

Pour les avocates, un solide plafond de verre

ÉGALITÉ Les femmes sont sous-représentées à des postes à responsabilité dans les études, alors qu'elles sont majoritaires aux échelons inférieurs et à l'université. C'est que le secteur compte certaines particularités

JULIE EIGENMANN

«Quand je suis arrivée dans ce milieu, j'avais l'impression que je devrais choisir entre poursuivre une carrière d'avocate au barreau et fonder une famille. Je trouvais ça extrêmement injuste», raconte Hélène*, 28 ans, avocate collaboratrice dans une étude en Suisse romande.

La préoccupation, beaucoup de jeunes avocates la partagent. Les femmes sont pourtant désormais bien représentées dans ce domaine dès les études: en 2023, la Faculté de droit de l'Université de Genève recensait par exemple 69% d'étudiantes. Mais c'est moins le cas au fur et à mesure que les carrières avancent. «C'est vraiment au moment de fonder une famille que l'écart entre hommes et femmes se creuse, observe Karin Grobet Thorens, membre du Conseil de la Fédération suisse des avocats (FSA). Cela signifie pour la profession une grande perte de femmes très qualifiées». La dernière étude de la FSA, de 2019, montre que moins de 25% des femmes qui ont obtenu le brevet ont le titre d'associées en Suisse.

Le moment clé de la maternité

En se penchant sur des statistiques plus récentes et plus locales, à Genève, en août 2025, les avocates associées représentaient seulement 30% des chefs d'étude de l'Ordre des avocats, alors qu'elles constituent 59% des avocats employés et 66% des stagiaires. «Il faut dire aussi que beaucoup d'associées sont en fait seules à la tête d'une entreprise individuelle, commente pour *Le Temps* Léna Nussbaumer-Laghzaoui. Et certaines disent avoir fondé leur étude parce qu'elles ne se reconnaissaient pas dans celle où elles ont évolué. Alors que dans les 15 plus grandes études en Suisse, elles représentent seulement 14% des associées» (chiffres de l'Université de Saint-Gall, 2021). Cette avocate, spécialisée notamment en droit du travail et coprésidente de la Commission de l'égalité de l'Ordre

30%

En août 2025, les avocates associées représentaient seulement 30% des chefs d'étude de l'Ordre des avocats

La flexibilité du temps de travail s'avère efficace pour promouvoir les carrières féminines.
(1ER OCTOBRE 2022, GENÈVE/ MARTIAL TREZZINI/ KEYSTONE)



des avocats de Genève, a publié le mois dernier dans la *Revue de l'avocat* un article à ce sujet: «L'égalité à l'heure du bilan: 30 ans de la loi sur l'égalité: les avocats seraient-ils des cordonniers mal chaussés?» A titre de comparaison, en Suisse, les salariées membres de la direction ou exerçant une fonction de cheffe étaient de 37% en 2023.

C'est que le milieu cumule des facteurs susceptibles de freiner la montée en grade des femmes, estime Léna Nussbaumer-Laghzaoui. La structure des études, avec la plupart du temps deux échelons, les avocats associés (gérants et souvent propriétaires) et les avocats collaborateurs (salariés), pourrait y contribuer. «Il faut atteindre un certain nombre d'heures facturées et le développement d'une certaine clientèle pour devenir associé. Or la

période pour y parvenir est pour les femmes souvent interrompue par un ou des congés maternité. Et à leur retour, il est plus difficile d'atteindre ces objectifs avec un taux de travail souvent réduit. Il est également malheureusement encore présumé qu'une mère risque d'être moins fiable professionnellement.» Une réflexion pourrait être menée autour du chiffre à atteindre pour devenir associée, propose donc Léna Nussbaumer-Laghzaoui, avec, dans certains cas qui s'y prêtent, l'exigence de développer la clientèle après avoir obtenu ce statut... Et non avant.

«Une consœur m'avait dit: soit tu fais des enfants quand tu es collaboratrice mais tu deviendras associée beaucoup plus tard, soit tu accèdes à cette fonction mais il faudra attendre pour faire des enfants, se

souvent Hélène. Aujourd'hui, je me dis que je verrai quand la perspective de maternité deviendra concrète. Mais si on parle de plus en plus d'égalité, il y a trop peu de changements visibles dans les sphères dirigeantes.»

Mentorat et sensibilisation

La maternité représente un enjeu particulier, atteste Stéphanie Chuffart-Finsterwald, avocate associée à l'étude Schellenberg Wittmer. Mère de trois enfants, elle mesure le défi de cette tension entre obligations professionnelles et personnelles. «Durant mes congés maternité et du fait de ces absences, j'avais peur de perdre tout ce que j'avais construit.»

Parmi les solutions qu'elle préconise: davantage de télétravail et de flexibilité dans l'organisation du

travail, ce que la pandémie a déjà permis de concrétiser. Mais aussi un accompagnement administratif au retour de congé maternité. «Après seize semaines d'absence, la profession demande à la collaboratrice d'être rentable dès le premier jour, le plus souvent sans mettre en place des mesures transitoires appropriées», déplore Stéphanie Chuffart-Finsterwald. Des solutions qu'elle développe dans un article, «Profession d'avocate: l'épreuve du «statu quo» (ouvrage collectif: *La Profession d'avocat en 2025: quo vadis? Réflexions en l'honneur de Benoît Chappuis*).

Sur les mesures toujours, l'avocate souligne qu'au sein de Schellenberg Wittmer, il existe un programme pour déteindre les talents précoce - hommes et femmes - et les accompa-

gner. L'étude est également membre de l'association Advance, qui œuvre en faveur de l'égalité des genres en offrant notamment un soutien spécifique aux collaboratrices. Stéphanie Chuffart-Finsterwald est aussi mentor au sein d'un programme de la Commission de l'égalité de l'Ordre des avocats de Genève qui permet aux femmes en début de carrière d'être conseillées par une ou un avocat expérimenté.

Un programme de mentorat dont Léna Nussbaumer-Laghzaoui se réjouit, tout comme la Journée des avocates organisée par la Fédération suisse des avocats, événement annuel consacré aux enjeux des carrières féminines. Elle relève toutefois que très peu d'hommes y participent.

«Certains hommes pensent qu'il s'agit de questions purement liées aux femmes, mais c'est une approche réductrice», souligne Karin Grobet Thorens. La Fédération suisse des avocats a aussi créé un département dédié spécifiquement aux aspects liés à la diversité et au bien-être et a modifié son règlement afin d'assurer une meilleure représentativité dans ses commissions internes. «Je crois au fait de donner l'exemple. Notre rôle est d'adresser le problème et de sensibiliser, à travers des publications, la Journée des avocates, ou encore nos congrès.»

En termes de mesures mises en évidence, elle en réfère aussi au sondage mené par l'International Bar Association (IBA): les programmes de mentorat et la flexibilité du temps de travail s'avèrent efficaces pour promouvoir les carrières féminines.

Stéphanie Chuffart-Finsterwald se montre confiante pour la suite: «Il y a une sororité marquée au sein de la profession et une volonté d'égalité partagée par de nombreux confrères qui s'expriment de plus en plus sur le sujet. Et beaucoup de clients ont compris que la diversité est une force.»

* Prénom d'emprunt