

LA RÉSERVE **CIT·YENNE**  
ÉDUCATION NATIONALE



FEMMES DE JUSTICE

# GUIDE DE L'INTERVENANT.E

## OBJECTIFS DE L'INTERVENTION

Créée par la circulaire du 12 mai 2015, la réserve citoyenne vise à permettre à l'École de trouver parmi les forces vives de la société civile **des personnages qui s'engagent aux côtés des enseignants et des équipes éducatives pour la transmission des valeurs de la République.**

Complémentaire des actions conduites par les associations partenaires de l'École, la Réserve citoyenne de l'Éducation nationale constitue **une forme d'engagement individuel bénévole** : elle répond aux demandes nombreuses de citoyens désireux d'apporter leur concours à la transmission des valeurs de la République.

Au cœur de la mobilisation de l'École pour la transmission des valeurs fondamentales de la République, la réserve citoyenne concerne : l'éducation à la citoyenneté et à la laïcité, **l'éducation à l'égalité entre filles et garçons**, la lutte contre toutes les formes de discriminations, contre le racisme et l'antisémitisme, **le rapprochement de l'école et du monde professionnel** ainsi que l'éducation aux médias et à l'information.

Parce qu'elle est engagée pour l'égalité professionnelle et la mixité des métiers au sein du ministère de la justice, **l'association Femmes de justice a voulu devenir ambassadrice de la réserve citoyenne.**

**Nous tenons tout d'abord à vous remercier chaleureusement de donner de votre temps pour aller à la rencontre d'élèves et ainsi agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Ce document constitue **la ligne directrice d'une intervention** qui peut, bien sûr, être adaptée à l'âge des participant.e.s, à la durée convenue, ainsi qu'à la volonté de l'équipe pédagogique de l'établissement dans laquelle elle a lieu.

Nous restons à votre disposition pour toute question ou remarque.

**Le conseil d'administration de Femmes de Justice**

## Programme du module de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes

Ce programme a été prévu pour une intervention d'environ 1h30. Il peut être adapté, dans la limite du respect des objectifs de l'intervention (sensibilisation aux inégalités femmes-hommes, à l'égalité professionnelle, et présentation des métiers du Ministère de la justice).

**Une présentation Powerpoint modifiable, correspondant au plan ci-dessous, vous sera fournie sur simple demande.**

Séquence	Durée	Objectifs	Contenu
1	10'	Introduction	Présentation de <b>l'intervenant.e</b> et de l'association Femmes de justice Présentation de l'objectif de l'intervention
2	15'	« Briser la glace »	Dialogue avec les étudiants : que sont les inégalités femmes-hommes et peuvent-ils trouver <b>des exemples</b> de discrimination (des chiffres, des situations, etc.)
3	15'	Parler du mouvement vers l'égalité professionnelle	Présentation <b>de l'évolution du droit vers l'égalité professionnelle</b> entre femmes et hommes Présentation et échanges autour d'une frise historique et les principales dates clés.
4	10'	Constat sur les inégalités professionnelles aujourd'hui	Présenter des concepts : <b>plafond de verre, couloirs de verre</b> (voir B. Grésy) Parler du sexisme au travail (rapport CSEP)
5	5'	Au ministère de la justice	<b>La répartition sexuée des emplois au Ministère de la Justice</b> montre qu'il y a un pb, mais des choses sont faites : voir action Femmes de justice
6	25'	Stéréotypes et éducation/ orientation	<b>Biais d'orientation</b> filles garçons, effet des stéréotypes, etc.
7	10'	Présenter les métiers au sein du ministère de la justice	Donner envie aux jeunes de faire carrière au sein du Ministère de la Justice, en présentant <b>les différentes directions et les divers métiers.</b>

# 1. Introduction : se présenter et résumer les objectifs de l'intervention

Il s'agit ici de **se présenter, d'évoquer brièvement son parcours professionnel** et mentionner que nous venons leur parler au nom de l'association **Femmes de justice**.

Dans le cas d'un petit groupe, il est possible de faire un tour de table pour que chacun se présente. Attention, dans ce cas, à ne pas perdre trop de temps et à ne pas effrayer les timides.

Pour présenter Femmes de justice en quelques phrases :

**L'association « Femmes de justice » est née le 20 juin 2014** de l'envie de partager la réflexion sur la question de la présence désormais majoritaire des femmes dans les métiers du ministère de la justice. Ouverte à l'ensemble des magistrates, des cadres de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse, aux femmes et aux hommes, elle se veut inter directionnelle et transversale.

L'association « Femmes de justice » **souhaite porter une parole sur et pour les femmes** du ministère.

Son action s'inscrit **dans un contexte étatique global**. En effet, depuis 2012, chaque ministère doit désigner un haut fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, membre de droit du Haut Conseil à l'égalité femme/hommes, organisme placé auprès du premier ministre.

**Les thèmes** du bien-être au travail, de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, de la mobilité géographique, du calendrier professionnel, de l'organisation du travail au sein des juridictions, des nominations équilibrées femmes/hommes aux postes de responsabilités sont ceux que souhaitent porter Femmes de justice.

**La stratégie** de l'association est de devenir une interlocutrice du ministère pour voir prises en compte ses préoccupations. Elle souhaite être un lieu de rencontres, d'échanges et de soutien des femmes. Elle vise à faire émerger une politique moderne et réformatrice au service de l'idéal de justice qui réunit les Femmes de justice.

**Il faut ensuite présenter les objectifs et les contenus de l'intervention** : de quoi allons-nous parler, pourquoi est-ce important, etc. **Susciter de l'intérêt pour les thématiques des droits des femmes et de l'égalité professionnelle**. Objectifs :

- **Prendre conscience** des discriminations dont sont victimes les femmes, dans toutes les sphères de leur vie.
- S'intéresser particulièrement à **l'égalité professionnelle**
- Faire un **état des lieux des mécanismes à l'œuvre**, et des dispositifs mis en place pour les contrer
- **Parler des métiers au sein du Ministère de la Justice**.

## 2. « Briser la glace » : échanger avec les élèves sur les inégalités entre femmes et hommes

**Engager un dialogue** avec des collégiens/lycéens peut être complexe. Pour commencer, il peut être judicieux de prendre le pouls de la salle en **posant quelques questions** :

- Pour vous, est-ce que les femmes et les hommes sont égaux en droits ? en condition ?
- Est-ce que quelqu'un sait depuis quand les femmes ont le droit de vote (1944) ? le droit d'ouvrir un compte en banque (1965) ou de travailler sans l'accord de leur mari ?
- Violences faites aux femmes : combien de femmes meurent sous les coups de leur conjoint chaque année ? (134 en 2014, soit une tous les deux jours et demi)

L'idée est de les faire **se sentir concernés** par des thématiques qui les touchent. La question des stéréotypes de genre peut être abordée. Des exemples peuvent montrer l'étendue des inégalités, qui sont souvent sous-estimées par les jeunes.

Quelques chiffres et dates : (source : ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes)

Il ne s'agit pas d'être exhaustif.ve, mais de sélectionner les informations qui vous sembleront les plus pertinentes.

### ○ Quelques chiffres :

- Parmi les maires élu.e.s de leur commune, **16% sont des femmes** (2014). Il y a seulement **26.9% de femmes à l'Assemblée nationale, 22.3% de femmes au Sénat** (chiffres à actualiser après les élections de 2017), 10% de présidentes de conseil départemental, etc.
- **Les hommes gagnent, en moyenne, 19,2% de plus que les femmes** (Ministère des droits des femmes, 2016).
- **30.6% des femmes travaillent à temps partiel contre 7.2% des hommes** (DARES, 2013)
- **1 seule femme dirige une entreprise du CAC40**
- **Les inégalités se prolongent tout au long de la vie** : la pension de retraite moyenne est de 1007€ pour les femmes et 1660€ pour les hommes (DREES, 2014).
- **Seulement 12% des pères se sont arrêtés pour congé parental** au moins un mois pour la naissance de leur enfant (INSEE, 2013)
- Les femmes consacrent **1h30 de plus par jour au travail domestique** que les hommes.
- En 2013, d'après le CSA, **la part de femmes parmi les expert.e.s invité.e.s à commenter l'actualité n'était que de 20%**. Les femmes sont sous-représentées dans la culture, avec environ 30% de part de femmes à l'antenne. Seul.e.s 4% des chef.fe.s d'orchestre sont des femmes.
- **1 femme sur 3 dans le monde a déjà subi des violences physiques ou sexuelles.** (ONU, 2013)
- 84000 femmes sont victimes de viol ou de tentative de viol chaque année en France.

### ○ Vers l'égalité des droits civils et politiques

- **1938** : Suppression de l'incapacité civile des femmes.
- **1944** : Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.
- **1946** : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
- **1973** : La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.
- **1975** : Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire.
- **1987** : Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.

- **2002** : Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.

- **Les femmes et la représentation politique**

- **1947** : Première femme nommée ministre (santé publique et population).
- **1995** : Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.
- **1999** : Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives
- **2000** : Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.
- **2007** : Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
- **2008** : Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général.
- **2013** : Loi relative à l'élection des sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.
- **Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013** relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme.

- **Droits sexuels et reproductifs des femmes**

- **1967** : Loi Neuwirth qui autorise la contraception
- **1975** : La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.
- **1979** : Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.
- **1982** : IVG remboursée par la sécurité sociale.
- **1990** : Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG.
- **1993** : La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.
- **2000** : Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.
- **2001** Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.
- **2013** : remboursement à 100% des actes liés à l'IVG, et contraception gratuite pour les mineures de 15 à 17 ans

- **Contre les violences faites aux femmes**

- **1981** : Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.
- **1990** : La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.
- **2004** : Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.
- **2010** : Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, créée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.
- **2012** : Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

### 3. Présenter l'évolution juridique et sociétale du travail des femmes : vers l'égalité professionnelle

Les évolutions juridiques et sociétales concernent aussi la place des femmes dans la sphère professionnelle. Pour en parler, on pourra s'aider de la chronologie ci-dessous.

#### Chronologie : vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail ?

- 1907 : **La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.**
- 1909 : Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.
- 1924 : Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.
- 1928 : Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.
- 1936 : Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.
- 1965 : Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.
- 1970 : Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».
- 1972 : **Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.**
- 1983 : **Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.**
- 1985 : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
- 1992 : Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
- 2001 : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise. Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.
- 2006 : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 2008 : Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales
- 2011 : La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite **Loi Copé-Zimmermann**, prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.
- **Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet).** Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.
- 2012 : Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle

- [Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#), vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

## 4. Les problématiques auxquelles sont encore confrontées les femmes au travail

Pour parler de la thématique, un lien vers une courte vidéo (6'58) qui présente rapidement toutes les problématiques évoquées ci-dessous <http://www.matilda.education/app/course/view.php?id=159>

Quelques chiffres suffisent à saisir l'étendue des **disparités entre hommes et femmes dans la vie professionnelle**. D'abord, c'est le niveau de salaire qui fait défaut : en France, à temps de travail égal, une femme est payée en moyenne 19.2 % de moins qu'un homme. 3 femmes sur 4 gagnent moins bien leur vie que leur conjoint.

Plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Parmi les chercheurs, moins d'un tiers sont des chercheuses. Les créateurs d'entreprise sont en grande majorité des hommes. Enfin, 1 femme sur 5 affirme avoir connu une situation de **harcèlement sexuel** dans sa vie professionnelle. Plusieurs phénomènes peuvent expliquer ces chiffres :

### ➤ Le problème de l'autocensure

Dès leur plus jeune âge, les femmes ne sont pas poussées à avoir de l'ambition. Elles doutent souvent de leur valeur : **Syndrome de l'imposteur**. Les personnes atteintes du **syndrome de l'imposteur**, appelé aussi *syndrome de l'autodidacte*, expriment une forme de doute maladif qui consiste essentiellement à nier la propriété de tout accomplissement personnel. Ces personnes rejettent donc plus ou moins systématiquement le mérite lié à leur travail et attribuent le succès de leurs entreprises à des éléments qui leur sont extérieurs (la chance, un travail acharné, leurs relations, des circonstances particulières).

Les femmes sont donc souvent en situation d'autocensure : elles n'osent pas candidater à certains postes, ne s'estimant pas légitimes, ni capables de faire face à de nouvelles responsabilités.

### ➤ Le sexisme au travail

**Le sexisme** désigne une attitude de discrimination basée sur le sexe, presque toujours au détriment des femmes et qui nie le droit à la liberté et l'égalité des êtres humains.

**Le sexisme au travail** a fait l'objet d'un rapport du CSEP (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle), publié en 2015. Ce rapport montre que le sexisme au travail a des effets négatifs sur la santé des femmes, mais aussi sur leur performance. En effet, il constate que « *80 % des femmes considèrent être régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, qui ont des conséquences négatives sur leur confiance en elles, leur bien-être au travail et leurs performances* ».

**La loi Rebsamen du 17 août 2015 a créé un délit d'agissement sexiste au travail**, et le définit comme ceci : L'article L. 1142-2-1 du Code du travail est ainsi libellé :

« *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».



C'est un signal fort visant à rendre compte de la gravité de ce type d'agissements, qui bien qu'en apparence de moindre intensité, peuvent avoir des conséquences graves pour les salariés qui en sont victimes. Il agit comme un « stresser » pour les salarié.e.s qui, lorsqu'il s'installe dans la durée, peut créer de la souffrance chez les individus qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation, retrait,...) et perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

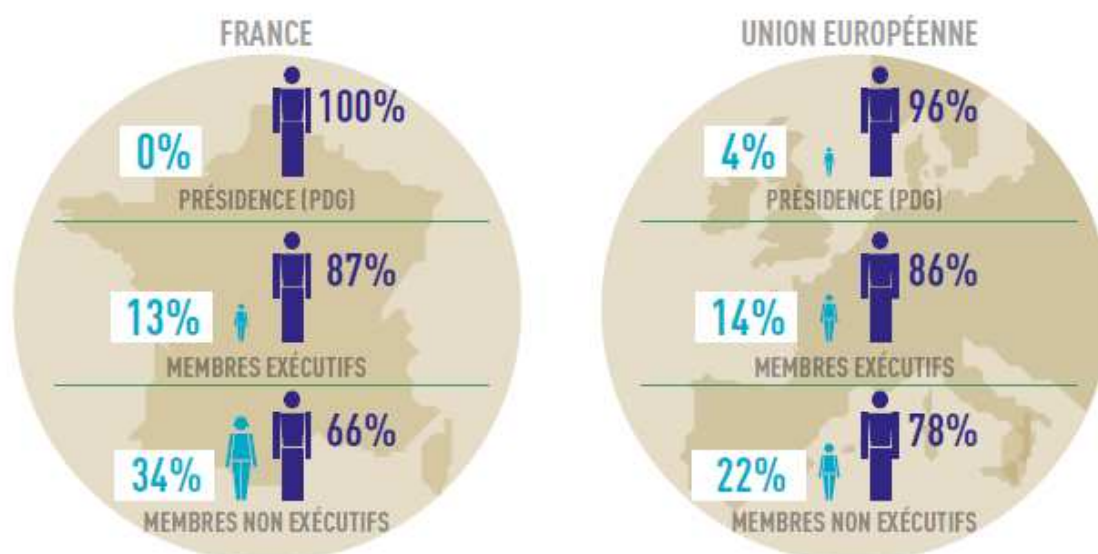
### ➤ Le plafond de verre

Le plafond de verre désigne **les obstacles visibles et invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités.**

Souvent, on invoque **la vie familiale des femmes** (« elle a trois enfants, elle ne sera jamais disponible »), ou **leurs caractéristiques supposées féminines** (« il faut de l'autorité, c'est une qualité d'homme, elle sera trop douce ») pour leur refuser des promotions.

## 4.3 LE PLAFOND DE VERRE DANS LES ENTREPRISES EN FRANCE ET EN EUROPE

Part des femmes parmi les conseils d'administration et comités de surveillance des sociétés cotées en bourse selon leur fonction, en 2015



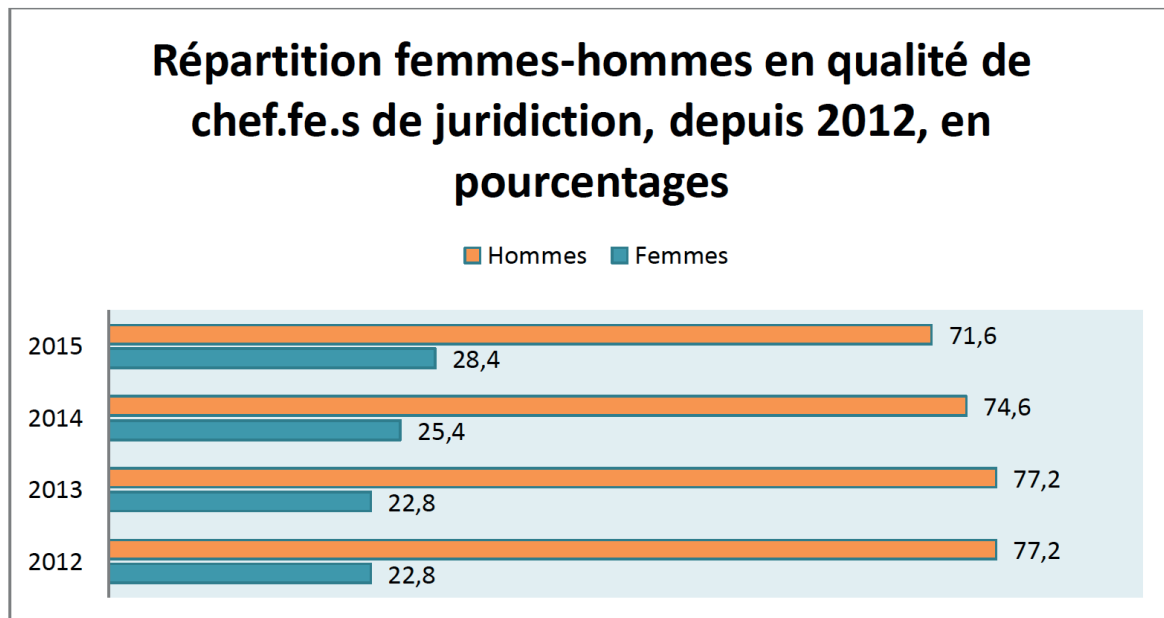
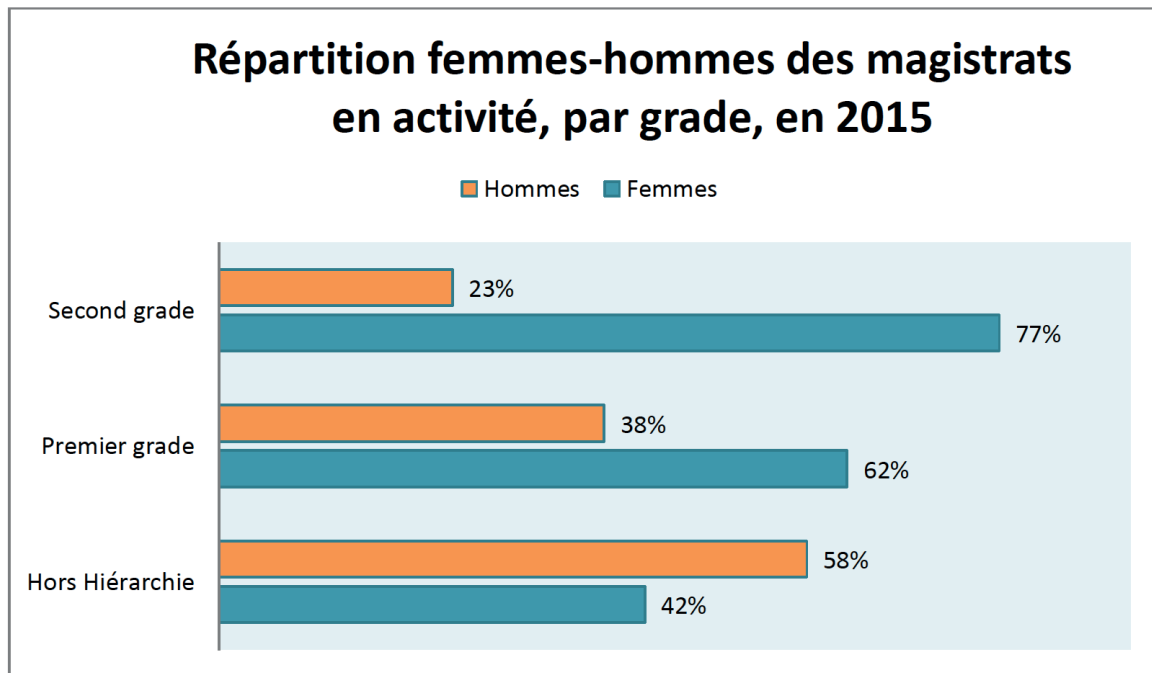
Champ : 37 entreprises françaises cotées en bourses en 2015. / Source : Commission européenne, 2015.

### ➤ Le couloir de verre

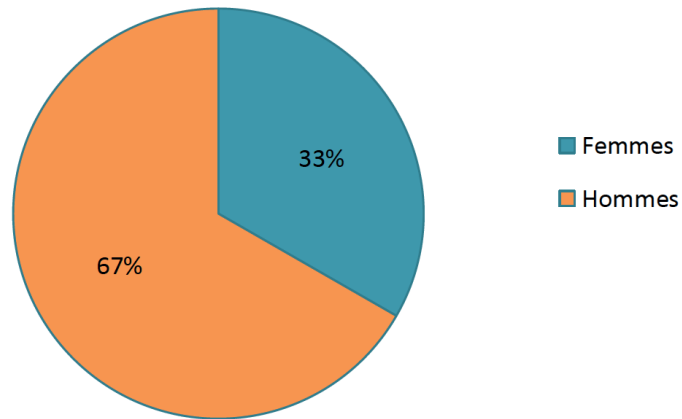
Les stéréotypes, intégrés dès l'enfance, cantonnent les femmes et les hommes à des parcours bien définis. Aujourd'hui, même si des efforts sont faits, il y a encore des grandes différences dans les carrières des femmes et des hommes : **on cantonne souvent les femmes au « care » : service d'aide à la personne, garde d'enfants, santé, social.**

## 5. Même dans un ministère « féminin », les inégalités entre femmes et hommes se font sentir : le cas de la justice

Les tableaux suivants illustrent le « **plafond de verre** » qui existe pour les femmes, même dans une profession fortement féminisée. Dans le tableau sur les grades, le 2<sup>nd</sup> grade est en-dessous du 1<sup>er</sup> grade, lui-même en-dessous d'un magistrat hors hiérarchie.

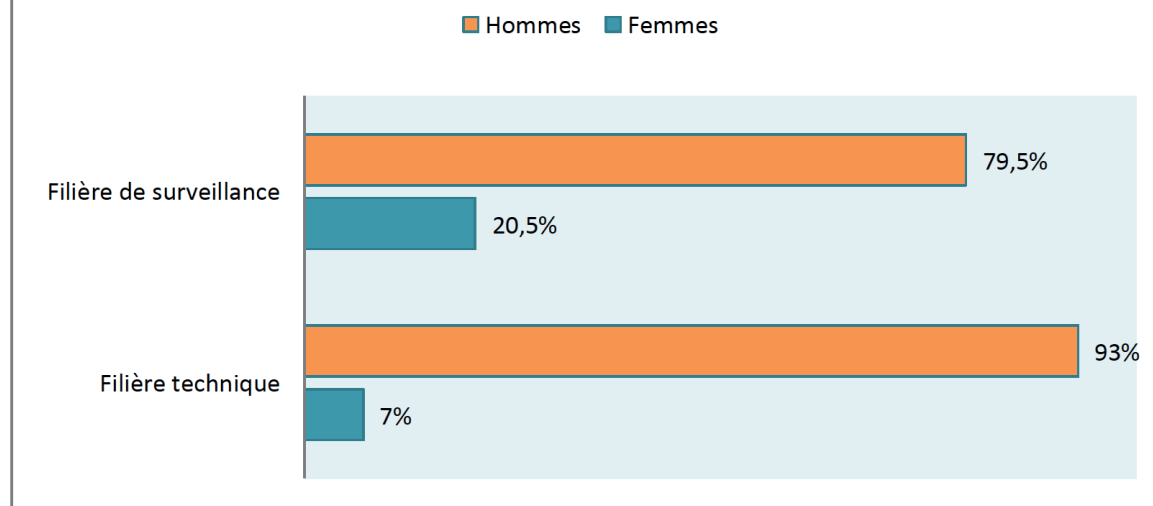


## Répartition femmes-hommes dans l'administration pénitentiaire, en 2016



Ici se rajoute au plafond de verre des « parois de verre » : les femmes ne sont pas nombreuses en administration pénitentiaire, vue comme un milieu d'hommes.

## Répartition femmes-hommes par filière, en 2016



Femmes de justice se mobilise pour combattre ces inégalités. D'une part, elle demande **qu'un vrai diagnostic** soit dressé pour mesurer l'ampleur du problème et trouver des solutions. D'autre part, elle aide les femmes à dépasser le plafond de verre : **sessions d'accompagnement personnel et professionnel (coaching), mentorat**, etc.

## 6. Les stéréotypes et l'orientation professionnelle

Pour évoquer cette question, nous vous proposons de vous servir des supports fournis par l'éducation nationale. **Une plateforme internet, Matilda, vous propose de courtes vidéos explicatives sur l'égalité entre les filles et les garçons.**

Matilda est une plateforme vidéo pédagogique sur l'égalité des sexes réalisée par l'association "v.ideaux", avec le soutien des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la culture et de la communication, des familles, de l'enfance et des droits des femmes, du magazine L'Étudiant ainsi que de différents partenaires associatifs.

**L'orientation a-t-elle un sexe ? partie 1, 8'15 et partie 2, 11'16**

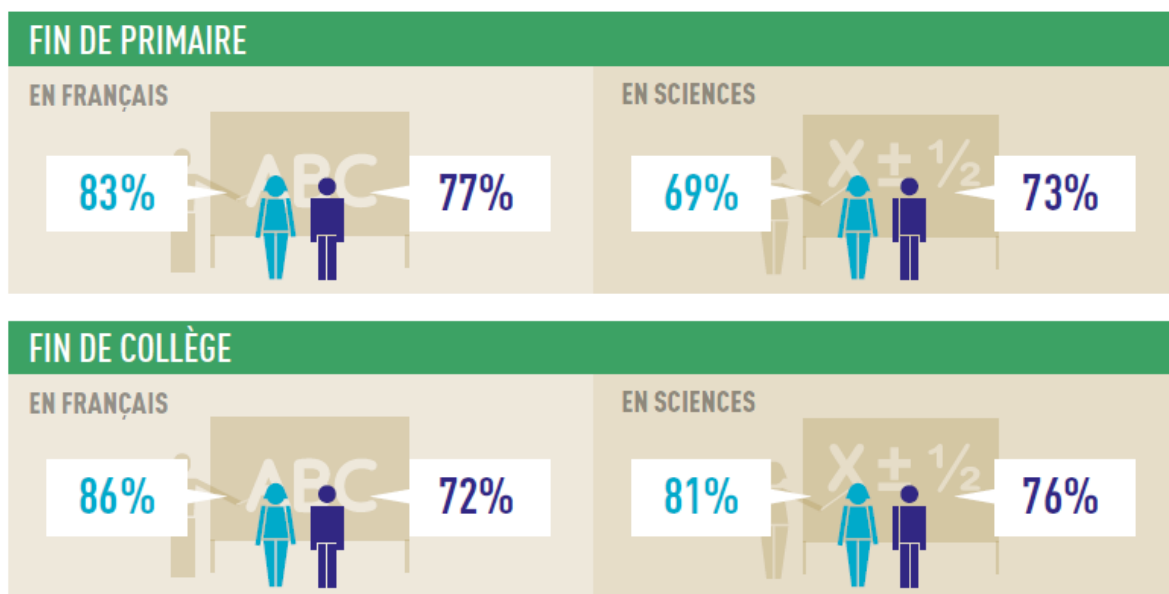
<http://www.matilda.education/app/course/view.php?id=171>

<http://www.matilda.education/app/course/view.php?id=170>

**Prégnance des stéréotypes de genre : on cantonne les femmes et les hommes à des carrières différenciées.**

**Prophétie auto-réalisatrice :** on dit dès l'enfance aux filles qu'elles sont meilleures en lecture et que les garçons sont meilleurs en maths, et ça marche. A la fin de l'école primaire, 83% des filles contre 77% des garçons maîtrisent les compétences de base en français, contre respectivement 69% et 73% en sciences. Le rattrapage en sciences des filles à la fin du collège montre qu'il est peu probable que des différences « naturelles » existent.

**Proportion d'élèves qui maîtrisent les compétences de base selon le sexe en fin de primaire et en fin de collège en 2013**



Champ : France métropolitaine + Dom. Enseignement public et privé sous contrat, MENESR.  
Source : MENESR-DEPP, évaluation des compétences en fin d'école et de collège, 2013.

De même, **au lycée, l'absence de mixité dans certaines filières est préoccupante** : il y a **79% de femmes en série littéraire** en filière générale, tandis que **dans le baccalauréat STI2D** (Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable), **92.9% des élèves sont des hommes**.

Ensuite, dans la vie professionnelle, **les femmes sont surreprésentées dans certains métiers** :



\* Indice de ségrégation professionnelle : mesure de la distribution des hommes et des femmes dans les différents métiers.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2014 et retraitement Dares.

## 7. Les métiers au sein du ministère de la justice

Le ministère de la justice propose une diversité de métiers :

- Au sein de la DSJ
- DAP
- PJJ