

Charte d'inclusion des personnes LGBT+ en cabinet d'avocats

PRÉAMBULE

La prévention et la lutte contre les discriminations et le harcèlement sont des principes essentiels de notre profession.

La présente charte a pour vocation de mettre en place des mesures concrètes, au sein des cabinets signataires, afin de lutter activement contre les discriminations et le harcèlement en lien avec l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et l'expression de genre.

1. Assurer une pleine égalité de droits et de traitement

- A. Le cabinet respecte et fait respecter les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre ses membres, quelle que soit leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre.
- B. En particulier, le cabinet veille à faire respecter ces principes en matière de conjugalité et de parentalité, quel que soit le projet de parentalité ou la forme de la famille. Le cabinet prend, le cas échéant, les mesures appropriées permettant à chacun de ses membres d'accueillir un enfant dans des conditions équivalentes.

2. Lutter plus efficacement contre le harcèlement et la discrimination

- A. Le cabinet veille à manifester un engagement clair et visible en matière de prévention et de lutte contre la discrimination et le harcèlement, reflétant ainsi les principes essentiels et les valeurs éthiques et déontologiques de la profession.
- B. Le cabinet sensibilise tous ses membres, salariés ou non, y compris les associés, aux enjeux liés à l'orientation sexuelle et à l'identité ou expression de genre.

À ce titre, le cabinet rappellera à ses membres de réagir avec respect lorsqu'une personne fait son coming-out, et d'éviter tout commentaire, y compris sous forme d'humour, qui pourrait être perçu comme discriminatoire.

- C. Le cabinet collabore avec les instances ordinales et, le cas échéant, les représentants du personnel, pour prendre toute mesure appropriée en cas de survenance d'une situation de discrimination ou de harcèlement, et traite activement ces cas, tout en préservant la confidentialité.
- D. Le cabinet inclut spécifiquement les critères relatifs à l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre dans les mécanismes d'écoute et de signalement existants, tout en garantissant leur conformité avec les principes déontologiques.

3. Des cabinets d'avocats inclusifs

- A. Le cabinet crée un environnement inclusif, promeut un climat de respect et de dignité pour toutes et tous, sans discrimination ni harcèlement en raison de l'orientation sexuelle, ou de l'identité ou de l'expression de genre, conformément aux obligations déontologiques d'humanité, de confraternité et de délicatesse.

- B. Le cabinet applique les principes de cette charte dans toutes ses politiques de recrutement, d'évolution, de promotion et d'avancement de carrières, et annexe la charte aux contrats de collaboration et aux contrats de travail ou y renvoie.
- C. Le cabinet s'engage, selon ses capacités, à intégrer les enjeux liés à la prévention et la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans la sensibilisation ou la formation de ses membres, y compris celle de ses associés, en particulier pour celles et ceux impliqués dans le recrutement et la gestion des carrières.
- D. Le cabinet porte à la connaissance de ses membres son engagement en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+.
- E. Le cabinet désigne, si nécessaire, un référent spécifique pour ces questions.
- F. Le cabinet encourage et soutient la création de réseaux internes LGBT+ et la participation à des initiatives externes, en particulier celles mises en place par le Barreau de Paris ou le Conseil National des Barreaux.

4. Respect de l'individualité et de la confidentialité

- A. Le cabinet respecte ses membres transgenres et adopte une attitude bienveillante à leur égard dans les étapes de leur parcours de transition.
- B. Sans contrevenir aux attentes professionnelles de présentation et de la dignité conformes à la déontologie des avocats, le cabinet garantit à chaque collaboratrice, chaque collaborateur, et à chacun des membres du personnel salarié la liberté d'exprimer son identité ou son expression de genre.
- C. Le cabinet s'engage, à la demande de la personne concernée, à modifier les données personnelles erronées, y compris les données antérieures recueillies avant le changement d'état civil, en fonction des changements réalisés.
- D. Le cabinet lutte contre tout "outing" forcé ou supposition non sollicitée concernant l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de l'un de ses membres, dans le respect, notamment des obligations de délicatesse et d'humanité inhérentes à la profession.

5. Mesurer les efforts réalisés et partager les progrès et bonnes pratiques

- A. Le cabinet s'efforcera de mettre en place des outils de suivi et d'évaluation de ses politiques d'inclusion, compatibles avec les exigences de discrétion de la profession. Il encourage, à ce titre, la participation de ses membres à des forums, événements et formations pour partager les meilleures pratiques en la matière.
- B. Le cabinet pourra communiquer sur les engagements et les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion, dans le respect des dispositions des articles 10 du RIN et P.10 du RIBP relatives à la communication, en s'assurant que toute communication externe respecte les obligations déontologiques de la profession.