



7 mars 2021

CEPEJ-GT-QUAL(2021)4

**COMMISSION EUROPÉENNE POUR L'EFFICACITÉ DE LA JUSTICE
(CEPEJ)**

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA QUALITÉ DE LA JUSTICE (CEPEJ-GT-QUAL)

**Etude sur l'égalité de genre
dans le recrutement et la promotion des juges**

**Étude réalisée par
Tabeth Masengu
Consultante sur les questions de genre et de prééminence du droit
Chercheuse associée au Human Rights Centre, Université de Gand**

RÉSUMÉ

À l'initiative du groupe de travail GT-QUAL de la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ), la présente étude a pour objectif d'examiner la place des femmes dans la magistrature dans les États membres du Conseil de l'Europe (CdE) et de produire une étude sur l'égalité de genre dans le processus de recrutement et dans l'accès aux postes de direction. Elle vient appuyer les efforts visant à renforcer la diversité de genre dans les systèmes de justice dans les États membres.

Dans la magistrature, les femmes sont restées sous-représentées pendant de longues années, et leur nombre n'a commencé à augmenter qu'au cours des dernières décennies. Dans certains États membres du Conseil de l'Europe, les femmes sont présentes dans la plupart des fonctions judiciaires, mais se concentrent dans les juridictions de première instance. Dans les juridictions de deuxième instance, les cours suprêmes et les cours constitutionnelles, le fameux « plafond de verre » semble toujours bien présent.

La diversité de genre offre pourtant plusieurs avantages, qui bénéficieraient aussi aux cours d'appel et aux cours constitutionnelles. Elle renforce la légitimité des juridictions, crée une réelle égalité des chances, permet de mieux refléter la population et donc de renforcer la légitimité démocratique, et symbolise les progrès accomplis par les femmes dans la société.

Le présent rapport se fonde sur les documents disponibles au sein des États membres du CdE et sur des données tirées d'un questionnaire adressé aux juridictions et aux correspondants nationaux (sur les 70 entités contactées, 33 ont répondu au questionnaire). Associées aux documents disponibles, les réponses confirment qu'il reste beaucoup à faire pour l'égalité de genre dans les juridictions supérieures. Les conclusions soulignent en particulier les points suivants :

- a) Dans la majorité des juridictions, il n'existe pas de statistiques cohérentes et ventilées par genre sur l'ensemble des candidatures à des fonctions judiciaires.
- b) La féminisation des juridictions inférieures y a entraîné une raréfaction des hommes, en particulier dans les tribunaux administratifs et de première instance.
- c) Aucune méthode de promotion spécifique n'avantage les femmes, qui sont promues aussi bien sur des critères d'ancienneté que sur concours.
- d) Le plafond de verre qui sépare les femmes des postes de direction commence à se fissurer, mais la marge de progrès est encore grande.
- e) Des actions spécifiques ont permis de réduire certains des obstacles rencontrés par les magistrates ; il existe cependant d'autres obstacles, moins visibles.
- f) L'absence de mesures d'action positive n'entraîne pas nécessairement une sous-représentation des femmes au sein de la justice.

Ces constats pointent la nécessité, pour assurer la parité, de remédier à la fois au manque de femmes dans les juridictions supérieures et au manque d'hommes dans les juridictions inférieures. Le rapport distingue plusieurs types de facteurs pouvant peser sur les situations identifiées, tout en notant que la proportion d'hommes et de femmes dans les organes chargés des examens/nominations semble sans incidence sur les efforts en faveur de la diversité de genre.

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| RÉSUMÉ | 2 |
| 1. INTRODUCTION | 4 |
| 2. MÉTHODOLOGIE | 4 |
| 2.1 Méthodes de recherche | 4 |
| 3. IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ DE GENRE DANS LA MAGISTRATURE | 5 |
| 3.1 Arguments en faveur de la diversité : l'équité | 5 |
| 3.2 La légitimité institutionnelle | 6 |
| 3.3 Argument démocratique en faveur de la diversité | 6 |
| 3.4 L'égalité dans la prise de décisions | 6 |
| 3.5 L'aspect symbolique | 6 |
| 4. RÔLE DES ORGANES DE NOMINATION | 7 |
| 5. ÉTAT DES LIEUX AU CONSEIL DE L'EUROPE | 7 |
| 5.1 Lignes directrices et recommandations pertinentes | 7 |
| 5.2 Le recrutement des juges dans les États membres du CdE | 8 |
| 5.3 Études pertinentes menées dans certains États membres..... | 8 |
| 6. RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE ET PRINCIPALES CONCLUSIONS | 10 |
| 6.1 Manque de données sur les candidats à la fonction de juge | 10 |
| 6.2 Sous-représentation des hommes dans les juridictions inférieures | 10 |
| 6.3 Transparence du processus de nomination et de promotion des juges..... | 11 |
| 6.4 Un « plafond de verre » tout juste fissuré | 12 |
| 6.5 Obstacles à l'accès des femmes à la magistrature | 12 |
| 6.6 Mesures positives : quotas de genre et objectifs | 13 |
| 7. ANALYSE | 14 |
| 7.1 Les femmes et le processus de nomination..... | 14 |
| 7.2 Sous-représentation des hommes dans les juridictions inférieures | 15 |
| 7.3 Inégalité de genre dans les juridictions supérieures | 16 |
| 8. CONCLUSION | 17 |

1. INTRODUCTION

Nous n'en sommes plus, aujourd'hui, à expliquer pourquoi les femmes devraient être présentes dans la magistrature. Le débat s'est tourné vers la recherche de solutions pour améliorer la diversité de genre. Comme les assemblées législatives, les tribunaux sont des institutions publiques et donc des structures sociétales essentielles, qui ont besoin d'une juste représentation des genres pour asseoir leur légitimité. Le but du présent rapport est d'offrir une première analyse de la diversité de genre dans la magistrature des États membres du Conseil de l'Europe (CdE). Bien que son étendue soit limitée par les ressources et le matériel disponibles, il fournit un point de départ à de plus amples recherches et à une détermination des bonnes pratiques. Pour commencer, un chapitre consacré à la méthodologie présente les méthodes qualitatives utilisées. Le rapport aborde ensuite l'intérêt de la diversité de genre et le rôle des organes de nomination, avant d'analyser le contexte actuel au CdE. Il se poursuit par une analyse des réponses au questionnaire, et s'achève sur quelques conclusions essentielles.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 Méthodes de recherche

Cette recherche a été conduite à l'aide de deux méthodes d'analyse : premièrement, l'examen des rapports pertinents du CdE et de ses membres, de publications universitaires et de rapports de recherche d'organisations internationales ; deuxièmement, l'envoi d'un questionnaire, dont on trouvera un exemplaire en annexe. Il comportait 26 questions réparties en diverses catégories. Ces catégories incluaient le recrutement des juges et leur promotion, la transparence du processus, les obstacles rencontrés par les femmes, les bonnes pratiques et les recommandations. La CEPEJ a diffusé le questionnaire auprès de quatre groupes de participants, soit 70 participants au total. Il s'agit des suivants :

a) Membres du GT-EVAL de la CEPEJ, dont les correspondants nationaux et experts scientifiques : Slovénie, Allemagne, Malte, Espagne, Suisse, Croatie, Italie, Norvège, Suède, France, Grèce ;

b) L'ensemble des Tribunaux référents, soit 59 juridictions.

La liste des 33 participants ayant répondu figure dans les deux tableaux ci-dessous.

Tableau 1 : JURIDICTIONS

| |
|--|
| 1. Tribunal de district d'Esbjerg, Danemark. |
| 2. Tribunal de Turin, Italie. |
| 3. Tribunal de district de Finlande sud-occidentale. |
| 4. Tribunal administratif de Turku, Finlande. |
| 5. Cour d'appel de Rovaniemi, Finlande. |
| 6. Tribunal régional d'Ústí nad Labem, République tchèque. |
| 7. Tribunal de district de Prague 1, République tchèque. |
| 8. Cour d'appel de Frostating, Norvège. |
| 9. Tribunal de première instance, Monaco. |
| 10. Tribunal de district de Lublin, Pologne. |
| 11. Tribunal du Land de Bade-Wurtemberg, Allemagne. |
| 12. Tribunal de district de Banská Bystrica, Slovaquie. |
| 13. Tribunal de district de Graz ouest, Autriche. |
| 14. Tribunal de première instance d'Anvers, Belgique. |
| 15. Tribunal municipal de Varazdin, Croatie. |
| 16. Tribunal de district de Vilnius, Lituanie. |
| 17. Tribunal administratif régional de Vilnius, Lituanie. |
| 18. Tribunal régional de Vilnius, Lituanie. |
| 19. Cour d'appel de Sheki, Azerbaïdjan. |
| 20. Pouvoir judiciaire du canton de Genève, Suisse. |
| 21. Tribunal commercial de Barcelone, Espagne. |
| 22. Tribunal de district de Durrës, Albanie. |
| 23. Cour d'appel de Suède occidentale. |
| 24. Tribunal cantonal de Novi Travnik, Bosnie-Herzégovine. |
| 25. Tribunal d'arrondissement de Diekirch, Luxembourg. |
| 26. Tribunal d'instance de Viru, Estonie. |

| |
|--|
| 27. Tribunal régional de Veszprém, Hongrie. |
| 28. Tribunal judiciaire de Strasbourg, France. |

Tableau 2 : CORRESPONDANTS NATIONAUX et membres de la CEPEJ

| |
|--|
| 1. Correspondante nationale, France. |
| 2. Correspondant national, Slovénie. |
| 3. Membre national, Portugal. |
| 4. Correspondant national, Espagne. |
| 5. Correspondante nationale, Lettonie. |

2.2 Limites de la méthodologie

L'un des objectifs de l'étude était d'examiner les facteurs de nature sociale, économique et culturelle qui entravent les souhaits de carrière des magistrates. Ces domaines de recherche spécifiques font habituellement l'objet d'une collecte de données sous de multiples formes, comprenant des entretiens en personne avec diverses parties prenantes et des enquêtes auprès de différents groupes au sein de la société et des professions juridiques. Or, la portée de la présente étude a dû se limiter à un seul questionnaire. Par conséquent, les facteurs sociologiques, économiques et culturels cités reposent sur les réponses au questionnaire et sur les études déjà disponibles sur le sujet. Toutes les informations recueillies dépendent de l'interprétation des questions par les personnes ayant répondu. La qualité et la quantité des données utilisées pour cette étude étaient donc tributaires du nombre de réponses reçues et de leur degré de détail. Avec 33 réponses, et même en affinant l'analyse à l'aide des documents disponibles, les données sont trop limitées pour qu'on puisse en tirer d'importantes généralisations.

3. IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ DE GENRE DANS LA MAGISTRATURE

Il y a différents arguments en faveur de la diversité de genre. Les femmes, par exemple, apporteraient quelque chose du fait même de leur genre et de leurs caractéristiques innées¹, et leur présence pourrait améliorer l'impartialité du tribunal². Autre argument utilitaire : les sociétés modernes ne pourraient se permettre de perdre la moitié de l'intelligence et de l'énergie de leur population³. Certains de ces arguments sont contestés ; mais il existe des justifications universellement acceptées, que nous présentons ci-dessous.

3.1 Arguments en faveur de la diversité : l'équité

Reconnaissant le caractère essentiellement masculin des systèmes de justice, Malleson propose comme point de départ à la promotion de la diversité de genre l'argument de l'équité : il est fondamentalement injuste que les hommes jouissent d'un quasi-monopole sur le pouvoir judiciaire⁴. Il n'y a rien d'inné chez les hommes qui en fasse de meilleurs juges que les femmes⁵. Cette remarque a aussi été appliquée à la présence des femmes, y compris à des échelons élevés, dans la fonction judiciaire⁶. Comme l'écrit Lord Neuberger,

si les femmes ne sont pas plus mauvaises juges que les hommes, pourquoi 80 % à 90 % des juges appartiennent-ils à la gent masculine ? Ce chiffre permet de supposer, sur une base purement statistique, que nous n'avons pas choisi les meilleurs : il doit y avoir quelque part des femmes qui travailleraient mieux que les magistrats hommes les moins compétents⁷.

Ces arguments fondés sur l'équité soulignent que les candidats potentiels aux fonctions judiciaires devraient bénéficier de l'égalité des chances, non seulement dans un souci d'équité envers les individus, mais aussi pour veiller à ce que la justice recrute les bonnes personnes – étant entendu que tout le monde n'a pas les qualités nécessaires pour exceller dans le rôle de juge⁸.

¹ Ces arguments s'inspirent de l' « éthique du *care* », théorisée par Carol Gilligan. Voir Carol Gilligan, *In a Different Psychological Theory and Women's Development* (Cambridge : Harvard University Press, 1982).

² Tabeth Masengu, « Gender Transformation as a Means of Enhancing Perceptions of Impartiality on the Bench », *The South African Law Journal*, 133.1 (2016), 475–90 ; Martha Minow, « Stripped Down Like a Runner or Enriched by Experience Bias and Impartiality of Judges and Jurors », *William and Mary Law Review*, 3 (1991), 1201–18.

³ Cahillane, Laura (2016) : « Judicial Diversity in Ireland », *Irish Journal of Legal Studies*, vol. 6(1).

⁴ Kate Malleson, « Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do », *Feminist Legal Studies*, 11(2003), 1-24 (p. 15).

⁵ *Ibid.*

⁶ Tabeth Masengu, « A Perspective on Women and Leadership in the South African Judiciary », *South African Journal on Human Rights*, 31,15 (2015), 655–666.

⁷ Commission de la Constitution, « Judicial Appointments - Constitution Committee Contents » (Londres : Parlement britannique, 2012), p. 2

⁸ Rackley et Webb, « Three models of Diversity », p. 287.

3.2 La légitimité institutionnelle

Albertyn avance de solides arguments théoriques et empiriques en faveur de la féminisation de la magistrature en soulignant, comme d'autres, qu'une justice diverse et représentative améliore la légitimité de l'institution. Cette légitimité est essentielle à la confiance du public et à la possibilité de rendre des comptes⁹. Ce faisant, Albertyn nous incite à voir la nécessité d'une présence accrue des femmes dans la magistrature comme un moyen non seulement d'atteindre la parité, mais aussi de permettre aux citoyens de se « reconnaître » dans les juges qui siègent au tribunal¹⁰.

3.3 Argument démocratique en faveur de la diversité

L'argument démocratique est étroitement lié au souci de légitimité. Pour Devlin et al., « toute institution démocratique doit être ouverte aux apports de ceux qu'elle touche et offrir à tous la possibilité de s'autodéterminer¹¹ ». Les décisions de justice ont d'importantes conséquences, et parce que les juges appliquent la loi, le pouvoir judiciaire ne saurait se composer que d'une part privilégiée de la société – dans ce cas, privilégiée parce que masculine. Rackley et Webb ajoutent que pour faire progresser la légitimité démocratique, « il faut identifier les communautés que le pouvoir judiciaire devrait refléter¹² ». Pour décider quelles nominations renforceront la légitimité des tribunaux, il faut prendre en compte « non seulement la composition actuelle du pouvoir judiciaire mais aussi, et plus encore, le contexte social et politique dans lequel ces nominations s'inscrivent¹³ ». Même si les tribunaux n'ont pas le même rôle que les parlements, il est nécessaire de les considérer comme des institutions représentatives¹⁴.

3.4 L'égalité dans la prise de décisions

Dès lors que les femmes sont censées « représenter une section particulière de la société », leur présence compte autant dans le pouvoir judiciaire que dans le pouvoir législatif¹⁵. À ceci près que dans la magistrature, elles ne sont pas élues par une constitution mais incarnent l'« autre moitié » de la population¹⁶. Pour que cette reconnaissance soit réelle, la présence de visages féminins dans les tribunaux ne suffit pas : il faut aussi des femmes dans les processus décisionnels. Leur participation à l'adoption de décisions de justice, à travers la rédaction d'arrêtés ou l'expression d'avis sur les arrêtés rédigés par leurs pairs, est un signe que la justice, comme les autres institutions politiques, s'est élargie à des personnes qui en étaient auparavant exclues. La magistrature inscrit ainsi dans la normalité le pouvoir et l'autorité des femmes¹⁷. Des recherches ont également montré que la présence de femmes dans les juridictions internationales pouvait améliorer la qualité des délibérés et de l'issue des procédures¹⁸.

3.5 L'aspect symbolique

Aux arguments fondés sur la légitimité et l'égalité s'ajoute une autre considération : la présence de magistrates est un signe encourageant pour les autres femmes (étudiantes ou juristes) et élargit leurs possibilités de mentorat¹⁹. Elle symbolise aussi une nouvelle époque – où désormais, les portes des fonctions judiciaires ne sont plus hermétiquement fermées aux femmes à cause de leur genre. La présence de magistrates rend aussi les tribunaux moins intimidants et met davantage en confiance les autres femmes amenées à travailler pour la justice. Rosemary Hunter avance trois arguments pratiques en faveur de la diversité. Premièrement, les magistrates sont plus susceptibles de faire preuve d'empathie envers les femmes justiciables et améliorent donc leur expérience du tribunal²⁰. Deuxièmement, les femmes peuvent éduquer leurs collègues masculins en dénonçant les remarques sexistes, les stéréotypes et les biais de genre²¹. Enfin, d'après Hunter, les

⁹ Catherine Albertyn, « Judicial Diversity », in *The Judiciary in South Africa*, éd. Cora Hoexter et Morné Olivier (Le Cap : Juta, 2014), pp. 245–287.

¹⁰ *Ibid.*, p. 265.

¹¹ Richard Devlin, A.Wayne MacKay et Natasha Kim, « Reducing the Democratic Deficit: Representation, Diversity and the Canadian Judiciary or towards a Triple P Judiciary », *Alberta Law Review*, 38 (2000), 734–865.

¹² Rackley et Webb, « Three models of Diversity », p.290.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*, p. 130.

¹⁵ Kenney, « Gender and Judging », p. 129.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Nancy B. Arrington, « Gender and Judicial Replacement », *Journal of Law and Courts*, 6.1 (2018), 127–54 (p. 129).

¹⁸ Josephine J Dawuni, *African Women Judges on International Courts: Symbolic or Substantive Gains?*, *ICourts Paper Series* (Hague, 2016).

¹⁹ Rosemary Hunter, « More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-Making », *Current Legal Problems*, 68.1 (2015), 119–41.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Voir aussi Judith Resnik, « On the Bias: Feminist Reconsiderations of the Aspirations for Our Judges », *Southern California Law Review*, 61 (1988), 1877–1944.

femmes apportent une sensibilité genrée à la prise de décision, parfois jusqu'à modifier l'issue de la procédure.

4. RÔLE DES ORGANES DE NOMINATION

La parité dans le système judiciaire dépend, entre autres, de l'organe chargé de lancer les appels à candidatures, d'organiser les examens et les entretiens, de sélectionner les candidatures les plus intéressantes et de recommander des nominations. Ainsi, pour inspirer confiance au grand public, l'organe qui sélectionne les juges doit être indépendant et impartial et avoir une composition diversifiée. On ne saurait surestimer, en particulier, l'importance de la diversité au sein de l'organe de sélection. Les recherches sur la gouvernance des organisations ont montré que le manque de diversité dans les organes de nomination pouvait se répercuter sur le choix des candidats à retenir pour un entretien, et donc sur la composition des conseils d'administration²². Concernant l'absence des femmes aux fonctions de direction, les recherches montrent que les organes de nomination principalement composés d'hommes peuvent éprouver des difficultés, du fait de biais plus ou moins conscients, à évaluer objectivement les compétences des candidats aux conseils d'administration²³. De ce fait, Iyer estime que « le nombre de femmes nommées – ou non – à des fonctions judiciaires est un reflet direct des institutions chargées des nominations²⁴ ». Selon cette analyse, les organes de nomination détermineraient la réussite ou l'échec de toute initiative visant à accroître le nombre de femmes juges.

Il ne faut pas oublier que les modalités de sélection, de nomination et de promotion des juges varient considérablement selon les juridictions. Ainsi, les réformes nécessaires pour que les mécanismes de sélection assurent une représentation pleine et entière des femmes peuvent être différentes et dépendre des particularités du système juridique en question²⁵. La Commission internationale de juristes a déclaré que dans les pays de droit romano-germanique, où les magistrats de carrière sont la norme, l'amélioration de la représentation des femmes appelait généralement des mesures spécifiques conçues pour favoriser l'accès des femmes aux programmes et institutions de formation des magistrats²⁶. Dans les systèmes de *common law*, le plus souvent, les juges sont nommés parmi les hauts échelons des professions juridiques et les processus de sélection comportent traditionnellement des consultations internes. Ici, une série de réformes ou d'actions distinctes ou supplémentaires peut s'avérer nécessaire. La mise en place de processus de recrutement transparents et impartiaux est cruciale²⁷. À cet égard, l'instauration d'un organe de nomination indépendant, doté de missions bien définies et de pouvoirs suffisants, peut constituer une étape essentielle, au même titre que la publication des postes vacants.

5. ÉTAT DES LIEUX AU CONSEIL DE L'EUROPE

Bien que le CdE reconnaisse l'importance de l'égalité de genre et de la présence de femmes aux postes à responsabilités, il n'a encore consacré ni rapport ni lignes directrices à la seule question de la diversité de genre dans le système judiciaire. En 2003 par exemple, le CdE a adressé au Comité des Ministres huit recommandations sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique²⁸. Il y affirmait entre autres que malgré l'existence d'une égalité de droit, une grande inégalité persistait dans le partage des pouvoirs et des responsabilités entre femmes et hommes ainsi que dans l'accès aux ressources économiques, sociales et culturelles, en raison de la persistance de modèles traditionnels de répartition des rôles²⁹. Cependant, le suivi dont ces recommandations ont fait l'objet n'a porté que de façon limitée sur le secteur de la justice³⁰.

5.1 Lignes directrices et recommandations pertinentes

Les recommandations adressées par le Comité des Ministres aux États membres en 2003 ont débouché sur des propositions d'indicateurs, qui comprenaient le suivi des progrès dans la représentation des femmes et

²² *Barriers to Progression* (Londres, 2016), https://30percentclub.org/assets/uploads/barriers_to_progression.pdf

²³ *Ibid.*

²⁴ Sundeep Iyer, « The Fleeting Benefits of Appointments Commissions for Judicial Gender Equity », *Commonwealth & Comparative Politics*, 51.1 (2013), 97–121.

²⁵ Commission internationale de juristes, « Women and the Judiciary », 2013, pp. 1–78 (p. 27). Disponible sur : <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/10/Universal-Women-and-Judiciary-Gva-For-1-Publications-Conference-Report-2014-ENG.pdf>

²⁶ *Ibid.*, pp. 27-28.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Conseil de l'Europe (CdE), Recommandation Rec(2003)3 du Comité des Ministres aux États membres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, 2003, pp. 1–8.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ La Division de l'égalité de genre du CdE a publié trois rapports de suivi, sur la base d'informations fournies par les États membres. Le dernier rapport, publié en 2017 (avec des données de 2016), couvrait entre autres le nombre de femmes dans les cours suprêmes, les cours constitutionnelles, les conseils supérieurs de la magistrature et parmi les procureurs généraux.

des hommes au niveau des cours suprêmes – et non en deçà. Cette insistance sur les juridictions supérieures était motivée par le plafond de verre auquel semblaient se heurter les femmes juges. Une brochure, parue en 2018, résume les conclusions du rapport analytique de la Commission pour l'égalité de genre sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision (2017³¹). Elle constate³² que malgré une évolution positive de la représentation des femmes dans les hautes cours/cours suprêmes et les cours constitutionnelles, très peu de pays ont atteint l'objectif d'au moins 40 %. Les mentalités profondément ancrées et les rapports de force traditionnellement inégaux, les barrières socio-économiques et culturelles, ainsi que la prévalence du langage sexiste et de la violence fondée sur le genre, continuent de limiter la participation des femmes dans les sphères politiques et publiques³³. Il est donc recommandé aux États, entre autres, d'« envisager d'établir des lois sur les quotas et/ou des systèmes paritaires » (avec un pourcentage de quotas élevé) ». Il est aussi recommandé de compléter cette mesure par « des règles d'ordre de classement » et « des sanctions strictes en cas de non-respect et le remplacement obligatoire d'une femme démissionnaire d'une liste par une autre femme³⁴ ».

Pour appuyer les efforts en faveur de l'égalité de genre aux postes de décision, le CdE a adopté une Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2018-2023. Axée sur une double approche, la Stratégie prévoit des politiques et des actions spécifiques comprenant, le cas échéant, des actions positives dans les domaines critiques pour la promotion des femmes et la réalisation de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes³⁵. Sur les six objectifs stratégiques identifiés, « assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique » est directement lié à la représentation judiciaire. Il est donc clair que le CdE reconnaît l'importance et l'impact d'une représentation équilibrée des genres y compris dans le système de justice.

5.2 Le recrutement des juges dans les États membres du CdE

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, le mode de recrutement des juges joue un rôle essentiel dans la diversification de la justice. Examiner quand, comment et par qui les juges sont nommés permet de repérer les obstacles à la progression des femmes et de suggérer des améliorations. Le rapport d'évaluation de la CEPEJ paru en 2020 étudie les méthodes de recrutement des juges dans 45 États membres³⁶. Quatorze États membres recrutent leurs juges sur concours ; 21 utilisent le concours en association avec une procédure applicable aux professionnels de la justice ayant une longue expérience³⁷. Quelques pays, en particulier de *common law*, appliquent une procédure faisant appel uniquement à l'expérience et à l'ancienneté des juristes, sans organiser de concours³⁸. Les 18 autres États membres couverts par l'étude appliquent une autre procédure. Quoi qu'il en soit, on ne saurait surestimer l'importance d'un processus de nomination indépendant.

Le CdE a identifié les juridictions supérieures comme des lieux où le besoin de changement était particulièrement vif, d'où l'intérêt de s'intéresser aux procédures de promotion des juges. Un rapport du Parlement européen conclut à la persistance des stéréotypes de genre et des biais sexistes (souvent inconscients) dans les processus de promotion des juges³⁹. Il pointe aussi, dans certains États membres, un manque de transparence dans le processus de promotion, responsable de la baisse de la part de femmes dans les juridictions supérieures et aux postes élevés⁴⁰. L'analyse de la situation dans les États membres du CdE montre que les promotions dans la magistrature reposent sur un éventail de critères très large. Les plus courants sont les compétences professionnelles (et/ou la qualité du travail) et le nombre d'années d'expérience⁴¹.

5.3 Études pertinentes menées dans certains États membres

Des études sur la diversité de genre dans le système de justice ont été menées, avec différents objectifs, dans

³¹ Commission pour l'égalité de genre, *Participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision. Rapport analytique – données 2016, 2017.*

³² Conseil de l'Europe, *Assurer la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique : une exigence pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la démocratie*, 2017.

³³ *Ibid.*, p. 4

³⁴ *Ibid.*, p. 5.

³⁵ Conseil de l'Europe, *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes* (Strasbourg, 2018), pp. 1-51.

³⁶ Commission européenne pour l'efficacité de la justice, *Rapport « Systèmes judiciaires européens – Rapport d'évaluation de la CEPEJ – Cycle d'évaluation 2020 »* (Strasbourg : Conseil de l'Europe, 2020).

³⁷ *Ibid.*, graphique 3.6.

³⁸ Irlande, Malte, Norvège, Suisse, et au Royaume-Uni : l'Angleterre et Pays de Galles et l'Irlande du Nord.

³⁹ Wheeler Sally, Galligan Yvonne, Hauptfiesch Renate, Irvine Lisa, Korolkova Katja, Natter Monika, Schultz Ulrike, *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*, Parlement européen, 2017, 1–102.

⁴⁰ *Ibid.*, p.86

⁴¹ Critères utilisés dans 36 États membres.

certain États membres. Avant d'examiner les réponses au questionnaire, nous passons ici en revue quelques-unes de leurs principales conclusions.

En Allemagne, en 2015, plus de 46 % des juges étaient des femmes, mais leurs perspectives de carrière étaient moins favorables que celles des hommes. Alors que les responsables politiques avaient tablé sur un effet de « percolation », qui devait aboutir à la parité aux postes les plus élevés, les femmes ont gravi les échelons moins vite que leurs collègues masculins⁴². C'est dans les tribunaux d'instance, au niveau local, qu'on trouve le plus de femmes ; autrement dit, l'effet plafond de verre n'a pas disparu. Dans les anciens pays communistes, où le dogme de l'égalité hommes-femmes a été davantage affirmé, la féminisation de la justice a démarré plus tôt qu'ailleurs⁴³. Cependant, l'augmentation du nombre de magistrats dans ces pays ne s'est pas nécessairement traduite par la parité dans les juridictions supérieures.

Le CdE a consacré un rapport à la sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement dans la justice en Géorgie. Le rapport constate, entre autres, que l'absence de critères de promotion contribue à la sous-représentation des femmes juges parmi les cadres⁴⁴. Ainsi, les présidents de la Cour suprême de justice ne sont pas nommés sur concours, et la plupart des magistrats ne se portent même pas candidates à ce type de poste. Sur ce sujet, on note une différence de point de vue intéressante entre les ONG et les juges. Les acteurs non gouvernementaux jugent problématique l'absence de critères et de procédures définis pour la promotion à des postes d'encadrement. Le processus n'est pas transparent et laisse la place aux décisions subjective⁴⁵. En revanche, les juges estiment qu'il ne serait pas opportun d'arrêter des critères pour la nomination des juges aux fonctions d'encadrement, pour plusieurs raisons. Notamment, les critères prédéfinis empêcheraient de nombreux juges de postuler et compliqueraient donc le processus.

Le rapport sur la Géorgie constate la prédominance, dans la société, d'une vision traditionnelle du rôle des femmes qui les empêche en pratique d'assumer des tâches professionnelles. D'un côté, les décideurs (hommes) ont tendance à penser que les fonctions d'encadrement ne séduiront pas les femmes, car elles ont déjà « beaucoup à faire à la maison⁴⁶ ». De l'autre, il peut arriver que des femmes confirment ce point de vue : les membres de leur famille n'ayant pas intérêt à ce qu'elles assument trop de tâches supplémentaires, elles refusent les fonctions d'encadrement.

La difficulté à concilier rôles familiaux traditionnels et fonctions professionnelles est également mise en avant par une étude suisse, qui constate que les femmes juges « se sentent davantage obligées de faire face à une multiplicité de tâches » et que la société attend d'elles qu'elles « s'occupent de la famille, du foyer et du bien-être/de l'éducation des enfants⁴⁷ ». On constate le même dilemme entre vie familiale et professionnelle en Espagne, en Angleterre et Pays de Galles, en Irlande du Nord, en Turquie et en Géorgie⁴⁸. Il a été avancé que la « carence en temps » était l'un des plus grands obstacles aux aspirations judiciaires des femmes⁴⁹. Là où des efforts ont visé à faciliter la conciliation entre carrière et vie de famille, des progrès ont été enregistrés. Dès 2011, l'instauration de la possibilité de travailler à temps partiel a remporté un grand succès dans la magistrature suisse et provoqué une augmentation du nombre de femmes juges⁵⁰. À l'époque, les femmes représentaient 40 pour cent des juges dans le canton de Zurich. Dans les cantons de Vaud et Genève, elles étaient plus nombreuses que les hommes : 54 et 53 pour cent respectivement⁵¹. En 2020, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans l'ensemble du système judiciaire suisse, puisqu'elles représentaient 64 % des juges des tribunaux de première et deuxième instances⁵².

La progression des femmes dans le système judiciaire a parfois des ressorts inattendus. En Albanie, un processus de réévaluation a été entamé en 2017 dans le but d'évincer les juges corrompus. Les femmes en

⁴² Ulrike Schultz, « Judiciary and Gender Topics. German Experience and International Perspectives », *E-Cadernos CES*, 2015, 1–4.

⁴³ Galligan Yvonne, Hauptfiesch Renate, Irvine Lisa, Korolkova Katja, Natter Monika, Schultz Ulrike, *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*, p.25.

⁴⁴ Conseil de l'Europe, *Main Factors Contributing to the Under-Representation of Women Judges in the Management of the Common Courts in Georgia*, 2019.

⁴⁵ *Ibid.*, p.6

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Revital Ludewig et Juan LaLlave, « Professional Stress, Discrimination and Coping Strategies: Similarities and Differences between Female and Male Judges in Switzerland », in *Gender and Judging*, éd. Ulrike Schultz et Shaw (Portland : Hart Publishing, 2013), pp. 233–54.

⁴⁸ Des articles universitaires mettent en lumière les difficultés dans ces territoires. Voir par exemple Leah Treanor, « Problems in the Pathways to Judicial Success: Women in the Legal Profession in Northern Ireland », *International Journal of the Legal Profession*, 27.2 (2020), 203–16.

⁴⁹ Voir International Development Law Organization, *Women Delivering Justice: Contributions, Barriers, Pathways*, 2018.

⁵⁰ Laureline Duillard, « Women Find No Justice in Law Profession », *Swaissinfo.Ch*, 2011, pp. 1–4.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Données issues de la réponse de la Suisse au questionnaire.

ont fortement bénéficié, car la plupart des juges démis de leurs fonctions étaient des hommes⁵³. Un rapport consacré au sujet constate que le processus de réévaluation a tourné à l'avantage des femmes, qui se sont avérées moins corrompues que leurs collègues masculins⁵⁴. En 2020, 93 juges et procureurs avaient été remerciés dont une majorité d'hommes, qui prédominaient dans les juridictions supérieures⁵⁵. Avant le processus de réévaluation, sept hommes et deux femmes siégeaient à la Cour constitutionnelle et sur les 17 membres de la Cour suprême, 14 étaient des hommes. Certaines études suggèrent que les femmes, parce que souvent minoritaires, bénéficient d'un réseau professionnel moins étendu que celui des hommes. Cela les incite à se montrer plus prudentes, à se sentir moins protégées, et donc à se tenir à l'écart de la corruption⁵⁶.

En Angleterre et Pays de Galles, le processus de recrutement est administré par la Commission des nominations judiciaires (*Judicial Appointment Commission*, JAC). Sur l'ensemble des procédures de la JAC en 2019-2020, il y avait 50 % de candidates ; 45 % ont été retenues, et 45 % de celles-ci recommandées pour nomination. Ainsi, sur l'ensemble des personnes ayant postulé sur cette période, 3 697 étaient des femmes et 377 d'entre elles ont été recommandées pour nomination⁵⁷. Ce chiffre marque un important progrès par rapport aux années précédant la mise en place de la JAC. Néanmoins, les femmes restent sous-représentées aux postes les plus élevés (26 % pour la *High Court* et au-delà⁵⁸). S'agissant des promotions, parmi les professionnels exerçant déjà des fonctions judiciaires, 44 % des personnes promues en 2019-2020 étaient des femmes. Ainsi, bien que les femmes restent insuffisamment présentes aux postes de direction, la situation est en train de s'améliorer.

6. RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE ET PRINCIPALES CONCLUSIONS

Nous présentons ci-dessous une sélection de réponses et de conclusions. Il s'agit d'un aperçu non exhaustif, limité aux réponses les plus pertinentes pour cette étude.

6.1 Manque de données sur les candidats à la fonction de juge

Le questionnaire interrogeait sur la tenue, au niveau national ou au niveau des tribunaux, de statistiques sur la composition par genre de tous les candidats dans le cadre du processus de nomination. Sur 33 réponses, seules 8 signalent la tenue de statistiques ventilées par genre sur les personnes qui se portent candidates à la fonction de juge. Les huit réponses positives proviennent du tribunal de district de Turku (Finlande), de l'Espagne, du Land de Bade-Wurtemberg en Allemagne, de la cour d'appel de Norvège, du tribunal cantonal de Novi Travnik de Bosnie-Herzégovine, du Portugal, d'Azerbaïdjan et de France.

6.2 Sous-représentation des hommes dans les juridictions inférieures

Dans de précédents rapports, le CdE a constaté que les magistrates se concentraient dans les juridictions de premier degré. Sur les 33 réponses reçues, 23 fournissent des statistiques pour l'année 2019-2020 et sur ces 23 réponses, seuls Monaco, la Norvège, l'Azerbaïdjan et l'Espagne⁵⁹ signalent une proportion de femmes parmi les juges inférieure à 50 %. Toutes les autres réponses signalent que sur l'ensemble des postes de juge, les femmes sont plus nombreuses que les hommes⁶⁰. Dans des pays comme la France et la Slovénie, les femmes représentent au moins 70 % des juges dans les tribunaux de première instance⁶¹. Les hommes se trouvent désormais en minorité dans plusieurs juridictions administratives et de première instance, où s'est donc créé un déséquilibre, alors qu'ils dominent encore dans les juridictions supérieures. Le tribunal de district de Prague explique « souffrir d'une pénurie d'hommes » et cite cette situation parmi les domaines à améliorer⁶². Il en va de même au tribunal administratif de Turku, en Finlande, qui souhaiterait également compter davantage d'hommes dans ses rangs. Il semble que, dans les juridictions de premier degré du moins, la féminisation de la justice ait dépassé les attentes et que la balance penche désormais du côté des femmes. Pourquoi ce phénomène ?

⁵³ En 2020, quelque 199 juges et procureurs avaient été soumis à cette procédure de réévaluation. Parmi les biens examinés figurent des résidences, des véhicules et des sommes en espèces.

⁵⁴ Vladimir Karaj, « Gender Gap_ Why Men Are Failing Albania's Judicial Vetting _ Balkan Insight », *Balkan Insight*, 2020, disponible sur <https://balkaninsight.com/2020/07/22/gender-gap-why-men-are-failing-albanias-judicial-vetting>

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ D'autres études montrent que les femmes sont encouragées dès l'enfance à se montrer prudentes et les hommes à prendre des risques, si bien que les femmes sont moins rompues à la négociation de situations délicates.

⁵⁷ Ministère de la Justice, *Diversity of the Judiciary : Legal Professions , New Appointments and Current Post-Holders 2020 Statistics*, 2020.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 16.

⁵⁹ La proportion s'élève à 39 % à Monaco, 45 % en Norvège, 29 % en Azerbaïdjan et 39 % en Espagne.

⁶⁰ En France, République tchèque, Slovénie, Lettonie, Portugal, Belgique, Croatie, Estonie, Hongrie, Suisse et Albanie, les femmes constituent au moins 60 % du nombre total de juges.

⁶¹ 71 % en France, 81 % en Slovénie.

⁶² Réponse au questionnaire du tribunal d'instance de Prague 1.

Les arguments en faveur de la parité dans le système judiciaire s'appliquent aussi lorsque ce sont les hommes qui sont minoritaires. La légitimité des tribunaux de première instance pourrait pâtir du manque de juges hommes. Par ailleurs, des juridictions administratives et de première instance principalement composées de femmes pourraient passer pour insuffisamment impartiales aux yeux des justiciables masculins. Autre source d'inquiétude : l'image renvoyée par un tribunal principalement composé de femmes⁶³. En 2012 déjà, en France, la sous-directrice des recrutements et de la validation des compétences de l'École nationale de la magistrature présentait la façon dont elle cherchait à attirer davantage les candidatures masculines en modifiant la liste des compétences et qualités individuelles promues par l'école et mises en exergue dans différents supports de communication (en classant explicitement ces compétences comme « masculines » ou « féminines⁶⁴ »). Les Pays-Bas ont également pris des mesures pour parvenir à un meilleur équilibre en recrutant davantage d'hommes⁶⁵. De tels efforts sont essentiels pour assurer une composition satisfaisante des tribunaux. En effet, la recherche de la parité doit viser une représentation équitable non seulement des femmes, mais aussi des hommes.

6.3 Transparence du processus de nomination et de promotion des juges

Toutes les réponses au questionnaire sauf une affirment que le processus de recrutement des juges est largement connu. S'agissant des informations sur la manière de postuler à une fonction de juge, leur mode de diffusion varie d'un territoire à l'autre : sites internet officiels, journal officiel, lignes directrices ou communiqués publiés par le Conseil supérieur de la magistrature. La réponse de la Norvège précise que malgré leur publication, les informations relatives au recrutement restent mal connues des personnes extérieures au processus. Celle de la Suède affirme que les informations, bien que publiques, ne sont pas bien diffusées. La Lituanie joint à sa réponse les critères publiés de promotion des juges, qui sont à la fois clairs, détaillés et largement diffusés⁶⁶. Ce type de démarche serait utile aux territoires où les informations sur la procédure de promotion ne sont pas assez bien connues.

Concernant la promotion à une juridiction supérieure, quinze réponses affirment que les vacances de postes sont publiées et font l'objet d'un concours⁶⁷. Quinze autres réponses affirment que la promotion à une juridiction supérieure s'effectue à l'ancienneté, bien que trois réponses au moins notent que ce processus n'est pas toujours transparent ou bien compris⁶⁸. Dans d'autres tribunaux, le mode de promotion est différent. Ainsi, la cour d'appel de Rovaniemi explique que la Cour suprême de Finlande présente ses propositions au Président de la République, qui décide en dernier ressort. En Norvège, il faut déposer une demande de promotion, et les postes vacants sont aussi ouverts aux juristes n'exerçant pas comme juges. À Monaco, l'ancienneté permet de progresser au sein de la même juridiction ; cependant, pour être promu à une juridiction supérieure, il faut un avis favorable du Haut conseil de la magistrature.

Il est impossible de déterminer, à partir des 33 réponses reçues, le mode de promotion qui convient le mieux aux femmes. D'un côté, les études déjà publiées affirment que lorsque des femmes se présentent à un concours et/ou à une évaluation en vue d'une promotion, des stéréotypes et des présupposés sociaux involontaires conduisent à ce que les hommes soient jugés plus compétents, et donc plus dignes de promotion que les femmes⁶⁹. D'un autre côté, des pays comme l'Estonie, la France, le Portugal et la Slovaquie⁷⁰ comptent beaucoup de femmes à des postes de direction alors qu'ils appliquent la méthode du concours. Parmi les contre-arguments, on peut dire que lorsque les promotions se font à l'ancienneté, les structures et les

⁶³ Céline Bessière, Sibylle Gollac et Muriel Mille, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème ? », *Travail, Genre et Sociétés*, 36.2 (2016), 175–80.

⁶⁴ Bessière, Gollac et Mille, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème ? », p. 177.

⁶⁵ Ulrike Schultz, « Judiciary and Gender Topics. German Experience and International Perspectives », *E-Cadernos CES*, 2015, 1–4

⁶⁶ Document publié par le Conseil supérieur de la magistrature en 2019 : « Assessment Criteria For Persons Pursuant To The Career Of Judges, Transferred Or Appointed ».

⁶⁷ Il s'agit des réponses suivantes : tribunal cantonal de Novi Travnik (Bosnie-Herzégovine) ; tribunaux de district d'Esbjerg (Danemark), de Prague (République tchèque), de Banská Bystrica (Slovaquie), de Durrës (Albanie), de Lublin (Pologne) et de Finlande sud-occidentale ; tribunal de première instance d'Anvers (Belgique) ; tribunal du Land de Bade-Wurtemberg (Allemagne) ; cour d'appel de Suède occidentale ; Portugal, Estonie, Hongrie, Slovaquie et France.

⁶⁸ Il s'agit des réponses suivantes : Luxembourg, Lettonie, tribunal de district de Vilnius, tribunal administratif régional et tribunal régional de Vilnius (Lituanie), tribunal régional d'Ústí nad Labem (République tchèque), Turku (Finlande), Espagne, cour d'appel d'Azerbaïdjan, Varadzin (Croatie), canton de Genève (Suisse), tribunal pilote de Graz ouest (Autriche), Barcelone (Espagne) et Turin (Italie).

⁶⁹ Marieke van den Brink et Yvonne Benschop, « Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs », *Organization*, 19.4 (2012), 507–24, p. 509.

⁷⁰ En Slovaquie, la présidence et la vice-présidence du tribunal de district de Banská Bystrica, la présidence de la commission disciplinaire, celle du collège des présidents de tribunaux et celle du Conseil supérieur de la magistrature sont toutes assurées par des femmes.

mécanismes de sélection informels qui influent sur la carrière ont tendance à avantager les hommes⁷¹. Les femmes ne gravissent pas automatiquement les échelons. Les données issues de la présente étude montrent que des pays comme la Suisse, la République tchèque et la Lituanie disposent d'un nombre équitable de femmes à des postes de direction malgré un système de promotion fondé sur l'ancienneté. En résumé, aucune méthode de promotion en particulier ne garantit une présence accrue des femmes dans les juridictions supérieures.

6.4 Un « plafond de verre » tout juste fissuré

Le nombre de femmes occupant des fonctions de direction dans la justice a nettement progressé. Toutes les réponses au questionnaire indiquent que plusieurs femmes se trouvent à la tête d'un tribunal. Certains pays fournissent des statistiques à ce sujet ; d'autres citent quelques exemples. Toutes les réponses affirment que plusieurs juridictions de premier et de second degré sont dirigées par des femmes. Dans d'autres, des femmes occupent des fonctions de direction au niveau régional. Dans les pays ayant fourni des chiffres détaillés, on constate que le pourcentage de femmes présidentes diminue à mesure qu'on s'élève dans le système des tribunaux. En France par exemple, 45 % des juges occupant des fonctions de direction dans les tribunaux d'instance sont des femmes, mais seulement 36 % dans les cours d'appel. En Slovénie, les femmes occupent 66 % des fonctions de direction dans la justice et sont 75 % à la tête des juridictions du travail, de la sécurité sociale et de première instance. Au niveau de la Cour suprême cependant, elles n'occupent plus que 25 % de fonctions de direction. En République tchèque, le pourcentage varie selon la région d'implantation du tribunal et va de 72 % de femmes à des postes de direction dans certains tribunaux à 30 % dans d'autres. Les réponses donnent aussi des exemples de femmes dirigeant à la fois des tribunaux d'instance et des cours d'appel. Ainsi, la cour d'appel de Rovaniemi indique que les fonctions de direction sont occupées par des femmes dans 20 % des tribunaux d'instance et des cours d'appel. En Estonie, la présidence de l'ensemble des tribunaux de première et deuxième instances est assurée à 50 % par des femmes.

Signe encourageant pour l'avenir, on remarque que dans certains pays, des femmes occupent des postes haut placés. En Slovaquie par exemple, la présidence et la vice-présidence du tribunal de district de Banská Bystrica, la présidence de la commission disciplinaire, celle du collège des présidents de tribunaux et celle du Conseil supérieur de la magistrature sont toutes assurées par des femmes. Une femme est première présidente de la Cour suprême de Pologne, et c'est également une femme qui préside la Cour suprême de Lituanie⁷². En Norvège, des femmes sont à la tête de quatre des six cours d'appel. Au Danemark, le tribunal maritime et le tribunal commercial sont présidés par des femmes. En Azerbaïdjan, la vice-présidence de la Cour constitutionnelle, la présidence de la cour d'appel de Sumgait, celle de la chambre de la Cour suprême et celle de l'ensemble des tribunaux de première instance sont toutes assurées par des femmes. Cependant, la représentation des femmes reste pyramidale dans la plupart des pays couverts par notre étude.

6.5 Obstacles à l'accès des femmes à la magistrature

Les études existantes pointent certains obstacles à la diversité de genre dans la justice. Ce sont notamment la persistance des stéréotypes et des biais implicites fondés sur le genre, les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, la rareté des réseaux de soutien et des initiatives de mentorat, et le manque de transparence dans les processus de nomination et de promotion⁷³. Pour la présente étude, seules deux réponses sur les 33 reçues signalent l'existence d'obstacles à l'accès des femmes à la magistrature. La France précise que la mobilité géographique est une difficulté pour les femmes, dont on attend qu'elles donnent la priorité à leur vie de famille. Ainsi, les normes culturelles et sociales selon lesquelles les femmes devraient faire passer leur famille en premier font obstacle à leurs projets de carrière dans la magistrature. L'Italie donne une réponse similaire, et pointe spécifiquement le dilemme entre famille et carrière professionnelle auquel sont confrontées les femmes qui aspirent à des postes de direction.

Les 31 autres réponses ne mentionnent pas d'obstacles, qu'ils soient d'ordre culturel, social ou économique, à l'accès des femmes à la magistrature. Il y a de quoi surprendre ; à travers le monde en effet, plusieurs études ont été consacrées aux difficultés des femmes dans ce domaine⁷⁴. Le fait que la majorité considère que les femmes ne rencontrent pas d'obstacles peut s'expliquer de trois manières. Premièrement, comme plusieurs pays comptent une forte proportion de femmes juges, il y est tenu pour acquis qu'il n'existe pas de barrière aux ambitions des femmes dans la magistrature. Or, bien que cela puisse être vrai dans les juridictions de premier degré, il en va parfois autrement dans les juridictions de second degré, les cours suprêmes et les

⁷¹ Galligan Yvonne, Haupfiesch Renate, Irvine Lisa, Korolkova Katja, Natter Monika, Schultz Ulrike, « Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU », p.26.

⁷² La chambre civile de Lituanie est également présidée par une femme.

⁷³ Galligan Yvonne, Haupfiesch Renate, Irvine Lisa, Korolkova Katja, Natter Monika, Schultz Ulrike, « Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU », p.12.

⁷⁴ Voir International Development Law Organization, *Women Delivering Justice: Contributions, Barriers, Pathways*, 2018.

cours constitutionnelles. La discrimination fondée sur le sexe a été citée parmi les explications possibles à la stagnation des femmes dans les juridictions inférieures⁷⁵. La façon traditionnelle de dire le droit reste imprégnée d'une dimension genrée, largement inaperçue, qui fait que la « voix des femmes » s'écarte de la norme⁷⁶. Des discriminations, cultures et stéréotypes multiples et croisés peuvent empêcher les femmes d'accéder sur un pied d'égalité à tous les niveaux de la hiérarchie et des processus décisionnels⁷⁷. La persistance des stéréotypes et des biais de genre oppose à la progression des femmes une barrière invisible qu'il est difficile de combattre, voire de détecter⁷⁸. C'est peut-être le caractère insidieux de cette barrière qui crée l'impression que les femmes ne rencontreraient aucun obstacle social, économique ou culturel.

La deuxième explication possible tient aux personnes interrogées et à la méthode de collecte des données empiriques. Dans notre cas, l'éventail des personnes interrogées se limitait aux membres compétents des tribunaux concernés et aux correspondants nationaux. Les réponses se fondaient donc sur les connaissances des personnes ayant rempli le questionnaire. L'absence d'ONG, d'associations de femmes juristes ou magistrates et d'universitaires rend difficile de se prononcer sur la présence ou l'absence d'obstacles à la carrière des femmes.

Troisième explication, de nombreux pays ont trouvé un moyen de contourner l'un des principaux obstacles que rencontrent les femmes, toutes professions confondues : l'équilibre entre vie professionnelle et familiale. Dans des pays comme l'Espagne, la Suisse, la Lettonie, la Suède, la Hongrie, la Finlande et la République tchèque, les juges ont généralement des conditions de travail souples, avec par exemple des horaires flexibles ou du télétravail⁷⁹. Certains pays comme l'Albanie, la France, la Belgique, la Slovaquie, la Bosnie-Herzégovine, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et l'Estonie prévoient des conditions de travail adaptées pour les jeunes mères et les juges ayant des enfants en bas âge⁸⁰. En adaptant les plannings aux responsabilités parentales, les tribunaux peuvent résoudre le dilemme auquel sont confrontées tant de femmes contraintes de choisir entre leur carrière et leurs responsabilités familiales.

6.6 Mesures positives : quotas de genre et objectifs

Dans l'une de ses recommandations, la Commission pour l'égalité de genre du CdE écrit que les États membres devraient « envisager une éventuelle modification de la Constitution et/ou de la législation, y compris des mesures d'action positive, pour favoriser une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique⁸¹ ». Pour la présente étude, sept réponses au questionnaire confirment le recours à des mesures positives pour assurer la diversité de genre dans la magistrature⁸². La majorité des réponses signale l'absence de quotas visant à accroître la présence des femmes dans les tribunaux. Lorsqu'un système de sélection cherche à réserver une certaine part des nominations à des groupes sous-représentés, ce sont des objectifs non contraignants qui sont appliqués.

Les quotas en revanche sont obligatoires, car ils visent la pleine mise en pratique des mesures positives⁸³. La question de savoir si les quotas sont nécessaires ou simplement utiles est encore ouverte. Plusieurs arguments plaident pour les quotas : ils fonctionnent et sont efficaces, ne sont pas une nouveauté pour la justice (car des quotas géographiques ou religieux ont été acceptés) et la diversité des modèles et possibilités d'application des quotas en font un instrument souple et adaptable aux différents contextes⁸⁴.

Côté contre, les quotas peuvent porter atteinte au principe du mérite et contredire la législation sur l'égalité hommes-femmes. Il a été avancé, en outre, que les quotas relevaient du paternalisme et laissaient entendre que les candidates n'étaient nommées qu'en raison de leur sexe⁸⁵. Il ressort d'une comparaison entre les réponses que les pays appliquant des mesures positives n'ont pas nécessairement une magistrature plus paritaire que ceux qui n'en appliquent pas. D'après les réponses, les cinq pays comptant le plus de magistrates

⁷⁵ Mónica García Goldar, « The Glass Ceiling at the Highest Levels of the Spanish Judiciary », *International Journal of the Legal Profession*, 27.2 (2020), 189–202

⁷⁶ Erika Rackley, « Judicial Diversity, the Woman Judge and Fairy Tale Endings », *Legal Studies*, 27.1 (2007), 74–94.

⁷⁷ Conseil de l'Europe, Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Strasbourg, 2018), p. 28.

⁷⁸ Mónica García Goldar, « The Glass Ceiling at the Highest Levels of the Spanish Judiciary », *International Journal of the Legal Profession*, 27.2 (2020), 189–202, p. 196

⁷⁹ Informations fournies par les participants à l'étude.

⁸⁰ En Slovaquie par exemple, les femmes juges qui ont de jeunes enfants à charge sont exemptées des audiences en dehors de leur commune et du traitement des affaires urgentes.

⁸¹ Commission pour l'égalité de genre, *Participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision. Rapport analytique*, p. 117.

⁸² Réponses suivantes : Croatie, deux réponses du correspondant national espagnol, Allemagne, Norvège, Finlande et Albanie.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Wheeler Sally, Galligan Yvonne, Haupfiesch Renate, Irvine Lisa, Korolkova Katja, Natter Monika, Schultz Ulrike, « Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU », p. 40.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 41

sont la Lettonie (81 %), la République tchèque (80 %), la France (71 %), la Hongrie (69 %) et le Luxembourg (66 %). Pourtant, aucun de ces pays ne prévoit de mesures positives à l'attention des femmes dans la magistrature. Parmi les sept pays indiquant appliquer de telles mesures, la proportion la plus élevée se trouve en Croatie, avec 62 % de femmes juges. Faute de données empiriques supplémentaires, nous suggérons deux hypothèses.

Premièrement, les mesures positives n'auraient pas été nécessaires dans certains pays car d'autres lois et directives pour l'égalité de genre y auraient bénéficié à toutes les femmes, y compris dans la magistrature. Dans plusieurs pays, l'égalité de genre a fait l'objet d'une législation⁸⁶ ou figure parmi les grandes valeurs nationales⁸⁷. D'autres disposent d'une entité officielle chargée de superviser les questions d'égalité de genre et de veiller à l'absence de discrimination⁸⁸. Ces initiatives, avec d'autres, auraient suffi à donner une impulsion à la représentation des femmes dans la magistrature, du moins dans les juridictions inférieures.

La seconde possibilité est que les pays ayant adopté des mesures positives aient bénéficié de ces mesures, et qu'elles leur aient permis d'atteindre le seuil de 50%⁸⁹. Il faut noter que l'existence de mesures positives ne se traduit pas toujours, du moins à court terme, par une hausse des chiffres. En Espagne par exemple, malgré des plans stratégiques détaillés pour l'égalité dans les carrières judiciaires⁹⁰, la part de femmes parmi les juges s'élevait à 39 % en 2020⁹¹. Ainsi, malgré leur utilité, les quotas n'ont pas donné de résultats marquants en l'absence d'efforts concertés des différentes parties prenantes.

Autre exemple, la Belgique a mis en place un quota pour les nominations à la Cour constitutionnelle⁹². À l'issue d'une période de transition, le groupe minoritaire devait représenter au moins un tiers des magistrats⁹³ – en d'autres termes, au moins quatre juges sur les douze que compte la Cour devaient être des femmes. Cependant, depuis la mise en place de ce quota en 2014, il n'y a jamais eu plus de trois femmes siégeant au même moment à la Cour constitutionnelle.

7. ANALYSE

7.1 Les femmes et le processus de nomination

Pour analyser la diversité de genre dans la magistrature, il a été souligné qu'il ne suffisait pas de compter les femmes : il faut aussi savoir de quelles femmes il s'agit⁹⁴. L'exercice doit être à la fois qualitatif et quantitatif, afin de distinguer les personnes choisies selon leur capital juridique de celles choisies selon leur capital politique⁹⁵. Pour cela, l'une des méthodes consiste à examiner le mode de recrutement des juges et le fonctionnement des organes de nomination. Toutes les réponses reçues indiquent que les organes de nomination ont une composition diversifiée : juges, avocats et représentants du ministère de la Justice. Ces organes sont mis en place selon des modalités variées. Dans certains pays, leurs membres sont élus par le conseil supérieur de la magistrature ou un collège de juges. Dans d'autres, ils sont nommés par le parlement, ou par l'exécutif sur recommandation du conseil supérieur de la magistrature.

La composition et le mode de désignation des organes de nomination assurent leur indépendance et réduisent le plus possible les risques d'ingérences. On peut en conclure qu'il est peu probable que des femmes soient sélectionnées pour leur entregent politique. Elles sont beaucoup plus probablement nommées au mérite. Seul un petit nombre de réponses précise que les femmes sont majoritaires ou font nombre égal avec les hommes dans les organes de nomination⁹⁶. Cependant, cela n'a pas nui aux efforts en faveur de la diversité de genre dans la magistrature, contrairement à ce qu'ont avancé certaines études.

⁸⁶ La Croatie a adopté une loi sur l'égalité de genre en 2008, l'Allemagne une loi sur l'égalité des chances en 2006, et la Bosnie-Herzégovine a adopté pour la période 2018-2022 un plan d'action sur le sujet.

⁸⁷ En Suède et au Danemark.

⁸⁸ Il existe au Portugal une Commission pour la citoyenneté et l'égalité de genre, en France une Haute fonctionnaire à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, au Luxembourg un poste de magistrat spécialisé et en Estonie, un Commissariat à l'égalité des chances.

⁸⁹ Cela s'applique à l'Allemagne, à l'Albanie et à la Finlande.

⁹⁰ Deux plans stratégiques pour l'égalité des chances dans la magistrature se sont succédé (2013 et 2020).

⁹¹ Cela pourrait s'expliquer, entre autres, par la pratique d'une discrimination fondée sur le sexe au Conseil général du pouvoir judiciaire. Voir Mónica García Goldar, « The Glass Ceiling at the Highest Levels of the Spanish Judiciary », p. 195-96.

⁹² La loi a été adoptée le 4 avril 2014.

⁹³ Arne Cools, Cédric Labens et al., « Ideological balance in US Supreme Court and Belgian Constitutional Court », <http://belconlawblog.com/2016/04/20/ideological-balance-in-us-supreme-court-and-belgian-constitutional-court/>

⁹⁴ Stéphanie Hennette Vauchez, « More Women – But Which Women? The Rule and the Politics of Gender Balance at the European Court of Human Rights », *The European Journal of International Law*, 26.1 (2015), 195–221.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 202-221.

⁹⁶ France, Luxembourg, Norvège, Lituanie, Portugal et Albanie.

7.2 Sous-représentation des hommes dans les juridictions inférieures

Il existe un manque préoccupant d'hommes dans plusieurs juridictions administratives et de première instance. Selon une théorie, dans les pays de droit romano-germanique, juger consisterait à se mettre « au service de » tandis que dans les pays de *common law*, il s'agirait d'un « acte de pouvoir⁹⁷ ». En effet, la structure même du système judiciaire autorise davantage d'autorité et de liberté jurisprudentielle dans les pays de *common law* que dans les pays de droit romano-germanique. Le fort pourcentage de juges femmes dans des pays comme la France, les Pays-Bas, la Slovénie, etc. s'expliquerait donc par le moindre pouvoir attaché à cette fonction par rapport à d'autres pays comme le Royaume-Uni, Malte, l'Irlande et d'autres pays de *common law*. Tous pays confondus cependant, le nombre d'hommes augmente à mesure qu'on progresse dans la hiérarchie judiciaire, et donc dans le pouvoir attaché à la fonction. L'absence de réponses de la part de pays de *common law* nous empêche de connaître la composition actuelle de leur magistrature. Cependant, le rapport d'évaluation 2018 du CdE montrait que la féminisation de la magistrature se faisait encore attendre en Irlande⁹⁸, à Malte, en Angleterre et Pays de Galles et en Écosse⁹⁹.

Deuxièmement, la rareté des hommes dans les tribunaux de première instance dans les pays de droit romano-germanique peut s'expliquer par le niveau de rémunération. Dans certains pays comme la Pologne, les autres professionnels du droit gagnent davantage que les juges, en particulier dans les grandes villes, ce qui diminue l'intérêt des hommes pour la magistrature¹⁰⁰. Dans le rapport d'évaluation 2020 de la CEPEJ s'agissant du salaire brut moyen des juges, seuls des pays de droit romano-germanique occupent le bas du tableau¹⁰¹. Parmi eux figurent des pays où la proportion de femmes juges est parmi les plus élevées, comme la France, la Belgique, la Slovénie, la Lettonie, la Hongrie et le Luxembourg. La réponse du Luxembourg à notre questionnaire confirme également que le pays a du mal à recruter des juges (hommes et femmes). La faiblesse des salaires et des pensions pourrait fortement contribuer à éloigner les hommes de la magistrature, compte tenu des attentes de la société (les hommes sont, et devraient être, ceux qui pourvoient aux besoins de leur entourage).

La question de la rémunération ne se pose pas que dans les pays de droit romano-germanique. En Irlande, des *barristers* expérimentés estiment que les diminutions de salaires et de pensions dans la magistrature ont dissuadé des membres hautement qualifiés de la profession de postuler à une fonction de juge¹⁰². Les cinq pays où les juges sont les mieux rémunérés sont l'Arménie, l'Azerbaïdjan, Malte, la Roumanie et l'Irlande du Nord¹⁰³. Malte et l'Irlande du Nord sont des pays de *common law*. En 2018, la part de femmes parmi les juges s'élevait à 42 % à Malte, et à seulement 30 % en 2019 en Irlande du Nord. Ces deux cas semblent confirmer la théorie, exposée plus haut, selon laquelle il y aurait moins de magistrats dans les systèmes de *common law* car les juges y jouiraient d'un pouvoir et d'un prestige plus grands.

À l'inverse, bien que de droit romano-germanique, l'Arménie ne comptait que 25 % de femmes juges en 2018 et l'Azerbaïdjan, 29 % en 2020. On observe ici le même phénomène que dans les pays de *common law* : les hommes sont davantage présents lorsque les salaires sont élevés. Ici, la Roumanie fait exception. Comme dans les autres pays de droit romano-germanique évoqués plus haut, la part des femmes magistrats y est élevée – 74 % d'après de rapport 2018 du CdE¹⁰⁴. Cependant, son classement parmi les cinq pays qui rémunèrent le mieux leurs juges contredit l'argument selon lequel le nombre d'hommes augmenterait avec le pouvoir et le gain financier attachés à la fonction.

Troisième explication, corrélée à la précédente : dans les pays de droit romano-germanique, les femmes juristes préféreraient la magistrature aux autres professions juridiques. La magistrature offre les avantages du statut de fonctionnaire : congés maternels et parentaux, rémunération ne tenant pas compte du genre, possibilité de travail à temps partiel¹⁰⁵. Elle permet en outre d'occuper un poste relativement élevé même sans

⁹⁷ Adelaide Remiche, « When-Judging-Is-Power », *Journal of Law and Courts*, 3.1 (2015), 95–114.

⁹⁸ Les statistiques de 2020 pour l'Irlande font état de 63 femmes sur un total de 167 juges. Cependant, quatre postes sur neuf à la Cour suprême et sept sur quinze à la Cour d'appel étaient occupés par des magistrats.

⁹⁹ Commission européenne pour l'efficacité de la justice, *Systèmes judiciaires européens – Efficacité et qualité de la justice*, études de la CEPEJ n° 26, 2018.

¹⁰⁰ Kaja Gadowska, « Poland: Opening the Legal Professions », in *Lawyers in 21st Century Societies : Volume 1: National Reports*, éd. Richard L Abel et autres, 1re édition (Hart Publishing, 2020), pp. 309–30.

¹⁰¹ Commission européenne pour l'efficacité de la justice, *Systèmes judiciaires européens – Rapport d'évaluation de la CEPEJ : partie 1*, p. 67.

¹⁰² Ruadhán Mac Cormaic, « High Court President Urges Women to Apply for Senior Judicial Posts », 2 juin 2014, disponible sur : <https://www.irishtimes.com/news/crime-and-law/high-court-president-urges-women-to-apply-for-senior-judicial-posts-1.1817066>).

¹⁰³ Le deuxième groupe de territoires rémunérant bien leurs magistrats comporte le Danemark, l'Irlande, l'Angleterre et Pays de Galles et l'Écosse.

¹⁰⁴ Commission européenne pour l'efficacité de la justice, *Systèmes judiciaires européens – Rapport d'évaluation de la CEPEJ : partie 1*, p. 67.

¹⁰⁵ Wheeler Sally, Galligan Yvonne, Hauptfiesch Renate, Irvine Lisa, Korolkova Katja, Natter Monika, Schultz Ulrike,

gravir les échelons, d'avoir une charge de travail modérée ou du moins prévisible et d'éviter la pression liée à la concurrence¹⁰⁶. Ces points sont confirmés par les réponses au questionnaire, puisque plusieurs d'entre elles signalent que le système judiciaire autorise une certaine souplesse dans les conditions de travail. Le Danemark précise également, dans sa réponse, que la fonction de juge attire les femmes car elle permet un bon équilibre entre vie professionnelle et privée¹⁰⁷. On peut donc supposer que les hommes préfèrent les environnements plus exigeants. Dans certains pays, la diminution du nombre de juges hommes pourrait s'expliquer par la préférence des hommes pour des postes à hauts salaires et plus en vue dans de grands cabinets d'avocats internationaux¹⁰⁸.

7.3 Inégalité de genre dans les juridictions supérieures

On a pensé, à une époque, qu'une sorte d'effet de percolation ferait monter les femmes dans la hiérarchie judiciaire du moment qu'elles deviendraient plus nombreuses dans la magistrature¹⁰⁹. On sait aujourd'hui que ce n'est pas toujours le cas. La persistante sous-représentation des femmes dans les cours d'appel et les cours constitutionnelles indique que cet effet de percolation n'existe pas, ou s'avère très lent. L'état des lieux dans les États membres montre qu'à ce rythme, il faudrait plusieurs années pour atteindre la parité dans les juridictions supérieures. Or, la présence de femmes y est cruciale non seulement pour la légitimité de l'institution judiciaire, mais aussi en tant que symbole montrant que la féminisation des juridictions inférieures n'est pas là que pour servir d'alibi. Là où les promotions s'effectuent à l'ancienneté, le retard accusé par les femmes peut s'expliquer par la domination que les hommes ont longtemps exercée sur la magistrature. De ce fait, sur la seule base de l'ancienneté, les personnes éligibles sont des hommes. Cependant, il a été souligné que l'ancienneté constituait le principal critère de promotion dans certains pays mais n'était pas le seul critère. Il convient donc de faire largement connaître tous les autres critères, faute de quoi aucun « effet » ne fera monter les femmes dans la hiérarchie judiciaire.

Là où les promotions s'effectuent sur concours, les recherches ont montré que les femmes avaient besoin de davantage d'encouragements que les hommes pour oser postuler. Elles n'ont pas toujours accès aux renseignements informels qui circulent dans la profession, et hésitent plus que les hommes à vanter clairement leurs propres mérites¹¹⁰. Ce « déficit de confiance » généralisé fait que contrairement à leurs confrères, de nombreuses femmes n'osent poser leur candidature que si elles remplissent 100 pour cent des critères¹¹¹. Par ailleurs, l'image de femmes haut placées ou aux commandes reste incongrue aux yeux de certains. Alors que les femmes sont réputées sociables et soucieuses des autres, les hommes sont perçus comme davantage rationnels et tournés vers l'action, donc plus confiants, autonomes et dominants¹¹². Ces croyances entraînent des choix conformes aux attentes, qui à leur tour peuvent reproduire les normes genrées qui empêchent les femmes de monter dans la hiérarchie. Il est donc très important d'examiner les structures de qualification informelles qui déterminent les carrières et les mécanismes de sélection qui peuvent avantager les hommes.

Dans certains cas, des mesures positives pourraient s'avérer nécessaires pour veiller à ce que des candidatures féminines soient retenues aux juridictions supérieures. Les quotas de genre ont fait la preuve de leur utilité pour impulser un changement dans les enceintes parlementaires. En outre, l'argument selon lequel les quotas seraient incompatibles avec le mérite n'est pas valable, car les juridictions de premier degré comptent pléthore de femmes suffisamment qualifiées pour être nommées dans une juridiction de second degré, une cour suprême ou une cour constitutionnelle.

La transparence et la bonne diffusion des informations sur la promotion à un degré supérieur sont des éléments essentiels des procédures de nominations judiciaires. La transparence sur les modalités de promotion traduit une réelle volonté de voir davantage de femmes nommées dans des juridictions supérieures. Pour œuvrer sincèrement à la parité aux plus hauts échelons de la justice, il est essentiel de disposer de données cohérentes et à jour sur les candidatures à des fonctions judiciaires. Ces données aideraient à savoir si des femmes se portent candidates ou sont sélectionnées pour les promotions aux juridictions supérieures. Les dispositions législatives et les plans d'action sont des mesures utiles et bienvenues. Cependant, leur

« Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU », p. 25.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ Réponse du tribunal de district d'Esbjerg.

¹⁰⁸ Schultz, Ulrike, « Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis », in *Gender and Judging*, éd. Ulrike Schultz et Gisela Shaw (Hart Publishing, 2020).

¹⁰⁹ Beverly B. Cook, « Women Judges: A Preface to Their History », *Golden Gate University Law Review*, 14.3 (1984), 1–38.

¹¹⁰ Dermot Feenan, « Judicial Appointments in Ireland in Comparative Perspective », *Judicial Studies Institute Journal*, 1 (2008), 37–66, p. 48.

¹¹¹ Nancy. F Clark, « Act Now To Shrink The Confidence Gap », *Forbes Magazine*, 2014, pp. 40–41.

¹¹² Crystal L Hoyt et Susan E Murphy, « Managing to Clear the Air: Stereotype Threat, Women, and Leadership », *The Leadership Quarterly*, 27 (2016), 387–99, p. 392.

impact restera réduit s'il n'existe aucun moyen d'apprécier la mise en œuvre des mesures sur les promotions à des juridictions supérieures. La mixité n'y progressera que grâce à la combinaison de « procédures équitables et transparentes, de critères d'égalité ouvertement formalisés et d'invitations ciblées¹¹³ ».

8. CONCLUSION

Dans de nombreux pays, il ne fait pas de doute que la magistrature s'est féminisée, en particulier dans les juridictions inférieures. Dans les tribunaux administratifs et de première instance, cette féminisation s'est aussi traduite par une quasi-absence d'hommes qui suscite des craintes pour la légitimité de ces tribunaux. Il est fortement recommandé de prendre des mesures pour accroître le nombre d'hommes dans les juridictions de premier degré. La France, par exemple, a mis en place une différenciation des fonctions professionnelle pour mieux répondre aux aspirations des hommes¹¹⁴. En France et aux Pays-Bas, il est désormais possible d'intégrer des fonctions judiciaires élevées sans avoir mené toute sa carrière dans la magistrature¹¹⁵. Les stratégies envisageables et pertinentes dépendent du contexte de chaque pays. Dans la plupart des cas, des incitations financières peuvent s'avérer nécessaires pour attirer les hommes vers les tribunaux administratifs et de première instance. La flexibilité des conditions de travail peut bénéficier non seulement aux femmes, mais aussi aux hommes, en leur permettant de siéger comme juges à temps partiel en exerçant une autre profession juridique compatible.

La persistance du plafond de verre appelle à adopter des mesures plus énergiques pour renforcer la présence des femmes dans les juridictions supérieures (cours d'appel, cours constitutionnelles). Certains pays, comme l'Albanie et le Monténégro, ont posé le principe de la parité dans leurs cours constitutionnelles¹¹⁶. Comme évoqué plus haut, la Belgique a mis en place un quota à la Cour constitutionnelle, bien qu'il demande encore à être mis en œuvre pour que quatre femmes siègent à cette Cour. Dans les juridictions supérieures, on peut atteindre la parité en énonçant des principes, en fixant des objectifs souples ou en imposant des quotas, à condition que la volonté politique soit présente. Les quotas jouent pleinement leur rôle lorsqu'ils bénéficient d'un large soutien public, offrant au gouvernement un terrain propice à l'adoption et à l'application de lois sur les quotas de genre¹¹⁷. Cependant, deux éléments sont essentiels à la réussite des quotas. Le premier est un système de suivi effectif, permettant de vérifier que les objectifs visés sont atteints ; le second est l'existence de sanctions en cas de non-conformité. Sans sanctions, même le meilleur suivi ne peut aboutir qu'au statu quo et à l'espoir que la situation finisse par changer. Inversement, les sanctions pour non-conformité ne peuvent être efficaces en l'absence d'un suivi cohérent et détaillé. Les mesures positives doivent donc s'appuyer sur de solides mécanismes de suivi, d'évaluation et de mise en œuvre.

¹¹³ Erika Rackley, « Rethinking Judicial Diversity », in *Gender and Judging*, éd. Ulrike Schultz et Gisela Shaw (Portland: Hart Publishing, 2014), pp. 501–22, p. 507.

¹¹⁴ Wheeler Sally, Galligan Yvonne, Hauptfiesch Renate, Irvine Lisa, Korolkova Katja, Natter Monika, Schultz Ulrike, « Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU », p. 26.

¹¹⁵ *Ibid.* Aux Pays-Bas, cette option est presque exclusivement utilisée par des hommes (97 %) tandis qu'en France, la part de femmes et d'hommes choisissant cette voie alternative est de 40 et 60 pour cent respectivement.

¹¹⁶ Dans son article 7a 4), le statut de la Cour constitutionnelle d'Albanie demande aux organes de nomination de garantir, lors de la sélection des juges, l'égalité de genre et une représentation équilibrée des expériences professionnelles. Le statut de la Cour constitutionnelle du Monténégro oblige les organes de nomination au niveau d'entrée à « prendre en compte la représentation proportionnée des minorités nationales et des autres groupes minoritaires, ainsi que l'équilibre des genres » au moment de présenter des candidats.

¹¹⁷ International Development Law Organization, *Women Delivering Justice: Contributions, Barriers, Pathways*, 2018, p. 28.