



QUANTIFICATION DES DISCRIMINATIONS EN France.  
Journée d'étude du 6 novembre 2020

MESURER LES DISCRIMINATIONS, UNE ILLUSTRATION DES  
MODALITES D'ACTION DU DÉFENSEUR DES DROITS : L'ENQUETE  
CONDITIONS DE TRAVAIL ET EXPERIENCES DES  
DISCRIMINATIONS DANS LA PROFESSION D'AVOCAT

Martin Clément  
Chef du pôle

Accès aux droits, lutte contre les discriminations, observation de la société

# LES MOYENS D'ACTION DU DÉFENSEUR DES DROITS

## PROTÉGER LES DROITS ET LIBERTÉS

Traiter les réclamations et proposer une solution adaptée par :

• La recherche de règlement amiable :

- médiations ;
- recommandations ;
- transactions.

• Le soutien au contentieux : présentation d'observations devant la justice...

• La demande de sanction

→ Saisine directe et gratuite par courrier, Internet ou en contactant l'un.e des 510 délégué.e.s territoriaux

## PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ET L'ACCÈS AUX DROITS

Sensibiliser les acteurs, objectiver les situations, faire connaître et promouvoir les droits par :

- un dialogue régulier avec des acteurs de la société civile et la production d'outils
- des travaux d'études et de recherches indépendants
- des actions de communication ciblées et grand public
- des actions de sensibilisation et de formation auprès d'acteurs variés
- des projets de réformes législatives et réglementaires
- des actions internationales

## LE DEFENSEUR DES DROITS [...] COORDONNE DES TRAVAUX D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE... (ART.34 LOI ORGANIQUE DU N° 2011-333 DU 29 MARS 2011 RELATIVE AU DÉFENSEUR DES DROITS)

Pour le Défenseur des droits, les instruments de mesure apparaissent utiles à chacune des trois grandes étapes de l'action de lutte contre les discriminations :

- l'apport d'éléments probants dans l'examen de certaines réclamations, notamment celles concernant les discriminations indirectes ;
- l'objectivation voire la détection des situations de discrimination ;
- la réalisation de diagnostics préalables à la mise en place d'actions de promotion de l'égalité, à leur suivi et à leur évaluation.

# L'APPORT D'ÉLÉMENTS PROBANTS DANS L'EXAMEN DE CERTAINES RÉCLAMATIONS, NOTAMMENT CELLES CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS INDIRECTES

- Discrimination indirecte : inspecter l'ensemble des procédures et pratiques apparemment neutres pour repérer leurs éventuelles conséquences discriminatoires et promouvoir l'égalité.
- La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 prévoit ainsi que : « *la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques* ».
- L'analyse d'un impact disproportionné procède en deux étapes :
  - 1) calculer l'impact négatif de l'application d'un critère et vérifier son caractère statistiquement significatif ;
  - 2) déterminer si le mise en cause peut justifier de la pertinence du critère au regard de l'emploi ou des besoins de l'entreprise. [...] un impact négatif désigne le résultat de l'analyse statistique et l'impact disproportionné désigne l'impact négatif que le mise en cause n'a pas été en mesure de justifier par des besoins de l'entreprise ou de l'emploi. »

# L'APPORT D'ÉLÉMENTS PROBANTS DANS L'EXAMEN DE CERTAINES RÉCLAMATIONS, NOTAMMENT CELLES CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS INDIRECTES

- La jurisprudence montre que le recours aux statistiques est utile à deux niveaux dans les procédures :

**pour constituer un contexte sociologique qui informe le juge de la crédibilité de la plainte ;**

- Par exemple : Décision 2019-004 du 8 février 2019 relative à des faits de harcèlement sexuel et à des mesures de rétorsion en raison de la dénonciation de ces faits concernant plusieurs salariés

**pour attester de la réalité des situations discriminatoires grâce à la validation statistique.**

- Par exemple : Arrêt de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 décembre 2011, 10-15.873

# MIEUX CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS, LES MODALITES D'ACTION DU DEFENSEUR DES DROITS.

## ➤ Mesurer pour progresser vers l'égalité de chances (2016)

- La mise en œuvre effective de politiques d'égalité en emploi suppose de disposer de données fiables sur les populations exposées aux discriminations cependant, en France comme en Europe, la collecte et le traitement de données qui identifient des personnes exposées aux discriminations (notamment celles liées à l'origine) n'est possible qu'à certaines conditions légales et méthodologiques que les acteurs de terrain ont besoin de se voir préciser.
- Réalisé en 2011 et diffusé en 2012, le guide a pour vocation de clarifier les conditions légales et méthodologiques permettant aux employeurs de s'engager de façon sécurisée dans une démarche de prévention des discriminations et de suivi de leurs politiques d'égalité.

## • Discrimination et origines : l'urgence d'agir (2020)

- Dans ce rapport, le Défenseur des droits montre que la prévalence des discriminations fondées sur l'origine qui affectent la vie de millions d'individus, met en cause leurs droits les plus fondamentaux, ainsi que la cohésion sociale.



# MIEUX CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS : ÉTUDES, ENQUÊTES, TESTS,....

- **Appel à témoignage auprès des résidents d'outre-mer (2018)**
  - A l'occasion de l'opération « Place aux droits ! » réalisée en 2018 aux Antilles, le Défenseur des droits a lancé un appel à témoignages auprès des résidentes et des résidents d'outre-mer.
  - Au total, près de 1000 témoignages ont été recueillis. En complément 1.500 personnes ont été interrogées dans le cadre d'une enquête téléphonique, destinée à mieux connaître leurs difficultés d'accès aux services publics ainsi que les discriminations dont elles seraient victimes.
- **Test de discrimination dans l'accès au logement selon l'origine (2018)**
  - Deux groupes de 360 agences identifiées comme potentiellement discriminatoires, avec envoi en décembre 2017 à un seul des deux groupes d'un courrier du DDD rappelant les termes de la loi sur l'interdiction de discriminer accompagné du guide Louer sans discriminer
  - Comparaison des 2 groupes lors de 3 tests répétés dans le temps à 3, 9 et 15 mois après l'envoi d'un courrier du DDD



# MIEUX CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS : ÉTUDES, ENQUÊTES, TESTS...

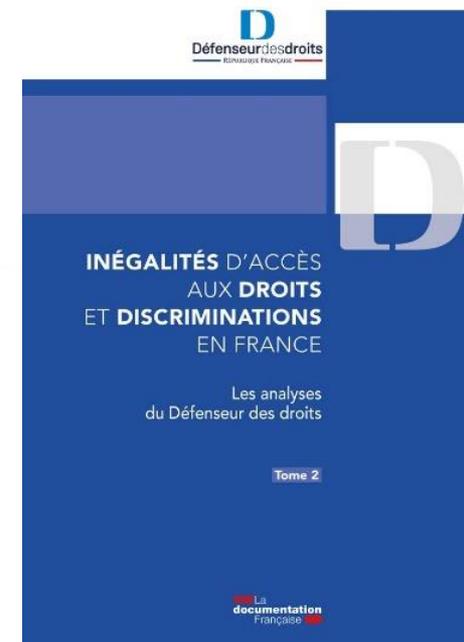
- **Baromètre annuel des discriminations en emploi (2018)**
  - Pour sa 11e édition, le Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) donne à voir l'exposition de la population active aux propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail.
  - L'enquête met notamment en évidence la récurrence du cumul de propos et comportements stigmatisants avec d'autres formes d'hostilité et de dévalorisation du travail pour certaines catégories de personnes. Or, selon le Défenseur des droits, le harcèlement discriminatoire peut non seulement prendre la forme d'actes ouvertement liés à un critère de discrimination, mais aussi s'alimenter d'un continuum de dévalorisations et de comportements hostiles simultanés.
- **Rapport de l'Observatoire du Défenseur des droits (2020)**
  - Les réclamations adressées au Défenseur des droits en font un lieu d'observation unique et privilégié des difficultés rencontrées par les personnes vivant sur le territoire français, des atteintes portées à leurs droits fondamentaux, des inégalités et des maux de la société dont elles sont le reflet.
  - Le rapport de l'observatoire propose une mise en perspective de ces informations dans les cinq domaines de sa compétence.



# MIEUX CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS : ÉTUDES, ENQUÊTES, TESTS,....

## ➤ Enquête Accès aux droits du Défenseur des droits (2016)

- Afin de disposer de connaissances fiables sur les situations qui relèvent de ses compétences (discriminations, droits de l'enfant, déontologie des forces de sécurité, relations avec les services publics), cette enquête statistique en population générale collecte des informations précises sur le profil social et démographique des personnes afin de mieux caractériser les groupes sociaux concernés par ces différentes situations
- Organisé autour de plusieurs blocs thématiques dans le format d'un entretien de 30 à 40 minutes, le questionnaire de l'enquête collecte les caractéristiques sociales et démographiques habituelles des individus (âge, sexe, situation de famille, niveau d'éducation, activité professionnelle, type de quartier habité, situation financière...).
- Afin de mieux caractériser certains groupes sociaux, le questionnaire collecte des informations sur l'origine, appréhendée par le pays de naissance et la nationalité des parents, la religion auto-déclarée ou perçue, la sexualité, la situation de santé ou de handicap. Le questionnaire explore ensuite plusieurs thématiques (connaissance des droits et notoriétés des institutions, droits de l'enfant, inégalités de traitement et discriminations, harcèlement au travail, racisme, services publics, rapport police/population).
- Chaque bloc thématique cherche à mesurer la fréquence des situations rapportées et collecte des informations qui décrivent les espaces où elles se produisent, leurs circonstances, les éventuelles réactions des enquêtés et les raisons de leur non-recours aux droits.
- L'échantillon (5 117) a été constitué de manière aléatoire pour pouvoir établir des estimateurs représentatifs de la population âgée de 18 à 79 ans résidant en France métropolitaine.



# MIEUX CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS : ÉTUDES, ENQUÊTES, TESTS,....

## ➤ Enquête Accès aux droits du Défenseur des droits (2016)

- Concernant l'origine, 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. Si les modalités de réponse proposées ne sauraient revêtir une quelconque connotation biologique ou naturelle, elles permettent, tout comme pour les inégalités de genre ou liées à l'orientation sexuelle par exemple, de mieux caractériser la réalité multidimensionnelle de la stratification sociale. Chaque enquêté.e a eu la possibilité d'indiquer qu'elle ou il ne se reconnaissait pas dans les catégories proposées.

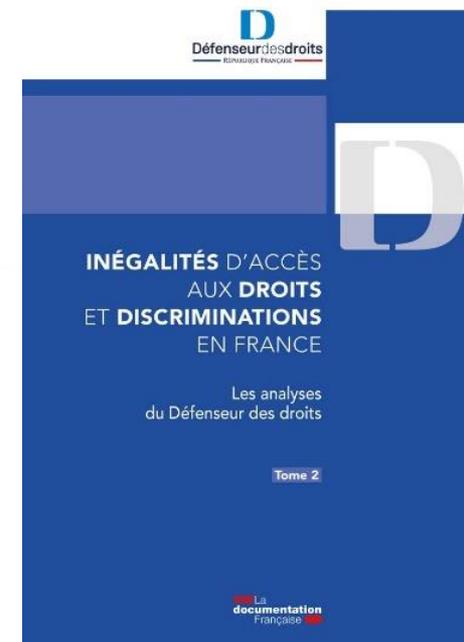
Q.27. Pour conclure sur vos origines, comment pensez-vous que les autres vous voient ? Vous pouvez m'indiquer plusieurs réponses. 1. Blanc 2. Noir 3. Arabe 4. Asiatique 5. Métis 6. (Maghrébin) 7. (Autre) [précisez] 8. Vous ne vous reconnaissez pas dans ces catégories 9. (refus) 10. (NSP)

Q.28. Et vous-même, vous considérez-vous comme...

Vous pouvez m'indiquer plusieurs réponses.

(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.
- 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 données de l'enquête sont accessibles au Centre Quetelet



# UNE ILLUSTRATION : L'ENQUETE CONDITIONS DE TRAVAIL ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS DANS LA PROFESSION D'AVOCAT·E EN FRANCE (2018)

- **Objectifs**

- Caractériser les conditions de travail des avocat.e.s (conditions matérielles, perception des relations de travail) et analyser les situations de discriminations
- Approche intersectionnelle : genre, origine, religion, orientation sexuelle

- **Méthodologie**

- Une enquête auprès d'une population avertie menée avec l'appui de la FNUJA
- Questionnaire par internet en juin 2017
- Echantillon représentatif (7 138 répondants)

- **Population enquêtée**

- Sexe : 54% femmes, 46% d'homme
- Age : Moins de 40 ans : 46%, 40-59 ans : 44%, Plus de 60 ans : 10%
- Barreau d'appartenance : Paris 38%, Autres 62%



# UNE ILLUSTRATION : L'ENQUETE CONDITIONS DE TRAVAIL ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS DANS LA PROFESSION D'AVOCAT·E EN FRANCE (2018)

## Une population jeune et féminisée

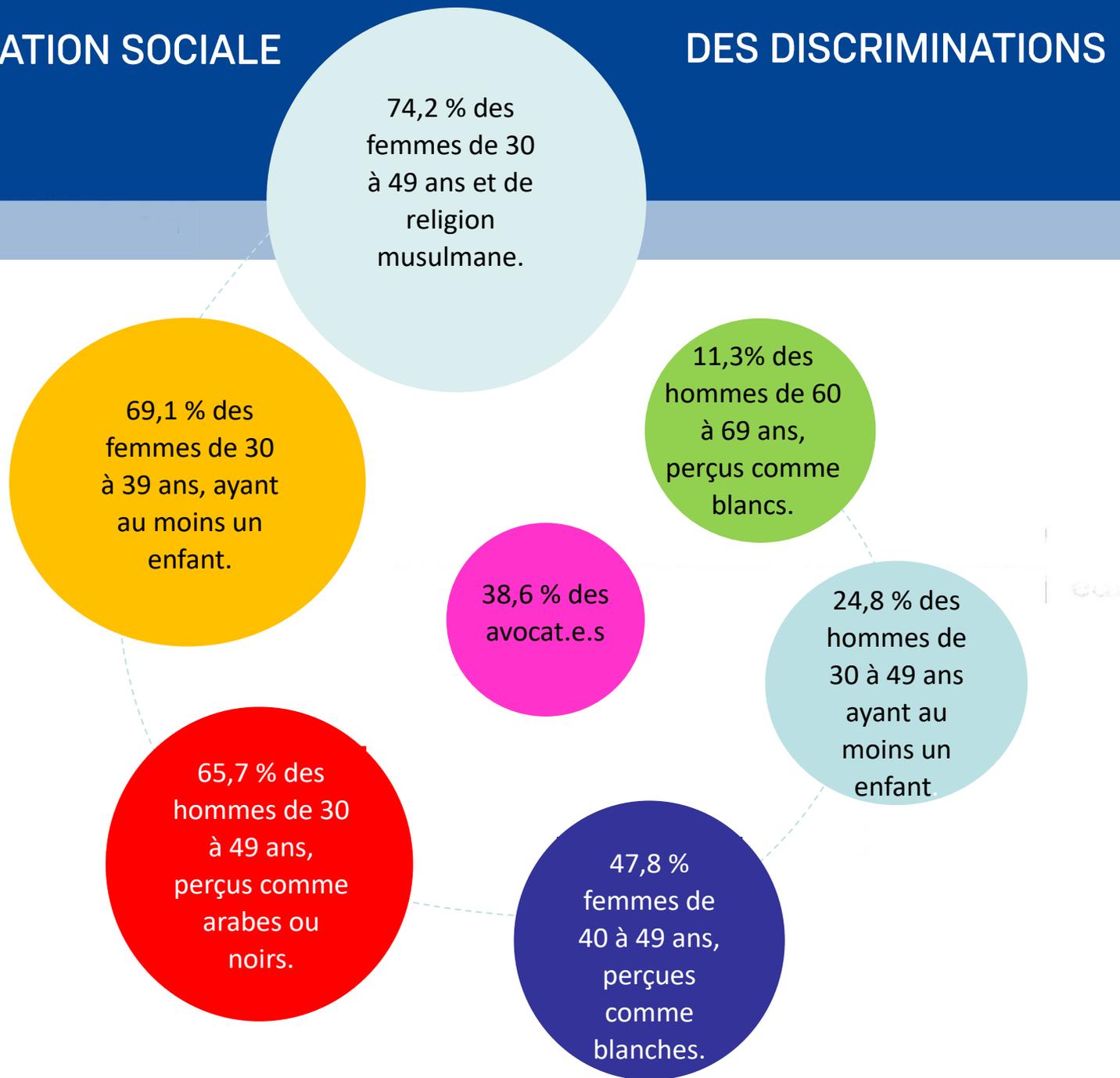
- Des femmes collaboratrices, des hommes associés
- Spécialités et revenus : les femmes pénalisées
- Les congés parentaux : une affaire de femmes
- Un temps partiel stigmatisé
- Dévalorisation du travail plus marquée pour les femmes

## Des discriminations fréquentes

- Les discriminations observées : 3/4 des femmes et 1/2 des hommes témoins de discriminations dans les 5 ans (maternité, sexe, âge)
- Les discriminations rapportées par la profession par rapport à la population générale (bac+5)
- Sur-exposition des femmes : 53,3% contre 46,2%
- Sous -exposition des hommes 21,4% contre 29,7%
- Les principaux motifs : Sexe (22,4%), Maternité (19,7%), Age (17,3%)
  - De fortes variations sociales (probabilité multipliée / toutes choses égales par ailleurs)
  - Femmes x4
  - 30-39 ans : femmes x 2,8 / hommes x 2,0
  - Perçu.e.s comme noir.e.s : femmes x 2,3 / hommes x 5,6
  - Perçu.e.s comme arabes : femmes x 1,9 / hommes x 5,1
  - Religion musulmane : colinéarité avec origine
  - Hommes homo-bisexuels x 1,5

## LA VARIATION SOCIALE

## DES DISCRIMINATIONS



# UNE ILLUSTRATION : L'ENQUETE CONDITIONS DE TRAVAIL ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS DANS LA PROFESSION D'AVOCAT·E EN FRANCE (2018)

## Circonstance de la dernière discrimination

- Relations de travail avec des confrères/consoeurs : 43,5% des femmes / 45,7% des hommes
- Obtenir une rémunération ou une rétrocession d'honoraires : 25,9% des femmes / 14,9% des hommes
- Se voir confier un dossier ou une mission : 23,4% des femmes / 21,2% des hommes

## Réaction en cas de discrimination

	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	<b>4,8%</b>	<b>4,7%</b>	<b>4,7%</b>
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%

# UNE ILLUSTRATION : L'ENQUETE CONDITIONS DE TRAVAIL ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS DANS LA PROFESSION D'AVOCAT·E EN FRANCE (2018)

## Sensibiliser, mobiliser, sanctionner : les mesures plébiscitées

- Sensibiliser les futurs avocats aux discriminations : 86,1% des femmes, 75,6% des hommes
- Mobiliser les organisations professionnelles : 81,3% des femmes, 67,9% des hommes
- Que les ordres sanctionnent plus les situations de discrimination : 87,2% des femmes, 76,1% des hommes

## Conclusion : une enquête inédite...

- Inégalités femmes/hommes marquées dans les parcours professionnels
- Un niveau élevé de discriminations et de fortes variations sociales (sexe, âge, origine, religion)
- Une profession très sensibilisée convaincue de la nécessité d'agir pour prévenir et traiter les discriminations
- Nécessité d'intervenir dans la formation initiale et continue

# UNE ILLUSTRATION : L'ENQUETE CONDITIONS DE TRAVAIL ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS DANS LA PROFESSION D'AVOCAT·E EN FRANCE (2018)

## ...qui trouvera des traductions opérationnelles.

- L'article 1.6 du Règlement intérieur du Barreau de Paris consacre désormais le principe d'égalité en tant que principe essentiel de la profession d'avocat.
- L'article 1.7 du règlement intérieur du Barreau de Paris énonce que : « *Le fait pour un avocat de harceler autrui ou d'avoir à son égard, une attitude discriminatoire, au sens de la loi, constitue une infraction aux principes essentiels. Le fait pour un avocat d'avoir un comportement constitutif d'agissements sexistes c'est-à-dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue un manquement aux principes essentiels.*».
- L'article 1.3 du Règlement Intérieur National de la profession d'avocat – RIN :
- Art. 1.3 modifié par DCN n° 2019-001, AG du CNB du 18-05-2019 - Publiée au JO par décision du 13-06-2019 - [JO 29 juin 2019](#)
- « *Les principes essentiels de la profession guident le comportement de l'avocat en toutes circonstances. L'avocat exerce ses fonctions avec dignité, conscience, indépendance, probité et humanité, dans le respect des termes de son serment. Il respecte en outre, dans cet exercice, les principes d'honneur, de loyauté, d'égalité\* et de non-discrimination\*, de désintéressement, de confraternité, de délicatesse, de modération et de courtoisie. Il fait preuve, à l'égard de ses clients, de compétence, de dévouement, de diligence et de prudence* ».
- Le 26 septembre 2019, le Conseil national des barreaux et la Conférence des bâtonniers signent une charte visant la mise en place de référents « Discriminations/harcèlement » dans tous les barreaux, désignés parmi les anciens bâtonniers et/ou les membres ou anciens membres du conseil de l'Ordre, en veillant à assurer la parité.



Défenseur des droits – TSA 90716 – 75334 Paris cedex 07

**09 69 39 00 00**

Merci pour votre attention