIMINATIONS CONTRIBUENT AUX INÉGALITÉS**
"Je vais davantage faire participer les garçons que les filles en classe de mathématiques, de toute façon il y en a plus dans les filières scientifiques"



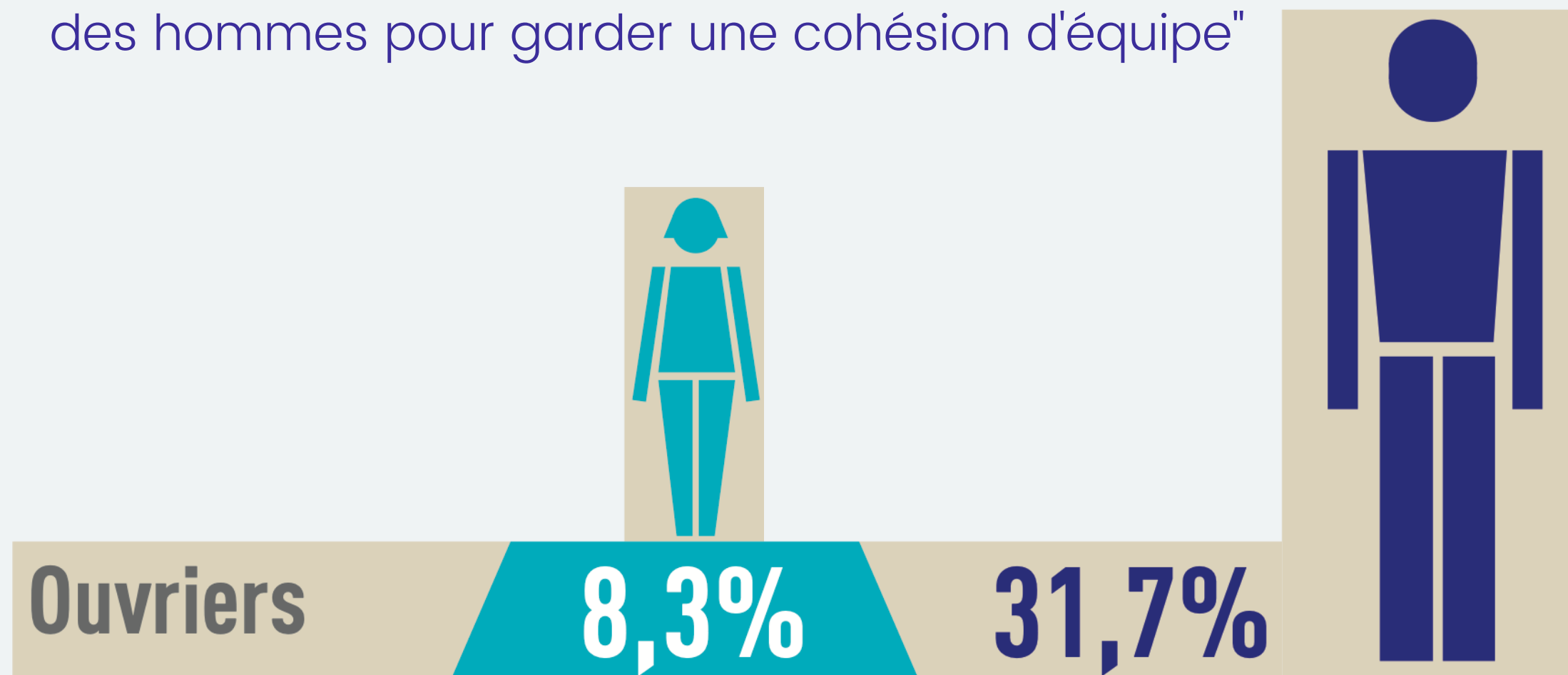
Champ : France entière.
Source : MENESR - SIES, 2017.

*Extrait des chiffres-clés Vers
l'égalité réelle en 2019*

Illustration des discriminations

■ LES INÉGALITÉS INSPIRENT LES DISCRIMINATIONS

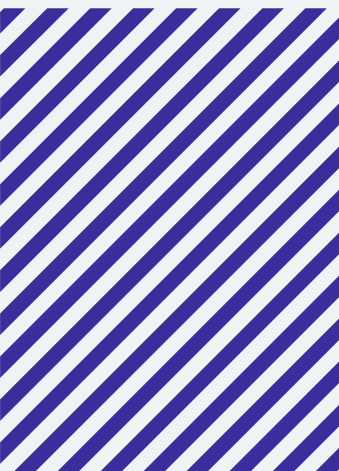
"Comme il y a très peu de femmes sur le chantier, je préfère embaucher des hommes pour garder une cohésion d'équipe"



*Extrait des chiffres-clés Vers
l'égalité réelle en 2019*

La sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes hommes

- Sur l'ensemble du territoire, y compris en Outre Mer, le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations est implanté à travers un réseau déconcentré de directions régionales et de délégué.e.s départementaux aux droits des femmes et à l'égalité.
Les coordonnées de ces délégué.e.s sont disponibles sur le site internet du secrétariat d'État chargé de l'Égalité.
- S'agissant des personnels du ministère de la Justice, ils sont sensibilisés à l'égalité femmes hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes et discriminations de genre dès leur entrée à l'école(ENM, ENAP, ENG et ENPJJ) et dans le cadre de la formation continue.
Des formations approfondies sont également dispensées par l'ENM sur la lutte contre les violences faites aux femmes : kit de formation pédagogique déconcentrée et formation obligatoire à l'occasion des changements de fonction.





AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

L
A

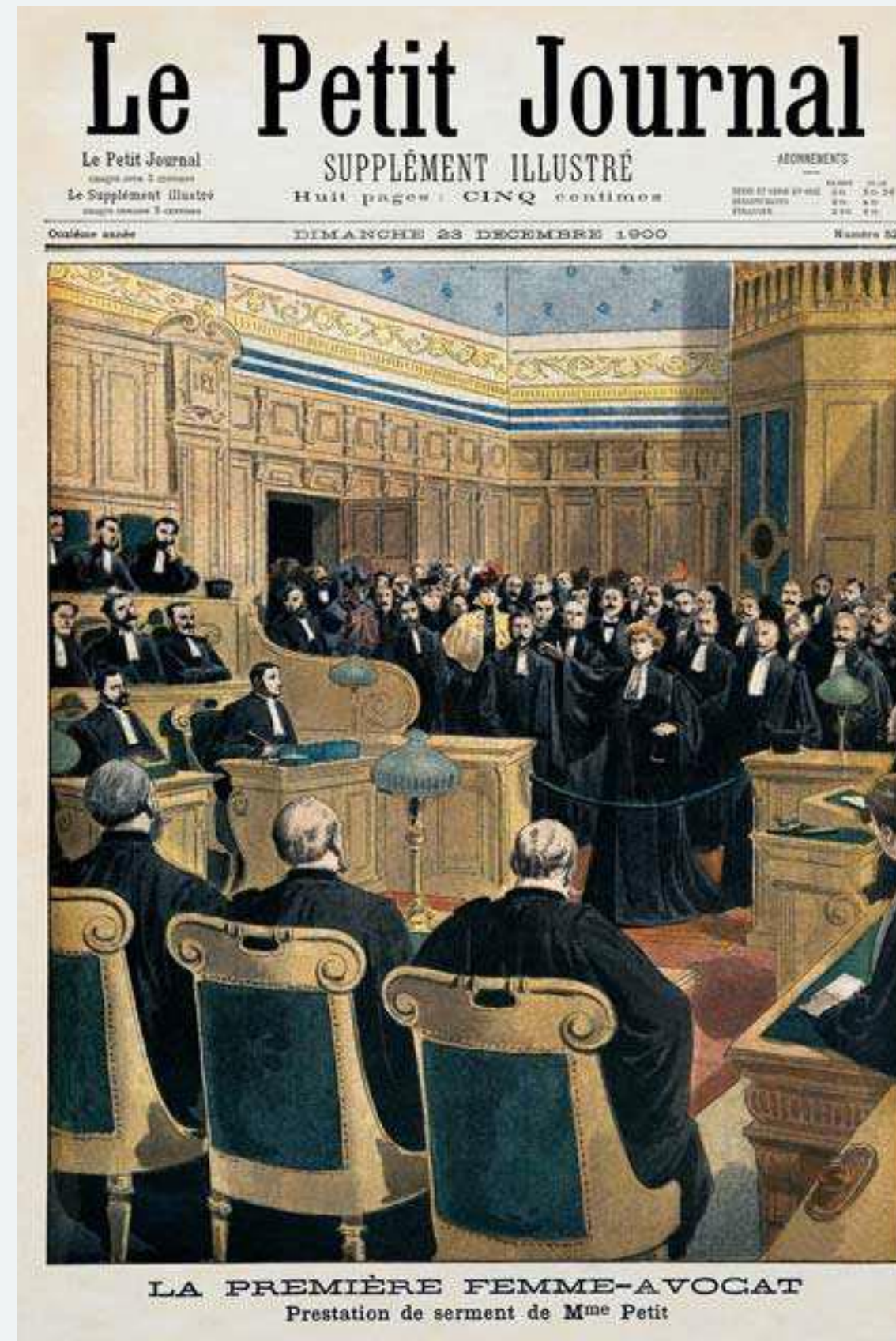
J
U
S
T
I
C
E



La justice est une femme : un long combat pour l'égalité des droits

■ 1900 : Les femmes accèdent à la profession d'avocat par la loi du 1er décembre grâce au combat acharné de Jeanne Chauvin, 1ère femme avocate de France, derrière Olga Petit, qui avait prêté serment 5 jours avant, le 4 décembre, avec l'autorisation de son mari, avocat.

■ 1908 : Les femmes sont éligibles aux conseils de prud'hommes par la loi du 15 novembre, portée par René Viviani.



La justice est une femme : un long combat pour l'égalité des droits

Extrait des interventions de Jean-Paul Jean et de Gwenola Joly-Coz au colloque « Femmes, droit et justice » de la Cour de cassation, 11 mars 2019



- Années 1920-30 : La crise des effectifs dans la magistrature est actée et des juristes féministes se battent pour les droits des femmes à accéder aux professions judiciaires, relayés par des parlementaires progressistes mais certains blocages culturels traditionnels et sexistes persistent.
- 1930 : amendement sur l'accession des femmes à la magistrature, repoussé en 1932 par 297 voix contre 259
- 1931 : les femmes sont éligibles aux juridictions consulaires
- 1932 : deux propositions de lois sont repoussées, l'une concernant l'accès des femmes aux fonctions de greffier auxiliaire, l'autre l'accès des femmes aux fonctions de notaire et d'avoué



Source : A. Boigeol, Genèses 1996

La justice est une femme : un long combat pour l'égalité des droits

*Extrait des interventions
de Jean-Paul Jean et de
Gwenola Joly-Coz au
colloque « Femmes, droit
et justice » de la Cour de
cassation, 11 mars 2019*



- 1944-1946 : l'accès des femmes à la magistrature se fait grâce aux résistantes, malgré de fortes réticences masculines notamment dans le corps judiciaire.
- Elles sont d'abord « électrices et éligibles dans les mêmes conditions que les hommes » (ordonnance du 21 avril 1944), puis :
 - Juré des cours de justice (ordonnance du 26 juin 1944)
 - Greffière et commis greffière (ordonnance du 7 septembre 1944)
 - Juré de cours d'assises (ordonnance du 7 novembre 1944)
 - Assesseur des tribunaux pour enfants (ordonnance du 2 février 1945)



La justice est une femme : un long combat pour l'égalité des droits

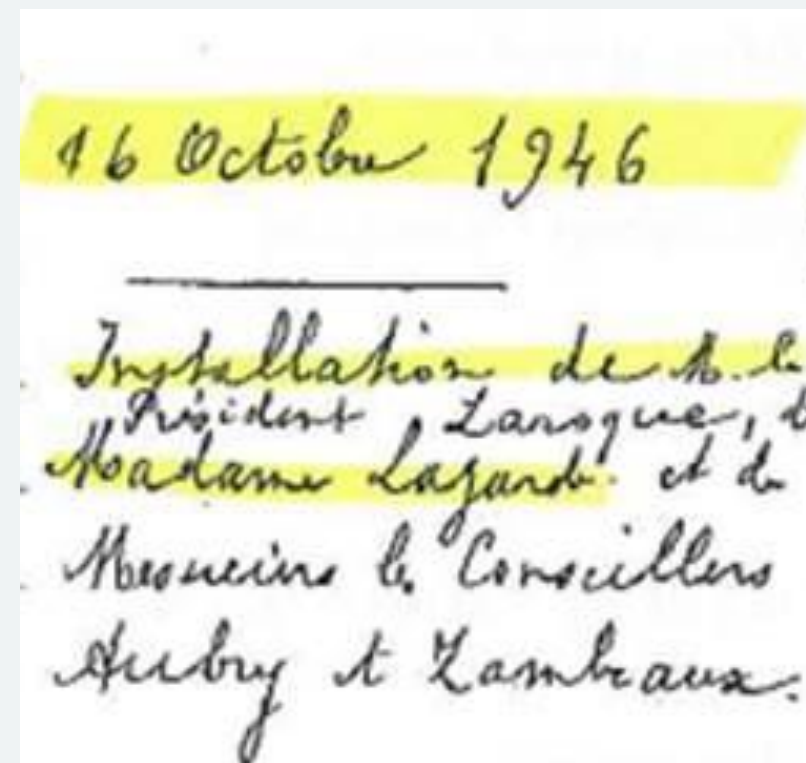
■ Loi du 11 avril 1946 : « Tout Français, de l'un ou l'autre sexe, répondant aux conditions légales, peut accéder à la magistrature ».

■ Charlotte Bequignon-Lagarde est la 1^{ère} femme magistrate de France – déjà première femme agrégée de droit. Elle intègre directement la Cour de cassation à l'âge de 46 ans et terminera sa carrière doyenne de la chambre sociale.

Extrait des interventions de Jean-Paul Jean et de Gwenola Joly-Coz au colloque « Femmes, droit et justice » de la Cour de cassation, 11 mars 2019



Photographie de famille, confiée à Gwenola Joly-Coz par Paul Lagarde, son fils, universitaire à la retraite, le 4 septembre 2018



Procès-verbal d'installation de Charlotte Béquignon-Lagarde



La longue histoire de l'entrée des femmes au sein de l'administration pénitentiaire

LA PLACE DES RELIGIEUSES

■ Les premières femmes à entrer en prison pour y travailler ont été des religieuses et des épouses de personnels pénitentiaires.

■ Le souci de confier la garde des femmes à des femmes, dès un arrêté de 1819 pour les prisons départementales, constitue la raison majeure du recrutement généralisé des sœurs dans les prisons.



Détenues au réfectoire avec trois religieuses, maison d'arrêt pour femmes de Saint-Lazare (entre 1929 et 1931)

Photographie par Henri Manuel, exposée au Musée Carnavalet de Paris

L
A

J
U
S
T
I
C
E

La longue histoire de l'entrée des femmes au sein de l'administration pénitentiaire

LES FEMMES AUPRÈS DES MINEURS

- Réforme de 1927-1930 : évolution de la conception du régime privatif de liberté à appliquer aux mineurs délinquants vers des fins éducatives.
→ Le personnel féminin entre dans les maisons d'éducation surveillée et les écoles de préservation.
- Décret du 26 octobre 1935 : entrée du Service social dans l'administration pénitentiaire et corrélativement de femmes qui ne sont ni des religieuses ni des femmes-de-pénitencières dans le personnel administratif ainsi que le personnel de surveillance des établissements d'éducation surveillée.



École de préservation de Clermont de l'Oise : cours de chant (entre 1929 et 1931)

Photographie par Henri Manuel, Fonds Michel Basdevant



La longue histoire de l'entrée des femmes au sein de l'administration pénitentiaire

■ L'entrée importante des femmes dans l'administration pénitentiaire est donc déterminée par deux éléments :

- L'émergence de la non-mixité avec le souci de confier la garde des femmes à des femmes
- L'apparition de nouvelles structures destinées aux mineurs



*École de
préservation de
Clermont de l'Oise :
pupilles présentant
un spectacle de
danse
(entre 1929 et 1931)*

*Photographie par
Henri Manuel, Fonds
Michel Basdevant*

La longue histoire de l'entrée des femmes au sein de l'administration pénitentiaire

1983, année charnière

- 1^{er} janvier 1983 : intégration des femmes dans le personnel de surveillance dans les prisons pour hommes.
- 18 avril 1983 : nomination de Myriam Ezratty en tant que directrice de l'administration pénitentiaire, 1^{ère} des trois femmes ayant occupé cette fonction à ce jour, sur 30 DAP depuis 1944.
- Depuis 1989, le recrutement distinct entre les sexes n'existe plus que pour le personnel de surveillance. Un quota limitant le recrutement des femmes à 15% des personnels de surveillance a été fixé en 2007.



Myriam Ezratty

Cour d'appel de Paris

Une institution féminisée

La part des femmes au sein du ministère de la Justice

*Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019*

[http://www.justice.gouv.fr/telechargement/
Egalite_HF_Barometre_A4_190211_V8-2.pdf](http://www.justice.gouv.fr/telechargement/Egalite_HF_Barometre_A4_190211_V8-2.pdf)

- 
- 66% de femmes au sein de la magistrature.
 - 84% de femmes au sein des greffes.
 - 35% de femmes au sein de l'administration pénitentiaire.
 - 62% de femmes au sein de la protection judiciaire de la jeunesse.
 - 61% de femmes au sein de l'inspection générale de la justice.
 - 53% de femmes au sein du secrétariat général.
 - 73% de femmes à la direction des affaires civiles et du Sceau.
 - 74% de femmes à la direction des affaires criminelles et des grâces.

Au sein de la magistrature

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019

4.1. Présentation générale

Au 31/12/2017.
Source : SG/SRH/SDSDSQVT/BMQP.



Plus on monte en hiérarchie,
moins il y a de femmes
Alors qu'elles sont 81 % en
catégorie C, elles ne sont plus
que 50 % en catégorie A+.

4.1.1 Répartition femmes-hommes générale



	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	5 519	2 696	8 215	67 %	33 %
A+	2	2	4	50 %	50 %
A	1 931	592	2 523	77 %	23 %
B	9 882	1 441	11 323	87 %	13 %
C	7 797	1 873	9 670	81 %	19 %
Total	25 131	6 604	31 735	79 %	21 %

Au sein de la magistrature

4.2. La magistrature

Au 01/01/2018.
Source : DSJ/SDRHM/RHM1.



La magistrature n'est plus une profession mixte, une famille de métiers étant considérée comme mixte dès lors que la proportion de femmes et d'hommes qui la composent est comprise entre 40 et 60 %.

4.2.1 Présentation du corps de la magistrature

Répartition femmes-hommes dans le corps judiciaire



Moyenne d'âge



Répartition femmes-hommes dans les dernières promotions de l'ENM

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES AUDITEURS DE JUSTICE PROMOTION 2013-2014-2015-2016					
Promotion	F	H	Total	% F	% H
2013 - installation 09/2015	176	64	240	73 %	27 %
2014 - installation 09/2016	193	74	267	72 %	28 %
2015 - installation 09/2017	196	61	257	76 %	24 %
2016 - installation 09/2018	273	86	359	76 %	24 %
Total	838	285	1123	75 %	25 %

La part de femmes auditrices de justice augmente d'année en année, de 73 % de femmes dans la promotion 2013, à 76 % de femmes dans la promotion 2016.

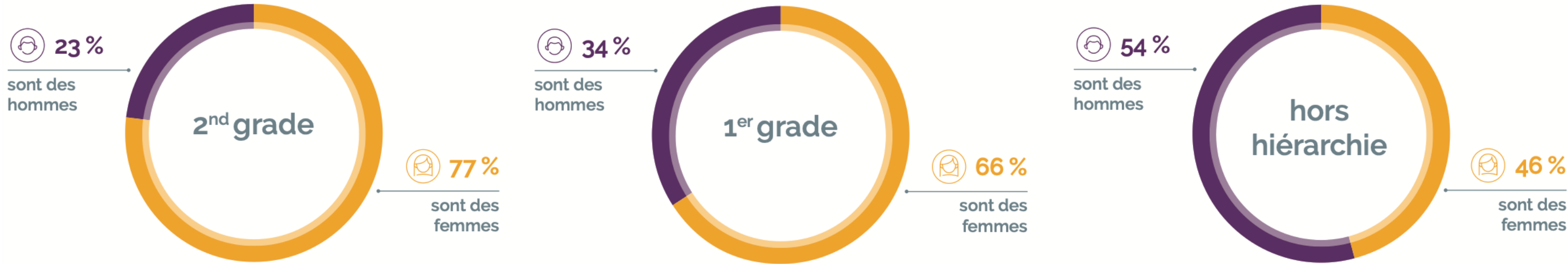
Au sein de la magistrature

4.2.2 Répartition femmes-hommes par grade

Au 01/01/2018.
Source : DSJ/SDRHM/RHM1.

4.2.2.1 Répartition générale

Les femmes représentent la majorité des effectifs du second grade et du premier grade, mais sont minoritaires dans les effectifs hors hiérarchie.



Au sein de la magistrature

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019

4.2.3.2 Accès aux postes hors hiérarchie

Le graphique ci-contre est un extrait du tableau récapitulatif présenté au-dessus, dans la partie « 4.2.3.1. Enseignements généraux ».

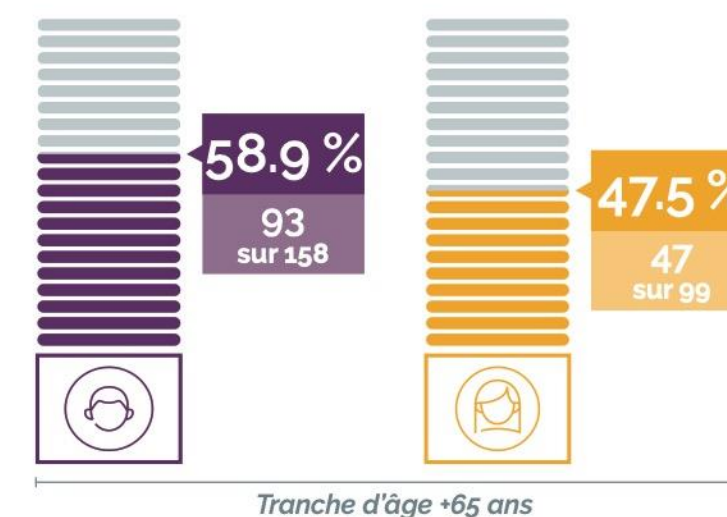
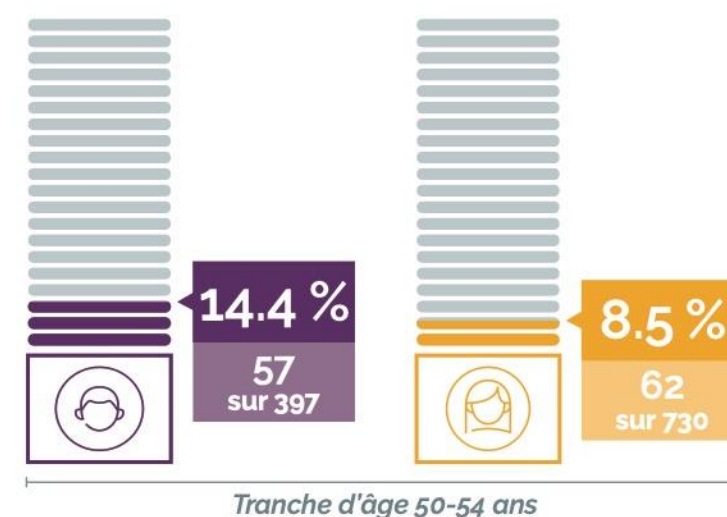
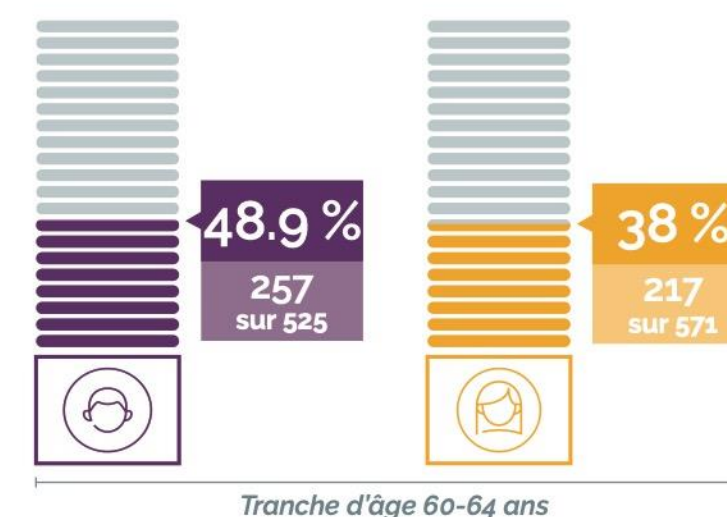
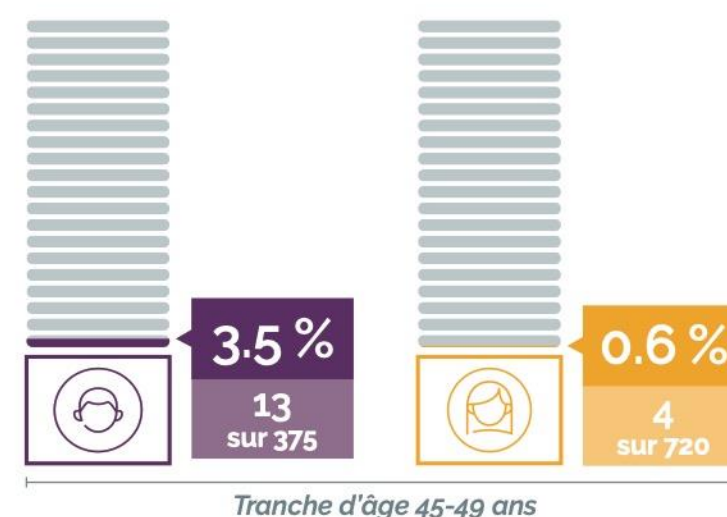
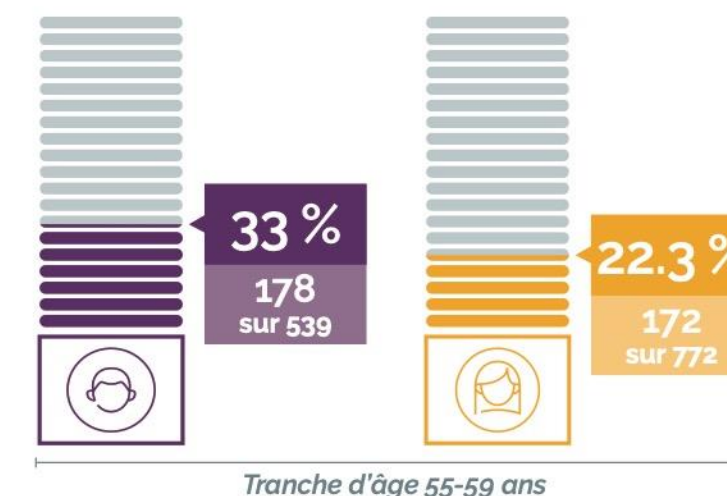
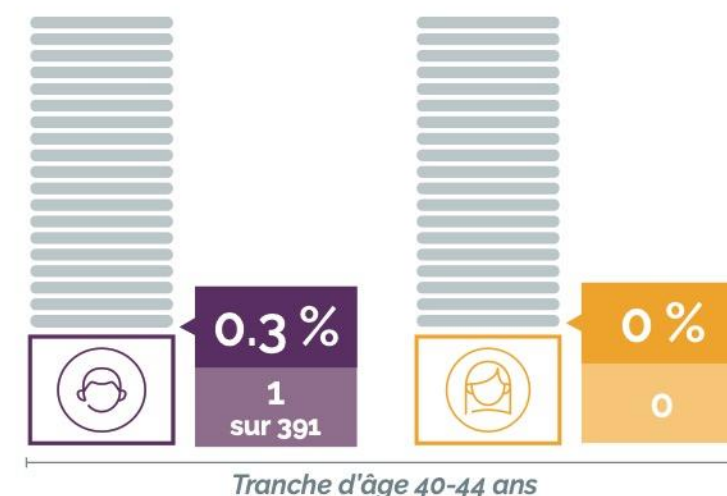
Proportion de femmes et d'hommes aux postes hors hiérarchie, par rapport à la tranche d'âge de chaque sexe

Dans les postes hors hiérarchie, en proportion, les hommes sont systématiquement plus nombreux que les femmes, quelle que soit la tranche d'âge, et ce dès la tranche d'âge 40-45 ans.

Il y a environ dix points d'écart entre la proportion des hommes dans les postes hors hiérarchie et celle des femmes.



L'inégalité femmes-hommes n'est pas forcément visible en nombre. Il convient, en effet de rappeler la faible proportion des hommes dans le corps de la magistrature : ils ne représentent qu'environ 34 % du corps judiciaire.



L
A

J
U
S
T
I
C
E

Au sein de la magistrature

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019
et des statistiques nationales
2020 de la DSJ

4.2.4 Évolution de la proportion des femmes aux postes hauts placés

Au 01/01/2018.
Source : DSJ/SRDHM/RHM1.

4.2.4.1 Au siège

- La proportion de femmes aux postes de premier président, de président hors hiérarchie et I Bbis a doublé entre 2011 et 2018. En revanche la progression de la proportion de femmes aux postes hiérarchiques n'est pas linéaire, elle n'augmente pas chaque année un peu plus. En effet, sur les postes de président hors hiérarchie, la proportion de femmes a diminué de 3 points (de 37 % à 34 %) entre 2017 et 2018.

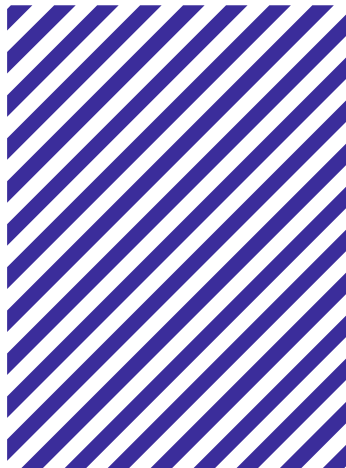
- Plus les postes sont hauts en hiérarchie, plus la proportion de femmes diminue.

En 2017 : 60 % de femmes au poste de président en 2017, et 22 % de femmes au poste de premier président.

	SIÈGE								
	Premier président hors hiérarchie			Président hors hiérarchie			Président I B bis		
	Hommes	Femmes	% femmes	Hommes	Femmes	% femmes	Hommes	Femmes	% femmes
2011	30	6	17%	40	8	17%	62	23	27%
2012	29	8	22%	40	9	18%	58	21	27%
2013	28	8	22%	40	12	23%	59	20	25%
2014	30	7	19%	40	14	26%	59	23	28%
2015	28	9	24%	39	14	26%	58	23	28%
2016	27	8	23%	33	20	38%	48	26	37%
2017	28	8	22%	32	19	37%	52	33	39%
2018	24	11	31%	33	17	34%	62	46	43%
2019	24	13	35%	36	16	31%	58	49	46%
2020	23	14	38%	36	15	29%	57	56	50%

L
A

J
U
S
T
I
C
E



Au sein de la magistrature

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019
et des statistiques nationales
2020 de la DSJ

4.2.4.2 Au parquet

- Il y a très peu de femmes au poste de procureur hors hiérarchie.
- En revanche, l'effectif des femmes procureures générales a triplé en sept ans (de 5 à 15 femmes procureures générales).
- L'effectif de femmes procureures I Bbis et procureures a également doublé en, respectivement, 7 et 6 ans.

Comparaison siège/parquet

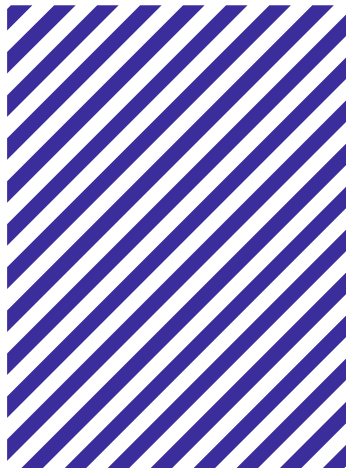
- Le pourcentage de femmes au poste de procureur général en 2018 (42 %) est plus important que celui des femmes au poste de premier président en 2018 (31 %)
- En 2018, le pourcentage des femmes au poste de procureur hors hiérarchie (22 %) est bien moindre que celui des femmes au poste de président hors hiérarchie en 2018 (34 %).

- En 2017, le pourcentage de femmes au poste de présidente en 2017 (60 %) est bien plus important que celui des femmes au poste de procureur en 2017 (33 %).

	PARQUET								
	Procureur général			Procureur hors hiérarchie			Procureur I B bis		
	Hommes	Femmes	% femmes	Hommes	Femmes	% femmes	Hommes	Femmes	% femmes
2011	31	5	14%	33	12	27%	72	16	18%
2012	29	5	15%	34	13	27%	71	18	20%
2013	31	6	16%	40	11	22%	67	17	20%
2014	26	9	26%	41	11	21%	64	19	23%
2015	23	13	36%	42	11	21%	63	19	23%
2016	22	11	33%	39	13	25%	69	19	22%
2017	23	14	38%	43	11	20%	64	24	27%
2018	21	15	42%	43	12	22%	79	34	30%
2019	23	12	34%	39	12	24%	80	32	29%
2020	23	11	32%	41	14	25%	72	33	31%

L
A

J
U
S
T
I
C
E



Au sein de la magistrature

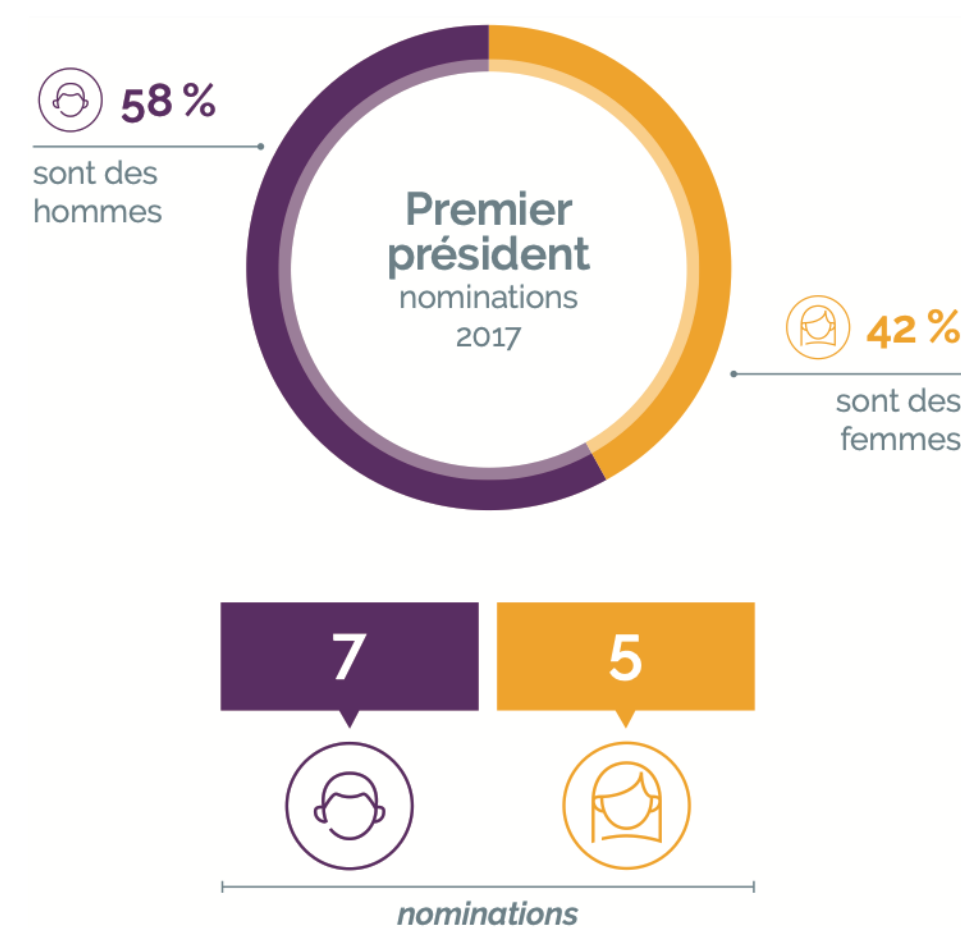
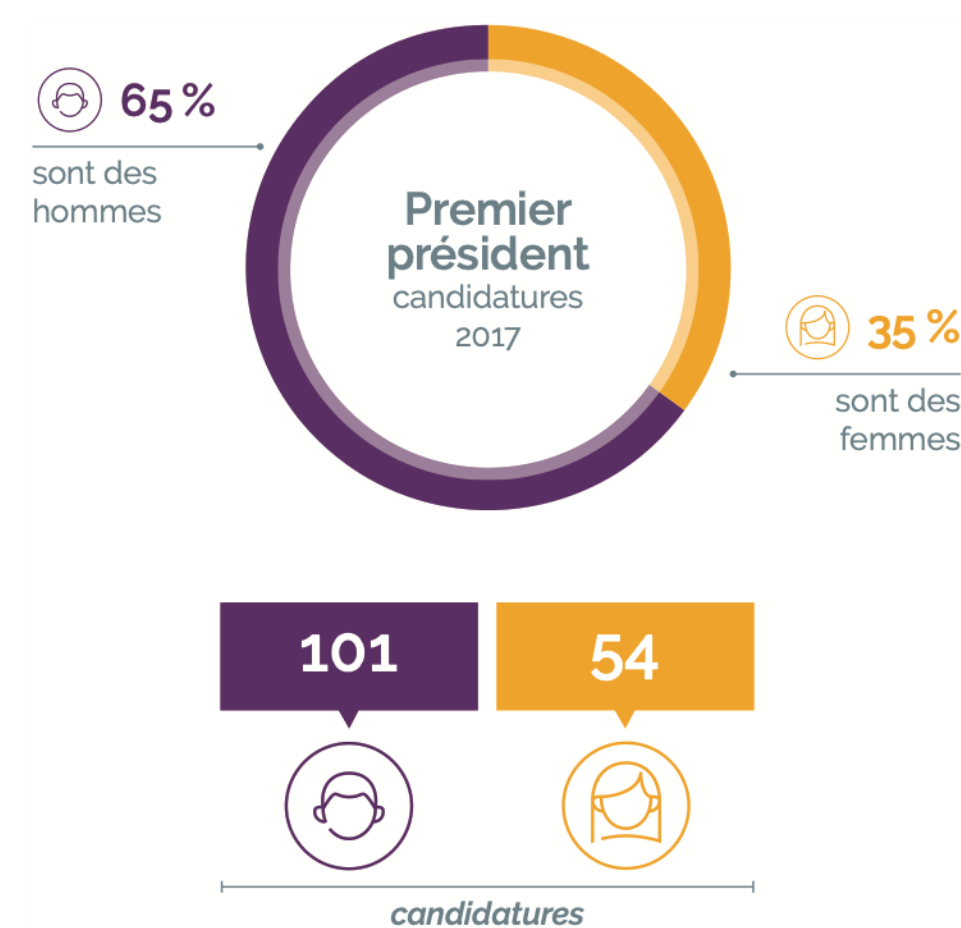
Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019

4.2.6 Rapport candidatures/nominations

Les données suivantes sont issues de documents
établis par « Femmes de justice ».



*Les femmes candidatent
moins que les hommes :
35 % de candidatures
de femmes, contre 65 %
de candidatures d'hommes.*



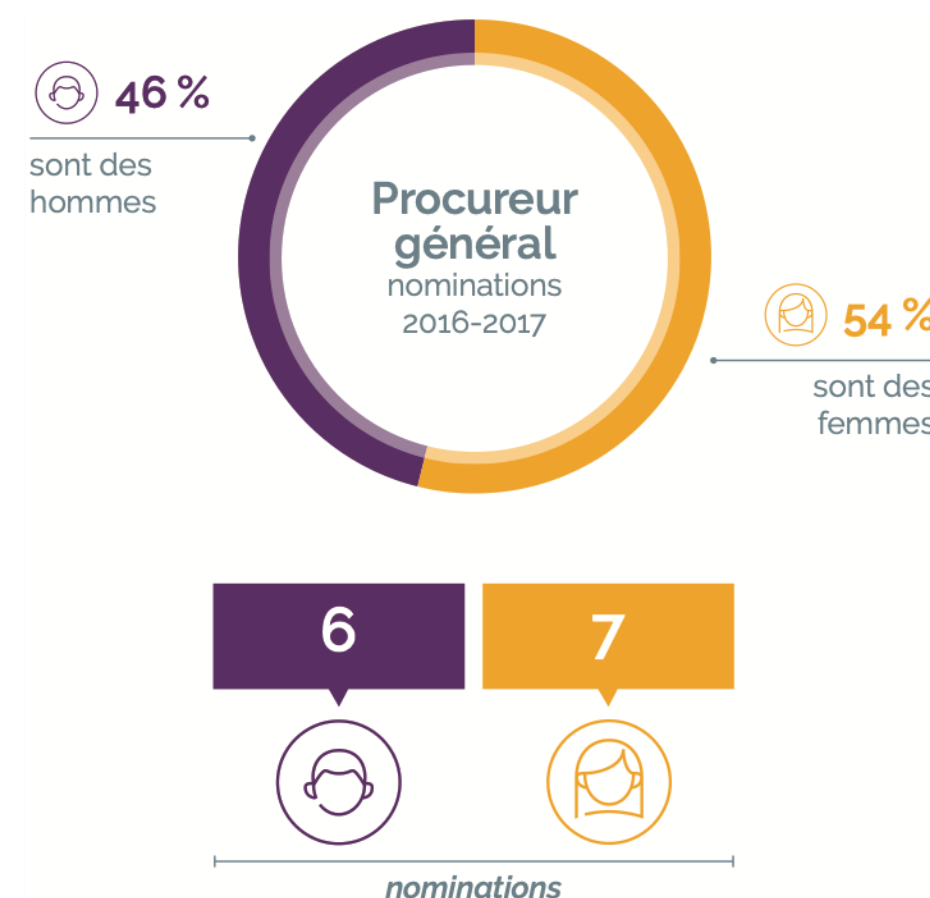
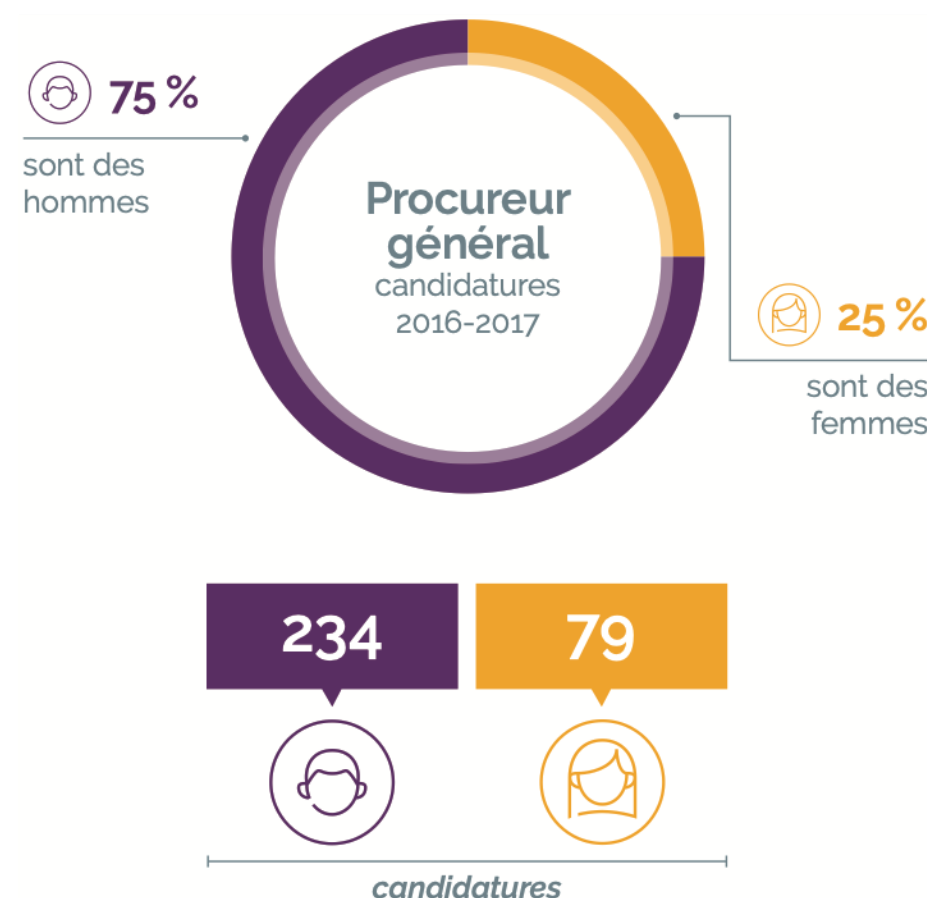
Les nominations de femmes premières présidentes sont en adéquation avec leurs candidatures à ce poste : elles sont nommées au prorata de leurs candidatures (soit le ratio entre les candidatures des femmes et le total des nominations, s'élevant à 4,18 postes).

Au sein de la magistrature

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019



*Au parquet, les femmes
sont donc plus que largement
nommées au prorata de leurs
candidatures au poste
de procureur général.*



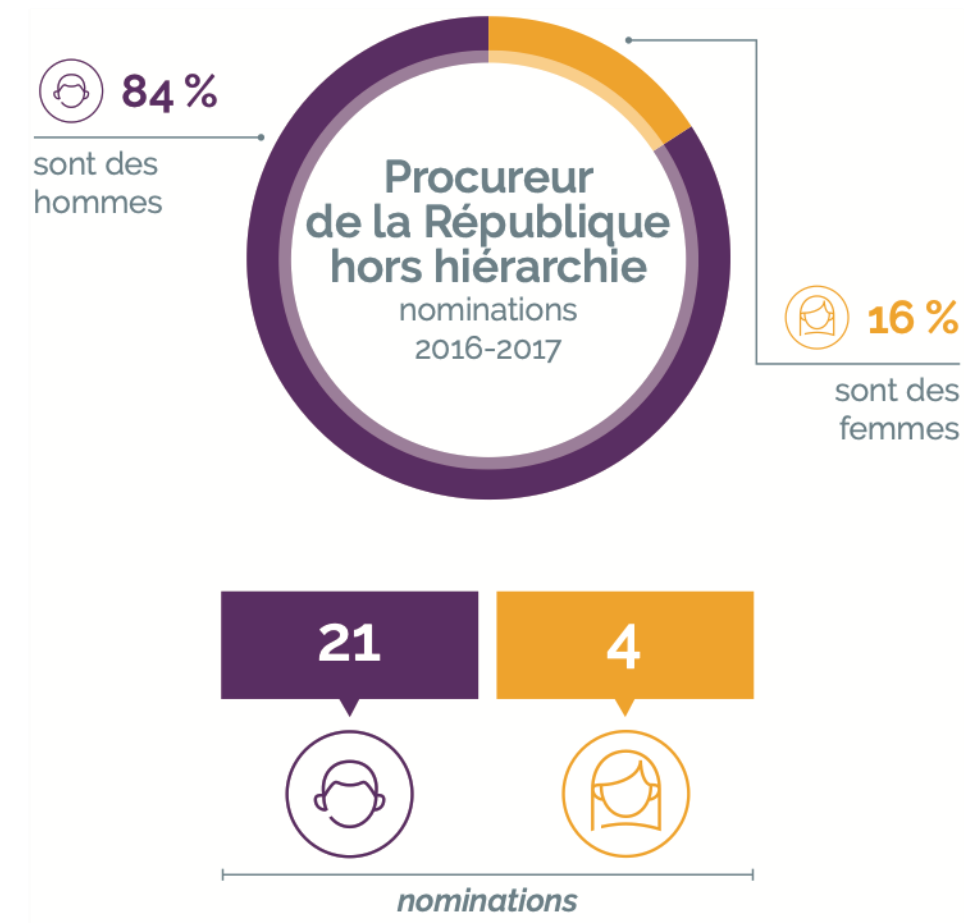
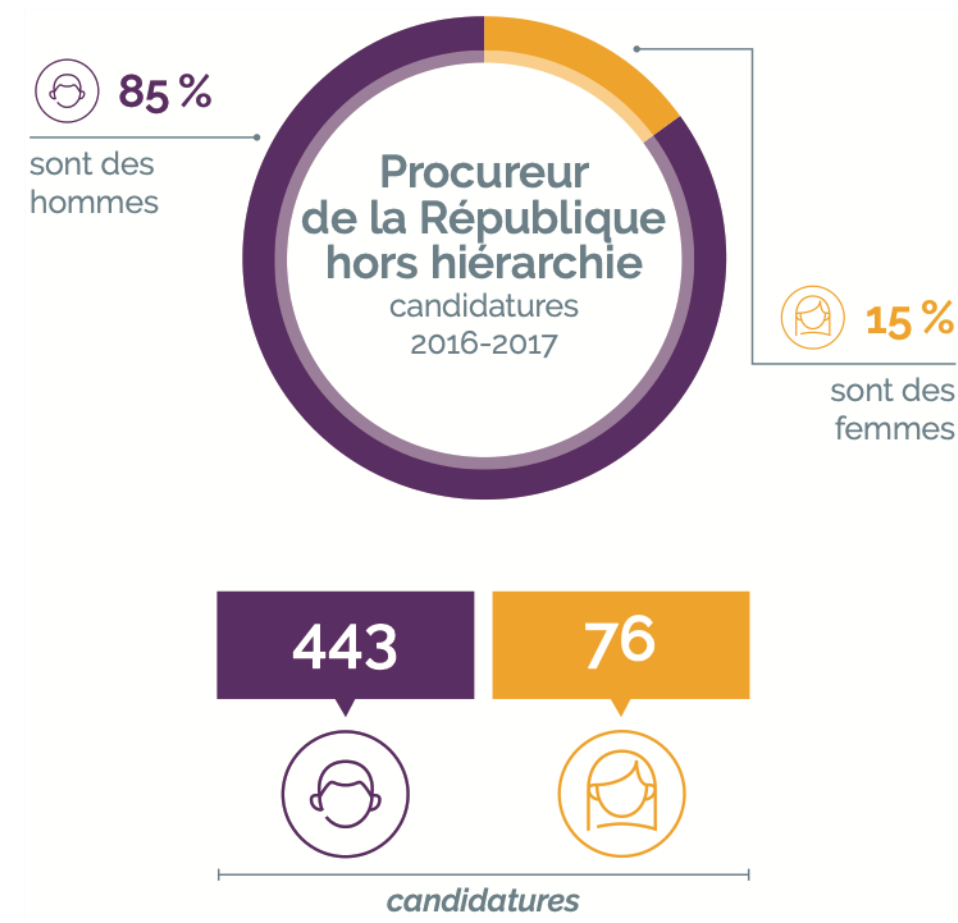
En 2016 et 2017, un effort très important a été effectué par la DSJ pour les propositions de nominations de femmes aux postes de procureures générales. Il y a eu proportionnellement, en effet, deux fois plus de nominations de femmes que de candidatures féminines à ces postes. Au parquet, les femmes sont donc plus que largement nommées au prorata de leurs candidatures au poste de procureur général : un effort de féminisation des magistrats du parquet très important a été fait.

Au sein de la magistrature

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019



*Le pourcentage
de nominations de femmes
proposé devient en 2016
et 2017 quasi égal
au pourcentage
de candidatures féminines.*



Pour les postes de procureurs hors hiérarchie, le pourcentage de nominations de femmes proposé devient en 2016 et 2017 quasi égal au pourcentage de candidatures féminines, lesquelles sont faibles. Il convient de remarquer qu'il y a moins de nominations de procureures hors hiérarchie que de procureures générales.

Au sein de la magistrature

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019

L
A

J
U
S
T
I
C
E

4.2.7 L'école nationale de la magistrature (ENM)

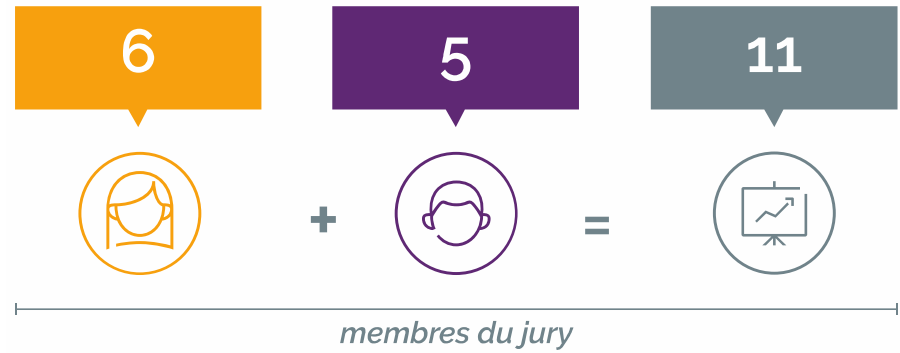
4.2.7.1 Direction de l'ENM

Année 2018.

	F	H	Total	% F	% H
Directeur	-	1	1	-	100 %
Chef de cabinet du directeur	-	1	1	-	100 %
Directeurs adjoints	1	1	2	50 %	50 %
Secrétaire général	-	1	1	-	100 %
Adjointe au secrétaire général	1	-	1	100 %	-
Sous-directeurs	4	-	4	100 %	-
Chefs de département	2	1	3	67 %	33 %
Total	8	5	13	62 %	38 %

4.2.7.2 Composition des jurys de concours à l'ENM

Année 2019.
Source : DSJ/SDRHM.



La proportion de femmes
intégrée directement dans
le corps judiciaire au 1^{er} grade
(article 23) a augmenté,
passant de 45 % en 2015
à 50 % en 2018.

L'ENM n'a à ce jour jamais été dirigée par une femme. Toutes les sous-directions sont dirigées par des femmes, alors que le directeur, le secrétaire général et le chef de cabinet sont des hommes. La parité existe pour les directeurs adjoints. Les femmes représentent 62 % de l'équipe de direction.

Au sein des greffes

4.3 Les greffes

Au 01/09/2018.
Source : SDRHG.



Taux de féminisation :
près de 84 %,
dont 88 % chez les greffiers.

4.3.1 Présentation du corps des greffes

21 423 agents (hors contractuels, attachés et autre corps, toutes les structures, et avec tous les stagiaires)

- Directeurs des services de greffe (DSG) : 1 767.
- Greffiers : 10 312.
- Secrétaires administratifs (SA) : 635.
- Adjointes administratifs (AA) et adjoints techniques (AT) : 8592 (7829 AA et 880 AT).

Les attachés sont majoritairement présents en qualité de chefs de cabinet (chefs de cour et de juridiction : 68) et de chargés de mission zone de défense (7).

Taux de féminisation : près de **84 %**, dont 88 % chez les greffiers.

Comparativement à l'ensemble des fonctions publiques, les effectifs des greffes ont un taux de féminisation plus important et ce dans toutes les catégories.

Taux de temps partiel : **21 %** (pour 11 % dans la fonction publique d'État)

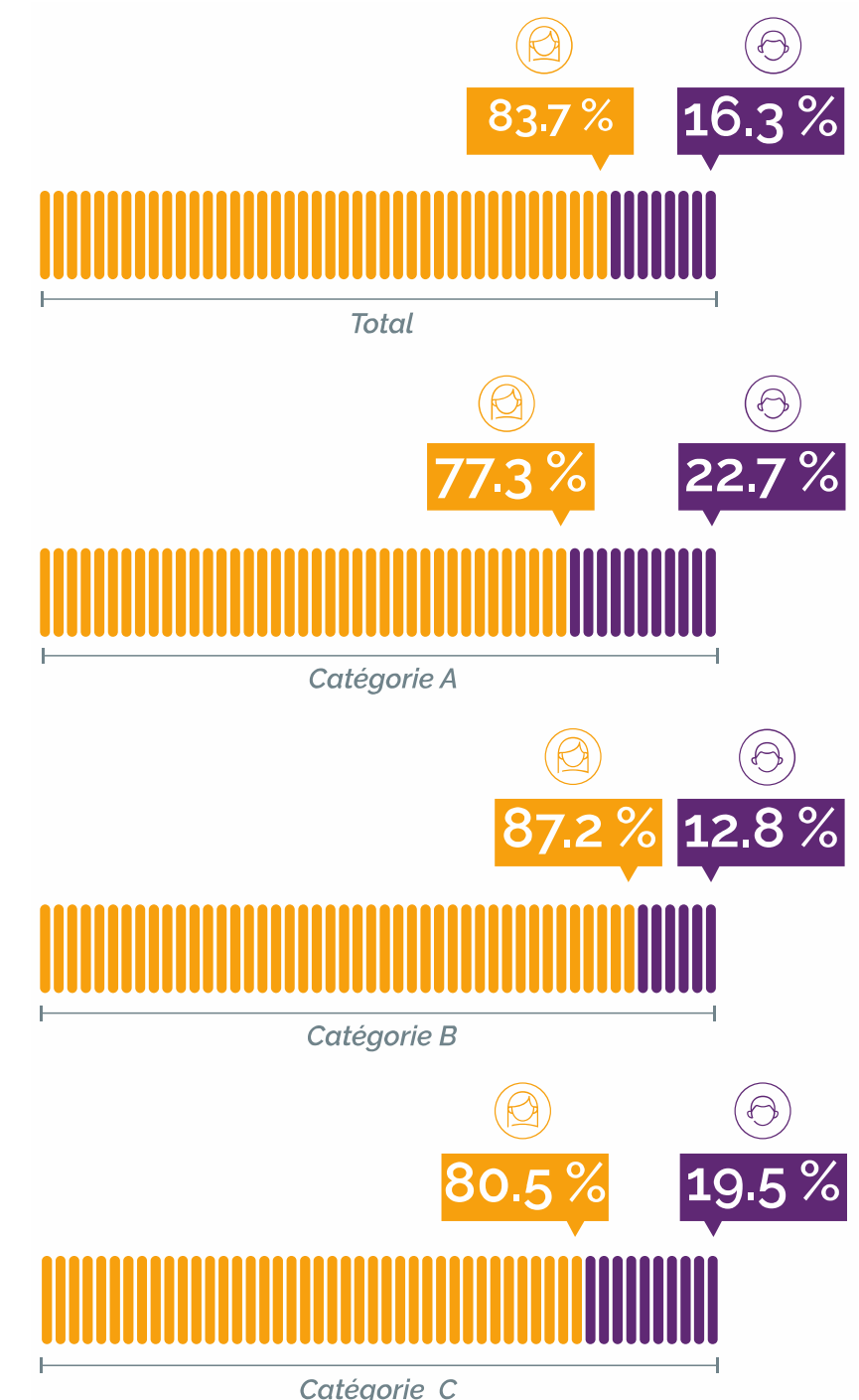
- Quotité privilégiée : 80 % (12 % des effectifs).
- Taux de temps partiel des femmes : 22 % dans les greffes (pour 16 % dans la fonction publique d'État).
- Les catégories les plus féminisées sont celles ayant le plus de temps partiel.

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019

Âge moyen : 45 ans.

Part des hommes et femmes par catégories :

Périmètre : effectifs réels toutes positions administratives, toutes juridictions + ENG, SAR, ENM, AC, CJN, au 31/12/2017.



Au sein des greffes

4.3.2 Répartition femmes-hommes dans l'encadrement

Au 31 décembre 2017.
Source : SDRHG.
Focus sur les directeurs de service de greffe et les attachés.

La part des femmes diminue dans les grades d'encadrement supérieurs et en particulier sur les emplois fonctionnels.

En effet, la proportion de femmes dans le corps des attachés est moins importante (60 %) que celle dans le corps des directeurs des services de greffes (81 %).

Répartition femmes-hommes chez les directeurs de service de greffe et les attachés :

Grade	F	% F	H	% H	Total
DF 1 + ES*	4	40 %	6	60 %	10
DF 2 + ES	69	68 %	33	32 %	102
DSG-HC	61	76 %	19	24 %	80
DSG PR	307	76 %	97	24 %	404
ATT PR	21	68 %	10	32 %	31

* DF 1 + ES : directeur fonctionnel du premier groupe + échelon spécial
DF 2 + ES : directeur fonctionnel du deuxième groupe + échelon spécial
DSG-HC : directeur des services de greffe – hors classe
DSG PR : directeur des services de greffe – principal
ATT PR : attaché principal

La part des hommes dans le corps des directeurs des services de greffe augmente dans les grades d'encadrement supérieurs et en particulier sur les emplois fonctionnels. Alors que les hommes occupent 35 % des 112 emplois fonctionnels, ils représentent 60 % des directeurs fonctionnels du 1^{er} groupe.

4.3.3 Composition des groupes de travail greffe

En 2018, un seul groupe de travail s'est réuni à la sous-direction des ressources humaines des greffes (SDRHG), le groupe de travail Outilgref. Il a été présidé par le sous-directeur des ressources humaines des greffes.



Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019

4.3.4 L'école nationale des greffes (ENG)

4.3.4.1 Direction de l'ENG

À l'ENG, tous les postes de directions sont occupés par des femmes, sauf celui de directeur.

	F	H	Total	% F	% H
Directeur	-	1	1	-	100 %
Secrétaire général	1	-	1	100 %	-
Secrétaire général adjoint	1	-	1	100 %	-
Directeur adjoint chargé des activités pédagogiques	1	-	1	100 %	-
Sous-directeurs	3	-	3	100 %	-
Total	6	1	7	86 %	14 %

4.3.4.2 Composition des jurys de concours de l'ENG

Source : DSJ/SDRHG/RHG4.

Au regard de la féminisation du corps des greffes, le bureau des recrutements et de la formation (RHG4) n'est pas en mesure d'assurer la parité au sein des jurys de concours et examens professionnels.

En revanche, dans la mesure du possible et en fonction des contraintes de ses interlocuteurs, les sous-jurys constitués de trois personnes comprennent le plus souvent un homme.

À la direction de l'administration pénitentiaire

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019

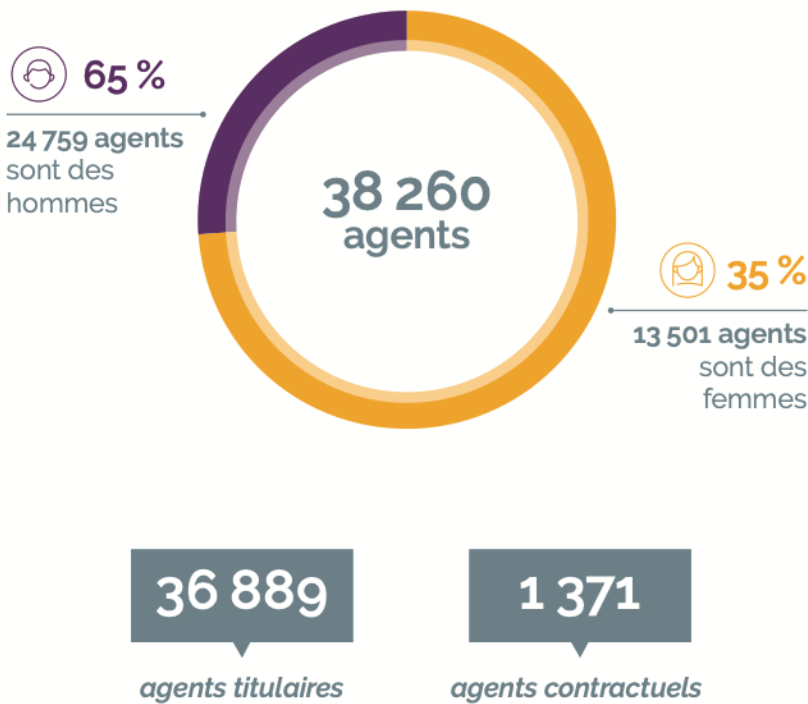
7.1 Présentation générale

Au 31/12/2017.
Source : SG/SRH/SDSDSQVT/BMQP.



En catégories A+ et C,
les hommes sont bien plus
nombreux que les femmes
(73 % d'hommes).

7.1.1 Répartition générale



	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	6	5	11	55 %	45 %
A+	3	8	11	27 %	73 %
A	1 164	791	1 955	60 %	40 %
B	4 307	2 243	6 550	66 %	34 %
C	8 021	21 712	29 733	27 %	73 %
Total	13 501	24 759	38 260	35 %	65 %

L
A

J
U
S
T
I
C
E

À la direction de l'administration pénitentiaire

7.2 Au sein des établissements pénitentiaires¹⁶

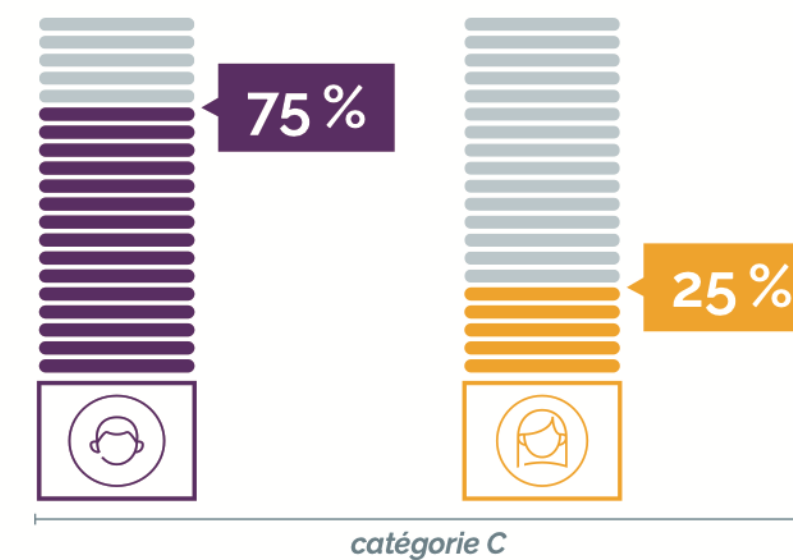
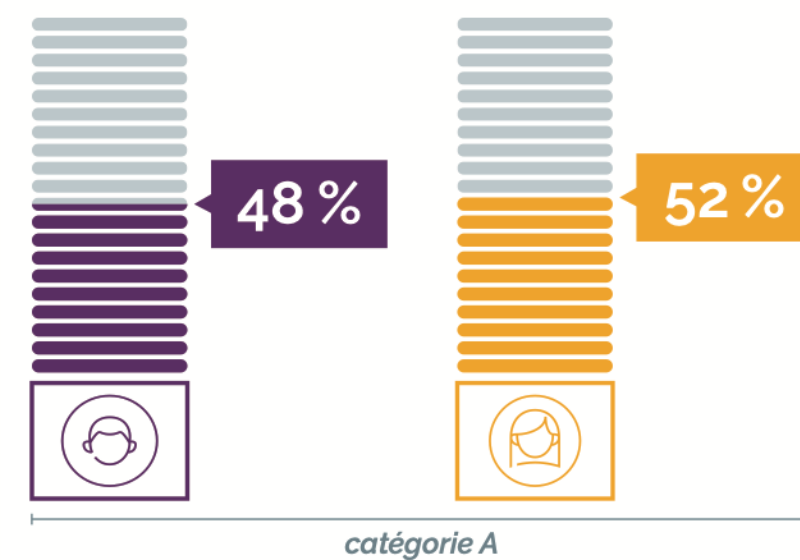
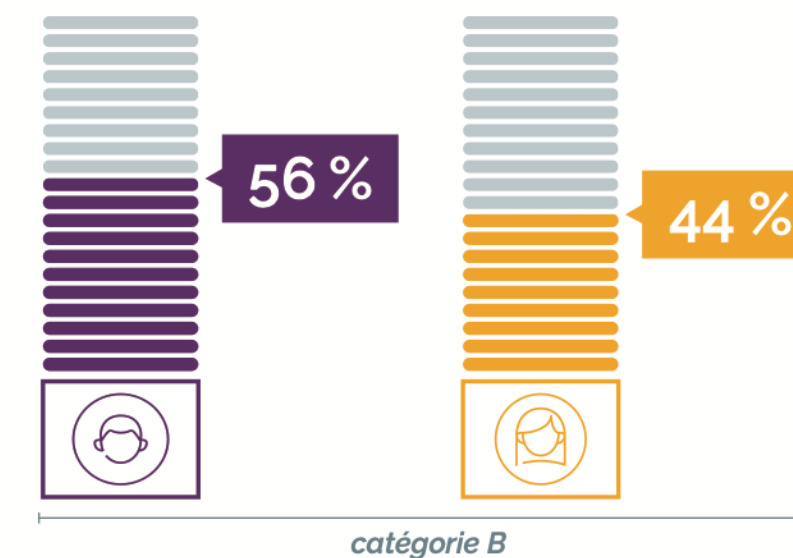
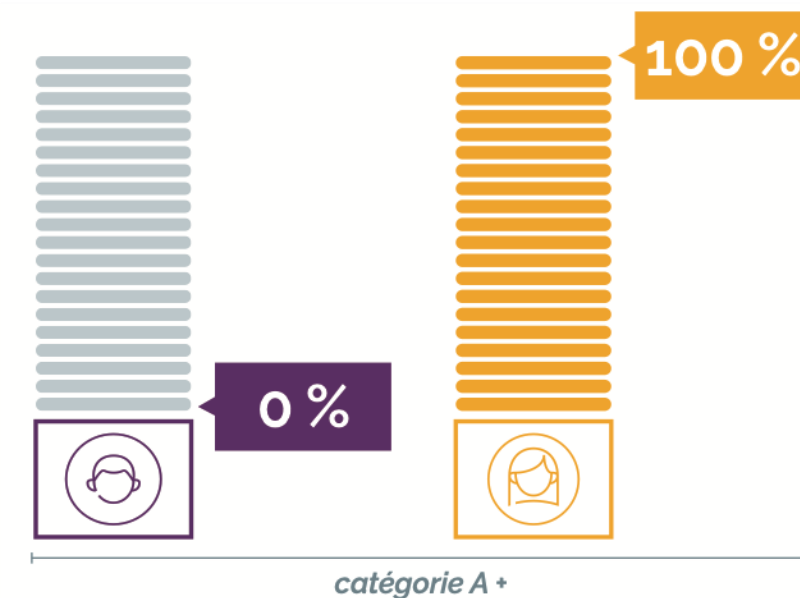
Au 31/12/2017.

Source : SG/SRH/SDSDSQVT/BMQP.

Sur les 28 101 agents titulaires en établissements pénitentiaires, plus on monte en hiérarchie, plus le pourcentage de femmes est important. Alors qu'elles sont 25 % en catégorie C, elles sont 52 % en catégorie A.

Il y a 443 agents contractuels dans les établissements pénitentiaires.

Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019



À la direction de l'administration pénitentiaire

*Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019*

7.3.1. Directeurs des services pénitentiaires chefs d'établissements



*Le corps des directeurs
des services pénitentiaires
chefs d'établissements est
aujourd'hui mixte.*

À la direction de l'administration pénitentiaire

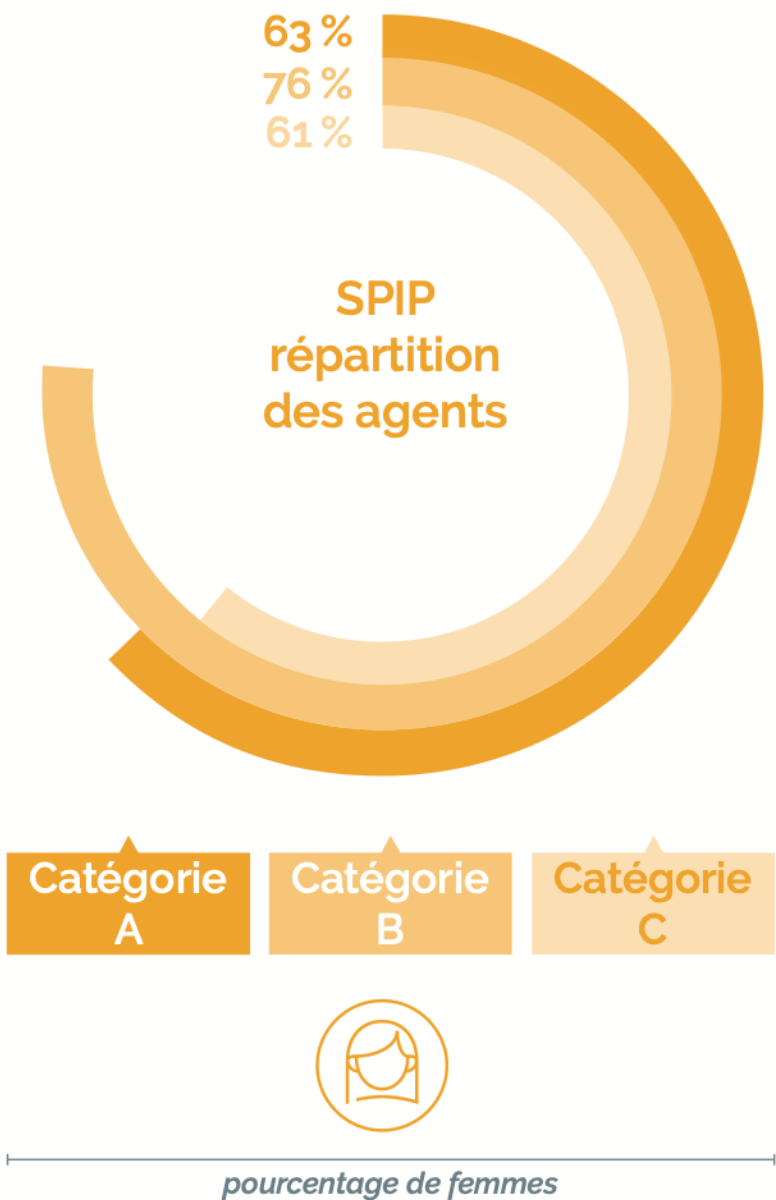
7.8 Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP)

Au 31/12/2017.
Source : SG/SRH/SDSDSQVT/BMQP.

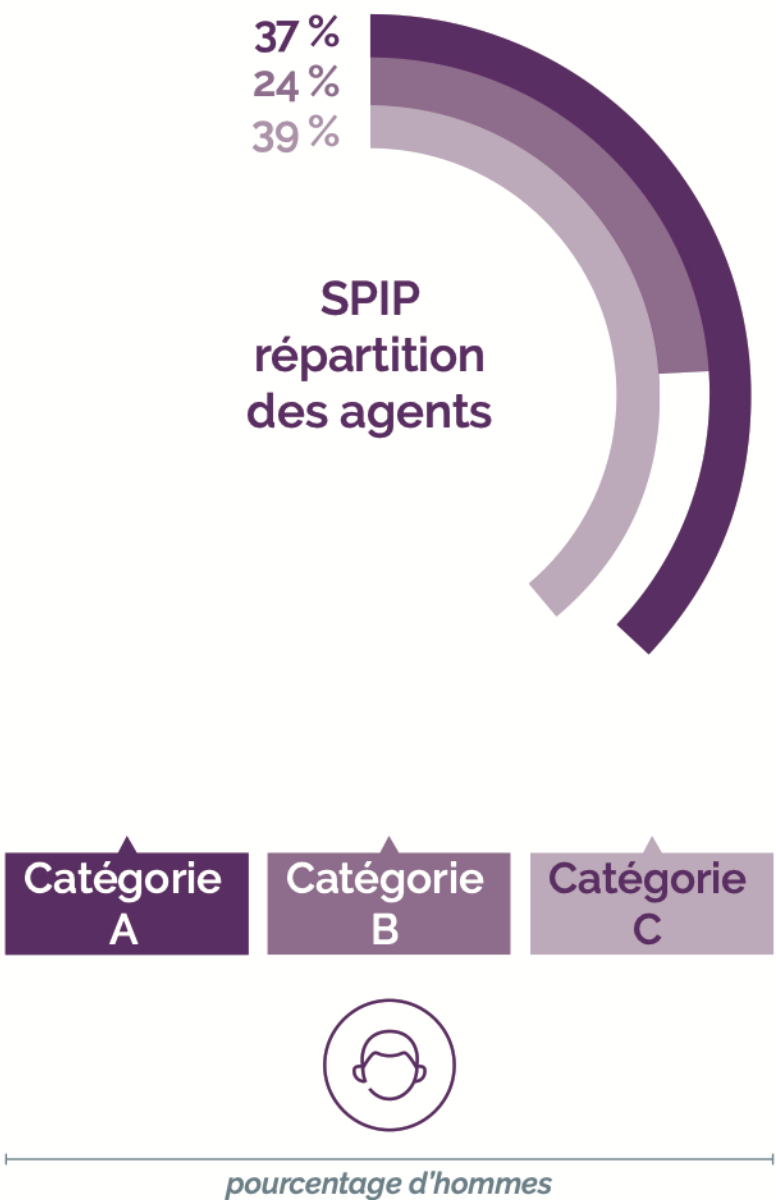
7.8.1 Répartition femmes-hommes générale

Chez les agents titulaires

Au sein des services pénitentiaires d'insertion et de probation (4717 agents titulaires), les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories.



Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019



À la direction de l'administration pénitentiaire



7.8.2 Les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP)

5.8.2.1 Évolution du corps des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation

Au 01/11/2018.
Source : DAP/RH.

2018				
CORPS DES DPIP (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS)				
	DPIP classe exceptionnelle	DPIP hors classe	DPIP (de base)	Total DPIP
F	-	87	285	372
% F	-	54 %	72 %	67 %
H	-	73	112	185
% H	-	46 %	28 %	33 %
Total	-	160	397	557

EMPLOIS FONCTIONNELS ²⁰		
DF SPIP		
	Effectifs	%
Femmes	21	28 %
Hommes	55	72 %
Total	76	100 %

Entre 2016 et 2018, la proportion de femmes directrices pénitentiaires d'insertion et de probation a augmenté, passant de 64 % à 67 %. Il en est de même pour les directrices hors classe (de 50 % à 54 %). La proportion de directrices fonctionnelles des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP)¹⁹ est restée sensiblement au même niveau (29 % en 2016, 28 % en 2018).

2017				
CORPS DES DPIP (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS)				
	DPIP classe exceptionnelle	DPIP hors classe	DPIP (de base)	Total DPIP
F	-	78	271	349
% F	-	50 %	70 %	65 %
H	-	78	114	192
% H	-	50 %	30 %	35 %
Total	-	156	385	541

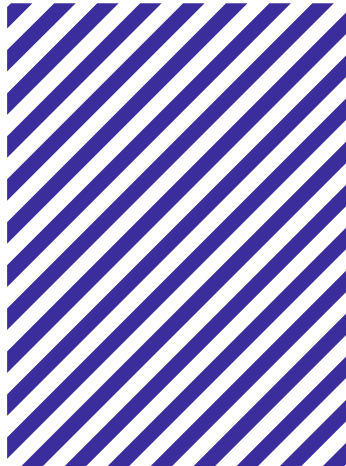
EMPLOIS FONCTIONNELS		
DF SPIP		
	Effectifs	%
Femmes	22	27 %
Hommes	61	73 %
Total	83	100 %

Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019

Toutefois, en 2018, si les femmes représentent 67 % des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, leur proportion diminue à mesure que l'on monte en grade dans le corps. Elles sont 72 % chez les DPIP « de base », 54 % chez les DPIP hors classe, et seulement 28 % chez les directeurs fonctionnelles des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP).

2016				
CORPS DES DPIP (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS)				
	DPIP classe exceptionnelle	DPIP hors classe	DPIP (de base)	Total DPIP
F	-	69	269	338
% F	-	50 %	68 %	64 %
H	-	68	125	193
% H	-	50 %	32 %	36 %
Total	-	137	394	531

EMPLOIS FONCTIONNELS		
DF SPIP		
	Effectifs	%
Femmes	25	29 %
Hommes	62	71 %
Total	87	100 %



À la direction de l'administration pénitentiaire

7.11 L'école nationale d'administration pénitentiaire (ENAP)

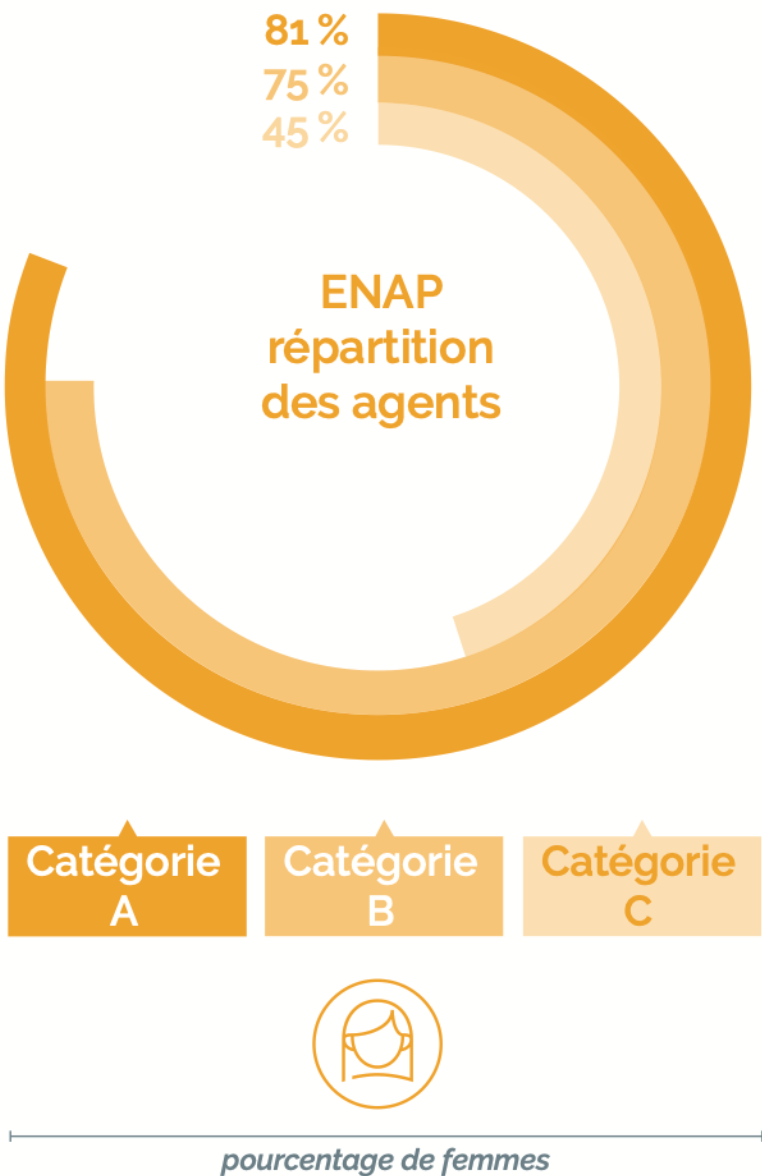
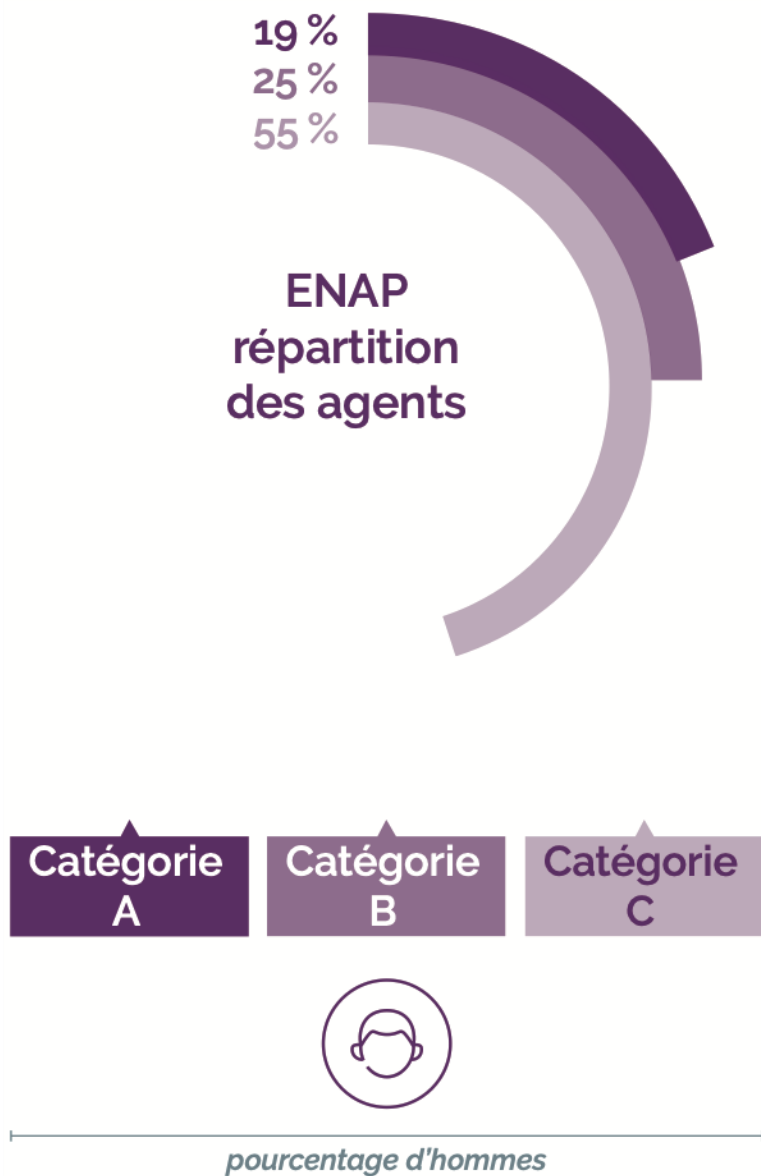
Au 31/12/2017.
Source : SG/SRH/SDSDSQVT/BMQP.



À l'ENAP, la part des femmes augmente à mesure que l'on monte en hiérarchie.

À l'ENAP, la part des femmes augmente à mesure que l'on monte en hiérarchie. Alors qu'elles sont 45 % en catégorie C, elles sont 81 % en catégorie A. Cependant, elles sont minoritaires au sein de la direction

Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019



À la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

8.1 Présentation générale

Au 31/12/2017.
Source : SG/SRH/SDSDSQVT/BMQP.

Extrait du Baromètre égalité
femmes-hommes mars 2019

8.1.1 Répartition femmes-hommes générale



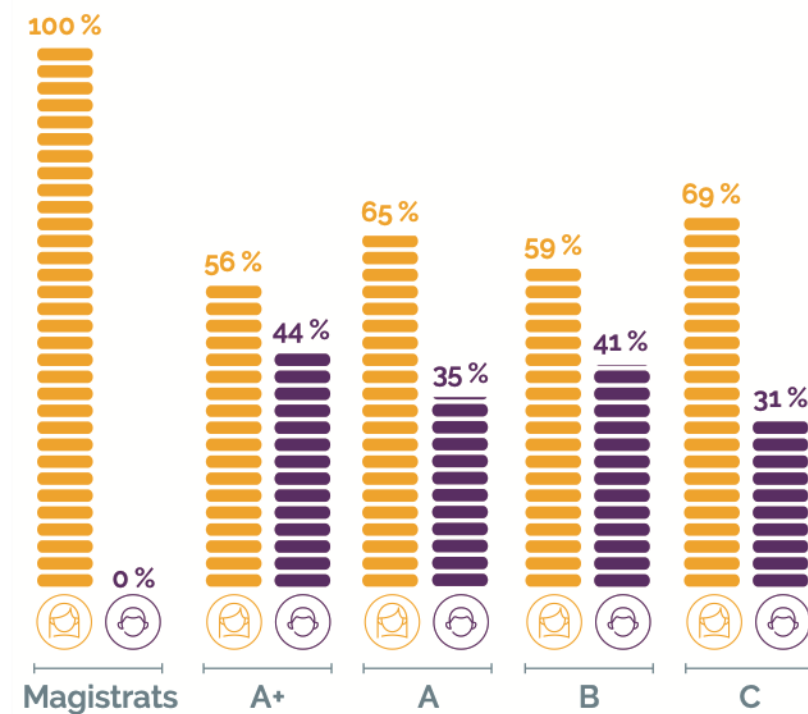
	Nombre de femmes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Nombre d'hommes Agents non titulaires (ANT) et titulaires	Total	% de femmes	% d'hommes
Magistrats	8	-	8	100 %	0 %
A+	5	4	9	56 %	44 %
A	2 127	1 167	3 294	65 %	35 %
B	2 644	1 926	4 570	58 %	42 %
C	887	350	1 237	72 %	28 %
Total	5 671	3 447	9 118	62 %	38 %

À la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

Chez les agents titulaires

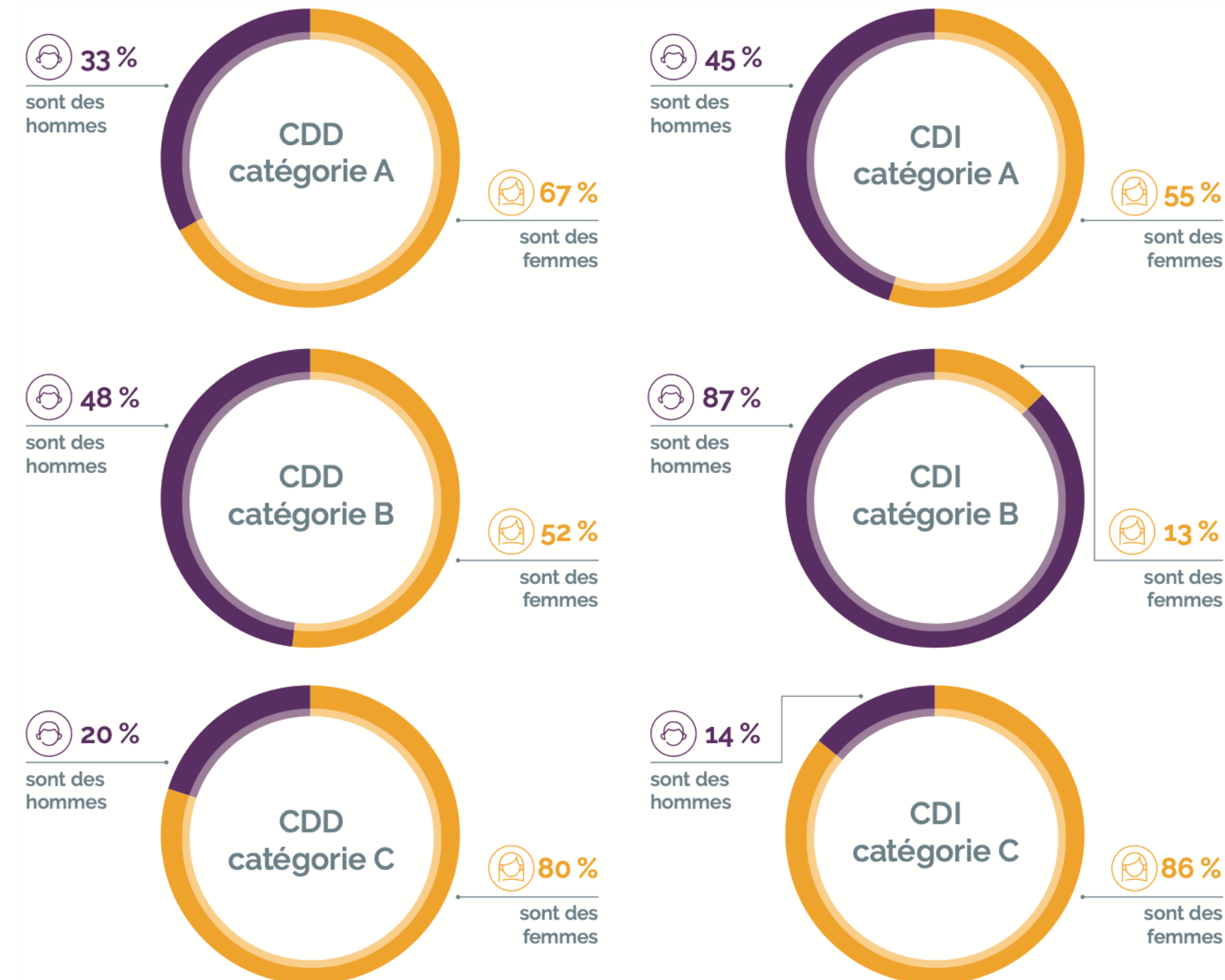
Au cabinet et au service communication de la DPJJ (12 agents titulaires), les hommes sont 25 % en catégorie C, 0 % en catégorie B, mais 57 % en catégorie A.

Dans les sous-directions de la DPJJ, plus on monte en hiérarchie, moins il y a de femmes. Alors qu'elles sont 86 % en catégorie C, elles ne sont plus que 56 % en catégorie A+.



Chez les agents contractuels

Les femmes sont majoritaires en catégorie C, en CDD comme en CDI. Les hommes sont largement majoritaires en CDI catégorie B.



Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019

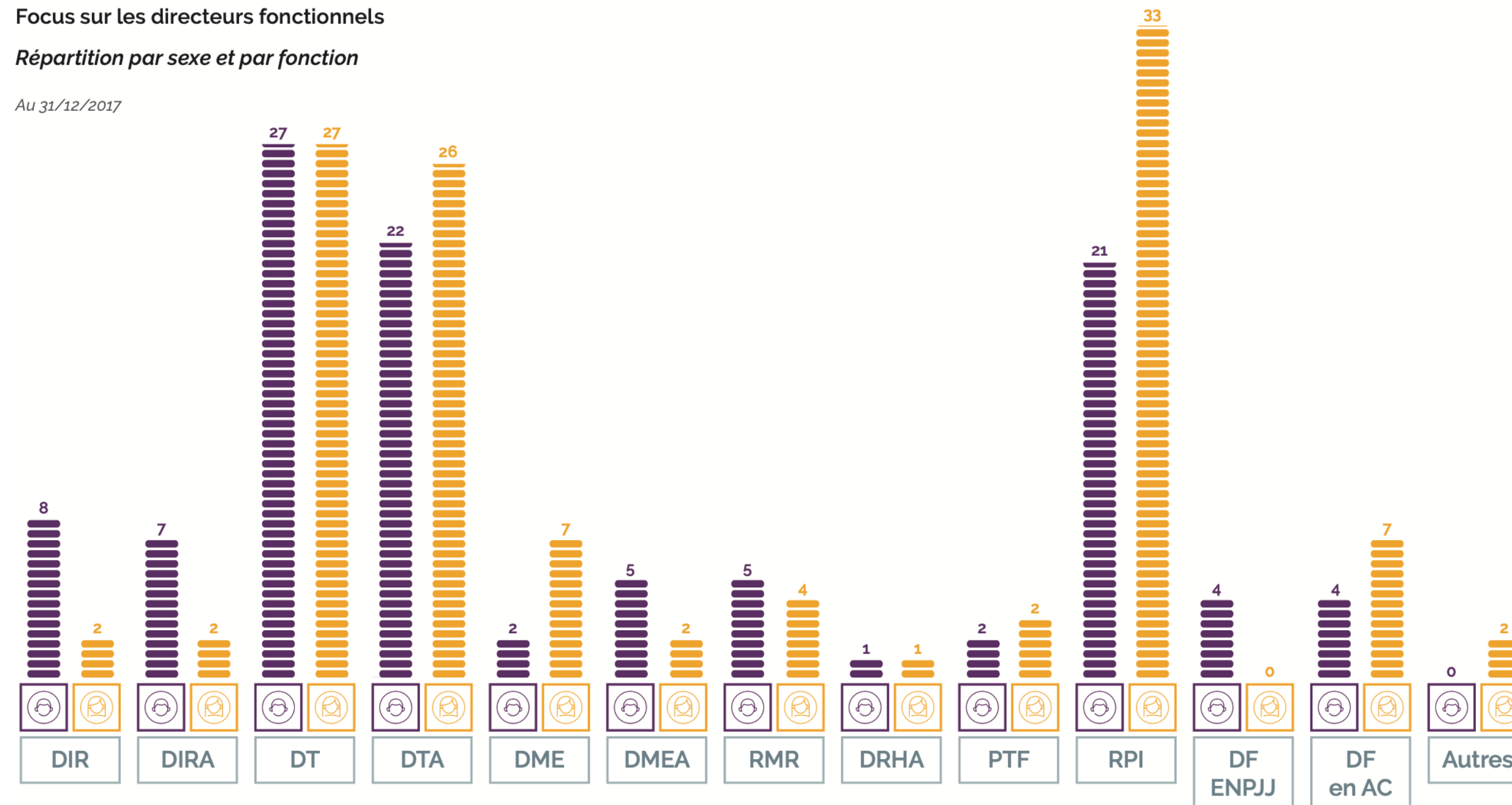
À la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019

Focus sur les directeurs fonctionnels

Répartition par sexe et par fonction

Au 31/12/2017



Parmi les postes de directeurs fonctionnels, la répartition hommes/femmes diffère selon le type d'emploi occupé. Pour les postes hiérarchiques les plus élevés, il y a toujours sensiblement plus d'hommes que de femmes :

- DIR (directeur interrégional) : 8 hommes pour 2 femmes ; 80 % d'hommes.
- DIRA (directeur interrégional adjoint) : 7 hommes pour 2 femmes ; 77 % d'hommes.
- DT (directeur territorial) : 27 hommes pour 27 femmes ; 50 % d'hommes.

À la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

Extrait du Baromètre égalité femmes-hommes mars 2019

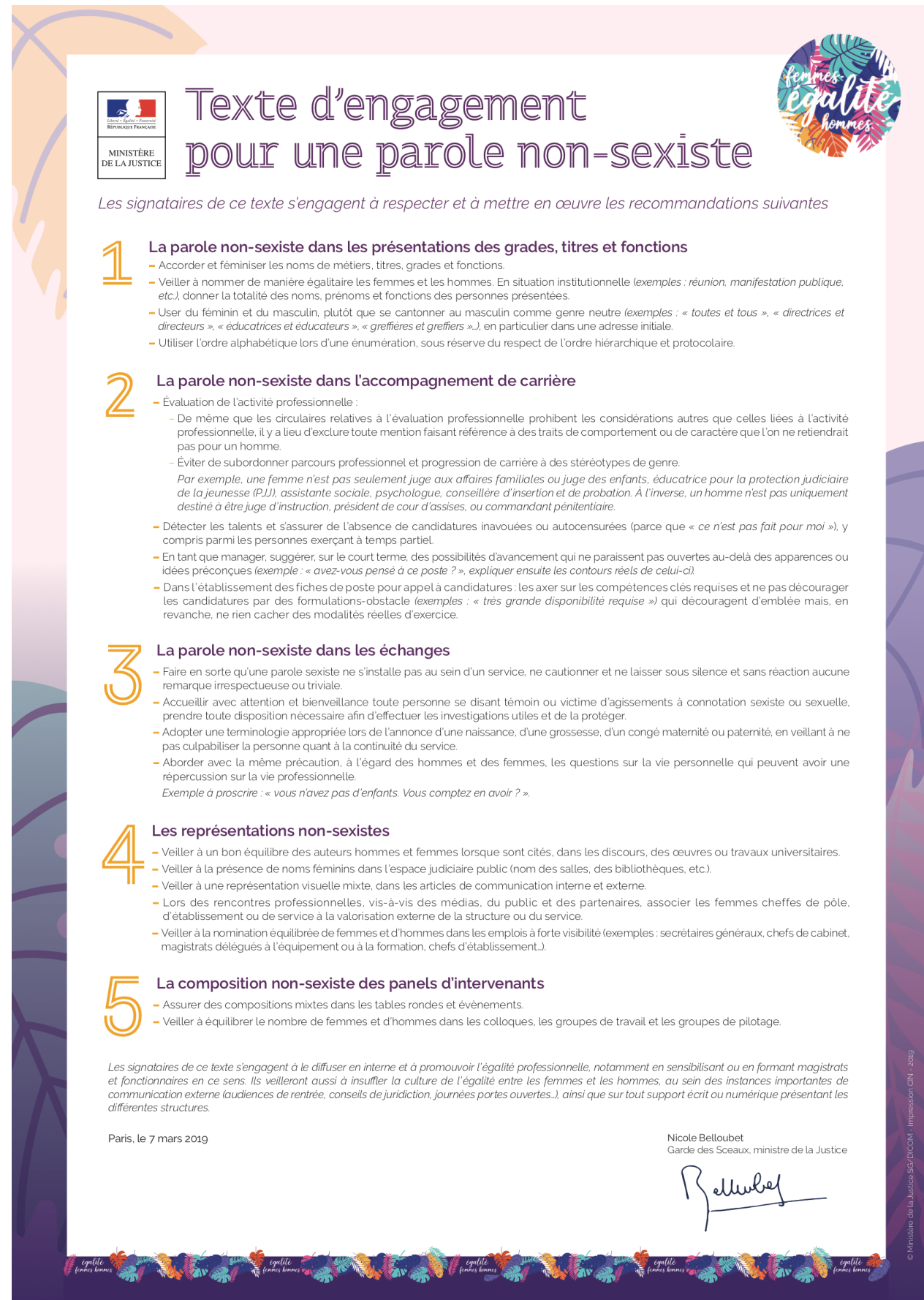
Évolution de la répartition femmes-hommes sur les emplois de directeur fonctionnel

Depuis 2008, la proportion de femmes occupant un emploi de directeur fonctionnel de la PJJ a augmenté, passant de 26 % à 48 % de directrices fonctionnels en 2017. La répartition femmes-hommes sur les emplois fonctionnels s'est stabilisée dès 2012. En 2017, la part des femmes dépasse pour la première fois celle des hommes, avec 52% de femmes pour 48% d'hommes.



Pour une parole non-sexiste

Présentation du texte d'engagement



■ Premier chapitre d'un triptyque destiné à promouvoir l'égalité femmes-hommes, ce texte d'engagement vise à accompagner le personnel du ministère de la Justice vers une parole non-sexiste.

■ À travers 5 grands axes de recommandations, il s'agit d'inciter à adopter "les mots pour mieux dire", en luttant contre les paroles sexistes et les stéréotypes dans les présentations de fonctions, l'accompagnement de carrière, les échanges, les représentations, et la composition des panels d'intervenants.

■ [http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Egalite FH Lettre D engagement.pdf](http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Egalite_FH_Lettre_D_engagement.pdf)

L
A

J
U
S
T
I
C
E

Pour une parole non-sexiste

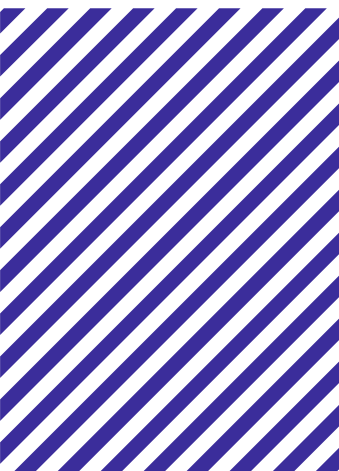
Un engagement à tous les niveaux et sur l'ensemble du territoire

Adopté le 7 mars 2019, ce texte a été signé, à ce jour, par 100 structures du ministère et a vocation à être diffusé à tous les niveaux et sur l'ensemble du territoire.

- Inspection générale de la Justice ;
- Secrétariat général ;
- Les 5 directions de l'administration centrale ;
- Cours et juridictions ;
- Structures de l'administration pénitentiaire ;
- Structures de la protection judiciaire de la jeunesse.

L
A

J
U
S
T
I
C
E



Un accord pour l'égalité professionnelle élaboré avec les organisations syndicales

- Signé le 20 Janvier 2020, cet accord s'applique à l'ensemble des personnels relevant du ministère de la Justice ainsi qu'aux magistrats.
Cette démarche entraîne l'intégration d'un volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines et contribue à sa profonde rénovation.
- 11 réunions se sont tenues au cours desquelles les 6 organisations syndicales siégeant au comité technique ministériel ont co-construit 60 actions avec la secrétaire générale, la haute fonctionnaire à l'égalité femmes hommes, le service des ressources humaines du secrétariat général et les référents égalités des services du ministère de la Justice.

Accord relatif
à l'égalité
professionnelle
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Un accord pour l'égalité professionnelle au ministère de la justice qui s'articule autour de 6 axes

- Axe 1 : Consolider le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité professionnelle
- Axe 2 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 3 : Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les rémunérations



- Axe 4 : Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels
- Axe 5 : Garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 6 : Renforcer la prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leurs fonctions et lutter contre les harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes





« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain ».

De l'Amour (1822), Stendhal

Ce PowerPoint a été conçu par la haute fonctionnaire à l'égalité femmes hommes du ministère de la justice, en lien avec le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la direction générale de la cohésion sociale, en partenariat avec l'association Femmes de Justice et le soutien du réseau Droits des femmes.

Avec l'assistance de Noé Balthazard et Théodore Leclair.

Sources :

- ❖ Spot vidéo réalisé avec le concours des auditeurs de justice de l'ENM, mars 2019.
- ❖ « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres-clés, Secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, 2019.
- ❖ Louis Maurin, Directeur de l'observatoire des inégalités.
- ❖ Bureau du Rapport sur le développement humain, ONU.
- ❖ « Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! », Laboratoire de l'égalité, novembre 2013.
- ❖ « Femmes en justice, femmes de justice : perspective historique et comparaisons européennes », Jean-Paul Jean, Colloque « Femmes, droit et justice » à la cour de cassation, mars 2019.
- ❖ « Charlotte Béquignon-Lagarde : pionnière invisible », Gwenola Joly-Coz, Colloque « Femmes, droit et justice » à la cour de cassation, mars 2019.
- ❖ J-G Petit, 1990, « Ces peines obscures. La prison pénale en France (1780-1875) ».
- ❖ Cécile Rambourg, 2013, « La féminisation à l'épreuve de la prison, Recompositions et permanences d'un ordre professionnel », rapport de recherche, Cirap-Enap.
- ❖ Baromètre égalité femmes-hommes du ministère de la Justice, mars 2019.
- ❖ Texte d'engagement pour une parole non-sexiste, mars 2019.
- ❖ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice, 20 janvier 2020.