



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Rapport
d'activité**

juin 2018 - 2021

**Haute fonctionnaire
à l'égalité femmes-hommes**

AVANT- PROPOS



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.

Stendhal, De l'Amour (1822)

J'ai l'honneur de rendre compte des trois années de l'exercice de la mission qui m'a été confiée par Nicole Belloubet, garde des Sceaux, ministre de la justice, comme haute fonctionnaire chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une première partie de mon travail consiste à promouvoir l'égalité entre les sexes au sein du ministère de la justice. La seconde est relative à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Pour accomplir cette mission, j'ai choisi d'adopter une méthode s'appuyant sur la concertation, avec les directions de l'administration centrale et tous les acteurs impliqués sur les sujets de l'égalité femmes-hommes, et sur la proximité avec les juridictions et les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse.

Ce rapport d'activité dresse le bilan des actions menées pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein du ministère de la justice, en synergie avec le secrétariat général et les directions, comme avec l'inspection générale.

Il présente aussi l'ensemble des mesures initiées dans le cadre du Grenelle des violences conjugales, organisé par le gouvernement entre septembre et novembre 2019, ainsi que la mise en œuvre des réformes qui en sont issues, sous l'impulsion d'Eric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, ministre de la justice. Celle-ci fait l'objet de travaux diligents de manière coordonnée entre les directions et les groupes de travail pluridisciplinaires pilotés par mes soins.

Je remercie toutes celles et tous ceux qui ont bien voulu s'investir à mes côtés pour cette cause. Sans elles, sans eux, aucune avancée n'aurait été possible..

Isabelle Rome,
haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes

INTRODUCTION

Une mission

Nommée le 1^{er} juin 2018 par Nicole Belloubet, garde des Sceaux, ministre de la justice, comme première Haute fonctionnaire à temps plein, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, il m'a été confié une mission dont le cadre est défini par la circulaire du Premier ministre du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Celle-ci ordonne la désignation d'un ou une haut(e) fonctionnaire au sein de chaque Ministère, laquelle ou lequel aura, notamment, pour responsabilités :

1.
« De définir et de mettre en œuvre la politique de ce dernier, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce, dans le cadre des orientations générales du Gouvernement en la matière »

Dans la feuille de route qu'elle m'a remise, Madame la ministre de la justice me demande, à ce titre, de veiller à la mise en œuvre des quatre priorités suivantes :

- améliorer l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités, et se doter d'outils statistiques permettant d'effectuer un bilan sexué des nominations,
- parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, en déclinant notamment le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- veiller à une plus grande féminisation des titres, grades et fonctions conformément à la circulaire du Premier ministre du 21 novembre 2017 et au guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe,
- réfléchir aux moyens d'améliorer la mixité des métiers au sein du Ministère de la justice et de renforcer l'attractivité des fonctions de magistrat pour les hommes.

Avec pour missions d'animer également un réseau de référents désignés au sein du secrétariat général et de chaque direction en adminis-

tration centrale ainsi que celles de nourrir la réflexion du Ministère en la matière, tant à l'échelon national que local, et de faire toutes propositions utiles à ce sujet.

2.
« De coordonner, au sein du Ministère, la préparation et le suivi du plan d'action interministériel ».

Déclarée grande cause du quinquennat par le chef de l'État, la politique relative à l'égalité entre les femmes et les hommes comporte :

- une impulsion nouvelle donnée à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Celle-ci a été expressément énoncée par le Président de la République le 25 novembre 2017,
- un renforcement de l'action publique sur le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes, par l'adoption d'une nouvelle stratégie nationale édictée le 8 mars 2018, laquelle engagera l'État jusqu'en 2022, notamment sur les 3 axes suivants : transmettre et diffuser la culture de l'égalité, faire vivre l'égalité au quotidien en garantissant l'accès aux droits, garantir un service public exemplaire en France et à l'international.

De manière expresse, Nicole Belloubet, garde des Sceaux, ministre de la justice m'a demandé de mettre en œuvre et de coordonner

le plan d'action de lutte contre les violences conjugales du ministère de la justice et de piloter notamment, à ce titre, le groupe de travail du ministère, dans le cadre du Grenelle des violences conjugales, organisé par le gouvernement entre le 3 septembre et le 25 novembre 2019.

Pour être efficient, l'exercice de la mission de Haute fonctionnaire doit reposer sur une synergie, celle susceptible de résulter d'une consultation soutenue des différents acteurs à l'échelon national et local, d'une coordination effective des différentes actions menées par le Ministère en la matière, et d'une mise en œuvre de partenariats divers – internes et extérieurs.



■ Isabelle Rome et Nicole Belloubet, garde des Sceaux et ministre de la justice

Une méthode **Concerter, mobiliser, co-construire**

C'est d'abord la mise en place d'une concertation au sein de l'administration centrale et sur les territoires, et du développement de plusieurs partenariats. C'est aussi la construction d'une politique publique, en s'appuyant sur des juridictions, des parquets, des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire (AP) et de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) en lien avec tous les acteurs susceptibles d'être mobilisés à cette fin.



■ Installation du comité égalité femmes hommes – octobre 2018

1. La mise en place d'un comité égalité femmes-hommes au sein du ministère de la justice

Il a été installé le 2 octobre 2018. Le Secrétariat général, ainsi que chacune des directions ont désigné un ou deux référents afin d'y participer. L'inspecteur général de la justice a également procédé à une telle désignation.

■ Le comité égalité femmes-hommes

- a pour vocation de recenser les différentes actions en matière d'égalité femmes-hommes engagées au sein des différentes directions, en les intégrant comme des composantes à part entière d'une politique ministérielle cohérente,
- est un organe de consultation, qui permettra de mieux connaître les attentes exprimées sur ce sujet, d'identifier les blocages subsistants, et de recueillir toutes les observations, suggestions, et propositions utiles à la promotion de

l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein du ministère de la justice,

- met en œuvre une réflexion-action autour de thématiques en lien avec l'égalité.

Réuni régulièrement, il a été étroitement associé à l'élaboration du premier baromètre de l'égalité femmes-hommes du ministère de la justice, du texte d'engagement pour une parole non sexiste et du PowerPoint proposé aux cours, juridictions, et directions des services de l'AP et de la PJJ, pour l'organisation de petits déjeuners de l'égalité.

En 2021, le Comité a permis la rédaction du deuxième baromètre de l'égalité et l'organisation de temps d'échanges avec les référents égalité autour d'un document PowerPoint d'accompagnement élaboré au sein du Comité, "La culture de l'égalité"

2. L'organisation de déplacements réguliers sur les territoires et la co-construction d'une politique publique avec les juridictions et les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse

■ Les déplacements

Ils permettent un échange avec des magistrats et des fonctionnaires des cours d'appel, des tribunaux judiciaires, des services de l'AP (établissements pénitentiaires, SPIP, directions interrégionales), et de la PJJ (foyers, services de milieu ouvert, directions départementales ou interrégionales). Ils sont consacrés à la présentation de la mission de la haute-fonctionnaire et ont vocation à recueillir l'expression des attentes ainsi que les suggestions des différentes personnes rencontrées.

Ces déplacements offrent aussi l'opportunité de mettre en exergue

certaines pratiques innovantes et performantes, en termes de ressources humaines (par exemple relatives à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle) comme en termes de lutte contre les violences conjugales ou contre les violences sexuelles et sexistes (ex : dispositifs de prévention de la récidive des auteurs d'infractions sexuelles, stages pour conjoints violents, mise en place de circuits courts pour le traitement des violences conjugales au sein des juridictions) Ou encore auprès de jeunes pris en charge par la DPJJ (ex : service territorial éducatif de milieu ouvert -STEMO- de Strasbourg...).

■ La co-construction d'une politique publique avec les juridictions et les services de l'AP et de la PJJ

En s'appuyant sur des juridictions ou des parquets pilotes et en se référant à des protocoles mis en place localement, concevoir de nouveaux outils et dispositifs pour lutter plus efficacement contre les violences intrafamiliales.

3. La mise en œuvre d'une concertation dans la construction de la politique publique de lutte contre les violences intrafamiliales

À l'occasion du Grenelle consacré aux violences au sein du couple, organisé par le gouvernement entre le 2 septembre et le 25 novembre 2019, le pilotage du groupe de travail (GT) justice m'a été confié par la garde des Sceaux. Quinze propositions en sont issues.

À la suite du Grenelle, deux groupes de travail ont été constitués : le premier autour des thématiques de la protection des victimes et de l'organisation des liens familiaux en cas de violences conjugales, le second autour de celles du suivi des auteurs et de la prise en charge de la violence.

Ils ont pour objet de contribuer à l'avancement des chantiers lancés et

à susciter – si nécessaire – la mise en œuvre de nouvelles actions.

Ils sont composés chacun d'une trentaine de membres, dont la plupart participaient déjà au GT du Grenelle.

4. La mise en œuvre de partenariats

■ Avec les écoles de formation aux différents métiers de la justice

Un travail diversifié est mené depuis septembre 2018 avec l'École nationale de la magistrature (ENM), au niveau de la formation initiale comme à celui de la formation continue, et ce, autour des deux problématiques : égalité femmes-hommes et lutte contre les violences au sein du couple.

Des rencontres ont été organisées dans chacune des autres écoles : École nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP), École nationale des greffes (ENG), École nationale de la protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ).

L'ENM et l'ENAP sont représentées au sein des groupes de travail sur la lutte contre les violences intrafamiliales.

■ Avec la mission de recherche droit et justice

- Parce qu'il est important d'éclairer la déclinaison d'une politique publique par la recherche, un échange soutenu s'est instauré avec la Mission de recherche droit et justice. La restitution de l'étude de Solenne Jouanneau, « Violences conjugales et protection des victimes. Usages et condition d'application dans les

tribunaux français des mesures judiciaires de protection des victimes de violences au sein du couple », de l'Université de Strasbourg - Sociétés, acteurs, gouvernement en Europe (SAGE UMR 7363) a été ainsi effectuée le 7 novembre 2019, au sein du groupe de travail justice du Grenelle des violences conjugales.

■ Avec le laboratoire recherche et innovation de la Direction de l'Administration Pénitentiaire (le Lab)

Lancement d'une recherche action sur le placement probatoire avec contrôle judiciaire renforcé des auteurs de violences conjugales. Né des réflexions menées par le groupe de travail Justice initié dans le cadre du Grenelle sur les violences au sein du couple, ce placement probatoire permet d'assurer un suivi strict et un accompagnement psychologique des conjoints violents, tout en leur imposant une obligation de résider dans un lieu déterminé, avant tout jugement.

L'équipe des chercheurs déployés se compose de deux sociologues, Mathieu Trachman et Mathias Dambuyant, deux professeures en Droit à l'Université de Paris Nanterre, Raphaële Parizot et Audrey Darsonville, ainsi qu'une doctorante, Julia Delannoy.

Un point étape a été réalisé au mois de juin, pour une publication des résultats accompagnée d'un livrable de recommandations fin 2021.



■ Lancement de la recherche action sur le placement probatoire avec le LAB de la DAP - janvier 2021



■ De gauche à droite : à l'ENPJJ, à l'ENAP, à l'ENG



■ **Avec le Service des droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes (SDFE)**

- Instauration d'un dialogue constant, avec l'administration centrale de ce service et rencontres quasi systématiques des déléguées régionales ou/et départementales, lors des déplacements.
- Intervention à l'assemblée générale des déléguées régionales et départementales, organisée sous l'égide du service des droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes.
- Étroite collaboration avec le SDFE pour la mise en place du dispositif exceptionnel d'hébergement des auteurs de violences conjugales sous le coup d'une mesure d'éviction, pendant la période du confinement. Financement du dispositif par le SDFE.
- Le SDFE est associé au travail mené au sein des 2GT justice sur les violences conjugales.
- Participation aux réunions des haut-fonctionnaires à l'égalité femmes/hommes des différents ministères

■ **Avec le notariat, les barreaux et les commissaires de justice**

Avec le notariat

- Intervention à l'assemblée générale du conseil national du notariat avant l'adoption par ses membres

d'une résolution égalité femmes-hommes (juillet 2018). Le bureau du CSN est aujourd'hui paritaire.

- Participation de représentant(e)s du CSN au colloque Femmes droit et justice du 11 mars 2019.
- Intervention à l'institut de formation du notariat le 9 mars 2020.
- Interview dans la nouvelle revue du notariat mars - avril 2020 « Femmes/hommes, l'erreur serait de cliver ».

Participation au lancement de l'association Notaires au féminin.com lors d'une table ronde sur les Femmes de droit, le 9 mars 2021

Avec les barreaux

- Un partenariat avec le Conseil national des Barreaux a permis l'organisation, au cinéma le Louxor le 26 novembre 2018, de la projection du film « Moi, Nojoom, 10 ans, divorcée » de la réalisatrice yéménite Khadija Al Salami suivie d'un débat sur les mariages forcés, auquel ont participé environ 300 personnes.
- Réunions à plusieurs reprises avec la commission égalité du CNB.
- Intervention/clôture des journées du barreau de Paris, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes Mars 2019 et

de la journée pour l'élimination de violences faites aux femmes, Novembre 2019.

- Intervention à la journée de formation violences intrafamiliales initiée par le barreau de Caen, en lien avec la déléguée départementale à l'égalité femmes-hommes, décembre 2019.

Intervention aux états généraux du droit de la famille et du patrimoine du Conseil national des barreaux - fin janvier 2021.

Intervention auprès du barreau de Bordeaux le 6 mars 2021.

Avec l'association des femmes huissiers de justice (AFHJ)

- Lancement à la chancellerie place Vendôme de l'opération 5000 actes gratuits pour les femmes victimes de violences, à l'initiative de l'association des femmes huissiers de justice, en partenariat avec la Fédération nationale Solidarité Femmes. Échanges réguliers avec l'AFHJ dont la présidente est membre du GT justice/violences conjugales.

Maintes fois sollicitée à la demande d'associations ou d'avocats, cette association fait preuve d'une réactivité et d'une efficacité notables, en métropole comme en outremer.

Avec la Chambre nationale des Commissaires de Justice

Travail conjoint avec la Chambre nationale des Commissaires de Justice dans le cadre de la réforme de l'ordonnance de protection (décret du 4 juillet 2020 sur l'Ordonnance de protection et travaux du CNOP)



■ Restitution de l'étude de Solenne Jouanneau, le 7 novembre 2019



■ Avec le bureau de l'association Femmes de justice – 4 juin 2018

Avec le Conseil national de l'ordre des médecins et la haute autorité de santé

Ces deux instances ont été associées au GT justice, dans le cadre du Grenelle et participent toujours aux travaux menés dans le cadre du GT/protection des victimes.

Participation au conseil national des violences intrafamiliales créé par le CNOM en avril 2020. La vocation de cette instance est d'analyser les mesures développées en la matière pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, d'envisager la sortie de crise et d'émettre avis et recommandations pour la sortie de crise, comme pour l'avenir. Il regroupe des représentants de la plupart des professions de santé (médecins, infirmiers, sages-femmes, psys, pharmaciens) des responsables associatifs, des avocats, et des membres « invités » issus de différents ministères (santé, intérieur, protection de l'enfance, égalité femmes-hommes, justice).

Élaboration et diffusion d'un vade-mecum « Secret médical et violences au sein du couple » à destination des professionnels de santé suite à la loi du 30 juillet 2020 ayant modifié l'article 226-14-3 du Code pénal relatif au secret médical.

Avec l'association Femmes de justice

- Échanges réguliers et réunions de travail.
- Intervention à l'assemblée générale de l'association en décembre 2018.
- Participation au lancement des antennes régionales de FDJ à Bordeaux et à Lyon.
- Collaboration de FDJ à l'élaboration du baromètre de l'égalité F/H, à la rédaction du texte d'engagement pour une parole non sexiste, et à la réalisation du PowerPoint, support des petits déjeuners de l'égalité, mis à jour pour devenir celui intitulé "La culture de l'égalité".

Avec les grands réseaux associatifs spécialisés dans l'accompagnement des femmes victimes de violences et d'aide aux victimes

La fédération nationale solidarité femmes, la fédération nationale des centres d'information aux droits des femmes et des familles, l'association Femmes solidaires et la fondation des femmes sont impliquées dans les travaux des groupes de travail, ainsi que le réseau France victimes.

Depuis le 6 mai 2021, deux nouvelles associations sont invitées à participer au groupe de travail justice pour faire entendre la voix des familles de victimes - Fédération Nationale des Victimes de Féminicides (FNVF) et Union Nationale des Familles de Féminicides (UNFF).

Avec les grands réseaux associatifs chargés du suivi des auteurs

Citoyens justice et la fédération nationale des associations accompagnant des auteurs de violences conjugales (FNACAV) ont participé au GT / suivi des auteurs.

Ces deux réseaux ont été associés à la mise en place du dispositif exceptionnel d'hébergement des auteurs de violences conjugales sous le coup d'une mesure d'éviction, pendant la période du confinement ■



**PARTIE
01**

— ● —

**Pour l'égalité :
une politique, des actions
et une culture à diffuser**

01 Pour l'égalité

Les deux axes de travail majeurs au cours de ces deux années ont eu pour objectifs d'insuffler une culture de l'égalité au sein du ministère de la justice et de mettre en place des outils efficaces permettant de décliner une politique d'égalité professionnelle.

Le troisième axe, consistant à une réflexion sur les moyens de réintroduire de la mixité au sein des métiers de la justice a donné lieu à la remise d'un rapport à la garde des Sceaux par le conseil national du droit et à une expérimentation lancée à mon initiative, au sein de la cour d'appel de Versailles.

1. Insuffler une culture de l'égalité

■ La note de la garde des Sceaux

La note/circulaire de Nicole Belloubet, garde des Sceaux, ministre de la justice, portant féminisation des titres, grades et fonctions, diffusée le 2 octobre 2018, reprenant et précisant, pour le Ministère de la justice, les termes de la circulaire du Premier ministre en date du 21 novembre 2017.

Celle-ci a été accompagnée d'une annexe, extraite de « Femme, j'écris ton nom » (guide d'aide à la féminisation des noms de métier, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française "voir annexe n°1").

■ Des formations et des interventions

À l'école nationale de la magistrature

- Interventions régulières au titre de la formation continue, au

cours des sessions à destination des nouveaux chefs de cours et de juridictions, et de celle organisée, auprès de ces derniers, sur la « gouvernance humaine ».

- Interventions aux sessions du CADEJ (cycle approfondi d'études judiciaires).

- Ouverture de la session de formation ENM / ENA : « Les leviers d'action pour encourager la carrière des femmes ».

Implication dans la mise en œuvre de formations renforcées dans le domaine de la lutte contre les violences au sein du couple.

- Accompagnement d'un groupe d'auditeurs de justice dans le cadre d'un travail collectif autour de la thématique « justice et genre », ayant donné lieu à une restitution en amphithéâtre à l'ENM, à Bordeaux, et à la cour de cassation, lors du colloque « Femmes, droit et justice » le 11 mars 2019.

- Réalisation et tournage avec des auditeurs de justice de spots visant à lutter contre le sexisme, diffusés à l'occasion de la jour-

née internationale des droits des femmes le 8 mars 2019 et repris dans le PowerPoint des petits déjeuners de l'égalité puis dans celui "La culture de l'égalité".

À l'école nationale des greffes

- Tenue d'une conférence forum en amphithéâtre auprès d'une promotion d'élèves greffiers.

- Intervention dans le cadre d'une session au titre de la formation continue.

À l'école nationale de la protection judiciaire de la jeunesse :

- Ouverture de la soirée « Exercice du pouvoir et genre » organisée par l'École nationale de la protection judiciaire et participation à celle-ci le 11 décembre 2018 au Millénaire.

- Rencontres avec les équipes de l'ENPJJ, à Roubaix, et débat avec des stagiaires en juin 2019.



■ Intervention à l'ENPJJ - 10 mars 2021



Intervention ENPJJ, pour l'ouverture d'un cycle de 5 conférences le 10 mars 2021 se rapportant à la question des enjeux actuels des féminismes. Exposé sur l'évolution de la condition féminine à travers les siècles et échange avec des élèves éducateurs et directeurs, présents dans l'amphithéâtre ou connectés en visio-conférence.

Réalisation d'une bibliographie non exhaustive des ouvrages utiles sur l'égalité, l'accès au Droit et les femmes dans la justice.

Intervention lors du colloque sur l'égalité professionnelle femmes-hommes organisé le 22 juin à Lille, à destination des encadrants et des responsables RH des Hauts-de-France.

À l'école nationale de l'administration pénitentiaire

- Journée d'échanges et de débats à l'ENAP, à Agen, en juin 2019.

Déplacement en juin 2021 à l'ENAP. Rencontre avec l'équipe de référents qui ont présenté les actions menées par l'école en matière d'égalité, de lutte contre le sexisme et de formation des CPIP. Débats avec des élèves tout au long de la journée.

- Participation de l'ENAP au travail mené par le GT/suivi des auteurs des violences conjugales.

Après des attachés d'administration centrale

- Conférences à destination des attachés d'administration centrale issus des Institut Régional Administratif (IRA), au Millénaire, en septembre 2018 et octobre 2019.

Intervention à l'IRA de Lille en juillet 2020.

Avec les référents égalité de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

Dès 2019, Madame la directrice de la protection judiciaire de la jeunesse a demandé que soient désignés des référents égalité femmes-hommes au sein de chaque direction interrégionale.

Leurs regroupements, organisés en 2019 et 2020 furent l'occasion de fructueux échanges.

Au cours de forums égalité femmes-hommes organisés au sein des directions interrégionales

- Une journée de formation dédiée à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre le sexisme a été organisée par Monsieur le directeur interrégional de la DPJJ en lien avec Monsieur le délégué interrégional du secrétariat général, à Aix-en-Provence, en juin 2019.
- Une journée de formation et de débats autour de ces thématiques s'est également déroulée à Toulouse, en octobre 2019 et en juin 2020, à l'initiative du service des ressources humaines de la délégation interrégionale du secrétariat général.



■ Visite de l'ENAP en juin 2021

■ Le colloque Femmes droit et justice à la cour de cassation le 11 mars 2019

Co-organisé avec la Cour de cassation, il a regroupé des femmes exerçant les différents métiers du droit et de la justice.

Articulé autour de deux temps : la place des femmes dans la justice hier et aujourd'hui et la représentation des femmes et des jeunes filles par l'institution judiciaire, les communications auquel il a donné lieu ont fait l'objet d'une publication en novembre 2019, auprès des éditions Dalloz, coordonnée par les soins de Dorothee Dibie – alors magistrate, chargée de mission auprès du premier président de la Cour de cassation – associés aux miens.

■ Exposition "Libres et égales"

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2020, cette exposition



■ Colloque à la cour de cassation Femmes, droit et justice – 11 mars 2019





■ Accrochage de l'exposition sur les grilles de la cour d'appel de Paris - Alexandra Lamy, Sandrine Bonnaire, Sylvia Galmot et Caroline Vigneaux – 6 mars 2020

de photographies a été installée sur les grilles de la cour d'appel de Paris. Elle représente un message d'espoir et de solidarité pour toutes les femmes, un écho à la thématique choisie par l'ONU FEMMES pour cette année : « Je suis de la Génération Égalité : Levez-vous pour les droits des femmes », et aussi un but à atteindre : l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « grande cause du quinquennat » par le Président de la République.

Le Grenelle des violences conjugales a provoqué une mobilisation citoyenne très forte. Il a aussi permis de renforcer les synergies entre les acteurs de la justice et leurs partenaires institutionnels et associatifs.

Dans cette exposition, des femmes, de différents horizons, sont mises en lumière. Certaines d'entre elles sont très célèbres, d'autres moins. Toutes sont engagées pour les droits des femmes, qu'elles soient présidentes de réseaux associatifs ou de foyers d'accueil pour les

victimes de violences conjugales, ou encore médecins, psychiatres ayant fait avancer la cause des femmes.

Toutes sont engagées pour la liberté (Isabelle Adjani, Laure Adler, Mireille Baurens, Constance Benque, Sandrine Bonnaire, Barbara Cassin, Laetitia Casta, Ghislaine Corbin, Liliane Daligand, Emilie Dequenne, Mercedes Erra, Sylvia Galmot, Marie-Agnès Gillot, Dominique Guillien, Ghada Hatem, Marie-France Hirigoyen, Alexandra Lamy, Sarah Lavoine, Aïssa Maïga, Rebecca Marder, Caroline Pois, Sonia Rolland, Ernestine Ronai, Isabelle Sadowski, Leïla Slimani, Amanda Sthers, Marielle Thuau, Caroline Vigneaux).

En réunissant ces 28 femmes, la photographe Sylvia Galmot nous montre la force intérieure qui habite chacune d'entre elles, leurs envies, leur bienveillance.

Par ailleurs lors de cette journée, quatre référents ont pu s'exprimer sur les bonnes pratiques mises en place sur le terrain :

- Jeanne-Marguerite Krzyaniak, ENAP.
- Isabelle Amari, DIRSG du Sud.
- Karima Chibane, DIRPJJ Sud-Est.
- Laetitia Dautel, magistrate à la cour d'appel de Bordeaux.

Brigitte Grésy, présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, a adressé un message aux référents sur le sexisme au quotidien et sur l'impact transformateur de la parité.



■ Avec Brigitte Grésy lors du 8 mars 2021

■ Nomination des référents égalité femmes-hommes en services écentralisés

Un réseau de 94 référents a été désigné en début d'année 2021 dans chaque tribunal, chaque cour d'appel, chaque DIR-SG, DIR-PJJ et DIR-DAP. Ces référents ont pour mission d'informer, de mener des actions de sensibilisation, de conseiller les agents et les services de leur structure, de participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et de suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration.

Leur feuille de route leur a été explicitée par le garde des Sceaux à l'occasion du 8 mars 2021.

■ Les petits déjeuners de l'égalité femmes-hommes

J'ai invité les chefs de cours et de juridictions, ainsi que les directeurs des services pénitentiaires et de la protection judiciaire de la jeunesse, à organiser tout au long du mois de mars 2020 des petits déjeuners, autour de l'égalité femmes-hommes, en leur suggérant de se rapprocher à cette fin des déléguées régionales ou départementales à l'égalité femmes-hommes et, le cas échéant, des représentantes de l'association femmes de justice. Chacune et chacun d'entre eux a été destinataire d'un PowerPoint détaillé, pouvant servir de support à cet événement. Ce PowerPoint a été réalisé en collaboration avec le secrétariat général et les



■ Petits déjeuners de l'égalité au TJ de Châlons-en-Champagne et à la cour d'appel d'Aix-en-Provence – mars 2020



directions de l'administration centrale du ministère de la justice, le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes de la direction générale de la cohésion sociale et le réseau Droits des femmes, en partenariat avec l'association Femmes de Justice. Ces petits déjeuners ont été organisés à quelques reprises seulement, en raison du confinement intervenu à partir du 17 mars 2020.

■ Le texte d'engagement pour une parole non sexiste

Élaboré en concertation avec l'ensemble des directions du ministère de la justice, via le comité égalité femmes-hommes, et en lien avec l'association femmes de justice, ce texte d'engagement vise à garantir l'égalité femmes-hommes auprès des agents du ministère.

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. 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. Une parole non-sexiste s'entend aussi d'une manière proactive d'accompagner les femmes dans leurs carrières et de veiller à véhiculer des représentations non-sexistes.

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. Il a été signé par une centaine de personnes occupant des postes de responsabilité, à la date du 1^{er} mai 2020.

Ce texte a été lancé par Nicole Belloubet, garde des Sceaux, le 7 mars 2019 et adopté ce jour-là par les directeurs de l'administration centrale ainsi que par Monsieur l'inspecteur général et Madame la secrétaire générale du ministère, auxquels se sont joints les directeurs des quatre écoles relevant du ministère de la justice et les premiers signataires, au titre des cours et des tribunaux, et des services de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse (*voir annexe n°2*).

Ce texte a été signé, à ce jour, par plus de 100 responsables, au sein du ministère, à tous les niveaux et sur l'ensemble du territoire national.

Des temps forts ont été organisés, au sein de deux directions interrégionales des services pénitentiaires :

Une signature du texte a été organisée par Madame la directrice de la mission outre-mer, en présence

OUTIL

“La culture de l'égalité”

Toutefois, afin de relancer les moments d'échanges et de permettre la diffusion de la culture de l'égalité, le PowerPoint utilisé pour les « petits déjeuners de l'égalité » a été mis à jour, complété et amendé. Il a ensuite été présenté et transféré aux référents égalité pour qu'ils puissent organiser dans leurs équipes respectives une présentation des inégalités dans la société, l'Histoire de l'entrée des femmes dans la Justice, l'égalité au sein des effectifs agents du ministère, le bilan de l'accord relatif à l'égalité professionnelle et un panorama des actions du ministère en faveur de l'égalité. Cet outil est un élément clé pour permettre aux référents d'avoir une vision globale pour se former puis former les autres.



■ Lancement du texte d'engagement contre le sexisme – 7 mars 2019



■ Signature du texte d'engagement avec Muriel Guegan (DISP de la mission outre-mer) et avec Pascal Vion (DISP Dijon) – juin 2019



■ Signature du texte d'engagement avec Laurent Ridet (DAP) – 27 mai 2021

des chefs d'établissements et des directeurs des services pénitentiaires et de probation d'outre-mer, réunis à Paris.

Une journée de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre le sexisme s'est déroulée à l'initiative de Monsieur le directeur interrégional des services pénitentiaires de Dijon, et a donné lieu à la signature du texte par l'ensemble des chefs d'établissements et des directeurs des services pénitentiaires et de probation du ressort. Une plaque a été remise à chacun d'entre eux, pour affichage dans leurs locaux ou à l'entrée de leur établissement.

Le 8 mars 2021, la nouvelle secrétaire générale, la nouvelle directrice de la DPJJ et le nouveau directeur de la DSJ ont également signé ce texte en présence de la haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, alors que l'Inspecteur général renouvelait son engagement d'une seconde signature. Le texte d'engagement a fait l'objet d'une diffusion auprès des chefs de cour de la part du directeur des services judiciaires. Il a été signé également le 27 mai par le nouveau directeur de l'AP.

■ Interventions multi-médias en direction des agents du ministère

- Participation aux « mardis de l'information » en février 2021
- Interview newsletter "Egalité professionnelle" DPJJ Sud-Ouest à l'occasion du 8 mars 2021
- Interview pour la newsletter « Les 4 saisons de l'égalité » de la DRPJJ Sud-Est

Toute structure volontaire peut encore s'engager pour l'égalité et contre le sexisme tout au long des prochains mois, en adoptant et en signant ce texte.



■ Signature du texte d'engagement avec Catherine Pignon (SG), Paul Huber (DSJ), Charlotte Caubel (DPJJ) et Jean-François Beynel (IGJ) – 8 mars 2021



■ Les mardis de l'info – 27 mai 2021



■ Le garde des Sceaux et la haute fonctionnaire le 8 mars 2021

■ Des brèves et des articles diffusés régulièrement sur intranet ou sur le portail internet du ministère de la justice

À la date du **1^{er} juin 2021**, plus de **quatre-vingts publications** ont été rédigées par mes soins. Elles permettent un suivi de l'exercice de mon activité, la mise en valeur d'actions mises en œuvre sur les territoires, dans le domaine de l'égalité professionnelle ou de la lutte contre les violences faites aux femmes, comme la relation d'événements ou manifestations organisées à ces titres.

Elles sont toutes disponibles sur la **page haute fonctionnaire sur les sites intranet et internet du ministère de la justice**.

En période de confinement, les articles que j'ai publiés ont visé à apporter une information précise sur l'ensemble des dispositifs déployés pour la protection des victimes de violences intrafamiliales.

2.

La mise en place d'outils efficaces permettant de décliner une politique d'égalité professionnelle

■ Charte pour l'équilibre des temps de vie

Signée le 8 mars 2021 par le garde des Sceaux et les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord sur l'égalité professionnelle, cette charte est l'une des mesures du plan d'action prévues par ce dernier.

■ ■ ■

Elle est l'un des éléments de réponse à une préoccupation prégnante chez l'ensemble des agents du ministère de la justice, ainsi que l'a montré l'enquête de perception relative à l'égalité professionnelle diligentée par le secrétariat général.

Cette charte est articulée autour de trois axes :

Une nécessaire prise en compte de la continuité des missions régaliennes ;

Une nécessaire articulation avec les chartes existantes ;

Un nécessaire respect des engagements.

Elle comporte 8 engagements relatifs à : L'investissement de l'encadrement, la pérennisation d'une bonne organisation du travail, le bon usage de la messagerie électronique, le bon usage des outils informatiques, l'optimisation des réunions, les aménagements en cas de difficultés dans la sphère familiale, le respect et l'application de la législation concernant les femmes enceintes ou bénéficiant d'une PMA, la garantie d'une attention particulière aux cycles de travail des couples de fonctionnaires exerçant au sein du même service (voir annexe n°3).

■ Lancement du dispositif de signalement ALLODISCRIM

Issu de l'accord de l'égalité professionnelle, ce dispositif expérimental a été lancé fin 2020. Allodiscrim est une structure d'avocats spécialisés qui propose écoute, accompagnement psychologique et juridique, protection des victimes et traitement des faits signalés.

■ ■ ■

Ce dispositif s'adresse à tous les agents du ministère de la Justice - quel que soit leur fonction, leur statut ou leur affectation - s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, y compris, le cas échéant, pour les violences d'origine extra professionnelle détectées sur le lieu de travail (violences conjugales ou intrafamiliales notamment). Bien entendu, les échanges se font de manière anonyme vis-à-vis de l'employeur. ALLODISCRIM propose un suivi tout au long des échanges et des démarches de l'agent jusqu'à l'atteinte d'une issue satisfaisante.

■ Pour l'accompagnement psychologique

Pour les agents de la direction des services judiciaires

n° vert : 0 800 200 278

Pour les agents de la direction de l'administration pénitentiaire

n° vert : 0 805 200 215

Pour les agents de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse

n° vert : 0 800 600 241

Pour les agents du secrétariat général, de l'IGJ, de la DACG, de la DACS et de l'ensemble des personnels de l'administration centrale

n° vert : 0800 400 324

■ Pour l'accompagnement juridique

ALLODISCRIM

Prendre rdv En ligne

sur allodiscrim.wethics.eu

Rentrer le code : 2020

Par courriel

justice.allodiscrim@orange.fr
en cas de discrimination ou de harcèlement.

Justice.allosexism@orange.fr
en cas d'agissement sexiste ou de violence sexiste ou sexuelle.

Par courrier

Allodiscrim
51, rue Bonaparte, 75006 Paris

■ Le deuxième baromètre de l'égalité femmes-hommes du ministère de la justice a été édité le 7 mars 2021

Cette étude, axée, comme la précédente, sur l'accès des femmes et des hommes aux postes de hiérarchie, au sein de chacune des directions, confirme l'engagement du ministère pour l'égalité.

Rendre publiques de telles données remplit, en effet, une exigence de transparence que la mission de haute-fonctionnaire impose et permet à chacun de consulter l'état de l'égalité femmes-hommes dans son service.

Cette deuxième édition du baromètre de l'égalité est l'occasion d'observer les diverses évolutions, s'agissant de la place des femmes au sein du ministère de la justice, depuis la première édition.

Plusieurs questions ont guidé les analyses des données : les dynamiques générales, communes à toutes les directions du ministère de la justice, dans la carrière des femmes se sont-elles les mêmes qu'en 2017 ? Les inégalités repérées en 2017 sont-elles moindres aujourd'hui ? Quelles actions ont été mises en place ? Et peut-on en voir les effets ?

Un constat reste néanmoins présent : même si certains corps ne présentent pas une inégalité femmes-hommes, plus on monte en hiérarchie, plus la part des femmes diminue de manière générale. Dans la plupart des postes les plus hauts placés, les femmes ne sont pas représentées proportionnellement à leur représentation dans l'ensemble du corps.

Les femmes demeurent encore majoritaires (51 %) au secrétariat général, pourtant elles ne représentent que 35 % des agents en catégorie A+. Il y a 58 % de magistrates, et 71% des agents en catégorie C sont des femmes. Le secrétariat général reste dirigé par une femme.

Concernant la direction des services judiciaires, dans le corps de la magistrature, l'absence de mixité est toujours de mise : les femmes représentent 69% du corps judiciaire en 2020. Elles sont également plus jeunes que les hommes, avec une moyenne d'âge s'élevant à 45,4 ans, contre 49,7 ans pour les hommes.

Les femmes représentent la majorité des effectifs du second grade des magistrats (77 %). Elles étaient en 2017 minoritaires dans les effectifs hors hiérarchie, mais il y a aujourd'hui parité entre femmes et hommes au sein de cette catégorie.

À partir de la tranche d'âge 45-49 ans, les inégalités femmes-hommes deviennent cependant toujours significatives, en effet les hommes accèdent plus jeunes aux postes les plus élevés.

Le rapport candidatures/nominations reste à interroger. Les femmes candidatent de moins en moins au poste de premier président (19% de femmes en 2020 pour 35% en 2017). Toutefois, en termes de nominations, 49% des présidents de juridiction nommés en 2020 sont des femmes. La proportion de femmes nommées procureur de la République hors hiérarchie est passé de 16% en 2017 à 38% en 2020.

Au parquet, l'effectif des femmes procureurs général, après avoir triplé en 7 ans, a baissé, puisqu'il n'y a que 11 femmes procureurs généraux fin 2020 pour 13 en 2015 et 5 en 2011. La proportion des femmes au poste de première présidente est aujourd'hui plus élevée (38%) que celui des femmes au poste de procureur général (31%).

Dans les greffes, en 2020, les femmes sont certes majoritaires dans toutes les catégories (82,8 % de femmes au total), mais la catégorie B est la plus féminisée (87 % de femmes).

La part des femmes diminue dans les grades d'encadrement supérieurs et en particulier sur les emplois fonctionnels. L'évolution sur trois ans indique une stabilité globale de la répartition femmes/hommes dans l'encadrement avec une augmentation de l'ordre de 0,5 point entre 2018 et 2020 des emplois occupés par des femmes.

À la direction des affaires civiles et du Sceau, les femmes représentent 76% des effectifs en 2019. Elles sont 44 magistrates pour 7 magistrats et 4 agentes en catégorie A+ pour 1 agent.

La direction des affaires criminelles et des grâces est composée de 66% de femmes, mais leur part diminue à mesure que l'on monte en hiérarchie. Néanmoins en 2019, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A+ qu'en 2017, soit 50 % en 2019 pour 33 % en 2017.

S'agissant de l'administration pénitentiaire, il y a toujours moins de femmes dans le corps de commandement (CDC) lorsque l'on monte en grade. Si les femmes représentent 32 % des fonctionnaires du CDC et 43 % des lieutenant pénitentiaires, elles ne sont que 12 % à occuper le poste de commandement pénitentiaire. Elles sont minoritaires dans les corps d'encadrement et d'application (CEA ; 22 % de femmes). Elles le sont encore plus aux plus hauts postes de ces corps : il n'y a que 12 % de femmes parmi les CDC et 16 % de femmes parmi les majors pénitentiaires (CEA).

Entre 2018 et 2020, la proportion des directrices des services pénitentiaires a légèrement augmenté, passant de 57% en 2018 à 58% en 2020. La part des femmes directrices hors classe a aussi augmenté (de 43% en 2018 à 47% en 2020). Les femmes restent minoritaires aux postes de Directrice des Services Pénitentiaires hors classe et Directrice des Services Pénitentiaires exceptionnelle.

Depuis 2018 la proportion de femmes directrices pénitentiaires d'insertion et de probation reste stable. La proportion de directrices hors classe, est passée de 54% en 2018 à 60% en 2020. La proportion de directrices fonctionnelles des services pénitentiaires d'insertion et de probation (DFSPIP) a légèrement augmenté depuis 2018, soit 28% en 2018 et 34% en 2020. La proportion des directrices pénitentiaires d'insertion et de probation diminue néanmoins toujours à mesure que l'on monte en grade dans le corps.

Sur l'ensemble des directions interrégionales des services pénitentiaires, tous les postes sont mixtes, sauf les postes les plus hauts placés : directeurs interrégional (30 % de femmes) et leurs adjoints (20% de femmes).

La protection judiciaire de la jeunesse, comprenant une majorité de femmes (63 %), se distingue, avec 90 % de femmes magistrates et 61 % aux postes de catégorie A. Chez les directeurs fonctionnels, avec 53 % de femmes, la mixité est assurée. Les directeurs interrégionaux sont 9 hommes pour 1 femme et on compte 67% d'hommes adjoints. En revanche, les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes aux postes de directeurs territoriaux.

L'inspection générale de la justice est un corps assez féminisé et paritaire, marqueur d'une belle évolution en faveur de l'égalité femmes-hommes depuis dix ans.

Ce baromètre n'aurait pas pu être réalisé sans le concours des référentes et référents du comité égalité femmes/hommes. Au nom de sa direction, chaque référent a fourni des données statistiques, les a vérifiées et complétées, et a apporté des remarques indispensables quant aux enseignements de cette étude. L'apport du secrétariat général a été également d'un grand appui à l'élaboration de ce document.

■ L'accès des femmes aux postes de hiérarchie et l'application de la loi Sauvadet au sein du ministère de la justice

Les dispositions de cette loi du 12 mars 2012 imposent que les primo-nominations effectuées aux postes d'emplois de direction ou de chef(fe)s de services (types 1 et 2) au sein des administrations centrales concernent au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Si le ministère de la justice a été pénalisé pour non-respect de cette règle en 2016, il a atteint cet objectif en 2017 et en 2018. En 2019, sur les 17 primo-nominations effectuées par le ministère de la justice à des emplois de direction catégorie 1 et 2, figurent 10 hommes et 7 femmes, ce qui représente un taux de féminisation de 41% - soit pour la première fois- un taux supérieur à celui légalement imposé de 40%.

■ La signature d'un accord sur l'égalité professionnelle

Un accord relatif à l'égalité professionnelle a été signé le 20 janvier 2020 par la garde des Sceaux, avec les 5 organisations syndicales majoritaires (UNSA, FO, CFDT, C. Justice et FSU) du ministère de la justice.

Il est issu d'une concertation approfondie qui s'est déroulée tout au long de l'année 2018 et d'une négociation de neuf mois, à laquelle j'ai participé. Menée sous la direction du secrétariat général et de son service des ressources humaines avec l'ensemble des organisations syndicales, celle-ci a ainsi pu donner naissance à cet accord, lequel comprend 60 actions qui seront déclinées, selon un agenda très précis.

Elles portent sur la consolidation des acteurs du dialogue social, au national comme sur les territoires, les moyens de tendre vers une égalité effective dans les rémunérations et les parcours professionnels mais aussi sur une amélioration concrète de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que sur la prévention des violences faites aux personnels.

Elles sont examinées dans le cadre d'un comité de suivi, piloté par le service des Ressources humaines du Secrétariat général, auquel je suis étroitement associée.

LIENS

> [barometre-egalite-femmes-hommes-2021](#)

> [egalite_femmes_hommes_signature.pdf](#)



■ Signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle – 20 janvier 2020

Au 31 décembre 2020, 47% des actions avaient été réalisées, 23% sont en cours et 30% restent à réaliser.

Plusieurs actions ont été réalisées par le SG, par exemple :

- Il a été élaboré un lexique rappelant les définitions des violences et les sanctions encourues. Il s'agit de permettre à l'ensemble des personnels d'appréhender et d'identifier les situations de violence auxquelles ils pourraient être confrontés (action 29).
- Des fiches de prévention sur les agissements sexistes, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ont été réalisées, à destination des agents. Un quiz est associé. Il s'agit d'un outil conçu pour sensibiliser les agents de manière ludique sur ces problématiques (action 31).
- Un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement en matière familiale a été rédigé et diffusé. L'objectif est d'informer les personnels sur les dispositifs existants et de respecter des règles et normes communes pour mieux accompagner la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle (action 25.2).
- Des fiches réflexes concernant le congé maternité et le congé d'adoption pour les élèves/stagiaires pendant la scolarité ont été élaborées. Ces fiches sont disponibles dans les écoles et sur l'intranet (action 25.1).

■ La rencontre avec le Conseil supérieur de la magistrature

À l'occasion du séminaire de travail qu'il a tenu le 5 novembre 2019 avec la Direction des services judiciaires, le Conseil supérieur de la magistrature m'a reçue, afin que je puisse lui exposer la mission qui m'est confiée et lui faire part de certaines observations, issues notamment du premier baromètre de l'égalité qu'il m'a été ainsi permis de présenter.

Un dialogue soutenu s'étant engagé, dès ma nomination, avec la Direction des services judiciaires, en vue de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la magistrature, cette rencontre fut l'occasion de débattre, ensemble, de ce sujet avec le Conseil supérieur de la magistrature, qui s'est montré très attaché à développer une réflexion sur tous les sujets touchant aux ressources humaines au sein de la magistrature.

Cette rencontre a ainsi permis des échanges sur différentes thématiques relatives aux moyens d'améliorer la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, en particulier le critère de la mobilité géographique dans la construction des carrières, mais aussi le déroulement de la carrière et l'accès des femmes aux fonctions de chef de juridiction et de chef de cour.

À partir des clés de réflexion mises à jour par le baromètre de l'égalité, s'agissant, en particulier, des moments stratégiques où les inégalités femmes-hommes se révèlent et se concrétisent dans

les carrières des femmes, j'ai pu ainsi énoncer quels possibles leviers d'action pouvaient être envisagés, afin de mieux garantir l'égalité professionnelle.

■ Télétravail, confinement et équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Par arrêté du 31 juillet 2019 portant application du décret du 11 février 2016 fixant les modalités de mise en œuvre du télétravail, le ministère a rendu possible cette modalité d'exercice du travail à la plupart de ses agents, après l'avoir expérimentée pendant plusieurs mois, au sein de l'administration centrale.

À ce jour, le télétravail est devenu un mode de travail majoritaire, présentant certes des avantages mais posant aussi un certain nombre de questions concernant l'égalité femmes-hommes. Il paraît particulièrement nécessaire que le télétravail puisse être exercé dans le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, sans rupture d'égalité entre les femmes et les hommes, étant précisé que dans un tel cadre, les notions de sphère professionnelle et de sphère personnelle s'entremêlent. Le ministère dans ses « 10 clés pour travailler à distance » a précisé que la vie de famille doit être organisée de sorte que les parents vivant en couple puissent travailler



■ Rencontre au Conseil supérieur de la magistrature - 5 novembre 2019

tous les deux, sans que l'un soit attribué aux tâches domestiques ou parentales.

Je proposerai au garde des Sceaux une mission, qui pourrait être confiée à l'IGJ, afin d'effectuer toute observation utile sur le télétravail et son éventuel impact sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et d'émettre des recommandations.

3. Une réflexion sur les moyens d'améliorer la mixité femmes-hommes des métiers au sein du Ministère de la justice

Avec 69% de femmes en 2020, la magistrature connaît une féminisation croissante. Ce corps ne présente à ce jour plus de mixité (un métier étant considéré comme mixte lorsqu'il présente un ratio femmes-hommes compris entre 40% et 60%).

Pourtant, la mixité est synonyme de performance. Comme le rappelait le rapport de l'IGJ sur la féminisation de la justice, la mixité « serait facteur de créativité, améliorerait la prise de décision et la dynamique de groupe ». Une étude de Sodexo (*Sodexo's Gender Balance Study 2018*) menée sur cinq ans, auprès de 50 000 managers, a montré que « les entités mixtes affichent un taux d'engagement de leurs collaborateurs supérieur de 14 points de pourcentage à celui affiché par les autres entités ».

L'Organisation internationale du travail (OIT) a réalisé un rapport en 2019, « Femmes d'affaires et femmes cadres : Les arguments en faveur du changement », agglomérant les

réponses de 13 000 entreprises dans 70 pays. Les initiatives en faveur de la diversité de genre améliorent les résultats des entreprises pour plus de 57% des personnes interrogées et même 54% admettent observer des progrès en termes de créativité, d'innovation et d'ouverture. Les effets bénéfiques de la diversité de genre sont observables lorsque les femmes occupent 30% des postes de cadres dirigeants ou de cadres supérieurs.

■ Tenir compte du « sentiment » des justiciables

L'absence de mixité chez les magistrats peut être interprétée comme un manque d'impartialité chez les justiciables, bien qu'il ait été prouvé que le genre n'influence pas la manière de juger. « À l'instar de l'impartialité qui doit être apparente, avant d'être réelle, la mixité, ne doit-elle pas aussi être apparente ? », s'interrogeait le professeur Mekki dans son rapport sur la féminisation des métiers de la justice (2011).

Réfléchir aux moyens de réintroduire la mixité dans les métiers de la Justice est ainsi l'un des objectifs fixés par la garde des Sceaux dans la lettre de mission qu'elle m'a remise.

■ Réinvestir les facultés de droit, au nom de la mixité

Face à cet impératif, il m'a semblé judicieux de réinvestir les facultés de droit, pour mobiliser davantage de garçons autour du concours de l'ENM.

Tel est le sens de l'expérimentation menée, à mon invitation et en lien avec la DSJ, par la cour d'appel et le tribunal judiciaire de Versailles, en partenariat avec l'université de Versailles Saint-Quentin (UVSQ) depuis juin 2019.

Il s'agit avant tout de revaloriser le métier de magistrat, dès l'entrée en faculté de droit. Alors que « seulement » 51 % des étudiants masculins préfèrent le métier d'avocat en première année de droit, ils sont 72,2 % à le préférer en master, d'après le rapport de l'IGJ déjà mentionné.

■ La magistrature, une profession d'action, loin des stéréotypes

La magistrature est trop peu connue des étudiants comme des professeurs. Beaucoup de clichés dévalorisants circulent encore sur les magistrats : ils seraient mal payés, austères, auraient finalement peu de pouvoir et ne seraient pas suffisamment reconnus.

Pourtant, la magistrature est une profession d'action, de décision, avec de belles perspectives d'ascension sociale ou de mobilité. Pour faire connaître aux étudiants la réalité du métier, des magistrats passionnés par leur métier l'ont présenté aux étudiants d'UVSQ, lors de cours magistraux obligatoires.

À l'occasion de courts stages (maximum deux mois), les étudiants en droit ont été accueillis au sein de la cour d'appel de Versailles.

■ Démystifier le concours de l'ENM

Le partenariat avec la faculté de Versailles-Saint-Quentin vise enfin à démystifier le concours de l'ENM, jugé souvent peu accessible. Il convient d'aider les étudiants à mieux comprendre le concours, en leur donnant le ratio inscrits/admis, ou les matières à connaître.



■ Signature du plan de sensibilisation aux métiers de la magistrature à la cour d'appel de Versailles

LIEN

> [teletravail-outils-et-informations](#)



■ Intervention des magistrats auprès des étudiants de l'université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines.

■ **Le plan de sensibilisation aux métiers de la magistrature, mis en place par la Cour d'appel et le tribunal judiciaire de Versailles, en partenariat avec l'université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines et la DSJ**

L'expérimentation du plan de sensibilisation aux métiers de la magistrature concerne tous les étudiants en droit de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, de la licence au master.

L'objectif de ce partenariat, conçu pour être le plus interactif possible, est d'organiser, à l'instar de ce qui a d'ores et déjà été réalisé en avril 2019, des interventions de magistrats, au sein de l'université, au sein de laquelle ils présentent, leurs parcours, leurs fonctions, ainsi que la diversité de leurs missions. Ils s'adressent à des étudiants de différentes années, afin notamment de favoriser la mixité et la diversité du recrutement dans les métiers de la magistrature.

Dans le cadre de la convention, les juridictions s'engagent à ouvrir leurs portes et proposent des visites et des stages aux étudiants, plus précisément aux étudiants de licence 2 et 3, désireux d'y réaliser leur Projet Personnel Étudiant. Les demandes de stages formulées par des étudiants motivés sont regroupées et présentées aux juridictions par l'université. Depuis début juin 2019, des stagiaires ont ainsi été régulièrement accueillis à la Cour d'appel de Versailles, puis au tribunal judiciaire.

Ce partenariat est destiné à sensibiliser les étudiants au métier de magistrat et à favoriser la mixité sociale et de genre, et la diversité du recrutement. Par ailleurs, ce partenariat permet de proposer des

stages à des étudiants qui n'ont pas forcément les opportunités ou les contacts pour effectuer un stage dans les juridictions (voir annexe n°4).

La convention 'mixité', la première de ce type, a vocation à pouvoir être diffusée dans d'autres ressorts, où des protocoles similaires pourront être également mis en place entre juridictions et universités, souvent en lien les unes avec les autres.

Les résultats positifs de cette expérimentation permettent de proposer aujourd'hui aux juridictions et aux universités qui seraient intéressées par une telle démarche un outil d'aide à la mise en place d'un tel dispositif. Un dossier « Partenariat Justice-Universités pour la mixité dans la magistrature » a été élaboré, à cette fin, par la cour d'appel de Versailles, la DSJ, l'université UVSQ et par mes soins.

Il comporte une fiche action, des éléments de langage/magistrats, une fiche pratique étudiants, un modèle de convention et les deux brèves du 11 avril 2019 et du 17 décembre 2020.

■ **Le rapport du conseil national du droit « Attractivité et mixité des études et des professions de droit »**

Commandé au conseil national du droit par Nicole Belloubet, garde des Sceaux ministre de la justice et Frédérique Vidal, ministre de l'enseignement supérieur, ce rapport, dont j'ai pu suivre l'élaboration à l'occasion de réunions de travail avec ses rédacteurs, a été remis le 27 janvier 2020 à la garde des Sceaux, ministre de la justice ainsi qu'à la ministre de l'enseignement supérieur.

Le conseil national du droit émet dix-sept recommandations. Une partie importante d'entre elles portent sur les études de droit, pour lesquelles le conseil estime qu'il serait notamment nécessaire d'introduire davantage de mixité sociale.

S'agissant de la magistrature, le rapport confirme le bien-fondé de la mise en œuvre d'actions locales, à l'instar notamment de celle développée par la cour d'appel et le tribunal judiciaire de Versailles avec l'université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines.

Il préconise également d'encourager les recrutements dans la magistrature, en cours de carrière.

Sur ce dernier point, la réflexion engagée au sein de l'école de la magistrature nous paraît particulièrement pertinente : il pourrait être question de proposer de nouveau un cycle préparatoire gratuit au 2^e concours qui valorise la promotion sociale.

Plusieurs actions développées par l'ENM méritent, à notre avis, d'être aussi pleinement soutenues, afin de



■ Remise du rapport « Attractivité et mixité des études et des professions de droit » par le Conseil national du droit à Nicole Belloubet, garde des Sceaux ministre de la justice et Frédérique Vidal, ministre de l'enseignement supérieur – 27 janvier 2020

renforcer l'attractivité du métier de magistrat et la mixité au sein de la magistrature, telles :

- La participation des auditeurs de justice à des actions citoyennes dans les collèges et lycées, en animant notamment des simulations de procès.
- La collaboration de l'ENM avec une grande librairie bordelaise, afin de promouvoir les mérites des études de juristes, à travers les conférences « Angle droit », ouvertes au grand public, dont la première a porté sur « le droit dans Harry Potter ».

Des opérations de sensibilisation au métier de magistrat sont aussi menées par des juridictions sur le plan local. Très utiles, elles sont à promouvoir également ■

LIENS

> [attractivite-et-mixite-des-etudes-et-des-professions-de-droit](#)

> [il-ne-faut-jamais-se-dire-je-ny-arriverai-jamais](#)



PARTIE
02

— ● —

**Contre les violences
conjugales : protection,
pro-action, probation**

02

Contre les violences conjugales : protection, pro-action, probation

Pour Eric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, ministre de la Justice, la lutte contre les violences conjugales est une priorité de politique pénale, ainsi qu'il l'a rappelé dans la circulaire du 23 septembre 2020 relative à la politique pénale en matière de lutte contre les violences conjugales. C'était aussi la priorité de Nicole Belloubet, ainsi qu'elle l'avait rappelé dans sa circulaire relative à l'amélioration du traitement des violences conjugales et à la protection des victimes, adressée le 9 mai 2019 aux procureurs généraux et aux procureurs de la République.

Les quatre axes de travail du ministère de la justice autour de cette priorité sont les suivants :

- Développer une culture de protection des victimes.
- Rendre cette protection pleinement effective.
- Mettre en place un traitement judiciaire proactif des violences conjugales.
- Renforcer le suivi des auteurs.

Afin de coordonner les différents aspects qu'une telle politique de lutte contre les violences conjugales comporte, la garde des Sceaux m'a demandé de mettre en place et de coordonner un plan à cet effet.

À l'ouverture du Grenelle des violences conjugales, organisé par le gouvernement du 3 septembre jusqu'au 25 novembre 2019, le ministère de la justice a ainsi proposé un plan d'action autour de dix mesures phares.

Impulsé par le Premier ministre et coordonné par la Secrétaire d'État

à l'égalité femmes-hommes, ce temps majeur pour les violences au sein du couple a permis la mise en œuvre de nouvelles actions, comme de nouveaux dispositifs ainsi que l'amélioration de certaines pratiques, tout en renforçant l'existant. Les efforts de tous les acteurs intervenant dans ce domaine ont été démultipliés par une mobilisation collective et conjointe autour d'un objectif commun et partagé de tous.

Dans le cadre de ce Grenelle, la garde des Sceaux m'a demandé de piloter le groupe de travail Justice. Composé de 86 personnes, il a réuni une quarantaine de participants à chacune de ses séances. Il s'agissait de magistrats, d'avocats, d'un huissier de justice, de représentants associatifs, de chercheurs. Chacune des directions de l'administration centrale y était représentée, ainsi que l'École nationale de la magistrature et l'École nationale de l'administration pénitentiaire. Les ministères de l'intérieur, de l'outre-mer, le secrétariat d'État

à l'égalité femmes-hommes, au handicap, la Mission interministérielle de protection des femmes (MIPROF), la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) et le comité interministériel au handicap y ont également été associés.

La participation du conseil national de l'ordre des médecins, de la haute autorité de santé et de l'assistance publique des hôpitaux de Paris a constitué également un apport précieux.

Par ailleurs, l'appel à contributions que j'ai lancé via intranet justice a suscité la réponse de quatre-vingts personnes travaillant au ministère de la justice- de toutes les directions et de tous niveaux hiérarchiques -chacune d'entre elles faisant part de propositions ou d'observations en la matière.

J'ai rencontré également de manière bilatérale des victimes ou des familles de victimes, dont les paroles ont pu être prises en compte dans les travaux du GT.

Enfin, ce travail a été présenté aux organisations syndicales qui ont pu émettre les observations qu'elles estimaient utiles.

Le 25 novembre 2019, date de clôture du Grenelle, n'a aucunement signifié la fin des travaux engagés. Tant au niveau des directions de l'administration centrale, que des juridictions, de l'École nationale de la magistrature, de l'École nationale de l'administration pénitentiaire,



■ Ouverture du Grenelle par le Premier ministre – 3 septembre 2019



■ Installation du groupe de travail justice par Nicole Belloubet, garde des Sceaux, ministre de la justice – 17 septembre 2019



dans la lutte contre les violences conjugales et dans la protection des victimes de celles-ci, des journées de formation sont déclinées de manière délocalisée par l'École nationale de la magistrature.

Il s'agit d'une « journée type » articulée en deux temps :

- Un tronc commun permettant d'acquérir les clés de compréhension du phénomène d'emprise et du psycho-traumatisme.
- Un temps d'échanges pratiques autour de cas concrets, avec utilisation des fiches réflexes du kit pédagogique élaboré à cette fin.

Les deux premières journées se sont déroulées à la cour d'appel d'Aix en Provence et à la cour d'appel de Basse-Terre. Les confinements successifs ont ralenti le déploiement de ces formations, lesquelles devront de nouveau être organisées sur l'ensemble du territoire national.

ou encore du groupe de travail, la mobilisation n'a pas faibli.

Afin de poursuivre les chantiers lancés de manière ciblée, j'ai composé en janvier 2020, deux groupes de travail : l'un sur la protection des victimes et l'organisation de la vie familiale en cas de violences conjugales, l'autre sur le suivi des auteurs et la prise en charge de la violence.

1. Développer une culture de protection des victimes

■ Le renforcement des formations

Un nouvel outil disponible pour tous

Depuis le début de l'année 2019, un important travail a été engagé avec l'École nationale de la magistrature. Il a donné lieu – sous la houlette de la direction de la for-

mation continue de cette dernière – à l'élaboration d'un kit pédagogique de formation, bâti avec six magistrats^[4] exerçant chacun dans une fonction distincte, en lien avec la MIPROF. J'y ai également participé.

Il s'agit d'un outil très complet constitué de fiches réflexes : une par fonction – parquet, affaires familiales, enfants, audience pénale, exécution et application des peines- une sur l'évaluation du danger (ordonnance de protection) et une autre encore sur le téléphone grave danger.

Il est accessible sur le site intranet de l'ENM ou à partir du lien suivant, pour toute personne extérieure au ministère de la justice : inscription.enm@eodesk.fr

Des journées de formation continue délocalisées

Afin de pouvoir toucher de nombreux magistrats ainsi que tous les acteurs locaux intervenant

En 2021, deux réunions de travail ont été organisées avec la direction de l'ENM afin de relancer les journées de formations continues sur l'ensemble du territoire - après les confinements.



■ En haut : journée de formation de la cour d'appel de Basse-Terre, à Pointe-à-Pitre
En bas : journée de formation à la cour d'appel d'Aix-en-Provence

LIENS

> Grenelle des violences conjugales : les 10 actions phares

> PPT-Grenelle.pdf



■ Journée de formation au tribunal judiciaire de Grasse - Juin 2021

■ **Un colloque à la cour de cassation sur les défis de la justice dans la lutte contre les violences conjugales**

Le vendredi 15 novembre 2019, un colloque s'est tenu en Grand'chambre de la Cour de cassation, en partenariat avec l'École nationale de la magistrature, sur les défis de la justice dans la lutte contre les violences conjugales.

La matinée a amené la Justice française à s'interroger sur ses pratiques, et a permis une approche comparée de celles-ci, grâce à l'intervention de Maria Del Mar RAMOS LOPEZ-HERRERO, Procureure en charge de la coopération juridique internationale à Malaga (Espagne), ancienne Procureure-adjointe en charge des violences de genre à Marbella (Espagne), actuellement en détachement à la C.J.U.E.

L'après-midi fut consacrée à l'adaptation des pratiques aux spécificités des violences au sein du couple.

■ **Un webinaire lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes - 25 novembre 2020**

Introduit par Eric Dupond-Morette, garde des Sceaux et animé par mes soins, ce webinaire était ouvert à des magistrats et à des personnels de la justice mais aussi à d'autres fonctionnaires, comme à des avocats, des médecins, des soignants et des représentants d'associations spécialisées dans l'aide aux victimes, l'accompagnement des femmes, le soin ou l'urgence sociale.

Réunissant l'ensemble des directrices et des directeurs de l'administration centrale et l'Inspecteur général de la justice, il a permis de présenter les deux lois votées, suite au Grenelle des violences conjugales - celles du 29 décembre 2019 et du 30 juillet 2020-, ainsi que leur accompagnement et leur mise en œuvre par le ministère. Il fut aussi l'occasion de dresser

un bilan des actions menées dans les juridictions et de préciser le déploiement des outils de protection des victimes comme le téléphone grave danger ou le bracelet anti-rapprochement.

Sept cents personnes se sont connectées et le powerpoint a été mis en ligne, il est disponible sur le site du ministère.

■ **Un ouvrage « L'emprise et les violences au sein du couple » sur la notion d'emprise**

Un ouvrage collectif intitulé « L'emprise et les violences au sein du couple » a été publié le 15 mars 2021 aux éditions Dalloz, préfacé par le garde des Sceaux, Eric Dupond-Morette. Elaboré sous la direction d'Isabelle Rome et Eric Martinet, docteur en droit, maître de conférences à l'université Jean Moulin Lyon 3, il regroupe quarante contributions de spécialistes - psychiatres, psychologues, médecins généralistes, gynécologues, magistrats, avocats, uni-



■ Webinaire organisé le 25 novembre et première page du PowerPoint utilisé

LIEN

> http://www.justice.gouv.fr/art_pix/POWERPOINT_WEBINAIRE_DIFFUSION.pdf



■ Le garde des Sceaux lors du 8 mars 2021 - Couverture de l'ouvrage Dalloz

versitaires, chercheurs et représentants du secteur associatif spécialisé et dont la plupart fait partie du groupe de travail justice - pour mieux repérer et identifier le phénomène d'emprise, comprendre son impact et appréhender l'évolution de la loi et des pratiques judiciaires dans le traitement des violences conjugales.

2. Protection des victimes et traitement judiciaire proactif des violences conjugales

■ La circulaire du 28 janvier 2020 de la garde des Sceaux

Les dispositions civiles et pénales immédiatement applicables relatives à l'ordonnance de protection, l'incidence des violences au sein de la famille sur l'exercice de l'autorité parentale et les conditions d'attribution du téléphone grave danger font l'objet d'une présentation par la garde des Sceaux, dans une circulaire en date du 28 janvier 2020. Nicole Belloubet y décline également des instructions de politique pénale, telles qu'issues des travaux du Grenelle, concernant l'accompagnement des victimes, le suivi des auteurs, et l'organisation des juridictions en faveur d'une filière d'urgence dédiée au traitement des violences conjugales.

■ Les filières de l'urgence pour le traitement judiciaire des violences conjugales

Il s'agit concrètement de mettre en œuvre une modélisation de traitement des faits de violences au sein du couple, de A à Z : du dépôt

de la requête ou de la plainte, à l'octroi de l'aide juridictionnelle, à la mise en place d'une protection rapide des victimes, à l'organisation de la vie familiale dans un tel contexte, à une réponse pénale efficace, jusqu'à l'exécution des décisions civiles et pénales, y compris, le suivi de l'auteur, et ce, le cas échéant, l'exécution de la peine d'emprisonnement de ce dernier.

« Tous les clignotants s'allument » lorsqu'il s'agit de traiter des violences commises au sein du couple... C'est en ces termes que Stéphane Noël expliquait cette démarche, lors du lancement de l'expérimentation de ce mode spécifique de traitement des violences conjugales, au tribunal judiciaire de Créteil le 23 septembre 2019. D'une même voix, la procureure Laure Beccau entamait ses propos par cette formule : « Une écoute attentive, un regard aiguisé, une main tendue », pour décrire l'action du parquet qu'elle dirige, en cohérence avec celle des magistrats du Siège, rappelant aussi l'implication des fonctionnaires de tous niveaux dans une telle approche.

Ce jour-là, étaient représentées à mes côtés chacune des directions de l'administration centrale ainsi que la délégation interministérielle à l'aide aux victimes (DIAV) et le service d'accès au droit et à l'aide aux victimes (SADJAV).

L'écriture de ce schéma modèle fut enrichie par un minutieux travail mené par la direction des services judiciaires, en lien avec les autres directions, auprès de deux autres juridictions de tailles différentes : le tribunal judiciaire de Rouen et le tribunal judiciaire d'Angoulême.

Elle fut aussi alimentée par les préconisations précises, résultant du rapport de la mission confiée par la garde des Sceaux Nicole Belloubet à l'inspection générale de la justice sur les homicides conjugaux, ainsi que par les réflexions du groupe de travail justice mis en place dans le cadre du Grenelle.

Finalisé en début d'année 2020 et remis à la ministre de la justice le 7 février 2020, un guide réalisé par la direction des services judiciaires, en lien avec les autres directions, et à partir des trois sites pilotes-les tribunaux judiciaires de Créteil, Rouen, Angoulême- propose ainsi une modélisation des circuits de traitement des violences conjugales dans les juridictions, sur la base d'un schéma très concret.

Parallèlement, dans le cadre de la gestion de la crise liée au COVID, l'inspection générale de la justice a également diffusé aux juridictions une fiche sur la lutte contre les violences conjugales, dans le cadre du référentiel consacré à la reprise d'activité.

La direction des services judiciaires a débuté la mise à jour du guide du traitement judiciaire des violences conjugales au regard non seulement des modifications réglementaires intervenues et de la mise en œuvre du bracelet anti-rapprochement, mais également des nouvelles pratiques qui se sont peu à peu mises en place au sein des juridictions. Ce travail d'étude et de modélisation des circuits de l'urgence se poursuit par l'exploitation des données relevant des rapports annuels du ministère public, ainsi que celles remontées à la DACS sur l'ordonnance de protection. Il donnera lieu à un premier bilan fin juin 2021 et à l'élaboration d'un document de référence "Filières de l'urgence".

■ Le développement de l'ordonnance de protection

L'organisation de la nouvelle procédure : les décrets des 27 mai et 3 juillet 2020 et la circulaire du 31 juillet 2020

Le ministère de la justice a travaillé à organiser la nouvelle procédure,



■ Avec Marie-Charlotte Dalle (DACs) et Ernestine Ronai (Présidente du CNOP) - Présentation du premier rapport du CNOP aux membres du comité le 9 juin 2021

LIENS

> Rapport d'activité CNOP

> guide pratique de l'ordonnance de protection (pdf)



■ Installation du premier comité local de l'ordonnance de protection à Moulins Avec Dalila Zane, présidente du TJ de Moulins, Emmanuelle Fredon, procureure de la République et Ernestine Ronai, présidente du CNOP - Le 11 septembre 2020

afin de permettre au juge de statuer dans le délai de six jours fixé par le législateur. Un premier décret du 27 mai avait tenté à tout prix d'assurer le respect de ce délai de six jours. Il imposait aux parties des contraintes très lourdes et il a été unanimement critiqué.

Un nouveau décret a été publié le 4 juillet pour assouplir le cadre de la procédure. Son élaboration a fait l'objet de nombreuses discussions avec l'ensemble de nos partenaires - avocats, commissaires de justice, associations- qui ont permis d'aboutir à une rédaction consensuelle et qui concilie l'impératif de rapidité et le respect du contradictoire.

L'objectif poursuivi a été celui de simplifier le plus possible la procédure pour la victime, tout en respectant ce délai contraint, par ailleurs très protecteur. Par exemple, lorsqu'elle n'est pas assistée par un avocat, la victime n'a plus à prendre l'initiative de faire signifier au défendeur la copie de l'ordonnance fixant la date d'audience. C'est le greffe du juge aux affaires familiales qui le fait, pour elle. Les frais de signification de l'ordonnance de fixation de la date de l'audience sont par ailleurs pris en charge par l'Etat de plein droit et sans conditions de ressources.

Le décret crée une passerelle entre la procédure d'urgence qu'est l'ordonnance de protection et la procédure au fond relative à l'exercice de l'autorité parentale et la contribution à l'entretien et l'éducation de l'enfant. Grâce à cette passerelle, le demandeur n'a plus à former une nouvelle demande en justice en cas de rejet de sa demande d'ordonnance de protection et peut obtenir rapidement une décision au fond..

En 2020, une estimation de 5 676 demandes a été enregistrée sur l'année, soit une augmentation de 37,1% par rapport à l'année précédente et une augmentation totale de 90,79 % depuis 2016.

Le taux d'acceptation (acceptation totale ou partielle) est aujourd'hui de 66,7% (données provisoires 2020) alors qu'il était de 60% en 2016 et de 64,1% en 2019. Cela nous rapproche de l'Espagne où le taux d'acceptation est de 70%.

Le 31 juillet 2020, Eric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, a signé une circulaire « Ordonnance de protection » de présentation des dispositions des décrets susvisés. Cette circulaire, qui complète la circulaire du 28 janvier 2020, a pour objet de présenter les dispositions du nouvel article 1136-3 du code de procédure civile, essentiellement relatif à la notification de l'ordonnance fixant la date de l'audience.

À ce jour, on constate une augmentation sensible des demandes. Le taux d'acceptation des demandes est également plus élevé.



■ **Le travail mené au sein du comité national de pilotage des ordonnances de protection**

Composé de la direction des affaires civiles et du Sceau, de la direction des affaires criminelles et des grâces, de la direction des services judiciaires, de la haute-fonctionnaire égalité femmes-hommes, de la chambre nationale des commissaires de justice, du conseil national des barreaux, de la fédération nationale des CIDFF, de la fédération nationale solidarité femmes, de France victimes, de juges aux affaires familiales,



d'un procureur, ce comité a été installé par Nicole Belloubet, le 23 juin 2020.

La présidence en a été confiée à Ernestine Ronai, responsable de l'observatoire des violences faites aux femmes de Seine Saint-Denis et présidente de la commission violences au haut conseil à l'égalité femmes-hommes.

Il a pour objectifs de :

- Favoriser le développement de l'ordonnance de protection.
- Effectuer un état des lieux du prononcé de l'ODP (chiffres, répartition territoriale (sachant qu'il existe une très grande disparité de prononcé selon les tribunaux).
- Effectuer un suivi de la mise en application de la loi du 28 décembre 2019 en ce inclus le décret d'application du 3 juillet 2020.

Des comités locaux de l'ordonnance de protection peuvent être créés sur le même modèle, de même que des protocoles signés localement sur la mise en œuvre de ce dispositif.

Le CNOP a élaboré son premier rapport d'activité en juin 2021, et émis 8 préconisations et des pistes de travail pour l'année à venir.

La DACS a engagé un important travail de recensement de ces pratiques et lancé une étude statistique qualitative sur les ODP. Une étude statistique sur les décisions d'ordonnance de protection prononcées en 2016 avait été publiée sous l'Infostat n°171. Elle avait permis de connaître le détail des mesures prononcées par le juge et leur motivation. La même étude est en cours concernant les décisions d'ordonnance de protection prononcées en 2019, 2020 et durant le 1^{er} semestre 2021. Ses conclusions seront connues début 2022.

Le guide pratique de l'ordonnance de protection

Dans le même esprit, un guide de l'ordonnance de protection a été réalisé par la Direction des affaires civiles et du Sceau, en lien avec la Direction des affaires criminelles et le SADJAV, afin de

faciliter le prononcé des ordonnances de protection, lesquelles restent encore insuffisamment connues de l'ensemble des acteurs intervenant en la matière. Cet outil très utile a fait l'objet d'une première réactualisation par la Direction des affaires civiles et du Sceau, au vu de la loi du 28 décembre 2019. Il est également en cours de révision afin de tenir compte du bracelet anti-rapprochement.

■ La mise en place d'un outil nouveau de protection des victimes : le bracelet anti-rapprochement

Il s'agit d'un dispositif de contrôle télématique garantissant une protection très efficace de la victime.

En effet, ce système permet de géo-localiser l'individu placé sous surveillance et de déclencher un système d'alerte, lorsqu'il se rapproche de la victime, alors qu'il lui est interdit de le faire, ou qu'il se rend dans une zone dans laquelle il ne peut se rendre (par exemple, domicile de la victime, école des enfants, lieu de travail de la victime).

Le bracelet électronique est posé sur la personne de l'auteur qui se voit aussi attribuer un appareil de localisation GPS qui va recevoir le signal émis en cas de franchissement des limites. Dans cette hypothèse, la plate-forme de signalement prévient les forces de l'ordre et avertit la victime, dotée, pour sa part, d'un petit appareil récepteur.

Déployé en Espagne depuis plusieurs années, il m'a été demandé par la garde des Sceaux d'étudier ce dispositif, ce que j'ai réalisé, au cours de deux visites exploratoires. J'ai effectué ces dernières en avril et en juillet 2019, en lien étroit avec les autorités espagnoles - en particulier la procureure générale en charge des violences de genre - et Frédérique Porterie, alors magistrate de liaison à Madrid. Un important travail d'expertise a ensuite été mené avec les directions du ministère de la justice.

Ce dispositif étant apparu comme efficace en Espagne, Nicole Belloubet a souhaité le mettre en place en France. Ce fut l'une des mesures qu'elle proposa à l'ouver-

ture du Grenelle et dont la mise en œuvre concrète fut annoncée par le premier ministre à la clôture de ce dernier.

Sujet prioritaire au sein du ministère de la justice, traité de manière opérationnelle par la direction de l'administration pénitentiaire, a mobilisé l'ensemble des directions. Le déploiement de mille dispositifs a été lancé le 23 septembre 2020 par Eric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, ministre de la justice.

Un décret fixant les modalités d'application de ce dispositif a été publié le 23 septembre 2020, suivi d'une circulaire adressée par le garde des Sceaux aux parquets.

Le garde des Sceaux a confié à l'Inspection Générale de la justice, une mission d'appui et de conseil pour soutenir le déploiement de ce dispositif, d'en identifier les éventuelles difficultés de mise en œuvre, d'identifier les situations dans lesquelles il est prononcé, ainsi que le cadre procédural de celles-ci, d'en évaluer les premiers effets et d'émettre toutes préconisations utiles afin de favoriser son développement et de lui conférer une efficacité optimale. Un premier rapport intermédiaire a été remis au garde des Sceaux en mars 2021.

LIEN

> [Circulaire du 28/01.pdf](#)



Le garde des Sceaux lors du lancement du bracelet anti-rapprochement à Pontoise

Objet d'un très large consensus parlementaire, le bracelet anti-rapprochement a été instauré par la loi du 28 décembre 2019.

Le déploiement du bracelet anti-rapprochement s'accompagne d'une documentation complète à destination des juridictions et de l'ensemble des acteurs concernés (annexes à la circulaire du 23 septembre 2020, guide utilisateur, modèle de protocole local, fiche navette, circuits de transmission de l'information, etc.).

L'ensemble de cette documentation est accessible sur le site intranet de la DACG.

■ **L'aide au signalement des violences conjugales : le vade-mecum "Secret médical et violences au sein du couple"**

Il s'agit d'accompagner de manière concrète la modification de l'article 226-14 du code pénal qui offre au soignant la possibilité de porter à la connaissance du procureur de la République des faits de violences conjugales, sans l'accord de la victime, s'il a l'intime conviction que cette dernière se trouve en situation de danger immédiat et dans l'impossibilité de se protéger en raison de la contrainte morale résultant de l'emprise exercée par l'auteur des violences. À cette fin, un travail constant a été mis en place depuis le début du Grenelle entre le ministère de la justice, le conseil national de l'ordre des médecins et la haute autorité de santé.

■ ■ ■

Fruit de ce travail conjoint, un vade-mecum du signalement à destination des médecins et soignants, a été élaboré et fait aujourd'hui l'objet d'une large diffusion par les autorités de santé et sur l'intranet de la direction des affaires criminelles et des grâces, sur la page dédiée aux violences au sein du couple.

Le vade-mecum comporte 6 documents : une fiche de signalement, une notice explicative du conseil national de l'ordre des médecins, une recommandation de la haute autorité de santé, une fiche d'évaluation du danger immédiat et de l'emprise, un document pédagogique de présentation de la loi et une fiche décrivant le circuit juridictionnel du signalement.

Il est consultable sur le site internet du ministère.

Des protocoles locaux ont déjà été signés entre parquets et conseils départementaux des médecins (comme à Clermont-Ferrand, Marseille, Draguignan, Toulon, Auch...). Cf : le site 'bonnes pratiques' de la DACG.



■ Couverture du Vade-mecum



■ Signature du protocole du Puy de Dôme en présence du Dr Marie-Pierre Glaviano (Vice-présidente du Conseil National de l'Ordre des Médecins), d'Eric Maillaud (Procureur) et du Dr Henri Arnaud (Président de l'Ordre des Médecins) - Février 2021



■ À la Cour d'appel d'Agen, avec Stéphane Brossard (Premier Président), Patrick Mathe (Procureur général), et le Dr Jean-Marcel Mourgues (Vice-président de l'Ordre national des médecins) - Juin 2021



■ Présentation du protocole parquet/ordre départemental des médecins, par Jacques-Edouard Andrault, Procureur de la république près le tribunal judiciaire d'Auch - Juin 2021

■ La mise en place d'une plateforme en ligne pour aider et accompagner les victimes de violences : Mémo de vie

Initiée et portée par le réseau France victimes, partenaire privilégié du Ministère de la justice, Mémo de Vie est une web application gratuite, accessible sur téléphones, tablettes et ordinateurs, créée pour venir en aide à toute personne victime de violences répétées, notamment aux femmes victimes de violences conjugales. L'idée de cette plateforme résulte des travaux menés à l'occasion de la consultation citoyenne « Que faire pour lutter contre les violences faites aux femmes ? » qui, lancée par Make.org Foundation, a rassemblé France Victimes, des membres de la société civile, des associations, des entreprises et des fondations engagées.

Mémo de Vie propose une solution innovante pour faciliter une prise de conscience des victimes, soutenir la mémoire, sécuriser des données sensibles et accéder aux contacts et informations utiles.

Cet outil digital permet à la victime d'être accompagnée par des professionnels, de prendre conscience des violences qu'elle subit, de relater son quotidien, de prouver des faits de façon datée en délivrant un récit structuré, et de faciliter l'enquête grâce à la collecte de données et leur stockage sécurisé. Mémo de Vie offre aux professionnels intervenant dans le parcours des victimes de violence un outil d'aide à leur accompagnement.

Quatre fonctionnalités sont ainsi disponibles : un journal de bord permettant de pallier les déficits de mémoire et de décrire



les événements vécus avec une cohérence du récit dans le temps ; un coffre-fort numérique permettant de mettre en sécurité des documents importants et des médias illustratifs (photos, vidéos, audios, notes), moyennant l'accès par un code de sécurité ; une bibliothèque de ressources permettant d'informer les victimes sur plusieurs thématiques (droit, social, santé, famille...) et des contacts utiles.

Son lancement a été effectué le 23 novembre 2020 en présence du garde des Sceaux et de la ministre chargée de l'égalité femmes-hommes. Le ministère de la justice participe au financement de ce nouveau dispositif.

J'ai pu effectuer un premier bilan du dispositif au sein de l'association France Victimes le 3 mai 2021. Cinq mois après son lancement, la plateforme comptabilise 13 000 visiteurs différents, 1 300 comptes, 200 personnes mises en relation avec un relais d'aide chaque mois, 600 professionnels formés grâce à des ateliers de 1h15.

3. Un suivi des auteurs adapté à la spécificité des violences conjugales

Constituant l'un des deux axes du groupe de travail justice qui a formulé à ce titre des propositions dans le cadre du Grenelle des violences conjugales, ce sujet est traité aujourd'hui à part entière par l'un des deux groupes de travail mis en place au ministère de la justice, dans le prolongement du dit Grenelle.

■ La modélisation et l'évaluation des dispositifs mis en place auprès de certains parquets et juridictions

Qu'il s'agisse de l'éviction des conjoints violents, de leur suivi renforcé, de l'évaluation psychologique des mis en cause avant jugement ou encore du suivi des sortants de prison, chacun de ces aspects relatifs à la prise en charge judiciaire des auteurs de violences conjugales peut être traité de manière spécifique par certains parquets et juridictions qui ont mis en place des dispositifs ad hoc depuis plusieurs mois ou années ou les expérimentent aujourd'hui, tels les parquets de Saintes, Clermont-Ferrand, Toulouse ou Pontoise.

Le garde des Sceaux a confié à l'Inspection Générale de la justice le 19 novembre 2020 une mission d'évaluation, de tous les types de mesures prononcées (dans les domaines présents, de l'exécution ou de l'aménagement de la peine, et en matière civile...) sur la mise en œuvre par les juridictions des mesures d'éviction des conjoints violents du domicile conjugal.

Et notamment :

- identifier les différentes pratiques concourant à la mise en œuvre de ces mesures, ainsi que le cadre procédural dans

LIENS

> bracelet-electronique-anti-rapprochement

> http://www.justice.gouv.fr_art_pix/vademecum_final_3.pdf



■ Moment d'échange au siège de France Victimes, pour le point-bilan de la plateforme Mémo de vie



■ Bilan du dispositif à Saintes – Avec Nicolas Septe, Procureur de la République et Claire Liaud, Présidente du tribunal judiciaire de Saintes

lequel elles sont prononcées ;

- en décrire le contenu et la nature des circonstances ayant donné lieu à leur prononcé ;
- établir une cartographie de celles-ci ;
- en évaluer l'importance et l'impact auprès des victimes, et
- en mesurer l'effet produit sur les auteurs.

En formulant toutes observations utiles sur les difficultés rencontrées ou les obstacles de droit ou de faits limitant le recours à ces mesures, en recensant les bonnes pratiques constatées, et en effectuant toutes préconisations utiles au développement de ces mesures et au renforcement de leur efficacité en termes de protection des victimes et de prévention de la récidive.

■ La plateforme d'orientation consacrée à l'éviction des conjoints violents

La période de confinement a accru la difficulté de relogement des auteurs de violences conjugales, sous le coup de mesures d'éviction. Afin de permettre l'efficacité de ces dernières et de garantir la protection de la victime, un dispositif exceptionnel et temporaire a été mis en place, grâce au soutien financier du secrétariat d'Etat à l'égalité femmes-hommes. Il s'agit d'une plate-forme d'hébergement d'urgence et d'éviction des conjoints violents, dont la gestion a été confiée au groupe SOS solidarités. Le temps de recherche moyen d'un hébergement n'a été, grâce à l'efficacité de cette dernière, que de quelques heures, le plus souvent entre deux et quatre.

La plateforme peut être saisie par mail eviction@groupe-sos.org, soit directement par le procureur de la République, soit par l'association ou

LIENS

> Plate-forme d'orientation consacrée à l'éviction du conjoint violent

le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) en charge des enquêtes sociales rapides en cas de défèrement, soit par le juge aux affaires familiales, après prononcé d'une ordonnance de protection.

L'orientation donnée par la plateforme est coordonnée avec les directrices régionales et les directeurs régionaux à l'égalité femmes-hommes, les associations spécialisées dans le suivi des personnes placées sous main de justice et les professionnels du soin, en charge de celles-ci - Citoyens justice et la FNACAV. **Ainsi donc le contrôle et le suivi du conjoint faisant l'objet de la mesure d'éviction sont immédiatement déclenchés.**

Le cas échéant, **un téléphone grave danger** peut être attribué à la victime.

De mai 2020 au 15 juin 2021, la plate-forme a été saisie à 594 reprises. 230 personnes ont été hébergées. Ce dispositif, essentiel pour l'application effective d'une politique pénale d'éviction du conjoint violent du domicile conjugal et complémentaire des dispositifs locaux existants, est financé désormais par le ministère de l'égalité femmes-hommes.

■ L'expérimentation et la mise en place d'un nouveau dispositif de contrôle judiciaire renforcé des conjoints violents avec placement probatoire

Ce dispositif s'appuie sur le nouvel alinéa 18 de l'article 138 du code de procédure pénale, tel qu'issu de la loi du 30 juillet 2020,

■ ■ ■

prévoyant que la personne placée sous contrôle judiciaire peut être soumise à l'obligation de :

"18° Respecter les conditions d'une prise en charge sanitaire, sociale, éducative ou psychologique, destinée à permettre sa réinsertion et l'acquisition des valeurs de la citoyenneté ; cette prise en charge peut, le cas échéant, intervenir au sein d'un établissement d'accueil adapté dans lequel la personne est tenue de résider".

Il s'agit :

- d'une part, de soumettre la personne à une obligation de résider dans un hébergement fixé par le juge, relevant d'une convention passée entre l'administration pénitentiaire via les services pénitentiaires d'insertion et de probation, le tribunal et une association partenaire.

- d'autre part, de la soumettre à un contrôle et un suivi dont le contenu sera fixé dans un référentiel, que l'expérimentation du dispositif permettra de préciser.

L'expérimentation se déroule sur deux sites : Nîmes et Colmar, sous le contrôle de la DAP - Isabelle Dréan-Rivette, cheffe de projet.

La première convention a été signée en novembre 2020 à Nîmes, et la seconde, en décembre 2020 à Colmar ; entre les tribunaux, les SPIP et les associations locales impliquées dans le dispositif.

Un COPIL piloté par la haute-fonctionnaire, regroupant les services concernés du ministère de la justice, les chefs de juridictions et les SPIP concernés



■ Visite à Nîmes pour le lancement de l'expérimentation sur place avec Béatrice Almendros, présidente du TJ, Françoise Pieri-Gauthier, procureure générale, Eric Maurel, procureur de la République.



■ Avec Fanny Dabilly, présidente du TJ, Catherine Sorita-Minard, procureure de la République et Nathalie Kielwasser, vice-procureure

- ainsi que ceux de Bordeaux et de Saintes dont l'expertise sur le contrôle judiciaire renforcé et le placement extérieur est utile- et les associations porteuses de ce dispositif, suit cette expérimentation.

Le travail d'expérimentation est aussi accompagné par le Lab de la direction de l'administration pénitentiaire - Michel Daccache et Ariane Amado - avec l'appui de plusieurs équipes de recherche extérieures au ministère, deux sociologues -Mathieu Trachman et Mathias Dambuyant- deux professeurs en Droit à l'Université de Paris Nanterre -Raphaële Parizot et Audrey Darsonville- ainsi qu'une doctorante, Julia Delannoy.

Pilotage de l'expérimentation :

- Première réunion de lancement avec le COPIL national sous la direction de la HFEFH le 5 novembre 2020.

- Le bilan au 15 avril 2021 à 5 mois des mesures prononcées a permis de relever l'existence :

- d'un traitement et un circuit d'information particulièrement pro actifs, très amont dans la procédure en l'espèce dès l'interpellation de la personne : système de pré-alerte des autorités pénitentiaires et partenaires associatifs par une boîte structurelle, saisine immédiate de l'association des victimes pour une Évaluation de la Victime de Violence (EVVI)

- de l'identification du profil dès le stade de l'Enquête Sociale Rapide (ESR) : avec un formulaire comprenant un item motivationnel sur l'opportunité de la mesure



- d'une orientation, évaluation et prise en charge intensives immédiates et globales : à l'issue de l'audience la personne est accueillie dans la structure au sein de laquelle se mettent de suite en place une triple prise en charge psycho sociale (quotidienne), une prise en charge sanitaire (hebdomadaire), une prise en charge par l'administration pénitentiaire (tous les 15 jours).

Le bilan effectué en juin 2021 permet de confirmer la pertinence de ce dispositif, plus performant qu'une simple mesure d'éviction (à vocation d'éloignement/hébergement) ou d'un simple contrôle judiciaire avec obligations de soins (sans vérification et prise en charge globale).

■ Une connaissance plus approfondie des profils des auteurs de violences conjugales

Afin de mieux traiter ces violences et d'éviter la récurrence, il est nécessaire de bien appréhender certaines notions comme celle de l'emprise psychologique et du psycho-traumatisme- tronc commun des formations renforcées, diligentées par l'école nationale de la magistrature- Il importe également d'avoir connaissance des profils qui peuvent être ceux de leurs auteurs.

■ Le suivi de l'expérimentation menée par la Procureure générale de Paris en matière d'évaluation psychologique des auteurs, dans le cadre de la procédure à délai différé et l'élaboration d'un document d'appui à leur évaluation psychologique

Cette expérimentation fait partie des mesures retenues à l'issue du Grenelle des violences conjugales.

Dans ce système, l'expertise sur l'évaluation de la dangerosité est effectuée par l'un des praticiens du pool d'experts constitué à cet effet - soit six psychologues et huit psychiatres, coordonné par le docteur Roland Coutanceau. Il a été veillé à ce que ces experts soient représentatifs de la diversité des territoires - urbains et ruraux. Dans cette même optique, ce sont les neuf parquets du ressort de la cour d'appel qui ont pris part à l'expérimentation. Il était, en effet, important que l'expérimentation concerne l'ensemble du ressort et non pas seulement des secteurs spécifiques. En 2020, 100 dossiers ont fait l'objet d'une telle expertise.

70% des personnes jugées le sont dans un délai de deux mois. Il y a un taux de renvoi de 35% environ, ce qui est un résultat positif. Du point de vue des sanctions, tous les niveaux de peines peuvent être prononcés. Des peines fermes, des peines d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve, des amendes, des semi-libertés, des suivis socio-judiciaires ont été, par exemple, prononcés au cours de l'expérimentation.



■ Lancement de la recherche action sur le placement probatoire avec le LAB de la DAP - janvier 2021



■ Visite des appartements mis à disposition par l'association ESPOIR, à Colmar, avec les services de l'administration pénitentiaire

Les personnes qui ont comparu devant le tribunal étaient soit en détention provisoire soit libres.

Il donne satisfaction à l'ensemble des partenaires. Les magistrats du siège s'en félicitent, car les éléments apportés sont plus précis que ceux dont ils disposaient auparavant, s'agissant de la personnalité de l'auteur, mais aussi de la situation de la victime et de celle des enfants.

La procureure générale de la cour d'appel de Paris a adressé une note aux procureurs en leur demandant d'intégrer cette expérimentation dans leur politique pénale et de faire des retours sur les difficultés rencontrées.

Plusieurs bilans en ont été effectués, dont le dernier à l'occasion de la réunion du groupe de travail (GT) justice du 2 juin 2021.

Un document d'appui à l'évaluation psychologique des auteurs sera présenté par le docteur Coutanceau en septembre 2021 au GT. Son contenu sera finalisé, en concertation avec l'ensemble des membres de ce dernier. Une étude est menée par Eric Macé de l'université de Bordeaux (Centre Emile Durkheim). Intitulée : Les dimensions genrées des violences contre les partenaires intimes : comprendre le sens des actes et le sens de la peine pour les auteurs afin de mieux prévenir et réduire ces violences, elle est soutenue par la Mission de recherche Droit et Justice, représentée au sein du groupe de travail.

■ Une meilleure articulation des liens entre l'autorité judiciaire et l'administration pénitentiaire et l'encadrement de la détention des auteurs de violences conjugales dans un souci de protection des victimes

Tel est, en particulier, le grand intérêt de la mise en place de protocoles de suivi des sortants de prison (cf. parquet Toulouse/SPIP/association d'aide aux victimes 31/maison d'arrêt de Seysses).

Ces protocoles sont dorénavant consultables sur le site des bonnes pratiques du Ministère de la justice.

S'agissant de l'encadrement de la détention des auteurs de violences conjugales dans un souci de meilleure protection des victimes, la loi du 30 juillet 2020 a permis d'apporter une dérogation à la règle selon laquelle les interdictions prononcées dans le cadre d'un sursis probatoire - par exemple : interdiction d'entrer en contact (article 132-45 du code pénal) ne s'appliquent pas pendant l'incarcération du condamné.

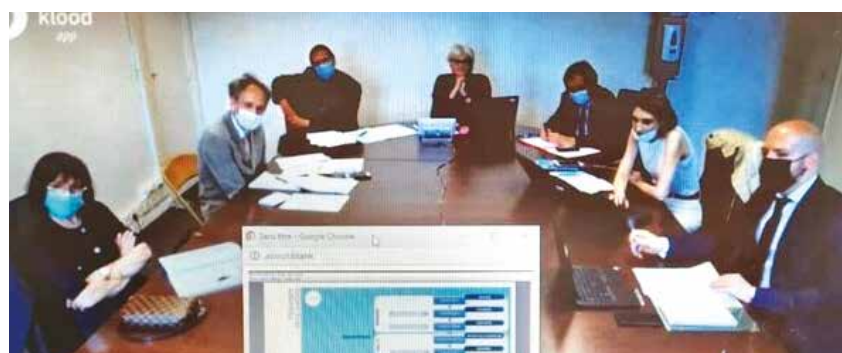
La circulaire d'Eric Dupond-Morette, garde des Sceaux, ministre de la justice, en date du 3 août 2020 en a explicité la portée et les conséquences.

Ainsi, pendant la durée de son incarcération, la personne condamnée à de telles interdictions dans le cadre d'un sursis probatoire : ne pourra correspondre, par écrit ou par téléphone, avec les personnes avec qui elle est interdite de contact, ni recevoir des visites de ces personnes, à qui des permis de visite ne pourront donc pas être délivrés, ni - s'il s'agit d'un condamné bénéficiant d'une permission de sortir - se rendre dans les lieux qui lui sont interdits. En particulier, s'il s'agit d'une personne condamnée pour des violences au sein du couple faisant l'objet d'une interdiction de contact avec sa victime, celle-ci ne pourra se voir délivrer un permis de visite qu'elle serait pourtant susceptible de demander en raison de la situation d'emprise dans laquelle elle se trouverait vis-à-vis de l'auteur des violences.

■ ■ ■

Le décret du 21 décembre 2020 présenté par une dépêche du 2 février 2021, prévoit également que lorsqu'une interdiction judiciaire d'entrer en relation avec une personne, de fréquenter certains condamnés, ou de paraître en certains lieux a été prononcée à l'encontre de la personne condamnée, la permission de sortir est de plein droit assortie de ces interdictions (article D142 CPP).

L'article D. 403 du CPP relatif aux permis de visite a été modifié afin de permettre expressément à l'autorité compétente - juge d'instruction ou procureur de la République si le détenu est prévenu, chef d'établissement s'il est condamné - de refuser la délivrance d'un permis de visite dans certains cas; tel est le cas en ce qui concerne la victime de violences conjugales qui solliciterait le bénéfice d'un permis de visite pour elle-même ou pour son enfant mineur témoin de telles violences et visé par la circonstance aggravante ad hoc ; en outre, lorsque lesdites personnes sont concernées par une interdiction de contact avec le détenu ou par une décision de suspension ou de retrait de l'autorité parentale, l'autorité compétente ne peut délivrer un tel permis de visite. En cas de mainlevée de l'interdiction ou de décision modificative concernant l'autorité parentale, le permis de visite peut de nouveau être accordé.



■ Groupe de travail justice du 2 juin 2021

Les journées de sensibilisation conjointes juridictions/directions interrégionales des services pénitentiaires, à organiser en partenariat avec l'École nationale de la magistrature et l'École nationale de l'administration pénitentiaire n'ont pu se déployer, en raison des restrictions sanitaires. Elles devraient intégrer un volet lié à la méthodologie d'intervention des SPIP, dans les cas de violences conjugales. Par ailleurs, l'ENAP a élaboré une mallette pédagogique avec l'appui de la MIPROF (mission interministérielle de protection des femmes et de lutte contre la traite), à destination des conseillers pénitentiaires et de probation. Elle sera disponible en septembre 2021.

4. Développer la pratique des retours d'expériences (RETEX) après la commission d'un homicide conjugal

■ La mission confiée à l'inspection générale de la justice sur les homicides conjugaux

Afin de mieux appréhender, dans sa globalité, le traitement judiciaire et d'améliorer les procédures et les dispositifs mis en œuvre dans les cas de violence au sein du couple, afin de mieux protéger les victimes et de lutter plus efficacement contre la répétition d'actes de violences de la part des auteurs, Nicole Belloubet, garde des Sceaux, ministre de la justice a saisi l'inspection générale de la justice (IGJ) d'une mission aux fins de procéder à un état des lieux portant sur les dossiers, jugés définitivement, concernant des faits d'homicides liés à des violences conjugales commis durant les années 2015 et 2016.

Établi à partir de l'examen de 88 dossiers, un rapport très détaillé a été remis à la garde des Sceaux par Monsieur le chef de l'inspection générale de la justice le 17 novembre 2019. Il comporte 24 recommandations précises pour améliorer les dispositifs notamment dans la prise en compte en amont des faits de violences, dans le retour d'expérience et le suivi des auteurs condamnés pour des faits antérieurs aux faits criminels.

La recommandation numéro neuf de ce rapport mentionne la nécessité d'organiser par ressort de cour d'appel une réunion de retour d'expérience pour chaque dossier d'homicide conjugal ■

■ La mise en œuvre d'une méthodologie de RETEX après chaque dossier d'homicide conjugal

Une méthode standardisée de RETEX sur des dossiers d'homicides conjugaux -et de certaines tentatives particulièrement graves- a été élaborée, un groupe de travail regroupant des représentants de l'Inspection générale de la justice, de la Direction des affaires criminelles, de la conférence des procureurs généraux et de celle de procureurs, et la haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes, a émis des propositions en ce sens.

Visé par Eric Dupond-Moretti, garde des Sceaux, ministre de la justice dans sa circulaire du 23 septembre 2020, le document support RETEX a été transmis à tous les parquets généraux pour l'application de cette nouvelle méthode.

Pour l'exercice des missions qui me sont confiées j'ai pu bénéficier de l'appui de l'administration centrale, ainsi que de l'assistance et du dévouement des étudiants stagiaires : Gaëlle Lebourg, Bertille Pruvost, Anne-Sophie Lallemand, Théodore Leclair, Noé Balthazard, Bastien Nardon, Clara Keivanjah, Flore Souesme, Mathilde Poumarede, Maé Coffre, Adèle Thiers, Zoé Prévot et Mélodie Krajcman.

OBJECTIFS

Avancée des objectifs fixés en 2020 et perspectives 2022

Toutes les actions engagées pour promouvoir l'égalité professionnelle comme pour lutter contre les violences faites aux femmes seront poursuivies au cours de l'année à venir. Néanmoins, certains objectifs précis ayant été identifiés lors du précédent rapport d'activité, il convient d'en dresser un bilan ci-dessous.

■ Objectifs atteints

- La publication du deuxième baromètre de l'égalité femmes/hommes du ministère de la Justice.
- Veiller à participer de manière très volontariste à la mise en place d'un dispositif d'écoute/violences sexuelles et sexistes, en direction des personnels.
- Se rapprocher de l'École nationale de la magistrature, en soutien des actions qu'elle développe, en vue de renforcer l'attractivité du métier de magistrat.
- Procéder à l'évaluation de l'expérimentation menée à Versailles.
- Déclinaison, en juridictions, du guide pratique du traitement judiciaire des violences conjugales intégrant la notion de filière de l'urgence, en incitant à la mise en œuvre de projets de juridictions autour de cette thématique.
- Déploiement du bracelet anti-rapprochement à partir de septembre 2020.
- Participation, en interministériel, à la configuration d'un dispositif pérenne, dans le prolongement de la plate-forme d'orientation consacrée à l'éviction des conjoints violents mise en œuvre pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.
- Expérimentation de RETEX sur les homicides conjugaux, auprès de parquets généraux pilotes, volontaires.

■ Objectifs à atteindre deuxième partie de 2021 / 2022

- Travail engagé par la DSJ et la haute-fonctionnaire avec le ministère de la Défense pour mettre en place des mesures permettant d'aider la mobilité géographique des agents.
- Proposition de mission sur le télétravail et son éventuel impact sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Continuer la promotion du métier de magistrat.
- Organisation de formations à destination des personnels d'accueil des victimes, au sein des services d'accueil unique des justiciables (SAUJ) et des bureaux d'aide aux victimes (BAV), en lien avec la Direction des services judiciaires et l'École nationale des greffes.
- Extension de l'expérimentation du contrôle judiciaire avec placement probatoire (CJPP) et élaboration d'un référentiel de suivi renforcé des auteurs de violences conjugales.
- Élaboration d'un document d'appui à l'évaluation psychologique/psychiatrique des auteurs de violences conjugales.

ANNEXES

SOMMAIRE

Annexe 1 - Circulaire relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au journal officiel de la République française p.40

Annexe 2 - Texte d'engagement pour une parole non sexiste p.42

Annexe 3 - Charte pour l'équilibre des temps de vie p.44

Annexe 4 - Partenariat justice-universités pour la mixité dans la magistrature p.46

Circulaire relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au journal officiel de la République française



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

LA GARDE DES SCAUX,
MINISTRE DE LA JUSTICE

Paris, le 02 OCT. 2018

La Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

à

Madame la secrétaire générale
Monsieur l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice
Madame la directrice et
Messieurs les directeurs de l'administration centrale
Monsieur le directeur de l'École nationale de la magistrature
Monsieur le directeur de l'École nationale des greffes

Monsieur le premier président de la Cour de cassation
Monsieur le procureur général près ladite cour

Mesdames et messieurs les Premiers Présidents des cours d'appel
Mesdames et messieurs les Procureurs Généraux près lesdites cours

Monsieur le président du tribunal supérieur d'appel de Saint-Pierre et Miquelon
Monsieur le procureur de la République près ledit tribunal

Objet : Application de la circulaire du Premier ministre, en date du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au journal officiel de la République française (JORF n°0272 du 22 novembre 2017).

Le Gouvernement s'est résolument engagé dans le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Afin de lutter contre les stéréotypes qui freinent le progrès vers une égalité plus réelle, le Premier Ministre a adressé à l'ensemble des Ministres une circulaire relative aux règles de féminisation et de rédaction, publiée au Journal officiel le 22 novembre 2017.

Conformément aux termes de celle-ci, je vous demande de veiller à utiliser les règles suivantes :

- Dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
- Les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne. Lorsqu'un arrêté est signé par une femme, l'auteur doit être désignée, dans l'intitulé du texte et dans l'article d'exécution, comme « la ministre », « la secrétaire générale » ou « la directrice ».

13, place Vendôme – 75042 Paris Cedex 01
Téléphone : 01 44 77 60 60
www.justice.gouv.fr



MINISTÈRE DE LA JUSTICE

LA GARDE DES Sceaux,
MINISTRE DE LA JUSTICE

Paris, le 02 OCT. 2018

La Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

à

Madame la secrétaire générale
Monsieur l'inspecteur général, chef de l'inspection générale de la justice
Madame la directrice et
Messieurs les directeurs de l'administration centrale
Monsieur le directeur de l'Ecole nationale de la magistrature
Monsieur le directeur de l'Ecole nationale des greffes

Monsieur le premier président de la Cour de cassation
Monsieur le procureur général près ladite cour

Mesdames et messieurs les Premiers Présidents des cours d'appel
Mesdames et messieurs les Procureurs Généraux près lesdites cours

Monsieur le président du tribunal supérieur d'appel de Saint-Pierre et Miquelon
Monsieur le procureur de la République près ledit tribunal

Objet : Application de la circulaire du Premier ministre, en date du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au journal officiel de la République française (JORF n°0272 du 22 novembre 2017).

Le Gouvernement s'est résolument engagé dans le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Afin de lutter contre les stéréotypes qui freinent le progrès vers une égalité plus réelle, le Premier Ministre a adressé à l'ensemble des Ministres une circulaire relative aux règles de féminisation et de rédaction, publiée au Journal officiel le 22 novembre 2017.

Conformément aux termes de celle-ci, je vous demande de veiller à utiliser les règles suivantes :

- Dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
- Les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne. Lorsqu'un arrêté est signé par une femme, l'auteur doit être désignée, dans l'intitulé du texte et dans l'article d'exécution, comme « la ministre », « la secrétaire générale » ou « la directrice ».

13, place Vendôme - 75042 Paris Cedex 01
Téléphone : 01 44 77 60 60
www.justice.gouv.fr

Texte d'engagement pour une parole non sexiste

Les signataires de ce texte s'engagent à respecter et à mettre en oeuvre 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*.
- Veiller à nommer de manière égalitaire les femmes et les hommes. En situation institutionnelle (exemples : 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 (exemples : « 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 (exemples : « très grande disponibilité requise ») qui découragent d'emblée mais, en revanche, ne rien cacher des modalités réelles d'exercice.

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. Exemple 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 oeuvres 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 évènements.
- 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.

Le
à

Nicole Belloubet
Ministre de la Justice, garde des Sceaux



* 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.

Charte pour l'équilibre des temps de vie



MINISTÈRE DE LA JUSTICE
Liberté Équité Pluralisme



Charte pour l'équilibre des temps de vie

Les personnels du ministère de la justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

La prise en compte des enjeux de l'équilibre des temps de vie constitue un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du ministère de la justice. Les résultats de l'enquête de perception relative à l'égalité professionnelle font apparaître que la conciliation vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale constitue une préoccupation prégnante chez les agents. Si elle répond à un objectif de développement de la qualité de vie au travail, elle s'inscrit également comme un véritable levier de performance en ce qu'elle génère des effets positifs chez les agents, en terme de motivation notamment et participe ainsi à une amélioration de l'efficacité des collectifs de travail.

Cette recherche de conciliation prend tout son sens dans un contexte d'usage de plus en plus répandu des technologies de l'information qui rendent plus poreuse la frontière entre temps professionnels et temps personnels et familiaux. La charte instaure une culture managériale basée sur un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre encadrants et agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, respectueuse de la vie privée de tous les agents et intégrant leurs contraintes personnelles. Elle formalise des engagements précis et concrets qui doivent être adoptés au plus haut niveau.

Une nécessaire prise en compte de la continuité des missions régaliennes	Une nécessaire articulation avec les chartes existantes	Un nécessaire respect des engagements
<p>La continuité des missions régaliennes du ministère et l'intérêt du service pourront toutefois occasionner des exceptions aux principes évoqués pour améliorer la conciliation des temps de vie. Les urgences ministérielles, les temps consacrés à la gestion de crise, de quelque nature qu'elle soit, peuvent expliquer momentanément, ponctuellement la non application de certains termes de cette charte.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px; font-size: small;"> <p>Si les encadrants ont une responsabilité particulière dans sa mise en œuvre, c'est l'engagement de tous qui permet qu'elle soit un succès et d'atteindre l'objectif d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale. Élément central de la politique du service des ressources humaines du secrétariat général.</p> </div>	<p>La charte ministérielle pour l'organisation des réunions qui liste des préconisations simples concernant l'organisation et la tenue des réunions ;</p> <p>La charte ministérielle de la messagerie qui présente des recommandations à mettre en œuvre pour mieux utiliser l'outil de messagerie et porte 6 engagements assortis de bonnes pratiques ;</p> <p>La charte de bon usage des mails de la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse qui a pour objectif de prévenir certains risques de stress numérique en rappelant les points clés pour élaborer un mail type ou un mail de commande.</p>	<p>Une évaluation annuelle, via une enquête anonyme, permettra de mesurer la portée pratique de la mise en œuvre de la charte et les éventuels ajustements à prévoir. Selon les résultats, des campagnes de communication, de sensibilisation ainsi que l'ajout d'un module spécifique dans la formation des encadrants seront envisagés.</p> <p>Soumise au comité de direction, au comité technique ministériel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la charte est applicable dès sa signature et peut être invoquée par chaque agent.</p> <p>Elle est affichée en tout endroit utile, diffusée à l'ensemble des agents et mise en ligne sur l'intranet.</p>

8 engagements pour le respect de l'équilibre des temps de vie

<div style="background-color: #C8E6C9; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;">Investissement de l'encadrement</div> <p>L'agente ou l'agent qui exerce les responsabilités d'encadrement est le premier garant de l'équilibre des temps de vie et de la cohésion de son équipe. Il doit porter une culture managériale respectueuse des temps de vie.</p> <p>Elle ou il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incarnier, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'elle ou il souhaite insuffler dans son service ; Valoriser dans son discours et faciliter par des mesures concrètes l'équilibre de vie et le bien-être au travail ; Prendre ses jours de congés dans l'année et veiller à la prise des congés des collaborateurs. La prise de congé est essentielle et s'impose notamment pour des questions de prévention des risques psycho sociaux. Elle doit être anticipée et organisée en tenant compte des variations d'activités des services et dans le respect de la réglementation applicable ; Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs. Les horaires tardifs, hors circonstances particulières, sont en général le signe d'une mauvaise organisation personnelle ou collective du travail et ne sauraient, en aucune circonstance, constituer un élément d'appréciation positive. L'exemple d'horaires raisonnables permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle doit être véhiculé aux équipes. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du collectif de travail. Les encadrants doivent être les promoteurs d'une culture managériale ouverte et respectueuse des contraintes et de la vie privée de tous les agents. Ils sont les premiers garants de l'égalité professionnelle. Leurs choix organisationnels ne doivent pas avoir pour effet d'isoler ou stigmatiser les agents qui pourraient avoir des contraintes spécifiques. 	<div style="background-color: #FFCCBC; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;">Pérennisation d'une bonne organisation du travail</div> <p>Anticiper les dépassements d'horaires liés à des pics d'activité et informer les agents concernés. Si certaines situations imprévisibles peuvent entraîner des horaires tardifs (crise, commande urgente par exemple), d'autres peuvent et doivent être anticipées, et le service organisé en conséquence. En outre, une information régulière et en amont est essentielle pour permettre aux agents de trouver une organisation personnelle pour les périodes où ils seront plus mobilisés que d'ordinaire. Les astreintes et, dans la mesure où elles s'avèrent strictement nécessaires, les permanences, répondent au principe de continuité du service public. Elles seront planifiées pour tenir compte des spécificités des services et des réalités locales justifiant la mobilisation des agents en dehors des horaires habituels.</p> <p>Programmer les déplacements et missions afin de limiter leur impact sur l'organisation professionnelle et personnelle des agents. De la même façon que pour les pics d'activité prévisibles, les déplacements et missions doivent être anticipés au maximum et les agents et agents informés suffisamment à l'avance pour ne pas être mis en difficulté sur le plan personnel ou familial.</p>
--	--

Bon usage de la messagerie électronique

La messagerie électronique constitue un outil à part entière de l'environnement professionnel. Le volume des correspondances échangées ne cesse d'augmenter. Une bonne utilisation de cette ressource permet de renforcer l'efficacité au travail et une meilleure collaboration. Pour cela, il est recommandé de :

Fixer des délais réalistes, en définissant clairement des priorités ;

Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie dans le respect de la gestion des commandes prioritaires. Gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter des dossiers de fond. L'utilisation de la messagerie est devenue incontournable mais elle peut induire du stress, une surcharge informationnelle, une dépersonnalisation des relations mais surtout une forme de dépendance ayant pour effet d'interrompre systématiquement le travail. Il est donc important de réguler sa correspondance et de prévoir des plages horaires pour consulter sa messagerie ;

Favoriser l'entretien physique, téléphonique ou la visio conférence ;

Etre attentif à la rédaction, concise, précise et courtoise et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;

Eviter les envois en dehors des heures de service. Envoyer ses messages en dehors des heures de travail habituelles risque d'induire chez le destinataire un sentiment de culpabilité ou d'urgence à devoir répondre. Les courriels doivent être envoyés pendant les horaires habituels de travail.

Bon usage des outils informatiques

C'est un enjeu primordial pour préserver la vie personnelle de vos agents. L'utilisation de plus en plus importante du télétravail nécessite notamment de porter une attention particulière à l'accès au réseau à distance rendu possible par les outils informatiques.

Ne pas solliciter par mail une agente ou un agent de son équipe le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel et si les circonstances le nécessitent:

Éteindre le portable de service passé 19h sauf exception ou contraintes, et ne pas appeler les collaborateurs en dehors des horaires de travail ;

limiter strictement les sollicitations en dehors des horaires de travail. Les outils de mobilité ne doivent être attribués qu'aux agents en ayant exprimé le besoin. Ces outils offrent aux utilisateurs une plus grande souplesse, voire une certaine liberté, dans l'organisation de leur journée de travail. Pour autant, ils ne doivent pas conduire à un effacement de la limite entre vie professionnelle et vie privée. Ils ne doivent pas donner lieu à des échanges de fond sur les dossiers en soirée ou le week-end.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail.

Planifier les réunions entre 9h et 17h, sauf urgence ou circonstance spécifique. Les réunions doivent être organisées à des horaires compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales ou d'autres contraintes personnelles ;

Privilégier les réunions courtes. A cette fin, il conviendra d'organiser des réunions efficaces avec un ordre du jour pré-défini, des objectifs clairs, des participants réellement concernés. Le respect de l'heure et du temps prévus ainsi que la rédaction d'un relevé de décisions lorsqu'il s'agit d'une réunion décisionnelle doivent être systématisés ;

Favoriser l'usage des audio et visioconférences. Elles offrent la possibilité d'une collaboration accrue en organisant plus fréquemment et facilement des rencontres entre agents.

Respect et application de la législation concernant les femmes enceintes ou qui bénéficient d'une PMA

L'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes ou qui bénéficient d'une assistance médicale à la procréation (PMA) est conditionné aux nécessités de service. Toutefois, les encadrants, à travers cette charte, s'engagent à favoriser certains aménagements pour les femmes enceintes dès le 3^{ème} mois de grossesse :

Autoriser une réduction du temps de travail dans la limite d'une heure par jour ;

Accorder des autorisations spéciales d'absences pour les séances de préparation à l'accouchement au vu des justificatifs de rendez-vous et si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de la séance de préparation à l'accouchement ;

Accorder des autorisations spéciales d'absences pour les examens médicaux obligatoires avant l'accouchement prévus par l'Assurance maladie aux femmes enceintes et aux pères ou le cas échéant à la personne vivant avec la future mère (mariage, Pacs, concubinage) **pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires.** La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'examen ;

Prévoir un aménagement temporaire du poste de travail sur demande de l'agent et avec l'avis du médecin de prévention dans le cas où on observe une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions exercées.

pour les femmes bénéficiant d'une PMA :

Accorder des autorisations spéciales d'absences à l'agente qui reçoit les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation et au conjoint ou le cas échéant à la personne vivant avec elle (mariage, Pacs, concubinage) pour se rendre à, au plus, 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'une PMA. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

Aménagements en cas de difficultés dans la sphère familiale

Des aménagements ponctuels dans l'organisation de travail de ses collaborateurs peuvent s'avérer utiles quand un événement inattendu survient. Montrer de la souplesse dans son management pour garantir le bien-être d'un membre de son équipe ne peut jouer que favorablement dans la synergie et l'efficacité du groupe.

Autoriser un aménagement ponctuel des horaires de travail en cas de problèmes familiaux ;

Etre attentif aux sollicitations de temps partiel et garantir un impact neutre sur l'évolution professionnelle ;

Etre attentif aux aménagements liés aux congés parentaux (congé parental, disponibilité pour élever un enfant, disponibilité pour donner des soins) et garantir l'absence de répercussions sur l'évolution professionnelle ;

Inciter les hommes qui le souhaitent à solliciter des aménagements de leur temps de travail et garantir ainsi l'absence de stigmatisation envers les femmes pour ce type de choix.

Adoptée en comité technique ministériel à Paris le xxxxx
Ont signé la charte :

Garantie d'une attention particulière aux cycles de travail des couples de fonctionnaires exerçant au sein du même service

Il peut arriver que par choix, de manière fortuite ou par contrainte, un couple de fonctionnaires se retrouve à exercer leurs fonctions au sein d'un même service. Afin de permettre aux agents vivant cette situation de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle, il est recommandé à l'encadrement du service concerné d'être attentif, lorsque l'organisation du service le permet :

***aux cycles de travail des couples afin notamment de leur permettre d'obtenir des vacances en communs lorsqu'ils en font la demande ;**

***à leurs contraintes familiales et à leur organisation dans la définition de leur cycle de travail. Il faudra par exemple être attentif à ne pas systématiquement appliquer des cycles de travail différents ou identiques s'ils expriment un souhait contraire (nuit/jour).**

Le garde des sceaux, ministre de la justice

Pour l'UNSA Justice

Pour l'Union des syndicats Force ouvrière du ministère de la justice

Pour CFDT interco

Pour C.JUSTICE

Pour la FSU

Partenariat justice-universités
pour la mixité dans la magistrature

**PARTENARIAT
JUSTICE-UNIVERSITÉS
POUR LA MIXITÉ DANS
LA MAGISTRATURE**

**SUITE À L'EXPÉRIMENTATION RÉALISÉE AVEC LA
COUR D'APPEL DE VERSAILLES ET LA FACULTÉ DE
DROIT DE L'UNIVERSITÉ VERSAILLES SAINT-
QUENTIN-EN-YVELINES.**

AVANT-PROPOS

L'idée de la mise en place d'un partenariat juridictions-universités découle de la constatation suivante: les multiples facettes des différents métiers de la magistrature sont souvent méconnus des étudiants de droit en facultés, même en master. Elle répond aussi à l'un des axes de la mission de la Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes : réintroduire davantage de mixité dans la profession. C'est sur cette base qu'un projet expérimental a été mené avec la Cour d'Appel de Versailles et la faculté de droit de l'Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines. Les résultats positifs de cette expérimentation permettent de proposer aujourd'hui aux juridictions et aux universités qui seraient intéressées par une telle démarche un outil d'aide à la mise en place d'un tel dispositif.

Le dossier qui suit comporte donc une fiche action, des éléments de langage, une fiche pratique étudiants, un modèle de convention et les deux brèves du 11 avril 2019 et du 17 décembre 2020.

FICHE ACTION

UNIVERSITÉS - JURIDICTIONS POUR UNE MIXITÉ DANS LA MAGISTRATURE

Partenaires

- Une université de droit / un département de droit au sein d'une université
- Une ou plusieurs juridictions (Cours d'Appel, Tribunaux Judiciaires)
- Le ministère de la justice / Direction des services judiciaires (DSJ)

Engagements des parties

- **Pour l'université :**
 - Accueillir les magistrats pour qu'ils présentent leur métier aux étudiants.
 - Regrouper et présenter aux juridictions les candidatures des étudiants aux stages proposés.
 - Communiquer la fiche pratique destinée aux étudiants (Annexe B).
- **Les juridictions :**
 - Proposer – dans la limite de leur capacité d'accueil – des stages aux étudiants.
 - Diffuser la fiche "Éléments de langage" aux magistrats intervenant dans les universités (Annexe A).
- **La direction des services judiciaires :**
 - Apporter un soutien technique aux magistrats engagés (fourniture de supports et d'outils de communication notamment).
 - Soutenir l'organisation d'événements destinés à la sensibilisation des étudiants aux métiers de la magistrature.
- **L'université et les juridictions :**
 - Fournir un rapport/bilan annuel du partenariat.

Objectif

Partenariat destiné à sensibiliser les étudiants au métier de magistrat et à favoriser la mixité sociale et de genre, et la diversité du recrutement. L'intérêt du partenariat est notamment de permettre aux universités et aux juridictions de mieux se connaître, de favoriser leurs échanges (BACAV), d'organiser des événements (comme la Nuit du droit), de promouvoir la magistrature et des métiers du greffe et de transmettre des offres d'emplois (ex. justice de proximité, JA, AJ...).

Contenu :**Interventions des magistrats dans les universités :**

- Présenter les métiers aux étudiants.
- Sensibiliser les étudiants à la préparation aux concours.
- Aller au-devant des questions des étudiants.
- Se référer à la fiche "Eléments de langage", en annexe pour préparer l'intervention.

Modalités du stage :

- Il s'agit d'un stage d'observation d'une durée de deux semaines coupées en deux parties distinctes. La deuxième semaine de stage permet ainsi d'ajuster le déroulé en fonction de ce qui a été vu lors de la première période.
- Le stage doit se dérouler hors service allégé, en tenant compte de l'emploi du temps des étudiants et du calendrier d'examens.
- Pour sensibiliser un maximum d'étudiants, plusieurs sessions de stage doivent être proposées dans l'année.
- Concernant les candidatures : l'esprit de la convention implique de trouver un équilibre entre étudiantes et étudiants, et d'encourager celles et ceux qui, à priori, n'auraient pas de facilités d'accès à de tels stages.

Activités effectuées lors du stage :

- Accueil du stagiaire, visite de la juridiction dans son ensemble et présentation de l'environnement professionnel élargi (structures du ministère, chiffres-clés et interaction entre directions et services du ministère).
 - Présence aux audiences (civiles, commerciales, pénales, sociales, ECOFI...).
 - Rencontre avec des magistrats du siège, des magistrats du parquet, des greffiers, des élèves-avocats, des assistants de justice et des juristes assistants.
 - Consultation de dossiers d'audience.
 - Le cas échéant, les stagiaires peuvent être amenés à réaliser un petit travail à la demande de la juridiction, par exemple : le compte-rendu d'une réunion à laquelle ils ont participé, la rédaction d'un projet d'article destiné à l'Intranet ou encore des recherches juridiques ou la synthèse d'un dossier à la demande d'un président de chambre.
-

ÉLÉMENTS DE LANGAGE

MIXITÉ : INTERVENTIONS DES MAGISTRATS DANS LES UNIVERSITÉS

De manière générale : aller au-devant des questions des étudiants, évoquer les sujets dont ils n'osent pas parler, les questions qui fâchent.

Présentation de chacun

- Son parcours.
- Son cursus.
- Pourquoi a-t-on eu envie d'être magistrat ? Comment a-t-on eu le déclic ?
- Ce qui plaît à chacun dans le métier.
- Pourquoi reste-t-on passionné par ce métier ? Pourquoi ne le quitte-t-on pas ?

Le métier de magistrat

- Montrer la diversité des métiers au sein de la profession (par rapport à un avocat).
« En restant magistrat, on peut avoir 15 métiers dans une vie ! »
 - Administration centrale
 - Secrétariat général
 - À l'international
 - En externe et en interne
- Inciter au stage car il peut être valorisé de quelque manière, selon les universités, dans les dossiers scolaires des étudiants.
- Présenter les particularismes de chacune des fonctions exercées au sein de la magistrature.
- Congés et garanties (différent des avocats, qui ne sont pas salariés).
- Formation continue : très bonne, avec des cycles de certification (CADEJ, ENM).
- Les magistrats sont au cœur des problématiques sociétales. Leur rôle est important, car la jurisprudence peut faire évoluer la loi.

Le concours de l'ENM

- Comment le prépare-t-on ?
- Comment a-t-on abordé la préparation du concours ?
- Comment gère-t-on le stress lié à la préparation du concours ? Entre les lignes : aborder la peur de l'échec et le fait que le concours est vu comme inaccessible. Encourager les étudiants à se dépasser (lutter contre l'autocensure).

Salaire

- Évolution : à la sortie de l'école, à 3 ans, à 10 ans de carrière.
- Salaire gagné aujourd'hui ? (A la discrétion de chacun)

Présenter la possibilité de venir en stage découverte au sein de la juridiction

- Encourager les étudiants à effectuer ce stage (mettre en avant l'accueil et l'accompagnement des étudiants lors du stage).
- Valoriser la parole d'étudiants ayant déjà effectué un stage.

5

FICHE PRATIQUE - ETUDIANTS

CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LES UNIVERSITÉS ET LES JURIDICTIONS – MIXITÉ DANS LA MAGISTRATURE

Objet du partenariat :

Partenariat destiné à sensibiliser les étudiants au métier de magistrat et à favoriser la mixité sociale et de genre, et la diversité du recrutement. L'université s'engage à accueillir des magistrats pour présenter aux étudiants leurs fonctions et la diversité de leurs missions. Les juridictions s'engagent à proposer, dans la limite de leur capacité d'accueil, des stages aux étudiants au sein d'une juridiction.

Objectifs du stage :

- Découvrir et comprendre le fonctionnement d'une juridiction, son organisation, les acteurs qui la composent ainsi que leur rôle au sein de celle-ci.
- Découvrir les différents métiers qui composent une juridiction.
- Susciter ou confirmer une vocation professionnelle.
- Acquérir le vocabulaire propre aux juridictions et aux différentes procédures.
- Découvrir des matières de droit nouvelles.
- Donner une dimension pratique aux connaissances théoriques acquises à l'université.

Modalités du stage :

- De manière générale, il s'agit d'un stage d'observation d'une durée de deux semaines coupées en deux parties distinctes. La deuxième semaine de stage permet ainsi d'ajuster le déroulé en fonction de ce qui a été vu lors de la première période. (Modalités d'accueil à confirmer avec l'université).
- Le stage doit se dérouler hors service allégé, en tenant compte de l'emploi du temps des étudiants et du calendrier d'examens.
- Il y a plusieurs sessions de stage dans l'année.

Démarches à effectuer :

- Adresser sa candidature (CV et lettre de motivation) à la personne responsable de la mise en œuvre du partenariat au sein de l'université (chargée de mission aux partenariats institutionnels).
- Le dossier est ensuite transmis au service chargé de l'accueil des stagiaires au sein de la juridiction.

- Une sélection est ensuite effectuée entre les différentes candidatures déposées par les services de la première présidence et du parquet général en fonction de certains critères :
- Qualité du CV (présentation, parcours, atouts mis en valeur, etc...).
- Qualité de la lettre de motivation (une attention particulière est portée à l'expression et à la construction du raisonnement).
- Une attention particulière est portée à la mixité et à la diversité des candidatures. La sélection doit donc privilégier des étudiants n'ayant jamais pu effectuer de stage, souvent parce qu'ils ne disposent pas de « relations » leur permettant un accès facilité aux juridictions.

Activités effectuées lors du stage :

- Accueil du stagiaire, visite des juridictions dans leur ensemble et présentation de l'environnement professionnel élargi (structures du ministère, chiffres-clés et interaction entre directions et services du ministère).
 - Présence aux audiences (civiles, commerciales, pénales, sociales, ECOFI...).
 - Rencontre avec des magistrats du siège, des magistrats du parquet, des greffiers, des élèves-avocats, des assistants de justice et des juristes assistants.
 - Consultation de dossiers d'audience.
 - Le cas échéant, les stagiaires peuvent être amenés à réaliser un petit travail à la demande de la juridiction, par exemple : le compte-rendu d'une réunion à laquelle ils ont participé, la rédaction d'un projet d'article destiné à l'intranet ou encore des recherches juridiques ou la synthèse d'un dossier à la demande d'un président de chambre.
-

BRÈVES

- **A l'université de Versailles – St Quentin pour promouvoir le métier de magistrat et l'atout mixité : « Il ne faut jamais se dire : je n'y arriverai jamais ! » - 11 avril 2019**

La haute fonctionnaire Isabelle Rome s'est rendue le 25 mars à l'Université de Versailles-Saint-Quentin-En-Yvelines, accompagnée de six magistrats de la Cour d'Appel et du Tribunal de Grande Instance de Versailles. Elle a été accueillie par Mesdames Victoire Lasbordes-de Virville, maître de conférence et directrice du département de droit privé et Claire Bouglé-Le Roux, maître de conférence en Histoire du droit et des institutions. Le but de cette visite était de sensibiliser les étudiants en droit aux métiers de la magistrature et à la richesse que représente la mixité entre les femmes et les hommes, dans l'exercice de ceux-ci.

Ces rencontres entre magistrats et étudiants s'inscrivent dans une mise en place récente et plus globale d'un partenariat, qui se veut le plus interactif possible, entre les juridictions versaillaises et l'université. Celui-ci vise à sensibiliser via diverses actions les étudiants de droit aux modalités des métiers de la magistrature, mais également à leur ouvrir les portes des cours dans le cadre de visites ou de stages. Certains de ces stages de découverte du Tribunal de Grande Instance ou de la Cour d'Appel seront organisés dès juin pour des étudiants motivés, désirant en effectuer dans le cadre de leur Projet Personnel Étudiant (PPE).

L'idée de ce partenariat découle de la constatation suivante : les multiples facettes des différents métiers de la magistrature sont souvent méconnues des étudiants de droit en faculté, même en master. Il fait aussi écho, comme l'a rappelé plusieurs fois Madame Rome, à la volonté exprimée par la Garde des Sceaux de réintroduire davantage de mixité dans la profession. Comme l'ont affirmé les magistrats, si une fonction féminisée ne signifie aucunement qu'elle soit dévalorisée, il est néanmoins toujours plus intéressant et pertinent d'avoir des équipes de travail mixtes. C'est un atout qui rend aussi l'institution judiciaire plus représentative, en lui conférant une image d'impartialité plus évidente.

Ils étaient donc nombreux dans ces grands amphithéâtres, en L2, master ou collège de droit, à regarder, d'abord avec curiosité, les magistrats s'installer sur les estrades successives. Ceux-ci se sont présentés et ont évoqué leurs parcours. Cela a été l'occasion pour les étudiants, dont la surprise se lisait parfois sur les visages, de constater leur diversité :

certains ont passé le concours de magistrat à la suite de leurs études de droit quand d'autres ont d'abord eu une autre carrière (en tant qu'avocat, dans le secteur bancaire ou bien en collectivité locale) avant de se tourner vers la magistrature. Grâce aux nombreuses questions des étudiants, ils ont pu évoquer leurs motivations : leur sentiment d'œuvrer pour le bien commun, d'être au plus proche des concitoyens, de prendre des décisions parfois difficiles mais nécessaires et d'utilité sociale. Monsieur Guillaume Maigret, vice-président chargé du tribunal d'instance de Versailles, a souligné qu'il avait toujours su qu'il voulait « se retrouver proche des gens », quand Monsieur Olivier Lesobre, juge au tribunal d'instance de Saint-Germain-en-Laye, affirmait « qu'aux tutelles, il y a un aspect humain très important ».

Diversité était donc le mot-clé non seulement pour les voies d'accès à la magistrature mais également concernant leurs carrières : ils ont tous fait part de leur joie d'avoir exercé de nombreuses fonctions, dans différentes juridictions, partout en France, parfois simultanément ou à la suite. De juge des libertés et de la détention au TGI de Versailles pour Monsieur Yves Gaudin à Conseillère à la Cour d'Appel de Versailles pour Madame Sixtine Ducrest, en passant par un passage par la chancellerie pour Monsieur Emmanuel Gransire, actuellement substitut général chargé de mission à la cour d'appel de Versailles et conseiller à la cour d'appel de Versailles pour Monsieur Bruno Nut, ils ont pu illustrer de manière concrète les nombreuses possibilités qu'offre une carrière de magistrat ; « ce qui est sûr, c'est qu'on ne s'ennuie jamais » s'est enthousiasmé Monsieur Yves Gaudin.

Les questions posées par les étudiants ont également permis d'aborder la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée- parfois complexe- ainsi que les difficultés du métier. Les magistrats ont souligné qu'il fallait notamment faire face à des situations souvent dures et apprendre à gérer ces situations. Cependant, « dénouer des situations compliquées, c'est difficile mais passionnant » pour Monsieur Yves Gaudin. Le concours a fait l'objet d'interrogations, ce qui a permis aux magistrats de rappeler à tous et à toutes que « le plus important, comme dans tout d'ailleurs, c'est le mental », « il faut y croire » a répété Monsieur Emmanuel Gransire. Selon eux, il faut évidemment se renseigner sur les épreuves en avance et se tenir régulièrement au courant de l'actualité, mais le concours, bien que difficile, est accessible « à tous ceux présents dans l'amphithéâtre ».

Magistrats et élèves se sont séparés à l'issue de cette matinée, ravis de ces échanges et prêts à accélérer la mise en place du partenariat. S'il fallait une preuve que les étudiants ont autant apprécié l'intervention que les magistrats, leurs nombreuses questions sur l'actualité et le fait que certains se soient déjà déclarés intéressés par les stages offerts en constituent plus d'une !



- **Bilan de l'expérimentation menée auprès de la cour d'appel de Versailles - Mixité dans la magistrature - 17 décembre 2020**

Une convention a été signée le 16 juin 2019 entre la cour d'appel, le TJ de Versailles, l'Université de Versailles Saint-Quentin, la Direction des services judiciaires et Isabelle Rome, Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes au ministère de la Justice afin de sensibiliser les étudiantes et les étudiants de 2^{ème} et 3^{ème} année au métier de magistrat. Cette convention a pour ambition de promouvoir la mixité sociale et de genre.

L'un des axes du travail mené dans le cadre de ce partenariat est de participer, de manière très concrète, à la déconstruction des aprioris et des stéréotypes attachés à certains métiers.

Le but recherché de ces stages est de sensibiliser les étudiants, hommes et femmes, au métier de magistrat, à ses richesses et à la diversité des tâches qu'il offre, afin d'entamer un travail et un échange intergénérationnel et interprofessionnel leur permettant une ouverture vers ce métier. Il s'agit aussi, à terme, d'élargir la perspective d'une égalité réelle de genres et de chances, au sein de ce corps de métier. En effet, d'après le Conseil supérieur de la magistrature, 66% des magistrats sont des femmes. Or, malgré cette forte féminisation, les chefs de juridictions sont encore plus souvent des hommes que des femmes.

L'approche volontariste de ces stages a également comme principe de favoriser la mixité sociale, car tant la mixité sociale que celle de genres sont importantes dans les métiers de la magistrature et doivent être recherchées afin de contribuer – ensemble – à la rendre conforme à la composition de la société, et à renvoyer à celle-ci une image d'impartialité la plus juste possible.

Dans le cadre de cette convention, les stagiaires sont reçus par la cheffe et le chef de cabinet des chefs de cour qui leur expliquent le fonctionnement de la cour et répondent aux questions des étudiants. Cet échange et la disponibilité des personnels de la juridiction permettent aux étudiantes et aux étudiants de découvrir réellement l'environnement professionnel dans lequel ils évolueront pendant deux semaines.

De nombreux retours d'étudiants ont d'ores-et-déjà permis d'effectuer un premier bilan et de souligner ainsi l'importance et la nécessité de cette initiative. En effet, les étudiants stagiaires ont tous et toutes reconnu bénéficier d'une opportunité unique. Beaucoup ont souligné l'aspect concret du stage qui leur a permis de découvrir les nombreux métiers de la Justice ainsi que le fonctionnement d'une juridiction. La très grande disponibilité et le « mentoring » des différents corps de juridiction ont également été fortement salués. Bon nombre d'étudiants avaient des aprioris – parfois négatifs – sur les métiers de la justice et le système judiciaire. Les étudiants ont pu découvrir et remettre en cause l'image hiérarchisée et fermée, parfois véhiculée de cette institution judiciaire. Certains et certaines d'entre eux considèrent désormais les métiers de la justice – magistrat, greffier, chef de cabinet, etc – comme voie et ambition professionnelle.

La prochaine session d'accueil débutera début 2021. Une réunion-bilan s'est tenue le 8 décembre en présence de Laurène Roche et Sarah Huet, secrétaires générales des chefs de cours, Sabrina Miard et Robin Muracciole, chefs de cabinet ainsi que de Victoire Lasbordes-de Virville, maître de conférences, directrice du département droit privé à la faculté de droit de l'université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines et d'Isabelle Rome, haute-fonctionnaire à l'égalité femmes/hommes. Comme les magistrats présents à l'Université de Versailles Saint Quentin le 25 mars 2019 ont pu le dire aux étudiants : « Il ne faut jamais se dire 'je n'y arriverai jamais' ! ». Et cela est bien vrai.

