



UNION DES JEUNES AVOCATS DE PARIS

LA PERMANENCE DE LA RÉFLEXION ET DE L'ACTION
DES JEUNES AVOCATS DEPUIS 1922

RAPPORT EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

AU SEIN DE LA PROFESSION D'AVOCAT

*Rapport de la Commission Egalité Professionnelle et Questions Sociétales de l'UJA
de Paris*

Rapport présenté et débattu lors de la Commission Permanente du 3 mai 2012

Table des matières

A -	Au plan national et toutes professions confondues	3
1.	AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES.....	3
2.	REVENUS, TEMPS DE TRAVAIL ET POSTES DE DIRECTION.....	3
B-	Au sein de la profession d'avocat.....	4
1.	UNE PROFESSION FEMININE MAIS DES DEPARTS DE LA PROFESSION PLUS NOMBREUX CHEZ LES FEMMES.....	4
2.	DES ECARTS DE REVENUS CONSIDERABLES.....	5
3.	DES DIFFERENCES DE MODES D'EXERCICE.....	6
4.	AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DE LA PROFESSION	7
II-	Tentative d'explication	12
A-	Phénomène de discrimination pure.....	13
B-	La segmentation des domaines d'exercice	13
C-	Interdits intériorisés	14
D.	Sexisme et stéréotypes	14
E.	La culture du présentéisme dans les cabinets.....	16
F.	Le "délict de maternité" et la paternité ignorée	18
III-	Un changement urgent nécessaire	19
IV -	Propositions	21
A-	Etudes de propositions récentes en faveur de l'égalité professionnelle	21
B-	Propositions de mesures en faveur de l'égalité professionnelle au sein de la profession d'avocat	23
1.	nécessité de récolter et de publier des données chiffrées permettant de mesurer les évolutions et de sanctionner les mauvaises pratiques	24
2.	création, au sein du CNB et des ordres de commissions "égalité professionnelle" chargées de mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité professionnelle.....	25
3.	création d'une obligation de notifier à l'ordre toute rupture de contrat de collaboration qui interviendrait dans l'année suivant la fin d'un congé paternité ou maternité.....	25
4.	sanctions des inégalités de rémunérations	25
5.	développement de carrière et lutte contre le plafond de verre.....	26
6.	allongement du congé paternité à quatre semaines	26
7.	la protection des collaborateurs au retour des congés paternité et maternité	26
8.	reflexion sur la collaboration à temps partiel	26
9.	avance des prestations par l'ordre	26
10.	formation.....	27
11.	représentativité.....	27

L'évolution vers l'égalité professionnelle est en panne en France, y compris dans la profession d'avocat.

S'il est devenu impossible de postuler que les équilibres professionnels évolueront vertueusement à la faveur des actions individuelles, nous pensons que la situation n'a rien d'inéluctable, et qu'une prise de conscience collective conjuguée à la mise en place d'une série de mesures ambitieuses et volontaristes permettrait d'y remédier.

*

I- Les chiffres de l'inégalité

A - Au plan national et toutes professions confondues¹

1. Au sein des instances représentatives

Les femmes représentent 51,6% de la population française.

L'assemblée nationale compte 26,9% de femmes, le Sénat 22,1%.

Les scrutins de liste imposant la parité ont permis aux femmes françaises d'investir le parlement européen (44,4%), les conseils régionaux (48%) et dans une moindre mesure les conseils municipaux (35%).

Les femmes ne sont néanmoins que 7,7% à présider des conseils régionaux et représentent seulement 13,8% des maires².

Si le nouveau gouvernement Hollande est paritaire, les ministères régaliens ont pour l'essentiel été attribués à des hommes.

La France n'a jamais été présidée par une femme.

2. Revenus³, temps de travail et postes de direction

Les hommes gagnent en moyenne, tous temps de travail confondus 27% de plus que les femmes (ce qui place la France au 131^{ème} rang mondial en matière d'égalité salariale). Pour les seuls temps complets, les femmes gagnent 20% de moins que les hommes.

L'écart de rémunération est le plus fort chez les cadres (30,7%) et le plus faible chez les employés (6,1%)⁴.

¹ *Chiffres-clés, L'égalité entre les femmes et les hommes*, Publication du Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale, (2010)

² Observatoire des inégalités, http://www.inegalites.fr/spip.php?article59&id_mot=92

³ Observatoire des inégalités, <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>

⁴ INSEE - DARES, étude Octobre 2008, données de 2006

Depuis les années 1990, on assiste à une panne du resserrement des niveaux de rémunérations⁵. L'écart ne diminue plus.

En 2009, 29,9% des femmes et 6% des hommes travaillaient à temps partiel et les femmes représentaient 81,9% des temps partiels⁶.

En 2012, 24% des postes de direction sont occupés par des femmes⁷. Le salaire net annuel moyen des dirigeants femmes demeure inférieur de 32,9% à celui des hommes⁸.

B- Au sein de la profession d'avocat

Au sein de la profession d'avocat, on constate également des différences de revenus et de mode d'exercice entre hommes et femmes.

1. Une profession féminine mais des départs de la profession plus nombreux chez les femmes

Au 1^{er} janvier 2011, 53.744 avocats étaient inscrits en France dont 22.133 à Paris. Les femmes représentaient 51.9% de l'ensemble des avocats (27.906 femmes et 25.838 hommes)⁹. A Paris, ce pourcentage était de 51% alors qu'il oscillait de 66.7% au Barreau de Sens à 30.8% au Barreau de La Lozère.

=> cf. Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2011), *Avocats Evolutions et tendances*¹⁰, pour les taux de féminisation par région et par département.

La profession d'avocat est ainsi celle des professions judiciaires et juridiques réglementées qui compte le plus de femmes (20% pour les commissaires-priseurs judiciaires, 28% pour les notaires, 27% pour les huissiers et 22% pour les avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation).

Depuis 1985, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à intégrer la profession chaque année¹¹.

Désormais, deux fois plus de femmes que d'hommes rejoignent la profession chaque année¹². On estime ainsi que les femmes pourraient à moyen terme constituer 70% de l'effectif.

⁵ *L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser?* D. Meurs, S. Ponthieux, Economie et Statistiques n°398-399, 2006

⁶ *L'égalité entre les femmes et les hommes*, Enquête Emploi, Insee, in Chiffres Cles 2012, tab 31, p. 39

⁷ *La proportion de femmes dans les équipes de direction augmente en Europe et chute dans les pays émergents. La France progresse peu...*, Grant Thornton, 6 mars 2012

⁸ *Chiffres-clefs, L'égalité entre les femmes et les hommes*, Publication du Ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale (2010), p. 49

⁹ *Statistiques sur la Profession d'Avocats, situation au 1^{er} janvier 2011*, Ministère de la Justice et des Libertés

¹⁰ Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2011), *Avocats Evolutions et tendances de la profession*,

¹¹ À l'exception de l'année 1992 qui a vu l'intégration des conseils juridiques, Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2010), *Regards sur la démographie des avocats*, pp. 20 à 22

Pourtant, 1 femme sur 3 (contre 1 homme sur 5) quitte la profession dans les 10 premières années d'exercice¹³.

*"Le taux des sorties observées au-delà des 10 ans d'exercice est plus important chez les femmes que chez hommes. Il est d'environ 30 % pour les femmes et d'environ 22% pour les hommes"*¹⁴.

Le pic de sortie définitive des femmes a lieu entre 2 et 4 ans d'exercice pour près de 10% d'entre elles¹⁵.

2. Des écarts de revenus considérables

En 2008, le revenu annuel moyen des avocates s'élevait à 51.101 euros et celui des avocats à 100.740 euros soit un rapport presque du simple au double¹⁶.

En 2007, le revenu annuel moyen des avocates ayant moins de 10 ans d'exercice s'élevait à 34.605 euros contre 52.420 euros pour les hommes¹⁷.

A Paris en 2011, le revenu annuel moyen des avocates était de 57.818 euros contre 96.536 euros pour les hommes, soit un revenu moyen masculin supérieur de 67% à celui des femmes¹⁸.

On constate, dès la première année, un écart inexplicable de 12,6% entre les rétrocessions des hommes et des femmes¹⁹.

Par la suite, l'écart se creuse puisque la différence de rétrocession d'honoraires entre les collaborateurs et les collaboratrices serait de 20%²⁰.

Une analyse du Conseil National des Barreaux²¹ indique que les revenus moyens et médians des femmes de plus de 10 ans d'exercice ne sont pas très supérieurs aux revenus moyens et médians des hommes de moins de 10 ans d'exercice et d'indiquer: *"d'une certaine façon, les femmes peinent à augmenter leurs revenus au cours des dix premières années d'exercice, et [...] elles ne compensent pas par la suite ce décalage, que l'on ne peut seulement expliquer par le syndrome de la maternité. **Qu'elles aient des enfants ou non, de toute façon, les femmes sont pénalisées, le faible écart entre la moyenne et la médiane le montre**".*

¹²Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2011), *Avocats Evolutions et tendances de la profession*; A Paris, elles étaient 1222 à prêter serment contre 606 hommes en 2011, Bull. du Barreau de Paris, spécial femmes au Barreau, 1er mars 2012

¹³ *Regards sur une nouvelle génération d'avocats*, Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2007), pp. 13-14

¹⁴ Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2010), *Regards sur la démographie des avocats*, p. 24

¹⁵ *Avocats: faits et chiffres. Une profession qui avance*, Rapport du Conseil National des Barreaux (2008)

¹⁶ *Avocats Evolutions et tendances de la profession*, Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2011), p. 40

¹⁷ *Regards sur une nouvelle génération d'avocats*, Rapport de l'Observatoire du Conseil National des Barreaux (2007), p. 34

¹⁸ Bull. du Barreau de Paris, numéro spécial femmes au barreau, 1^{er} mars 2012

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Dans les cabinets d'affaires, *Cabinet d'avocats* www.lw.com/mediaCoverage/3393-Cabinetsd-avocats

²¹ *Avocats: faits et chiffres. Une profession qui avance*, Rapport du Conseil National des Barreaux (2008)

3. Des différences de modes d'exercice

A notre connaissance, il n'existe pas de statistiques au niveau national relativement à la répartition des hommes et des femmes entre les différents modes d'exercice ni au pourcentage des avocates exerçant à temps partiel.

Les chiffres de Paris, publiés en mars 2012²² sont néanmoins frappants et préoccupants.

A Paris en 2012, 52,7% des femmes sont des collaboratrices, contre 31,4% des hommes. 15,6% sont associées de structure d'exercice contre 36% des hommes. Hommes et femmes se répartissent enfin de la même manière en exercice individuel (26,7% et 25,7%) et membres de structure de moyens (5% et 6,9%)²³.

Les hommes représentent 78% des associés au sein des cabinets d'affaires parisiens ayant entre 20 et 50 associés²⁴.

Les femmes (associées et collaboratrices) représentent 56% des effectifs des cabinets d'affaires. Elles ne représentent que 15,4% des associés en 2012 (alors qu'elles étaient 20% en 2008, avant la crise)²⁵.

Si l'on considère que les collaboratrices représentent 65% de l'ensemble des collaborateurs des cabinets d'affaires (ce qui correspond au taux de féminisation de l'EFB) et que l'on rapproche ce nombre de la proportion des associées femmes (15,4%), on peut en déduire que les collaborateurs ont 10.20 fois plus de chance que les collaboratrices de devenir associées dans les cabinets d'affaires²⁶.

Type de structure	Nombre total D'associés	Nombre d'associés Femmes	Total de collaborateurs	Nombre de collaboratrices	Pourcentage de collaboratrices	Pourcentage d'associés femmes
moins de 5 associés	3648	1297	3210	2193	68.31%	35.55%
5 à 10 associés	871	263	1358	862	63.47%	30.19%
10 à 20 associés	679	184	1383	828	59.86%	27.09%
20 à 30 associés	359	81	1018	577	56.67%	22.56%
30 à 40 associés	215	52	601	326	54.24%	24.18%

²² Bull. du Barreau de Paris, numéro spécial femmes au barreau, 1^{er} mars 2012

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ Discussion avec Caura Barszcz, Juriste Associés

²⁶ Soit X le nombre de collaborateurs et de collaboratrices. Soit Y le nombre d'associés. Soit P_H la probabilité qu'a un homme détenteur du barreau de devenir associé. Soit P_F la probabilité qu'a une femme détentrice du barreau de devenir associée.

Alors :

$$0.35X \times P_H = 0.846Y \quad (1) \quad \text{et}$$

$$0.65X \times P_F = 0.154Y \quad (2) \quad \text{donc}$$

$$(0.35/0.65) \times (P_H / P_F) = (0.846/0.154) \quad = (1)/(2) \quad \text{d'où}$$

$$(P_H / P_F) = (0.846/0.154) / (0.35/0.65) \approx 10.20$$

$$P_H \approx 10.20 P_F$$

et donc

40 à 50 associés	86	23	171	105	61.40%	26.74%
50 associés et plus	84	6	246	125	50.81%	7.14%

- Source Bull. du Barreau de Paris, spécial femmes au Barreau, 1er mars 2012 (les données exprimées en pourcentage ont été ajoutées par nous) -

Cabinet	Collaborateurs	Dont Collaboratrices	% de collaboratrices	Associés	Dont Associées Femmes	% d'associées
Hirsch & Associés	7	4	57.1%	2	0	0%
Debevoise & Plimpton	17	3	17.6%	5	0	0%
Cleary Gottlieb Steen & Hamilton	88	43	48.8%	17	5	29.4%
White & Case	85	41	48.2%	32	4	12.5%
Freshfields Bruckhaus Deringer	32	7	21.8%	26	1	3.8%
Baker & McKenzie	92	53	57.6%	49	19	38.7%
Skadden Arps	22	9	40.9%	5	0	0%
Davis Polk & Wardwell	14	8	57.1%	5	0	0%
Allen & Overy	86	36	41.8%	32	6	18.7%
Clifford Chance Europe	157	86	54.7%	31	4	12.9%
Shearman & Sterling	58	32	55.1%	16	1	6.2%

- Source Le classement des meilleurs cabinets d'avocats d'affaires - Productivité des cabinets - Chiffre d'affaires par associé²⁷ (lorsque l'information était disponible, nous avons intégré pour chaque cabinet de la liste, le taux de féminisation pour les collaboratrices et les associées) -

Et même lorsqu'elles sont associées, il n'est pas rare que les avocates le soient dans des spécialités de moindre rentabilité, les domaines les plus rémunérateurs restant, dans les cabinets d'affaires comme ailleurs, majoritairement le champ d'activité des hommes (*cf. infra*).

Il doit être également tenu compte de la nature de l'association proposée. Certains "associés", ou "partners" dans les cabinets d'origine anglo-saxonne, ne sont pas véritablement associés aux bénéficiaires du cabinet ("*equity partners*"), et la proportion de femmes est encore plus réduite parmi les *equity partners*.

4. Au sein des instances représentatives de la profession

Les avocates sont également peu représentées au sein des instances ordinaires.

- CNB:

- Les femmes représentent 29% des membres du CNB,

²⁷ Le classement des meilleurs cabinets d'avocats d'affaires - Productivité des cabinets - Chiffre d'affaires par associé, <http://www.leadersleague.com/ranking/view/id/51e424a64bacf927d61276dc5c2cc12f>

- 5 des 11 membres du bureau sont des femmes,
- Elles président 4 des 12 commissions (33%),
- Le CNB n'a depuis sa création en 1990, jamais été présidé par une femme

- La Conférence des Bâtonniers:

Sur 160 bâtonniers, 47 sont des femmes (soit 29,37%)

- 5 des 42 (soit 11.9%) membres du bureau sont des femmes²⁸
- aucune des commissions de la Conférence des Bâtonniers n'est présidée par une femme
- Depuis sa création en 1903, elle a été présidée une seule fois par une femme²⁹

- La Délégation des Barreaux de France

Est présidée par un homme.

- Les Conseils de l'Ordre

Au sein des 13 plus grands barreaux qui concentrent les deux tiers des avocats de France, les femmes représentent en moyenne autour de 31% des membres du conseil de l'ordre.

	MCO	Femmes	Pourcentage
Paris	43	13	30.2%
Lyon	25	9	36%
Hauts de Seine	26	10	38.4%
Marseille	25	7	28%
Toulouse	25	6	24%
Bordeaux	25	8	32%
Lille	26	8	30.7%
Nice	27	8	29.6%
Montpellier	22	7	31.8%
Strasbourg	24	5	20.8%
Nantes	-	-	-
Versailles	22	7	31.8%
Aix en Provence	22	9	40.9%

- La Conférence des avocats au barreau de Paris

Entre 2002 et 2012, 28 femmes ont été élues secrétaires de la Conférence sur un total de 132 élus (soit 21.2%).

²⁸ Elles occupent les postes de secrétaire général adjoint, trésorier adjoint, membres en exercice et président honoraire

²⁹ Mme Huguette André-Coret

Les hommes ont constamment été majoritaires au sein de ces 11 promotions. Une seule femme a été élue première secrétaire sur cette période (soit 9%)

Histoire et représentativité de la profession, exemple du Barreau de Paris³⁰:

Alors que les femmes ont pu prêter serment en 1900, la première avocate membre du conseil de l'ordre fut Mme Lucile Tinayre-Grenaudier, en 1950...

Jeanne Chauvin quant à elle, qui s'étaient présentée aux élections ordinaires de 1919, 19 ans après avoir été à l'origine du changement législatif qui conduisit à l'admission des femmes au Barreau, ne recueillit que 21 voix sur 863 votants (on peut, à l'instar de Laurence Mariani³¹, saluer ces 2,28% de votants qui à l'époque faisait preuve d'un esprit résolument moderne).

12 ans séparèrent l'élection de Mme Lucile Tinayre-Grenaudier, de l'élection d'une autre femme au Conseil de l'Ordre.

Si le nombre de femmes élues chaque année est laborieusement passé de 1 à 2 avocates par années à 4 à 5 aujourd'hui (2 seulement en 2012...), le nombre de Membres du Conseil de l'Ordre femme stagne autour de 30%.

Depuis 1900, date d'admission des femmes au Barreau, seules 2 femmes ont accédé à la fonction de Bâtonnier.

- Syndicats

- La C.N.A.³²: depuis 1985³³, 3 des 14 présidents ont été des femmes (21.42%)

En 2012-2013, le bureau est constitué de 16 membres dont 5 femmes (31.25%) et présidé par une femme.

8 des 23 présidents de commission sont des femmes (34.78%)

- FNUJA: depuis 1985, 4 des 27 présidents ont été des femmes (14.8%)

En 2013-2013, le bureau est constitué de 9 membres dont 4 femmes (44,4%)

3 des 10 présidents de commission sont des femmes (30%)

- UJA de Paris: depuis 1985, 7 des 27 présidents ont été des femmes (25.9%)

³⁰ *Le mérite et la nature, Une controverse républicaine: l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Juliette Rennes, Fayard, 2007; *Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au "gouvernement du barreau": l'exemple du barreau de Paris*, Anne Boigeol, Genèses, n°67, 2007

³¹ Rapport de la Commission de l'exercice professionnel des Femmes (Secrétaire Mme Laurence Mariani), citant Dominique de la Garanderie "les femmes avocats"

³² La C.S.A avant 1992

³³ Date à partir de laquelle les femmes ont été plus nombreuses que les hommes chaque année à prêter serment

En 2012-2013 le bureau est constitué de 6 membres dont 4 femmes (66%) et présidé par un homme (il était présidé par une femme en 2011-2012)

5 des 10 responsables de commission sont des femmes (50%)

- L'ACE n'a jamais été présidée par une femme

En 2012, le bureau est constitué de 10 membres dont 1 femme (10%)

10 des 25 présidents de commission sont des femmes (40%)

Ce déficit de représentativité a conduit à l'émergence d'une liste composée exclusivement de femmes, "Femmes et Droit" dont la vocation était d'assurer une représentation des femmes au sein du CNB. Si l'existence de cette liste a donné lieu à de nombreuses polémiques et attaques³⁴, son succès a pourtant "*surpris par son ampleur*"³⁵ et démontre la forte attente des avocats et des avocates en faveur de davantage de représentativité.

*

Si d'un point de vue démographique, la profession d'avocat est désormais féminine, un décalage considérable subsiste pour les avocates entre l'expérience d'un parcours universitaire et d'une formation où la question de l'égalité avec leurs homologues masculins ne semblait pas devoir se poser, et la réalité d'un monde professionnel aux barrières encore nombreuses.

Résultats du questionnaire soumis aux collaborateurs et collaboratrices du Barreau de Paris (2011)

Fin 2011, l'UJA de Paris a diffusé un questionnaire auprès des collaboratrices et collaborateurs du Barreau de Paris, les interrogeant sur leur statut, leurs aspirations, les sources de satisfaction et les difficultés rencontrées dans le cadre de leur collaboration. 1135 réponses ont été recueillies soit 12 % de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. C'est la première fois qu'une étude sur la collaboration est menée à si grande échelle. 75% des sondés étaient des collaboratrices, 25% des collaborateurs. C'est donc plus de 14% des collaboratrices du Barreau de Paris qui ont répondu au questionnaire.

Un volet important du questionnaire était consacré à la question de l'égalité professionnelle. Les réponses suivantes ont été données:

Promotion/déroulement de carrière:

- Seuls 47% des sondés ont déclaré que les femmes et les hommes étaient traités de la même manière au sein de leur cabinet. 30% ont affirmé une différence de traitement et 23% ont indiqué ne pas savoir.

- Seuls 43% des sondés (dont 66% des hommes contre 30% des femmes) pensent qu'à mérite égal, hommes et femmes perçoivent une rémunération identique. 21% pensent que non, et 36% déclarent ne pas savoir.

- Seuls 28% des sondés (44,5% des hommes et 22,77% des femmes) considèrent qu'à mérite égal, la promotion des femmes (en particulier l'association) est identique à celle des hommes alors que 40% estiment qu'elle ne l'est pas et 32% déclarent ne pas savoir.

- 60% (30.2% des hommes et 62.5% des femmes) des sondés considèrent que la promotion des femmes est plus lente, 39% qu'elle est identique et 1% qu'elle est plus rapide.

³⁴ Par exemple, *Et la colère m'a pris*, Olivier Bernheim, http://www.uja.fr/Et-la-colere-l-a-pris_a3464.html

³⁵ *Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au "gouvernement du barreau": l'exemple du barreau de Paris*, Anne Boigeol, Genèse, n°67, 2007, p. 80

Il est intéressant de noter qu'en dépit des résultats précédents, 80% des collaborateurs et collaboratrices interrogés pensent que les femmes sont respectées au sein de leur cabinet.

Parentalité:

- 29% des avocats interrogés ont des enfants.
- 29% des parents considèrent avoir été pénalisés à l'annonce de la grossesse/future paternité (dont 35% des collaboratrices),
- 40% des collaborateurs et collaboratrices estiment avoir été pénalisés professionnellement à leur retour de congés maternité/paternité (51% des collaboratrices contre 10% des collaborateurs).
- Si 86% des collaboratrices déclarent avoir pris la totalité de leur congé maternité seuls 47% des collaborateurs ont pris leur congé paternité.
- 40% des hommes interrogés déclarent n'avoir pas pris la totalité de leur congé paternité car leur cabinet les en a dissuadé et 30% parce qu'ils n'ont pas osé (soit 70% qui ont été empêchés de prendre leur congé paternité alors qu'ils l'auraient souhaité).
- 19% des hommes et 20% des femmes n'ont pas pris l'intégralité de leur congé maternité/paternité par choix.
- 75% des collaboratrices estiment la durée de 16 semaines du congé maternité satisfaisante. 25% estiment qu'il est trop court.
- 41% des collaborateurs estiment que le congé paternité de 11 jours est trop court.
- 90% des collaborateurs et collaboratrices interrogés pensent que les femmes évoluent moins ou moins vite en raison de l'idée que se font les cabinets des conséquences d'une éventuelle maternité.
- 70% des sondés pensent que les femmes évoluent moins ou moins vite que les hommes car les cabinets craignent un désinvestissement professionnel au retour du congé maternité (25% pensent que cette absence ou ralentissement d'évolution professionnelle est le résultat de l'absence de la collaboratrice pendant son congé maternité. Seulement 5% attribuent cette absence ou frein à l'évolution professionnelle des collaboratrices à la diminution de leur investissement professionnel entre l'annonce de leur grossesse et le congé maternité).
- 70% des sondés pensent que les femmes encourent un risque accru de voir leur contrat de collaboration rompu à l'initiative du cabinet à leur retour de congé maternité (19% déclarent ne pas savoir. Seuls 11% considèrent donc que les femmes n'encourent pas de risque accru de voir leur contrat de collaboration rompu à leur retour de congé maternité).
- 82% des sondés pensent que l'Ordre devrait davantage protéger les collaboratrices à leur retour de congé maternité.
- 53% des sondés pensent que l'Ordre ne se préoccupe pas suffisamment de l'égalité professionnelle, 36% déclarent ne pas savoir et seuls 11% pensent que l'Ordre s'en préoccupe suffisamment.

II- Tentative d'explication ³⁶

L'inégalité professionnelle est le résultat d'un ensemble de dispositifs étroitement imbriqués et pratiquement invisibles tant ils semblent procéder de phénomènes naturels et acceptés. Ces processus sont inconscients et ne relèvent évidemment pas d'une action concertée des représentants masculins de la profession visant à barrer l'accès de leurs consœurs à l'association, à certaines spécialisations, ou aux mandats électifs.

Les écarts entre hommes et femmes peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs: la discrimination pure, la nature des spécialités exercées, l'absence d'appétence, réelle ou supposée (en toute hypothèse induite) pour les responsabilités, ou encore la nature de l'exercice libéral.

On écartera ici les différences d'éducation ou de formation puisque par définition, l'immense majorité des avocats dispose d'un socle universitaire - puis de formation au sein des centres de formation à la profession d'avocat - commun³⁷.

La persistance d'écarts en fonction du sexe - écarts qui ne se résorbent plus depuis le début des années 90, en dépit de l'arrivée massive d'avocates au sein de la profession, révèle

³⁶ "L'ÉGALITÉ N'EST PAS LA NÉGATION DE LA DIFFÉRENCE

Les différences biologiques sexuelles existent, par exemple les femmes portent les enfants et éventuellement les allaitent. Certains pensent que de ce fait les femmes et les hommes sont « biologiquement programmés » pour assumer des fonctions différentes et que ceci explique et justifie les inégalités décrites précédemment : aux femmes le soin de gérer la famille grâce au fameux instinct maternel, et aux hommes celui de rapporter de quoi la faire vivre. [...]

Sur le plan intellectuel, affectif et social, les différences entre les sexes sont non seulement moins nombreuses mais également moins importantes que celles qui existent entre les hommes eux-mêmes. Les femmes ont donc tout autant la capacité et l'envie de s'intégrer dans la sphère marchande que les hommes, et c'est ce qu'elles ont fait dès qu'une brèche s'est ouverte leur permettant d'entrer massivement dans le salariat pour gagner leur indépendance à partir des années 1960. Les hommes ont, eux aussi, les aptitudes requises pour s'occuper des enfants ou pour faire le ménage ; le succès rencontré par l'élargissement du congé paternité dans les années 2000 est le signe qu'ils désirent consacrer plus de temps à leurs enfants, ce qui, notons-le, est plus agréable que de passer l'aspirateur ou faire les courses, ce qu'ils ne font toujours pas...

La rhétorique des différences entre les sexes est l'un des derniers remparts derrière lesquels se cachent les réactionnaires. L'acceptation de la différence n'est en rien une justification de l'inégalité.

Les femmes évoluent dans un environnement économique et culturel qui ne leur permet pas de réaliser le projet de vie auquel elles peuvent légitimement aspirer. Celles qui travaillent continuent d'assumer les tâches domestiques et familiales. Ce faisant, elles doivent jongler avec un emploi du temps serré et faire face au stress imposé par ce que l'on appelle communément la « double journée ». Elles le font à des degrés divers, selon qu'elles ont ou non les moyens d'externaliser une partie de ces tâches en employant une garde d'enfant à domicile par exemple, ou une femme de ménage. Mais au final, ce travail est toujours effectué par des femmes !

Dans un monde plus juste, la répartition des rôles serait plus harmonieuse et moins subie. Certes, il y aurait toujours des femmes qui cesseraient de travailler pour s'occuper de leur enfant, c'est un choix personnel et légitime, mais il y aurait autant d'hommes qui feraient ce choix ... car permettre aux femmes de s'insérer dans l'emploi à l'égal des hommes, c'est aussi encourager ces derniers à s'investir dans la sphère familiale. Or, l'organisation collective actuelle qui pousse les femmes dans la famille ne laisse pas les hommes y entrer, et c'est au prix d'ajustements complexes et épuisants que les Françaises réussissent cette prouesse de combiner activité et maternité." (Hélène Périvier, économiste, <http://www.tnova.fr/sites/default/files/095femmes.pdf>)

³⁷ Pour les besoins du raisonnement, les rédacteurs de ce rapport ont envisagé que les avocates soient confrontées à des difficultés d'accès aux responsabilités en raison de leur incompétence. Cette possibilité a été écartée, les taux de réussites dans l'accès aux centres de formation et les proportions très élevées de collaboratrices dans les cabinets aux pratiques les plus réputées conduisant nécessairement à exclure une telle hypothèse.

l'existence de verrous à l'égalité professionnelle. Ces verrous revêtent de multiples facettes et résultent d'un entremêlement de mécanismes interdépendants.

A- Phénomène de discrimination pure

Ce phénomène est par exemple celui de l'écart de rémunération (12,6%) constaté dès la première année d'exercice entre les rétrocessions d'honoraires des collaborateurs et des collaboratrices³⁸.

Au sein des cabinets comme dans les entreprises, les femmes aspirant à l'association se heurtent trop souvent au "plafond de verre". Cette expression décrit l'ensemble des stéréotypes et préjugés qui de façon invisible constituent des obstacles efficaces à l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Le plafond de verre "*signifie que les femmes ne parviennent pas à s'imposer malgré leur plus grand nombre au sein des instances dirigeantes aussi bien dans le domaine public de la magistrature ou des greffes, que dans le domaine privé des avocats ou des notaires. La discrimination ne serait pas aujourd'hui horizontale et quantitative [l'exclusion des femmes d'une profession], mais verticale et qualitative [l'exclusion de l'accession aux postes de responsabilités et l'éviction des secteurs rémunérateurs]*"³⁹.

Au sein des cabinets d'avocats, dans lesquels les associés sont très majoritairement des hommes, la cooptation semble se faire naturellement à la faveur d'autres hommes. Le même phénomène s'observe également au sein des instances représentatives de la profession.

B- La segmentation des domaines d'exercice

En France, les femmes sont surreprésentées "*dans des métiers qui, pour beaucoup, ne sont que le reflet des qualités que l'on dit « féminines » : l'attention aux autres, les relations humaines, l'écoute et la compréhension... Elles sont majoritairement présentes dans les métiers du social, de l'éducation, de la santé, et bien sûr ceux liés de la garde d'enfants. La « segmentation » du travail est un problème de taille, d'abord parce qu'elle va de pair avec les stéréotypes véhiculés dans la vie de tous les jours et que ces deux phénomènes s'auto-entretiennent, ensuite parce que cela constitue une cause importante des écarts de salaires et de carrières entre les sexes*"⁴⁰.

Cette segmentation se retrouve au sein de la profession d'avocats où les femmes se trouvent surreprésentées dans certaines spécialisations moins rémunératrices et qui feraient appel à des qualités féminines réputées naturelles.

A Paris par exemple, il n'y a qu'en droit des personnes que le nombre de certificats de spécialisations obtenus par les femmes soit plus de deux fois supérieur à ceux obtenus par les hommes. A l'inverse, les hommes sont 3,25 fois plus représentés en matière de droit commercial, 3,44 fois plus représentés en droit des sociétés et 5 fois plus en droit fiscal.

³⁸ Bull. du Barreau de Paris, numéro spécial femmes au barreau, 1^{er} mars 2012

³⁹ La féminisation des métiers de justice, Laboratoire de sociologie juridique Université Paris II (Panthéon-Assas)

⁴⁰ Hélène Péruvier, économiste, Terra Nova, 7 mars 2009
<http://www.tnova.fr/sites/default/files/095femmes.pdf>

De la même manière, les statistiques de l'aide juridictionnelle révèlent d'une part que les femmes sont plus nombreuses à participer à l'aide juridictionnelle⁴¹ et d'autre part qu'elles sont surreprésentées dans le domaine du droit de la famille, du droit social, de l'assistance éducative et de l'antenne des mineurs, les hommes étant mieux représentés en droit fiscal, administratif, immobilier, droit des pensions militaires et droit bancaire⁴².

C- Interdits intériorisés

La part de ces inhibitions dans la reproduction des inégalités est difficile à évaluer. Elle consiste en des formes d'autocensure qui conduisent les femmes à brider leur développement de carrière. Ces freins inconscients qui bloquent l'évolution professionnelle ont été largement décrits. Ils résultent notamment de l'intériorisation d'une conception traditionnelle et clivante des rôles de chacun au sein des sphères professionnelles et familiales de sorte que beaucoup d'avocates s'imposent d'opérer un choix entre développement de carrière et vie familiale.

D. Sexisme et stéréotypes

La profession d'avocat présente historiquement une grande résistance à la féminisation⁴³. Non seulement la misogynie et le sexisme y sont légions, mais des stéréotypes, intégrés et acceptés (par les hommes comme par les femmes) continuent d'irradier la profession sous différentes formes.

Le sexisme et la misogynie frontaux persistent. Ils consistent le plus souvent à tourner en dérision, à dévaloriser, ou à sexualiser toute intervention des femmes dans la profession.

Au-delà de ces persistance obsoètes, il existe une autre forme de sexisme, de nature davantage insidieuse. Il accomplit un tour de force en faisant adopter ses croyances à celles qu'il vise à exclure des cercles du pouvoir et du partage égalitaire des revenus.

Et c'est ainsi, que confrères comme consœurs en viennent à affirmer "*qu'il faut bien admettre que les femmes ont moins d'ambition que les hommes*", "*qu'elles sont moins taillées pour assumer les responsabilités d'un cabinet*", "*qu'elles n'ont pas la carrure*" des fonctions qu'elles briguent, que "*lorsqu'elles elles ont une famille, elles ont envie/besoin de lever le pied*"...

Et ce dernier argument de la maternité est en fait le plus petit dénominateur commun et la justification de tous les autres (le manque d'ambition s'explique par la nécessité de se consacrer à sa famille, l'absence de carrure n'est que le pendant de la représentation maternante qui renvoie à la sphère familiale, etc.). De manière constante, les écarts constatés entre avocats et avocates (en terme de rémunération et de mode s'exercice) sont invariablement expliqués par la maternité: les femmes souhaitant concilier vie professionnelle et vie personnelle, renonceraient par exemple à l'association. La moindre

⁴¹ *Avocats: faits et chiffres. Une profession qui avance*, Rapport du Conseil National des Barreaux (2008), p. 51

⁴² Bull. du Barreau de Paris, numéro spécial femmes au barreau, 1^{er} mars 2012

⁴³ *Le mérite et la nature, Une controverse républicaine: l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Juliette Rennes, Fayard, 2007; *Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au "gouvernement du barreau": l'exemple du barreau de Paris*, Anne Boigeol, Genèses, n°67, 2007

rémunération et l'écart en termes de développement de carrière relèveraient donc d'un choix.

Depuis peu, on assiste à un phénomène de "sexisme positif"⁴⁴ véhiculé par ceux, et parfois celles, qui prétendant plaider la causes des avocates, ou à tout le moins leur rendre hommage, exaltent leurs "valeurs féminines".

Ils attribuent ainsi aux avocates certaines qualités naturelles, telles que *l'empathie, la douceur, l'écoute, l'aptitude à la conciliation* et d'en déduire que certaines spécialités "*offrent naturellement aux femmes une place privilégiée*"⁴⁵. Or ces domaines sont - à tort - toujours moins valorisés et moins rémunérateurs (la conciliation, le droit de la famille, le droit des mineurs...).

Ce type de discours n'est pas isolé. Ainsi, un article publié dans la presse nationale en 2010 sur la féminisation du barreau de Paris affirme-t-il "*Légèreté, souplesse, empathie, sobriété et douceur sont devenus des mérites redoutables dans la jungle des effets de manche!*"⁴⁶. "*Sauf que dans certaines affaires très conflictuelles, elles surjouent la dureté pour masquer leur sexe*" vient déplorer un de nos confrères dans le même article. Et l'auteur d'en venir à cette conclusion qui semble tomber comme une évidence "*les femmes trouvent par ailleurs dans les nouveaux marchés du droit manière à s'épanouir. Elles mettent à profit leurs qualités d'écoute dans la médiation et la conciliation, nouveaux modes de règlement pacifiés des litiges*".

Ainsi, les avocates auraient des compétences naturelles pour concilier des parties. Et à en déduire que cette aptitude ne serait que le fruit d'un noble penchant consistant à honnir les rapports conflictuels, il n'y a qu'un pas. Ce qui pose évidemment question puisque l'avocat est précisément celui amené à intervenir en cas de conflit...et qu'il est bien rare qu'un client choisisse son conseil pour son empathie, sa légèreté ou sa douceur davantage que pour sa combativité, sa pugnacité, son courage ou son aptitude à convaincre.

Il est d'ailleurs intéressant de noter que parmi les trois grands modes alternatifs de règlement des litiges, seuls deux - la conciliation et la médiation - sont présentées comme relevant de compétences quasiment innées des femmes⁴⁷. L'arbitrage (plus prestigieux et rémunérateur) ne semblant pas relever de dispositions naturellement féminines.

Déjà en 1807, un "Manuel des arbitres ou traité complet de l'arbitrage" contenait un titre II intitulé "*Des personnes qui peuvent être arbitres, et de celles qui ne peuvent pas l'être*" qui énonçait "*les principes, la bonne morale, les lois et la jurisprudence des arrêts interdisent également la juridiction arbitrale aux femmes, tout en leur réservant une autre bien plus noble, bien plus flatteuse...la conciliation*"⁴⁸.

Les actions visant à promouvoir l'égalité femmes/hommes dans la profession peuvent également relever de la perpétuation d'approches stéréotypées (par exemple (i) ne prôner le

⁴⁴ *Le nouvel économiste : Plafond de verre, le Pouvoir, dernier bastion de la masculinité*, <http://www.lenouveleconomiste.fr/plafond-de-verre-2-14569/>

⁴⁵ Pierre-Olivier Sur, http://www.poscriptum.fr/8-mars-Journee-de-la-Femme_a42.html

⁴⁶ Laurence Neuer, Le Point, *Le Barreau de Paris se féminise*, 26 juin 2010

⁴⁷ Lorsqu'un savoir faire est présenté comme la mise en œuvre d'une qualité naturelle il est toujours mal rétribué

⁴⁸ Cité par Pierre Lalive, *Le choix de l'arbitre*, Mélanges Jacques Robert, "Libertés", Montchrestien, Paris 1998, pp. 353-363

télétravail qu'à destination implicite des seules femmes, indiquant par là que leur place naturelle est au sein de la sphère familiale et que le souci de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ne serait une problématique que pour les femmes; (ii) développer le temps partiel à destination implicite encore des seules femmes...).

Les stéréotypes sur la profession sont également relayés par la presse, qui, à de rares exceptions⁴⁹, présente systématiquement les "grands avocats" comme étant uniquement des hommes⁵⁰ (peut être aussi parce que les femmes ne savent pas suffisamment s'emparer de l'espace médiatique).

La profession⁵¹ s'articule autour d'une mythologie du "grand avocat", le plus souvent "un ténor"⁵². Cet avocat, qui existe au sein de chaque Barreau, a le timbre grave et parle fort. Cet avocat est toujours un homme. Il est le gardien des traditions et s'assure que ses successeurs seront à son image.

Ce modèle stéréotypant exclut *de facto* ceux et celles qui n'ont pas ces caractéristiques, caractéristiques qui pourtant, ne suffisent pas - à considérer qu'elles soient mêmes nécessaires - à faire un grand avocat ou une grande avocate.

E. La culture du présentéisme dans les cabinets

La culture du présentéisme consiste à valoriser le temps de présence au cabinet, indépendamment de la qualité du travail accompli pendant ce temps.

La culture du présentéisme pénalise fortement les femmes en termes d'évolution de carrière, mais elle affecte aussi négativement les hommes qui souffrent également des conséquences sur leur vie de cet amalgame entre présence et résultats⁵³. Pourtant, "*dans la représentation collective dominante, un temps de présence important sur le lieu de travail est considéré comme la preuve de l'engagement professionnel*"⁵⁴.

⁴⁹ *Seules contre tous*, Rachèle Bevilacqua, Alibi, Saison 2 (hiver 2011)

⁵⁰ *L'orchestre du Barreau de Paris*, Paris Match ed. du 8 juillet 2010 (<http://www.parismatch.com/Actu-Match/Societe/Actu/L-orchestre-du-barreau-de-Paris-199518>), qui présente "28 des plus grands avocats", et parmi eux, seulement une femme (soit 3.5% du groupe); *Les avocats les plus puissants de France* GQ n°30, septembre 2010, présente 30 avocats, tous des hommes.

⁵¹ *Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au "gouvernement du barreau": l'exemple du Barreau de Paris*, Anne Bougeol, *Génèse*, 2007/2, p. 66: "*Avant que le barreau soit ouvert aux femmes, le sexe masculin constituait une condition nécessaire de l'exercice professionnel, au point d'être considéré comme un composante 'naturelle', justifiée notamment par la nécessité de la voix et par le caractère physique de certaines plaidoiries et des joutes oratoires*".

⁵² *Les ténors*, *Pouvoirs*, n°140, 2012, pp. 59-70, article hommage aux "ténors" du barreau dans lequel l'auteur cite 138 avocats dont 17 femmes (soit 12.3%)

⁵³ **Rapport de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, Parentalité et égalité professionnelles hommes-femmes: Comment impliquer les hommes?**, remis à la Secrétaire d'Etat chargé de la Famille au mois de Février 2012

⁵⁴ ORSE Etude « *l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans les entreprises* » février 2004.

Ainsi, là où elles sont perçues dans d'autres pays comme un signe d'inefficacité⁵⁵, les heures passées au cabinet après 19h et les week-ends sont considérés comme un signe d'implication.

Or, conformément aux représentations traditionnelles intériorisées tant par les cabinets que par de nombreuses femmes, ces dernières doivent être en mesure de parvenir à un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Dès lors, la culture du présentéisme est exclusive de leur ascension professionnelle.

Le présentéisme est donc un frein à l'égalité professionnelle, et au-delà, un phénomène dommageable en termes de qualité de vie pour les hommes comme pour les femmes.

Si la profession d'avocats n'a pas le monopole du présentéisme comme critère de sélection, elle entretient pourtant un rapport au temps particulièrement ambigu, en particulier en matière de collaboration.

Du caractère "libéral" de ce mode d'exercice (particulièrement féminin), on déduit que le collaborateur ne peut pas raisonner en termes de temps passé, et partant, ne doit pas compter ses heures.

Plus précisément, il ne doit pas compter ses heures dans son rapport au cabinet, mais il est - de plus en plus fréquemment - tenu d'en établir un décompte très précis afin qu'elles soient facturées au client, et dans un certain nombre de structures, afin que soit appréhendé le "taux de rentabilité" du collaborateur.

Dans ce contexte s'est développé un modèle économique, qui est celui de l'immense majorité des cabinets d'affaires (mais pas seulement), et qui consiste à mobiliser le plus de temps possible sur le temps disponible de leurs collaborateurs.

Ce modèle mesure la valeur du travail des avocats au temps qu'ils ont passé à traiter un dossier, et non pas à la plus value intellectuelle et qualitative qu'ils génèrent.

Ainsi, 70% des collaborateurs et collaboratrices ayant répondu au questionnaire diffusé par l'UJA de Paris indiquent consacrer en moyenne entre 8 et 14 heures quotidiennes à l'activité du cabinet (à l'exclusion du temps consacré à leur clientèle personnelle, qui est d'ailleurs le plus souvent inexistante ou dérisoire).

75% des collaborateurs et collaboratrices considèrent que leur charge de travail est trop importante, plus de 50% travaillent le soir et les week-ends, et 54% indiquent ne pas avoir d'équilibre entre leurs vies personnelles et professionnelles.

En valorisant la présence (même lorsqu'elle n'est pas rendue nécessaire pas le traitement de dossiers) en dehors des périodes de travail "normales" (c'est-à-dire le soir et les week-

⁵⁵ *Etats-Unis, Royaume-Unis, Allemagne*; Antoine de Gabrielli, *Le sexisme, une prison pour les hommes aussi*, Atlantico.fr; Antoine de Gabrielli, *Entreprise: le présentéisme étouffe les carrières des femmes*, atlantico.fr; Antoine de Gabrielli, atlantico.fr, *Comment tuer le présentéisme avant qu'il ne nous tue?*

ends), on disqualifie mécaniquement ceux qui ne peuvent se plier à de telles contraintes...et ceux-là sont encore majoritairement des femmes.

Partant, nous appelons de nos vœux une véritable réflexion sans tabous sur l'esprit et le statut de la collaboration libérale et notre façon de travailler, qui aboutisse à des mesures concrètes mettant fin aux mauvaises pratiques qui impactent négativement l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, mais ces dernières avec davantage d'intensité.

Une évolution en la matière, et la mise en conformité des statuts avec la réalité des modes d'exercice auront un effet bénéfique en matière d'égalité professionnelle et au-delà, contribueront à l'amélioration des conditions d'exercice de l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices.

F. "Délit de maternité" et "Déni de paternité"

Brigitte Gresy décrit parfaitement ce phénomène: *"les systèmes de représentation à l'œuvre dans le monde du travail, en raison d'une prise en charge de la parentalité majoritairement effectuée par les femmes, font de ces dernières des 'agents à risque', comme si la valeur du travail des femmes était estimée inférieure à celle des hommes en raison de la projection faite par les employeurs d'un moindre investissement ou d'un risque de sortie du marché du travail, à cause des enfants"*⁵⁶.

Ce phénomène est accentué au sein de la profession d'avocats où les gardes fous régulateurs sont quasiment inexistantes et les individus dispersés dans une multitude de structures, ce qui rend l'étude et le contrôle des comportements malaisés.

Ainsi, de nombreuses collaboratrices témoignent des difficultés rencontrées pendant leur grossesse et en particulier à leur retour de congé maternité⁵⁷, à l'issue duquel il n'est pas rare qu'il soit mis fin à leur contrat, ou que leur rémunération et leur carrière stagnent.

De la même manière, de nombreux collaborateurs se voient dissuadés de prendre leur congé paternité et nous ont indiqué aux termes du questionnaire regretter le manque d'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, et la durée trop brève de l'actuel congé paternité de 11 jours.

Au cœur de l'inégalité professionnelle se trouve la réduction de la parentalité à la seule maternité, la fonction attribuée à l'homme en la matière étant celle d'un pourvoyeur de revenus (par opposition au pourvoyeur de soins).

*

⁵⁶ Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, Brigitte Gresy, juin 2011, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000300/0000.pdf>

⁵⁷ Résultats du questionnaire collaboratrices/collaborateurs diffusés par l'UJA de Paris; *Les avocates aussi victimes de discrimination à la grossesse*, Charlotte Menegaux, le Figaro, 16 déc. 2010, <http://www.lefigaro.fr/actualite-france/2010/12/09/01016-20101209ARTFIG00764-les-avocates-aussi-victimes-de-discrimination-a-la-grossesse.php>

Ainsi, les causes des disparités entre hommes et femmes au sein de la profession d'avocat relèvent des mêmes mécanismes que dans les autres professions (discrimination, stéréotypes, barrières de l'environnement, autocensure, modes d'exercice, domaines d'activité...). Néanmoins, des caractéristiques particulières résultent (i) du caractère libéral de la profession d'avocat et du rapport au temps qu'il implique en particulier, (ii) s'agissant des collaboratrices, de l'absence de garde fou et de protection à l'exception de la période de grossesse et de congé maternité qui rend leur situation extrêmement précaire et difficile la préservation de leurs droits face aux mécanismes discriminatoires.

III- Un changement urgent nécessaire

L'impulsion du changement est nécessaire car il n'y aura point d'évolution naturelle et vertueuse en matière d'égalité professionnelle. L'argument selon lequel la féminisation de la profession est récente, de sorte qu'il est compréhensible que la proportion des associées femmes ne reflète pas celle des femmes au sein du Barreau doit être rejeté. Si l'on considère que 10 ans est une période raisonnable pour devenir associé on devrait en 2011 retrouver - a minima - au sein des cabinets d'affaires des taux d'association des femmes comparables au taux de féminisation de la profession de 2001. En 2001, 46% des avocats étaient des avocates. On est donc très loin du compte⁵⁸.

Les phénomènes d'inégalité professionnelle peuvent être enrayés. Ils doivent l'être en premier lieu par impératif de justice et de conformité aux valeurs de notre serment.

Le seul intérêt économique de l'égalité professionnelle suffirait en outre à ce qu'il y soit œuvré dans l'intérêt de la profession toute entière. En effet, si une composante de la profession (les femmes), qui dans quelques années représentera plus des deux tiers de ses membres, a des revenus deux fois moins importants qu'une composante minoritaire (les hommes), ce phénomène deviendra à terme la norme pour l'ensemble des avocats, ce qui conduira à une paupérisation considérable de la profession. Si les rémunérations des femmes avocates avaient un niveau comparable à celui des hommes, les assiettes de cotisations s'en trouveraient considérablement élargi, ce qui profiterait aussi à la profession toute entière.

La situation est en outre couteuse car elle constitue "*une sous-utilisation du capital humain dans lequel la société a investi*"⁵⁹. En l'occurrence, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes dans les centres de formation à la profession, mais elles sont dans le même temps 33% à quitter la profession dans les 10 premières années d'exercice. Ce sont donc plus de 20% des élèves avocats qui sont formés à une profession qu'ils quitteront à court terme, soit un investissement de plus de 2 millions d'euros pour l'année 2011 pour plus de 668 avocates qui quitteront la profession avant 2021.

L'égalité professionnelle est également fondamentale en ce que les mécanismes qui permettent d'y aboutir génèrent, au-delà de la résorption des inégalités, une meilleure

⁵⁸ Le taux de féminisation actuel des associés de cabinets d'affaires (22%) correspond au taux de féminisation de la profession en 1950, cf. *Le mérite et la nature, Une controverse républicaine: l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*, Juliette Rennes, Fayard, 2007 et *Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au "gouvernement du barreau": l'exemple du barreau de Paris*, Anne Boigeol, Genèses, n°67, 2007, p. 69

⁵⁹ Hélène Périvier, économiste, <http://www.tnova.fr/sites/default/files/095femmes.pdf>

qualité dans les conditions d'exercice et partant une meilleure qualité de vie tant pour les femmes que pour les hommes.

Un rapport d'enquête publié en février 2012⁶⁰ a ainsi montré que l'égalité est mentionnée par 91% des femmes et 84% des hommes comme un facteur de bien être au travail et que les attentes en la matière étaient très importantes (ce rapport établit aussi que deux fois plus de femmes que d'hommes craignent qu'une maternité ne porte préjudice à leur carrière).

En matière de qualité de vie, une enquête Technologia publiée en mars 2012⁶¹, a pour la première fois en France, tenté d'établir des corrélations entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier de mesurer les effets de la vie professionnelle sur la vie émotionnelle, relationnelle, familiale ou sexuelle, et plus largement, tenté d'évaluer l'ensemble des interactions positives et négatives entre le travail et la vie privée.

Cette enquête révèle que le travail déborde de plus en plus sur la nuit, qu'il s'en suit un impact négatif sur la santé, la vie de couple, la vie de famille, l'irritabilité et la sexualité.

La réflexion sur l'égalité professionnelle présente l'intérêt de porter également sur le rapport au temps professionnel, le présentisme et l'évaluation de la performance, thématiques qui doivent être traitées dans le cadre d'une discussion sur la qualité de vie.

Ces études sont intéressantes car elles abordent des phénomènes qui sont habituellement appréhendés comme relevant de la sphère personnelle et donc des individus, alors qu'ils sont le résultat d'un mode de travail. Les organisations syndicales, et les unions de jeunes avocats doivent s'emparer de ces problématiques.

"Si l'égalité des droits entre hommes et femmes existe, force est de constater qu'il reste de nombreuses raisons de s'interroger sur la situation entre les hommes et les femmes : inégalité salariale pendant la carrière professionnelle, inégal partage des responsabilités familiales et professionnelles impactant la trajectoire professionnelle, segmentation des métiers, existence de planchers, de plafonds et de parois de verre ... Il est très important d'atteindre plus rapidement l'égalité car c'est non seulement une question d'équité et de justice sociale mais également un facteur d'efficacité professionnelle, de modernisation de notre pays et donc un atout de compétitivité⁶²".

Si le changement est nécessaire, la solution ne viendra pas de la mise en place de mécanisme d'organisation du temps de travail des seules avocates autour de contraintes familiales ou domestiques (télétravail, temps partiel, etc.).

Un changement doit donc intervenir à tous les niveaux:

- au niveau politique national, avec le lancement d'une vraie politique d'égalité⁶³,

⁶⁰ Rapport d'enquête hommes/femmes: bien-être au travail, 16 février 2012, Mediaprism, <http://referentiel.nouvelobs.com/file/3217322.pdf>

⁶¹ Les effets du travail sur la vie privée, enquête Technologia, mars 2012; http://www.leparisien.fr/complements/2012/03/06/1892181_technologia-enquete-vie-privee-vie-professionnelle-mars-2012.pdf

⁶² Medef, de la responsabilité sociétale du chef d'entreprise, janv. 2012 http://www.medef-rh.fr/docs/pdf/responsabilite_societale_chef_entreprise_versionjanvier2012.pdf

⁶³ Par exemple, Pacte pour l'égalité, http://www.laboratoiredelegalite.org/IMG/pdf/Pacte_pour_l_egalite_les_20_propositions.pdf

- au niveau individuel, afin que les femmes et les hommes prennent conscience de la nécessité d'une nouvelle pratique de l'égalité, sur le plan familial comme sur le plan professionnel,

- au niveau des branches professionnelles par le développement d'une politique volontaire pour briser la dynamique de reproduction d'un système désormais anachronique.

Si les instances représentatives de la profession ne peuvent pas agir avec la même intensité sur les trois niveaux, elles peuvent sans aucun doute être motrices de changement au niveau de la profession.

IV - Propositions

A- Etudes de propositions récentes en faveur de l'égalité professionnelle

De nombreux acteurs (émanations gouvernementales, syndicats, associations,...) ont entrepris une réflexion profonde sur l'égalité professionnelle au cours des deux dernières années.

- **Le Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail remis par Brigitte Gresy, membre de l'inspection générale des affaires sociales au Ministère des solidarités et de la cohésion sociale le 3 juin 2011⁶⁴** est une référence en matière d'égalité professionnelle.

Au terme d'une étude et d'une analyse extrêmement complètes, le Rapport préconise en particulier (i) la création, en plus d'un congé paternité de 12 semaines, d'un congé d'accueil de l'enfant de 8 semaines, à partager également entre les deux parents et à prendre indifféremment jusqu'à un an de l'enfant, (ii) l'adoption d'une série de mesure destinées à favoriser la conciliation des vies professionnelles et personnelles, tant pour les hommes que pour les femmes, (iii) un travail sur la lutte contre les stéréotypes et les systèmes de représentation dont sont victimes les femmes et les hommes.

- **L'OCDE** encourage la France à développer le congé paternité⁶⁵ afin de parvenir à une plus grande égalité professionnelle entre hommes et femmes.
- **La CFDT Cadres⁶⁶** préconise, un travail de suivi par le biais d'indicateurs statistiques précis, une politique de rémunération permettant d'identifier les inégalités salariales, ainsi que la mise en place d'un congé paternité de deux mois afin de faire évoluer "*l'équation présence au bureau égal performance, absence égal désengagement*"⁶⁷.

⁶⁴ Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, Brigitte Gresy, juin 2011, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000300/0000.pdf>

⁶⁵ OCDE, *assurer le bien être des familles*, France, <http://www.oecd.org/dataoecd/61/46/47700963.pdf>

⁶⁶ La CFE CGC a quant à elle signé le Pacte pour l'égalité diffusé par le Laboratoire de l'égalité qui préconise l'allongement du congé paternité à 4 semaines.

⁶⁷ CFDT Cadres n°442, *Egalité, paternité, liberté* (2011)

- **Le Medef**⁶⁸ a publié en 2012 ses propositions visant à "*établir une meilleure égalité femmes-hommes dans un contexte de compétitivité équitable*". Après avoir dressé un état des lieux, le Medef préconise ainsi de:

1. Faire évoluer les mentalités en cassant les stéréotypes (à travers des actions dans le monde éducatif, dans les entreprises et dans la société)
2. Favoriser une meilleure conciliation vie privée vie professionnelle et un meilleur partage des tâches familiales (à travers (i) une réflexion sur la répartition entre hommes et femmes des congés maternité et paternité, (ii) la mise en place de modes de management respectueux permettant aux hommes comme aux femmes de mieux gérer leurs impératifs familiaux, (iii) le développement de systèmes permettant d'alléger les contraintes familiales et (iv) la valorisation du temps consacré à la famille comme compétence professionnelle)
3. Mettre en place une politique managériale favorisant une meilleure égalité de carrière et de salaire entre les hommes et les femmes (grâce à (i) l'adoption d'une plus grande transparence en matière de politique de rémunération, (ii) la mise en place d'outils et de critères objectifs ne laissant aucune place aux discriminations salariales, (iii) la mise en place d'action de formation afin d'offrir aux femmes les mêmes perspectives de carrière et d'accès à des postes à responsabilité et (iv) l'inscription de l'égalité hommes-femmes dans les objectifs des managers).
4. Inciter les acteurs de la société civile, les partenaires sociaux et les politiques à s'engager d'avantage en faveur de l'égalité homme-femme

- **L'Union nationale des professions libérales** a créé un think tank des femmes professions libérales. Ce groupe de travail a abouti à 3 propositions, (i) assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, (ii) créer un fond interprofessionnel spécifique pour la formation à la reprise d'activité en cas de suspension pour raisons familiales ou médicales, (iii) instaurer la parité hommes-femmes dans les instances de représentation.
- **L'Observatoire de la parentalité en entreprise** a remis un **Rapport Parentalité et égalité professionnelles hommes-femmes: Comment impliquer les hommes?, à la Secrétaire d'Etat chargé de la Famille au mois de Février 2012**⁶⁹.

Selon l'étude menée:

"1) La transformation culturelle, organisationnelle et managériale des entreprises, nécessaire pour que les femmes puissent, à salaire égal, trouver toute leur place au sein de ces dernières et franchir le « plafond de verre », ne pourra se produire que si les hommes sont convaincus de la pertinence de cette transformation et y jouent un rôle de premier plan.

2) Une révolution conjugale doit également amener les hommes à s'impliquer davantage dans les tâches familiales et domestiques, pour que les femmes disposent d'une égale capacité à s'investir dans la sphère professionnelle.

3) Loin de la culpabilisation et du politiquement correct, il faut encourager, valoriser et accompagner les hommes, de plus en plus nombreux, qui recourent, par exemple, au temps partiel, au télétravail ou à des modulations d'horaires pour s'investir davantage familialement, au bénéfice professionnel de leur compagne".

- Bonne pratique n°1 : Faire évoluer les stéréotypes de genre

- Bonne pratique n°2 : Faire reculer la culture du présentéisme

- Bonne pratique n°3 : Faire reconnaître l'engagement paternel dans l'entreprise

⁶⁸ Position de janvier 2012, Commission Respect de l'homme "*De la responsabilité sociétale du chef d'entreprise*"

⁶⁹ http://www.solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Ballarin_-_Fevrier_2012.pdf

- Bonne pratique n°4 : Faire organiser la Journée annuelle de la Famille en Entreprise
- Bonne pratique n°5 : Faire grandir le congé de paternité et le congé parental masculin
- Bonne pratique n°6 : Faire recourir les hommes au temps partiel
- Bonne pratique n°7 : Faire émerger le concept de « flexibilité positive »
- Bonne pratique n°8 : Faire croître le télétravail
- Bonne pratique n°9 : Faire éclore les managers « bio »
- Bonne pratique n°10 : Faire prendre conscience aux dirigeants du lien entre mixité et performance économique

- **Le candidat socialiste à la présidentielle** a présenté 40 propositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au nombre desquelles la sanction des entreprises ne respectant par l'égalité professionnelle ainsi que l'allongement du congé paternité⁷⁰.

Les résultats de l'ensemble de ces travaux convergent vers un même constat et des propositions comparables qui consistent à lutter contre les représentations stéréotypées et à allonger la durée du congé paternité⁷¹ car selon les auteurs, si "*la parentalité est mieux partagée, ce sont aussi les relations et les représentations dans le travail qui seront modifiées*"⁷².

B- Propositions de mesures en faveur de l'égalité professionnelle au sein de la profession d'avocat

Comme il l'a été dit, le socle des croyances stéréotypées qui imprègnent notre profession conduit à des résistances de l'environnement dans la promotion des femmes et à des phénomènes d'autocensures chez ces dernières.

Il nous semble qu'il est grand temps de partager une véritable culture de l'égalité au sein de nos barreaux et de déjouer cet ensemble de croyances et de phénomènes intériorisés (tant par les femmes que par les hommes) qui engendre pour partie la situation d'inégalité que nous connaissons.

Au-delà des changements de perception propres à chacun que nous appelons naturellement de nos vœux, il nous apparaît que les centres de formation à la profession devraient, dans le cadre d'un module de formation plus vaste sur la pratique de la collaboration libérale, sensibiliser nos futures consœurs et confrères à l'inégalité professionnelle et aux mécanismes qui y conduisent afin de leur permettre d'en éviter les écueils et d'appréhender leurs premières années de pratique en toute connaissance de cause et mieux armés.

Au sein de la profession, nous appelons l'ensemble de nos instances, élus et représentants, ainsi que les candidates et candidats à ses fonctions et toutes les parties prenantes, à la plus grande vigilance, et en particulier à garder à l'esprit que de nombreuses initiatives prises en

⁷⁰ François Hollande, les 40 engagements qui vont changer la vie des femmes

⁷¹ Rapport d'enquête, Implication des hommes, juin 2011, Mediaprism pour la Laboratoire de l'Egalité; *L'implication des hommes, nouveau levier dans la lutte pour l'égalité des sexes*, Terra Nova, Projet 2012, Contribution n°4; *Norvège, la père patrie*, Anne Chemin, Le Monde, 27 juin 2011; *Discrimination au travail: vers un allongement du congé paternité?*, 20 minutes, 16 mars 2011

⁷² <http://www.cadrescdfdt.fr/actualites/conge-paternite-le-debat-continue-001069>

toute bonne foi en faveur des femmes⁷³, si elles "*ont évidemment leur utilité, elles ne s'attaquent pourtant qu'aux conséquences et non aux causes : en arrondissant les angles d'une culture organisationnelle par nature discriminante, elles ne font en fait que la proroger*"⁷⁴ et contribue à perpétuer les phénomènes qu'ils visent à endiguer

Ainsi, la problématique de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle (qu'elle soit familiale ou non), qui relève de la réflexion fondamentale sur la qualité de vie ne doit surtout pas être envisagée du seul point de vue des femmes⁷⁵, mais discutée avec l'ensemble des avocates et des avocats afin que s'évince une vision collective et partagée de ce que devrait constituer un exercice professionnelle égalitaire permettant à chacune et chacun de satisfaire un équilibre de vie.

Car cette aspiration à l'équilibre relève tout autant des avocats que des avocates.

Dans ce contexte, il nous semble que toute initiative en la matière doit veiller tout particulièrement à s'adresser aux représentants des deux sexes.

De la même manière, nous craignons que la mise en place d'outils de télétravail ou d'horaires aménagés à destination des seules femmes (ou en pratique utilisés par les seules femmes dans un même souci de "conciliation") ne revienne à entériner une croyance malheureusement encore persistante selon laquelle il incomberait à l'avocate de prendre en charge l'essentiel des responsabilités familiales et ménagère (la promotion professionnelle étant de surcroît rendue encore plus difficile par l'éloignement du cabinet). Cela d'autant que la corrélation entre développement de carrière des femmes et horaires flexibles n'a jamais été établie⁷⁶.

Nous développons ci-après 11 propositions dont nous pensons qu'elles pourraient impulser une dynamique de changement positive en matière d'égalité dans la profession. Ces propositions ont traités à la formation, la parentalité, la lutte contre les discriminations, le développement de carrière et la représentativité.

1. *Nécessité de récolter et de publier des données chiffrées permettant de mesurer les évolutions et de sanctionner les mauvaises pratiques*

Tant les Ordres que la profession au niveau national devraient disposer d'informations statistiques fiables et exhaustives reposant sur l'ensemble des indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle.

⁷³ Séminaires sur la vie professionnelle des femmes qui prônent l'installation comme remède à la discrimination subie par certaines dans certains cabinets et les empêche d'accéder à l'association, ateliers "conciliation vie personnelle - vie professionnelle" à destination des seules femmes, etc.

⁷⁴ Antoine de Gabrielli, *Entreprise: Comment tuer le présentisme avant qu'il ne nous tue?* <http://www.atlantico.fr/decryptage/presentisme-frein-au-travail-femmes-174562.html>

⁷⁵ Des ateliers ou des formations qui viseraient à expliquer aux avocates comment elles peuvent faciliter la logistique de leur quotidien familial ou domestique nous apparaîtraient perpétuer une approche segmentée et stéréotypante de la répartition des rôles puisqu'elle attribue la responsabilité de cette conciliation (et donc des tâches qu'il s'agit de concilier avec la vie professionnelle) aux seules femmes.

⁷⁶ Etude Grant-Thornton *La proportion de femmes dans les équipes de direction augmente en Europe et chute dans les pays émergents. La France progresse peu...* http://www.grant-thornton.fr/spress-131-International%20Business%20Report%202012%20de%20Grant%20Thornton%20_%20La%20proportion%20de%20femmes%20dans%20les%20équipes%20de

Ces données permettraient de mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité et d'identifier les mauvaises pratiques.

Dans cette perspective, nous proposons la création d'un Observatoire de l'Égalité Homme/Femme au sein de la profession chargé chaque année de centraliser, de traiter puis de publier les statistiques établies.

A cette fin, chaque Ordre devra obtenir et transmettre au CNB des informations telles que:

- les rémunérations annuelles (part fixe et part variable) versées par les cabinets aux collaborateurs et associés (selon leur sexe, leur nombre d'enfants, leur année d'ancienneté et leur spécialité)
- les taux de féminisation des collaborateurs et des associés au sein de chaque structure d'exercice,
- en cas de naissance, le nombre de jours pris au titre du congé maternité et du congé paternité.

2. *Création, au sein du CNB et des Ordres de commissions "égalité professionnelle" chargées de mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité professionnelle*

Ces commissions, composées d'hommes et de femmes, pourront être saisies par les avocats et les avoactes ou s'autosaisir des problématiques liées à l'égalité professionnelle et œuvrer à la mise en place de mécanisme favorisant l'égalité professionnelle et sanctionnant les discriminations.

Elles pourraient être à l'initiative de visites domiciliaires au sein des cabinets dont les statistiques laissent supposer qu'ils réservent un traitement moins favorables aux femmes qu'aux hommes. Elles seraient en outre chargées de récolter, publier et d'analyser les statistiques récoltées.

3. *Création d'une obligation de notifier à l'ordre toute rupture de contrat de collaboration qui interviendrait dans l'année suivant la fin d'un congé paternité ou maternité.*

L'ordre se réservant le droit de pouvoir interroger le cabinet sur les motifs de la rupture.

Les ruptures intervenant pendant la grossesse ou le congé maternité et qui ne seraient pas justifiées par un manquement grave flagrant aux règles professionnelles devront donner lieu à des poursuites disciplinaires.

4. *Sanctions des inégalités de rémunérations*

Sur la base des informations récoltées, les ordres doivent déterminer s'il existe parmi les collaborateurs ou les associés des disparités de revenus entre hommes et femmes et le cas échéant interroger les Cabinets sur les motifs de cette disparité.

A défaut de pouvoir justifier de raisons objectives et légitimes justifiant les écarts constatés, les cabinets devront rétablir l'égalité sous peine d'encourir des sanctions disciplinaires.

5. *Développement de carrière et lutte contre le plafond de verre*

Les cabinets de plus de 10 associés ne comprenant pas 40% d'associés d'un même sexe, devront annuellement indiquer par lettre au Bâtonnier les motifs pour lesquels ce pourcentage n'est pas atteint, le cas échéant les mécanismes pour y parvenir et les objectifs sur les 5 années à venir.

6. *Allongement du congé paternité à quatre semaines*

Le congé paternité devra être allongé pour être porté à quatre semaines. A Paris, Un système d'assurance "*Chance paternité*" devra être créé sur le modèle de "*Chance maternité*".

7. *La protection des collaborateurs et collaboratrices au retour des congés paternité et maternité*

Le retour de congé maternité constitue une période critique pour les collaboratrices qui voient trop souvent leur contrat de collaboration rompu dès leur retour. Par ailleurs, les collaborateurs sont encore trop souvent dissuadés par les cabinets de prendre leur congé paternité. De manière générale, les jeunes parents doivent affronter une période d'ajustement à la naissance de l'enfant (qui demeure, à l'aune d'une vie professionnelle, une période très limitée).

En conséquence, nous proposons:

- d'instituer une période de 4 mois au retour des congés maternité et paternité pendant laquelle le contrat de collaboration ne pourrait être rompu à l'initiative du cabinet (sauf manquement grave flagrant aux règles de notre profession),
- d'interdire la rupture du contrat de collaboration entre l'annonce de prise du congé paternité (qui doit intervenir dans le mois précédant la suspension) et l'issue d'une période de 4 mois suivant le retour de congé (sauf manquement grave flagrant aux règles de notre profession).

8. *Réflexion sur la collaboration à temps partiel*

La collaboration à temps partiel concerne à plus de 80% des collaboratrices. Il nous semble qu'une réflexion sur le statut de la collaboration à temps partiel doit également se tenir dans une perspective d'égalité professionnelle.

9. *Avance des prestations par l'ordre*

Notre analyse montre que le système d'indemnisation des congés maternité est source de difficulté pour les cabinets, ce qui a un impact non négligeable sur le nombre de ruptures de contrats de collaboration de jeunes avocats. Selon nous, ces difficultés pourraient assez simplement être évacuées, pour sécuriser la parentalité chez les collaborateurs (trices) grâce aux moyens suivants :

- Gestion par les cabinets des demandes d'indemnisation et avance par l'Ordre des indemnités RSI et prévoyance (sur preuve du maintien effectif de la rétrocession du collaborateur ou de la collaboratrice). L'Ordre se chargerait de récupérer les indemnités auprès des régimes et assureurs, avec les moyens plus importants dont il dispose pour obtenir ce remboursement. En effet, l'Ordre bénéficierait nécessairement d'une influence particulière, notamment auprès de l'assureur Chance maternité, pour exiger un remboursement rapide des indemnités à percevoir que le cabinet ou la collaboratrice individuellement.

- Augmentation des indemnités Chance maternité au minimum à hauteur du tarif UJA (ou de la rétrocession si inférieur) ;

- création de confrères « remplaçants » rattachés à l'Ordre et pouvant intervenir pour soutenir les cabinets pendant les absences maladie, maternité ou paternité des collaborateurs (parallèle avec les médecins...);

En limitant cette mesure aux petites et moyennes structures occupant de 1 à 20 collaborateurs, l'Ordre pourrait ainsi protéger de nombreuses collaboratrices tout en ne déboursant aucune somme complémentaire – sauf pour Chance Maternité dès lors que son plafond est augmenté - puisque tout lui serait remboursé par le RSI et le régime de prévoyance.

Ce système devrait être étendu aux congés maternité des associés de petites et moyennes structures, aux confrères en exercice individuel et, évidemment, au congé paternité quel que soit le mode d'exercice de l'avocat.

10. Formation

Les femmes constituant plus des deux tiers des effectifs des centres de formation à la profession, il paraît essentiel que l'ensemble des élèves avocats soient sensibilisés à l'enjeu de l'égalité professionnelle, une telle formation pouvant s'inscrire dans un module plus large sur la pratique de la collaboration libérale et du développement de carrière⁷⁷.

11. Représentativité

La Commission nationales des professions libérales (CNAPL) a récemment recommandé que "*des mesures soient rapidement prises par les organisations professionnelles, tant ordinaires que syndicales et associatives, pour que les instances dirigeantes de chacune d'entre elles traduisent plus exactement qu'aujourd'hui le rapport entre les femmes et les hommes constaté dans chaque profession*"⁷⁸.

La CNAPL propose en conséquence que les "*organisations professionnelles, syndicales et ordinaires, engagent une réflexion sur la nécessité de faire évoluer leurs dispositions statutaires et réglementaires afin de réaliser l'objectif poursuivi dans les délais recommandés*".

⁷⁷ Voir par exemple les suggestions de formation en la matière développées par le Committee on Women in the Profession of the New York City Bar, *Best practices for the hiring, training, retention, and advancement of women attorneys*, 7 fév. 2006, <http://www2.nycbar.org/pdf/report/BestPractices4WomenAttorneys.pdf>

⁷⁸Recommandation de la CNAPL en date du 8 mars 2012 <http://www.pme.gouv.fr/cnapl/pdf/recommandation-8-mars-2012.pdf>

Nous proposons donc que tant le CNB que l'Ordre des avocats de Paris entament une réflexion en la matière.