

[Le point sur...] "Égalité et non-discrimination", principe essentiel de la profession d'avocat

N5955BY9



par Margaux Poincloux, avocate, associée du cabinet ABPA et Camilla Quendolo, Jane Peissel et Alice Battaglia, avocates au cabinet ABPA., le 08-01-2021

Mots-clefs : Etude • avocat • déontologie • principes essentiels • égalité et non-discrimination

Après le principe de probité (N° Lexbase : N3196BYZ), d'indépendance (N° Lexbase : N3557BYE), de compétence (N° Lexbase : N3853BYD) de loyauté (N° Lexbase : N4314BYG), de dignité (N° Lexbase : N4598BYX) de modération (N° Lexbase : N4935BYG) et de confraternité (N° Lexbase : N5486BYT) la revue Lexbase Avocats vous propose de retrouver, dans son premier numéro de l'année 2021, la suite de sa série sur les principes essentiels de la profession d'avocat avec ce mois-ci : l'égalité et la non-discrimination.

L'Humanité est considérée comme une vertu faïtière de l'avocat, et fait partie du serment prêté par celui-ci depuis 1982 : le « Serment de Badinter ». Cette valeur d'humanité suppose que l'avocat porte assistance aux individus vulnérables et exerce sa fonction avec bienveillance et compassion. Il paraît naturel de considérer que, de ce fondement, découle nécessairement un principe de non-discrimination dans les rapports des avocats avec leurs clients, mais également avec leurs confrères.

Pourtant, l'effectivité de cette seconde application du principe d'Humanité semble, encore aujourd'hui, trop fréquemment discutable.

Comme souvent en matière d'égalité et de non-discrimination, c'est contre les inégalités entre les hommes et les femmes que les voix ont commencé à s'élever. Ces inégalités irriguant la société tout entière, la profession n'avait aucune raison d'être épargnée, la célèbre phrase de Sacha Guitry, « *les avocats portent des robes pour mentir aussi bien que les femmes* », est une triste illustration de ce constat.

Ainsi, les nombreux témoignages recensés sur le site internet « PayeTaRobe » au cours de l'année 2018 ont pu désoler les avocates mais ne les ont certainement pas surprises : « *Mon associé informe un client que je l'assisterai dans le traitement de son dossier. Il me présente comme sa collaboratrice ' très charmante et très gentille'. C'est le client qui a demandé si j'étais également compétente* », « *Pour le déjeuner client de demain, vous savez faire : ni trop courtes ni trop longues les jupes* ».

Pourtant, l'Ordre des avocats de Paris s'est emparé, en 2012, de la question des inégalités hommes-femmes en signant notamment le *Pacte de l'Égalité* et en créant une *Charte des bonnes pratiques de la collaboration*, comprenant une partie sur la « *promotion de l'Égalité et de la diversité* », afin d'inciter les cabinets à la signer et la respecter. Puis, en 2015, le Conseil national des barreaux s'est doté d'une commission « *Égalité* » destinée à combattre les inégalités et les discriminations dans la profession.

La même année, l'Ordre du Barreau de Paris décidait d'ajouter un article R.1.7 au Règlement intérieur du Barreau de Paris, formulé comme suit : « *le fait pour un avocat de harceler autrui ou d'avoir à son égard une attitude discriminatoire, au sens de la loi, constitue une infraction aux principes essentiels* » [1]. Enfin, à partir de 2016, un scrutin binominal mixte majoritaire à deux tours a été instauré pour les élections des membres des conseils ordinaires d'avocats - sauf dans les petits barreaux - afin d'appliquer les dispositions constitutionnelles favorisant l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Face au constat de l'insuffisance de ces mesures, le Conseil de l'Ordre de Paris puis le Conseil national des barreaux ont voulu souligner la nécessité de respecter le principe d'égalité et de non-discrimination en l'ajoutant, très récemment, aux principes essentiels de la profession (I). Si l'évolution est louable, la subsistance de discriminations significatives au sein de la profession demeure, toutefois, une réalité (II).

I - L'égalité, récemment intégrée aux principes essentiels de la profession d'avocat

Le constat édifiant des inégalités entre les hommes et les femmes au sein de la profession d'avocat (A) a conduit à l'intégration d'un principe d'égalité et de non-discrimination dans ses textes déontologiques ; la symbolique - si forte soit elle - n'a pourtant pas encore trouvé de traduction pratique satisfaisante (B).

A. Un constat partagé : les inégalités entre les hommes et les femmes au sein de la profession

Malgré une large féminisation de la profession d'avocat depuis la prestation de serment d'Olga Petif[2], avec 56,4 % d'avocatesses en 2019 [3], les inégalités entre les femmes et les hommes y sont particulièrement marquées.

Il ressort d'une enquête du Défenseur des droits sur les conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat en France datée de 2018, que les avocates rapportent davantage de discriminations que les autres femmes actives d'un même niveau d'études, tandis que les avocats se déclarent moins discriminés que la population masculine générale.

Entre 2013 et 2018, les expériences de discriminations concernaient 53 % des femmes et 21 % des hommes. S'agissant, par exemple, de la parentalité, 69 % des avocates de 30 à 39 ans se déclaraient discriminées, contre 25 % des avocats [4]. De la même manière, la situation de maternité constitue toujours un fléau dans la profession et il apparaît urgent d'en revoir le régime. À ce titre, les chiffres mis en lumière par l'enquête du Défenseur des droits en 2018 étaient déjà alarmants : 55,2 % des avocates déclaraient par exemple avoir été témoins de discriminations ou traitements défavorables concernant une consœur en raison de sa situation de maternité au cours des cinq années précédant l'enquête [5]. Par ailleurs, la règle inchangée à ce jour selon laquelle l'avocate doit s'engager sur l'honneur à cesser toute activité pendant la durée de l'arrêt pour bénéficier du versement de l'allocation maternité interroge. En effet, elle conduit, par sa généralité et alors même qu'elle se voulait être une disposition protectrice, à imposer une interdiction qui ne se justifie pas toujours dans une profession libérale et pénalise durablement les indépendantes.

Ces inégalités se ressentent particulièrement concernant les statuts d'exercice, les revenus, la stabilité professionnelle ou encore la valorisation du travail des avocates. Un état des lieux de l'égalité professionnelle au sein du barreau de Paris au 1er janvier 2019 indique, en effet, que les femmes avocates représentent 37,99 % des associés et 64,13 % des collaborateurs libéraux et qu'elles perçoivent une rémunération en moyenne 50 % inférieure à celle de leurs confrères [6]. Cet « écart » de revenus, qualifiable d'abysse, est particulièrement parlant.

En outre, il est observé que les avocates quittent plus vite la profession que les avocats [7] et qu'elles rapportent davantage que leurs confrères avoir vu leur travail ou leurs compétences dévalorisées (57,7 % des avocates contre 44,7 % des avocats) - et plus souvent que dans d'autres professions [8].

Ces chiffres sont sans appel.

Pourtant, l'enquête du Défenseur des droits souligne également que moins de 5 % des avocates discriminées entament des démarches formelles pour faire valoir leurs droits, par peur de représailles ou sentiment d'inutilité du recours.

Un geste fort était donc nécessaire à l'évolution des mentalités ; c'est ainsi que les représentants de la profession ont décidé d'intégrer un principe d'égalité et non-discrimination aux textes déontologiques nationaux.

B. L'intégration insuffisante d'un principe d'égalité au sein des textes déontologiques

En 2018, le conseil de l'Ordre de Paris a ajouté un article R.1.6. au Règlement intérieur du barreau de Paris, lequel dispose :

« Le fait pour un avocat de ne pas respecter le principe d'égalité constitue une infraction aux principes essentiels [9].

Le fait pour un avocat d'avoir un comportement constitutif d'agissements sexistes c'est-à-dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue un manquement aux principes essentiels » [10].

Simultanément, le Barreau de Paris a créé la *Commission Harcèlement et Discrimination*.

En février 2019, le conseil de l'Ordre de Paris a proposé de consacrer le principe d'Égalité au sein de la profession d'avocat en

l'intégrant dans le Règlement intérieur national ; il a été suivi en ce sens par le Conseil national des barreaux, qui a décidé le 18 mai 2019 de rajouter à l'article 1.3 du Règlement intérieur national la règle selon laquelle l'avocat doit, dans l'exercice de ses fonctions, respecter le principe d'égalité et non-discrimination [11].

Enfin, le 26 septembre 2019, le Conseil national des barreaux et la Conférence des Bâtonniers ont signé une charte pour unir leurs efforts dans la lutte contre les discriminations et le harcèlement au sein de la profession d'avocat.

Il apparaît néanmoins que peu de décisions déontologiques fondées sur le principe d'Égalité et de non-discrimination ont été prises à ce jour. D'aucun pourrait souligner le caractère particulièrement récent de ce principe ; même si nous considérons qu'il a toujours été le corollaire de la confraternité et de la délicatesse, principes bien plus anciens.

Quoiqu'il en soit, sans doute faudra-t-il encore quelques temps pour déterminer si le faible taux de saisine de la *Commission harcèlement et discrimination* procède d'un manque de visibilité de cette institution ou de l'ancrage encore bien réel de discriminations sexuelles et sexistes au sein de la profession d'avocat.

Au demeurant, et au-delà des seules discriminations fondées sur le sexe, d'autres motifs de discriminations constituent, aujourd'hui encore, une réalité au sein de la profession.

II - La subsistance de discriminations significatives au sein de la profession d'avocat

En dépit de ces évolutions, il apparaît que la profession d'avocat doit encore appréhender certaines discriminations (A) et, notamment, celles inhérentes aux conditions d'accès à la profession (B).

A. La nécessité de prendre en compte, plus largement, tout type de discrimination

« Pour réussir dans ce métier, il ne faut ni tomber enceinte, ni être malade » [12]. Si le genre reste le motif de discrimination le plus fréquent dans la profession d'avocat, celles tenant au handicap, à l'état de santé, mais également à la religion ou à l'apparence physique restent omniprésentes.

S'agissant, par exemple, de la religion, le rapport du Défenseur des droits constate que les groupes religieux les plus discriminés sont les musulmans, les juifs et les bouddhistes - étant entendu qu'au sein même de ces groupes, les avocates sont d'avantage discriminées que les avocats [13]. Dans la profession, la question du port de signes religieux avec la robe fait d'ailleurs toujours débat puisque le règlement intérieur du barreau de Paris l'interdit [14] - en conformité avec une très récente décision judiciaire, en date du 9 juillet 2020 [15] - tandis que le Conseil National des Barreaux a refusé l'insertion d'une disposition similaire au sein du règlement intérieur national, en mars 2017.

S'agissant, par ailleurs, de la question du handicap, la profession s'en est tardivement saisie puisque le premier Grenelle « *Droit et Handicap* » n'a eu lieu que le 28 juin 2019, suivi, en octobre 2019, par la publication d'un plan d'action de la *Commission Égalité du CNB*, prévoyant notamment l'insertion d'une partie sur le handicap au sein de la *Charte responsabilité sociale des avocats*. Il reste que les résultats de la première enquête réalisée à ce sujet, publiée le 1er octobre 2019 par l'association « *Droit comme un H* » [16] indiquent que 72 % des cabinets ayant accepté d'y répondre - soit, seulement, 11 sur 152 sollicités - déclare ne pas disposer de *process* adapté pour identifier et gérer les candidatures des personnes en situation de handicap [17]. Une seconde enquête dont les résultats seront prochainement communiqués a été réalisée, depuis, par cette association.

B. Des discriminations ignorées dans l'accès à la profession

L'enquête réalisée par le Défenseur des droits en mai 2018 a donc accéléré la prise de conscience d'une profession qui peinait à se remettre en cause. Toutefois, en ce qu'il s'intéresse uniquement aux avocats déjà en exercice, il passe sous silence les discriminations tenant à l'accès à la profession d'avocat.

Outre la durée des études - qui entraîne inéluctablement une sélection sociale - les premières discriminations apparaissent dès la préparation à l'examen d'accès au centre régional de formation professionnelle. En effet, une enquête menée par deux associations étudiantes a révélé que seuls 19 % des étudiants présentant l'examen du CRFPA sans préparation privée réussissent à l'obtenir, tandis que 40 % des étudiants déclarent ne pas y avoir recours en raison de leur coût [18]. Le coût de l'accès à la profession est également un sujet une fois le CRFPA obtenu, puisqu'il faut s'acquitter des frais de scolarité du centre régional dispensant la formation professionnelle (à l'EFB, ce montant est de 1 825 euros) [19].

Ensuite, les témoignages de discriminations lors de la période de candidature aux douze mois de stage en milieu professionnel obligatoires dans le cadre de la formation professionnelle [20] sont monnaie courante. Il pourrait être pertinent d'interroger des promotions entières d'élèves avocats à ce sujet, afin de connaître les difficultés qu'ils ont rencontrées dans cette recherche de stages. Les résultats ainsi obtenus, et qui démontreraient sans aucun doute l'existence de différences selon les origines, les lieux de résidence, ou encore les patronymes des élèves, permettraient d'en mesurer enfin l'importance.

Le CAPA en poche, l'élève avocat réalise bien vite, pour finir, qu'il n'est pas arrivé au bout de ses peines. Désormais, son épreuve sera celle de la recherche d'une première collaboration. À nouveau, et de toute évidence, le futur avocat sera confronté aux mêmes discriminations. De surcroît, pour prêter serment, il est demandé à l'élève avocat parisien, par exemple, de s'acquitter de

800 euros de frais d'inscription au Tableau - outre un montant similaire si celui-ci doit s'acheter une robe pour exercer. Ces sommes ne sont pas modiques pour un étudiant, parfois endetté, si celui-ci ne peut bénéficier d'un soutien familial.

En dépit de ces constats, qui ne sont ni nouveaux ni surprenants, la profession apparaît avoir choisi d'ignorer ces discriminations : lorsque l'on consulte les actualités publiées par la *Commission Égalité* du Conseil national des barreaux, il n'est dit mot à leur sujet. Pourtant, s'il est vrai que cette problématique est commune à un grand nombre de métiers, elle apparaît tout particulièrement singulière pour une profession dont l'un des piliers est, justement, la lutte contre les injustices.

-
- [1] Disposition créée en séance du conseil de l'Ordre de Paris le 9 juin 2015
- [2] Première femme à prêter le serment d'avocat en France, le 6 décembre 1900.
- [3] *Statistiques 2019 sur la profession d'avocat*, Ministère de la justice
- [4] Enquête « *Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat.e en France* », mai 2018, Défenseur des droits, p. 6
- [5] Enquête du Défenseur des droits, p. 22, 28 et 29.
- [6] *État des lieux de l'égalité professionnelle au sein du barreau de Paris*, janvier 2019, présenté par Madame Anne-Laure Casado.
- [7] Caisse nationale des barreaux français (CNBF), *Rapport d'activité 2016* : 78 % d'avocats hommes inscrits en 1997 sont toujours dans la profession en 2015, contre 66 % de femmes
- [8] Enquête du Défenseur des droits, p. 18
- [9] Disposition créée en séance du Conseil le 6 mars 2018.
- [10] Disposition créée en séance du conseil le 9 janvier 2018.
- [11] Décision n° 2019-001, AG du CNB du 18 mai 2019, JO 29 juin 2019.
- [12] Propos recensés sur le site internet « Paye ta robe » [En ligne].
- [13] Enquête du Défenseur des droits, p. 25 : dans la religion musulmane, 72,1 % des femmes et 56,8 % des hommes ; dans la religion juive : 59,3 % des femmes et 23,4 % des hommes ; dans la religion bouddhiste ou d'une autre religion : 58,7 % des femmes et 22,7 % des hommes.
- [14] RIBP, art. P. 33, inséré le 7 juillet 2015.
- [15] CA Douai, 9 juillet 2020, n° 19/05808 (N° Lexbase : A94213RD) : « chaque avocat dans l'exercice de ses fonctions de défense et de représentation se doit d'effacer ce qui lui est personnel au profit de la défense de son client et du droit, le port de la robe sans aucun signe distinctif étant nécessaire afin de témoigner de cette disponibilité à tout justiciable ». Déjà saisie de cette question, la Cour de cassation avait jugé en 2018 que « le principe d'égalité ne s'oppose pas à l'existence de décorations décernées en récompense des mérites éminents ou distingués au service de la Nation » (Cass. civ. 1, 24 octobre 2018, n° 17-26.166, FS-P+B+I (N° Lexbase : A5932YH8)).
- [16] La mission de l'association est la promotion et l'accompagnement vers les professions du Droit des talents en situation de handicap, de la L3 jusqu'à l'école d'avocat.
- [17] Cependant, le dispositif législatif imposant des obligations en matière de recrutement de salariés handicapés ne s'applique pas aux collaborateurs libéraux.
- [18] Informations sur l'examen du CRFPA, publiées sur pamplemousse-magazine.com.
- [19] Conformément à l'article 4 du décret n° 2002-324 du 6 mars 2002 (N° Lexbase : L1488AXE), les droits d'inscription qui peuvent être exigés sont fixés par le conseil d'administration du centre de formation dans les conditions déterminées par le CNB, sans que leur montant ne puisse excéder un plafond fixé par arrêté du garde des sceaux, correspondant à 1 825 euros (arrêté du 19 juillet 2017).
- [20] Ou *a minima* six mois pour ceux qui choisiront d'effectuer un Master 2 au cours de leur projet pédagogique individuel.

© Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable