

**COMMISSION DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL
DES FEMMES**

Ordre des Avocats à la Cour de Paris

Secrétaire : Madame Laurence MARIANI

Membres : Mmes Brigitte LONGUET, Céline CADARS-BEAUFOUR, Marie-Chantal CAHEN, Marie BABELAERE-PETTRE, Sandrine BURBURE, MM Olivier COUSI et Loïc DUSSEAU.

Membres ayant rédigé le rapport en 2006 : Mmes Marie-Claude HABAUZIT-DETILLEUX, Brigitte LONGUET, Aïcha CONDÉ, Béatrice CASTELLANE, Marie BABELAERE-PETTRE et MM Pierre LEVÊQUE et Olivier COUSI.

La Commission de l'exercice professionnel des femmes a été créée par Monsieur le Bâtonnier Yves REPIQUET en vue de rechercher les conditions dans lesquelles les femmes de notre barreau exercent leur profession et de faire toute proposition utile pour améliorer leur exercice.

C'est ce travail auquel la commission s'est consacrée et qui a donné lieu au pré-rapport publié ci-après.

Par ailleurs, les investigations de la Commission ont mis en évidence la nécessité de procéder à une grande enquête pour connaître plus précisément la situation des avocates de notre barreau. Un questionnaire a donc été élaboré, qui a été adressé par mail à chacune d'entre elles le 15 décembre 2006 puis le 7 février 2007.

Leurs réponses, déjà nombreuses, permettront à la Commission d'affiner ses propositions et d'en faire de nouvelles dans le cadre de son rapport définitif, avec l'ambition affirmée de tenter de répondre aux attentes de l'ensemble des femmes de notre barreau.

Introduction

A l'aube du 21^{ème} siècle est-il vraiment surprenant de consacrer un rapport à la situation des femmes avocats ?

Quelques dates d'abord, quelques chiffres ensuite, quelques constats enfin montreront que non.

Quelques dates. Un peu d'histoire.

1 – Chacun sait, et les femmes encore plus, que la Révolution de 1789 ne fut pas celle des femmes, et qu'elles n'étaient certainement pas visées par La Déclaration, pourtant Universelle, des Droits de l'Homme et du Citoyen¹, alors même que, pour paraphraser Olympe de Gouges, auteur la « Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne », elles avaient le droit de monter à l'échafaud mais pas celui de monter à la Tribune².

Sans doute est-il aussi utile de rappeler que la moitié féminine de la nation a été mise sous tutelle par le code civil napoléonien. Les femmes y sont mineures à vie, passant de la tutelle du père à celle du mari auquel elles doivent obéissance³. Celui-ci exerce seul la puissance paternelle; son autorisation est nécessaire pour que sa femme exerce une profession ; il gère ses biens personnels ; elle ne peut accomplir aucun acte juridique.

Souvenons nous, encore, que l'enseignement primaire pour les jeunes filles ne fût imposé qu'en 1850 et 1867 par les Lois Falloux et Duruy – Guizot, Ministre de l'instruction publique, les ayant oubliées lorsqu'il fit voter la Loi du 28 juillet 1833 obligeant les communes de plus de 500 habitants à se doter d'au moins une école primaire de ... garçons et à entretenir au moins un instituteur - et que l'enseignement secondaire ne leur fut ouvert que le 21 décembre 1880 grâce à Camille Sée.

N'oublions pas non plus que le droit de vote ne fut accordée aux femmes qu'en 1944 ; que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes n'a été consacré qu'en 1946 dans le Préambule de la Constitution⁴ et qu'il fallut un

¹ Rares furent à cet égard les révolutionnaires avisés. Voir Condorcet : « Essai sur l'admission des femmes aux droits de la cité » : « *Pourquoi des êtres exposés à des grossesses ou à des indispositions passagères ne pourraient-ils exercer les mêmes droits dont on n'a jamais imaginé de priver les gens qui ont la goutte en hiver et qui s'enrhument aisément ?* »

² V. Article 10 de la « Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne »

³ Pour simple mémoire on rappellera que l'article 213 du code civil de 1804 disposait : « *Le mari doit protection à sa femme, la femme obéissance à son mari* ».

⁴ Article 3 : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

certain temps pour qu'il soit mis en application : Loi du 13 juillet 1965 donnant aux femmes la libre administration des biens personnels et le libre exercice d'une profession ; Loi du 22 décembre 1972 proclamant un salaire égal pour un travail égal ; Loi du 23 décembre 1985 prévoyant la gestion commune des biens communs du ménage et l'instauration de l'égalité entre père et mère dans l'exercice de l'autorité parentale ; Loi du 4 mars 2002 permettant la transmission du nom paternel ou maternel à l'enfant.

2 – Les femmes avocates ont aussi mené ce combat, de Jeanne Chauvin à Dominique de la Garanderie.

Après qu'elle eut soutenu en 1892 une thèse de doctorat intitulée « *Les professions accessibles aux femmes en droit romain et en droit français* », Jeanne Chauvin saisit la Cour d'appel de Paris après que le Conseil de l'ordre eut refusé de l'inscrire. Le Bâtonnier et le Conseil de l'ordre se sont déplacés. Jeanne Chauvin prend la parole : avec fermeté, rigueur, sobriété elle défend sa cause et celle des femmes. La Cour la déboute ; faut-il s'en étonner?⁵.

Heureusement, Poincaré est présent, ainsi que René Viviani, député de Paris puis Sénateur de la Creuse, et avocat, qui, impressionnés et convaincus, feront adopter, non sans de vifs débats - certes - la Loi du 4 décembre 1900 qui permet « *aux femmes munies de diplômes de licence en droit, de prêter serment d'avocat et d'exercer cette fonction* ».

Le Bâtonnier Devin s'émeut de cette « *innovation ... ni nécessaire ni urgente* » ... mais assure « *que la réforme accomplie sera acceptée avec loyauté et courtoisie. Les aimables compagnes de travail (leur nom est encore à trouver) que le législateur nous promet ne rencontreront pas au Palais, l'accueil hostile et la résistance brutale qui se sont produits dans certains ateliers ou certaines écoles* »⁶.

Sans doute ...

Aux élections ordinaires de 1919, Jeanne Chauvin, 19 ans après avoir réussi à faire changer la Loi et à prêter serment, a réuni sur son nom 21 voix sur 836 votants, soit 2,51% et Maria Vérone 15 voix, soit 1,79 %⁷ (cela signifie donc que 2,28 % au moins du barreau était résolument féministe !).

⁵ Dominique de la GARANDERIE : « *Les femmes avocats* »

⁶ Id

⁷ Patrick Michaud – Les femmes avocates

La première femme élue au conseil, Mme Lucile Tinayre-Grenaudier, le sera en 1950, obtenant 447 voix sur 822 au sixième tour de scrutin. Réélue l'année suivante, 24^{ème} sur 24, elle ne le fut pas l'année d'après, alors que, selon l'usage, un membre du conseil de l'ordre était élu quatre années consécutives.

Le lecteur sera peut être surpris, plus que la lectrice, d'apprendre qu'il fallut attendre 1962, soit 10 ans, pour qu'une femme soit de nouveau élue au conseil, seule parmi 26, Madame Odette Moreau. Le conseil comprendra 3 femmes au maximum jusqu'en 1969 et aucune de 1970 à 1973, date de l'élection de Madame Geneviève Augendre. Celle-ci sera réélue pendant quatre années, mais elle sera la seule femme au Conseil jusqu'en 1976. C'est à cette époque que le Bâtonnier Francis Mollet-Viéville prend l'heureuse initiative de couvrir les tables de la salle du conseil d'un « rideau » dissimulant aux vues, gourmandes peut être, de ces messieurs les jambes de ces dames.

Le nombre de femmes au Conseil va alors osciller de 1 à 4 jusqu'en 1983, date à laquelle une femme se présentera pour la première fois au Dauphinat, Madame Françoise Perelman-Thalheimer. Elle obtiendra 138 voix sur 2508 votants, soit 5,5%. Madame Lyne Lévi-Valensin se présentera aux mêmes fonctions en 1989 et obtiendra 238 voix sur 2740 votants, soit 8,69%. Et ce n'est qu'en 1996, le 30 novembre, que Madame Dominique de la Garanderie sera élue Dauphin.

Quelques chiffres. Un peu de statistiques.

La situation des femmes avocates n'est guère différente de celle des femmes qui travaillent dans le secteur privé ou la fonction publique.

A cet égard, rien ne permet d'affirmer que la profession d'avocat aurait des spécificités telles qui auraient des conséquences particulières sur la situation des femmes en son sein.

Les chiffres sont à cet égard significatifs, même s'ils démontrent, aussi, que sous certains aspects, mais sous certains aspects seulement, la profession réserve, depuis peu, un meilleur sort aux femmes.

1 - D'une part, sur 19.448 avocats en exercice à Paris au 10 décembre 2006 (hors communautaires), 9.524 sont des femmes, soit 48,97 % (dont 2.819 stagiaires, soit 60,15 %) ⁸. Ce rapport ne pourra qu'augmenter au bénéfice des

⁸ Site Ordre des Avocats de Paris : http://www.avocatparis.org/AvocatParis/sociologie/composition2_2.aspx

femmes, puisque 65% des élèves de la promotion 2007 de l'EFB sont des femmes.

Rappelons que les femmes représentent en France 46,37% de la population active (INSEE mars 2006)⁹.

2 - D'autre part,

- sur 42 membres du Conseil de l'Ordre de Paris, 13 sont des femmes en 2006, soit 30,95 % (16 à partir du 1^{er} janvier 2007, soit 38,09%) ;
- sur 80 membres du Conseil national des barreaux 24 sont des femmes, soit 30%¹⁰ ;
- sur 180 membres de la Conférence des bâtonniers 36 sont des femmes, soit 20%.

Ces pourcentages ne sont pas négligeables et en tout cas bien supérieurs à ceux de la représentation nationale : l'Assemblée Nationale comprend 12,1% de femmes, le Sénat 16,90% (le suffrage indirect serait-il moins conservateur que le suffrage direct ?)¹¹. Quant au gouvernement, il comprend 18,75% de femmes.

On soulignera toutefois que cette part importante des femmes au sein du Conseil de l'Ordre est récente, très récente même (v. ci-dessus), et qu'elle est peut être liée, certains l'affirment tout au moins - des hommes ? - à un vote spécifiquement féminin.

Par ailleurs, on notera que si 13 femmes sont aujourd'hui membres du Conseil de l'Ordre, 2 seulement sont secrétaires des 10 commissions de l'Ordre, soit 20%¹² ; que 3 des 9 commissions du Conseil national des barreaux sont présidées par une femme, soit 33,33%¹³ et que sur les 40 membres du Bureau de la Conférence des Bâtonnier, 7 membres sont des femmes, soit 17,5% mais qu'aucune n'est présidente (1 poste) ni vice- présidente (5 postes)¹⁴.

Pour mémoire, on rappellera qu'aucune femme ne préside l'une des 8 commissions de l'Assemblée Nationale ou des 6 commissions du Sénat et que

⁹ Site Insee : http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_liste.asp?theme=3&soustheme=1&souspop=

¹⁰ Site CNB : http://www.cnb.avocat.fr/VieDuConseil/VDC_presentation_liste_membres.php#3

¹¹ In « Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes » 2006 - Ministère à la cohésion sociale et à la parité

¹² Site Ordre des Avocats de Paris : <http://www.avocatparis.org/AvocatParis/conseil/composition2.aspx>

¹³ Site CNB : http://www.cnb.avocat.fr/VieDuConseil/VDC_presentation_liste_membres.php#3

¹⁴ Il est intéressant de noter que dans les 20 dernières années, une seule femme a été élue à la Présidence de la Conférence, Mme Huguette André-Coret. On notera qu'aucune femme ne siège au Conseil supérieur du notariat

sur 6 femmes ministres sur 32, 2 sur 17, soit 11,76%¹⁵, ont rang de ministre de plein exercice et non de ministre délégué.

3 – Les informations statistiques disponibles sur les cabinets d'affaires ont permis à la Commission d'affiner l'analyse de la situation des femmes avocates au sein de ces structures. En revanche, l'absence d'informations de même nature sur les plus petites structures (et tel sera l'objet des prochains travaux de la Commission) n'a pas permis une telle analyse, ce qui ne signifie pas pour autant que la situation des femmes y est beaucoup plus exemplaire.

Il résulte ainsi de « *La radiographie 2006 des cabinets d'avocats d'affaires* » que sur 1.371 associés des 110 cabinets d'affaires parisiens, 293 sont des femmes, soit 21,37 %¹⁶ - étant rappelé que ce chiffre était de 16% en 1995 et de 21 % en 2003¹⁷.

Autrement dit, si le nombre de femmes associées a progressé entre 1995 et 2003, il stagne de façon révélatrice depuis cette date. Par ailleurs, sur l'ensemble des cabinets d'affaires recensés on constate que :

- 19 cabinets ont 50% de femmes associées ou plus (17,27 %) ;
- 41 cabinets ont 20% de femmes associées ou plus (37,27 %) ;
- 26 cabinets ont 10% de femmes associées ou plus (23,64 %) ;
- 8 cabinets ont entre 4% et 9% de femmes associés (7,27%) ;
- 16 cabinets n'ont aucune femme associée (14,54%).

Dans le même temps, on constate que sur 3.883 collaborateurs, 2.113 sont des femmes, soit 54,41 %¹⁸, alors qu'elles étaient 47 % en 1995.

Ces chiffres doivent toutefois être affinés si l'on prend en compte les 30 cabinets comprenant plus de 55 avocats. En effet, nous avons réalisé, sur la base des informations statistiques brutes contenues dans « *La radiographie 2006 des cabinets d'avocats d'affaires* », 3 tableaux sinon édifiants, du moins très révélateurs.

¹⁵ http://www.premier-ministre.gouv.fr/acteurs/gouvernement/composition_gouvernement_34/

¹⁶ La radiographie 2006 des cabinets d'avocats d'affaires – JURISTES-associés – Annexe 11 « Classement des femmes associées »

¹⁷ Par comparaison 17,10 % des dirigeants salariés du secteur privé sont des femmes, 12 % des emplois à la discrétion du Gouvernement ont été attribués à des femmes, 15 % de femmes appartiennent à la haute fonction publique et 14 % aux structures de direction des juridictions In « Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes » 2006

¹⁸ La radiographie 2006 des cabinets d'avocats d'affaires – JURISTES-associés – Annexe 12 « Classement des femmes collaboratrices »

Tableau I : Pourcentage des femmes associées dans des cabinets de plus de 60 avocats

	Total Avocats	Hommes associés	Femmes associées	Pourcentage femmes associées
Bird & Bird	66	9	9	50,00 %
Fromont Briens	71	11	8	42,10 %
August&Debouzy	76	9	5	35,71 %
DS Avocats	72	15	9	37,50 %
Ashurst	62	6	3	33,33 %
Salans	125	30	13	30,23 %
Lamy Lexel	84	29	8	21,62 %
Orrick	86	19	7	26,92 %
Baker&Mckenzie	122	17	5	22,73 %
Barthélémy	272	35	12	25,53 %
UGCC	85	20	6	23,07 %
Linklaters	158	23	8	25,81 %
Lefevre-Pelletier	117	23	7	23,33 %
Latham&Watkins	105	27	7	20,59 %
Taylor Wessing	65	12	3	20,00 %
Lovells	86	13	3	18,75 %
Bignon Lebray	94	26	5	16,13 %
Allen	95	15	2	11,76 %
Herbert Smith	70	9	1	10,00 %
Bredin-Prat	76	27	3	10,00 %
Jones Day	85	15	3	16,67 %
Norton Rose	72	11	2	15,38 %
Cleary&Gottlieb	71	19	2	9,52 %
Jeantet	63	21	2	8,70 %

Conclusion :

- 1 seul cabinet a 50% de femmes associées (4,17 %) : Bird & Bird ;
- 14 cabinets ont entre 20% et 50% de femmes associées (58,33 %) ;
- 7 cabinets ont entre 10% et de 20% de femmes associées (29,17 %) ;
- 2 cabinets ont moins de 10 % de femmes associées (8,33 %).

Tableau II : Pourcentage des femmes collaboratrices dans des cabinets de plus de 60 avocats

	Total Avocats	Total collaborateurs	Total collaboratrices	Pourcentage collaboratrices /collaborateurs
DS Avocats	72	18	30	62,5 %
Baker&Mckenzie	122	39	62	61,39 %
Fromont Briens	71	17	35	67,31 %
Lamy Lexel	84	18	37	67,27 %
Taylor Wessing	65	18	32	64,00 %
Bird & Bird	66	19	29	60,42 %
UGCC	85	23	36	61,02 %
Cleary&Gottlieb	95	20	30	60,00 %
Herbert Smith	70	34	26	62,50 %
August&Debouzy	76	26	36	61,39 %
White&Case	83	23	43	65,15 %
Salans	125	30	53	63,86 %
Norton Rose	72	26	33	55,93 %
Shearman	59	18	20	52,63 %
Jeantet	63	19	21	52,50 %
Lefevre-Pelletier	117	35	52	59,77 %
Bignon Lebray	94	29	34	53,97 %
Latham&Watkins	105	31	39	55,71 %
Jones Day	85	29	38	56,72 %
Ashurst	62	26	27	50,94 %
Allen	95	41	37	47,44 %
Barthélémy	272	114	111	49,33 %
Lovells	86	38	33	46,48 %
Linklaters	158	68	59	46,46 %
Clifford-Chance	173	73	72	49,66 %
Gide	379	150	136	47,55 %
Freshields	147	63	57	47,50 %
Orrick	86	25	25	41,66 %
De Pardieu	85	44	25	40,22 %
Bredin-Prat	76	21	25	39,02 %

Conclusion :

- 20 cabinets ont plus de 50% de femmes collaboratrices (66,67%) ;
- 10 cabinets ont entre 30% et 50% de femmes collaboratrices (33,33%).

Tableau III : Comparaison : Pourcentage des femmes associées et des femmes collaboratrices dans des cabinets de plus de 60 avocats

	Total Avocats	Pourcentage collaboratrices /collaborateurs	Pourcentage femmes associées /associés
Bird & Bird	63	60,42%	50,00 %
August&Debouzy	60	61,39 %	35,71 %
Fromont Briens	71	67,31%	42,10 %
DS Avocats	77	62,50 %	37,50 %
Ashurst	62	50,94 %	33,33 %
Salans	155	63,86 %	30,23 %
Lamy Lexel	84	67,27%	21,62 %
Orrick	86	41,66%	26,92 %
Baker&Mckenzie	124	61,39 %	22,73 %
Barthélémy	272	49,33 %	25,53 %
UGCC	85	61,02 %	23,07 %
Linklaters	147	46,46 %	25,81 %
Lefevre-Pelletier	130	59,77 %	23,33 %
Taylor Wessing	65	64,00%	20,00 %
Latham&Watkins	116	55,71 %	20,59 %
Lovells	101	46,48 %	18,75 %
Herbert Smith	65	62,50 %	10,00 %
Bignon Lebray	94	53,97 %	16,13 %
Norton Rose	80	55,93 %	15,38 %
Allen	115	47,44 %	11,76 %
Bredin-Prat	56	39,02 %	10,00 %
Jones Day	82	56,72 %	16,67 %
Cleary&Gottlieb	95	60,00 %	9,52 %
Jeantet	71	52,50 %	8,70 %

Conclusion :

si les femmes constituent une partie importante des troupes des grands cabinets, elles sont beaucoup moins nombreuses à être associées et donc à occuper des postes de responsabilité. C'est le phénomène dit du « plafond de verre ».

Quelques constats. Envisageons l'avenir.

1 – Au-delà de ce phénomène dit du « plafond de verre », et même s'il n'y a pas de statistiques précises à cet égard, la Commission de l'exercice professionnel des femmes a pu constater à travers ses enquêtes et ses auditions que dans ces grands cabinets les femmes sont souvent orientées vers des activités de moindre rentabilité et qu'il existe un domaine réservé aux hommes, auquel elles n'ont pas accès, celui des « affaires » et du pouvoir.

2 – La Commission a aussi constaté que les femmes qui ne sont pas associées et qui ne demeurent pas collaboratrices de ces grands cabinets à vie et/ou qui s'installent après quelques années de collaboration dans de plus petites structures s'orientent vers des secteurs d'activité qui sont à la fois proches des personnes et des questions sociales.

Les annuaires professionnels, de même que les certificats de spécialisation, dans une moindre mesure, ont permis de recenser les activités majoritaires des femmes avocates :

- le droit des personnes (16% contre 5% pour les hommes)¹⁹
- le droit des mineurs ;
- le contentieux des étrangers ;
- le droit du travail (14% contre 6% pour les hommes)²⁰;
- le droit pénal ... mais pas le droit pénal des affaires !

3 – Par ailleurs, la Commission de l'exercice professionnel des femmes s'est interrogée sur le point de savoir s'il était possible de déterminer une corrélation entre le degré d'insatisfaction (en constante augmentation au cours des vingt dernières années) exprimé spontanément par les confrères et particulièrement les plus jeunes, et la féminisation, elle aussi croissante, de la profession. Cette question est importante car il existe indéniablement une croyance persistante et répandue que la situation professionnelle des avocates se dégrade plus ou est plus délicate que celle de leurs confrères hommes, voire même que la profession perdrait de son prestige du fait de sa féminisation !

Ce sentiment d'insatisfaction est confirmé par les travaux de la Commission Prospective de l'Ordre, et notamment par l'étude TNS SOFRES conduite en juin 2004 auprès de 500 avocats parisiens, dont il ressort que :

¹⁹ Rapport d'activité de la Commission sociale du conseil de l'ordre du barreau de Paris 2003. Emmanuelle Kneusé

²⁰ Id.

- l'exercice professionnel, principalement sous l'influence de la croissance du barreau dit « d'affaires », a évolué massivement pour les confrères ayant prêté serment dans les dix dernières années, vers une catégorie de collaboration dont les conditions d'exercice sont souvent assez proches du salariat sans en avoir les avantages en terme de garantie de l'emploi ;
- le caractère fortement inégalitaire de la distribution des revenus s'est accru pendant la même période ;
- une part importante des sondés envisage de quitter la profession à court ou moyen terme pour rejoindre un statut de juriste salarié.

L'étude aboutit ainsi à une classification en cinq groupes d'attitudes :

- les « managers impatients » (20%) ;
- les « optimistes confortables » (34%) ;
- les « scissionnistes mécontents » (12%) ;
- les « individualistes critiques » (21%) ;
- les « engagés en difficultés » (13%).

Il serait donc tentant de rapprocher ces tendances ou ces classifications de la féminisation croissante de la profession pendant la même période pour faire la preuve d'une « insatisfaction » propre aux avocates.

Pourtant, si les avocates, comme les autres, n'échappent pas à ces éléments de dégradation du lien d'appartenance à la profession, l'étude n'aboutit à aucune corrélation ou éléments significatifs permettant d'identifier chez les sondés une particularité de ces problèmes spécifiques aux avocates.

Bien plus, il n'existe presque pas de différence dans les groupes d'avocats répertoriés en fonction du sexe, de sorte que la répartition homme/femme dans chacun des groupes étudiés est sensiblement identique à celle de la population globale des avocats.

4 – Si les femmes sont les égales de l’homme ... au regard d’un simple « sentiment » d’insatisfaction – il n’en demeure pas moins qu’elles ne le sont pas concrètement, s’agissant par exemple des postes à responsabilité ou des spécialités (v. supra) !

Certes les causes des ces disparités réelles ne sont pas particulières à la profession d’avocat. Rarement individuelles, elles sont toujours mises en évidence par la maternité et par l’organisation du temps de travail, aggravées par un effet cumulatif.

D’autres femmes en sont aussi victimes dans d’autres professions, ce qui signifie par voie de conséquence que les difficultés sont les mêmes, les verrous identiques ²¹.

Cependant, des différences existent, propres à la profession d’avocat, naturellement, qui sont essentiellement liées à la nature libérale de l’activité d’avocat et à la relation particulière qu’elle impose avec le client. A cet égard, par exemple, et pour ces raisons, combien de femmes enceintes, qui ont plaidé encore quelques jours avant leur accouchement, ou reçu des clients ou achevé des consultations.

5 - Les mentalités évoluent, les choses bougent, et la société toute entière tend, lentement, à donner toute sa place à la femme, même si le chemin est encore long pour arriver sinon à l’égalité du moins à une situation de non discrimination.

Le mouvement est en marche, qui permettra à la femme, et à l’avocate, de mener de front et harmonieusement :

- une vie professionnelle ;
- une vie de couple et/ou amoureuse ;
- une vie de famille ;
- une vie pour elle-même²².

²¹ Rappel note 14 : 17,10 % des dirigeants salariés du secteur privé sont des femmes, 12 % des emplois à la discrétion du Gouvernement ont été attribués à des femmes, 15 % de femmes appartiennent à la haute fonction publique et 14 % aux structures de direction des juridictions In « Les chiffres clés de l’égalité entre les femmes et les hommes » 2006

²² Aspirations tellement légitimes qu’elles sont d’ailleurs également partagées par de plus en plus d’hommes avocats

6 - Si le Conseil de l'Ordre n'a pas vocation à réformer la société, il participe naturellement de son évolution et, plus attentif encore que beaucoup à la voix des femmes, il est même à la pointe de ce combat.

Et plus que les discours, les pétitions de principe, il entend d'abord et avant tout agir.

Monsieur le Bâtonnier Yves Repiquet a ainsi décidé de créer la Commission de l'exercice professionnel des femmes. La précision est importante, car elle marque sa volonté indéfectible d'agir concrètement pour favoriser de meilleures conditions d'exercice de notre profession par les femmes. Et la Commission de l'exercice professionnel des femmes entend formuler un certain nombre de propositions très concrètes pour améliorer le sort des femmes avocates.

Propositions

Les propositions de la Commission sont à la fois pragmatiques et prospectives. Elles ont vocation à s'inscrire dans l'action immédiate et dans l'avenir.

1^{ère} PROPOSITION

Création de l'Observatoire de l'exercice professionnel des femmes

Les difficultés que la Commission de l'exercice professionnel des femmes a rencontrées pour réunir des informations précises et concordantes – ces informations existent mais elles sont dispersées et lacunaires - nous ont convaincus de proposer la création de l'Observatoire de l'exercice professionnel des femmes.

L'Ordre aura ainsi à sa disposition un outil statistique fiable, qui permettra de suivre au plus près les avocates depuis leur sortie de l'EFB jusqu'à leur sortie de la profession, de connaître leur nombre, leur âge, leur situation familiale et son évolution, leur date de prestation de serment, leurs collaborations, la taille et la nature des structures intégrées, leur association et/ou leur installation, les problèmes rencontrés, leur niveau de rémunération, leur spécialité, etc...

Pour le faire vivre, il devra être demandé à chaque élève qui obtient le CAPA, à chaque avocate qui s'inscrit, qui change de collaboration, qui s'installe, qui est associée ou qui quitte la profession de remplir systématiquement un questionnaire comprenant l'ensemble des informations susmentionnées.

Par ailleurs, sur la base des informations ainsi réunies, mais aussi de leur expérience, la Commission de l'exercice professionnel des femmes invite les jeunes avocates – et elle leur apportera son soutien – à ouvrir un blog ²³ sur lequel serait tenue la liste des cabinets qui ne se préoccupent pas de la promotion des femmes, qui n'ont pas ou trop peu d'associées ou qui ne se comportent pas correctement avec leurs collaboratrices enceintes.

²³ Voir à cet égard le site « Génération-Précaire Les stagiaires sortent de l'ombre ...et revendiquent leurs Droits ! » <http://www.generation-precaire.org/Abus-de-stages-premiere-victoire>

2^{ème} PROPOSITION

Le questionnaire aux avocates²⁴.

Après de nombreuses auditions et réflexions, la Commission de l'exercice professionnel des femmes a élaboré un questionnaire sur la situation des femmes avocates, sur les difficultés qu'elles rencontrent, leur place dans la profession, les discriminations dont elles sont victimes, leurs attentes et leur avenir.

Ce questionnaire sera adressé par courrier électronique à toutes les avocates de notre barreau et leurs réponses constitueront un élément précieux d'information, une véritable photographie de la situation des femmes avocates de notre barreau.

²⁴ Remerciements à notre confrère Marine Guguen

3^{ème} PROPOSITION

La garde des enfants. Création d'une nouvelle halte-garderie. Favoriser la création de haltes-garderies inter-cabinets

Il est clair que la réussite professionnelle des femmes n'est possible que si elles sont en mesure d'organiser au mieux la garde des enfants. C'est un impératif absolu, tant il a été démontré que l'accomplissement professionnel en dépend, et que l'organisation matérielle de la garde des enfants demeure très majoritairement à la charge des femmes.

Et cela est tout particulièrement vrai pour les avocates.

Il convient à cet égard de rappeler les efforts de la Commission de l'exercice professionnel des femmes pour la halte garderie du Palais²⁵, et, si l'on peut dire, de mettre définitivement les choses au point.

D'une part, et contrairement à ce qui a pu être dit ici ou là, à dessein sans nul doute, hélas, Monsieur le Bâtonnier, le Conseil de l'Ordre et la Commission de l'exercice professionnel des femmes se sont battus avec la dernière énergie pour maintenir ou essayer de maintenir la halte garderie existante au sein du Tribunal de Commerce, notamment en proposant de participer financièrement, et de manière significative, à ses frais de fonctionnement et d'entretien.

Mais, comme vous le savez, les locaux accueillant la garderie sont situés dans l'enceinte du Palais de Justice ; ils constituent des dépendances du domaine public dont la gestion relève de l'Etat et du Premier Président de la Cour, étant d'ailleurs précisé que les magistrats et les personnels judiciaires bénéficiaient eux aussi des services de la halte-garderie.

L'Etat a néanmoins mis fin à la mise à disposition de ce local pour une halte-garderie.

D'autre part, et tirant toutes les conséquences de cette « défection », Monsieur le Bâtonnier, le Conseil de l'Ordre et la Commission de l'exercice

²⁵ Il faut rappeler ici le rôle déterminant du Bâtonnier Philippe Lafarge et de Madame Myriam Ezzratty, alors Premier Président de la Cour, dans la mise en place de la halte-garderie.

professionnel des femmes recherchent activement des locaux situés à proximité du Palais pour y installer la future crèche des avocats.

Mais, comme tout un chacun peut l'imaginer, cette recherche est difficile compte tenu non seulement du prix de l'immobilier, mais aussi et surtout des contraintes techniques inhérentes aux normes régissant ce type locaux et à la sécurité des enfants.

Cette démarche est cependant l'une des priorités de Monsieur le Bâtonnier Yves Repiquet. Sa volonté ne faillira pas et l'on peut envisager raisonnablement l'installation d'une crèche dès que possible.

Enfin, la Commission de l'exercice professionnel des femmes préconise d'apporter l'aide de l'Ordre aux cabinets qui souhaiteraient créer des haltes-garderies inter cabinets, les services de l'ordre qui ont suivi le dossier de la halte-garderie du Palais ayant acquis une parfaite connaissance de ce type de dossier.

4^{ème} PROPOSITION

Le soutien aux femmes enceintes.

1 - L'état de grossesse est une période particulière de l'exercice professionnel des femmes avocates, qui ne devrait être ni statistiquement imprévisible, ni professionnellement impossible à gérer.

C'est pourtant sur ce thème que la Commission a le plus été saisie par des confrères qui rencontraient des difficultés dans leur exercice professionnel à l'occasion de leur grossesse.

2 - L'état de grossesse peut naturellement être délicat à concilier avec une activité professionnelle, et plus particulièrement avec le métier d'avocat. La poursuite d'une activité normale en période de grossesse, avant ou après le congé de maternité, n'est pas sans poser des difficultés, surtout lorsque s'y ajoutent des complications médicales.

Du fait de leur âge, les avocates concernées sont pour la plupart encore collaboratrices et ont bien du mal à adapter leur exercice professionnel et craignent d'en parler ou de prendre des initiatives dans ce sens. De leur côté, les patrons rechignent à modifier l'organisation du cabinet et, particulièrement dans les plus petites structures, les réorganisations sont, de fait, rendues souvent difficiles par le manque de moyens humains et de flexibilité dans l'organisation du travail.

L'état de grossesse est ainsi redouté tant par les avocates que par leurs cabinets. Cette situation peut entraîner des tensions qui parfois dégénèrent en conflits avec leurs patrons (qu'ils soient d'ailleurs femmes ou hommes) lorsque les cabinets ou parfois celles qui sont directement concernées, n'ont pas pu prévenir, anticiper ou adapter leurs activités.

3 - La période de grossesse ne doit pas systématiquement être considérée comme un période où l'avocate est moins « efficace », mais plutôt comme une occasion de pratiquer son métier différemment, travailler plus chez soi grâce aux moyens modernes de communication, réduire les déplacements et les audiences, être plus utile pour des tâches de réflexion ou de rédaction plutôt que de plaidoiries ou de négociation.

Cette évolution (conjoncturelle) de l'exercice professionnel doit pouvoir être (et elle l'est heureusement souvent) géré harmonieusement à condition d'anticiper sur l'emploi du temps ou l'organisation du cabinet.

4 - La première aide concrète que la Commission a pu apporter a été de rappeler les droits que le RIN confère aux avocates enceintes : droit au congé de maternité, droit à des indemnités compensatrices particulières et droit de protection spécifique du lien de collaboration dans le cadre du contrat de collaboration libérale.

Plusieurs autres situations particulières ont pu aussi être traitées en collaboration avec les services de l'Ordre ou, dans les cas de conflit, avec la Commission de la Collaboration. Trop souvent en effet, l'état de grossesse est l'occasion, et parfois hélas la cause, de la rupture du contrat de collaboration.

Par ailleurs, il convient de souligner que notre ordre est à l'avant-garde s'agissant du forfait naissance (et adoption) dont bénéficient les avocates. En effet, au forfait national d'un montant de 1.464 €, l'Ordre a ajouté une allocation supplémentaire conséquente de 1.768,41 € versée par le « guichet unique de la prévoyance des avocats » (La prévoyance des Avocats), récemment mis en place.

5 - La Commission de l'exercice professionnel des femmes préconise donc de :

- **Informier et sensibiliser** systématiquement les confrères sur les droits et devoirs des collaboratrices et des cabinets pour lesquels elles travaillent pendant la période de grossesse ;
- **Poursuivre** la réflexion et faire évoluer le contrat de collaboration libérale en ce sens, sur les conditions matérielles d'organisation des cabinets pendant la période de grossesse, mais aussi, car c'est en fait cette perspective qui dérange le plus, pour les avocates mères de famille ;
- **Contribuer** à créer, à mutualiser ou à soutenir des initiatives d'organisation de remplacement des confrères momentanément indisponibles. A cet égard, et en relation avec le bureau des carrières, des CDD de 3 mois pourraient être proposés aux confrères en difficulté dans les cabinets dont les collaboratrices seraient en congé maternité.

5^{ème} PROPOSITION

La poursuite et la condamnation des pratiques harcelantes.

1 - Si la France a une fâcheuse tendance à reproduire les exemples de son voisin outre atlantique, nous devrions très vite voir surgir dans nos Cabinets d'avocats à l'instar de nos confrères américains la problématique du harcèlement moral et sexuel.

Les Américains sont réputés pour être particulièrement sensibles au harcèlement sexuel, et plus largement à toutes les attitudes qui peuvent paraître inappropriées sur le lieu de travail.

Hors de question de complimenter ses collègues féminines, ou même de s'entretenir avec une collègue porte du bureau fermée. Une saine paranoïa contribue à relever le niveau général de moralité...

2 - La situation dans les Cabinets d'avocats français et notamment à Paris présente quelques particularités au regard de la problématique générale du harcèlement.

Il est inacceptable que l'humiliation ou l'asservissement dont peuvent être victimes les collaboratrices puissent être au cœur du fonctionnement de certains Cabinets.

Une telle situation est amenée à perdurer si aucun moyen de poursuite n'est mis en place au sein de notre Barreau et surtout si aucune action n'est menée à bien pour tuer dans l'œuf ces velléités d'assujettir les collaboratrices de la part de « patrons mal intentionnés ».

Pour ce qui est du harcèlement sexuel, particulièrement condamnable, les affaires qui peuvent conduire des avocates à dénoncer ces comportements à l'Ordre sont extrêmement rares tant la pression au sein des Cabinets est lourde.

3 - Nous sommes loin de l'exemple américain. La justice américaine a eu en effet la main particulièrement lourde à l'encontre de l'un des plus gros cabinets d'avocats d'affaires américain, en 1994. Dans cette affaire, une secrétaire s'est plaint du comportement d'un avocat associé à son encontre et à l'encontre

d'autres de ses collègues : il aurait fait le geste de lui prendre la poitrine à pleines mains, et lui aurait demandé quelles étaient les choses les plus folles qu'elle avait réalisées en matière sexuelle. Une cour de Californie a accordé 7 millions de dollars à la secrétaire ! 50.000 \$ à titre de réparation à l'encontre du cabinet d'avocats et de l'avocat concerné, 225.000 \$ de dommages et intérêts à titre punitif à l'encontre de l'avocat, 6,9 millions de dollars de dommages et intérêts à titre punitif à l'encontre d'un cabinet. La lourdeur de la condamnation du cabinet d'avocat s'explique par le fait que de nombreuses employées s'étaient plaintes auprès de leur hiérarchie du comportement (remarques, postures provocantes) de l'avocat en questions, certaines démissionnant même de leurs fonctions pour cette raison, et le cabinet n'avait pris aucune mesure visant à y mettre fin.

Désormais, selon l'American Bar Association (qui représente tous les avocats américains), la plupart des Cabinets reste très vigilante en matière de harcèlement sexuel. Il demeure que, suivant une enquête de l'A.B.A., 75 % des avocates continuent à considérer que le harcèlement sexuel constitue un problème sur leur lieu de travail. Les deux tiers affirment avoir déjà subi ou observé des comportements de harcèlement sexuel.

4 - Au Barreau de Paris, il est difficile de dépeindre la situation des collaboratrices victimes de tels comportements tant les rumeurs vont bon train.

La situation dans les cabinets d'avocats en France présente à cet égard quelques similitudes avec leurs homologues Américains.

Il semblerait que l'environnement professionnel des avocats constitue un terrain favorable au harcèlement sexuel : les collaborateurs sont majoritairement de jeunes collaboratrices ambitieuses, les associés très majoritairement des hommes d'âge mur établis professionnellement et financièrement, les horaires de travail sont élastiques. Soirée après soirée, week-end après week-end, la plupart des avocats passent davantage de temps avec leurs confrères qu'avec leur famille. Dès lors des relations peuvent se nouer, parfois consensuelles, parfois forcées.

Si le harcèlement sexuel représente un vrai péril pour les Cabinets d'avocat américains (on estime à 10 % la proportion de victimes qui portent plainte), de fausses plaintes peuvent toujours surgir en vue de fragiliser ou de salir un avocat dans un but de vengeance personnelle (généralement il est difficile de se sortir d'une telle situation : "il n'y a pas de fumée sans feu" dit la clameur populaire, sans compter que le Cabinet - chat échaudé craint l'eau froide depuis l'arrêt précité - préférera prendre ses distances avec l'accusé pour protéger

sa réputation); et plus ennuyeux, plus personne ne sait comment se comporter avec autrui.

Est-il convenable de se donner l'accolade entre collègues comme cela est fréquent ici ? Comment remercier une collègue qui a fait du bon travail ? Quelle tenue professionnelle adopter pour les femmes ? Est-il tolérable de déjeuner au restaurant ou de partir en mission seul avec une collaboratrice ? tout cela est compliqué par le fait que ce qui est acceptable par certaines ne l'est pas pour d'autres, en fonction des religions ou des origines culturelles de chacun.

5 - La Commission de l'exercice professionnel des femmes se doit de protéger les Avocatesses de ces comportements odieux qui conditionnent parfois leur carrière ainsi que leur avancement.

Certains Cabinets structurés ont mis en place un système de comité, organisation strictement interne, dont la mission est de recevoir d'éventuelles plaintes de collaboratrices s'estimant victimes de telles ou telles pressions.

L'existence même de ce genre d'organisation ne vient que renforcer l'idée que le problème existe réellement mais qu'il est de bon ton de le régler en interne...

6 - C'est la raison pour laquelle la Commission de l'exercice professionnel des femmes propose d'organiser au sein du Conseil de l'ordre un Comité d'alerte ouvert à toute avocate en danger face à son patron ou associé, qui pourrait alors, dans le respect de la confidentialité, intervenir confraternellement pour faire cesser les pratiques et les comportements harcelants.

6^{ème} PROPOSITION

Développer l'action internationale du Barreau faveur des femmes.

La Commission de l'exercice professionnel des femmes soutient l'action forte et nécessaire de notre Barreau en faveur de celles d'entre nous qui défendent la cause des femmes avec courage et dignité.

Madame Hauwa Ibrahim : Avocat d'honneur du Barreau de Paris

Le mercredi 8 mars 2006, dans le cadre de la journée mondiale de la femme, le Bâtonnier de Paris a remis le titre d'avocat d'honneur du Barreau de Paris à Madame Hauwa Ibrahim et lui a réaffirmé son soutien dans le combat pour les droits humains.

Madame Zaina Anwar

Lors du Women's Forum qui s'est tenu à Deauville le 5 octobre 2006, manifestation au cours de laquelle se sont réunies plus de 800 femmes de tous horizons au sein de laquelle 64 nationalités étaient représentées, le Barreau de Paris a organisé un déjeuner en l'honneur de Madame Zaina Anwar, présidé par le Bâtonnier.

EWLA - Association Européenne des femmes juristes

Du 18 au 20 mai 2006, sous la présidence de Leena Linnainmaa, Avocate et Directrice Juridique de la Chambre de Commerce de Finlande, l'European Women Lawyers Association (EWLA) s'est réunie à la Maison du Barreau de Budapest. A cette occasion, une importante représentation d'avocates hongroises de la capitale a reçu le Congrès annuel de l'Association sur le thème « *Le futur du droit européen* ».

Environ 150 participantes, venues de nombreux pays d'Europe, ont pris part aux débats.

Madame Shirin Ebadi : Prix Nobel de la Paix 2003.

Défenseur d'un Etat de droit et du respect des droits de l'Homme, Shirin Ebadi, avocate et auteur de plusieurs ouvrages sur les droits de l'Homme, a été en 2003 la lauréate du prix Nobel de la paix, prix venu consacrer son action en faveur des droits de l'Homme et de la démocratie. Elle est la première femme musulmane à être honorée par ce prix.

Réception de la délégation des « paralegals » de l'Etat du Texas

Le 26 avril 2006, Béatrice Castellane et Olivier Cousi, membres du Conseil de l'Ordre et de la Commission de l'exercice professionnel des femmes, ont reçu une délégation d'une vingtaine de *paralegals*, membres du Barreau de l'Etat du Texas.

Un *paralegal* est une personne qualifiée quant à sa formation et son expérience professionnelles, travaillant auprès d'un avocat ou d'un cabinet d'avocat. Le Barreau de l'Etat du Texas a été le premier barreau des Etats-Unis à créer une section séparée pour les *paralegals*.

La section des paralegals (anciennement connue comme la section des assistants juridiques) du barreau de l'Etat du Texas a été créée le 23 octobre 1981. Depuis le 15 avril 2005, la journée du 23 Octobre a été reconnue au Texas comme la journée des *paralegals*.

La quasi-totalité des paralegals sont des femmes. Elles ont compris la nécessité de se regrouper pour améliorer leur situation.