

# Texte d'engagement pour une parole non-sexiste



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

1

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

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

5

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

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

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

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.