




D



— Enquête —

Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France

—
Mai 2018

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

— Enquête —

**Conditions de travail
et expériences
des discriminations
dans la profession
d'avocat·e en France**

—
Mai 2018

Sommaire

PRINCIPAUX RÉSULTATS	06
1. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE	07
Objectifs généraux	07
Méthodologie	07
2. QUI SONT LES AVOCATES ET LES AVOCATS EXERÇANT EN FRANCE ?	10
Une profession jeune et féminisée	10
Une stabilité professionnelle moins assurée pour les femmes	11
3. DES CONDITIONS DE TRAVAIL GENRÉES	12
Des femmes collaboratrices, des hommes associés	12
Statut d'exercice, spécialités et revenus : les femmes pénalisées	13
Un environnement professionnel à dominante féminine	15
Le temps partiel, un droit effectif ?	15
Les congés parentaux : une affaire de femmes	16
4. LE GENRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	18
Un temps partiel stigmatisé	18
Le déni de reconnaissance du travail	18
Blagues, propos ou comportements hostiles	19
5. PERCEPTION ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS	21
L'importance des discriminations : un enjeu qui traverse la profession	21
Les discriminations qui touchent les confrères et consœurs	22
L'expérience genrée des discriminations	23
La variation sociale des discriminations	24
L'affiliation religieuse : un enjeu de discrimination	25
Des groupes sociaux inégalement concernés	25
Des relations de travail et des parcours professionnels heurtés par les discriminations	27
Âge, sexe origine et religion : les critères saillants des discriminations	28
6. LES DÉMARCHES ENTREPRISES POUR FAIRE RECONNAÎTRE LES DISCRIMINATIONS	30
Entre réaction et résignation	30
Les raisons de la résignation	31
Sanctionner, sensibiliser et mobiliser	32
CONCLUSION	33
ANNEXES	34

Principaux résultats

- | Jeune et largement féminisée, la profession d'avocat·e se caractérise par des inégalités marquées entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse des statuts d'exercice, des secteurs d'activité et des revenus.
- | Les femmes avocates rapportent plus souvent que leurs confrères, et plus souvent que dans d'autres professions, avoir vu leur travail ou leurs compétences non reconnus, dévalorisés.
- | 72% des femmes et 47% des hommes rapportent avoir été témoins de discriminations à l'encontre de leurs collègues, principalement de discriminations sexistes (rapportées par 52% des femmes et 25% des hommes).
- | Alors que les hommes avocats se déclarent moins discriminés que les hommes actifs occupés et de même niveau d'études en population générale, les femmes avocates rapportent plus de discriminations que leurs confrères et que leurs homologues féminines en population générale.
- | Les expériences de discriminations dans les 5 dernières années concernent 38% des personnes interrogées (53% des femmes et 21% des hommes). Elles varient fortement selon les caractéristiques sociales et notamment le sexe, le fait d'avoir des enfants, l'origine perçue et la religion déclarée.

Certains groupes sociaux se trouvent ainsi particulièrement exposés aux discriminations comme par exemple :

- 25% des hommes de 30-49 ans ayant un enfant
 - 48% des femmes de 40-49 ans perçues comme blanches
 - 66% des hommes de 30-49 ans perçus comme noirs ou arabes
 - 69% des femmes de 30-39 ans ayant un enfant
 - 74% des femmes de 30-49 ans de religion musulmane
- | Les relations de travail entre confrères et consœurs, le bénéfice d'une rémunération ou d'une rétrocession d'honoraires sont les circonstances dans lesquelles les situations de discrimination sont le plus souvent rapportées.
 - | Moins de 5% des femmes et des hommes confronté·e·s à une discrimination ont entamé des démarches formelles pour faire valoir leurs droits.
 - | L'inutilité d'un recours (29%), l'insuffisance de preuves (23%), la peur des représailles (21%), sont les principaux motifs avancés par les personnes qui n'ont pas cherché à faire reconnaître la discrimination.
 - | Sensibiliser les acteurs concernés, mobiliser les ordres et sanctionner les comportements discriminatoires recueillent l'approbation de la très grande majorité de la profession, notamment des femmes.

1. Présentation de l'enquête

Objectif général

Les différents travaux et études réalisés par le ministère de la Justice et l'Observatoire du Conseil national des barreaux¹ rendent compte d'une croissance démographique marquée et d'une forte féminisation de la profession d'avocats au cours des dix dernières années.

Ces évolutions emportent-elles des conséquences sur les conditions de travail et d'exercice des avocats ? La féminisation et le rajeunissement des effectifs sont-ils porteurs d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? À quelles difficultés ou différences de traitement sont exposés les différents groupes sociaux qui composent la diversité de ce corps professionnel, principalement constitué d'indépendant·e·s ?

À la demande de la Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA), le Défenseur des droits a réalisé une enquête pour caractériser les conditions de travail des avocats en France aujourd'hui (conditions matérielles, perception des relations de travail) et analyser sous quelles formes et selon quelle fréquence se manifestent les situations de discriminations dont les avocats peuvent faire l'expérience. L'analyse se centre sur la dimension genrée des expériences de discriminations, et intègre aussi, dans une perspective intersectionnelle, les effets de l'origine et de la religion.

Mis en perspective avec les données de l'Observatoire du CNB et du ministère de la Justice, les résultats de l'enquête apportent des éléments utiles pour identifier les axes d'une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle.

L'enquête a été réalisée, en partenariat avec la FNUJA, sous la responsabilité de l'équipe du Défenseur des droits.

Méthodologie

— ÉCHANTILLONNAGE —

L'enquête « Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France » - ci-après désignée Enquête Avocats - a été conduite par internet auprès d'un échantillon constitué à partir d'une base de contacts initiale permettant d'interroger les avocat·e·s exerçant en France (DOM inclus) et disposant d'une adresse électronique professionnelle, soit 44 458 contacts. Ces contacts comprenaient les noms, prénoms, emails et barreaux d'appartenance des avocats.

Sur cette base, ont été envoyés des messages électroniques d'invitation personnalisés indiquant un lien pour répondre de façon volontaire, confidentielle et anonyme à l'enquête en ligne. Au total, 7 138 questionnaires ont été complétés.

Conformément à la loi Informatique et Libertés du 8 janvier 1978, cette enquête anonyme a fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL.

Les effectifs présentés dans ce rapport sont les effectifs bruts qui correspondent au nombre de personnes qui ont répondu à l'enquête. Les analyses (pourcentages et régressions logistiques) sont pondérées afin de tenir compte du redressement de l'échantillon sur les caractéristiques sociodémographiques de la population des avocats en France.

¹ Voir notamment L'étude barométrique « Profession d'Avocat » réalisée chaque année depuis 2012.

Ce redressement² a été effectué sur la base des données de la CNBF (Caisse Nationale des Barreaux Français), de l'UNCA (Union Nationale des CARPA), de la CREPA (Institutions de prévoyance et de retraite du personnel des cabinets d'Avocats et des études d'Avoués près des Cours d'appel), devenue depuis KERALIS, et des statistiques du ministère de la Justice (données actualisées au 16 mars 2016).

Les analyses ont été réalisées avec le logiciel Stata. Seules les différences statistiquement significatives (au seuil de 5% au minimum) sont signalées dans la présentation des résultats³.

— QUESTIONNAIRE —

En première partie, le questionnaire de l'enquête collecte des informations sur les caractéristiques sociodémographiques des individus (âge, sexe, situation familiale). Le second bloc s'articule autour de la vie professionnelle (barreau d'appartenance, ancienneté, secteur et statut d'activité, congé parental effectué, tranche de rémunération, etc.) Les blocs suivants se concentrent sur l'exposition à des comportements hostiles (propos et attitudes déplacés ou dévalorisants) et sur la perception et l'expérience des discriminations dans la profession (fréquence des situations rapportées, circonstances, éventuelles réactions des enquêtés) ainsi que sur l'opinion des répondants quant à la lutte contre les discriminations. Un dernier bloc vient compléter le premier en collectant des informations sur l'origine, la religion auto-déclarée ou perçue et l'orientation sexuelle, afin de mieux caractériser certains groupes sociaux susceptibles d'être exposés à des différences de traitement.

Prise en compte de l'origine dans l'enquête « Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat·e en France »

L'enquête analyse si certains groupes sociaux sont plus exposés que le reste de la population à des situations d'inégalités. Les caractéristiques faisant l'objet d'une protection juridique ont donc fait l'objet de questions spécifiques : le sexe, l'âge, la situation familiale mais aussi la religion et l'origine, réelles ou supposées, sont pris en compte dans l'analyse des expériences de discrimination au sein de la profession.

Concernant l'origine, outre des informations portant sur le pays de naissance et la nationalité des parents,

le questionnaire propose de saisir les représentations de soi et celles expérimentées dans les relations sociales en demandant aux répondant·e·s si elles et ils se considèrent eux-mêmes ou pensent être considéré·e·s par les autres comme appartenant à un groupe minoritaire. Les modalités de réponse permettent, de manière analogue aux études sur les inégalités de genre par exemple, de mieux caractériser la réalité multidimensionnelle des discriminations.

« Pour conclure sur vos origines, comment pensez-vous que les

autres vous voient ? » Plusieurs réponses possibles : Blanc / Noir / Arabe / Asiatique / Autre [précisez] / Vous ne vous reconnaissez pas dans ces catégories / ne sait pas

« Et vous-même, vous considérez-vous comme... ? » (même liste de réponses)

Les réponses à ces questions permettent d'analyser si les représentations fondées sur l'apparence des personnes sont actives dans les différences de traitement rapportées par les individus.

— DISPOSITIF D'ENQUÊTE —

La collecte des données a été effectuée entre le 2 juin 2017 et le 9 juillet 2017. Six relances ont eu lieu au cours de cette période auprès des non-répondants et des personnes n'ayant pas terminé le questionnaire. Les adresses des avocats ayant communiqué leur refus de répondre à l'enquête étaient supprimées de chaque base de relance.

² Les variables de calage utilisées pour ajuster l'échantillon aux caractéristiques générales de la profession sont le sexe, l'ancienneté d'exercice : divisée en 3 tranches (moins de 16 ans d'exercice, entre 16 et 40 ans et plus de 40 ans d'exercice), le statut d'activité (exercice à titre individuel, en tant que collaborateur libéral ou collaborateur salarié et en qualité d'associé, autre) et le barreau d'appartenance (Paris et région parisienne/Province).

³ Les niveaux de significativité s'appliquent dans la comparaison de proportions pour des réponses du type « oui/non ». Lorsqu'une question laissait la possibilité de répondre par d'autres modalités (« autre », « ne sait pas », « refus », etc.), le calcul de la significativité a été réalisé sur le seul champ des répondants ayant opté pour les réponses « oui » ou « non ».

Sur la base initiale (44 458 contacts), le taux de participation a été de 16,1%. Ce taux de participation peut être considéré comme satisfaisant pour une enquête administrée sur internet à partir d'un fichier d'adresses.

La durée moyenne de réponse au questionnaire a été de 17,5 minutes.

Les enjeux méthodologiques d'une enquête sur les discriminations auprès d'avocat·e·s

1. Les discriminations : objet de droit et situations vécues

L'enquête Avocats rencontre une spécificité de terrain – interroger des personnes sur des phénomènes sociaux, des actes, des comportements, des situations... qui sont susceptibles de se traduire dans des catégories juridiques – auxquelles d'autres enquêtes en population générale se confrontent aussi.

L'objectif des enquêtes sur les discriminations ne se réduit pas à une mesure, en population générale, de phénomènes sociaux dont les institutions chargées de faire respecter la loi auraient à traiter lorsqu'ils sont portés à sa connaissance. Les enquêtes portant sur les discriminations (dont on est témoin ou que l'on expérimente soi-même) cherchent aussi à objectiver la perception de situations dans lesquelles les personnes estiment que leurs droits sont lésés, que leur accès à des droits est empêché ou rendu difficile, et ce pour des raisons dont ils peuvent donner une interprétation. L'interprétation de ces « motifs » de « discrimination » est ici à penser avec des guillemets pour souligner que toutes les réponses données par des personnes interrogées en population générale ne concordent pas exactement avec la définition par la loi de la discrimination ou des critères prohibés (au sens – notamment

– des articles 225-1 et 255-2 du code pénal). Mais ces guillemets ne signifient pas qu'une telle enquête enregistre des phénomènes qui n'existeraient pas, simplement parce que le droit ne leur donnerait pas de formulation. L'objectivation de la perception des discriminations vaut aussi pour elle-même, par différence et par comparaison avec les catégories juridiques, pour mesurer des expériences sociales.

La convergence observée avec d'autres études, réalisées notamment par *testing*, par exemple dans le domaine de l'emploi⁴, encourage à penser que les discriminations déclarées dans les enquêtes se recoupent assez largement avec ce que le droit pourrait qualifier dans les mêmes termes. Et du coup, parler de « discriminations » fait sens dans les deux cas.

2. Interroger des « spécialistes » ?

Ce qui rend la situation d'enquête également spécifique, et différente de celle des enquêtes sur les discriminations auprès de personnes sélectionnées aléatoirement en population générale, c'est qu'ici le questionnaire est soumis à des personnes qui peuvent avoir une connaissance juridique des discriminations. Cette connaissance peut exercer plusieurs effets. Entre autres, on peut supposer que les avocat·e·s, averti·e·s de ce

qu'est une discrimination en droit, ont eu à observer des discriminations et développé une sensibilité (pour les autres et pour eux-mêmes) différente de celle de la population dite « générale », qui leur permet davantage de les reconnaître dans leurs interactions sociales. Cependant, le questionnaire formule clairement que les personnes sont interrogées – pour la plus grande partie des questions concernées – à propos de situations vécues, sans leur demander en aucune manière de reclasser celles-ci selon des catégories juridiques. Sur ces questions, il est impossible de présumer l'effet exact que leur connaissance juridique exerce sur les réponses données : comme avocats, tendent-ils à rendre compte plus souvent de discriminations constatées ou vécues parce que leur sensibilité technique à la question les leur rendrait plus visibles ? Ou bien au contraire, interprètent-ils de nombreuses situations constatées autour d'eux ou vécues comme n'étant pas des discriminations au sens technique (juridique) du terme, et en conséquence, répondent plutôt par la négative ?

Quoi qu'il en soit, il est certain que, même au sein de la profession d'avocat, le niveau de connaissance et de pratique sur la question des discriminations est très divers. À ce titre, il serait erroné de considérer que l'on a affaire à une population homogène de spécialistes des discriminations.

⁴ Voir par exemple : Brinbaum Yaël, Meurs Dominique, Primon Jean-Luc, 2015, « Situations sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », in Beauchemin Cris, Hamel Christelle, Simon Patrick (dir.), Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France, Paris, éditions de l'INED, collection « Grandes Enquêtes », p. 203-232 (et particulièrement p. 213-214).

2. Qui sont les avocates et les avocats exerçant en France ?

L'état des lieux statistique réalisé annuellement par le ministère de la Justice apporte quelques éléments de réponse. Le document intitulé *Statistique sur la profession d'avocat. Situation au 1^{er} janvier de l'année n*⁵ permet en effet de disposer d'un recensement global de la population des avocat·e·s (sexe, âge, nombre d'avocats inscrits au barreau et d'avocat·e·s honoraires) avec un bilan de l'évolution des effectifs et de la structure de la population par rapport aux années précédentes. Il décrit également les différents modes d'exercice des avocat·e·s (à titre individuel, collaborateur, collaboratrice, salarié·e, associé·e) et précise la nature des activités poursuivies.

Ce cadrage statistique général établi à partir des données de gestion du ministère de la Justice recueillies auprès des barreaux (au 1^{er} janvier 2017, 65 480 avocats ont été recensés) permet également de confronter les résultats de l'enquête Avocats réalisée par le Défenseur des droits pour vérifier leur représentativité. Les caractéristiques sociales et démographiques de la population enquêtée sont présentées dans le tableau A1 en annexe.

Une profession jeune et féminisée

La population enquêtée est très comparable en structure à la profession dans son ensemble : l'âge moyen est de 43 ans dans l'enquête et de 43,8 ans pour l'ensemble des avocats en France ; on enregistre 54% d'avocates et 46% d'avocats parmi les répondants, pour 55,4% et 44,6% de femmes et d'hommes dans le métier selon les données exhaustives du ministère. Les résultats de l'enquête Avocats permettent donc, sur ces critères de sexe et d'âge, de fournir des estimations représentatives des avocats en exercice en France en 2017.

Le bilan statistique annuel du ministère de la Justice met également en lumière la relative jeunesse de la profession, en regard par exemple de la population des officiers publics et ministériels (OPM) c'est-à-dire des notaires, des huissiers, des greffiers des tribunaux de commerce, des commissaires-priseurs judiciaires, et des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation. Les avocats y apparaissent en outre, par rapport aux OPM, comme la seule profession dans laquelle le *sex ratio* est majoritairement féminin : 55,4% de femmes parmi les avocats contre 37% pour les OPM et 38,5% chez les notaires.

Par rapport aux indépendant·e·s et aux autres professionnel·le·s des professions judiciaires et juridiques réglementées, la profession d'avocats apparaît plus jeune et plus féminisée.

Les données du ministère de la Justice permettent enfin de replacer cette féminisation et ce rajeunissement dans le cadre plus large de l'expansion démographique globale considérable qu'a connue la profession au cours de la période 2007-2017. Sur cette décennie, le nombre de professionnels a progressé de 37%, du fait d'une croissance de 54% de l'effectif des avocates et de 21% du nombre de leurs confrères.

⁵ Ces publications sont consultables sur le site du ministère de la Justice depuis l'état des lieux réalisé au 1^{er} janvier 2006. La dernière d'entre elles : Moreau Caroline, 2017, *Statistique sur la profession d'avocat. Situation au 1^{er} janvier de l'année 2017*, août, 42 p. est accessible sur la page (consultée le 1^{er} mars 2018) : <http://www.justice.gouv.fr/justice-civile-11861/statistiques-11870/statistiques-2017-sur-la-profession-davocat-30799.html>
Dans la suite de ce texte, les données tirées de cette publication seront citées comme source sous la forme : (Moreau, 2017).

Selon les statistiques du ministère de la Justice, le barreau parisien concentre à lui seul plus de quatre avocats sur dix (41,9%). La part des personnes interrogées dans l'enquête exerçant dans le barreau parisien est de 37,7%. Au sein de ce barreau, 55,1% des professionnels sont des femmes. En s'appuyant sur la statistique annuelle du ministère de la Justice, on peut préciser que le *sex ratio* des barreaux est indépendant de leur taille (Moreau, 2017, p. 13).

La description « femmes-hommes » de la structure d'une profession est un axe d'analyse privilégié pour « une compréhension approfondie des nouveaux enjeux auxquels les groupes professionnels sont aujourd'hui confrontés »⁶. L'enquête Avocats permet de contribuer à qualifier la nature des rapports socioprofessionnels de sexe dans cette profession. C'est dans cette optique que sont présentés les résultats qui compareront les déclarations des femmes et hommes avocats répondants de l'enquête.

Une stabilité professionnelle moins assurée pour les femmes

De façon complémentaire à ce qui précède, on peut observer que l'ancienneté de l'inscription dans leurs barreaux de rattachement différencie les positions des femmes et celles des hommes.

Selon l'enquête, 69,8% des avocates sont rattachées à leur barreau depuis moins de 15 ans, alors que c'est le cas de 55,5% de leurs confrères. Les femmes avocates, de plus en plus nombreuses dans l'effectif total des avocats, sont en moyenne plus jeunes que leurs confrères de sexe masculin. Elles sont donc aussi, en partie mécaniquement, du fait de leur âge, inscrites depuis moins longtemps au barreau.

Mais au-delà de cet effet mécanique, ces données interrogent sur la stabilité professionnelle des femmes et des hommes exerçant le métier d'avocat. Le dernier rapport d'activité de la Caisse nationale des barreaux français (CNBF)⁷ constate « quel que soit le sexe, une stabilité dans la profession, étant souligné que cette stabilité est plus forte pour les hommes : 78% d'avocats hommes inscrits en 1997 sont toujours dans la profession en 2015, contre 66% de femmes »⁸. Indice supplémentaire de cette divergence entre hommes et femmes : dès la deuxième année qui suit leur serment, les avocates désertent un peu plus la profession que leurs confrères. Pour un serment prêté en 2015, à la fin de l'année 2016, 95,2% des hommes exercent encore comme avocats, alors que ce n'est le cas que de 93,0% des femmes.

Pour la CNBF, cette différence de comportements peut tenir à l'engagement familial plus important des femmes ou à une moindre rentabilité de l'activité professionnelle de ces dernières selon leur spécialisation. Le constat est assez neutre dans sa globalité, posant « l'engagement familial » comme un fait, et non comme résultant d'un statut inégal entre les sexes dans l'articulation entre vie professionnelle et familiale. L'inégalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est toutefois relevée en tant que telle par la CNBF.

⁶ Lapeyre Nathalie, Le Feuvre Nicky, 2009, « Avocats et médecins : féminisation et différenciation sexuée des carrières », in Demazière Didier, Gadéa Jean-Claude (dir.), *Sociologie des groupes socioprofessionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, p. 424-434 (p. 424 pour la citation).

⁷ CNBF, 2017, *Rapport d'activité 2016*, 126 p. Accessible à l'adresse : <http://www.cnbfr.fr/medias/cms/documents/Rapport-annuel-2016.pdf> (page consultée le 14 mars 2018).

⁸ *Id.*, p. 25.

3. Des conditions de travail genrées

Des femmes collaboratrices, des hommes associés

Si la profession d'avocat·e peut s'exercer sous divers statuts : celui de collaborateur salarié ou libéral, ou encore celui d'associé, ce dernier paraît constituer une sorte de « Graal », au sens d'une position socioprofessionnelle certes très exigeante, mais susceptible de conférer « légitimité et élévation sociale »⁹. De manière plus descriptive, être associé·e signifie être propriétaire d'une partie des parts du groupement d'exercice¹⁰ dans lequel on travaille.

Cette distinction attachée au statut d'exercice de la profession d'avocat·e apparaît dans le fait que l'âge moyen, le sexe et les revenus des avocat·e·s varient entre les différents statuts (cf. tableau 1).

Tandis que le statut de collaborateur semble réservé de préférence aux âges les plus jeunes (libéral, surtout, salarié dans une moindre mesure) car les jeunes avocat·e·s « choisissent » souvent de ne pas s'installer à leur compte en tout début de carrière, celui d'associé, occupé par des personnes plus âgées, paraît clairement à dominante masculine : 36,9% seulement des associés sont des associées, alors que les avocates constituent 54% des répondants de l'enquête Avocats. Du point de vue des revenus, être associé a bien des effets considérables : 79,1% des avocats et 69,2% des avocates qui déclarent un revenu professionnel annuel net égal ou supérieur à 152 400 euros (la tranche la plus élevée qui était proposée aux répondants de l'enquête) sont des associés. Les femmes, moins souvent associées que les hommes, sont ainsi désavantagées dans l'accès aux revenus les plus élevés.

Tableau 1 | Part des femmes, âge moyen et niveaux extrêmes de revenu selon le statut d'exercice

	% de femmes	Âge moyen		% dans la tranche annuelle de revenu « moins de 17 500 euros par an »		% dans la tranche annuelle de revenu « plus de 152 401 euros par an »		Eff. Ensemble
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Exercice ind.	57,3%	45,1	50,6	70,8%	73,7%	25,6%	14,3%	2 899
Collab. Libéral	66,6%	33,3	33,5	18,8%	10,2%	5,2%	3,3%	2 380
Collab. Salarié	56,2%	38,5	41,4	1,2%	0,6%	0%	3,3%	134
Associé	36,9%	45,0	49,3	9,2%	15,5%	69,2%	79,1%	1 550
Ensemble	54,0%	40,5	46,0	100%	100%	100%	100%	6 963

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés. Lecture : Le statut d'associé est exercé dans 36,9% des cas par des avocates.

⁹ Voir Jasor Muriel, 2013, « Associé : un statut qui oscille entre privilège et sacerdoce », Les Échos, 10 avril https://www.lesechos.fr/10/04/2013/LesEchos/21414-145-ECH_associe--un-statut-qui-oscille-entre-privilege-et-sacerdoce.html (page consultée le 16 mars 2018).

¹⁰ En entendant ici par « groupement d'exercice » plus qu'un simple groupement dans lequel seule la propriété foncière des murs du cabinet est partagée, ou encore seuls les moyens mis en œuvre pour le faire fonctionner (secrétariat, facture d'électricité, etc.). À ce titre, des avocats exerçant à titre individuel (c'est-à-dire n'ayant pas le statut d'associés) peuvent exercer à plusieurs, dans des structures telles que des sociétés civiles immobilières (SCI) ou de moyens (SCM).

Ce désavantage relatif sur la position la plus élevée du métier d'avocat trouve son complément logique dans le fait que les femmes exercent leur métier, plus souvent que les hommes, surtout en tant que collaboratrices libérales (36,3% d'entre elles, contre 21,3% de leurs confrères) et dans le cadre d'un exercice individuel (38,7% des femmes et 33,9% des hommes ayant respectivement ce statut). Les avocates et les avocats déclarent dans les mêmes proportions avoir un statut de collaborateur salarié (4,9% d'entre elles et 4,5% d'entre eux).

Statut d'exercice, spécialités et revenus : les femmes pénalisées

Comme on l'a vu précédemment, la part des femmes parmi les associés est particulièrement basse (36,9% de femmes), alors même que 77,1% des avocats qui se situent dans la tranche de revenus professionnels annuels nets la plus élevée sont des associés.

Il est possible de modéliser la probabilité qu'ont les femmes, par rapport à leurs confrères et à statut d'exercice et âge donnés, de se trouver dans la tranche de revenus la plus basse (17 500 euros annuels au maximum) ou la plus élevée (152 041 euros ou plus) (voir tableau A2 en annexe).

Les résultats sont éclairants : par rapport à un homme avocat âgé de 50 à 59 ans et exerçant à titre individuel, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme multiplie par 1,4 la probabilité de percevoir un revenu professionnel net inférieur ou égal à 17 500 euros annuels, et multiplie par 0,4 (c'est-à-dire diminue de 60%) celle de percevoir un revenu professionnel annuel net égal ou supérieur à 152 041 euros.

Sans surprise par rapport à ce résultat, à sexe et âge donnés, le fait d'être associé plutôt que d'exercer le métier d'avocat à titre individuel divise par 5 la probabilité de percevoir les revenus les plus bas et, à l'autre extrême, multiplie la probabilité de percevoir les revenus les plus élevés par 6,8.

Les analyses montrent également que plusieurs tranches d'âge des avocats, à sexe et statut d'exercice donnés, sont corrélées à la probabilité de percevoir les revenus les plus faibles d'une part, les plus élevés de l'autre. En particulier, avoir moins de 39 ans accroît la probabilité de se situer dans la tranche de revenus la plus basse et diminue la probabilité de se situer dans la tranche la plus élevée.

Ce résultat conduit à penser, dans une logique non plus de modélisation mais intersectionnelle, que la situation des jeunes entrantes dans la profession est souvent défavorable en termes de revenus, par rapport à l'ensemble de la profession. Cette interprétation est confirmée par le fait que 60,9% des avocates ayant 39 ans au plus en 2017 déclarent des revenus professionnels annuels nets d'un montant inférieur ou égal à 36 000 euros, alors que c'est le cas de 48,7% des avocates et de 39,6% des avocats dans leur ensemble.

La comparaison avec les hommes avocats du même âge et partageant le même statut est également éclairante : 44,1% des hommes avocats de 39 ans au plus perçoivent des revenus inférieurs ou égaux à 36 000 euros annuels nets.

Ces constats sur les effets du sexe, du statut d'exercice et de l'âge sur le niveau de revenus des avocats rejoignent les résultats d'autres études¹¹ sur les inégalités de revenus entre les sexes dans cette profession, de même que les préoccupations qu'expriment régulièrement à ce sujet des représentants des professionnels eux-mêmes¹².

Ces différences de revenus entre les femmes et les hommes résultent aussi des spécialités exercées dans lesquelles elles et ils exercent et qui renvoient à une répartition genrée de la profession. Alors que les hommes sont surreprésentés dans certains secteurs, comme celui du droit des affaires (57,9% des hommes exercent cette activité, seule ou combinée éventuellement à d'autres, contre 42,1% des femmes) ou du droit international (57,4% contre 42,6% pour les femmes), les femmes quant à elles déclarent plus souvent exercer dans les secteurs du droit de la famille (66,6% contre 33,4% pour les hommes) et du droit du travail et de la protection sociale (57,4% contre 42,6% des hommes). Ces spécialités n'offrent pas, loin s'en faut, les mêmes niveaux de revenus, les « spécialités féminines » étant largement moins rémunérées (voir tableau A3 en annexe).

¹¹ Lapeyre Nathalie, Le Feuvre Nicky, 2009, *art. cit.* (p. 428 à propos des inégalités de rémunération selon le statut et le sexe).

¹² <https://www.cnb.avocat.fr/fr/actualites/femmes-dans-la-profession-avocat-faits-et-chiffres> (page consultée le 16 mars 2018).

Un environnement professionnel à dominante féminine

Pour explorer les différences de conditions d'exercice entre femmes et hommes avocats, le *sex ratio* de l'entourage proche de travail peut aussi être analysé. Dans plusieurs études, cet indicateur a été mobilisé pour qualifier les conditions de travail ou, plus précisément, le climat professionnel.

L'enquête Conditions de travail 2013 (CT2013, DARES¹³) montre ainsi que les emplois « typiquement féminins » protègent relativement les femmes de la survenue de comportements hostiles à dimension sexiste, alors qu'à l'inverse, lorsque les femmes occupent des emplois « plutôt masculins », la fréquence de survenue des comportements sexistes auxquels elles se heurtent croît.

Si les femmes avocates déclarent majoritairement un environnement professionnel immédiat à dominante féminine (dans 60,3% des cas, leur entourage de travail est majoritairement composé de femmes), ce n'est pas le cas pour leurs confrères (43,6% d'entre eux). Du point de vue du *sex ratio* de leur entourage de travail, les hommes avocats se trouvent dans des situations plus variées (tableau 2).

Tableau 2 | *Sex ratio* de l'entourage proche de travail

Entourage proche de travail...	Avocates	Avocats	Ensemble
Majoritairement féminin	60,3%	43,6%	52,6%
Majoritairement masculin	8,3%	17,4%	12,5%
Mixte	31,4%	39,0%	34,9%
Ensemble	100%	100%	100%

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 60,3% des avocates déclarent que leur entourage proche de travail est majoritairement composé de femmes.

Le fait que les femmes avocates travaillent plus souvent que leurs confrères en étant entourées majoritairement de femmes repose surtout sur le caractère très féminisé de l'entourage dans les cabinets de plus petites tailles (voir tableau A4 en annexe). C'est surtout là que se concentrent ces relations de travail entre femmes (tableau 3).

Tableau 3 | Taille des cabinets d'exercice des avocats par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Eff.
1 avocat	28,0%	22,7%	25,6%	1 979
2-5 avocats	41,8%	41,4%	41,7%	2 593
6-10 avocats	12,1%	14,6%	13,3%	936
11-30 avocats	8,6%	9,2%	8,9%	651
31-100 avocats	4,3%	4,8%	4,5%	377
+ de 100 avocats	5,1%	7,4%	6,2%	427
Total	100%	100%	100%	6963

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 28% des avocates travaillent dans des cabinets où elles sont seules (1 seul avocat dans le cabinet).

¹³ Algava Élisabeth, 2016, « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquents ? », DARES Analyses, septembre, n° 046.

La concordance assez remarquable des déclarations des avocates et des avocats sur la mixité de leur entourage de travail dans les cabinets de plus grande taille (31-100 avocats, plus de 100 avocats) dénote certainement une perception analogue de ce phénomène chez les unes et les autres. Au total, ces cabinets de plus grande taille se caractérisent par des conditions d'exercice assez spécifiques du point de vue du sex ratio : lieux où, tant pour les avocates que les avocats, la mixité est la plus fréquente, ce sont aussi des lieux d'exercice atypiques par rapport à l'ensemble des conditions sexuées d'exercice pour les femmes. Pour une avocate, travailler dans un cabinet de 31 à 100 avocats, ou de plus de 100 avocats c'est, en termes de mixité/non-mixité des relations de travail, être placée dans des interactions qui ne ressemblent pas à celles des avocates considérées dans leur ensemble.

Le temps partiel, un droit effectif ?

En moyenne, 4% des hommes avocats exercent à temps partiel (temps partiels subi et choisi confondus), tandis que 9% de leurs consœurs sont concernées. Cette fréquence inégale des situations de temps partiel entre les sexes s'observe pour toutes les tailles de cabinets d'exercice. Par rapport à cette inégalité globale et marquée de la répartition de la quotité du temps de travail entre les femmes et les hommes, les cabinets d'exercice d'un avocat seul sont relativement atypiques, puisque 8,4% des hommes avocats qui y travaillent sont en temps partiel choisi, contre 9,9% des avocates dans les cabinets de même taille. Mais même là, la position des femmes se démarque de celle de leurs confrères par le fait qu'elles déclarent beaucoup plus souvent (1,4% d'entre elles, contre à peine 0,1% des hommes) y travailler à temps partiel de manière contrainte.

Le travail à temps partiel, qui se développe rapidement depuis une quarantaine d'années, renvoie à des inégalités professionnelles entre sexes et à des inégalités dans le partage des tâches familiales et domestiques.

Dans ce contexte, travailler à temps partiel va de pair avec des « différences de classification et de salaire, [des] trajectoires et carrières divergentes, [une] reconnaissance inégale au sein des collectifs de travail, [et un] risque accru de précarité », et recouvre largement une « segmentation sexuée du marché du travail »¹⁴. Mais qu'en est-il pour les avocats, dans la mesure où ces constats, pertinents pour l'ensemble des actifs, concernent peut-être moins directement leur profession, dont la grande majorité exerce sous un statut de travailleur indépendant ?

Comparées à d'autres femmes en activité, les avocates paraissent atypiques : elles sont moins souvent employées à temps partiel que les actives occupées dans leur ensemble (EEC 2016)¹⁵. Elles le sont aussi moins que les femmes actives ayant un statut d'indépendantes qui pourtant sont les plus nombreuses à ne pas travailler à temps complet.

Par conséquent, si l'écart de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes avocats va dans le sens attendu (celui d'un recours plus fréquent des femmes que des hommes à cette quotité réduite de temps de travail), néanmoins, la part écrasante du temps complet (y compris et surtout par rapport aux travailleurs non-salariés) qui caractérise le temps de travail des avocates comme des avocats constitue un trait marquant de cette profession¹⁶.

De l'ensemble de ces éléments de cadrage, il ressort que l'articulation entre la vie familiale/personnelle et professionnelle apparaît comme très contrainte pour les avocates, du point de vue horaire, notamment par comparaison avec les non-salariées.

Si l'on revient maintenant à une description plus détaillée des conditions d'activité, on observe que le temps partiel (dans son ensemble, mais surtout le temps partiel choisi) tend à reculer au fur et à mesure que croît la taille du cabinet (voir tableau A4 en annexe). Comme si les hommes avocats exerçant dans des cabinets où ils sont seuls, et sous un mode d'exercice individuel, se rapprochaient d'un mode d'exercice plutôt « féminin » de leur profession. De façon symétrique, les avocates travaillant dans les cabinets de plus grande taille, avec des horaires plus fréquemment à temps complet que leurs consœurs, pourraient être décrites comme ayant un mode d'exercice plutôt « masculin ».

¹⁴ Lallement Michel, 2000, « En poste à temps partiel », Travail, Genre et Sociétés, n° 4, p.135-155.

¹⁵ Activité, emploi et chômage en 2016, Enquête emploi en continu - Insee Résultats (2017).

¹⁶ On retrouve ici ce que Nicky Le Feuvre et Nathalie Lapeyre notent dans leur propos sur la féminisation des professions d'avocat et de médecin : persiste « un modèle dominant ou « éthos » professionnel : celui de la disponibilité permanente du praticien envers sa clientèle [...] modèle [qui] se caractérise par l'exceptionnelle longueur de la durée du travail, et un rapport pour le moins lointain à la sphère domestique, familiale et éducative, donc les charges sont assumées par les conjoint(e)s et/ou d'autres catégories sociales de femmes, contre rémunération » Lapeyre Nathalie, Le Feuvre Nicky, 2009, *art. cit.*, p. 429.

Entre ces deux positions extrêmes, que l'on peut caricaturer comme symétriques dans des jeux croisés du « genre au travail » des avocats, les arrangements individuels, plus ou moins contraints et plus ou moins subis entre articulation de la vie familiale/personnelle et professionnelle sont certainement multiples, avec une forte contrainte du temps de travail pesant sur les femmes.

Si des réserves sont de rigueur pour interpréter la liberté du choix de la quotité de travail, en revanche, les réponses qui font explicitement état de contraintes (« à temps partiel, et c'est le choix du cabinet pour lequel je travaille ») expriment plus directement des situations professionnelles subies. Dans ce registre, les écarts entre avocates et avocats sont encore plus manifestes qu'à propos du temps partiel « choisi ». Les hommes avocats ne sont pour ainsi dire pas concernés par le temps partiel imposé par une décision de leur cabinet (au maximum 0,5% des avocats travaillant dans des cabinets de 31 à 100 avocats), contrairement à leurs consœurs. 1,4% d'entre elles en moyenne déclarent ne pas avoir choisi de travailler à temps partiel, avec pour seules exceptions les cabinets de plus de 10 personnes, où aucune ne se voit imposer une quotité réduite de travail.

On peut compléter cette analyse sur le temps partiel/complet parmi les avocates et les avocats en suggérant que les hommes comme les femmes qui travaillent dans les cabinets de plus grande taille auraient ceci en commun qu'ils investissent leur vie professionnelle en « choisissant » davantage que les autres de ne pas recourir au temps partiel.

On peut également penser que ces personnes travaillant dans les plus gros cabinets (et les avocates concernées, tout particulièrement) se trouvent dans des trajectoires professionnelles et familiales où elles sont moins enclines à déclarer « choisir » une quotité réduite de travail, et plus susceptibles de vivre une telle situation (un emploi à temps partiel) comme subie.

Sous ces hypothèses, le fait que le temps partiel subi soit, moins nettement que le temps partiel choisi, une fonction décroissante de la taille du cabinet, pourrait exprimer que pour les femmes surtout, les cabinets de plus grande taille imposent une double contrainte, pour partie contradictoire. Les femmes qui y travaillent sont sans doute plus disposées à travailler un grand nombre d'heures, mais sans que les contraintes de la vie familiale ne soient toujours allégées. Les avocates qui travaillent dans ces cabinets se voient également, pour partie d'entre elles, imposer une quotité plus réduite de travail qu'elles ne le souhaiteraient.

Les congés parentaux : une affaire de femmes

Une autre manière d'évaluer les conditions de travail des avocats et avocates, en prenant en compte les questions relatives à l'articulation entre leurs temps personnel/familial et professionnel consiste à s'intéresser à leur comportement en matière de congés maternité et paternité.

Non-salariés dans leur grande majorité, les avocates et avocats ont des droits à congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Les résultats de l'enquête révèlent une différence très marquée entre le comportement des pères, selon qu'ils ont pu ou non bénéficier du congé paternité tel que mis en place depuis 2002 (voir tableau A5 en annexe). Ainsi, près d'un tiers (30,9%) des pères d'enfants âgés de moins de 15 ans déclare avoir pris un congé de paternité, contre une infime minorité (1,9%) des pères d'enfants âgés de 15 ans ou plus. En outre, la durée moyenne du congé paternité varie aussi considérablement selon la date de naissance de l'enfant : les pères d'enfants âgés de 15 ans ou plus en 2017 ont pris des congés de bien plus courte durée (5,7 jours) que les pères d'enfants plus jeunes (10 jours). Ces derniers se rapprochent par conséquent de la durée maximale légale prévue (11 jours) pour les salariés comme pour les non-salariés et sont proportionnellement aussi nombreux à faire valoir ce droit que les autres pères non-salariés en France¹⁷.

Les avocates prennent beaucoup plus souvent un congé pour accueillir leur enfant que les avocats (voir tableau A6 en annexe) : 44,3% de mères ayant aujourd'hui un enfant de 15 ans ou plus déclarent avoir pris un congé de maternité, et c'est le cas de 78,9% de celles ayant un enfant de moins de 15 ans en 2017.

¹⁷ Legendre Émilie, Lhommeau Bertrand, Vincent Justine (avec la participation de), 2016, « Le congé de paternité : un droit exercé par près de sept pères sur dix », *Études & Résultats*, DREES, n° 0597, mars, Tableau 2, p. 4. <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er957.pdf> (page consultée le 20 mars 2018).

Mais si le recours au congé maternité est plus fréquent pour les naissances les plus récentes, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à travailler pendant ces congés (50,8% d'entre elles) que ce n'était le cas pour des enfants nés à une période plus ancienne (35,2% d'entre elles)¹⁸.

Les congés maternité des femmes sont certes plus longs qu'ils ne l'étaient par le passé, mais aussi plus longs que ceux des hommes, et la prégnance des rôles sociaux les conduit aussi à travailler proportionnellement plus souvent pendant cette période qui entoure la naissance.

¹⁸ La comparaison de ces comportements entre les congés concernant des générations différentes d'enfants n'est pas possible pour les pères. On compte en effet seulement 12 pères ayant pris un congé paternité pour un enfant âgé de 15 ans et plus en 2017.

4.

Le genre des relations professionnelles

Les données de l'enquête permettent d'approfondir l'analyse de la féminisation du métier d'avocat·e et de la remise en cause possible des normes de genre qu'elle introduit, en s'intéressant à ce que déclarent les avocates et les avocats pour qualifier leur environnement de travail et les relations qui y prévalent.

Un temps partiel stigmatisé

Comme on l'a vu précédemment, le temps partiel est beaucoup plus souvent le fait des femmes (9% d'entre elles) que de leurs homologues de sexe masculin (4%) et, lorsqu'elles rapportent qu'il est choisi, il s'agit sans doute souvent, comme dans les autres professions, d'un « choix » opéré sous la contrainte de l'articulation entre charges professionnelles et domestiques/familiales.

Parce que vous travaillez à temps partiel, vous a-t-on « déjà laissé entendre que les autres faisaient tout le travail en votre absence », ou « que vous aviez fait le choix de la famille et que vous ne pouviez pas tout avoir », ou encore « vous a-t-on déjà culpabilisé·e vis-à-vis de votre travail » ? À toutes ces questions, les femmes avocates travaillant à temps partiel répondent beaucoup plus souvent que des remarques désobligeantes leur sont adressées, comparativement aux hommes avocats travaillant à temps partiel (voir tableau A7 en annexe). La fréquence de ces remarques est particulièrement élevée : la moitié des avocates à temps partiel, 50,9%, contre 11,4% de leurs confrères à temps partiel, font l'expérience de ces propos culpabilisants.

Le déni de reconnaissance du travail

Les situations que l'on peut associer à des dénis de reconnaissance du travail (ou des compétences personnelles) sont très fréquentes dans les relations professionnelles des avocats (tableau 4).

Pris dans leur ensemble, les comportements désobligeants sont signalés par 79,4% des femmes et par 64,1% des hommes. Le comportement le plus souvent cité est celui qui consiste à « dévaloriser injustement [leur] travail » ou la manière dont elles/ils le menaient, cité par 57,5% des avocates, 44,7% des avocats.

Ces situations de déni de reconnaissance se manifestent le moins souvent dans les relations entre collaborateurs (voir tableau A8 en annexe). Pour 87,5% des hommes avocats et 83,4% de leurs consœurs, jamais les collaborateurs ni collaboratrices ne sont à l'origine de ces comportements dévalorisants pour leur travail ou leurs compétences.

Les relations avec les clients sont également peu propices à ce type de comportement : pour 58,8% et 64,9% des femmes et des hommes respectivement, jamais les relations avec les clientes ou clients ne laissent place à un tel déni de reconnaissance de leur travail.

Tableau 4 | Au cours de votre carrière, dans votre entourage professionnel (associé·e·es, collaborateurs·trices, client·e·s)

	Femmes n=4 536	Hommes n=2 580	Ensemble n=7 138
	%	%	%
On a dévalorisé injustement votre travail ou la manière dont vous le meniez *	57,5%	44,7%	51,6%
Vous a sous-estimé·e en ne vous donnant pas des tâches correspondant à vos compétences *	39,2%	24,6%	32,5%
Vous a fait comprendre qu'en «faire plus» par rapport aux autres permettrait que votre travail soit reconnu *	47,8%	39,2%	43,8%
Vous a chargé·e de tâches perçues comme ingrates ou dévalorisantes *	47,6%	32,0%	40,4%
Au moins un de ces comportements *	79,4%	64,1%	72,4%

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 57,5% des avocates déclarent qu'au sein de leur entourage professionnel, au cours de leur carrière, elles ont déjà eu l'impression qu'on [clients, collaborateurs, associés...] dévalorisait injustement leur travail ou la manière dont elles le menaient.

* Différence hommes-femmes significative à 0,1%

Les relations hostiles sont en revanche plus fréquentes, et plus souvent répétées, dans les interactions avec les associés (67,6% des femmes et 50,8% des hommes rapportent avoir été confrontés à ce déni de reconnaissance de leur travail par des associés).

Mises en perspective avec les données de l'enquête Conditions de travail de 2013 de la DARES¹⁹ qui traite également de situations de déni de reconnaissance du travail, les résultats de l'enquête attestent une différence hommes-femmes spécifique à la population d'avocat·e·s au sein de laquelle, on l'a vu, les femmes rapportent encore plus souvent avoir vu leur travail ou leurs compétences non reconnus, dévalorisés.

Blagues, propos ou comportements hostiles

Les avocat·e·s interrogé·e·s dans l'enquête pouvaient également qualifier le climat de travail dans lequel elles et ils exercent en rapportant, s'il y avait lieu, l'existence de comportements hostiles dont leurs confrères ou consœurs font l'objet.

Les avocates affirment plus fréquemment que leurs confrères avoir été témoins de blagues, propos ou comportements hostiles (tableau A9 en annexe). Cet écart de perception entre les femmes et leurs confrères est particulièrement marqué pour ce qui relève des actes sexistes : 21,2% seulement des femmes pensent qu'ils ne sont pas du tout fréquents, alors que 46,9% des hommes avocats sont de cet avis.

Pour les actes à caractère sexiste, homophobe ou raciste, les femmes sont en proportion beaucoup plus nombreuses à noter, relativement à leurs confrères, qu'ils interviennent fréquemment à l'encontre de confrères ou consœurs. Concernant les blagues, propos et comportements racistes, liés au handicap ou à la religion des personnes, une plus grande part des avocates que des avocats déclarent certes les constater, mais elles font souvent observer que ces actes ou comportements ne sont « pas très fréquents » : 11,9% et 18,6% des avocates rapportant des comportements, blagues ou propos « pas très fréquents » liés respectivement au handicap et à la religion.

¹⁹ Dans cette enquête, 24,8% des femmes actives occupées et 11,8% femmes non-salariées déclarent avoir été confrontées à un comportement de déni de reconnaissance de leur travail. Conditions de travail, DARES, 2013 (CT2013).

Les avocats interrogés ont répondu à des questions analogues pour eux-mêmes. Globalement moins d'un tiers (29,6%) des avocats et avocates estiment que les blagues, propos et comportements sexistes leur sont adressés « très fréquemment » ou encore « pas très fréquemment » (14,3%). Mais plus d'une avocate sur deux (52,3%) en fait l'observation : 27,1% d'entre elles notent que ces actes ou comportements sexistes sont « très ou assez fréquents », et 25,2% qu'ils se manifestent mais ne sont « pas très fréquents ».

Lorsqu'ils surviennent fréquemment ou très fréquemment et lorsqu'ils concernent l'un des critères interdits par la loi comme le sexe mais aussi l'âge, l'orientation sexuelle ou les convictions religieuses, ces actes sont susceptibles de renvoyer à du harcèlement discriminatoire.

Pour les actes ou comportements à caractère homophobe, on constate également de très grands écarts d'appréciation, selon que l'on considère les réponses que donnent en moyenne les avocats sur cette question, ou celles que livrent les personnes déclarant une orientation homosexuelle ou bisexuelle. Ainsi, 13,7% des personnes qui ont une sexualité homo- ou bisexuelle rapportent faire fréquemment l'expérience de ces blagues et autres comportements déplacés à connotation homophobe, contre 0,9% de l'ensemble des avocat·e·s.

De manière analogue, le fait de penser être perçu·e comme noir·e, arabe ou asiatique expose beaucoup plus fréquemment à de tels propos ou actes désobligeants, cette fois connotés avec une tonalité raciste : 19,9% des personnes qui pensent être ainsi perçues rapportent vivre fréquemment ces situations au travail, contre 2,3% de l'ensemble des avocat·e·s.

Il en est également de même s'agissant des blagues, propos ou comportements liés à la religion, qui touchent 5,9% des avocates et avocats. Celles et ceux qui se disent de religion musulmane se déclarent beaucoup plus souvent touchés, puisque 24,2% se disent confrontés fréquemment à des actes ou propos hostiles relatifs à leur religion. Ce pourcentage est de 12,5% pour les personnes de religion juive.

Les blagues, propos et comportements vexatoires portant sur le handicap de la personne interrogée se manifestent de manière beaucoup moins commune dans le milieu de travail des avocats : seules 0,4% des personnes rapportent une occurrence très ou assez fréquente d'attitudes, propos ou comportements négatifs relatifs à leur handicap²⁰.

Tableau 5 | Fréquence de blagues, comportements et propos à caractère sexiste, homophobe, raciste, liés au handicap ou à la religion dont le ou la répondant·e déclare avoir fait lui·elle-même l'objet

	Sexistes		Homophobes		Racistes		Liés au handicap	Liés à la religion		
	Ensemble n=7 138	Femmes n=4 536	Ensemble n=7 138	Définissent sa sexualité comme homo- ou bisexuelle n=231	Ensemble n=7 138	Perçue comme noir·e, arabe ou asiatique n=455		Ensemble n=7 138	Ensemble n=7 138	Se déclare de confession juive n=348
	%	%	%	%	%	%	%	% pond.	% pond.	% pond.
Très fréquent ou assez fréquent	15,3%	27,1%	0,9%	13,7%	2,3%	19,9%	0,4%	1,8%	12,5%	24,2%
Pas très fréquent	14,3%	25,2%	1,6%	21,8%	4,4%	30,1%	0,9%	4,1%	21,8%	25,8%
Pas du tout fréquent	35,4%	29,8%	30,3%	36,2%	35,0%	31,4%	29,7%	37,3%	43,1%	33,4%
Non concerné·e	2,3%	1,7%	64,5%	23,1%	55,4%	15,8%	66,5%	53,8%	18,9%	12,7%
NSP / Refus	32,7%	16,2%	2,6%	5,2%	2,9%	2,7%	2,5%	3,0%	3,7%	4,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 27,1% des femmes déclarent avoir fait fréquemment l'objet de blagues, comportements et propos à caractère sexiste

²⁰ Le questionnaire ne permet pas de repérer les caractéristiques de santé et de handicap des répondants, si bien qu'on ne peut pas mettre en regard les réponses que spécifiquement donneraient les personnes déclarant souffrir d'un handicap, indépendamment des propos ou comportements hostiles qui peuvent leur être adressés pour ce motif.

5. Perception et expériences des discriminations

Avant d'aborder la thématique des discriminations perçues ou expérimentées, il importe de rappeler que les avocats sont des personnes dont la perception des discriminations est certainement influencée par leurs connaissances juridiques sur le sujet (cf. Encadré 2). De plus, l'enquête ne s'adresse pas à elles et à eux non comme « simples » répondant·e·s, mais en tant qu'avocat·e·s, donc professionnel·le·s du droit.

L'importance des discriminations : un enjeu qui traverse la profession

L'opinion des avocates et des avocats à propos de la lutte contre les discriminations est consensuelle, dans la mesure où une majorité des premières comme des seconds estiment que, globalement, la loi n'est pas suffisamment appliquée, qu'on manque d'outils efficaces pour les combattre, et qu'il serait erroné de penser qu'on « en parle trop ». La seule question sur laquelle se démarquent les hommes avocats est celle se rapportant au « manque d'information sur le sujet » : 37,7% d'entre eux seulement sont de cet avis.

Au-delà de ce consensus sur l'importance des discriminations et sur la nécessité de lutter contre, les opinions des avocates divergent très nettement de celles de leurs confrères, et ce de façon cohérente.

Les femmes manifestent une sensibilité beaucoup plus marquée à la question des discriminations. Leurs réponses les font apparaître comme plus alertées, réactives et, pourrait-on dire, proactives : elles expriment, plus souvent que leurs confrères, leur accord pour dire que la loi n'est pas suffisamment appliquée (66,4% contre 51,7% pour les hommes), que l'on manque d'outils efficaces (70% contre 50,6%) et d'information sur le sujet (51,1% contre 37,7%), et que l'on n'en parle pas trop (66,6% contre 53,1%). Elles semblent prendre les discriminations beaucoup plus, ou encore plus, au sérieux que leurs confrères.

Invités à s'exprimer également sur la lutte contre les discriminations au sein même de leur profession (tableau 6), les avocats reproduisent – mais seulement pour partie – leur schéma de réponse à la question de la lutte contre les discriminations en général.

On retrouve ainsi une position très avancée des femmes sur la nécessité de lutter – et mieux lutter encore – contre les discriminations. Spécifiquement à propos de leur profession, les avocates s'affirment plus déterminées encore pour exprimer l'importance du problème et la nécessité de mieux le combattre : 78,1% d'entre elles ne sont pas d'accord avec l'idée qu'on en parlerait trop, 64,8% pensent que la loi n'est pas suffisamment appliquée, 70,4% qu'on manque d'outils efficaces pour y remédier, etc.

Les réponses des hommes avocats à propos de la lutte contre les discriminations dans leur propre métier sont un peu plus partagées qu'elles ne l'étaient à propos de la lutte contre les discriminations en général : s'ils demeurent plus nombreux à exprimer des avis plaidant pour l'utilité et l'activation de la lutte contre les discriminations plutôt que des avis contraires, la répartition entre les « d'accord » et les « pas d'accord » est néanmoins plus équilibrée que sur les discriminations envisagées globalement.

Au-delà des divergences d'avis entre hommes et femmes, l'opinion que donnent confrères et consœurs à propos de la position qui devrait être celle du barreau est frappante : pas d'unanimité absolue, certes, et à nouveau, les femmes se montrent plus concernées par la vigilance dont la profession devrait faire preuve pour lutter contre les discriminations, mais une grande majorité des avocats (60,2%) comme des avocates (77,9%) pense que la lutte contre les discriminations « doit être une priorité pour le barreau ».

Tableau 6 | Opinion des avocats sur la lutte contre les discriminations dans leur propre milieu professionnel

	Tout à fait ou plutôt d'accord		Plutôt pas ou pas du tout d'accord		Ne sait pas	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
On en parle trop	10,3%	24,6%	78,1%	61,6%	11,6%	13,8%
La loi n'est pas suffisamment appliquée	64,8%	44,1%	14,6%	34,9%	20,6%	21,0%
On manque d'outils efficaces	70,4%	48,5%	15,2%	34,3%	14,4%	17,1%
On manque d'information sur le sujet	63,1%	45,9%	26,1%	41,2%	12,9%	10,8%
Cela doit être une priorité pour le barreau	77,9%	60,2%	12,3%	28,7%	9,8%	11,1%

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés. Lecture : 10,3% des avocates sont tout à fait ou plutôt d'accord pour penser, à propos de la lutte contre les discriminations dans leur profession, qu'« on en parle trop » ; 24,6% de leurs confrères expriment un semblable avis.

Les discriminations qui touchent les confrères et consœurs : des situations surtout relevées par les femmes

Lorsqu'on les interroge à propos des « traitements défavorables ou discriminations » dont leurs confrères ou consœurs ont pu faire l'objet dans les cinq années précédentes, les avocates rapportent plus souvent que les hommes avocats avoir été témoins de telles situations : 72,4% d'entre elles déclarent avoir été témoins d'au moins une discrimination contre 46,6% de leurs confrères (tableau 7). Les réponses des hommes et des femmes apparaissent semblables uniquement pour les discriminations fondées sur les convictions religieuses (7,9% des avocates et 7,3% des avocats), le handicap (3,4% de femmes et 3,4% d'hommes) et l'orientation sexuelle (9,6% des femmes et 9,8% des hommes).

Tableau 7 | Témoin de discriminations à l'encontre d'un confrère ou d'une consœur dans les cinq dernières années

Au motif...	Femmes n=4 536	Hommes n=2 580	Ensemble n=7 138
De son âge*	29,9%	17,7%	24,3%
De son sexe*	52,2%	24,7%	39,6%
De sa situation de maternité*	55,2%	27,1%	42,3%
De sa situation familiale*	25,0%	10,4%	18,3%
De son origine*	20,2%	16,2%	18,4%
De sa nationalité*	8,6%	6,9%	7,8%
De ses convictions religieuses	7,9%	7,3%	7,6%
De son handicap	3,4%	3,4%	3,4%
De son état de santé*	17,9%	8,3%	13,5%
De son orientation sexuelle	9,6%	9,8%	9,7%
De son apparence physique*	29,9%	17,6%	24,2%
De son lieu de résidence*	9,0%	6,6%	7,9%
Tous motifs confondus*	72,4%	46,6%	60,5%

* Différence hommes-femmes significative à 0,1%.

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 29,9% des avocates déclarent avoir été témoin de discriminations ou traitements défavorables concernant un confrère ou une consœur en raison de son âge au cours des cinq années écoulées.

Les dossiers instruits par le Défenseur des droits

Les saisines relatives à la situation professionnelle des avocat·es adressées au Défenseur des droits ont mis en évidence des lacunes dans la protection des personnes exerçant sous le statut de collaborateur, notamment en ce qui concerne le congé de maternité (rupture de contrat).

A la faveur de ces dossiers, le Défenseur des droits a été amené à présenter des observations devant la Cour de cassation sur la question de savoir si les professions libérales étaient protégées contre le licenciement fondé sur la maternité (décision n° 2012-148).

Pour mieux comprendre les enjeux et les contraintes des professionnels libéraux, le Défenseur des droits a par ailleurs engagé, en 2012, une large consultation à l'issue de laquelle il a établi des recommandations générales afin que toutes les personnes exerçant sous le statut de travailleur indépendant et de collaborateur libéral puissent bénéficier de la protection contre les discriminations prévues dans la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Celles-ci ont contribué à l'adoption du III bis de la loi du 4 août 2014 à l'article 18 de la loi du 2 août 2005 consacré à la

protection des collaboratrices et collaborateurs libéraux contre les discriminations liées à la maternité et à la parentalité.

Lors de l'instruction des dossiers relatifs aux discriminations qui concernent les avocat·es, le Défenseur des droits peut également produire des observations devant le Conseil de l'ordre dans le cadre des recours qu'ils décideraient d'exercer. Il a, par exemple, transmis ses observations au Bâtonnier de Paris et saisi le Conseil de l'ordre afin qu'il décide, au regard des éléments du dossier, de l'opportunité d'une sanction (décision n°2015-264).

L'expérience genrée des discriminations

Au total, 53,3% des avocates déclarent qu'au cours des cinq années précédentes, elles ont été elles-mêmes confrontées à une discrimination renvoyant à au moins un des douze motifs que leur proposait l'enquête, tandis que 21,4% de leurs confrères sont dans le même cas.

Ce résultat peut être mis en perspective avec celui de l'enquête Accès aux droits (AAD), réalisée par le Défenseur des droits en population générale en 2016. La méthodologie d'AAD diffère, puisqu'elle repose sur un échantillon aléatoire et que les entretiens ont eu lieu par téléphone. L'enquête AAD couvre une grande diversité de situations sociales que des personnes peuvent avoir vécues²¹, alors que l'enquête Avocats concerne seulement les discriminations qui surviennent dans les interactions au travail. Pour ce qui relève du contexte professionnel, les répondants d'AAD étaient invités à reconnaître l'existence possible de discriminations à propos des situations de recherche d'emploi, d'entretiens d'embauche ou d'entretiens annuels d'évaluation.

Tableau 8 | Expériences discriminatoires au cours des cinq dernières années dans le contexte professionnel

	Enquête Avocats		Enquête Accès aux droits	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Oui	53,3%	21,4%	46,2%	29,7%
Intervalles de confiance (95%)	51,6%/55,0%	19,6%/23,3%	40,7%/51,7%	24,6%/35,3%
Effectifs	4 536	2 580	449	459

Sources : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017 / Enquête AAD, Défenseur des droits, 2016. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Champ : Avocats exerçant en France / 18-79 ans résidant en France métropolitaine, actifs occupés et possédant un diplôme de niveau équivalent au moins à celui d'un 2^e ou 3^e cycle universitaire. Lecture : 53,3% des avocates rapportent avoir été confrontées, au cours des cinq années précédant l'enquête, à un traitement défavorable ou discriminatoire dans le contexte professionnel ; discrimination reposant sur au moins un motif parmi : son âge, son sexe, sa couleur de peau ou son origine perçue, sa nationalité, le fait de présenter un handicap, son lieu de résidence, ses convictions religieuses, son orientation sexuelle, sa maternité, sa situation familiale ou son apparence physique. 46,2% des femmes actives occupées ayant entre 18 et 79 ans, et un diplôme de niveau au moins équivalent à un 2^e ou 3^e cycle universitaire rapportent le même type de situations relatives à leurs contextes professionnels sur la même période de référence (les cinq dernières années).

²¹ Voir la publication : Défenseur des droits, 2017, 10^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Enquête sur l'Accès aux droits, volume 3, 21 p. Consultable à l'adresse : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/enquete-ead_vol_3_-_oit.pdf (page consultée le 27 mars 2018).

On constate que les avocates déclarent plus souvent des discriminations relatives à au moins un motif que les femmes actives occupées, titulaires d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycle en population générale, tandis que leurs confrères sont en proportion moins nombreux que les hommes en population générale à déclarer avoir vécu ces situations²². Ainsi, la survenue de discriminations dans les relations professionnelles parmi les avocats reproduit et accentue ce qui se joue dans le contexte professionnel pour l'ensemble des actifs occupés ayant un niveau de diplôme de 2^e ou 3^e cycle : l'écart des déclarations des discriminations vécues dans le milieu professionnel par les femmes et les hommes fait apparaître les premières comme beaucoup plus souvent exposées que les seconds. Mais l'écart entre les déclarations des femmes et des hommes est encore plus prononcé parmi les avocat·e·s que parmi l'ensemble des 18-79 ans actifs occupés et ayant un niveau de diplôme comparable.

La variation sociale des discriminations

Quelles que soient les caractéristiques sociales examinées, les femmes déclarent toujours plus souvent avoir été confrontées à des expériences de discriminations que leurs homologues masculins. Ces expériences apparaissent pour elles particulièrement fréquentes à l'âge de la parentalité (63,8% chez les 30-39 ans), que celle-ci soit ou non effective.

Tableau 9 | Expériences de discriminations dans les cinq années précédant l'enquête selon les caractéristiques sociales

	Femmes (%)	Hommes (%)	Ensemble (%)
Selon l'âge			
Moins de 30 ans***	55,5%	30,6%	47,6%
30-39 ans***	63,8%	29,7%	51,2%
40-49 ans	48,1%	21,1%	35,3%
50-59 ans***	38,6%	14,6%	25,4%
60-69 ans***	30,0%	13,0%	18,3%
70 ans et plus***	28,3%	8,3%	11,3%
Enfants			
Sans enfant	54,1%	25,9%	42,8%
Enfant < 15 ans	59,7%	24,2%	43,5%
Enfant >= 15 ans	34,6%	11,3%	21,1%
Orientation sexuelle			
Hétérosexuelle	54,1%	21,5%	39,5%
Homo-bisexuelle	55,4%	28,1%	34,4%
Ne se définit pas	39,5%	13,1%	27,2%
Barreau			
Paris	57,8%	22,1%	40,8%
Autres	50,7%	20,9%	37,3%
Catégorie ethno-raciale perçue			
Blanc·he**	52,9%	19,5%	37,8%
Noir·e	68,2%	60,9%	64,3%
Arabe*	75,1%	63,2%	70,4%
Asiatique	55,5%	49,7%	53,2%
Autre	56,4%	24,4%	40,3%
Ne se reconnaît pas dans ces catégories	50,2%	14,7%	30,9%
Religion déclarée			
Sans religion**	55,8%	22,0%	41,0%
Catholiques	50,4%	19,5%	36,0%
Protestants*	64,5%	23,5%	42,1%
Autres religions chrétiennes	52,8%	19,9%	36,3%
Musulmans**	72,1%	56,8%	66,8%
Juifs	59,3%	23,4%	42,1%
Bouddhistes et autres religions***	58,7%	22,7%	35,9%
Ensemble	53,3%	21,4%	38,6%

* Différence hommes-femmes significative à 5% ; ** à 1% ; *** Différence hommes-femmes significative au seuil de 0,1%.

Sources : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 53,3% des avocates rapportent avoir été confrontées à des discriminations dans leur activité professionnelle au cours des cinq années précédentes, 55,5% des avocates âgées de moins de 30 ans sont dans ce cas, contre 30,6% des hommes du même âge.

²² La fréquence des discriminations rapportées parmi les hommes est réellement distincte dans les deux enquêtes (les deux intervalles de confiance ne se chevauchent pas), et la proportion des femmes concernées par les discriminations est plus élevée chez les avocates (avec un très petit recouvrement des deux intervalles de confiance).

L'affiliation religieuse : un enjeu de discrimination

C'est parmi les personnes de religion catholique que les discriminations sont les moins fréquentes, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, 50,4% des avocates catholiques et 19,5% de leurs confrères de même confession déclarent être confrontés à des discriminations (tous motifs confondus) sur les cinq années écoulées.

Les trois groupes les plus concernés sont, par ordre décroissant d'importance, respectivement pour les femmes et les hommes : les personnes se déclarant de religion musulmane (72,1% des femmes concernées et 56,8% des hommes), juive (59,3% et 23,4%), puis bouddhiste ou d'une autre religion (58,7% et 22,7%). Une mention particulière peut être également réservée aux avocates qui déclarent être de religion protestante. Dans l'ensemble des femmes distinguées par sous-groupes d'affiliation religieuse, elles arrivent en effet en deuxième position derrière les avocates de religion musulmane, en déclarant pour 64,5% d'entre elles avoir été confrontées à une discrimination en lien avec la religion dans les cinq dernières années.

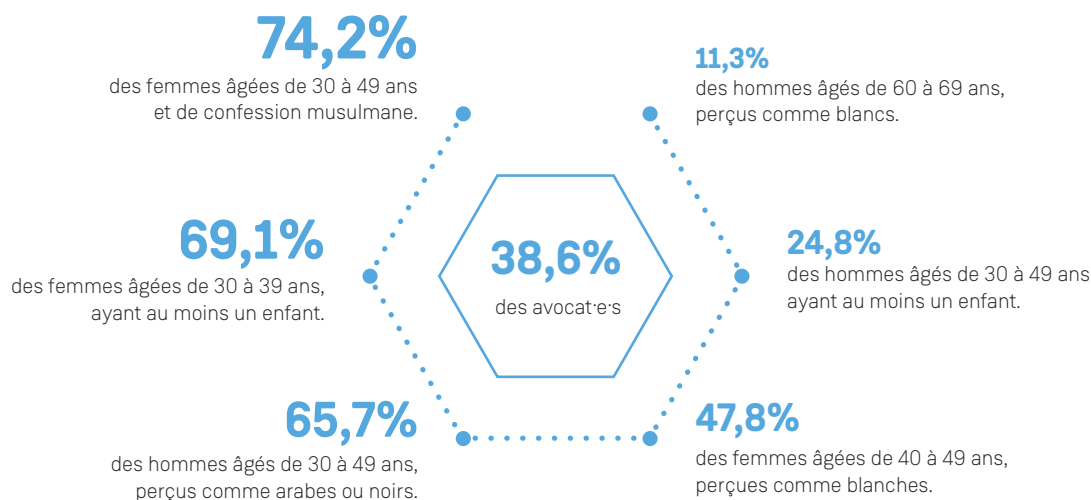
Dans le cas des avocates et avocats musulmans, outre l'importance très élevée des discriminations, on observe un phénomène que l'on ne retrouve pas dans les autres sous-groupes, à savoir une plus grande proximité des discriminations rapportées par les hommes, par rapport aux femmes. Alors que le taux des discriminations rapportées par les femmes est la plupart du temps 2,5 à 3 fois supérieur à celui des discriminations rapportées par les hommes, entre les avocates et les avocats musulmans, le rapport n'est que de 1,3. Dans le cas des musulman·e·s, l'effet de la religion déclarée apparaît donc comme en partie « concurrent » de l'effet de genre constaté dans le reste des résultats.

Des groupes sociaux inégalement concernés

En rapport avec la mise en évidence de certains de ces motifs de discrimination, et dans une perspective intersectionnelle, on peut décrire plus précisément les discriminations intervenant dans certains groupes sociaux.

Le graphique suivant illustre la très grande variabilité des expériences sociales des discriminations. Parmi les illustrations retenues, la fréquence de ces expériences varie de 11,3% chez les hommes perçus comme blancs et âgés de 60 à 69 ans, jusqu'à 78,7% chez les femmes âgées de 30 à 49 ans, perçues comme arabes, ou noires, et ayant des enfants.

Graphique 1 | La variation sociale des expériences de discrimination



Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Pourcentages pondérés.

Lecture : 69,1% des femmes avocates âgées de 30 à 39 ans, ayant au moins un enfant, rapportent avoir été confrontées à une discrimination dans le cadre de leur activité professionnelle au cours des cinq années précédentes contre 38,6% des avocat·e·s pris dans leur ensemble.

Si l'on tient compte simultanément de plusieurs caractéristiques sociales (tableau 10), le sexe est la caractéristique dont l'effet est le plus marquant : la probabilité de déclarer avoir été confrontée à une discrimination est, toutes choses égales par ailleurs, 4 fois plus élevée pour les femmes que pour les hommes.

Si l'on examine l'effet des autres caractéristiques sociales pour les femmes d'un côté et pour les hommes de l'autre, le fait de se situer dans les tranches d'âge les plus jeunes (19-29 ans, 30-39 ans et 40-49 ans) accroît significativement la probabilité de rapporter avoir été confronté·e à des discriminations au travail dans les cinq années passées, pour les avocates comme pour leurs confrères. Chez les femmes seulement, la tranche d'âge 60-69 ans est moins exposée aux discriminations.

Toujours en raisonnant à autres caractéristiques données, appartenir au barreau de Paris plutôt qu'à un autre accroît, pour les femmes seulement, la probabilité d'avoir été concernée par des comportements discriminatoires, avec une probabilité multipliée par 1,3.

L'assignation ethnoraciale exerce un effet assez analogue chez les avocates et les avocats, avec quelques différences toutefois. Ainsi, lorsque l'on pense être perçu·e comme noir·e ou arabe, la probabilité de rapporter avoir fait l'expérience de discriminations dans son travail est davantage augmentée chez les hommes que chez les femmes. Pour les hommes, la probabilité de rapporter avoir vécu des discriminations est ainsi multipliée par 5,6 lorsqu'on pense être perçu comme noir plutôt que comme blanc et par 5,1 lorsqu'on pense être perçu comme arabe. Pour leurs consœurs, ces résultats sont de 2,3 et 1,9 respectivement. Et alors que le fait d'être perçu comme asiatique multiplie par 4,8 la probabilité de déclarer des discriminations dans le contexte professionnel pour les hommes avocats, cette caractéristique n'induit aucun effet significatif pour les avocates.

Tableau 10 | Probabilité de déclarer avoir été confronté·e à une discrimination dans le contexte professionnel dans les cinq années écoulées

	Femmes			Hommes		
	Odds ratios	Effectifs	%	Odds ratios	Effectifs	%
Âge						
19-29 ans	1,9*** [1,5;2,4]	540	11,4%	2,2*** [1,4;3,2]	174	6,2%
30-39 ans	2,8*** [2,4;3,4]	1 878	43,1%	2,0*** [1,5;2,7]	755	29,7%
40-49 ans	1,5*** [1,2;1,8]	1 123	25,4%	1,4* [1,0;1,9]	652	27,0%
50-59 ans	1	684	14,5%	1	518	20,7%
60-69 ans	0,6** [0,5;0,9]	268	5,1%	0,9 [0,6;1,3]	365	13,4%
70 ans et plus	0,6 [0,3;1,3]	43	0,5%	0,6 [0,3;1,1]	116	3,1%
Barreau d'appartenance						
Paris	1,3*** [1,2;1,5]	1 936	63,6%	1,0 [0,8;1,2]	1 596	60,9%
Hors Paris	1	2 600	36,4%	1	984	39,1%
Catégorie ethno-raciale perçue						
Blanc·he	1	3 582	80,0%	1	1 961	77,2%
Noir·e	2,3** [1,4;3,9]	76	1,4%	5,6*** [3,2;9,8]	55	1,9%
Arabe	1,9*** [1,4;2,7]	192	3,7%	5,1*** [3,2;8,1]	81	2,8%
Asiatique	0,8 [0,4;1,5]	37	0,7%	4,8** [1,6;14,4]	14	0,6%
Autres	1,3* [1,0;1,7]	253	4,8%	1,5* [1,0;2,1]	163	5,6%
Refuse de se classer dans ces catégories	1,0 [0,8;1,3]	219	5,0%	0,9 [0,6;1,4]	174	7,0%
Ne sait pas / Refuse de répondre	0,9 [0,6;1,3]	177	4,4%	0,9 [0,5;1,5]	132	4,9%
Orientation sexuelle déclarée						
Homosexuel·le ou bisexuel·le	1,1 [0,7;1,8]	84	1,6%	1,5* [1,0;2,1]	166	6,4%
Hétérosexuel·le	1	4 206	92,9%	1	2 270	87,9%
Refuse de se définir par sa sexualité	0,6** [0,5;0,9]	246	5,5%	0,8 [0,5;1,4]	144	5,6%

*** : p<0,001 / ** : p<0,01 / * : p<0,05

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017

Lecture : À barreau d'appartenance, catégorie ethnoraciale perçue, et orientation sexuelle déclarée données, le fait d'être âgé de 19 à 29 ans plutôt que de 50 à 59 ans multiplie par 1,9, pour une avocate, la probabilité de déclarer avoir été confrontée à des comportements discriminatoires reposant sur au moins un motif, dans les cinq années écoulées dans le contexte professionnel.

Des analyses approfondies (voir tableaux A10 et A11 en annexe) montrent que l'effet de l'appartenance religieuse, dont on a vu précédemment qu'il était fortement lié à la déclaration d'expériences de discrimination, est quantitativement beaucoup plus faible que celui de l'appartenance ethnoraciale assignée par un tiers. En pratique, cela signifie que c'est avant tout le fait d'être perçue comme arabe qui, chez une majorité de musulman·e·s, exerce un effet significatif sur la probabilité de déclarer avoir été confronté·e à une discrimination.

Quant à l'orientation sexuelle, le fait de définir sa sexualité comme homosexuelle ou bisexuelle accroît également significativement la probabilité d'être confronté·e à des discriminations au travail, mais seulement pour les hommes. Un tel résultat renvoie à la plus grande visibilité sociale de l'homosexualité masculine, établie dans de nombreux travaux de recherche.

Des relations de travail et des parcours professionnels heurtés par les discriminations

Si les avocates sont plus souvent concernées que leurs confrères par des comportements discriminatoires (53,3% contre 21,4% ; cf. tableau 8), l'étude des circonstances dans lesquelles celles-ci surviennent permet d'identifier les contextes qui les exposent davantage.

Tableau 11 | Circonstances de la dernière discrimination déclarée dans les cinq années précédant l'enquête

	Femmes %	Hommes %	Ensemble %
Accéder à une collaboration	10% (6)	19,9% (3)	12,5% (5)
Obtenir une rému. ou une rétro. d'hon. corresp. comp. perso.***	25,9% (2)	14,9% (4)	23% (2)
Devenir associé·e***	9,9% (7)	11,8% (5)	10,4% (6)
Se voir confier un dossier ou une mission***	23,4% (3)	21,2% (2)	22,9% (3)
Relations de travail avec des confrères / consœurs (y.c. hors cabinet)***	43,5% (1)	45,7% (1)	44,1% (1)
Rupture de collaboration***	10,4% (5)	7,4% (6)	9,6% (7)
Relations de travail avec les magistrats***	14,4% (4)	21,2% (2)	16,2% (4)
Relations avec les clients***	3,4% (8)	2,5% (7)	3,2% (7)
Autres circonstances	2,4% (7)	1,7% (6)	2,1% (8)
Ensemble*	100%	100%	100%

*** Différence hommes-femmes significative à 0,1%. * Les pourcentages globaux sont inférieurs à la somme des lignes précédentes car une même personne peut déclarer plusieurs types de circonstances des discriminations qu'elle a vécues.

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 25,9% des avocates confrontées à une discrimination dans les cinq années déclarent que celle-ci est survenue lorsqu'il était question pour elles d'obtenir une rémunération ou une rétrocession d'honoraire ; c'est la deuxième circonstance citée (rang 2).

Lorsque l'on compare, parmi les personnes ayant rapporté une discrimination dans les cinq ans, les circonstances dans lesquelles est survenue la dernière discrimination déclarée, pour les femmes d'un côté, les hommes de l'autre, leur point commun est que les discriminations surviennent d'abord dans les relations avec les confrères et consœurs (rang 1).

La question de la fixation de leur rémunération constitue un domaine particulièrement sensible pour les femmes en matière de discriminations dans l'exercice de leur métier. Cette circonstance apparaît au deuxième rang des situations donnant lieu à des discriminations à l'encontre. Sur la question des revenus, ces résultats sont cohérents avec l'observation objective des corrélations entre le statut d'exercice des avocates, la nature de leurs activités et leur niveau de revenu (voir tableau A3 en annexe). C'est un élément à souligner, qui montre comment une enquête sur la perception des discriminations vécues peut permettre à des répondant·e·s d'objectiver leur expérience de façon tout à fait crédible.

Les hommes avocats se démarquent en rapportant davantage un contexte discriminatoire qui survient dans les relations de travail avec les magistrats ; au deuxième rang, au même titre que le fait de « se voir confier un dossier ou une mission ». Cela renvoie à la spécificité des motifs qu'ils déclarent, en particulier l'origine pour les avocats qui déclarent être perçus comme noirs ou arabes.

Pour les femmes comme pour les hommes, il faut préciser que ces données concernent les cinq dernières années et ne reflètent donc pas précisément l'ensemble des traitements inégaux auxquels elles ou ils ont pu être confronté·e·s, notamment pour les avocates lorsqu'il s'agit d'accéder au statut d'associé.

Âge, sexe, origine et religion : les critères saillants des discriminations

Dans le contexte général, évoqué précédemment, d'une survenue beaucoup plus fréquente des situations de discrimination pour les avocates que pour les avocats, et ce dans un nombre très varié de circonstances, l'examen des motifs pour lesquels les répondant·e·s pensent avoir subi des discriminations vient préciser les caractéristiques des expériences discriminatoires auxquelles ces personnes ont été confrontées (tableau 12).

Pour les quatre motifs de discriminations qui renvoient aux rapports de genre, les femmes sont plus souvent concernées que les hommes. Ainsi, âge, sexe, situation familiale, et apparence physique sont des motifs plus souvent cités par les avocates que par leurs confrères. Le motif de discrimination qui intervient, pour les femmes, de très loin comme étant le plus fréquent, est... leur sexe même : 39,3% d'entre elles rapportent avoir été confrontées à un traitement défavorable ou une discrimination au motif de leur sexe dans l'exercice de leur métier, dans les cinq dernières années. À ces situations défavorables vient s'ajouter un autre motif de discrimination qui concerne les seules femmes : la maternité entraîne pour 19,7% d'entre elles des comportements discriminatoires à leur encontre dans leur travail, et plus d'une femme sur deux est concernée, parmi celles qui ont un enfant de moins de 5 ans.

Pour le motif de l'orientation sexuelle, 15,6% des femmes et 19,3% des hommes définissant leur sexualité comme homosexuelle ou bisexuelle rapportent avoir été discriminés de ce fait.

Quant aux discriminations fondées sur la religion, si ce motif n'apparaît rapporté que par 2% des femmes et 2,3% des hommes, ce taux s'élève à 25,7% et 34,9% pour les femmes et les hommes de religion musulmane.

De même, si l'on considère les discriminations à raison de l'origine perçue, si elles ne concernent globalement que peu de personnes (4,7% des femmes et 4,8% des hommes), les écarts selon les caractéristiques sociales sont très marqués. Ainsi, tandis que 1,1% des femmes perçues comme blanches rapportent de telles discriminations, c'est le cas de 53,3% des femmes avocates qui déclarent être perçues comme noires (ces chiffres sont respectivement de 1,3% et 59,8% pour les hommes).

Ces constats rejoignent l'analyse des discriminations tous motifs confondus présentée ci-avant (voir tableau 9). Ainsi 68,2% des femmes qui déclarent être perçues comme noires rapportent avoir été discriminées, quel que soit le motif ; parmi ces femmes 53,3% déclarent par ailleurs avoir été discriminées en raison de leur origine. Cette différence tient pour partie à ce que certaines d'entre-elles ont pu être exposées simultanément à d'autres motifs de discriminations, comme la maternité par exemple. Elle peut aussi traduire en partie le fait que certaines n'attribuent pas la discrimination à leur origine.

Tableau 12 | Motifs de discrimination rapportés par les avocates et avocats dans le contexte professionnel au cours des cinq années précédant l'enquête, par sexe

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
Âge***	23,4%	4 536	10,1%	2580	17,3%	7138
Sexe***	39,3%	4 536	2,5%	2580	22,4%	7138
Maternité	19,7%	4 536			19,7%	4536
Avec enfant de moins de 5 ans	52,4%	999				
Origine	4,7%	4 536	4,8%	2580	4,7%	7138
Blanche	1,1%	3 582	1,3%	1961	1,2%	5552
Noire	53,3%	76	59,8%	55	56,8%	131
Arabe	49,1%	192	50,4%	81	49,6%	273
Asiatique	15,2%	37	36,5%	14	23,9%	51
Religion	2,0%	4 536	2,3%	2580	2,1%	7138
Sans religion	0,5%	1 676	0,6%	869	0,5%	2551
Catholiques	0,8%	1 989	2,0%	1153	1,4%	3145
Protestants	1,9%	106	1,4%	85	1,6%	191
Autres religions chrétiennes	0,0%	48	4,4%	29	2,2%	77
Musulmans	25,7%	133	34,9%	52	28,9%	185
Juifs	13,7%	219	5,3%	129	9,6%	348
Bouddhistes et autres religions	8,2%	66	5,8%	72	6,7%	139
Handicap	0,6%	4 536	0,6%	2580	0,6%	7138
État de santé***	7,1%	4 536	2,7%	2580	5,1%	7138
Orientation sexuelle***	0,3%	4 536	1,5%	2580	0,8%	7138
Hétéro	0,0%	4 206	0,2%	2270	0,1%	6485
Homo-bi	15,6%	84	19,3%	166	18,5%	251
Apparence physique***	7,4%	4 536	3,7%	2580	5,7%	7138
Lieu de résidence	4,9%	4 536	4,3%	2580	4,6%	7138

*** Différence hommes-femmes significative à 0,1%.

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 4,7% des avocates déclarent avoir vécu, au cours des cinq années écoulées, au moins une situation dans laquelle elles ont été traitées défavorablement ou discriminées en raison de leur origine; c'est le cas de 1,1% des femmes perçues comme blanches et de 53,3% des femmes perçues comme noires.

6.

Les démarches entreprises pour faire reconnaître les discriminations

Entre réaction et résignation

S'agissant de professionnels du droit, qui sont donc – même inégalement – potentiellement très avertis de ce qu'est, en droit, une discrimination, il est frappant de constater que le comportement le plus fréquent, parmi les hommes avocats ayant fait l'expérience d'une discrimination, est de n'avoir rien fait. C'est le cas de 42,1% des hommes avocats qui rapportent avoir vécu des discriminations. Les femmes sont moins nombreuses à ne rien faire, mais ce comportement d'inaction ou de résignation concerne tout de même plus d'un quart d'entre elles (28,2%). Protestant ou parlant à des proches plus souvent que leurs confrères, les avocates sont cependant, en proportion, aussi peu nombreuses qu'eux à entamer des démarches formelles pour faire valoir leurs droits lésés : 4,8% des avocats et 4,7% des avocates.

Tableau 13 | Réactions des avocates et avocats face à la seule ou la dernière situation de discrimination vécue dans les cinq dernières années

	Hommes (n=547)	Femmes (n=2 345)	Total
A protesté sur le moment***	15,5%	17,6%	17,0%
A parlé à des proches (familles, amis, confrères)***	24,9%	39,6%	35,7%
A cherché à faire reconnaître la discrimination vécue	4,8%	4,7%	4,7%
N'a rien fait du tout***	42,1%	28,2%	31,8%
Autre***	11,2%	8,8%	9,4%
Non réponse	1,5%	1,2%	1,3%
Total	100%	100%	100%

*** Différence hommes-femmes significative à 0,1%.

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Une seule réponse possible

Lecture : 15,5% des hommes avocats déclarant avoir vécu au moins une situation discriminatoire dans leur travail au cours des cinq années précédentes indiquent qu'ils ont protesté sur le moment (déclaration portant sur la seule ou la dernière de ces situations de discrimination vécues sur cinq ans).

Pour ce qui concerne les voies de recours, les deux comportements les plus fréquemment enregistrés parmi les femmes et les hommes consistent à s'adresser à leur bâtonnier·e pour faire part de la situation de discrimination rencontrée (29,5% des femmes et 25,1% des hommes) ou à faire un recours (15,4% des femmes et 27,5% des hommes). Les femmes qui entament une démarche pour faire reconnaître les discriminations dont elles ont fait l'expérience sont en proportion beaucoup plus

enclines que les hommes à contacter une association ou un syndicat d'avocats. Il serait intéressant de mettre en regard cette divergence forte de comportement (11,6% des femmes, 2,2% des hommes concernés) avec la présence respective des femmes et des hommes dans les associations ou syndicats professionnels : les femmes recherchent-elles plus souvent ces recours parce qu'elles sont déjà, avant la survenue des faits de discrimination, plus massivement adhérentes à ces organismes que leurs confrères ? Ou bien est-ce lorsque surviennent les difficultés qu'elles cherchent davantage l'appui de représentants de leur profession que ne le font leurs confrères ?

Tableau 14 | Recours ou contacts parmi les avocats et avocates ayant cherché à faire reconnaître une discrimination

	Femmes (n= 117)		Hommes (n=30)		Ensemble (n=147)	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
Associations, syndicats, avocat·e	11,6%	15	-	1	9,1%	16
Bâtonnier·e	29,5%	31	25,1%	8	28,3%	39
Défenseur des droits	-	0	-	1	1,6%	1
Recours	15,4%	17	-	9	18,6%	26
Autre	43,5%	54	39,4%	11	42,4%	65
Total	100%	117	100%	30	100%	147

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 29,5% des femmes ayant déclaré avoir cherché à faire reconnaître la discrimination à laquelle elles ont été confrontées ont saisi la ou le bâtonnier·e.

Les raisons de la résignation

Parmi les avocates et avocats qui déclarent n'avoir entamé aucune démarche en cas de discrimination, les raisons invoquées pour n'avoir rien entrepris sont clivées selon les sexes, à l'exception de la réponse « je n'ai rien fait car je ne savais pas vers qui me tourner ».

Ainsi, si les trois raisons les plus fréquemment invoquées par les femmes et les hommes sont les mêmes – je n'ai rien fait parce que : « cela ne sert à rien » ou « mes preuves étaient insuffisantes », ou encore « j'avais peur des représailles » –, les avocates sont néanmoins plus nombreuses que leurs confrères, en proportion, à justifier leur inaction par ces motifs.

Tableau 15 | Raisons de ne pas entreprendre de faire reconnaître une situation discriminatoire vécue (la seule ou la dernière)

	Femmes (n= 1 998)		Hommes (n=454)		Ensemble (n=2 452)	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
Ne sert à rien***	30,0%	553	27,3%	131	29,3%	684
Ne savait pas vers qui se tourner	1,3%	29	1,4%	6	1,3%	35
Pas confiance - instances pro (dt Ordre)***	7,8%	167	8,8%	37	8,0%	204
Preuves insuffisantes***	23,5%	490	22,3%	105	23,2%	595
Peur - représailles***	21,5%	461	20,4%	97	21,3%	558
Autre***	10,8%	196	12,8%	50	11,3%	246
Ne sait pas***	5,2%	102	7,0%	28	5,7%	130
Total	100%	1 998	100%	454	100%	2 452

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés. **Champ** : Avocat·e·s rapportant, pour les cinq ans précédant l'enquête, une situation discriminatoire fondée sur un seul motif ou des situations discriminatoires fondées sur au moins deux motifs et pour lesquelles les circonstances de la dernière sont connues, et qui n'ont pas cherché à faire reconnaître cette discrimination (la seule ou la dernière).

*** Différence hommes-femmes significative à 0,1%.

Les hommes se distinguent de leur côté comme étant plus nombreux que leurs consœurs à n'avoir rien fait en raison du manque de confiance que leur inspirent les instances professionnelles, et l'ordre des avocats en particulier.

Ces situations ne sont pas sans conséquence sur les parcours professionnels des personnes concernées. Si seules 2,8% d'entre elles ont décidé de quitter temporairement la profession (voir tableau A12 en annexe), plus d'une personne sur quatre confrontées à une discrimination dans l'accès à une collaboration déclare avoir choisi de s'installer à son compte. Quant à celles et ceux qui ont été discriminé·e·s à l'occasion de la fixation d'une rémunération ou lors d'une rétrocession d'honoraires, plus d'une sur cinq rapporte avoir revu ses attentes financières à la baisse.

Sanctionner, sensibiliser et mobiliser

La profession est, on l'a vu précédemment, assez largement convaincue de la nécessité de lutter contre les discriminations en son sein, et les avocates plus encore que les avocats. Les positions sur les moyens concrets à mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations apparaissent très convergentes entre avocats et avocates (tableau 16) qui expriment clairement l'idée qu'il faut « faire quelque chose », puisqu'ils penchent toujours en faveur d'une action plutôt qu'en sa défaveur.

Tableau 16 | Opinion des avocat·e·s sur les moyens de lutter efficacement contre les discriminations dans leur milieu professionnel

	Tout à fait ou plutôt d'accord		Plutôt pas ou pas du tout d'accord		Ne sait pas / Non réponse	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Créer un numéro d'appel dédié	59,8%	49,8%	26,9%	35,9%	13,3%	14,2%
Sensibiliser les futurs avocats sur les recours et les droits face à une discrimination dans leur formation initiale	86,1%	75,6%	7,9%	15,5%	6,0%	8,9%
Mobiliser les organisations professionnelles pour renforcer les actions de sensibilisation et de prévention	81,3%	67,9%	10,5%	21,7%	8,2%	10,4%
Faire en sorte que les ordres instruisent et sanctionnent plus les situations de discrimination	87,2%	76,1%	6,2%	14,4%	6,6%	9,5%

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 59,8% des avocates expriment être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'idée selon laquelle la création d'un numéro d'appel dédié permettrait de lutter efficacement contre les discriminations dans leur profession.

Créer un numéro de téléphone dédié, sensibiliser les futurs avocats, mobiliser les organisations professionnelles, faire en sorte que les ordres instruisent et sanctionnent davantage les situations de discrimination dans la profession : toutes ces solutions paraissent devoir être encouragées par la majorité des femmes comme des hommes.

La majorité est un peu plus courte lorsqu'il s'agit de préconiser la création d'un numéro d'appel (59,8% des femmes, 49,8% de leurs confrères), mais les autres pistes envisagées recueillent toujours plus de deux tiers des suffrages : 67,8% des hommes et 81,3% des hommes sont en faveur d'une mobilisation des organisations professionnelles pour mener des actions de prévention et sensibilisation. À nouveau, les femmes se montrent plus avancées dans leur détermination affichée sur la nécessité de lutter contre les discriminations, mais la fermeté de tous est visible. Et l'action la plus plébiscitée, par 87,2% des avocates et 76,1% des avocats, est que les ordres instruisent et sanctionnent mieux les cas de discriminations.

Conclusion

Les résultats présentés témoignent de la singularité d'une enquête circonscrite à un corps professionnel donné - les avocat·es en France - et dont l'objet donne à voir les situations auxquelles son évolution récente le confronte, à savoir sa féminisation et son rajeunissement, et simultanément les enjeux que cela représente pour lui.

À ce contexte démographique particulier, s'ajoute celui d'une profession avertie qui dispose, a priori, d'une connaissance juridique des discriminations. Sans présumer de l'effet que cette spécificité a pu avoir sur les réponses données, l'enquête permet d'établir une cartographie des conditions de travail et des expériences de discrimination dont font l'objet certains groupes sociaux au sein de cette profession. Celle-ci rend compte de façon explicite du poids des rapports sociaux, de genre et liés à l'origine, qui structurent les parcours professionnels des avocat·e·s.

Concernant les conditions de travail et d'emploi, les inégalités sociales paraissent très marquées entre les sexes (statut d'exercice, secteur d'activité, rémunération, reconnaissance professionnelle, congé parental, temps partiel subi, attitudes et comportements sexistes...). Les premières analyses présentées sur ce point mériteront d'être complétées afin d'identifier dans quelles mesures celles-ci se fondent également sur d'autres caractéristiques sociales, et notamment l'origine.

Concernant les différences de traitements observées ou rapportées, les discriminations sont fréquentes, avec une surexposition des avocates par rapport à la population générale et une sous-exposition de leurs homologues masculins. Outre le sexe, l'exposition à des situations de discriminations varie fortement selon d'autres caractéristiques sociales, telles que l'origine perçue (noire ou arabe), la religion déclarée (musulmane) ou la parentalité (avoir des enfants de moins de 15 ans).

Les relations de travail entre confrères, le bénéfice d'une rémunération ou d'une rétrocession d'honoraires sont les circonstances dans lesquelles ces situations sont le plus souvent rapportées.

Bien que spécialistes du droit, et ce quel que ce soit le critère de discrimination déclaré, rares sont les avocat·e·s qui rapportent avoir engagé un recours, au motif que ce dernier est perçu comme inutile, difficile à documenter par manque de preuves ou exposant à de possibles représailles.

Ces résultats édifiants sur la prévalence des discriminations au sein de leur profession ne laissent pas indifférents les avocat·e·s qui se déclarent convaincu·e·s de la nécessité d'agir pour les prévenir et les traiter.

Sensibiliser les acteurs concernés, mobiliser les ordres et sanctionner les auteurs recueillent ainsi l'approbation de la très grande majorité de la profession, notamment des femmes.

Pour le Défenseur des droits, ces résultats renvoient également à la nécessité d'agir dans le cadre de la formation initiale et continue des avocat·e·s afin que ces derniers soient mieux à même d'identifier et documenter les situations de discriminations, pour eux-mêmes, leurs collègues ou leurs client·e·s, et connaître les voies et les moyens d'un recours effectif.

Liste des annexes

— Tableau A1 —

Caractéristiques sociales et démographiques de la population de l'enquête

— Tableau A2 —

Probabilité de se trouver dans la tranche de revenus professionnels annuels nets la plus basse ($\leq 17\,500$ euros) ou la plus élevée ($\geq 152\,401$ euros), selon le sexe, la tranche d'âge et le statut d'exercice

— Tableau A3

Répartition des activités exercées selon le sexe (en %) et revenus associés

— Tableau A4 —

Pourcentage de femmes et activité à temps partiel selon la taille du cabinet

— Tableau A5 —

Le congé paternité des pères avocats

— Tableau A6 —

Le congé maternité des mères avocates

— Tableau A7 —

Fréquence des propos culpabilisants adressés aux femmes avocates et aux hommes avocats qui travaillent à temps partiel (choisi ou subi) à propos de ces horaires de travail

— Tableau A8 —

Nombre de types de situations de déni de reconnaissance du travail selon l'interaction en cause (associés, collaborateurs, clients)

— Tableau A9 —

Fréquence de blagues, propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés au handicap ou à la religion, observés « dans le travail » à l'encontre de ses confrères ou consœurs

— Tableau A01 —

Probabilité de déclarer avoir été discriminé·e en raison de son origine à religion déclarée donnée

— Tableau A11 —

Probabilité de déclarer avoir été discriminé·e dans les cinq années écoulées

— Tableau A12 —

Conséquences tirées par les avocats de discriminations vécues dans les cinq années précédentes, pour différents domaines où elles sont intervenues

Tableau A1 | Caractéristiques sociales et démographiques de la population de l'enquête

	Femmes		Hommes		Total	
	%	No.	%	No.	%	No.
Âge						
19-29 ans	6.2	174	11.4	540	9.0	719
30-39 ans	29.7	755	43.1	1 878	36.9	2 639
40-49 ans	27.0	652	25.4	1 123	26.1	1 781
50-59 ans	20.7	518	14.5	684	17.4	1 205
60-69 ans	13.4	365	5.1	268	8.9	633
70 ans et plus	3.1	116	0.5	43	1.7	161
Total	100.0	2 580	100.0	4 536	100.0	7 138
Enfant						
Sans enfant	33.0	885	42.2	2 008	38.0	2 912
Enfant < 15 ans	41.1	1 003	41.7	1 770	41.4	2 775
Enfant > 15 ans	25.9	692	16.0	758	20.6	1 451
Total	100.0	2 580	100.0	4 536	100.0	7 138
Orientation sexuelle						
Refus_NSP	5.6	144	5.5	246	5.6	402
Homo/Bisexuel	6.4	166	1.6	84	3.8	251
Hétérosexuel	87.9	2 270	92.9	4 206	90.6	6 485
Total	100.0	2 580	100.0	4 536	100.0	7 138
Appartenance au barreau						
Province	60.9	984	63.6	1 936	62.3	2 930
Paris	39.1	1 596	36.4	2 600	37.7	4 208
Total	100.0	2 580	100.0	4 536	100.0	7 138
Catégorie ethnoraciale perçue						
Blanc·he	77.2	1 961	80.0	3 582	78.7	5 552
Noir·e	1.9	55	1.4	76	1.6	131
Arabe	2.8	81	3.7	192	3.3	273
Asiatique	0.6	14	0.7	37	0.7	51
Autres	5.6	163	4.8	253	5.2	420
Ne se reconnaît pas dans ces catégories	7.0	174	5.0	219	5.9	393
Ne sait pas/refus	4.9	132	4.4	177	4.6	318
Total	100.0	2 580	100.0	4 536	100.0	7 138
Religion déclarée						
Sans religion	35.0	869	38.1	1 676	36.7	2 551
Catholiques	45.7	1 153	44.6	1 989	45.1	3 145
Protestants	3.3	85	2.4	106	2.8	191
Autres rel. chrét.	1.0	29	0.9	48	0.9	77
Musulmans	1.6	52	2.5	133	2.1	185
Juifs	3.6	129	3.3	219	3.4	348
Boudd.+Autres rel.	2.7	72	1.3	66	2.0	139
Refus	4.9	132	5.0	221	4.9	364
NSP_NR	2.2	59	1.9	78	2.0	138
Total	100.0	2 580	100.0	4 536	100.0	7 138

Tableau A2 | Probabilité de se trouver dans la tranche de revenus professionnels annuels nets la plus basse (<=17 500 euros) ou la plus élevée (>=152 401 euros), selon le sexe, la tranche d'âge et le statut d'exercice

Probabilité de percevoir un revenu professionnel	<=17 500 euros		>=152 401 euros	
	Odds ratios	Intervalle de Confiance 95%	Odds ratios	Intervalle de Confiance 95%
Sexe				
Homme	1		1	
Femme	1,4***	[1,2;1,7]	0,4***	[0,3;0,5]
Âge				
Moins de 29 ans	2,2***	[1,5;3,3]	0,1***	[0,01;0,2]
30-39 ans	1,4**	[1,1;1,8]	0,1***	[0,08;0,2]
40-49 ans	0,9	[0,7;1,2]	0,6***	[0,4;0,8]
50-59 ans	1		1	
60-69 ans	1,4*	[1,04;1,9]	0,8	[0,5;1,1]
70 ans et plus	3,1***	[2,0;5,0]	0,9	[0,5;1,7]
Statut d'exercice				
Exercice individuel	1		1	
Collaborateur libéral	0,1***	[0,1;0,2]	1,03	[0,6;1,8]
Collaborateur salarié	0,1***	[0,03;0,2]	1,4	[0,4;4,5]
Associé	0,2***	[0,1;0,2]	6,8***	[5,2;8,8]

Lecture de la significativité des odds ratios : *** : p < 0,001 / ** : p < 0,01 / * p : 0,05

Source : Enquêtes Avocats (Défenseur des droits, 2017). Champ : Avocats exerçant en France en 2017 et ayant répondu à la question sur le montant de leurs revenus professionnels annuels nets (n=6 677). Lecture : À sexe et statut d'exercice donnés, par rapport à un homme avocat de 50-59 ans exerçant à titre individuel, le fait d'être âgé de moins de 29 ans multiplie par 2,2 la probabilité de se trouver dans la tranche la plus basse des revenus de la profession.

Tableau A3 | Répartition des activités exercées selon le sexe (en %) et revenus associés

Secteurs d'activité	Répartition par secteur				Répartition par secteur		
	Femmes	Hommes	Total		Femmes	Hommes	Total
	%	%	%	No.	€	€	No.
Famille et personnes	66,6	33,4	24,8	2 655	17 500-36 000	36 001-41 200	17 500-36 000
Droit des affaires	42,1	57,9	24,4	2 614	36 001-41 200	47 301-68 000	41 201-47 300
Droit du travail et de la protection sociale	57,4	42,6	16,1	1 729	36 001-41 200	41 201-47 300	36 001-41 200
Droit pénal	55,9	44,1	12,8	1 368	17 500-36 000	36 001-41 200	17 500-36 000
Droit divers	49,7	50,3	11,0	1 182	17 500-36 000	47 301-68 000	36 001-41 200
Droit public	44	56	5,9	627	36 001-41 200	36 001-41 200	36 001-41 200
Droit international et arbitrage	42,6	57,4	2,1	227	41 201-47 300	47 301-68 000	47 301-68 000
Procédure	45,6	54,4	1,6	171	36 001-41 200	47 301-68 000	36 001-41 200
Droits des étrangers	65	35	1,1	113	17 500-36 000	17 500-36 000	17 500-36 000
Droit général	48,1	51,9	0,2	25	17 500-36 000	17 500-36 000	17 500-36 000
Total			100	10 711 déclarations			

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés. Lecture : Le secteur du "droit de la famille et des personnes" est constitué de 66,6% de femmes contre 33,4% d'hommes. Dans ce secteur, le revenu médian des femmes se situe dans la tranche 17 500-36 000 € et celui des hommes entre 36 001-41 200 €.

Au total 2 655 avocat·e·s déclarent travailler dans le secteur "droit de la famille et des personnes", ce qui constitue 24,8% des déclarations d'activité. Les personnes ont pu déclarer travailler dans plusieurs secteurs, la somme des déclarations (n=10 711) est donc supérieure au nombre de personnes interrogées (=7 138).

Tableau A4 | Pourcentage de femmes et activité à temps partiel selon la taille du cabinet

	% de femmes	% d'hommes	% de femmes à temps partiel	% d'hommes à temps partiel
1 avocat	59,2%	40,8%	11,3%	8,5%
2-5 avocats	54,2%	45,8%	9,7%	3,6%
6-10 avocats	49,5%	50,5%	6,5%	2,2%
11-30 avocats	52,4%	47,6%	6,2%	1,5%
31-100 avocats	51,0%	49,0%	4,6%	0,5%
+ de 100 avocats	45,0%	55,0%	5,6%	0,7%
Total	54,0%	46,0%	9,0%	4,0%

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : Les cabinets de 2-5 avocats comprennent en moyenne 54,2% de femmes. Dans ces cabinets, 9,7% sont à temps partiel. Dans ces cabinets, x% des femmes sont à temps partiel.

Tableau A5 | Le congé paternité des pères avocats

	Pères avocats dont l'enfant ou le dernier enfant a 14 ans au plus à la date de l'enquête		Dont pères avocats salariés au moment de l'enquête et dont l'enfant/le dernier enfant a 14 ans au plus		Pères avocats dont l'enfant ou le dernier enfant a 15 ans ou plus à la date de l'enquête		Ensemble des pères avocats ayant au moins un enfant	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
A pris un congé paternité								
Oui	30,9%	306	-	9	1,9%	12	19,6%	318
Non	68,1%	685	-	8	97,2%	672	79,4%	1 357
Refus	1,1%	12	-	0	0,9%	8	1,0%	20
Durée	10,0 jours		11,3 jours		5,7 jours		9,8 jours	
A travaillé pendant son congé paternité								
Oui	38,5%	126	-	3	-	4	38,2%	130
Non	59,6%	174	-	6	-	8	60,0%	182
Refus	1,8%	6	-	0	-	12	1,8%	6

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Champ : avocats exerçant en France en 2017, père d'au moins un enfant.

Lecture : 30,9% des pères avocats dont l'enfant ou le seul enfant a 14 ans au plus en 2017 déclare avoir pris un congé paternité pour la naissance de cet enfant. Pour ces avocats qui ont pris un congé, sa durée moyenne a été de 10 jours et 38,5% d'entre eux ont travaillé pendant cette période.

Tableau A6 | Le congé paternité des mères avocates

	Mères avocates dont l'enfant ou le dernier enfant a 14 ans au plus à la date de l'enquête		Dont mères avocates salariées au moment de l'enquête et dont l'enfant/le dernier enfant a 14 ans au plus		Mères avocates dont l'enfant ou le dernier enfant a 15 ans ou plus à la date de l'enquête		Ensemble des mères avocates ayant au moins un enfant	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
A pris un congé paternité								
Oui	78,9%	1 395	96,1%	30	44,3%	325	69,3%	1 720
Non	19,7%	350	3,9%	1	52,1%	403	28,7%	753
Refus	1,4%	25	0,0%	0	3,6%	30	2,0%	55
Durée	12,4 semaines		15,6 semaines		10,0 semaines		12,0 semaines	
A travaillé pendant son congé paternité								
Oui	50,8%	686	45,6%	14	35,2%	124	48,0%	810
Non	45,5%	662	50,2%	15	64,2%	199	48,8%	861
Refus	3,7%	47	4,2%	1	0,6%	2	3,2%	49

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Champ : avocates exerçant en France en 2017, mère d'au moins un enfant.

Lecture : 78,9% des mères avocates dont l'enfant ou le seul enfant a 14 ans au plus en 2017 déclare avoir pris un congé maternité pour la naissance de cet enfant. Pour ces avocates qui ont pris un congé, sa durée moyenne a été de 12,4 semaines jours et 50,8% d'entre elles ont travaillé pendant cette période.

Tableau A7 | Fréquence des propos culpabilisants adressés aux femmes avocates et aux hommes avocats qui travaillent à temps partiel (choisi ou subi) à propos de ces horaires de travail

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
On lui a déjà laissé entendre que les autres faisaient tout le travail en son absence						
Jamais ou rarement	67,4%	274	85,8%	107	72,4%	381
Parfois ou souvent	22,7%	89	5,9%	8	18,1%	97
NSP/Refus	9,9%	38	8,3%	12	9,5%	50
Total	100%	401	100%	127	100%	528
On lui a déjà laissé entendre qu'elle/il avait fait le choix de la famille et ne pouvait pas tout avoir						
Jamais ou rarement	48,5%	196	78,5%	99	56,7%	295
Parfois ou souvent	44%	172	11,4%	15	35,1%	187
NSP/Refus	7,5%	33	10,1%	13	8,2%	46
Total	100%	401	100%	127	100%	528
On l'a déjà culpabilisé·e vis-à-vis de son travail						
Jamais ou rarement	43,6%	196	78,5%	99	52,3%	279
Parfois ou souvent	50,9%	172	11,4%	15	41,9%	216
NSP/Refus	5,5%	33	10,1%	13	5,8%	33
Total	100%	401	100%	127	100%	528

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Champ : avocats exerçant en France en 2017 à temps partiel.

Lecture : 67,4% des avocates exerçant à temps partiel déclarent que « jamais ou rarement », parce qu'elles travaillent à temps partiel, on leur a laissé entendre que les autres faisaient tout le travail en leur absence. En moyenne, 72,4% des avocates et avocats sont dans ce cas.

Tableau A8 | Nombre de types de situations de déni de reconnaissance du travail selon l'interaction en cause (associés, collaborateurs, clients)

	Associé·es				Collaborateur·trices				Client·e·s			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
0	32,4%	135	49,2%	117	83,4%	359	87,5%	210	58,8%	265	64,9%	160
1	19,4%	847	19,2%	449	9,6%	460	8,2%	211	25,2%	105	21,8%	508
2	19,2%	831	13,1%	324	4,1%	193	2,4%	69	10,7%	452	9,4%	238
3	16,3%	759	10,8%	282	2,1%	108	1,0%	37	4,3%	186	2,9%	66
4	12,7%	600	7,6%	215	0,8%	44	0,9%	26	1,0%	50	1,0%	31
Total	100,0	439	100,0	244	100,0	439	100,0	244	100,0	439	100,0	244

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : 32,4% des avocates déclarent que jamais, dans leurs interactions avec des associé·es, elles n'ont eu affaire à des comportements de déni de reconnaissance de leur travail (c'est-à-dire aucun des quatre types de situations de déni de reconnaissance du travail) ; 19,4% d'entre elles ont été confrontées à un seul de ces quatre types de situations dans leurs relations avec des associé·es.

Tableau A9 | Fréquence de blagues, propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés au handicap ou à la religion, observés « dans le travail » à l'encontre de ses confrères ou consœurs

	Sexistes				Homophobes				Racistes				Liés au handicap				Liés à la religion			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.
Très fréquent ou assez fréquent	52,1% ***	2 409	21,5%	567	9,1% ***	460	6,8%	186	11,9% ***	604	7,5%	205	3,5% ***	175	2,1%	62	7,2% *	409	5,7%	175
Pas très fréquent	21,6% *	942	23,7%	601	19,8% ***	903	15,5%	389	22,4% ***	1 042	14,4%	388	11,9% ***	571	6,4%	174	18,6% ***	886	12,8%	344
Pas du tout fréquent	21,2% ***	951	46,9%	1 204	49,6% ***	2172	65,4%	1 680	49,2% ***	2 126	67,1%	1 711	57,4% ***	2 509	74,8%	1 909	54,2% ***	2 334	68,8%	1 749
NSP/Refus	5,1% ***	234	8,0%	208	21,5% ***	1 001	12,4%	325	16,5% ***	764	10,9%	276	27,2% ***	1 281	16,7%	435	20,0% ***	907	12,7%	312

* Différence hommes-femmes significative à 5% ; *** Différence hommes-femmes significative à 0,1%.

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Tableau A10 | Probabilité de déclarer avoir été discriminé·e en raison de son origine à religion déclarée donnée

Religion déclarée	Femmes			Hommes		
	Odds ratios	Effectifs	%	Odds ratios	Effectifs	%
Sans religion	1	1676	38,1%	1	869	35,0%
Catholicisme	0,9 [0,7;1,2]	1989	44,6%	0,9 [0,6;1,3]	1153	45,7%
Protestantisme	2,9*** [1,7;5,1]	106	2,4%	1,9 [0,9;3,9]	85	3,3%
Autres	4,8*** [2,4;9,5]	48	0,9%	3,0* [1,1;8,1]	29	1,0%
Islam	32,3*** [21,3;48,9]	133	2,5%	24,7*** [13,2;46,2]	52	1,6%
Judaïsme	1,5 [0,9;2,5]	219	3,3%	1,6 [0,8;3,0]	129	3,6%
Bouddhisme	3,2** [1,7;6,1]	66	1,3%	3,1** [1,6;6,1]	72	2,7%
Refus	2,5*** [1,7;3,6]	299	6,8%	3,1*** [2,0;4,9]	191	7,1%

*** : p<0,001 / ** : p<0,01 / * : p<0,05.

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : Par rapport à une avocate qui déclare n'avoir pas de religion, le fait de déclarer être de religion musulmane multiplie par 32,3 la probabilité de rapporter avoir vécu, au travail dans les cinq années précédentes, des discriminations fondées sur l'origine.

Tableau A11 | Probabilité de déclarer avoir été discriminé·e dans les cinq années écoulées

	Femmes			Hommes		
	Odds ratios	Effectifs	%	Odds ratios	Effectifs	%
Âge						
19-29 ans	1,9*** [1,5;2,5]	540	11,4%	2,2*** [1,4;3,3]	174	6,2%
30-39 ans	2,8*** [2,4;3,5]	1 878	43,1%	2,0*** [1,5;2,7]	755	29,7%
40-49 ans	1,5*** [1,2;1,8]	1 123	25,4%	1,4* [1,0;1,9]	652	27,0%
50-59 ans	1	684	14,5%	1	518	20,7%
60-69 ans	0,6** [0,5;0,9]	268	5,1%	0,9 [0,6;1,3]	365	13,4%
70 ans et +	0,6 [0,3;1,2]	43	0,5%	0,6 [0,3;1,1]	116	3,1%
Barreau d'appartenance						
Paris	1,3*** [1,2;1,5]	1 936	63,6%	0,9 [0,8;1,2]	1 596	60,9%
Hors Paris	1	2 600	36,4%	1	984	39,1%
Catégorie ethnoraciale perçue						
Blanc·he	1	3 582	80,0%	1	1 961	77,2%
Noir·e	2,3** [1,4;3,8]	76	1,4%	5,4*** [3,0;9,6]	55	1,9%
Arabe	1,9** [1,3;2,9]	192	3,7%	4,8*** [2,8;8,1]	81	2,8%
Asiatique	0,8 [0,4;1,4]	37	0,7%	4,9** [1,7;14,4]	14	0,6%
Autres	1,2 [0,9;1,6]	253	4,8%	1,4 [0,9;2,0]	163	5,6%
Refus	0,7 [0,8;1,3]	219	5,0%	0,5 [0,2;1,3]	174	7,0%
Ne sait pas	0,9 [0,6;1,3]	177	4,4%	0,8 [0,4;1,4]	132	4,9%
Catégorie ethnoraciale perçue						
Homo/bi	1,1 [0,7;1,7]	84	1,6%	1,5* [1,0;2,2]	166	6,4%
Hétéro	1	4 206	92,9%	1	2 270	87,9%
Refus définir	0,9 [0,7;1,1]	246	5,5%	0,8 [0,6;1,1]	144	5,6%
Religion déclarée						
Sans religion	1	1 676	38,1%	1	869	35,0%
Catholicisme	0,9 [0,8;1,0]	1 989	44,6%	1,0 [0,8;1,3]	1 153	45,7%
Protestantisme	1,4 [0,9;2,2]	106	2,4%	1,1 [0,6;2,0]	85	3,3%
Autres religions chrétiennes	0,7 [0,4;1,3]	48	0,9%	2,3* [1,0;5,1]	29	1,0%
Islam	1,0 [0,6;1,6]	133	2,5%	1,3 [0,6;2,5]	52	1,6%
Judaïsme	1,2 [0,9;1,6]	219	3,3%	1,6* [1,0;2,5]	129	3,6%
Bouddhisme	1,6 [0,9;2,7]	66	1,3%	1,4 [0,8;2,5]	72	2,7%
Non réponse	0,7 [0,5;0,9]	299	6,8%	1,6 [1,1;2,8]	191	7,1%

*** : p<0,001 /
** : p<0,01 /
* : p<0,05

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.
Lecture : Par rapport à une avocate qui définit sa sexualité comme hétérosexuelle, le fait de se définir comme homosexuel multiplie par 1,5 la probabilité de rapporter avoir vécu, au travail dans les cinq années précédentes, une discrimination.

Tableau A12 | Conséquences tirées par les avocats de discriminations vécues dans les cinq années précédentes, pour différents domaines où elles sont intervenues

	Hommes	Femmes	Total	Eff.
Parmi les avocat·e·s qui ont vécu des discriminations dans 1) l'accès à une collaboration, 2) l'obtention d'une rémunération/rétrocession d'honoraires, 3) l'accès à une association, 4) la charge d'un dossier, d'une mission, 5) les relations avec les confrères/consoeurs (n=2 422)				
A activé son réseau personnel pour trouver une autre collaboration/association	16,9%	17,8%	17,6%	449
A quitté temporairement la profession	2,8%	2,5%	2,6%	75
Parmi les avocat·e·s qui ont vécu des discrimination dans l'accès à une collaboration (n=375)				
A abandonné ses recherches de collaboration pour s'installer	25,9%	28,8%	27,6%	107
A cherché dans un type de structure différent	38,9%	21,3%	28,6%	91
Parmi les avocat·e·s qui ont vécu des discriminations dans l'obtention d'une rémunération/rétrocession d'honoraires (n=703)				
A revu à la baisse ses exigences en termes de rémunération/rétrocession	22,1%	24,0%	23,7%	175
Parmi les avocat·e·s qui ont vécu des discrimination dans 1) l'obtention d'unerémunération/rétrocession d'honoraires, 2) la charge d'un dossier, d'une mission, 3) les relations avec les confrères/consoeurs (n=2 085)				
A poursuivi sa collaboration/association	49,5%	45,8%	46,7%	947
A démissionné pour chercher une nouvelle collaboration/association	4,9%	7,8%	7,2%	160
A démissionné, mis fin à son association/ collaboration pour s'installer	9,6%	11,5%	11,1%	226

Source : Enquête Avocats, Défenseur des droits, 2017. Effectifs bruts, pourcentages pondérés.

Lecture : Parmi les avocat·e·s qui ont vécu des discrimination dans l'accès à une collaboration, 27,6% ont abandonné leurs recherches de collaboration pour s'installer



ENQUÊTE
DU DÉFENSEUR DES DROITS

Nathalie Bajos (responsable scientifique),
Catherine Cavalin, Martin Clément.

Avec la collaboration de Manon Brocvielle



EN PARTENARIAT AVEC LA FNUJA

Alexandra Boisramé, Valence Borgia, Anne-Lise Lebreton.

REMERCIEMENTS

Le Défenseur des droits et la FNUJA tiennent à remercier l'ensemble des avocates et des avocats qui ont accepté de participer à l'enquête.

—
Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

—
Toutes nos actualités :



www.defenseurdesdroits.fr



D
Défenseur des droits
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —