



Fédération Nationale  
des **Unions de Jeunes Avocats**

# Charte de l'inclusion au sein des cabinets d'avocats



# Sommaire

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
<b>Partie 1 – Prévention du harcèlement, des discriminations et des comportements sexistes dans la profession d’avocat</b> .....	<b>3</b>
Article 1.1 – Respect des principes et actions de prévention .....	3
Article 1.2 – Dispositif d’alerte et protection des victimes .....	3
<b>Partie II – Les discriminations liées au handicap</b> .....	<b>3</b>
Article 2.1 – Accessibilité et aménagements raisonnables .....	3
Article 2.2 – Non-discrimination à l’embauche et au cours de la carrière .....	4
<b>Partie III – Protection des droits des personnes LGBTQIA+</b> .....	<b>4</b>
Article 3.1 – Égalité de droits et de traitement .....	4
Article 3.2 – Respect de l’identité et de la vie privée .....	4
Article 3.3 – Prévention, formation et sensibilisation .....	4
Article 3.4 – Soutien et réseaux internes .....	4
<b>Partie IV – Les discriminations liées à la maternité et la parentalité</b> .....	<b>4</b>
Article 4.1 – Respect des droits parentaux .....	4
Article 4.2 – Non-discrimination et soutien .....	5
<b>Partie V – Égalité femmes-hommes</b> .....	<b>5</b>
Article 5.1 – Parité et égalité professionnelle .....	5
Article 5.2 – Formations et prévention.....	5
Article 5.3 – Sensibilisation et actions concrètes.....	5

## Préambule

Le cabinet d'avocats [Nom] affirme son engagement pour un environnement professionnel respectueux, inclusif et égalitaire, en conformité avec les principes essentiels de la profession et la législation en vigueur.

La présente charte est applicable à l'ensemble des membres du cabinet (avocates et avocats associés, collaboratrices et collaborateurs libéraux et salariés, alternants, stagiaires et membres du personnel salariés non-avocats).

## Partie 1 – Prévention du harcèlement, des discriminations et des comportements sexistes dans la profession d'avocat

### Article 1.1 – Respect des principes et actions de prévention

Aucune forme de harcèlement (moral, sexuel, discriminatoire), de discrimination (fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'état de santé, le handicap, la situation familiale, la grossesse, la parentalité, l'âge, les opinions, la religion ou toute autre caractéristique protégée par la loi) ou comportement sexiste ne sera tolérée au sein du cabinet.

### Article 1.2 – Dispositif d'alerte et protection des victimes

Toute personne victime ou témoin de faits de harcèlement ou de discrimination peut saisir une autorité ou un référent extérieurs au cabinet et aucune mesure de rétorsion ne sera tolérée à l'encontre des lanceurs d'alerte.

Le cabinet s'engage à promouvoir activement les dispositifs d'alerte et de signalement existants au sein du barreau, du Conseil National des Barreaux (CNB), ainsi que les dispositifs spécifiques destinés aux salariés.

À ce titre, le cabinet s'engage à promouvoir les référents harcèlement et discrimination désignés au sein du barreau, afin de garantir un accompagnement efficace et confidentiel des personnes concernées.

## Partie II – Les discriminations liées au handicap

### Article 2.1 – Accessibilité et aménagements raisonnables

Le cabinet garantit l'accessibilité de ses locaux et outils numériques, lorsque cela est possible.

Il s'engage à mettre en place, sur demande, les aménagements raisonnables, nécessaires, pour permettre l'exercice professionnel des personnes en situation de handicap.

## Article 2.2 – Non-discrimination à l'embauche et au cours de la carrière

Aucune distinction ne sera faite lors du recrutement, de la formation ou de l'évolution professionnelle en raison du handicap.

## Partie III – Protection des droits des personnes LGBTQIA+

### Article 3.1 – Égalité de droits et de traitement

Le cabinet assure une pleine égalité de droits et de traitement à toutes les étapes du parcours professionnel, indépendamment de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre.

### Article 3.2 – Respect de l'identité et de la vie privée

Le cabinet s'engage à respecter le prénom et les pronoms choisis par chaque personne, à garantir la confidentialité de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle, et à interdire toute pratique d'outing (révélation forcée de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre).

### Article 3.3 – Prévention, formation et sensibilisation

Le cabinet organise annuellement des actions de sensibilisation et de formation sur les questions LGBTQIA+.

À défaut d'organisation des telles actions ou formations en interne, le cabinet s'engage à informer et inciter ses membres à participer à celles dispensées par le CNB, les Ordres et les organismes de formations tels que la FNUJA.

### Article 3.4 – Soutien et réseaux internes

Le cabinet soutient la création de groupes de travail ou de réseaux internes LGBTQIA+, et encourage la participation à des initiatives portées par la profession et ses institutions.

## Partie IV – La maternité et la parentalité

### Article 4.1 – Respect des droits parentaux

Le cabinet reconnaît que la parentalité est un événement pouvant jalonner le parcours de vie de ses membres.

Lorsqu'elle est choisie, elle constitue une source légitime de joie et d'épanouissement. En aucun cas, elle ne saurait être considérée comme un obstacle à la poursuite ou à l'évolution d'une carrière professionnelle.

Conformément au RIN, le cabinet garantit le respect intégral des droits liés à la maternité, à la paternité et à la parentalité.

Le cabinet favorise les aménagements d'horaires à la demande de ses membres afin de promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et familiale et droits parentaux.

## Article 4.2 – Non-discrimination et soutien

Aucune absence ou situation liée à la parentalité ne saurait justifier une mesure défavorable ou un frein au développement de la carrière au sein du cabinet.

Le cabinet s'engage à réaliser un audit interne afin d'étudier l'impact de la parentalité sur l'avancement de carrière des membres du cabinet.

Le cabinet s'engage lorsque cela est possible à proposer des mesures visant à limiter le risque de décrochage professionnel, de burn-out ou d'abandon de la profession, ou lié à la parentalité.

## Partie V – Égalité femmes-hommes

### Article 5.1 – Parité et égalité professionnelle

Conscient des freins structurels, notamment du plafond de verre qui affecte encore trop souvent les parcours professionnels des femmes, le cabinet s'engage à garantir l'égalité de traitement, de rémunération et d'accès aux responsabilités entre les femmes et les hommes, et à corriger les écarts injustifiés par des audits réguliers.

### Article 5.2 – Formations et prévention

Des formations sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes sont organisées par le cabinet ou à défaut ce dernier s'engage à informer et inciter les membres de la structure à participer à celles dispensées par le CNB, les Ordres et les organismes de formations tels que la FNUJA.

### Article 5.3 – Sensibilisation et actions concrètes

Le cabinet s'engage à mettre en œuvre des actions concrètes en faveur d'un environnement professionnel respectueux, inclusif et garant de l'égalité.

À cette fin, il pourra notamment recourir, sans que cette liste soit exhaustive, aux mesures présentées dans la notice informative.

Adoptée à [Ville], le [Date] – Signatures des associés



# Fédération Nationale des **Unions de Jeunes Avocats**

© Fédération Nationale des Unions de Jeunes Avocats – Tous droits réservés  
FNUJA – 4 boulevard du Palais – 75001 Paris

[www.fnuja.com](http://www.fnuja.com)