

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
Défenseurdesdroits
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —