



Non, la profession d'avocat.e n'est pas épargnée par les violences sexistes ou sexuelles !

Au Conseil de Prud'hommes :

– Monsieur le président, je souhaiterais plaider aussi longtemps que ma consœur.

– Impossible ! C'est une femme ! Même en vous perdant dans votre argumentaire vous ne pourrez qu'être plus bref.

Extrait du Tumblr « Paye Ta robe – a tribute to Paye Ta Schneck »



par **Élodie Tuillon-Hibon**

*SAF Paris,
candidate au CNB*

Avec le procès Amiel au printemps 2017, le petit monde judiciaire semblait découvrir que des avocates, stagiaires, secrétaires... pouvaient être elles aussi victimes de discrimination, de violences de genre, d'agressions sexistes ou sexuelles, de la part de leurs confrères ou patrons dans le silence feutré des cabinets d'avocats de l'Hexagone, mais aussi de la part des autres personnels judiciaires : conseillers prud'hommes, magistrats, greffiers, journalistes et, last but not least, clients.

Une avocate, victime de viol, qui se serait tue aussi longtemps, qui n'aurait pas porté plainte ? Allons donc ! Impossible, elle mentait. Forcément. Car une « vraie avocate » sait se défendre, elle serait « forcément » allée porter plainte rapidement.

La profession semblait découvrir aussi par la même occasion la position hypocrite et complaisante de ses instances à l'égard de ce véritable fléau que sont les vanes pourries au retour de congé maternité, les regards torves passé 22 heures, les SMS qui passent subrepticement de professionnels à très lourds et

les mains aux fesses qui constituent le tout-venant quotidien du sexisme plus ou moins subtil qu'exercent de (trop) nombreux confrères (ou membres masculins de l'entourage de travail de l'avocate) de Lille à Marseille en passant par Paris.

POURTANT, LE SUJET ÉTAIT DE MOINS EN MOINS TABOU.

Loin des effets de manche de certaines « commissions » de tel ou tel Ordre, qui se contentaient (souvent assez pudiquement) de dénoncer les discriminations dans la carrière pour mieux fermer les yeux sur les autres formes de violences, des tumblr comme @PayeTaRobe permettaient, courant 2016, de se faire une idée assez précise de l'étendue des dégâts :

« Oh. Un téléfilm avec une avocate sensible au cœur fragile qui serait incapable de bien faire son travail. » @maitordo

« Élève avocate, en recherche de stage, à l'entretien :

“Vous conviendrez totalement pour le poste. Mais je tiens à vous préciser qu'à profil et compétence égale nous préférons recruter un homme.” »

« Mon associé informe un client (par téléphone) 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. »

Etc., etc.

La base de données des décisions disciplinaires relatives au fameux « retour-de-congé-maternité-qui-dévoile-soudain-une-situation-de-salariat-déguisé » regorgeait pourtant de signes avant-coureurs de ce qu'il se passait pour nous, femmes avocates, trop souvent.

De même que l'éternel débat (à ce jour non clos, à notre connais-



sance), qui peut sembler plus anecdotique mais qui est en réalité extrêmement révélateur, sur le « Cher confrère/Chère consœur » (on appelle maître Capello à la rescousse ! Quoi ? « Une consœur » ? Mais ça n'existe pas ! Hérésie ! Comble du ridicule ! Ah on allait voir ce qu'on allait voir ! À moi l'Académie ! Violence faite à la langue ou violence faite à la femme ? Le choix est souvent vite fait, hélas).

Peut-on ranger le viol d'une jeune avocate par son « boss » avec les discriminations sexistes et les agressions dites de genre ? Pour qui travaille sur ce sujet depuis longtemps, oui, sans aucun doute. « Le sexisme », thème choisi pour cet article, va, selon le Défenseur des droits et les associations telles que l'AVFT, des freins au déroulement d'une carrière professionnelle (plafond de verre, rétrogradation déguisée au retour du congé de maternité, ultra-dominance masculine aux postes-clefs ou de direction...) au harcèlement sexuel, jusqu'aux agressions sexuelles et aux viols, en passant par la misogynie quotidienne des remarques, des gestes, des expressions.

Comme toutes les femmes au travail les avocates sont d'abord victimes de la domination masculine structurelle propre à notre société. Celle-ci se manifeste particulièrement dans la gouvernance de la profession et dans celle des cabinets.

Elles n'échappent pas non plus aux « violences de genre » : harcèlement moral sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle... Les avocates rencontrent des difficultés générales, (traduisez, comme toutes les femmes), mais aussi spécifiques (comprendre, propres à leur profession) pour lutter contre le sexisme. Comme le dit l'adage, « les cordonniers sont souvent les plus mal chaussés ». Il est troublant de constater que la plupart des avocates elles-mêmes, insuffisamment formées ou informées, ignorent qu'une « main aux fesses » par exemple, n'est pas de l'ordre du « harcèlement sexuel » mais plutôt de l'agression sexuelle.

Comme toutes les femmes, les avocates sont victimes du sentiment de culpabilité et de honte qui frappe la victime d'un harcèlement, d'une agression.

Souvent dotées d'un ego assez fort, elles ont aussi plus de mal à admettre qu'elles sont victimes, parce qu'elles vivent (à tort) cet état comme intangible, immuable, une forme d'enchaînement perpétuel, alors que ce n'est qu'un passage dans un processus plus complexe, une étape vers une reconstruction.

Trop conscientes aussi, parfois, du chemin de croix que seraient la plainte, le procès...

Et puis, quelle difficulté, quand on y pense, d'aller se « poser en victime » auprès des policiers, d'un Parquet, que l'on côtoie si fréquemment comme avocate de la défense, en garde à vue ? Quelle difficulté, d'aller se plaindre à un confrère, Bâtonnier, homme, éventuellement adversaire, ou ami du harceleur, de l'agresseur...

Dans notre profession, en outre, si le sexisme vient d'un confrère, la connivence, la confraternité, la déontologie, peuvent faire de véritables ravages et empêcher la victime de s'exprimer. Tant de cas où le respect de la confraternité se transforme en omerta, en protection de l'agresseur. Il peut devenir difficile, voire, impossible, nous l'avons découvert au grand jour avec l'affaire Amiel, de recourir aux instances professionnelles, à nos ordres.

ALORS, QUE FAIRE ?

Et bien d'abord, former. Former, former, former. Former les consœurs à savoir reconnaître et former les confrères, à savoir ne pas commettre, ou à savoir protéger, aussi, leurs collaboratrices, lorsqu'ils sont employeurs, patrons.



**COMME TOUTES LES FEMMES AU TRAVAIL
LES AVOCATES SONT D'ABORD VICTIMES
DE LA DOMINATION MASCULINE STRUCTURELLE
PROPRE À NOTRE SOCIÉTÉ.**

Communiquer : on fait / on ne fait pas. On dit / on ne dit pas. L'humour n'en est pas lorsque c'est du harcèlement sexuel. Le compliment n'en est pas s'il n'est pas désiré par celle qui le reçoit. Pour consentir il faut consentir vraiment et l'absence de « non » n'est pas un « oui », chez les avocates pas plus que chez d'autres. Et enfin, sanctionner, à chaque fois qu'il le faut, à chaque fois que c'est nécessaire.

Peut-être plus que pour d'autres encore, pour les raisons évoquées plus haut, délocaliser immédiatement ce genre de plainte. Autoriser le signalement par le truchement d'un tiers autorisé (association, ordre professionnel...) sans que la confraternité puisse former un paravent.

Et je dirais, surtout, toujours, nous épauler et nous entraider pour affronter de telles situations.

Personne, aucune d'entre nous n'est à l'abri. Il y a des solutions. Il y a des portes de sortie.

Il n'y a pas « celles qui ont un profil pour » et celles « à qui ça n'arrivera jamais ». ■