

Revue

Lexbase Hebdo édition professions n°113 du 15 mars 2012

[Avocats/Institutions représentatives] Evénement

Journée internationale de la Femme : état des lieux et perspectives d'avenir dans le milieu professionnel

N° Lexbase: N0745BTR



par Anne-Laure Blouet Patin, Directrice de la rédaction

La Journée internationale de la Femme est célébrée dans de nombreux pays à travers le monde. C'est un jour où les femmes sont reconnues pour leurs réalisations, sans égard aux divisions, qu'elles soient nationales, ethniques, linguistiques, culturelles, économiques ou politiques. C'est une occasion de faire le point sur les luttes et les réalisations passées, et surtout, de préparer l'avenir et les opportunités qui attendent les futures générations de femmes. L'initiative remonte à 1910 où l'Internationale socialiste réunie à Copenhague a instauré une journée de la Femme, de caractère international, pour rendre hommage au mouvement en faveur des droits des femmes et pour aider à obtenir le suffrage universel des femmes. Au fur et à mesure des années qui ont suivi, nombreux pays se sont joints à cette initiative. En 1975, lors de l'Année internationale de la femme, l'Organisation des Nations Unies a commencé à célébrer la Journée internationale de la femme le 8 mars. Deux ans plus tard, en décembre 1977, l'Assemblée générale a adopté une résolution proclamant la Journée des nations unies pour les droits de la femme et la paix internationale à observer n'importe quel jour de l'année par les Etats membres, conformément à leurs traditions historiques et nationales. En adoptant sa résolution, l'Assemblée générale a reconnu le rôle des femmes dans les efforts de paix et de développement et a appelé à mettre fin aux discriminations et à renforcer le soutien à la pleine participation des femmes.

La pleine participation des femmes... vaste sujet, surtout en matière professionnelle. C'est pourquoi, sous l'impulsion de Christiane Feral-Schuhl, Bâtonnier de l'Ordre des avocats, et deuxième femme en 800 ans à exercer cette fonction, a été organisée une journée de conférences et débats sur le thème "Les femmes et le pouvoir en 2012". Et le constat montre, encore, un certain déséquilibre entre hommes et femmes de même profession... Au barreau de Paris par exemple.

A Paris, 52 % des avocats du barreau sont... des femmes... Et comme le relève Michèle Brault (1), membre du conseil de l'Ordre, le paysage n'a pas évolué...

A compétence égale les femmes sont payées 30 % de moins que leurs homologues masculins... Et, seules 16 % d'entre elles sont associées dans un cabinet...

Si on se reporte 7 ans en arrière, en 2005, les hommes dominaient encore en nombre au barreau de Paris. La tendance s'est inversée en 2009 et le nombre de femmes au barreau ne cesse de croître. Au 1er janvier 2012, le barreau de Paris était composé de 11 892 femmes et 11 089 hommes, soit un écart de 7 points en %.

Concernant les revenus, les chiffres parlent d'eux-mêmes : le revenu moyen des femmes est de 57 818 euros, contre 96 536 euros pour les hommes...

Plusieurs hypothèses pourraient permettre éventuellement d'expliquer cette différence :

— la première est qu'il y a plus de femmes collaboratrices ou en exercice individuel que d'hommes ;

— la seconde est que le barreau masculin est plus âgé que le barreau féminin (moyenne de 45 ans pour les hommes, contre 39 ans et demi pour les femmes) et partant les hommes ayant une plus grande ancienneté dans la profession cela pourrait justifier des revenus plus élevés.

Mais malgré cela la différence reste très grande !

Une autre discrimination révélée par les statistiques concerne la rémunération des collaboratrices. On le sait, le statut du collaborateur, quel que soit son sexe, a été au cœur de la campagne du Bâtonnat, et devrait aboutir très prochainement, comme l'a annoncé Christiane Feral-Schuhl le 8 mars 2012, à la signature d'une Charte du collaborateur rappelant les obligations de l'employeur et de son collaborateur. Cette charte aura-t-elle un impact sur les pratiques rémunératoires à l'égard de la collaboratrice ? La question mérite d'être posée.

A ce jour, le constat est le suivant : dès la première année de collaboration les hommes bénéficient de conditions financières supérieures à celles de femmes avec une rétrocession plus élevée d'environ 12,6 %.

Concernant la répartition selon le mode d'exercice, 36 % des hommes sont associés, contre 15,36 % de leurs homologues féminins ; 26 % des hommes et des femmes exercent en individuel ; et, enfin, la collaboration regroupe 52,7 % des femmes avocats contre 31,4 % pour les hommes.

Comme quoi, un long chemin reste à parcourir.

La journée du 8 mars a été l'occasion pour le barreau de Paris, en partenariat avec le Medef Ile-de-France, d'évoquer les avancées majeures en termes d'accès à la profession d'avocat et de dresser le bilan des étapes à franchir pour arriver à l'égalité des chances entre hommes et femmes au niveau des postes décisionnaires, tant dans les professions du droit que, plus globalement, dans la société. Un bilan a été dressé de l'application de la loi "Zimmermann" (loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle [N° Lexbase : L2793IP7](#)) ; le point a été fait sur la conciliation vie privée, vie professionnelle ; et la gestion de la carrière des femmes a également été abordée.

De tout cela que retenir ?

D'abord, si la parité commence à s'afficher dans les conseils d'administration, des avancées restent à faire : comment expliquer que, dans les sous-comités de ces conseils, presque aucune femme ne figure dans les comités de rémunération et de nomination, alors qu'elles sont nombreuses à figurer dans les comités d'audit, plus contraignants en termes de travail ?

Ensuite, comment expliquer que dans de nombreuses émissions, de nombreux médias, tous domaines confondus, les experts soient essentiellement des hommes ?

Enfin, comment expliquer que le regard des hommes reste au final le même, au premier abord, sur la Femme surtout lorsque celle-ci occupe un poste décisionnel ?

Il faut donc continuer de changer les mentalités. Comme l'a énoncé Christiane Feral-Schuhl dans son discours de clôture, *"beaucoup a été fait, mais plus encore reste à faire pour qu'en 2012 le rapport des femmes au pouvoir soit facilité. Aux déclarations d'intention doivent s'ajouter des actions concrètes permettant aux femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités dans le respect de leur identité. [...] Chaque 8 mars, nous publierons les statistiques sur l'évolution de la parité dans notre barreau et jugerons ainsi du chemin parcouru"*.

Si la difficulté pour les femmes à s'engager et à prendre des responsabilités est avérée, il faut au moins oser ! Oser, occuper des postes à responsabilité, oser montrer que l'on peut être une professionnelle et une mère ! Oser tout simplement montrer que l'on peut être femme et professionnelle !

(1) Le Bulletin du barreau de Paris, 1er mars 2012, spécial Femmes au barreau