



**PARCOURS DE LA COMBATTANTE :  
L'AVOCATE COLLABORATRICE, INSTALLÉE ET ASSOCIÉE**

*La FNUJA, réunie en congrès à Aix-en-Provence du 7 au 11 mai 2024,*

*Vu l'article 21 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne,*

*Vu l'article 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales,*

*Vu l'article 1 du protocole n°12 à la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales,*

*Vu l'article 1er de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789,*

*Vu l'article 1.3 du règlement intérieur national (RIN),*

*Vu le rapport de février 2017 sur "L'avenir de la profession d'Avocat",*

*Vu le rapport de mai 2018 sur les "Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France" du Défenseur des Droits effectué à la demande de la FNUJA,*

*Vu le guide de la parentalité édition 2023 de l'Union des Jeunes Avocats de Paris,*

*Vu le pacte pour l'égalité dans les professions libérales réglementées du Laboratoire de l'Égalité,*

*Vu la Motion "Égalité entre hommes et femmes" votée en Congrès le 11 mai 2013, à Marseille,*

*Vu la Motion "Parentalité" votée en Congrès le 1er juin 2019, à Paris,*

**RAPPELLE** l'inscription du principe d'égalité et de non-discrimination dans le Règlement Intérieur National, à l'initiative des élus FNUJA au CNB ;

**RAPPELLE** que la liberté d'organisation des conditions, matérielles et temporelles, de travail est inhérente à la collaboration libérale et doit être protégée ;

**CONSTATE** que si la profession d'avocat est majoritairement féminisée, la proportion d'avocates associées ou installées est nettement inférieure ;

**DÉPLORE** que les inégalités et/ou discriminations subies par les avocates sont en partie liées aux stéréotypes sur le genre et le sexe, et plus particulièrement aux obligations pesant encore sur les mères de manière prépondérante dans le cadre de la parentalité, et affectent les avocates dans leur exercice de la profession ;

**ALERTE** sur le fait que si les écarts de rémunération à poste égal entre les femmes et les hommes s'amointrissent depuis plusieurs années voire sont inexistantes en début de carrière, ils réapparaissent tout au long de l'exercice de la profession pour arriver à leur paroxysme en fin de carrière notamment car :

- Les femmes sont beaucoup moins associées que les hommes ;
- Les femmes sont surreprésentées dans les matières les moins rémunératrices quand les hommes sont surreprésentés dans les matières les plus rémunératrices ;
- Au moment de leur maternité et au-delà des difficultés de gestion de leur cabinet, les avocates installées subissent une baisse de rémunération importante et la perte d'une partie de leur clientèle ;
- Les femmes sont toujours plus nombreuses à quitter plus tôt la profession, au point que la démographie genrée de la profession tend à s'inverser en fin de carrière, au moment le plus rémunérateur ;

**ALERTE** en outre sur le fait que les avocates redoutent en majorité leur congé maternité :

- en tant que collaboratrice, en raison des potentielles répercussions sur leur contrat de collaboration telles que mise au placard, retrait des dossiers les plus intéressants, ou encore rupture du contrat de collaboration une fois la période de protection terminée ;
- en tant qu'associées ou installées, en ce qu'elles se sentent indispensables au fonctionnement du cabinet, et redoutent, sans jamais le formuler, que leurs clients les quittent ou se dirigent vers un·e autre associé·e ou avocat·e ;

**DÉPLORE** l'absence de prise en compte systématique par certains magistrats et auxiliaires de justice des impératifs liés à la maternité (*de la grossesse au retour du congé maternité*) dans la gestion des affaires) ;

**INTERROGE** sur le manque d'information concernant les moyens existants pour pallier ces inégalités et discriminations, et de la méconnaissance qui en découle, voire de l'inefficacité des sanctions lorsqu'elles sont prononcées ;

*En conséquence,*

**EXHORTE** les Ordres :

- à prendre des initiatives visant à faciliter les modes de garde d'enfants et d'aide adaptés aux exigences de la profession et à destination des avocat·e·s parents ;
- à diligenter systématiquement des contrôles en cas d'alerte sur des situations de discriminations en lien avec le genre ou la parentalité, et garantir l'effectivité des sanctions prononcées ;

- à mettre en place un groupe de confrères ou consœurs remplaçant.e.s pour venir en soutien des petites structures d'exercice pendant les absences des avocat.e.s en raison de maladie prolongée et congés parentalité ;
- à distribuer lors des prestations de serment les guides :
  - de la parentalité ;
  - du traitement des situations de harcèlement et de discrimination dans la Profession d'Avocat ;

**INCITE** les avocats pères à se saisir davantage du congé paternité existant,

**APPELLE DE SES VOEUX** la revalorisation du montant des indemnités journalières perçues dans le cadre du congé parentalité ;

**INCITE** le CNB à intégrer dans le RIN un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et réfléchir à la création d'un cadre juridique à destination des Ordres permettant la publication annuelle d'un rapport/diagnostic égalité femmes/hommes ;

**INVITE** le CNB à augmenter les campagnes et enquêtes nationales, à destination de la Profession d'Avocat.e, afin de la sensibiliser sur ces situations d'inégalité et de discrimination persistantes entre Avocat.e.s, et, au-delà, alerter le plus largement possible le monde judiciaire notamment sur l'ensemble des problématiques susvisées.