



Intervention de Camille Vinet, présidente-asseesseure à la Cour administrative d'appel de Lyon lors de l'audience solennelle du 18 novembre 2022.

L'engagement de la juridiction administrative en faveur de la diversité et de l'égalité.

La thématique de l'égalité et de la diversité est largement portée sur la place publique depuis quelques années, mais j'aimerais commencer mon propos par souligner l'importance particulière qu'elle revêt dans le cadre du service public de la justice. Je reprends ici à mon compte ce qu'indique le Conseil d'Etat sur son site internet, qui y consacre une rubrique: « *par leurs décisions et leur jurisprudence, le Conseil d'État et les juridictions administratives ont participé à la définition des grands principes de l'égalité et de la non-discrimination. Cette histoire, mais également son statut d'employeur et de service public, imposent à la justice administrative de rechercher l'exemplarité au sein de sa communauté de travail comme dans son rapport avec les usagers qui la saisissent.* ».

L'égalité, qui renvoie à la question de l'égalité entre hommes et femmes, et la diversité, qui renvoie à la volonté de lutter contre les discriminations au regard de divers critères comme le handicap, l'origine, ou encore l'orientation et l'identité sexuelles, notions auxquelles on ajoute parfois également celle d'inclusion, renvoient ainsi à une double exigence en ce qui concerne le SP de la justice :

- ⇒ Celle que l'institution judiciaire, en tant qu'employeur, protège ses agents de toutes formes de discrimination dans leur cadre de travail.
- ⇒ Et celle de renforcer la confiance des justiciables envers les juridictions à travers une représentativité plus grande de la société et une adhésion de ses membres aux valeurs de la non-discrimination, se traduisant dans leur relation au justiciable.

En 2019, le bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (ODIHR) de l'OSCE (Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe) faisait paraître le résultat d'une enquête portant sur le niveau de confiance dans les systèmes judiciaires des pays participants (dont le RU et l'Espagne). Le rapport énonce que les juges sont souvent perçus comme appartenant à un club fermé, inaccessible aux citoyens ordinaires, et que lorsque la composition « démographique » des personnes travaillant dans le système judiciaire ne reflète pas celle de la population en général, cette perception peut être encore plus renforcée. Le rapport fait également référence aux notions de « biais implicites » et aux « stéréotypes inconscients », que je trouve pour ma part importantes et très intéressantes mais que je n'ai malheureusement pas le temps de développer ici. Je signale toutefois le travail de Rosemary Hunter, qui est une universitaire anglaise, qui a travaillé notamment sur l'incidence de la

diversité des membres de l'institution judiciaire sur le processus de fabrication des décisions de justice, et donc sur leur sens¹.

C'est aussi sous ce double angle que je viens d'énoncer que la Commission européenne pour l'efficacité de la justice, qui réunit des experts des États membres du Conseil de l'Europe et prépare des outils pour améliorer l'efficacité et le fonctionnement de la justice en Europe, aborde le sujet.

En France, le Conseil d'Etat a accéléré sa réflexion sur le sujet au cours de ces dernières années puisqu'il a obtenu, en 2020, le label « Egalité, Diversité »², après une préparation de 3 années, sachant qu'une fois le label obtenu, il faut se prêter, régulièrement à une procédure de contrôle afin de pouvoir le conserver.

Cela s'est traduit notamment par la création de services dédiés au sein du Conseil d'Etat, notamment la nomination d'une secrétaire générale adjointe, déléguée à la diversité et à l'égalité, ainsi que des services supports regroupés dans le département des politiques sociales et des conditions de travail du Conseil d'Etat, dont la cheffe est également référente handicap pour les juridictions administratives. Le CE mène de nombreuses actions que je n'ai pas l'intention d'inventorier. Je n'en mentionnerai que quelques-unes à titre d'illustration.

En premier lieu, la mise en place d'indicateurs spécifiques de suivi s'agissant de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et la signature en 2021, avec les deux organisations syndicales des juridictions administratives, d'un plan en vue de favoriser cette égalité.

Un plan « handicap et inclusion 2023-2025 » vient par ailleurs tout juste d'être lancé.

Ces deux plans comportent des axes de réflexion, avec des actions prioritaires, déclinées en diverses mesures, en vue de parvenir à des résultats concrets.

Je mentionnerai également l'organisation par le CE d'actions de sensibilisation sur ces thématiques, via des conférences retransmises en ligne ou des formations.

Par exemple, mardi dernier, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, l'ensemble des personnels des juridictions administratives étaient invité à écouter en ligne une conférence sur le thème du *handicap dans la fonction publique*. Je me souviens également avec bonheur de la conférence donnée au Conseil d'Etat par l'historienne Michelle Perrot le 8 mars 2022, sur le thème de la place des femmes dans l'espace public.

Des formations sur ces thématiques sont également proposées, elles doivent devenir obligatoire pour les personnes encadrant du personnel, les nouveaux arrivants et les référents égalité, diversité dont je vais parler dans quelques instants.

Juste avant cela, je souhaitais donner également un autre exemple d'action menée par le Conseil d'Etat, en direction des élèves et étudiants issus d'établissement scolaires classés « REP³ » ou « REP + », avec lesquels il a signé des partenariats en vue d'accueillir leur élèves en stage – ce que la CAA de Lyon fait d'ailleurs également – et avec des associations nationales qui œuvrent pour l'égalité des chances, comme l'association La Cordée. Il met notamment en place des mentorats.

¹ V. "More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making", Current Legal Problems, Volume 68, Issue 1, 2015, Pages 119–141.

² Qui existe sous cette forme depuis 2016, le label diversité existant depuis 2008.

³ Réseau d'éducation prioritaire

Je reviens aux référents Egalité, Diversité : le Conseil d'Etat a constitué un réseau de ces référents Egalité, Diversité sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'outre-mer, devant relayer localement les actions qu'il mène en la matière mais devant aussi organiser des événements locaux. Ces référents sont des membres des juridictions administratives, appartenant à toutes les catégories de personnels.

C'est à ce titre que j'ai été invitée à m'exprimer aujourd'hui, puisque j'ai succédé à Valérie Vézinaud, en charge du secrétariat du président de la Cour, qui avait formé le premier duo de référents de la Cour avec mon collègue Jean-Paul Vallecchia, qui est, lui, toujours référent. Mais nous pouvons toujours compter sur l'aide de Mme Vézinaud, de même que sur celle, très précieuse, de Mme Lassalle, notre greffière en chef. J'en profite pour les remercier toutes les deux.

Les référents sont en contact régulier avec les services dédiés du Conseil d'Etat, qui organisent des réunions du réseau, permettant de faire le point sur l'avancée de ces sujets au niveau du Conseil d'Etat et permettant également aux référents d'échanger entre eux, notamment sur les actions locales qu'ils mènent.

A titre d'exemple, puisque nous sommes encore dans la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, à Lyon, les personnels de la Cour et du TA était invités, avant-hier, à assister à une présentation sur le thème du travail et du handicap, dont les intervenantes étaient, d'une part, la chargée d'inclusion de l'ESAT⁴ Les Ateliers du Moulin à vent et, d'autre part, une personne qui travaille au sein de cet ESAT et qui est en situation de handicap et qui avait été accueillie l'année dernière par Mme Lassalle dans le cadre du DuoDay, qui est une action menée à l'échelle nationale consistant à accueillir une personne en situation de handicap sur son lieu de travail et de la faire participer à son quotidien de travail.

Nous tâchons de mener d'autres actions, sur l'ensemble des sujets concernés, en particulier à l'occasion des journées nationales ou internationales qui y sont consacrées. Par exemple, en 2021, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, dont la date approche puisque c'est le 25 novembre prochain, la Cour avait invité la Présidente de l'association Regards de Femmes pour une conférence sur ce thème.

Dans les autres juridictions sur tout le territoire, les référents agissent : le tribunal administratif de la Réunion a ainsi visité le premier (et seul) centre LGBTQIA+ existant dans l'océan indien, situé à Saint-Denis. Le TA de Cergy-Pontoise a, quant à lui, pour la journée internationale des droits des femmes, accueilli une compagnie de théâtre pour organiser un forum sur le harcèlement, tandis qu'à la CNDA, un magistrat judiciaire en détachement a fait une intervention sur la réponse pénale apportée aux violences faites aux femmes. Des débats, des expositions temporaires, des affichages et autres actions sont ainsi organisées périodiquement, parfois de façon un peu artisanale compte tenu de la charge de travail qui pèse sur les membres des juridictions et du caractère récent des fonctions. Mais le Conseil d'Etat souhaite que l'activité du réseau continue à se développer et compte y mettre les moyens, tant pour financer, le cas échéant, les événements, que pour mobiliser les ressources humaines adéquates et former les référents.

⁴ Etablissement ou services d'accompagnement par le travail

En dehors de ce cadre institutionnel, l'année 2020 a aussi vu naître l'association Justice administrative alter égale, constituée de membres du CE et de magistrat.e.s des TA et CAA, dédiée à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Elle est présidée par la présidente adjointe de la section du contentieux du Conseil d'Etat, Christine Maugüé.

Cette association (dont je suis par ailleurs membre du conseil d'administration), a créé divers groupes de travail, par exemple sur la féminisation des noms et des fonctions dans les juridictions administratives ou sur les difficultés qui peuvent y être rencontrées dans la carrière en fonction du genre. Elle a également mis en place des actions de mentorat. Et en mars dernier, elle a organisé une conférence à la CAA de Paris sur le thème de la parole des femmes, avec notamment comme invitée Nicole Questiaux, qui a été la première femme commissaire du gouvernement au CE.

Par ailleurs, elle propose à ses membres, à peu près une fois par mois, d'assister à des conférences en ligne appelées « midis de l'égalité », qui portent sur des thèmes en rapport avec ceux traités par l'association. Par exemple, le prochain « midi » est consacré aux trois ans de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la SGA du Conseil d'Etat déléguée à la diversité et à l'égalité y interviendra.

L'association va très bientôt disposer d'un site internet (le 25 novembre), ce qui permettra aux personnes intéressées de le consulter.

Pour finir, comme je l'ai évoqué en commençant mon propos, la thématique de l'égalité et de la diversité dans la justice est également présente au niveau international.

Je n'aborderai ce point que sous l'angle de ma paroisse, c'est-à-dire la Fédération européenne des juges administratifs (FEJA/AEAJ⁵), association de droit allemand créée en 2000, qui rassemble des juges administratifs de 15 pays membres de l'UE et du Conseil de l'Europe. J'en suis le point de contact national et la représentante pour l'égalité, la diversité et l'inclusion.

La fédération, historiquement, comporte 4 groupes de travail de droit comparé dédiés au droit fiscal, au droit de l'environnement, au droit des étrangers et à l'indépendance de la justice administrative, et il a été décidé de créer, il y a un an, cette nouvelle fonction de représentante pour l'égalité, la diversité et l'inclusion, et de faire de ce thème un nouveau sujet d'étude comparée.

Outre des partenariats ou échanges plus informels que nous avons noués avec diverses organisations sur cette thématique, en particulier l'ODIHR que j'ai mentionné tout à l'heure (OSCE) et des collègues américains de l'*American Bar Association*, qui comporte une division judiciaire, laquelle comprend une conférence dédiée aux juridictions administratives⁶, et qui comprend un comité dédié à la diversité dans l'institution judiciaire, la FEJA/AEAJ vient d'envoyer un questionnaire en vue de faire un état des lieux comparé du traitement de cette thématique dans les juridictions administratives ou plus largement dans le système judiciaire de nos pays adhérents puisque les ordres de juridictions ne sont pas structurés de la même façon selon les pays.

Nous attendons à présent les réponses et, on peut s'en douter, la situation sera assez variée en fonction des pays, mais d'après les discussions informelles que j'ai pu avoir avec des collègues de différents pays avant de lancer le questionnaire, j'ai le pressentiment – dont j'espère qu'il ne sera pas démenti – que la France n'est pas en retard sur ce sujet, à tout le moins sur la prise de conscience de son importance.

⁵ <https://www.aejaj.org/>

⁶ https://www.americanbar.org/groups/judicial/conferences/administrative_law_judiciary/

A cet égard, le choix qu'a fait le président Gilles Hermitte, de dédier une partie de l'audience solennelle de la CAA à l'égalité et à la diversité, me paraît en être un bon indice.
Je l'en remercie et vous remercie également pour votre attention.