



L'égalité et la non-discrimination inscrits au RIN



par João Viegas
SAF Paris

Quelques affaires médiatiques avaient levé le lièvre, mais c'est l'enquête du Défenseur des droits (saisi par l'UJA) sur la profession d'avocat de mai 2018 qui a révélé l'ampleur des dégâts : 72 % des avocates et 47 % des avocats rapportent avoir été témoins de discriminations à l'encontre de leurs confrères. Principalement des discriminations sexistes, mais pas seulement. Certains groupes sociaux sont particulièrement exposés : sans surprise, les hommes de 30-49 ans perçus comme noirs ou arabes (66 %), ou encore les femmes de 30-49 ans de religion musulmane (74 %). Une profession à l'image de la société française ? Disons plutôt, une caricature de ses aspects les plus nauséabonds.

Dépassé par sa base – *me too* oblige – le CNB, a entrepris d'agir sans attendre que le remède vienne des ordres, soupçonnés de cuire leurs solutions à l'étouffée, même si certains ont été prompts à réagir, notamment par la mise en place auprès du Bâtonnier d'un Référent Égalité et lutte contre les discriminations que tout avocat peut saisir facilement. C'est ainsi qu'est venue l'idée d'insérer le principe d'égalité dans le Règlement Intérieur National de la profession. Consulté sur cette initiative, le SAF ne pouvait se contenter d'applaudir. La recherche de l'égalité effective n'est pas seulement inhérente aux principes fondateurs de notre syndicat, c'est aussi, depuis 2006 au moins (création de la commission pour l'égalité de traitement et contre les discriminations), un sujet dont nous mesurons, par expérience, toute la complexité et toute l'urgence. L'égalité

est partout proclamée depuis plusieurs siècles. L'enjeu est de la faire descendre des déclarations solennelles pour en faire profiter effectivement ceux qui en ont le plus besoin. Tel est également l'objet des dispositifs de lutte contre les discriminations, que le SAF suit avec une extrême attention, quand il ne participe pas directement ou indirectement à leur construction (comme pour la loi du 27 mai 2008 de lutte contre les discriminations). Car si l'on veut que les choses changent vraiment, il ne suffit pas d'attendre que le respect de la règle tombe du ciel. Il faut un arsenal dissuasif puissant, comprenant des sanctions renforcées (sanctions pénales, nullités), ainsi que des règles spéciales facilitant plaintes et actions (règles exceptionnelles sur la prescription, aménagement de la charge de la preuve, action de groupe, etc.). Par surcroît, des institutions publiques dédiées ne peuvent pas nuire. D'ailleurs, la situation calamiteuse de la profession n'a-telle pas été mise au grand jour par le Défenseur des droits ?

C'est pourquoi, après un débat au conseil syndical préparé par un avis de la commission discriminations, le SAF a répondu à la Présidente du CNB en observant que la seule référence formelle à l'égalité était insuffisante pour faire face à l'enjeu et qu'il fallait appeler un chat un chat, en inscrivant expressément au RIN le principe de non-discrimination. À ceux qui pensent que cela va sans dire, il faut objecter qu'on ne serait probablement pas arrivés au point lamentable évoqué plus haut, si les victimes disposaient d'un instrument déontologique opérationnel et efficace garantissant, non seu-

lement une protection réelle, mais aussi une sanction significative des comportements abusifs. Or cela suppose l'application des règles spéciales évoquées plus haut. Il était d'ailleurs assez incohérent de voir le CNB s'indigner abondamment des *discriminations* au sein de la profession, sans que sa proposition de modification du texte ne reprenne le mot...

Ces arguments ont porté puisque la proposition d'inscrire au règlement le principe de non-discrimination¹ a été retenue, le nouvel alinéa 3 de l'article 1.3 du RIN étant très proche du texte proposé par le SAF². On ne peut que s'en féliciter. En effet, la non-discrimination suppose l'égalité, mais elle implique plus, car elle conçoit l'égalité comme un résultat à atteindre de façon substantielle, concrète, mesurable, et non uniquement comme un principe à respecter dans la forme. L'égalité figure dans la Déclaration des droits de l'homme placardée aux murs des commissariats

où l'on bastonne l'Arabe et le Noir, elle est célébrée par les parlements et les conseils d'administration où les femmes demeurent rares et mal venues, on l'aperçoit distinctement à travers tous les plafonds de verre. Elle est insuffisante.

Aussi est-il indispensable

de lui adjoindre la non-discrimination, c'est-à-dire l'égalité qui va mieux en le faisant. C'est désormais le cas au RIN, en grande partie grâce au SAF. Cela facilitera sans doute les choses, pour que l'égalité devienne un jour une réalité au sein de la profession. Un objectif qu'il convient de garder bien en vue. Car sa réalisation ne tombera pas du ciel...



1. Proposition du SAF de modification du 3^{ème} alinéa de l'article 1.3 du RIN : « Il [l'avocat] respecte, 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 » (en alternative, le SAF proposait de remplacer « égalité » par « non-discrimination »). Plusieurs ordres se sont prononcés dans le même sens.

2. « 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 ».