Réunion Défenseure des droits   
Dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des professions libérales réglementées en France

17 juin 2022

Pas de communication autour de cette réunion

Intro de Claire Hédon  
L’institution est saisie de tout type de discriminations  
46,7% des saisines concernent l’emploi  
En 2020, 23% des personnes actives en France déclarent avoir été victime de discrimination dans l’emploi. Baromètre publié avec OIT.  
Loi 27 mai 2008 lutte contre les discriminations, qui s’applique à toute personne publique ou privée.   
Plusieurs professions réglementées organisées en Ordre font l’objet de saisine pour discriminations : ! vétérinaire sui a subi harcèlement discrimination due à la grossesse et au sexe !

Conclusion étude : quasi absence d’outils de lutte contre les discriminations dans les professions libérales réglementées

Présentation de l’étude

But de l’étude : déterminer les outils mis en place par les prof réglementées pour lutter contre les discriminations.

L’étude s’est rapidement recentrée sur les professions réglementées en Ordre. -> déterminer les dispositifs mis en œuvre par les ordres. Analyser le contenu et l’efficacité des dispositifs.

Méthodo : professions subdivisées en 3 groupes (médicales, juridiques, cadre de vie)  
Contact avec ordres, syndicats et/ou associations. Il ne s’agissait pas d’un audit mais d’une possibilité de compléter les données. -> questionnaire  
Sur cet axe, l’étude n’a pas été un franc succès. Il a été très difficile d’entrer en relation avec les ordres. Certaines professions n’ont pas répondu.

Résultats :

Les chartes et codes de déontologie n’abordent pas les questions des discriminations au sein des professions.

Des dispositifs avoisinant ont pu être recensés qui peuvent constituer une base future : notions de loyauté, honneur. Est-ce suffisant pour lutter contre un comportement discriminatoire. L’étude ne le pense pas.

Plusieurs professions ordinales ont mis en place des groupes de travail sur ces thématiques de non-discrimination. Créés à la suite de la loi du 4 aout 2014.

Impulsion associative doit être soulignée : l’Ordre des experts comptables a créé une association qu’il subventionne pour lutter pour la parité.

Les données chiffrées manquent cruellement : accès aux professions des ressortissants UE, hors UE, et personnes en situation de handicap.

Les pistes d’amélioration

Il y a des préalables dans la recherche des pistes d’amélioration

* Améliorations avec effets visibles à court terme et à long terme
* Exploration de la piste de la contrainte ou non
* Mise en place d’outils communs aux professions réglementées ou spécifiques à chaque profession (CLIO ?)

Quelles sont les pistes à envisager ?

* Sensibilisation autour des questions de discriminations : formation initiale, chartes de bonnes pratiques dans le cadre de la profession
* Introduction de la lutte contre la discrimination dans les instances professionnelles pour impliquer statutairement (règlements intérieurs)
* Procédures d’alerte, à la condition que les autres pistes soient mises en œuvre

Dans les professions ordinales, la discrimination se fait entre pairs  
ce qui induit qu’on peut tout à la fois être auteur et victime de discrimination  
Les outils doivent donc être adaptés/repensés

Cadre légal et juridique

Cadre du ppe général de la non-discrimination.  
Le ppe s’est développé sur le principe de l’égalité du traitement entre H et F dans les années 1970

Cadre EU du ppe de la non discrim :

* Ppale directive est 2006-54 qui s’applique aux PL
* Dir 2010-41 plus spécifique aux professions indépendantes
* 3 Dir 2018 et 2043, 2004-113

Cadre français :

Traduction en Droit Fr : loi 27 mai 2008 -> code pénal, code du travail, certaines dispositions dans le CSP  
Prendre en compte l’éventualité de dispositions dans les règlements intérieurs.  
Loi 2005 ; contrat de collaboration libérale dans les PME  
Loi 2014 grossesse et congé mat dans les contrats de Coll Lib

Champ d’application loi 27 mai 2008 : article 2

Discrimination  
Différence de traitement : traitement moins favorable entre personnes classées dans mêmes catégories.  
critère prohibé par la loi  
Dans un domaine visé par la Loi

Critères : grossesse, sexe, situation de famille, nationalité, handicap, âge

Le régime de la preuve est important : code pénal (plainte, ministère public établit la preuve élément matériel et intention) et code civil (c’est à la personne mise en cause de prouver qu’elle n’a pas discriminé)

8 formes de discriminations dont :  
Discrimination directe (base trois éléments)  
Discrimination indirecte : quand une règle ou une pratique ou critère neutre a un effet défavorable sur une personne ou groupe de personne : par exemple, discrimination à l’embauche d’une personne qui doit être parrainée/Cooptée par un membre de l’institution qui emploie.

Harcèlement moral discriminatoire et harcèlement sexuel : thématiques qui nt pris une grande ampleur ces dernières années

Refus d’aménagement raisonnable lié au handicap  
Existe des normes juridiques importantes pourtant  
convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (ONU 2006, ratifiée par la Fr en 2010).  
Aménagement raisonnable : obligation de prendre, au cas par cas, en fonction des besoins, les mesures appropriées, nécessaires pour permettre à une personne handicapée d’avoir les mêmes droits qu’une autre personne.  
égalité réelle vs égalité formelle : si on ne tient pas compte des situations spé, de facto on les discrimine.

Marie-Aimée Peyron : retex du CNB  
message de la part du pdt du CLIO : salue les 14 PL réglementées autour de la table  
Parle de l’implication du CLIO dans le sujet   
Les avocats sont très sensibles à ces questions d’égalité

Première étape : création de groupes de travail égalité (en 2015 au CNB) avec signature de pacte pour l’égalité, mise en place d’un observatoire des inégalités dans la profession (sexe, rémunération), mise en place de formations, de référents harcèlement et discriminations avec garantie de confidentialité et même anonymat.

S’apercevoir dans les analyses que le rôle de conciliateur du bâtonnier a été souvent utilisé pour résoudre les problèmes relevés.

Position : pas admissible qu’il y ait des manquements qui n’aient pas de sanctions disciplinaires. Il y a des condamnations assorties de publicité. Peut prendre du temps, en raison des temps de recours. Cela prend du temps.   
sanctions peuvent aller jusqu’à suspension/radiation (notamment pour avoir rompu contrat Coll Lib en raison de grossesse)

Ajout dans les sanctions disciplinaires : suivre formations de management, formations contre les discriminations et interdiction d’embaucher un collaborateur.

Question du handicap : obligation de formation au handicap, référents handicap au sein du barreau.

Guide de responsabilité sociétale des cabinets d’avocat pour suggérer des bonnes pratiques aux cabinets d’avocat.

Les ordres s’accordent pour dire que le rapport contient des inexactitudes qu’il faudrait pouvoir corriger

Marie-Aimée Peyron : les ordres doivent travailler en commun sur ce sujet sur une base commune

Conclusion Anne : tous les ordres présents se préoccupent du sujet des discriminations, du handicap (ont des commissions, se posent la question de dispositions dans leurs RI, CDD, etc)….nous sommes le mauvais élève de la troupe.

Voir avec Corinne Bisbarre : communiquer sur les voies de signalement/recours des victimes de discriminations

Conclusion George Pau-Langevin  
Matinée riche en échanges  
Remercie les avocats pour les travaux présentés  
retient que quand on parle de déontologie ce la sous entend une lutte contre les discriminations  
personne n’est à l’abri en matière de discriminations  
Il faut mettre en place des outils car ce n’est pas parce que l’on n’en parle pas que les discriminations n’existent pas  
Étude de suivi  
On peut faire parvenir des observations écrites pour ceux qui le souhaitent