



CCJE(2024)4

Strasbourg, 6 décembre 2024

**CONSEIL CONSULTATIF DE JUGES EUROPÉENS
(CCJE)**

**Étude thématique du CCJE
sur la diversité et l'inclusion dans le corps judiciaire**

Introduction

1. Selon le mandat du CCJE pour 2024-2027, le CCJE est chargé de préparer des études thématiques portant sur des questions identifiées ou émergentes d'intérêt commun relatives à l'indépendance, l'impartialité et la compétence des juges, ainsi qu'à leur statut, leur carrière et l'exercice effectif de la profession judiciaire, d'autres aspects d'un procès équitable, les défis et les bonnes pratiques.
2. Le CCJE a donc choisi le thème de la diversité et de l'inclusion dans le corps judiciaire pour réaliser une étude thématique.
3. Le Cadre stratégique du Conseil de l'Europe, qui guide les travaux de l'Organisation et de ses comités, met l'accent, parmi ses domaines prioritaires, sur l'indépendance, l'efficacité et la résilience des pouvoirs judiciaires des États membres¹. Les principes de Reykjavík pour la démocratie, adoptés lors du 4^e sommet des chefs d'État et de gouvernement du Conseil de l'Europe, soulignent également l'engagement des États membres à garantir l'indépendance et l'impartialité du pouvoir judiciaire.
4. La diversité et l'inclusion au sein du pouvoir judiciaire sont des éléments importants dans ce contexte, car ils contribuent à rendre une justice équitable et impartiale.
5. Le besoin de diversité découle à la fois du tissu complexe de la société actuelle et des avantages qu'il y a à refléter cette situation dans la composition du pouvoir judiciaire, comme pour toute entité publique, afin de ne pas fonctionner en vase clos ou de ne pas paraître déconnecté. La diversité des origines, des expériences et des points de vue au sein du corps judiciaire est bénéfique pour le processus de prise de décision et peut également renforcer la confiance du public dans la justice. L'inclusion est un processus par lequel la diversité est activement recherchée et réalisée, d'une manière qui respecte le mérite et le bien commun. En outre, la diversité et l'inclusion améliorent le bien-être des juges. Ainsi, des pouvoirs judiciaires diversifiés et inclusifs peuvent produire une meilleure justice de plusieurs façons.
6. Tout d'abord, la diversité et l'inclusion s'inscrivent dans une perspective interne. Le fait d'avoir des juges d'origines diverses peut être bénéfique pour la qualité des interactions et des discussions entre collègues et, plus généralement, pour la réflexion judiciaire. Cela peut contribuer à améliorer la prise de décision judiciaire, conformément aux principes fondamentaux des droits humains, de l'État de droit et de la démocratie, et à éviter tout risque de pensée de groupe. À cet égard, le principe de non-discrimination, tel qu'il est prévu dans de nombreux instruments internationaux relatifs aux droits humains et dans la législation nationale de nombreuses juridictions, est également intrinsèquement lié aux notions de diversité et d'inclusion. Toute discrimination entravera la réalisation de la diversité et de l'inclusion et a une incidence en particulier sur l'accès au pouvoir judiciaire et à des rôles distincts au sein du pouvoir judiciaire.
7. Il existe également une perspective externe dans la mesure où la diversité et l'inclusion des juges peuvent renforcer le pouvoir judiciaire en reflétant mieux, de l'intérieur, les différentes couches de la société. Les valeurs, les perspectives et les expériences des usagers des tribunaux sont souvent très différentes de celles des juges. Une plus grande diversité et une plus grande inclusion parmi les juges peuvent contribuer

¹ Priorité n° 6 du cadre stratégique.

utilement à l'évaluation de situations et de circonstances impliquant des parties d'origines diverses. De cette manière, les décisions peuvent bénéficier de la diversité judiciaire, ce qui contribuera à rendre le pouvoir judiciaire plus attentif aux différences existant entre les divers secteurs de la société, y compris les groupes vulnérables. Globalement, cela aura un impact positif sur l'ensemble du pouvoir judiciaire en reflétant plus fidèlement la diversité des sociétés actuelles et en réduisant le fossé perçu entre ceux qui rendent la justice et les usagers des tribunaux issus de différents secteurs de la société.

8. Ainsi, l'augmentation de la diversité et de l'inclusion dans le corps judiciaire est un moyen, d'une part, de parvenir à des décisions plus éclairées et plus justes et, d'autre part, d'inspirer la confiance de toutes les couches de la société. L'étude thématique est basée sur les réponses des membres du CCJE à un questionnaire sur la diversité et l'inclusion dans le corps judiciaire, qui portait sur une série de questions pertinentes.
9. En même temps, le CCJE souhaite signaler certains paramètres de cette étude thématique. Tout d'abord, elle n'est pas destinée à évaluer la situation dans les États membres. Elle ne contient pas d'évaluation ou de classement des performances des États membres et ne constitue pas un processus ou un mécanisme de suivi.
10. Deuxièmement, l'étude thématique ne prétend pas être le résultat d'une recherche complète et systématique. Pour la préparation de l'étude, compte tenu du peu de temps et de ressources disponibles, il n'a pas été possible de mener des enquêtes statistiquement représentatives ou des exercices similaires. L'étude est entièrement basée sur les réponses des membres du CCJE au questionnaire susmentionné, avec vingt-six répondants². Par conséquent, les États membres pour lesquels les membres du CCJE n'ont pas répondu n'ont pas pu être mentionnés dans l'étude.
11. Le CCJE tient à remercier l'expert désigné par le Conseil de l'Europe, M. Niall Crowley (Irlande), pour la préparation de la version préliminaire de l'étude thématique.

Résumé des principaux points de l'étude thématique

12. Le principe de non-discrimination, tel qu'il est prévu dans de nombreux instruments internationaux relatifs aux droits humains et dans la législation nationale de nombreuses juridictions, est intrinsèquement lié aux notions de diversité et d'inclusion. En particulier, l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme interdit la discrimination dans la jouissance des droits garantis par la Convention sur la base d'un certain nombre de motifs et son protocole n° 12 étend cette interdiction à tous les droits énoncés par la loi. Toute discrimination entravera la réalisation de la diversité et de l'inclusion au sein du pouvoir judiciaire et, en tant que telle, a une incidence sur ces droits.
13. Aux fins de cette étude thématique et du questionnaire susmentionné :
 - a. La diversité est considérée dans le sens le plus large possible, y compris, mais sans s'y limiter, les différences fondées sur la race, la religion, l'appartenance

² Albanie, Andorre, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chypre, Tchéquie, Danemark, Estonie, Géorgie, Allemagne, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance à divers groupes sociaux, les convictions politiques, les valeurs éthiques, l'âge, les capacités physiques ou d'autres différences humaines possibles.

- b. L'inclusion consiste à inclure tous les types de personnes, de choses ou d'idées et à les traiter tous de manière juste et équitable, ce qui aboutit à la représentation de tous les membres, groupes et segments de la société, sur la base de leur diversité, et à éviter d'exclure l'un d'entre eux.
14. La plupart des membres mettent l'accent sur des procédures de nomination des juges fondées sur le mérite, objectives et transparentes, et certains suggèrent qu'une telle approche suffit à elle seule. Une série d'initiatives plus spécifiques visant à favoriser la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire est toutefois considérée comme nécessaire par la plupart des membres.
15. La collecte de données sur la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire est limitée. Toutefois, de nombreux membres notent des progrès en matière d'équilibre entre les genres dans le pouvoir judiciaire, même si, dans certains cas, ces progrès ne s'étendent pas aux juridictions supérieures. Des progrès en matière de diversité ethnique sont notés par certains membres, mais ils n'avancent pas au même rythme que pour l'équilibre de genre. Les progrès concernant d'autres motifs ne sont pas notés par de nombreux membres, bien qu'il soit fait référence à des progrès concernant le handicap et, dans une moindre mesure, l'âge.
16. Concernant les initiatives législatives et réglementaires visant à accroître la diversité et l'intégration dans le pouvoir judiciaire, la législation sur la non-discrimination est considérée comme le fondement de toute préoccupation en matière de diversité et d'intégration dans le pouvoir judiciaire et comme une base pour faire progresser ce résultat. Cette législation s'applique spécifiquement au pouvoir judiciaire dans certains cas. De manière plus générale, les initiatives législatives et réglementaires notées par les membres concernent les dispositions régissant les structures institutionnelles établies pour les nominations au sein du pouvoir judiciaire. Ces initiatives tendent à être énoncées de manière générale en termes d'ambition de parvenir à un équilibre entre les genres et de refléter la diversité au sein de la société. Toutefois, dans certains cas, des étapes procédurales spécifiques sont exigées de ces organes de nomination pour donner effet à ces principes généraux. Dans certains cas, une action positive, telle qu'autorisée par la législation sur la non-discrimination, est constatée en ce qui concerne les nominations au sein du pouvoir judiciaire, en particulier pour des raisons de handicap et de genre.
17. Concernant les initiatives politiques visant à accroître la diversité et l'inclusion au sein du pouvoir judiciaire, l'accent est plus limité parmi les membres, mais dans un petit nombre de cas, des initiatives politiques prises par le biais des structures institutionnelles pour la nomination des juges, établies par le biais des initiatives législatives et réglementaires rapportées, sont notées. Ces initiatives comprennent des plans et des procédures pour : stimuler la diversité des candidats ; mettre l'accent sur la diversité dans le processus de promotion ; et créer des environnements de travail accessibles, accueillants et habilitants pour une diversité de juges. Dans certains cas, ces initiatives se concentrent également sur la diversité et l'inclusion dans le cadre de l'accès à la justice.

18. Concernant les initiatives pratiques visant à accroître la diversité et l'inclusion au sein du pouvoir judiciaire, un petit nombre d'initiatives sont notées, notamment : le profilage de l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein du pouvoir judiciaire, les bonnes pratiques des jurys de recrutement, les actions visant à améliorer l'environnement de travail et en particulier son accessibilité, la collecte de données pour suivre les progrès ; et l'élargissement de la gamme des groupes couverts par les initiatives pratiques sur la diversité et l'inclusion. D'autres initiatives liées à la pratique du pouvoir judiciaire, en particulier la fourniture de formations et d'orientations, sont considérées comme bénéfiques pour la prise de décision du pouvoir judiciaire, son impact et sa réputation.
19. Dans le cadre de l'évolution de l'accent mis sur la diversité et l'inclusion, les membres soulignent un certain nombre d'orientations futures qui pourraient être prises pour aborder la question de la diversité et de l'inclusion dans le pouvoir judiciaire, et qui permettraient d'élaborer des mesures concrètes pour parvenir à un pouvoir judiciaire plus diversifié :
- Législation et réglementation : disposer d'un cadre juridique qui promeut la diversité et l'intégration dans le pouvoir judiciaire, parallèlement à la non-discrimination, et qui oblige les organismes indépendants chargés de la nomination des juges à tenir compte de la diversité et de l'intégration.
 - Élaboration de politiques : mise en œuvre de parcours professionnels diversifiés pour devenir juge et de mesures d'action positive à cet égard ; prise en charge de la promotion au sein du pouvoir judiciaire sur la base du genre et de l'accès au pouvoir judiciaire sur la base d'autres critères de diversité.
 - Sensibilisation et formation : mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion dans les campagnes de sensibilisation ciblant les juges, le pouvoir d'éducation juridique, les programmes de formation pour les juges et les programmes de mentorat et de parrainage au sein de la profession juridique.
 - Meilleures pratiques et collecte de données : suivi de la diversité et de l'inclusion dans le pouvoir judiciaire ; et partage des bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion dans le pouvoir judiciaire.
 - Changements systémiques : déplacer les tribunaux d'un lieu central unique à des antennes dans d'autres lieux, augmenter les modalités de travail à distance et traiter les problèmes systémiques pour les groupes dans l'accès et la participation à l'éducation.

I. Progrès réalisés

20. Dans l'ensemble, les membres considèrent que la collecte de données relatives à la diversité et à l'inclusion dans le pouvoir judiciaire est limitée. Il est à noter que le Conseil supérieur de la Justice **en Belgique** a récemment demandé au Réseau européen des Conseils de la Justice (ENCJ) d'ajouter des questions sur l'origine des magistrats (caractéristiques sociodémographiques et culturelles) à l'enquête sur l'indépendance de la justice, afin que ces informations puissent être collectées au niveau européen.

21. Comme mentionné ci-dessus, de nombreux membres notent des progrès en matière de diversité et d'inclusion dans le pouvoir judiciaire, en particulier en ce qui concerne l'équilibre entre les genres dans le pouvoir judiciaire. Certains membres notent des progrès en matière de diversité ethnique dans le pouvoir judiciaire, mais il est clair que ces progrès n'avancent pas au même rythme que pour l'équilibre entre les genres. Les progrès concernant d'autres motifs ne sont pas notés par de nombreux membres, bien qu'il soit fait référence au handicap et, dans une moindre mesure, à l'âge.
22. Il est noté que ces progrès sont rendus possibles par le cadre légal et réglementaire en place et les initiatives institutionnelles suscitées par ce cadre. Le rôle des organes responsables de la nomination des juges est souligné à cet égard. L'évolution des attitudes sociétales et la perception positive de la diversité et de l'inclusion par le public sont d'autres facteurs de progrès. Les normes internationales, en particulier celles qui mettent l'accent sur l'égalité et la non-discrimination, sont également considérées par certains membres comme jouant un rôle dans la réalisation de ces progrès.
23. Si la plupart des membres semblent d'accord, tous ne sont pas d'accord pour dire qu'un pouvoir judiciaire équilibré et diversifié sur le plan du genre peut contribuer à la qualité de la prise de décision ou au niveau de confiance du public, citant le manque de preuves pour une telle affirmation.
24. L'équilibre entre les genres dans le pouvoir judiciaire est considéré par de nombreux membres comme un domaine d'amélioration évidente au cours des dernières années, avec une féminisation progressive des tribunaux. Dans certains cas, cet équilibre ne s'étend pas aux juridictions supérieures où les hommes peuvent encore prédominer. Dans de nombreux cas, ces progrès sont le résultat d'une augmentation des candidatures féminines à ces postes plutôt que d'une initiative visant à cibler les femmes. Un certain nombre de membres estiment que le fait que l'égalité de genre soit un sujet de discussion publique et une question d'intérêt public a favorisé les progrès en matière d'équilibre des genres dans le pouvoir judiciaire. La représentation accrue des femmes dans le pouvoir judiciaire est elle-même considérée par certains membres comme un facteur de progrès, étant donné les modèles de rôle offerts par ces femmes juges.

| | |
|-------------|---|
| Albanie | Il y a 185 femmes juges et 139 hommes juges. |
| Andorre | Tribunaux de première instance : 66% de femmes, et tribunaux de deuxième instance : 50% de femmes. Présidence du tribunal : 2 hommes, 1 femme. |
| Autriche | Le pourcentage de femmes dans le pouvoir judiciaire a considérablement augmenté au cours des dernières décennies. Il y a déjà plus de femmes que d'hommes parmi les juges des tribunaux de district et régionaux. On constate également une tendance à l'augmentation de la proportion de femmes aux postes de direction dans l'administration des tribunaux. |
| Azerbaïdjan | En 2022, les femmes représentaient 58 % des juges nouvellement nommés, avec une baisse à 51 % en 2023 et à 41 % en 2024. Le nombre de femmes en tant qu'assistantes judiciaires à la Cour suprême a augmenté. 60 % des membres du département de traitement des |

| | |
|-----------------------|--|
| | affaires sont des femmes, et quatre divisions sur cinq sont dirigées par des femmes. |
| Belgique | Le pouvoir judiciaire est devenu plus équilibré au cours de la dernière décennie, avec environ 50 % d'hommes et de femmes. |
| Bosnie et Herzégovine | Sur 1 358 postes au sein des institutions judiciaires, il y a 831 femmes et 527 hommes. Les femmes sont plus représentées dans presque toutes les institutions judiciaires, comme le montrent les chiffres suivants : 25 femmes juges à la Cour de Bosnie-Herzégovine contre 21 hommes ; 32 femmes juges à la Cour suprême de la Fédération de Bosnie-Herzégovine contre 13 hommes ; et 17 femmes juges à la Cour suprême de la Republika Srpska contre 6 hommes. Il y a au total 110 femmes juges et 38 hommes juges dans les tribunaux de cantons. Dans les tribunaux de district, le ratio est de 46 à 24 en faveur des femmes, avec des tendances similaires dans les tribunaux municipaux, où 253 femmes juges sont employées contre 157 hommes. |
| Bulgarie | Selon le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, au 31 décembre 2023, environ deux tiers des juges professionnels siégeant dans les tribunaux étaient des femmes. Il y avait 2 188 juges, dont 1 450 femmes. Il y avait 46 juges juniors, dont 32 femmes. Ce ratio s'appliquait à tous les niveaux et à la plupart des tribunaux. Par exemple : il y avait 965 juges au niveau des tribunaux de district, dont 610 étaient des femmes ; il y avait 671 juges et juges adjoints au niveau des tribunaux régionaux, dont 450 étaient des femmes ; il y avait 84 juges au niveau de la Cour administrative suprême, dont 60 étaient des femmes ; et il y avait 88 juges à la Cour suprême de cassation, dont 67 étaient des femmes. Au total, il y avait 180 présidents de tribunaux, dont 103 femmes. |
| Chypre | Au 15 novembre 2024, les différentes juridictions comptaient 161 juges, dont 78 femmes et 83 hommes : 4 juges hommes et 5 juges femmes à la Cour suprême constitutionnelle ; 4 juges hommes et 3 juges femmes à la Cour suprême ; 9 juges hommes et 5 juges femmes à la Cour d'appel; 48 juges hommes et 48 juges femmes dans les tribunaux de district (tous) ; 3 juges hommes et 7 juges femmes à la Cour administrative de protection internationale ; 3 juges hommes et 4 juges femmes au tribunal administratif ; 2 juges hommes et 8 juges femmes au tribunal de la famille ; 2 juges hommes et 2 juges femmes au tribunal des conflits du travail ; 1 juge homme et 2 juges femmes au tribunal de contrôle des loyers ; et 1 juge homme et aucune juge femme au tribunal militaire. |
| Tchéquie | Il n'y a pas eu de changement statistiquement significatif dans la représentation des femmes parmi les juges des tribunaux de district et de la Cour constitutionnelle. Il y a eu une diminution du nombre de femmes dans les tribunaux régionaux, la Cour suprême et la Cour administrative suprême. Selon les données de 2022 : |

| | |
|-----------|--|
| | <p>Tribunaux de district : 66,68% de femmes parmi les juges ; 64,83% de femmes parmi les juges non professionnels ; 50,57% de femmes parmi les présidents et 59,50% de femmes parmi les vice-présidents. Tribunaux régionaux : 54,22% de femmes parmi les juges ; 54,17% de femmes parmi les juges non professionnels ; 50% de femmes parmi les présidents (en 2024) ; et 34,78% de femmes parmi les vice-présidents (en 2024). Hautes cours : 40,63% de femmes parmi les juges ; 0% de femmes parmi les présidents (en 2024) ; et 28,57% de femmes parmi les vice-présidents (en 2024). Cour suprême : 16,9% de femmes parmi les juges ; 0% de femmes parmi les présidents (en 2024) ; et 0% de femmes parmi les vice-présidents (en 2024). Cour administrative suprême : 37,14% de femmes parmi les juges ; 0% de femmes parmi les présidents (en 2024) ; et 100% de femmes parmi les vice-présidents (en 2024). Cour constitutionnelle : 26,67% de femmes parmi les juges (en 2024) ; 0% de femmes parmi les présidents (en 2024) ; et 50% de femmes parmi les vice-présidents (en 2024).</p> |
| Danemark | <p>61% des juges des tribunaux de première instance sont des femmes, 43% des juges des tribunaux de deuxième instance sont des femmes, 17% des juges de la Cour suprême sont des femmes. 42% des présidents des tribunaux de première instance sont des femmes et 68% des juges adjoints (tous tribunaux confondus) sont des femmes.</p> |
| Estonie | <p>La plupart des juges du premier degré sont des femmes, la plupart des juges de la Cour suprême sont des hommes.</p> |
| Géorgie | <p>Il y a 332 juges dans les Common Courts (154 hommes ; 178 femmes) : 218 dans les tribunaux de première instance (96 hommes ; 122 femmes), 87 dans les cours d'appel (42 hommes ; 45 femmes), et 27 à la Cour suprême (16 hommes ; 11 femmes).</p> |
| Allemagne | <p>La proportion de femmes juges à des postes de direction a augmenté à tous les niveaux de juridiction dans les « Bundesländer » (États fédéraux), passant de 16,6 % (2010) à 30,5 % en 2022. Dans les « Bundesgerichte » (plus hautes juridictions fédérales), la proportion est passée de 20,9 % (2010) à 35,3 % en 2022. À la fin de l'année 2020, la proportion de femmes juges était de 48 %.</p> |
| Hongrie | <p>En 2022, le nombre total de femmes juges s'élève à 1 861 (69%) et le nombre d'hommes juges à 832 (31%).</p> |
| Irlande | <p>Il y a 83 femmes juges sur un total de 195 juges, soit environ 43% des juges.</p> |
| Italie | <p>Le rapport 2023 « Répartition par genre du personnel judiciaire » du Bureau statistique du Conseil supérieur de la magistrature identifie 4 213 hommes juges et 5 321 femmes juges. Si l'on considère uniquement les juges en fonction, environ 56 % sont des femmes, tandis que parmi les juges non titulaires, 53 % sont des hommes. Il y a une prévalence de femmes juges dans toutes les zones géographiques, mais pour les bureaux ayant une juridiction nationale, les femmes ne représentent que</p> |

| | |
|----------|--|
| | 36% du personnel judiciaire. Près de trois juges sur quatre (71%) parmi ceux qui exercent des fonctions d'encadrement sont des hommes ; et sur dix juges qui exercent des fonctions d'encadrement, cinq sont des femmes. Actuellement, la Cour constitutionnelle ne compte que trois femmes sur 15 juges. |
| Lituanie | En 2023, il y avait 239 juges hommes et 470 juges femmes : La Cour suprême de Lituanie comptait 16 hommes et 14 femmes ; la Cour d'appel comptait 15 hommes et 17 femmes ; la Cour suprême d'administration comptait 12 hommes et 9 femmes ; les tribunaux administratifs régionaux comptaient 11 hommes et 31 femmes ; les tribunaux régionaux comptaient 61 hommes et 95 femmes ; et les tribunaux de district comptaient 124 hommes et 304 femmes. |
| Pays-Bas | En 2023, il y aura 1 029 hommes juges (39%) et 1 617 femmes juges (61%). |
| Portugal | Au 31 décembre 2023, les cours d'appel avaient un taux de représentation équilibré, avec environ 55 % de femmes parmi les juges (220 femmes et 181 hommes). Les tribunaux de première instance comptaient une nette majorité de femmes juges (896 femmes juges et 376 hommes juges). La Cour suprême n'a pas une représentation égale des femmes (41 juges hommes et 19 juges femmes). |
| Slovénie | La répartition par genre des juges met en évidence une forte prédominance des femmes dans toutes les instances judiciaires, à l'exception de la Cour suprême. |
| Espagne | <p>En 2023, la Cour suprême : 4 hommes comme présidents de chambre, 6 hommes et 1 femme à la chambre civile, 11 hommes et 3 femmes à la chambre pénale, 18 hommes et 5 femmes à la chambre administrative, 5 hommes et 3 femmes à la chambre du travail, et 3 hommes et 1 femme à la chambre militaire. Cour nationale : 1 homme comme président, 1 homme comme président de la chambre administrative, 1 homme comme président de la chambre du travail, et 41 hommes et 29 femmes comme membres de la Cour.</p> <p>Hautes cours de justice : 15 hommes et 2 femmes comme présidents, 16 hommes et 4 femmes comme présidents des chambres civiles et pénales, 12 hommes et 6 femmes comme présidents des chambres administratives, 10 hommes et 9 femmes comme présidents des chambres du travail et 264 hommes et 184 femmes comme membres des cours. Tribunaux provinciaux : 30 hommes et 8 femmes comme présidents, et 541 hommes et 433 femmes comme membres des tribunaux.</p> <p>En 2024, il y avait 5 426 juges, dont 57,3 % de femmes. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 56 % de 2022.</p> |
| Suède | En 2023, 57 % des juges permanents sont des femmes et 42 % des chefs de cour sont des femmes. |

| | |
|-------------|---|
| Türkiye | Au 3 avril 2024, il y aura 16 207 juges, dont 8 617 hommes et 7 590 femmes : 10 101 juges dans les tribunaux de première instance, dont 4 844 hommes et 5 257 femmes ; 2 369 juges dans les tribunaux régionaux (cours d'appel), dont 1 474 hommes et 895 femmes ; 915 juges à la Cour de cassation, dont 334 hommes et 581 femmes ; 1 418 juges dans les tribunaux administratifs de première instance, dont 926 hommes et 492 femmes ; 449 juges dans les tribunaux administratifs régionaux, dont 303 hommes et 146 femmes ; 443 juges au Conseil d'État, dont 223 hommes et 220 femmes. |
| Ukraine | Au 1er janvier 2022, sur les 4 178 juges des tribunaux locaux, 55% (2 286) étaient des femmes, et sur les 844 juges des tribunaux d'appel, 53% (447) étaient des femmes. 37% (228) des présidents de tribunaux étaient des femmes et 63% (386) des hommes, et 34% (65) des présidents adjoints étaient des femmes et 66% (128) des hommes. |
| Royaume-Uni | La proportion de femmes dans le pouvoir judiciaire est passée de moins de 20 % il y a dix ans à près de 40 %. En 2023, 37 % de l'ensemble des juges et 52 % des juges des tribunaux étaient des femmes. Les femmes représentaient 50 % du vivier de recrutement et 51 % des recommandations de nomination. |

25. La diversité ethnique dans le pouvoir judiciaire n'est pas aussi bien suivie que l'égalité de genre, et des limites ont été constatées dans la collecte des données. Lorsque les données existent, les progrès en matière de diversité ethnique dans le pouvoir judiciaire ont été plus limités que l'équilibre entre les genres. Les membres notent qu'il est difficile d'encourager les candidatures de ces groupes sous-représentés à ces postes. Étant donné que la nomination en tant que juge est souvent le sommet d'une carrière juridique, le défi immédiat est de parvenir à un changement et d'améliorer la diversité aux niveaux inférieurs de la profession juridique et/ou judiciaire. Le changement sera possible au fur et à mesure que ce groupe diversifié s'élèvera dans la profession. L'augmentation de la diversité ethnique dans la société est considérée comme un facteur de changement, les descendants de migrants étant considérés comme plus susceptibles d'occuper des postes de juges.

| | |
|-------------|---|
| Azerbaïdjan | Environ 30 % de la composition actuelle de la Cour suprême sont des juges qui appartiennent aux différentes minorités ethniques. |
| Bulgarie | Il existe des juges bulgares et d'autres ethnies (Sofia, Kardjali, Blagoevgrad, Varna, Shumen, etc.), mais cela n'est pas spécifiquement recherché. |
| Estonie | Dans la plus grande minorité, il y a peu de juges de langue russe dans le système et aucun au niveau supérieur, ce qui est considéré comme étant dû à l'exigence de la langue estonienne. |
| Pays-Bas | Statistiques : les données des Pays-Bas pour 2020 indiquent que 87% des juges sont d'origine néerlandaise, 3% d'origine non occidentale et 10% d'origine occidentale. Cette classification a depuis été modifiée. |

| | |
|-------------|--|
| | pour devenir une classification des origines selon les Pays-Bas, l'Europe (à l'exclusion des Pays-Bas) et les pays non-européens. |
| Suède | En 2022 et 2023, 14 % des femmes et 10 % des hommes employés par les tribunaux suédois pourraient être classés dans la catégorie « pas né en Suède ou né en Suède avec deux parents nés à l'étranger ». |
| Suisse | Au niveau du Tribunal fédéral (Cour suprême), aucune cour ne peut avoir plus d'un juge de langue italienne et deux juges de langue française. |
| Royaume-Uni | En 2023, 5 % des juges sont d'origine asiatique et 1 % d'origine noire. 3 % ont une origine ethnique mixte. Les candidats issus de minorités ethniques représentaient 16 % du vivier de recrutement et 16 % des recommandations. |

26. Les membres font peu état des progrès réalisés pour des motifs autres que le genre et la diversité ethnique. Certains membres mentionnent le motif du handicap et, dans un plus petit nombre de cas, le motif de l'âge.
27. Il existe une référence positive au motif du handicap, en particulier concernant les objectifs et les quotas fixés pour l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public, qui peuvent englober le pouvoir judiciaire, mais ne le font pas toujours. Des mesures spécifiques sont prises, et dans de nombreux cas doivent être prises en vertu de la loi, pour adapter le travail des juges handicapés, leur permettant ainsi de rechercher et d'exercer de telles fonctions.

| | |
|----------|--|
| Autriche | L'intégration des personnes handicapées progresse et un juge malvoyant a été nommé à la Cour administrative fédérale. |
| Tchéquie | La réglementation impose aux employeurs de plus de 25 salariés de compter au moins 4 % de personnes handicapées parmi leurs employés, et elle s'applique également au pouvoir judiciaire et aux juges. |
| Lituanie | En 2023, les tribunaux régionaux comptaient 2 juges âgés de plus de 64 ans, et les tribunaux de district 2 juges âgés de plus de 64 ans et 12 juges âgés de moins de 35 ans. À partir du 1 ^{er} janvier 2024, le nombre d'employés handicapés dans les institutions publiques et municipales devra représenter au moins 5 % du nombre total d'employés si ces organisations comptent 25 employés ou plus. Toutefois, il n'a pas été possible d'appliquer cet engagement en raison des dispositions constitutionnelles relatives à l'égalité. |
| Slovénie | Le tableau de répartition par âge des juges indique une prédominance des juges âgés de plus de 50 ans depuis 2016. |
| Espagne | 5 % des places appelées à pourvoir les postes judiciaires sont réservées aux personnes ayant un handicap supérieur à 33 %, et en 2023, le nombre de postes vacants pour l'admission à la carrière judiciaire était |

| | |
|--|--|
| | de 190, avec 10 places réservées aux personnes handicapées. En janvier 2024, il y avait 69 juges handicapés (35 femmes et 34 hommes), dont 57 avaient un handicap compris entre 33 % et 64 % (29 femmes et 28 hommes) et 12 avaient un handicap supérieur à 64 % (6 femmes et 6 hommes). |
|--|--|

II. Initiatives législatives et réglementaires

28. La plupart des membres indiquent que la législation sur la non-discrimination est en place pour garantir l'égalité de traitement, l'égalité des droits et la non-discrimination³. Elle peut prendre la forme d'une législation portant sur plusieurs motifs et/ou d'un certain nombre de textes législatifs spécifiques à un motif. Les textes législatifs spécifiques à un motif tendent à traiter des motifs liés au genre, au handicap et/ou à la race. Dans certains cas, cette interdiction de la discrimination est prévue dans la législation qui régit des domaines politiques particuliers, y compris, en particulier, le droit du travail.
29. La législation sur la non-discrimination comprend des définitions de la discrimination, généralement en termes de traitement moins favorable lorsque la discrimination est directe, ou en termes de désavantage résultant lorsque la discrimination est indirecte. L'égalité tend à ne pas être définie au-delà de l'égalité des droits et des chances, mais, pour certains membres, elle inclut des mesures positives à prendre pour remédier aux désavantages fondés sur le groupe. La législation concernée peut en outre inclure le concept d'aménagements raisonnables en ce qui concerne le motif du handicap, avec l'obligation de procéder à des adaptations pour garantir l'accès et la participation des personnes handicapées.
30. La législation sur la non-discrimination est considérée par les membres comme une base pour étayer tout souci de diversité et d'inclusion dans le pouvoir judiciaire et comme un fondement pour promouvoir un tel résultat. Dans certains cas, des engagements généraux en faveur de l'égalité et de la non-discrimination de nature constitutionnelle, dans une constitution ou une loi fondamentale, sont notés comme servant ce même objectif⁴. Cela inclut, dans de nombreux cas, un principe constitutionnel d'égalité devant la loi. **En Suède**, on note une attention particulière à un concept plus large de consécration de l'égalité de valeur pour tous.
31. Dans certains cas, il est noté que la législation sur la non-discrimination s'applique spécifiquement aux nominations au sein du pouvoir judiciaire. Dans quelques cas, l'interdiction de la discrimination est directement introduite dans la législation régissant la nomination et le fonctionnement du pouvoir judiciaire. Dans d'autres cas, on constate que le pouvoir judiciaire n'est pas spécifiquement visé par la législation de non-discrimination. La législation sur la non-discrimination porte plus souvent sur l'accès aux services publics et l'accès à la justice que sur la composition du pouvoir judiciaire. Toutefois, les membres notent que ce cadre législatif sert à stimuler l'égalité de

³ Albanie, Andorre, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chypre, Tchéquie, Danemark, Estonie, Géorgie, Allemagne, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède, Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

⁴ Albanie, Autriche, Azerbaïdjan, Bulgarie, Chypre, Espagne, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, Tchéquie, Slovaquie, Suède et Turquie.

traitement dans l'accès aux postes judiciaires et à garantir l'égalité de traitement au sein du pouvoir judiciaire.

Initiatives d'intérêt

- **En Belgique**, les « Principes généraux relatifs à la déontologie des magistrats effectifs et suppléants », établis par le Conseil Supérieur de la Justice après avis du Conseil Consultatif de la magistrature, en vertu de la loi de non-discrimination, prévoient que les juges sont conscients de la diversité existant dans la société, traitent toutes les parties sans aucune discrimination et que dans les matières qu'ils ont à traiter, ils veillent à ce que les personnes placées sous leur autorité ou leur contrôle respectent également ce principe. Le Conseil Supérieur de la Justice souligne que les membres des Commissions de nomination des juges ne peuvent se laisser guider par des raisons liées à leurs préférences ou convictions personnelles ou ne tenant pas à la qualité ou à l'aptitude des candidats-juges.
- **En Bulgarie**, la loi sur le pouvoir judiciaire stipule que les autorités judiciaires doivent appliquer les lois de manière précise et uniforme à l'égard de toutes les personnes et de toutes les affaires auxquelles ces lois s'appliquent ; aucune limitation des droits ou privilèges fondée sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, le genre, l'origine, la religion, l'éducation, les convictions, l'affiliation politique, le statut personnel et social ou la situation patrimoniale ne doit être autorisée dans l'exercice des fonctions judiciaires, ainsi que pour l'occupation de postes au sein des autorités judiciaires.
- **En Géorgie**, le principe de non-discrimination est inscrit dans la loi organique de Géorgie sur les tribunaux communs, selon laquelle le concours pour occuper un poste de juge et pour la promotion d'un juge doit être mené dans le plein respect des principes d'objectivité et d'égalité, et la discrimination sous quelque forme que ce soit est strictement interdite. Cette règle s'applique à tous les niveaux de juridiction.
- **En Hongrie**, la loi sur les juges exige que le processus de sélection soit mené de manière à garantir que le poste de juge soit pourvu à l'issue d'une procédure de sélection ouverte destinée à assurer l'égalité des chances pour tous les candidats capables de satisfaire aux exigences prescrites par la loi et par l'avis de vacance, et par conséquent, à choisir le candidat le plus approprié pour le poste.
- **Au Portugal**, le statut des magistrats judiciaires, qui régit la carrière des juges, garantit l'égalité de traitement et la non-discrimination dans la gestion des carrières.
- **En Suède**, la Constitution prévoit que seuls des facteurs objectifs, tels que le mérite et la compétence, doivent être pris en compte dans la nomination des juges.
- **En Turquie**, une politique axée sur le principe de non-discrimination est appliquée par le ministère de la Justice en ce qui concerne l'acceptation dans la profession des juges assistants et par le Conseil des juges et des procureurs après leur nomination en tant que juge et procureur.

32. La législation sur la non-discrimination tend à ne pas contenir de définitions de la diversité et de l'inclusion. Certains membres notent que la terminologie de la non-discrimination, en termes d'égalité de traitement, et la terminologie de l'égalité, en termes d'action positive pour remédier aux désavantages, émergent de cette législation pour éclairer la compréhension de la diversité et de l'inclusion.

33. En notant cela, l'éventail des motifs couverts par une telle législation de non-discrimination peut définir les paramètres de l'ambition en matière de diversité. La plupart des membres font état d'une large couverture des motifs. La législation est utile pour déterminer les groupes qui ont été soumis à des formes de discrimination institutionnelles, fondées sur des pouvoirs, ainsi qu'à des actes de discrimination individuels, et qui se sont avérés subir des niveaux significatifs de désavantage dans toute une série de domaines d'action.
34. Tous notent une couverture minimale des principaux groupes identitaires, englobant les motifs de l'âge, du handicap, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des croyances, du genre et de l'orientation sexuelle. La plupart des membres font état d'une couverture plus large, allant au-delà de ces motifs. Certains membres font état d'une liste ouverte de motifs à cet égard. Cette liste peut être utile pour saisir toute la gamme des actes individuels de discrimination et pour traiter les nouveaux motifs ou les motifs spécifiques à des juridictions particulières. Toutefois, en raison de son étendue, elle peut diluer l'attention portée à la discrimination et aux groupes qui en sont victimes, et limiter l'attention portée aux formes de discrimination institutionnelles, fondées sur le pouvoir.

- **En Albanie**, ces motifs comprennent le genre, la race, la religion, l'ethnie, la langue, les convictions politiques, religieuses ou philosophiques, le statut économique, éducatif, social ou parental.
- **En Andorre**, ces motifs comprennent l'ascendance ou la nationalité, la nationalité ou l'absence de nationalité, l'origine nationale, raciale ou ethnique, la couleur, le sexe ou le genre, la féminité, la religion, les croyances ou opinions philosophiques, politiques ou syndicales, la langue, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
- **En Autriche**, ces motifs comprennent le genre, l'appartenance ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions et le handicap.
- **En Azerbaïdjan**, ces motifs comprennent la race, la nationalité, la religion, la langue, le genre, l'origine, le statut de propriétaire, la position de service, la conscience, l'affiliation à des partis politiques, des syndicats et d'autres associations publiques.
- **En Belgique**, ces motifs comprennent l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, les convictions syndicales, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine ou la condition sociale.
- **En Bosnie-Herzégovine**, ces motifs comprennent la race, la couleur de peau, la langue, la religion, l'appartenance ethnique, le handicap, l'âge, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, les convictions politiques ou autres, la propriété, l'appartenance à un syndicat ou à toute autre association, l'éducation, le statut social, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les caractéristiques sexuelles, ainsi que toute autre circonstance ayant pour but ou pour résultat d'empêcher ou de restreindre la jouissance ou la réalisation, sur un pied d'égalité, des droits et des libertés dans tous les domaines de la vie.

- **En Bulgarie**, ces motifs comprennent le genre, la race, la nationalité, l'ethnie, le génome humain, la citoyenneté, l'origine, la religion ou les convictions, l'éducation, les croyances, l'affiliation politique, le statut personnel ou social, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation familiale, le statut patrimonial ou tout autre motif établi par la loi ou un traité international.
- **À Chypre**, ces motifs comprennent le genre, la race, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.
- **Au Danemark**, ces motifs comprennent le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques de genre.
- **En Géorgie**, ces motifs comprennent le genre, l'identité de genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine raciale ou ethnique et la religion ou les convictions dans le cadre d'une liste ouverte.
- **En Allemagne**, ces motifs comprennent le genre, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions religieuses, l'appartenance ethnique, l'âge et le handicap physique.
- **En Hongrie**, ces motifs comprennent le genre, la race, la couleur, la nationalité, l'appartenance à une minorité nationale, la langue, le handicap, l'état de santé, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou autres, la situation familiale, la maternité (grossesse) ou la paternité, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'origine sociale, la propriété, le caractère à temps partiel ou à durée déterminée de la relation professionnelle ou d'une autre relation liée à l'emploi, l'appartenance à une organisation d'intérêt, tout autre statut, caractéristique ou attribut.
- **En Irlande**, ces motifs comprennent le genre, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, la race, la communauté des gens du voyage et un motif d'aide au logement (uniquement pour la fourniture d'un logement).
- **En Italie**, ces motifs comprennent le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la race, l'origine ethnique, le handicap, la religion ou la langue.
- **En Lituanie**, ces motifs comprennent le genre, la race, la nationalité, la citoyenneté, la langue, l'origine, le statut social, la foi, les croyances ou les opinions, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, l'appartenance ethnique, la religion.
- **Aux Pays-Bas**, ces motifs comprennent la race, le genre, l'orientation hétéro- ou homosexuelle, l'opinion politique, la religion, la croyance, le handicap ou la maladie chronique, l'état civil, l'âge, la nationalité, les heures de travail (temps plein ou temps partiel), le type de contrat (temporaire ou permanent).
- **Au Portugal**, ces motifs comprennent l'ascendance, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, la situation économique, l'éducation, l'origine ou le statut social, le patrimoine génétique, la capacité de travail réduite, le handicap, la maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique ou la race, le territoire d'origine, la langue, la religion, les convictions politiques ou idéologiques et l'appartenance à un syndicat.

- **En Slovénie**, ces motifs comprennent le genre, l'âge, la nationalité, le handicap, la race ou l'origine ethnique, la langue et l'orientation sexuelle.
- **En Suède**, ces motifs comprennent le genre, l'identité ou l'expression transgenre, l'appartenance ethnique, la religion ou autres croyances, le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge.
- **En Turquie**, ces motifs comprennent la langue, la race, la couleur, le genre, l'opinion politique, la croyance philosophique, la religion et la secte ou tout autre motif de ce type.
- **En Ukraine**, ces motifs comprennent la race, la couleur, les croyances religieuses et autres, le genre, l'âge, le handicap, l'origine ethnique ou sociale, la situation familiale et patrimoniale, le lieu de résidence et la langue dans le cadre d'une liste ouverte.
- **Au Royaume-Uni**, ces motifs comprennent l'âge, le handicap, le changement de genre, le mariage et le partenariat civil, la grossesse et la maternité, la race, la religion ou les convictions, le genre et l'orientation sexuelle.

35. Des dispositions spécifiques et positives concernant la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire sont notées en termes d'initiatives législatives et réglementaires, en place ou planifiées, dans un certain nombre de cas⁵.
36. Ces initiatives ont tendance à concerner les réglementations régissant les structures institutionnelles qui ont été mises en place, ou sont sur le point de l'être, pour la nomination des magistrats. Ces initiatives ont tendance à être énoncées de manière générale en termes d'ambition de parvenir à un équilibre entre les genres et de refléter la diversité de la société. Toutefois, dans certains cas, des étapes procédurales spécifiques sont exigées de ces organes de nomination pour donner effet à ces principes généraux.

Initiatives d'intérêt

- **En Autriche**, la législation fédérale et régionale normalise les exigences visant à encourager les femmes et les plans de promotion des femmes.
- **En Belgique**, la législation sur le recrutement des juges de la Cour constitutionnelle a pour effet concret qu'à l'heure actuelle, la Cour compte autant de juges de chaque genre. Cette législation ne contient aucune disposition relative à la diversité de la composition de la Cour constitutionnelle à tout autre point de vue.
- **En Bosnie-Herzégovine**, la loi sur le Conseil supérieur des juges et des procureurs (HJPC) contient des références à la non-discrimination dans le pouvoir judiciaire. En ce qui concerne la composition du pouvoir judiciaire, le Conseil doit mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles pertinentes régissant l'égalité des droits et la représentation des peuples constitutifs et autres, et les nominations à tous les niveaux du pouvoir judiciaire devraient également avoir pour objectif la réalisation de l'égalité de genre. Le règlement intérieur du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire stipule que le sous-conseil, lorsqu'il propose des candidats à un poste judiciaire, doit tenir compte de plusieurs facteurs, notamment de la nécessité d'assurer une représentation ethnique et

⁵ Bosnie-Herzégovine, Irlande, Suisse, Royaume-Uni.

de genre appropriée au sein du tribunal ou du bureau du procureur. Cette disposition s'applique à tous les niveaux de juridiction.

- **En Allemagne**, la législation générale promouvant l'égalité professionnelle (femmes) et l'intégration professionnelle (personnes handicapées) s'applique au pouvoir judiciaire.
- **En Irlande**, la loi de 2023 sur la Commission des nominations judiciaires, récemment adoptée, prévoit que la décision de nommer une personne à un poste judiciaire sera fondée sur le mérite, même si des facteurs de diversité doivent être pris en compte, à savoir la présence d'un nombre égal de femmes et d'hommes et le reflet de la diversité de la population (section 39), à tous les niveaux des tribunaux.
- **En Italie**, la loi n° 71 de 2022, relative aux mesures visant à promouvoir l'égalité pour l'élection des membres du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, établit que pour chaque circonscription, il doit y avoir au moins six candidats, et que chaque genre doit être représenté « dans une proportion non inférieure à la moitié des candidats effectifs ».
- **En Suisse**, les Principes d'action de la Commission judiciaire du Parlement fédéral abordent les concepts de diversité et d'inclusion en ce qui concerne les représentants des communautés linguistiques du pays, la représentation équilibrée des genres et la représentativité politique. Les juges du Tribunal administratif fédéral et du Tribunal pénal fédéral sont élus, de même que les juges de la Cour suprême (Tribunal fédéral), selon ces règles. Les mises au concours mentionnent expressément la langue recherchée, qui est l'expression de la majorité, respectivement des minorités du pays (Suisse alémanique, Suisse romande, Suisse italienne). Au niveau du Tribunal fédéral, aucune cour ne peut compter plus d'un juge italophone et de deux juges francophones.
- **Au Royaume-Uni**, les nominations au pouvoir judiciaire (y compris les promotions) sont effectuées par la Commission des nominations judiciaires (JAC). La loi sur la réforme constitutionnelle de 2005, qui régit le processus, stipule que dans l'exercice de ses fonctions, la JAC doit tenir compte de la nécessité d'encourager la diversité dans l'éventail des personnes pouvant être sélectionnées pour les nominations. Cette disposition s'applique à tous les niveaux de juridiction. En outre, le pouvoir judiciaire lui-même encourage un plus grand nombre de candidats.

37. Les membres notent que la compréhension de la diversité et de l'inclusion peut s'inspirer de la législation sur la non-discrimination. L'action positive dans l'emploi est généralement prévue dans le cadre de cette législation. Dans le cadre des directives européennes sur l'égalité de traitement, par exemple, qui couvrent une série de membres, l'action positive peut être prévue avec une certaine ambition en termes de prise de mesures spécifiques pour prévenir ou compenser les désavantages en vue « d'assurer la pleine égalité dans la pratique ».⁶ Dans certains cas, l'action positive est

⁶ Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; et directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

notée par les membres concernant les nominations dans le pouvoir judiciaire, avec un accent particulier sur les motifs de handicap et de genre.

Initiatives d'intérêt

- **En Belgique**, le règlement intérieur du Conseil d'État prévoit, en ce qui concerne la présentation des membres et des assesseurs du Conseil d'État, qu'en cas de parité des voix, la préférence est donnée au candidat appartenant au genre le moins représenté. L'assemblée générale du Conseil d'État accorde une attention particulière à l'équilibre entre les genres lors de la désignation des candidats à un poste vacant de conseiller d'État (fonction de juge) et motive explicitement les choix effectués pour atteindre cet équilibre.
- **En Tchéquie**, la réglementation impose aux employeurs de plus de 25 salariés d'employer au moins 4 % de personnes handicapées, d'acheter des biens ou des services à des entités spécifiques qui emploient des personnes handicapées ou de verser une contribution proportionnelle au budget national, ce qui englobe le pouvoir judiciaire pour tous ses employés, et pas seulement pour les juges.
- **En Espagne**, les nominations des présidents des tribunaux provinciaux, des hautes cours de justice, de la cour nationale, des présidents des tribunaux et des membres de la cour suprême seront effectuées en tenant compte des critères de la loi sur l'égalité de genre. 5 % des places appelées à pourvoir les postes de juge sont réservées aux personnes souffrant d'un handicap supérieur à 33 % et des mesures sont prises pour qu'elles puissent remplir leur rôle. En 2023, le nombre de postes vacants pour l'admission à la carrière judiciaire était de 190, et le nombre de places réservées aux personnes handicapées était de 10. Les places pour les personnes handicapées sont réservées depuis 2004.

38. La plupart des membres insistent sur l'importance de procédures de nomination fondées sur le mérite, objectives et transparentes. Certains membres suggèrent que de telles procédures de nomination suffisent à elles seules à permettre la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire. La plupart des membres soulignent toutefois qu'une série d'initiatives plus spécifiques sont également nécessaires pour permettre la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire.
39. **À Chypre**, par exemple, les règles de procédure pour la nomination des juges, introduites par la Cour suprême, préconisent une approche transparente et fondée sur le mérite, impliquant des notifications publiques, des lignes directrices pour le dépôt des candidatures et des évaluations en plusieurs étapes, aboutissant à une liste classée des candidats à la nomination, ce qui est considéré comme le fondement d'un processus de sélection équitable et objectif pour le pouvoir judiciaire.
40. **En Belgique**, par exemple, où tous les juges et procureurs sont recrutés par le Conseil supérieur de la justice, qui est indépendant du gouvernement et du pouvoir judiciaire, cet accent est renforcé par le souci d'introduire un certain niveau de diversité dans cet organe de recrutement, avec un accent particulier sur le genre. La loi prévoit que la présentation d'un candidat à un poste de juge vacant ne peut se faire que sur la base de critères liés aux capacités et aux aptitudes du candidat. La loi prévoit également que le Conseil supérieur de la justice doit être composé de manière équilibrée en ce qui concerne le genre : les membres juges du Conseil sont élus par tous les magistrats du

pays ; ils doivent voter pour trois candidats qui ne peuvent pas tous être du même genre ; et les membres non juges du Conseil supérieur de la justice doivent compter parmi eux au moins quatre membres de chaque genre.

III. Initiatives sur le plan politique

41. Les membres notent une attention plus limitée aux initiatives sur le plan politique relatives à la diversité et à l'inclusion dans le pouvoir judiciaire qu'aux initiatives législatives et réglementaires.
42. De nombreux membres notent que la diversité et l'inclusion sont abordées dans des initiatives sur le plan politique de nature générale, y compris des stratégies, des plans, des programmes de financement et des guides. Ces initiatives mettent notamment l'accent sur l'emploi et le lieu de travail. En général, il n'existe pas d'initiative sur le plan politique spécifiquement liée à la diversité et à l'inclusion dans le pouvoir judiciaire.
43. Dans certains cas, des initiatives sur le plan politique en faveur de la diversité et de l'inclusion sont notées et concernent la pratique du pouvoir judiciaire, plutôt que de traiter de la diversité et de l'inclusion dans la nomination des juges. Ces initiatives sur le plan politique, y compris les normes, les conseils et la formation, sont d'une importance capitale. Elles sont abordées plus en détail dans la section sur les initiatives pratiques ci-dessous.
44. Dans un petit nombre de cas, des plans, des politiques ou des stratégies qui traitent de la diversité et de l'inclusion dans le pouvoir judiciaire ont émergé des initiatives législatives et réglementaires mentionnées. Ces initiatives sur le plan politique relèvent du développement interne des structures institutionnelles de nomination des juges, établies par le biais de ces initiatives législatives et réglementaires, plutôt que de la compétence des principaux décideurs politiques.
45. Ces structures institutionnelles de nomination des juges ont élaboré des politiques, des plans et des procédures en faveur de la diversité et de l'intégration dans le pouvoir judiciaire, y compris le souci de stimuler la diversité des candidats, de mettre l'accent sur la diversité dans le processus de promotion et de créer des environnements de travail accessibles, accueillants et habilitants pour une diversité de juges. Dans certains cas, ces initiatives mettent également l'accent sur la diversité et l'intégration dans le cadre de l'accès à la justice.

Initiatives d'intérêt

- **En Hongrie**, le plan d'égalité des chances du Bureau national du pouvoir judiciaire prévoit l'identification du personnel dans le groupe cible prioritaire pour l'égalité des chances, les objectifs et les programmes dans les domaines prioritaires de l'égalité des chances, tels que l'emploi, la formation, la santé au travail, les conditions de travail, les relations avec les clients et la famille, ainsi que les mesures de mise en œuvre du plan. À cet égard, le champ d'application du plan d'égalité des chances de la Curie s'étend aux employés de la Curie, garantissant ainsi l'exigence d'égalité des chances dans l'ensemble de l'organisation, avec une attention particulière pour les employés ayant trois enfants ou plus, les personnes handicapées, les personnes revenant d'une garde d'enfants, les travailleurs âgés de plus de 60 ans. Chaque tribunal doté d'une personnalité juridique dispose de son propre plan d'égalité des chances, dont l'un des

principaux objectifs est d'éliminer la discrimination, parallèlement à des mesures visant à soutenir l'inclusion.

- **En Irlande**, la loi sur la Commission des nominations judiciaires de 2023, qui n'a pas encore été mis en œuvre, prévoit que la Commission devrait, en collaboration avec le corps judiciaire de chaque tribunal, élaborer et publier une déclaration sur la diversité afin d'établir la manière dont la Commission donnera effet à l'objectif selon lequel la composition du corps judiciaire de chaque tribunal de l'État devrait refléter la diversité de la population de l'État dans son ensemble, et doit inclure des procédures en place pour atteindre l'objectif, dans la mesure du possible, d'améliorer la diversité des candidats et des personnes recommandées pour la nomination et pour la nomination ou l'élection à des fonctions judiciaires, y compris les procédures en place pour aider à éliminer les obstacles rencontrés par les personnes au sein de la population dans son ensemble qui sont sous-représentées dans les fonctions judiciaires (Section 28).
- **En Espagne**, la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire pour tous les tribunaux sont recherchées dans les plans entrepris par le Conseil du pouvoir judiciaire :
 - Une Commission pour l'égalité est chargée de l'exécution d'un plan de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan garantit l'égalité d'accès, dans un contexte où l'action positive n'est pas nécessaire puisque les femmes sont désormais plus nombreuses que les hommes à entrer dans la fonction et avec un équilibre entre les genres dans les jurys d'examen ; il encourage l'égalité dans la promotion avec un équilibre entre les genres dans les organes de sélection et d'évaluation ; il facilite la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ; il prévoit des mesures de sécurité et de santé au travail en cas de grossesse ; et il cherche à éliminer la violence sexiste. Cette commission élabore également des guides sur le traitement des victimes de violence fondée sur le genre, le langage non sexiste, etc. Un poste de délégué à l'égalité a été créé.
 - Une Commission sur le handicap promeut l'accès des personnes handicapées à l'administration de la justice. 5 % des places sont réservées aux personnes ayant plus de 33 % de handicap. Il faut créer un environnement qui permette aux personnes handicapées de travailler. Un guide de bonnes pratiques sur l'accès des personnes handicapées à la justice a été élaboré. Un poste de délégué au handicap a été créé.
- **Au Royaume-Uni**, le pouvoir judiciaire a publié un Plan d'inclusion et de diversité judiciaire qui couvre les années 2020 à 2025 et qui a été régulièrement mis à jour. La politique couvre non seulement les principes de non-discrimination sur la base de « caractéristiques protégées », mais encourage également une plus grande diversité professionnelle (par exemple, la nomination d'avocats qui ne participent pas à des procès, d'universitaires, etc.) Elle a été adoptée par le Lord Chief Justice et est poursuivie par le Lady Chief Justice. Elle prend la forme de documents politiques, de formations à la diversité et à l'inclusion pour les juges, de stages d'observation et de mentorat, de lignes directrices sur le comportement attendu des juges, de la nomination de juges issus de la communauté et de la diversité, de programmes de sensibilisation, de visites d'écoles et d'autres visites éducatives.

IV. Initiatives en matière de pratique

46. Un petit nombre de membres identifient des initiatives pratiques pertinentes pour la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire. Par leur nature, les initiatives pratiques couvrent un large éventail de types d'efforts, bien que tous servent la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire. Les initiatives pratiques présentées par les membres comprennent le profil d'un engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion dans le pouvoir judiciaire à titre d'encouragement, les bonnes pratiques établies par les jurys de recrutement, les initiatives visant à améliorer l'environnement de travail, en particulier en ce qui concerne l'accessibilité pour les personnes handicapées, la collecte de données sur la diversité et l'inclusion comme moyen de suivi et de contrôle des progrès, et les initiatives visant à élargir le champ d'action par rapport aux groupes englobés par les conceptions actuelles de la diversité.

Initiatives d'intérêt

- **En Albanie**, le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire apprécie la promotion de l'égalité de genre et de la représentation des minorités parmi les acteurs du pouvoir judiciaire en encourageant la sélection et le recrutement stratégiques, afin d'aider à identifier les bons candidats et de les encourager à atteindre cet objectif. Des améliorations ont été apportées aux nouveaux bâtiments des tribunaux, qui garantissent des conditions adaptées aux personnes handicapées, facilitant ainsi la tâche des usagers handicapés et les encourageant à faire partie du pouvoir judiciaire.
- **En Tchéquie**, bien qu'il n'y ait pas d'exigence formelle, au cours du processus de sélection des juges, les jurys peuvent s'intéresser à l'origine sociale des juges, et le font parfois, surtout s'ils doivent présider un lieu avec une origine donnée, compte tenu de la légitimité accrue et de l'amélioration des pratiques qui peuvent en résulter.
- **Au Danemark**, toutes les annonces de postes judiciaires vacants contiennent un texte encourageant toute personne intéressée et qualifiée à poser sa candidature, indépendamment de sa situation personnelle (âge, genre, race, appartenance ethnique, etc.). Dans son rapport annuel, le Conseil danois des nominations judiciaires fournit également des informations sur la répartition entre hommes et femmes des juges nouvellement nommés.
- **En Italie**, un groupe d'étude, au sein du département pour l'égalité des chances, sur le rééquilibrage de la représentation des genres dans les procédures de nomination, a produit un document de travail (2021), notant que le cas du pouvoir judiciaire ordinaire est particulièrement significatif. Bien que le nombre de femmes qui remportent le concours public pertinent ait depuis des années dépassé celui des hommes, l'organe directeur ne reflète en effet que très peu une évolution désormais profondément enracinée. Elle indique que pour tous les conseils qui exercent des fonctions importantes en relation avec leurs pouvoirs judiciaires respectifs, il est donc nécessaire de favoriser une composition équilibrée des genres et de garantir la transparence des procédures de sélection des candidats. L'égalité de genre dans la composition de la liste restreinte de candidats à soumettre au vote du Parlement est proposée. La stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2026 suit l'évolution de la proportion de femmes nommées dans les organismes publics, les autorités indépendantes et les organes de garantie du pouvoir judiciaire.

- **En Lituanie**, après l'entrée en vigueur en 2019 des amendements à la loi sur les tribunaux, les juges handicapés bénéficient d'un congé annuel de 27 jours ouvrables (la durée habituelle est de 22 jours ouvrables) et peuvent voir leur charge de travail réduite à leur demande, conformément à la procédure établie par le Conseil des juges. L'accessibilité des bâtiments judiciaires est abordée dans le cadre du programme « Fourniture centralisée de tribunaux »,
- **Aux Pays-Bas :**
 - Les campagnes de recrutement des juges mettent l'accent sur la diversité des images, tant sur le plan du genre que de l'appartenance ethnique. Dans le cadre de la politique nationale de sélection, on s'attache à formuler des critères objectifs et à rendre le processus de sélection aussi objectif que possible. Le processus de sélection est évalué tous les six ans par une partie externe indépendante.
 - En 2021-2023, le pouvoir judiciaire a mené pour la première fois le NIM (Dutch Inclusiveness Monitor) par le tribunal de district / la cour d'appel. Tout NIM ultérieur examinera si des mesures ont été prises et, le cas échéant, lesquelles, ainsi que leur impact.
- **Au Portugal**, la collection d'études sociographiques, promue par le Centre d'études judiciaires, offre un aperçu sociologique détaillé des futurs juges, en présentant les caractéristiques des professionnels qui travailleront dans le pouvoir judiciaire, en donnant un aperçu de la formation, de l'expérience, des motivations et des caractéristiques sociodémographiques des futurs juges.
- **En Slovénie**, l'initiative de la Cour suprême, le projet « Améliorer la qualité de la justice », qui s'attaque aux problèmes de manque de confiance dans le pouvoir judiciaire, comprend un programme de mentorat visant à soutenir les réseaux qui offrent des conseils et une assistance aux aspirants juges issus de divers milieux, afin de les aider à naviguer dans le pouvoir judiciaire et à faire progresser leur carrière.
- **En Espagne**, la Commission permanente du Conseil du pouvoir judiciaire a approuvé en 2014 un rapport favorable à l'accès des aveugles au pouvoir judiciaire, où ils exerceraient leurs fonctions dans des postes compatibles ou adaptés à leur handicap, et a proposé l'introduction de changements législatifs qui entraîneraient une discrimination positive à l'égard des personnes handicapées. Les personnes handicapées pourraient accéder à une carrière judiciaire si elles réussissent le processus de sélection, elles exerceraient leurs fonctions dans des postes compatibles ou adaptés à leur handicap, et les personnes handicapées seraient prises en compte dans le choix des destinations pour l'emploi en tant que juges, afin qu'elles puissent accéder à ces postes sans obstacles.
- **Au Royaume-Uni**, le pouvoir judiciaire a commencé à collecter des statistiques auprès des juges en exercice concernant les critères de diversité, dont l'origine socio-économique.

47. Un certain nombre de membres ont noté des initiatives pratiques en matière de diversité et d'inclusion, plutôt que des pratiques en matière de nomination des juges. Les

initiatives pratiques liées à la diversité et à l'inclusion sont également considérées comme bénéfiques pour le processus décisionnel du pouvoir judiciaire et ont une importance pour l'impact et la réputation du pouvoir judiciaire. Ces initiatives pratiques axées sur l'intérieur englobent notamment la formation et l'orientation.

Initiatives d'intérêts

- **En Belgique :**
 - a. Des cours de formation pour les juges et futurs juges sont organisés par l'Institut de formation judiciaire (organisme officiel responsable de la formation des candidats magistrats et de la formation continue des magistrats) afin de les sensibiliser à la diversité et à l'inclusion et de lutter contre la discrimination dans la société. Les programmes de formation spécifiques comprennent les suivants : « Lutte contre les crimes de haine et la discrimination », « Formation de base sur la violence sexuelle » et « Introduction générale au thème de la violence sexuelle et domestique ». Certains de ces programmes de formation sont obligatoires.
 - b. Le Conseil supérieur de la Justice a lancé un projet visant à répondre aux critiques concernant la justice dite de classe. Une journée d'inspiration a été organisée en 2023, avec des experts belges et internationaux, dans une perspective sociologique, journalistique et scientifique. Les intervenants ont souligné qu'il n'y avait pas assez de ressources financières pour la recherche scientifique sur la justice de classe en Belgique et qu'il y avait un manque de données qualitatives. Le Conseil supérieur de la Justice souhaite attirer l'attention des futurs décideurs politiques par la publication d'un mémorandum. Une journée d'étude sur la « justice de classe » est prévue pour l'automne 2024.
 - c. Le Conseil supérieur de la Justice a présenté en juin 2024 la cinquième édition du « Baromètre de la Justice », une enquête d'opinion mesurant ce que les citoyens pensent de la justice (confiance, indépendance, procès équitable, égalité de traitement, compétence des juges, etc.) Dans cette édition, une attention particulière a été portée aux données sociodémographiques (par exemple la classe sociale et l'origine migratoire) afin de déterminer si ces citoyens ont une opinion particulière sur l'exercice de la justice.
- **En Géorgie**, des cours de formation pour les juges et les futurs juges sont organisés par la Haute école de justice de Géorgie (organisme officiel responsable de la formation des candidats juges et de la formation continue des juges) afin de les sensibiliser à la diversité et à l'inclusion. Les programmes de formation spécifiques comprennent : 1) l'interdiction de la discrimination - législation nationale et normes internationales ; 2) l'élimination de la discrimination et du harcèlement sexuel dans le système judiciaire géorgien ; 3) la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ; 4) la lutte contre les crimes de haine ; 5) la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des personnes handicapées ; 6) la liberté d'expression, y compris les questions liées au discours de haine. La plupart de ces programmes de formation sont obligatoires.
- **En Irlande**, il est demandé aux juges, lors de leur nomination, de respecter les Lignes directrices sur la conduite et l'éthique judiciaires, un ensemble de principes conçus pour permettre aux juges de prendre leurs propres décisions sur les questions d'éthique et de conduite auxquelles ils sont confrontés et pour aider le public à comprendre le rôle

du pouvoir judiciaire et ses normes professionnelles. Dans le principe 6 de ce code (égalité), un juge est tenu d'être conscient et de comprendre la diversité de la société et les différences résultant de diverses sources, y compris, mais sans s'y limiter, la race, la couleur, le genre, la religion, l'origine nationale, l'ethnicité, le handicap, l'âge, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le statut social et économique et d'autres causes analogues.

- **En Italie**, la stratégie nationale LGBTQ+ pour 2022 - 2025 aborde explicitement la formation des opérateurs de la justice, y compris les juges.
- **Au Portugal**, le Centre d'études judiciaires, qui est chargé de la formation des juges et des procureurs, propose des modules sur les droits humains, l'égalité et la non-discrimination, dans le but de sensibiliser les juges à ces questions et d'assurer leur intégration dans leurs pratiques judiciaires.
- **En Suède**, l'Administration nationale des tribunaux suédois (SNCA) fournit aux tribunaux des informations et du matériel pédagogique sur l'égalité de genre et a été chargée par le gouvernement d'effectuer un travail de suivi sur la manière dont le travail sur les questions de handicap est traité. Les tribunaux sont des agences indépendantes et la SNCA n'a pas pour mandat de définir la manière dont l'égalité de genre devrait être intégrée dans les activités du tribunal. Son mandat est de fournir un soutien aux tribunaux. Les mandats gouvernementaux se sont principalement concentrés sur le travail externe en matière d'égalité de genre, c'est-à-dire sur la notion d'égalité de genre perçue par les citoyens lorsqu'ils traitent avec les tribunaux.

V. Conclusions et orientations futures

48. La diversité et l'inclusion au sein du pouvoir judiciaire sont importantes pour contribuer à rendre une justice équitable et impartiale. La diversité, en termes de variété d'origines, d'expériences et de perspectives qui reflètent le tissu complexe de la société, au sein du pouvoir judiciaire est importante car elle est bénéfique pour le processus de prise de décision et peut également renforcer la confiance du public dans la justice. L'inclusion est importante car elle offre un processus par lequel la diversité est activement recherchée et réalisée. En outre, la diversité et l'inclusion améliorent le bien-être des juges.
49. Des progrès positifs en matière de diversité et d'inclusion dans le pouvoir judiciaire sont évidents en termes d'initiatives prises et de résultats obtenus. Ces progrès sont particulièrement évidents concernant l'équilibre des genres dans le pouvoir judiciaire, mais ils le sont également pour d'autres motifs. Des défis se posent concernant les progrès limités réalisés pour des motifs autres que le genre, et concernant la progression vers des niveaux plus élevés dans le pouvoir judiciaire pour ce qui est du genre. La collecte de données relatives à la diversité et à l'inclusion dans le pouvoir judiciaire est limitée.
50. La législation sur la non-discrimination fournit un cadre précieux et une pierre angulaire pour ces progrès, à la fois dans son interdiction de la discrimination directe et indirecte, et dans ses dispositions relatives à l'action positive en faveur de l'égalité et de l'élimination des désavantages. Dans l'ensemble, elle permet de mettre l'accent sur des procédures de nomination des juges fondées sur le mérite, objectives et transparentes,

tout en permettant de se préoccuper du bien commun dans la réalisation de la diversité et de l'inclusion.

51. Des initiatives législatives et réglementaires positives en faveur de la diversité et de l'inclusion dans le pouvoir judiciaire sont présentées par les membres dans un certain nombre de cas. Des développements significatifs sont évidents dans la manière dont les organismes indépendants, établis pour la nomination des juges, sont chargés de prendre en compte les questions de diversité et d'inclusion. Cette obligation est souvent énoncée de manière générale en termes d'équilibre entre les genres et de reflet de la diversité de la société, mais elle peut également impliquer des mesures spécifiques pour donner effet à ces grands principes.
52. Les initiatives sur le plan politique sur la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire sont évidentes dans une moindre mesure, émergeant souvent des initiatives législatives et réglementaires prises. Les initiatives sur le plan politique ont tendance à être liées à l'action des organismes indépendants de nomination des juges, impliquant leurs politiques, plans et procédures pour améliorer la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire, notamment en stimulant la diversité des candidats, en mettant l'accent sur la diversité dans le processus de promotion des juges et en créant des environnements de travail accessibles, accueillants et propices à la diversité des juges.
53. Les initiatives pratiques couvrent une gamme d'activités, y compris l'établissement d'un profil d'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion dans le pouvoir judiciaire pour encourager les candidats ; les bonnes pratiques établies par les panels de recrutement ; les initiatives visant à améliorer l'environnement de travail, en particulier en ce qui concerne l'accessibilité pour les personnes handicapées ; la collecte de données sur la diversité et l'inclusion ; et les actions qui élargissent le champ d'action par rapport aux groupes visés.
54. L'accent est mis sur les procédures fondées sur le mérite, objectives et transparentes pour garantir la diversité et l'inclusion, mais il est noté qu'elles sont mieux équilibrées par une approche proactive visant à éliminer la discrimination individuelle et institutionnelle et à faire progresser l'égalité par une action positive visant à démanteler les barrières et les désavantages. L'idée de trouver un équilibre entre l'excellence judiciaire et la diversité judiciaire est notée.
55. Les membres soulignent un certain nombre d'orientations futures qui pourraient être prises pour aborder la question de la diversité et de l'inclusion dans le pouvoir judiciaire, et qui permettent d'identifier des mesures concrètes pour parvenir à un pouvoir judiciaire plus diversifié. Il s'agit avant tout de relever le défi d'intensifier les actions en faveur de la diversité et de l'intégration dans le pouvoir judiciaire, en reproduisant et en appliquant les bonnes pratiques qui ressortent de ces efforts.
56. Législation et réglementation
 - a. Renforcer le cadre juridique en élaborant et en améliorant les lois qui favoriseraient la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire, les dispositions relatives à la non-discrimination s'appliquant au pouvoir judiciaire étant fondamentales à cet égard.

- b. Charger les organismes indépendants pour la nomination des juges de tenir compte de la diversité et de l'inclusion en mettant en place des politiques, des plans et des procédures appropriés à cet effet.
57. Développement sur le plan politique
- a. Développer des parcours professionnels diversifiés autres que la promotion d'un juge au sein du pouvoir judiciaire, tels que la promotion d'avocats et de professeurs d'université.
 - b. Prendre des mesures d'action positive, y compris l'utilisation de quotas, ou de critères de sélection selon l'éventail de la diversité, ou de recrutements axés sur des groupes cibles.
 - c. Au-delà de l'accès au pouvoir judiciaire, il convient de s'intéresser à la promotion au sein du pouvoir judiciaire sur le plan de l'égalité de genre.
 - d. Ne pas se limiter à la question du genre, mais prendre en compte d'autres aspects de la diversité qui doivent être reconnus et inclus dans le pouvoir judiciaire.
58. Sensibilisation et formation
- a. Élaborer des campagnes de sensibilisation à l'intention des juges et inclure dans le pouvoir de formation juridique des thèmes liés à la diversité et à l'inclusion, de manière que cette perspective puisse éclairer leur travail.
 - b. Élaborer des programmes de formation complets pour les juges sur la compétence culturelle et les pratiques inclusives afin de garantir un traitement équitable et l'égalité d'accès à la justice pour tous.
 - c. Mettre en œuvre des programmes de mentorat et de parrainage au sein de la profession juridique afin de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire.
59. Meilleures pratiques et collecte de données
- a. Recueillir des données sur la diversité judiciaire afin de cartographier et de surveiller la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire, et de suivre les progrès de l'efficacité des mesures prises.
 - b. Créer des opportunités et des processus pour identifier et partager les bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion dans le pouvoir judiciaire.
60. Changements systémiques
- a. Déplacer les tribunaux d'un lieu central unique, en créant des antennes dans d'autres lieux, ou promouvoir et augmenter les accords de travail à distance, afin d'accroître la diversité et l'inclusion dans le pouvoir judiciaire, en particulier pour les personnes handicapées et les personnes ayant des enfants en bas âge, et notamment les femmes.

- b. S'attaquer aux problèmes systémiques des minorités ethniques et des groupes socialement défavorisés en matière d'accès à l'éducation et de qualité de l'enseignement. L'amélioration des conditions matérielles et du niveau d'éducation des groupes marginalisés est considérée comme le facteur le plus important pour améliorer l'éligibilité de leurs membres à la participation au pouvoir judiciaire.