



# Égalité femmes-hommes :

## Un engagement à tous les niveaux et sur l'ensemble des territoires

### Préambule

#### ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : LE MINISTÈRE PASSE DE L'INTENTION À L'ACTION

Sous l'impulsion de la garde des Sceaux et grâce au concours de la haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, le ministère de la Justice initie dès 2019 la signature de textes d'engagement, visant à garantir l'égalité femmes-hommes auprès de ses agents.

Acte fondateur de cette démarche, ce texte d'engagement - premier chapitre - portera sur la parole non-sexiste et sera signé et adopté le 7 mars 2019, par plusieurs structures, premières signataires - l'inspection générale de la justice, le secrétariat général du ministère, trois cours d'appel, trois tribunaux de grande instance, trois services et structures de l'AP, trois services et structures de la PJJ, ainsi que les écoles formant aux métiers de la justice (ENM, ENG, ENPJJ, ENAP).

Si l'égalité est un principe acquis par toutes et tous, il s'agit, à la veille de la journée internationale des droits des femmes, de passer de l'intention à l'action et de donner à chacune et chacun les clés pour mieux agir, quelle que soit sa direction ou sa fonction. Nous sommes toutes et tous concernés.

Dans le texte d'engagement « *Les mots pour mieux dire, pour une parole non-sexiste* », une série de recommandations simples, claires et concises montre l'exemple à suivre pour mieux parler et inviter à mieux agir. Il s'adresse à toutes et tous, et a vocation à être diffusé et adopté le plus largement possible.

Hormis les premières structures signataires, toute structure volontaire pourra s'engager pour l'égalité tout au long des prochains mois, en adoptant et en signant ce premier texte. Il suffira de contacter, à cet effet, la haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, pilote de ces textes d'engagement.

Le deuxième chapitre visant au meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle sera l'objet d'un nouveau texte d'engagement en mars 2020. Il sera suivi d'un troisième, consacré à la mixité.

Il conviendra aussi de s'appuyer sur la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique<sup>1</sup>, sur la note de la garde des Sceaux du 2 octobre 2018 précisant la circulaire du premier ministre du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au journal officiel, et sur le guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, publié par le haut conseil à l'égalité (convention signée par le ministère de la Justice le 8 mars 2016).

<sup>1</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes\\_de\\_reference/2017/C\\_20170403\\_0001.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2017/C_20170403_0001.pdf)



Engageons-nous,  
ensemble !

## Chapitre 1

### LES MOTS POUR MIEUX DIRE, POUR UNE PAROLE NON-SEXISTE.

« En chaque signe dort ce monstre : un stéréotype : je ne puis jamais parler qu'en ramassant ce qui traîne dans la langue » assurait Roland Barthes<sup>2</sup>. La parole puise sa source dans les mots, porteurs de sens et de préjugés. Trouver les mots pour mieux dire, c'est s'engager à mieux parler et inviter à mieux agir, pour représenter les femmes justement, sans véhiculer des stéréotypes les cantonnant à des rôles réducteurs ; les rabaisant, les rendant invisibles ou les stigmatisant. Une parole non-sexiste a le pouvoir d'influencer la relation à autrui, de rendre chacune et chacun visible, à sa juste valeur. La parole engage. Elle prend sens dans les discours, images, représentations et comportements. S'engager, n'est-ce pas tenir parole ? La confiance s'instaure en tenant parole.

Dans la gestion des ressources humaines comme dans la déclinaison des différentes politiques publiques, une parole non-sexiste doit devenir principe, réflexe, règle de conduite portée par toutes et tous, au plus haut niveau. Les responsables, directrices et directeurs, chef(fe)s de service doivent avoir le souci de l'exemplarité du comportement, sans rien laisser passer, sans rien cautionner. Une remarque sexiste doit être relevée et reprise. Quelle qu'elle soit, elle ne peut être encouragée, appuyée, banalisée, trivialisée, ou même laissée sous silence, lequel vaudrait alors approbation. Il en va de la qualité de vie des femmes et hommes, de leur bien-être au travail, de l'estime de soi, du respect de la dignité de chacune et chacun.

Soucieux de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère de la Justice entend adopter une démarche proactive, pour inciter ses agents à mieux s'exprimer et à mieux agir, de la manière la plus neutre possible. Si les stéréotypes sexistes imprègnent nos représentations, nos expressions, nos comportements, notre organisation, chacune et chacun peuvent s'engager pour l'égalité des sexes en adaptant sa manière d'être et de communiquer.

Le texte d'engagement « Les mots pour mieux dire » vise précisément à accompagner le personnel du ministère vers une parole non-sexiste<sup>3</sup>. A travers cinq grands axes, il s'agit d'inciter à adopter les mots pour mieux dire, pour avancer ensemble vers l'égalité femmes-hommes. Chacun a pu être auteur, témoin ou victime d'une parole sexiste ou d'une expression déplacée. Chacun peut aussi promouvoir l'égalité femmes-hommes, en s'engageant à respecter les recommandations présentées ci-dessous. Pour avancer vers une égalité réelle, nous avons toutes et tous une responsabilité, que nous soyons communicants ou non. Adoptons les bons réflexes !

<sup>2</sup> Roland Barthes, Leçon inaugurale de la chaire de sémiologie littéraire du Collège de France prononcée le 7 janvier 1977.

<sup>3</sup> Ce texte d'engagement a été rédigé avec le concours des référents du comité égalité femmes-hommes et validé par l'ensemble des directions de la Chancellerie.



# Texte d'engagement pour une parole non-sexiste

Les signataires de ce texte s'engagent à respecter  
et à mettre en œuvre les recommandations suivantes

## 1. La parole non-sexiste dans les présentations des grades, titres et fonctions

- Accorder et féminiser les noms de métiers, titres, grades et fonctions<sup>4</sup>.
- Veiller à nommer de manière égalitaire les femmes et les hommes. En situation institutionnelle (ex. : réunion, manifestation publique, etc.), donner la totalité des noms, prénoms et fonctions des personnes présentées.
- User du féminin et du masculin, plutôt que se cantonner au masculin comme genre neutre (ex. : « toutes et tous », « directrices et directeurs », « éducatrices et éducateurs », « greffières et greffiers », ...), en particulier dans une adresse initiale.
- Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération, sous réserve du respect de l'ordre hiérarchique et protocolaire.

## 2. La parole non-sexiste dans l'accompagnement de carrière

- Évaluation de l'activité professionnelle :
  - De même que les circulaires relatives à l'évaluation professionnelle prohibent les considérations autres que celles liées à l'activité professionnelle, il y a lieu d'exclure toute mention faisant référence à des traits de comportement ou de caractère que l'on ne retiendrait pas pour un homme.
  - Éviter de subordonner parcours professionnel et progression de carrière à des stéréotypes de genre.  
*Par exemple, une femme n'est pas seulement JAF ou juge des enfants, éducatrice PJJ, assistante sociale, psychologue, conseillère d'insertion et de probation. À l'inverse, un homme n'est pas uniquement destiné à être juge d'instruction, président de cour d'assises, ou commandant pénitentiaire.*
- Détecter les talents et s'assurer de l'absence de candidatures inavouées ou autocensurées (parce que « ce n'est pas fait pour moi »), y compris parmi les personnes exerçant à temps partiel.
- En tant que manager, suggérer, sur le court terme, des possibilités d'avancement qui ne paraissent pas ouvertes au-delà des apparences ou idées préconçues (exemple : « avez-vous pensé à ce poste ? », expliquer ensuite les contours réels de celui-ci).
- Dans l'établissement des fiches de poste pour appel à candidatures : les axer sur les compétences clés requises et ne pas décourager les candidatures par des formulations-obstacle (ex. : « très grande disponibilité requise ») qui découragent d'emblée mais, en revanche, ne rien cacher des modalités réelles d'exercice.

<sup>4</sup> Pour aller plus loin, voir la note de la Garde des Sceaux du 2 octobre 2018 et « Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions », accessible gratuitement en ligne.

### 3. La parole non-sexiste dans les échanges

- Faire en sorte qu'une parole sexiste ne s'installe pas au sein d'un service, ne cautionner et ne laisser sous silence et sans réaction aucune remarque irrespectueuse ou triviale.
- Accueillir avec attention et bienveillance toute personne se disant témoin ou victime d'agissements à connotation sexiste ou sexuelle, prendre toute disposition nécessaire afin d'effectuer les investigations utiles et de la protéger.
- Adopter une terminologie appropriée lors de l'annonce d'une naissance, d'une grossesse, d'un congé maternité ou paternité, en veillant à ne pas culpabiliser la personne quant à la continuité du service.
- Aborder avec la même précaution, à l'égard des hommes et des femmes, les questions sur la vie personnelle qui peuvent avoir une répercussion sur la vie professionnelle.

*Exemples à proscrire : « vous n'avez pas d'enfants. Vous comptez en avoir ? ».*

### 4. Les représentations non-sexistes

- Veiller à un bon équilibre des auteurs hommes et femmes lorsque sont cités, dans les discours, des œuvres ou travaux universitaires.
- Veiller à la présence de noms féminins dans l'espace judiciaire public (nom des salles, des bibliothèques, etc.).
- Veiller à une représentation visuelle mixte, dans les articles de communication interne et externe.
- Lors des rencontres professionnelles, vis-à-vis des médias, du public et des partenaires, associer les femmes cheffes de pôle, d'établissement ou de service à la valorisation externe de la structure ou du service.
- Veiller à la nomination équilibrée de femmes et d'hommes dans les emplois à forte visibilité (exemples : secrétaires généraux, chefs de cabinet, magistrats délégués à l'équipement ou à la formation, chefs d'établissement..).

### 5. La composition non-sexiste des panels d'intervenants

- Assurer des compositions mixtes dans les tables rondes et événements.
- Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les colloques, les groupes de travail et les groupes de pilotage.

Les signataires de ce texte s'engagent à le diffuser en interne et à promouvoir l'égalité professionnelle, notamment en sensibilisant ou en formant magistrats et fonctionnaires en ce sens. Ils veilleront aussi à insuffler la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein des instances importantes de communication externe (audiences de rentrée, conseils de juridiction, journées portes ouvertes,...), ainsi que sur tout support écrit ou numérique présentant les différentes structures.

Paris,  
le 7 mars 2019

Nicole Belloubet  
Ministre de la Justice, garde des Sceaux

