
La responsabilité sociale des entreprises et la profession d'avocat :

Considérations importantes pour les barreaux et les avocats



AVERTISSEMENT :

Le CCBE ne fait aucune déclaration ni ne donne aucune garantie quant aux informations fournies dans ce guide. Il ne peut en aucun cas être tenu responsable d'une quelconque action ou d'un quelconque dommage résultant de l'utilisation des informations contenues dans le présent document.

Illustration de couverture : ©Andrey Popov Adobe Stock

Sommaire

Résumé	4
Introduction	5
01 Objectif	6
02 L'évolution de la RSE : où en sommes-nous en 2022 ?	7
2.1. Du « développement durable » à la « vigilance raisonnable en matière de durabilité des entreprises »	7
2.2. Les « Objectifs de développement durable » (ODD)	10
2.3. Finance durable : politiques et rapports ESG	11
2.4. Changement environnemental et climatique	12
03 Les avocats et les cabinets d'avocats peuvent-ils contribuer aux ODD ?	14
3.1. Conseiller les clients sur les questions de RSE et les aider à l'accès aux voies de recours	14
3.2. Un dialogue avec les clients (entreprises) en tant que partenaires sur les questions de RSE	15
3.3. La conduite responsable des cabinets d'avocats	16
04 Diversité et inclusion	18
05 Quel peut être le rôle des barreaux en matière de RSE ?	20
Annexe 01 : Questions importantes que les avocats, les cabinets d'avocats et les barreaux doivent aborder	21
Annexe 02 : Pratiques existantes au sein des cabinets d'avocats et des barreaux	26

Résumé

Ce guide a pour objectif de contribuer aux discussions et réflexions actuelles concernant la durabilité dans le domaine de l'environnement en présentant des considérations importantes pour la profession d'avocat, en lien avec l'évolution des exigences en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Ce guide contient tout d'abord un aperçu des évolutions politiques en cours et se penche sur la signification de la RSE de nos jours (voir **Section 2**). À cet égard, une attention particulière est accordée aux Objectifs de développement durable (ODD) et au fait que la profession d'avocat, les cabinets d'avocats et les avocats peuvent, à titre individuel, s'engager et contribuer à la réalisation des ODD en adoptant leurs propres plans d'action et en aidant les clients à s'adapter aux propositions des ODD.

Par la suite, la **Section 3** de ce guide développe les ODD et illustre concrètement comment les avocats et les cabinets d'avocats peuvent contribuer à leur réalisation. Trois considérations importantes sont analysées : (i) conseiller les clients sur les questions de RSE et les aider à l'accès aux voies de recours ; (ii) un dialogue avec les clients (entreprises) en tant que partenaires sur les questions de RSE ; et enfin (iii) la conduite responsable des cabinets d'avocats. En outre, cette section rappelle la nécessité de faire respecter le principe d'accès à la justice lié à l'exercice de la profession d'avocat, tout en soulevant le problème lié au fait que les avocats et les cabinets d'avocats ne doivent pas devenir eux-mêmes de simples instruments de clients qui poursuivent des intérêts manifestement en conflit avec les principes fondamentaux que les normes de RSE visent à promouvoir. En outre, cette partie du guide explore les façons dont les cabinets d'avocats sont invités à intégrer eux-mêmes les considérations environnementales, sociales, de gouvernance, ainsi que les considérations éthiques dans la gestion et le fonctionnement de leurs activités.

La **Section 4** suivante se concentre sur la norme de RSE relative à la diversité et à l'inclusion en soulignant les avantages d'une approche inclusive dans la profession et le fait qu'une véritable diversité et inclusion dans les cabinets d'avocats nécessitent davantage que la simple création de politiques et de programmes.

Enfin, la **Section 5** examine le rôle des barreaux qui peuvent jouer un rôle décisif en intégrant la pertinence de ces réflexions dans leur organisation, ainsi qu'en développant et en organisant des programmes de formation. L'**annexe 2** de ce guide fournit un large éventail d'exemples de bonnes pratiques de divers barreaux à cet égard. En outre, sur la base des évolutions récentes et de ces considérations, la liste des questions qui figurait également dans les précédents guides du CCBE en matière de RSE a été mise à jour et révisée (voir **annexe 1**). Ces questions peuvent servir aux avocats, aux cabinets d'avocats et aux barreaux pour apprécier des questions complexes dans leurs activités quotidiennes quant à ce que signifie la RSE de nos jours.

Bien que ce guide n'ait pas l'intention d'aborder toutes les implications des exigences en matière de RSE, ni de fournir des règles aux avocats concernant la gestion quotidienne de leurs activités, ces considérations peuvent servir de point de référence pour comprendre les considérations actuelles en matière de RSE et améliorer la compréhension de la manière dont ces évolutions peuvent soutenir les avocats dans leur mission principale : offrir un accès à la justice.

Introduction

Le présent document vise à préparer les avocats, les cabinets d'avocats et les barreaux aux défis qu'ils devront relever pour répondre aux normes actuelles de droit non contraignant et ainsi qu'aux normes à venir en matière de RSE, y compris les normes en matière de durabilité.

01. Objectif

Le CCBE suit depuis de nombreuses années les évolutions en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et ses effets sur la profession d'avocat en général. Ce document a pour but de fournir une vue d'ensemble des évolutions sociales et politiques récentes en matière de RSE et de servir d'outil pour développer ces réflexions au sein des barreaux, des cabinets d'avocats et des avocats. Ce document s'appuie sur les rapports et guides précédents du CCBE à l'attention des barreaux¹ publiés par le CCBE (en 2013, 2014 et 2017) et expose les considérations importantes récentes utiles pour la profession d'avocat, avec une attention particulière envers les « *Objectifs de développement durable* ». Le document est également accompagné d'une liste de questions (en annexe 1) qui peuvent servir aux avocats, aux cabinets d'avocats et aux barreaux pour apprécier les questions importantes et stimulantes dans leurs activités quotidiennes sur ce que signifie la RSE de nos jours.

Ce guide n'a pas l'intention de traiter toutes les implications des exigences en matière de RSE, ni de fournir des règles aux avocats concernant la gestion quotidienne de leurs activités. Les avocats sont indépendants et ont un rôle officiel dans l'administration de la justice et des normes de conduite telles que définies par la loi et les règles du barreau. Les clients n'ont ni la légitimité ni l'autorité de prescrire des normes déontologiques aux avocats. Cependant, la référence aux règles du barreau et aux normes déontologiques n'est généralement pas une réponse adéquate aux demandes de RSE des clients, étant donné qu'elles concernent d'autres questions ou, si les questions se recoupent, elles les abordent de manière différente. C'est pourquoi il est important de contextualiser l'approche derrière les considérations de RSE et d'élargir la compréhension de la manière dont ces évolutions peuvent soutenir la profession d'avocat dans sa mission principale : fournir un accès à la justice.

¹ Voir les Questions pratiques du CCBE à l'attention des barreaux sur la responsabilité sociale des entreprises – Lignes directrices III (2017), La responsabilité sociale des entreprises et la profession d'avocat – Lignes directrices II (2014) et La responsabilité des entreprises et le rôle de la profession d'avocat – Lignes directrices I (2013) <https://www.ccbe.eu/fr/documents/publications/>

02. L'évolution de la RSE : où en sommes-nous en 2022 ?

Ces dernières années ont eu lieu de fortes évolutions dans le domaine de la RSE qui représentent une source d'information pour comprendre les règles contraignantes et non contraignantes existantes en la matière.

2.1

Du « développement durable » à la « vigilance raisonnable en matière de durabilité des entreprises »

En 1987, le rapport Brundtland a verbalisé la première définition communément acceptée du développement durable :

« Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs »³

7

Le rapport affirmait que les problèmes critiques du développement mondial étaient principalement le résultat de l'énorme pauvreté du Sud et des modèles de consommation et de production non durables du Nord. L'objectif de la Commission Brundtland, également connue sous le nom de Commission mondiale sur l'environnement et le développement (CMED), était d'aider à orienter les pays du monde entier vers l'objectif du développement durable.

Plus de 13 ans après le rapport Brundtland, la Commission européenne a défini la responsabilité sociale des entreprises (RSE) comme « un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes »⁴. En octobre 2011, la Commission européenne a lancé une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-14 en matière responsabilité sociale des entreprises⁵, affirmant que la responsabilité sociale des entreprises est dans l'intérêt des entreprises et dans l'intérêt de la société dans son ensemble et avançant une nouvelle définition de la RSE comme étant « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».

² <https://digitallibrary.un.org/record/139811?ln=en>

³ Nations Unies, 1987

⁴ COM (2001)366

⁵ COM (2011) 681 final

La Commission européenne a maintenu le respect de la législation applicable et des conventions collectives entre partenaires sociaux comme condition préalable pour assumer cette responsabilité, et a introduit les objectifs procéduraux suivants pour les entreprises :

« Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base, ce processus visant: (i) à optimiser la création d'une communauté de valeurs pour leurs propriétaires/actionnaires, ainsi que pour les autres parties prenantes et l'ensemble de la société; (ii) à recenser, prévenir et atténuer les effets négatifs potentiels que les entreprises peuvent exercer. »

Dans une tentative internationale de définir les responsabilités des entreprises en matière de droits humains comme l'une de leurs principales responsabilités d'entreprise, les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (UNGP) de 2011 ont montré, en suivant une structure à trois piliers « Protéger, respecter et réparer », que lorsque les lois nationales sont inférieures aux normes des droits humains internationalement reconnus, les entreprises doivent respecter la norme supérieure, et que lorsque les lois nationales sont en conflit avec ces normes, les entreprises doivent chercher des moyens d'honorer les principes de ces normes dans les limites du droit national⁶. Les 31 principes définis par l'UNGP reposent sur les concepts majeurs suivants : (i) l'incidence négative réelle sur les droits humains, lorsqu'une action supprime ou réduit la capacité d'un individu à jouir de ses droits humains, (ii) la relation commerciale comprenant toutes les relations commerciales directes et indirectes de la chaîne de valeur concernant les biens ou les services spécifiques, (iii) une vigilance raisonnable en matière de droits humains à effectuer en tant que mesure de prudence, d'activité ou d'assiduité, (iv) la prévention ainsi que (v) la remédiation.

Les guides de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises (Lignes directrices de l'OCDE de 2018)⁷ ont apporté un soutien pratique supplémentaire aux entreprises sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La mise en œuvre de ces recommandations visait à aider les entreprises à éviter et à traiter les effets négatifs liés aux travailleurs, aux droits humains, à l'environnement, à la corruption, aux consommateurs et à la gouvernance d'entreprise qui peuvent être associés à leurs activités, à leurs chaînes d'approvisionnement et à d'autres relations commerciales. En outre, les Principes directeurs de l'OCDE ont été conçus pour aider les entreprises à mettre en œuvre les UNGP, ainsi que la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale⁸ (Déclaration sur les EMN). La Déclaration sur les EMN fournit des orientations explicites aux entreprises (multinationales et nationales) sur la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail.

⁶ <https://www.ungpreporting.org/resources/the-ungps/>

⁷ <https://www.oecd.org/investment/ue-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

⁸ <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>

Dans le contexte des lignes directrices, des principes et des objectifs résumés ci-dessus, et conformément au Pacte vert pour l'Europe⁹, la Commission européenne a publié une proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la directive (UE) 2019/1937 en février 2022¹⁰. La proposition de directive établit des règles sur les obligations des entreprises concernant les incidences négatives réelles et potentielles sur les droits humains et sur l'environnement, tant en ce qui concerne leurs propres opérations/filiales que les opérations de leur chaîne de valeur (c'est-à-dire les entreprises qui ont une relation commerciale avec les opérations/filiales susmentionnées) dans le but déclaré de réussir la transition de l'Union vers une société climatiquement neutre et verte conformément au Pacte vert pour l'Europe.

Le projet de directive propose certains seuils et se concentre sur certains secteurs dans le but de limiter l'applicabilité des réglementations et règles proposées aux entreprises de l'Union. Cela signifie qu'aucune des réglementations et règles envisagées ne serait directement applicable aux petites et moyennes entreprises (PME), qui représentent 99 % de toutes les entreprises¹¹ de l'Union. Le champ d'application proposé de la directive ne cible qu'1 % de toutes les entreprises de l'Union, à l'évidence les principaux acteurs des secteurs respectifs, mais pas la grande majorité des entreprises de l'Union.

Étant donné que les UNGP et les Principes directeurs de l'OCDE s'adressent à toute entreprise, quels qu'en soient la taille et le secteur d'activité (y compris les avocats et les cabinets d'avocats), la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité proposée semble être controversée étant donné qu'elle ne vise pas la grande majorité des entreprises de l'UE, à savoir les PME, qui peuvent également être concernées, au cas par cas, par des incidences négatives sur les droits humains ou l'environnement. Le champ d'application proposé se justifie par la charge financière et administrative que représentent la mise en place et la mise en œuvre d'un processus de vigilance raisonnable. Il est toutefois possible de concevoir la responsabilité civile (article 22 de la proposition) et le devoir des administrateurs (article 25 de la proposition) proposées respectivement de manière à répondre également à la réalité économique des PME.

La directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité proposée repose sur deux piliers :

- 1 l'obligation implicite et détaillée de mener une vigilance raisonnable en matière de droits humains et d'environnement dans le but d'identifier les incidences négatives réelles et potentielles ;
- 2 prévenir les incidences négatives potentielles et de mettre fin aux incidences négatives réelles.

En ce qui concerne la lutte contre le changement climatique, les États membres doivent s'assurer que les entreprises visées adoptent un plan visant à garantir que leur modèle et stratégie d'entreprise sont compatibles avec la transition vers une économie durable et avec la limitation du réchauffement

⁹ Communication de la CE sur le Green Deal européen, COM (2019) 640 final

¹⁰ Bruxelles, 23.02.2022 COM (2022) 71 final

¹¹ Ce chiffre provient du site de la Commission européenne : Définition des PME (europa.eu)

climatique à 1,5 degré Celsius, conformément à l'Accord de Paris¹². La directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité implique une responsabilité civile des entreprises visées conformément aux discussions préalables pour assurer l'exécution des règles et réglementations des directives.

2.2

Les Objectifs de développement durable (ODD)

Le 25 septembre 2015, l'Assemblée générale de l'ONU a adopté une résolution intitulée « *Transformer notre monde : le Programme 2030 pour le développement durable* » (A/RES/70/1), qui se présente comme un « plan d'action universel destiné aux personnes, à la planète et à la prospérité » (le fameux « *triple bilan* » de la RSE). Le plan se compose de 17 « *Objectifs de développement durable* » (ODD)¹³ et de 169 « *cibles* » (environ 10 par ODD) couvrant pratiquement tous les besoins de l'humanité et assurant la préservation ou la restauration de la nature.

Les ODD et leurs cibles sont des propositions d'action, par exemple : réduire la pauvreté (ODD1), mettre fin à la faim (ODD2), réaliser l'égalité entre les sexes (ODD5), promouvoir une croissance économique inclusive (ODD8), combattre le changement climatique (ODD13), promouvoir la paix et la justice (ODD16) et renforcer les partenariats pour la réalisation des ODD (ODD17)¹⁴.

Les ODD constituent donc un cadre de référence très largement utilisé pour la communication sur les questions de RSE¹⁵.

Les ODD sont interdépendants et indivisibles. Il n'est pas cohérent de s'engager dans un ODD sans prendre en compte les effets d'un tel engagement sur les autres ODD. Par exemple, nul ne peut s'engager dans l'ODD 7 (« *Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable* ») sans tenir compte de la durabilité d'une telle initiative concernant l'ODD 13 (« *Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions* »). L'ambition des organisations prenant les ODD comme cadre de référence devrait être de contribuer à la réalisation de tous les ODD d'ici 2030.

Les ODD sont pertinents pour toute organisation, qu'il s'agisse d'une PME, d'une société cotée en bourse, d'une ONG, d'un cabinet d'avocats, d'une entité publique ou même d'un simple citoyen.

Le développement durable est ancré dans les traités européens depuis longtemps (par exemple, l'article 2 du Traité sur l'Union européenne). Depuis la publication de la résolution de l'ONU du 25 septembre 2015, l'Union européenne n'a cessé d'affirmer son engagement à contribuer à la réalisation des ODD, et Eurostat publie régulièrement des rapports de suivi¹ sur le sujet. De nombreux pays (tous les États membres de l'UE) sont officiellement engagés dans la réalisation des ODD et publient et mettent régulièrement à jour leurs programmes pour atteindre les ODD d'ici 2030.

¹² <https://unfccc.int/fr/a-propos-des-ndcs/l-accord-de-paris>

¹³ <https://sdgs.un.org/fr/>

¹⁴ <https://sdgs.un.org/fr/>

¹⁵ Voir, par exemple, la boussole des ODD : <https://sdgcompass.org/>

¹⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/sdi>

Il s'agit d'une preuve désagréable que le monde n'est pas sur la bonne voie pour atteindre les ODD d'ici 2030. La pandémie de Covid-19 a provoqué du retard dans de nombreux domaines et a renforcé les inégalités. En outre, la guerre actuelle en Ukraine révèle avec audace la fragilité de la paix et de la justice.

La profession d'avocat, les cabinets d'avocats et les avocats peuvent s'engager individuellement dans la réalisation des ODD en adoptant leurs propres plans d'action et en aidant leurs clients à s'adapter aux propositions des ODD. De nombreux exemples de mise en œuvre des ODD peuvent être trouvés dans la pratique.

2.3

Finance durable : politiques et rapports ESG

Le respect des objectifs « *environnementaux, sociaux et de gouvernance* » (ESG) est essentiel pour la confiance des investisseurs dans les produits financiers et leurs émetteurs. Des initiatives privées et publiques fleurissent depuis 2017 pour standardiser les informations dans un domaine en pleine expansion.

Le groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (TCFD)¹⁷ au niveau mondial, et le « *plan d'action sur la finance durable* »¹⁸ dans l'Union européenne, ont créé un mouvement considérable dans le secteur financier en accroissant la responsabilité sur les questions de durabilité concernant la promotion des produits financiers.

En quelques années, la « *publication d'informations en matière de durabilité* » est devenu une question majeure pour les sociétés cotées en bourse. Un nouveau projet de « *directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises* » est actuellement en discussion au sein des institutions européennes¹⁹. L'ambition de ce nouveau projet de directive est d'élargir le champ d'application de la réglementation existante à toutes les grandes entreprises et à toutes les sociétés cotées en bourse, d'exiger une assurance externe des informations publiées en matière de durabilité, d'introduire des normes européennes obligatoires en matière de publication d'informations en matière de durabilité et de favoriser le « *marquage* » numérique des informations publiées. Elle est étroitement liée à la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité décrite au point 2.1 de ce document.

La pièce maîtresse de la finance durable est le règlement Taxonomie²⁰ qui vise à identifier et à classer les activités économiques durables sur le plan environnemental (et social). Les informations produites conformément au règlement Taxonomie aideront les entreprises, les investisseurs et les décideurs politiques à communiquer sur la durabilité d'une activité. Il est destiné à aider à lutter

¹⁷ Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat, <http://www.fsb-tcdf.org/>; plus précisément : les recommandations du TCFD sur la divulgation financière liée au climat (juin 2017), <https://www.fsb-tcdf.org/recommendations/>

¹⁸ Plan d'action de la Commission européenne (mars 2018) : https://ec.europa.eu/info/publications/sustainable-finance-renewed-strategy_fr

¹⁹ Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (avril 2021) : https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_fr

²⁰ Règlement (UE) 2020/852 : https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities_fr

contre l'écoblanchiment (« *greenwashing* ») et à créer un environnement réglementaire harmonisé pour les marchés financiers.

Toutes ces initiatives de réglementation sur la durabilité renforcent la transformation de notre monde ambitionnée par l'ONU dans la résolution de son Assemblée générale de 2015 sur les ODD. Cela rend la compréhension des questions de RSE plus importante pour les dirigeants d'entreprise et les acteurs financiers, non seulement à des fins éthiques, mais également afin d'éviter les risques. Les avocats ont un rôle important à jouer dans la résolution de ces questions.

2.4

Changement environnemental et climatique

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) des Nations Unies a confirmé dans son sixième rapport d'évaluation²¹ que « *l'influence humaine a réchauffé le climat à un rythme sans précédent depuis au moins 2000 ans* », que « *le monde est confronté à de multiples dangers climatiques inévitables au cours des deux prochaines décennies avec un réchauffement de la planète de 1,5°C. Même un dépassement temporaire de ce niveau de réchauffement entraînera des effets supplémentaires graves, dont certains seront irréversibles* » et que, « *à moins de réductions immédiates, rapides et à grande échelle des émissions de gaz à effet de serre, la limitation du réchauffement à un niveau proche de 1,5°C, voire de 2°C, sera hors de portée* ». Le 8 juillet 2022, la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES) a déclaré : « *Des milliards de personnes, dans les pays développés et dans les pays en développement, utilisent chaque jour des espèces sauvages à des fins multiples (alimentation, énergie, matériaux, médecine, loisirs, inspiration, etc.) qui contribuent de manière essentielle à leur bien-être. L'accélération de la crise mondiale de la biodiversité, avec un million d'espèces de plantes et d'animaux menacées d'extinction, menace ces contributions aux populations* »²². Ces preuves scientifiques d'une grave crise climatique et environnementale sont à l'origine de nombreuses initiatives juridiques et de réglementation pour agir d'urgence afin de freiner l'influence négative des activités humaines sur l'environnement. Par ailleurs, une évolution rapide de l'activité judiciaire est constatée dans ce contexte.

Le 28 juillet 2022, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution reconnaissant le droit « *à un environnement propre, sain et durable* »²³. Force est de constater une reconnaissance croissante de ce droit par les instances nationales et internationales, ainsi que par les tribunaux, et une proximité grandissante entre les droits humains et les questions climatiques et environnementales²⁴. Cela met en lumière le fait que les avocats devront de plus en plus évaluer l'existence d'une violation d'un tel droit directement reconnu par la loi ou déclenché par les principes de common law existants

²¹ <https://www.ipcc.ch/languages-2/francais/>

²² https://ipbes.net/media_release/Sustainable_Use_Assessment_Published; <https://doi.org/10.5281/zenodo.6425599>

²³ <https://digitallibrary.un.org/record/3982508?ln=fr>

(le « *devoir de vigilance* ») ou les droits humains existants (articles 2 et 8 de la CEDH, auxquels le tribunal de district de La Haye se réfère avec le Pacte mondial des Nations Unies dans son jugement « *climatique* » très controversé contre Shell²⁵). Le débat autour de l'existence de ces nouvelles sources de responsabilité est loin d'être épuisé et nécessite une action résolue des avocats pour en clarifier les tenants, que ce soit du côté des victimes présumées ou de l'autre.

Pour aider les barreaux et les avocats dans ce contexte, le CCBE a créé un comité Environnement et changement climatique qui œuvrera en étroite collaboration avec le comité RSE.

²⁴ Voir, par exemple, les travaux du Conseil de l'Europe : « La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et les conclusions du Comité de la Charte sociale européenne affirment les interconnexions indéniables entre la protection de l'environnement et les droits de l'homme. » (<https://www.coe.int/fr/web/human-rights-rule-of-law/human-rights-environment>).

²⁵ Le 26 mai 2021, le tribunal de district de La Haye a ordonné à Royal Dutch Shell (RDS) de réduire les émissions de CO2 du groupe Shell d'un pourcentage net de 45 % en 2030, par rapport aux niveaux de 2019, par l'intermédiaire de la politique d'entreprise du groupe Shell. ([Milieudéfense et al. contre Royal Dutch Shell plc.](#)). Shell a fait appel de ce jugement.

03. Les avocats et les cabinets d'avocats peuvent-ils contribuer aux ODD ?

Tel qu'expliqué ci-dessus, les ODD sont des propositions de droit non contraignant visant à aider tous les acteurs de la société à contribuer à un monde durable. Un engagement systématique dans l'accomplissement des ODD pourrait avoir un effet bénéfique considérable sur le monde. Le rôle bénéfique possible des avocats qui choisissent de s'engager dans la durabilité est abordé ci-dessous.

3.1

Conseiller les clients sur les questions de RSE et les aider à l'accès aux voies de recours

La responsabilité des entreprises en matière de prévention du changement climatique et de respect des droits humains dans leur chaîne de valeur et, à terme, la responsabilité de ces entreprises en cas de non-conformité manifeste devient une source de préoccupation majeure en raison des récentes évolutions judiciaires et des efforts continus en matière de réglementation pour émettre des principes directeurs ou pour légiférer sur ces questions (voir ci-dessus le point 2.1, en particulier le projet de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité). Les avocats doivent renforcer leurs capacités dans ce domaine en pleine expansion afin de conseiller leurs clients sur les risques juridiques et l'attitude adéquate à adopter pour éviter que ces risques ne se matérialisent. L'avocat, surtout dans son rôle de conseil, doit être conscient de ses responsabilités, ce qui ne se limite pas au respect des règles de lutte contre le blanchiment de capitaux. L'avocat doit également être en mesure d'accompagner les victimes éventuelles dans leur accès à la justice et à un recours adéquat.

En effet, la protection des droits humains et des libertés fondamentales, à laquelle toute personne a droit, exige que toute personne ait un accès effectif à des services juridiques fournis par une profession d'avocat indépendante. La possibilité pour toute personne d'être conseillée, défendue et représentée dans une procédure judiciaire où ses libertés sont en jeu est un droit fondamental dans la sphère juridique européenne. La profession d'avocat joue un rôle crucial dans la réalisation de ce droit fondamental.

Ce rôle important de l'avocat signifie également que les avocats ne doivent pas être assimilés à leurs clients ou aux causes de leurs clients. Bien entendu, cela ne signifie pas qu'un avocat peut agir illégalement ni aider ou encourager un comportement illégal de la part d'un client. Comme le rappelle le Modèle de code de déontologie des avocats européens²⁶ du CCBE (voir le point 5), « *Il est interdit à l'avocat d'aider ou d'assister un client dans l'adoption ou une tentative d'adoption d'un comportement*

²⁶ [Modèle de code de déontologie des avocats européens du CCBE \(2021\)](#)

illégal, criminel ou frauduleux. Le devoir de l'avocat est de conseiller son client sur l'application et l'étendue de la loi. Si, dans l'exercice de son mandat, l'avocat découvre que l'opération pour laquelle son conseil est sollicité est susceptible d'être de cette nature, il doit informer son client des conséquences qui en découlent. Si le client persiste, l'avocat doit se déporter ». Dans son rôle de conseiller, l'avocat ne peut en général être tenu responsable que de ses propres conseils et services et jamais de la conduite du client qui peut suivre ou non les conseils de l'avocat.

La profession d'avocat a néanmoins une fonction double. L'avocat (ou le cabinet d'avocats) est, d'une part, conseiller et fournisseur de services au client et, d'autre part, a une fonction cruciale dans le fonctionnement quotidien de l'état de droit. Cela signifie également que certains avocats agiront du côté des militants du climat ou des droits humains et que d'autres avocats, soumis aux mêmes règles professionnelles, agiront du côté des entreprises mises en cause pour leur prétendu rôle dans le changement climatique ou les violations des droits humains. Les deux côtés de la salle d'audience doivent pouvoir être représentés par des avocats et aucun de ces avocats ne peut être blâmé ou avoir honte de prendre la défense de l'un ou l'autre côté, à condition qu'ils exercent chacun leurs fonctions dans le plein respect des règles professionnelles et judiciaires et des réglementations qui leur sont applicables.

3.2

15

Un dialogue avec les clients (entreprises) en tant que partenaires sur les questions de RSE

Dans le cadre des paramètres abordés au point 3(i), un avocat peut être amené à représenter des clients et à défendre des dossiers qui ont, à leur tour, des conséquences négatives pour, par exemple, l'environnement. Un avocat spécialisé dans le droit de l'environnement peut être amené à assister ses clients dans une procédure d'autorisation et, par conséquent, être considéré comme un « facilitateur » d'éventuelles incidences négatives pour l'environnement dues aux activités autorisées prévues par son client. Toutefois, cette participation de l'avocat peut être justifiée, précisément en raison du fait que la procédure juridique dans laquelle l'avocat assiste son client vise à sauvegarder à la fois les libertés du client et les intérêts publics concernés conformément au principe de l'accès à la justice.

Par ailleurs, la profession d'avocat, en tant que profession dotée d'une fonction spéciale en tant qu'instrument de justice et de privilèges associés dans le cadre de l'état de droit, devrait soutenir des normes élevées en matière de RSE, et les avocats et les cabinets d'avocats ne devraient pas se permettre de devenir un simple instrument de clients qui poursuivent des intérêts manifestement en conflit avec les principes fondamentaux que les normes de RSE visent à promouvoir. Cette mise en garde est sans préjudice de l'important principe d'accès à la justice mentionné au point 3(i). Les normes de RSE suggèrent aux avocats et aux cabinets d'avocats de réfléchir à leur propre rôle et à leurs responsabilités,

également vis-à-vis de clients qui, par exemple, par une utilisation instrumentale du droit privé ou dans des affaires transfrontalières, poursuivent leurs intérêts au mépris des conséquences de leurs actions pour les personnes, la société ou l'environnement. En outre, le rôle des avocats implique également la diffusion d'activités de formation sur les normes en matière de RSE afin d'améliorer la prise de conscience du rôle social de la profession à cet égard. Cet aspect est développé au point 5 ci-dessous.

Sans préjudice du principe essentiel d'accès à la justice, les cabinets d'avocats peuvent également mettre en œuvre des politiques de RSE dans leurs procédures internes ainsi que dans leurs politiques d'acceptation des clients, étant entendu que ces politiques sont adoptées volontairement et ne diminuent pas les obligations professionnelles des avocats en tant qu'instrument de justice pour tous.

Tout ceci suggère la pertinence d'un dialogue, mené à la fois en interne et entre les avocats, les cabinets d'avocats et leurs clients, sur les questions de RSE.

3.3

Conduite responsable des cabinets d'avocats

16

Tel que mentionné dans les précédentes lignes directrices du CCBE sur la RSE²⁷, les cabinets d'avocats sont considérés comme des sociétés commerciales d'après de nombreux instruments internationaux, européens et nationaux (ONU, etc.). Certains cabinets ont adhéré au Pacte mondial des Nations Unies, un certain nombre publient des rapports RSE annuellement, d'autres suivent les lignes directrices de la *Global Reporting Initiative* (GRI), qui contiennent des indicateurs de performance clés concernant la triple performance, ou ont adopté des politiques de RSE, etc.

En ce sens, chaque cabinet est considéré comme une société commerciale, notamment dans le cadre de la gestion de sa propre organisation et est donc invité à intégrer des considérations environnementales, sociales, de gouvernance, ainsi que des considérations éthiques dans sa gestion et ses opérations commerciales.

Par conséquent, les cabinets d'avocats peuvent envisager entre autres de :

1 Respecter les responsabilités environnementales

Que fait votre cabinet pour réduire les effets environnementaux de ses activités, tel que l'utilisation du papier, de l'électricité, du gaz, de l'eau et des déchets ? Quelles solutions de recyclage votre cabinet utilise-t-il, quelles mesures de limitation du CO2 ? Votre cabinet a-t-il une politique concernant l'utilisation de la voiture, du train et de l'avion ?

²⁷ Voir La responsabilité des entreprises et le rôle de la profession d'avocat – Lignes directrices I (2013) <https://www.ccbe.eu/fr/documents/publications/>

2 Respecter les responsabilités sociales envers les employés et la société

Il s'agit par exemple de mettre en œuvre des programmes de santé et de bien-être des employés, de s'efforcer d'atteindre la diversité au sens large (voir le point 4), de s'engager dans des activités pro bono et de contribuer à la société dans laquelle votre cabinet opère.

3 Assurer la bonne gouvernance de votre cabinet

Il ne s'agit pas seulement des mécanismes de résolution des conflits d'intérêts, des questions de confidentialité et des politiques d'intégrité. La bonne gouvernance implique également la gestion de la chaîne d'approvisionnement, par exemple. Votre cabinet dispose-t-il de directives d'approvisionnement responsable ? Celles-ci tiennent-elles compte des facteurs de durabilité ? Et, plus généralement : comment votre cabinet aborde-t-il la RSE, y compris ses responsabilités dans le domaine de la durabilité ? Votre cabinet a-t-il mis en place des politiques, et l'équipe du cabinet les a-t-elle internalisées ? Reposent-elles sur le CGNU²⁷/ISO 26000²⁸/UNGP ?

Les normes de certification sociale peuvent servir d'outil pour garantir un ajustement aux méthodes de votre cabinet et de bonnes pratiques sociales dans une perspective commerciale à long terme. Il existe de nombreux systèmes de certification différents, chacun ayant sa propre portée et son propre objectif. Cependant, seuls certains d'entre eux commencent à mesurer les normes sociales et écologiques pour les avocats et les cabinets d'avocats.

²⁸ <https://www.unglobalcompact.org/library/236>

²⁹ <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>

04. Diversité et inclusion

Il n'y a aucune raison d'ouvrir une discussion sur les raisons pour lesquelles la diversité et l'inclusion sont importantes pour les cabinets d'avocats dans le contexte de l'article 3(2) du Traité instituant la Communauté européenne³⁰, de la Déclaration universelle des droits de l'homme³¹, de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes³² la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale³³, les Pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques³⁴ et aux droits économiques, sociaux et culturels³⁵ et la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales³⁶, dont tous les États membres sont signataires, ainsi que les lignes directrices pour les politiques de l'emploi 2000³⁷ et d'autres principes constitutionnels nationaux. En 2022, cela devrait être une évidence en matière de RSE. Des défis majeurs subsistent toutefois.

L'ABA National Lawyer Population Survey 2021³⁸ révèle une augmentation de la part des femmes parmi les avocats aux États-Unis de 34 % en 2011 à une part de 37 % en 2021, tandis que les chiffres des avocats par ethnicité montrent une part de 85,4 % de blancs et de 4,8 % d'hispaniques, 4,7 % de noirs, 2,5 % d'asiatiques, 2,0 % de multiethniques, 0,4 % d'amérindiens et 0,3 % de Hawaïens/insulaires du Pacifique. L'UE n'a pas encore publié de rapport similaire, mais la commission des affaires juridiques du Parlement européen a commandé une étude intitulée « *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions across the EU* »³⁹ L'objectif de cette étude était d'identifier les domaines où les femmes ou les hommes sont actuellement sous-représentés et d'analyser les raisons et les contraintes sous-jacentes.

Cette étude a identifié, dans le contexte des femmes et des hommes dans la profession d'avocat, que :

« Il y a eu une augmentation progressive globale de la proportion d'avocatesses au cours de la dernière décennie, passant de 35 % en 2004 à 43 % en 2015. Cependant, le nombre de femmes progressant vers le statut d'associées ou vers l'élite de la profession d'avocat est encore très faible. »

³⁰ Voir, par exemple, le considérant 14 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique : « L'Union devrait, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du Traité CE, chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, d'autant plus que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples ». L'article 3(2) du Traité instituant la Communauté européenne est devenu l'article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

³¹ <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

³² <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

³³ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racia>

³⁴ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

³⁵ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

³⁶ <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=basictexts&c#:~:text=The%20Convention%20for%20the%20Protection,force%20on%203%20September%201953>

³⁷ Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi 2000 approuvées par le Conseil européen d'Helsinki, les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de favoriser les conditions d'un marché du travail favorisant l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques visant à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les minorités ethniques.

³⁸ <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/news/2021/0721/polp.pdf>

³⁹ Étude pour la commission des affaires juridiques : (PE 596.804, août 2017) : « Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions across the EU » : [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)

L'engagement en faveur de la diversité à tous les niveaux dans les cabinets semble encore largement insuffisant. Seuls de très rares cabinets d'avocats abordent la question comme une question concernant les femmes et les hommes et voient donc la nécessité d'aborder l'attitude générale de tous les membres du cabinet et leur culture. >>

En outre, le rapport *Mapping advantages and disadvantages: Diversity in the legal profession in England and Wales* pour la Solicitors Regulation Authority et publié par le Centre for Employment Relations and Innovation and Change, l'Université de Leeds et la Newcastle University Business School (octobre 2017) souligne que, bien que la profession d'avocat soit devenue plus largement représentative de la population au cours des vingt dernières années, avec davantage de femmes et de groupes ethniques minoritaires y entrant, la profession reste fortement stratifiée par classe, genre et ethnicité⁴⁰.

Une porte-parole du cabinet d'avocats Freshfields Bruckhaus Deringer a déclaré dans un grand forum public : « ...toutes les preuves montrent qu'une plus grande diversité apporte plus de créativité et d'innovation, donc pour les entreprises, tout ce qui peut contribuer à garantir qu'elles identifient toutes les sources possibles de talents est stratégiquement important »⁴¹. En outre, Bloomberg⁴² a signalé que seul l'argent fait changer les choses alors que les cabinets d'avocats d'élite aux États-Unis et au Royaume-Uni, longtemps considérés comme des bastions poussiéreux d'hommes blancs pour la plupart, sont poussés par certains de leurs plus gros clients à changer. L'*Outlook 2022 on Law Firm Diversity and Inclusion* de la *National Law Review*⁴³ met en lumière l'importance d'autres améliorations majeures nécessaires en matière de diversité et d'inclusion dans les cabinets d'avocats et affirme très justement que pour les avocats, le leadership nécessite des années d'expérience et une image de marque personnelle, de sorte que le manque de diversité aux postes de direction est déconcertant.

19

Les avocats ont entre-temps appris de nombre de leurs clients que les équipes inclusives reflètent la diversité de nos populations, ce qui signifie que les avocats prennent de meilleures décisions et trouvent des solutions plus innovantes. Il ne fait aucun doute que la diversité et l'inclusion dans un cabinet d'avocats sont essentielles à une culture positive du cabinet, y compris à sa rentabilité et à sa croissance.

La véritable diversité et l'inclusion au sein des cabinets d'avocats exigent toutefois plus que la simple création de politiques et de programmes. Les cabinets d'avocats et les avocats doivent favoriser la diversité et l'inclusion par l'intermédiaire de stratégies actives telles que l'image de marque, la discussion et la définition d'objectifs mesurables pour la diversité et l'inclusion du cabinet. Le contrôle et le suivi de ces objectifs définis sont une nécessité implicite, et pas seulement en tant qu'obligation morale : une mise en œuvre efficace est l'exigence de toute réussite en affaires.

⁴⁰ <https://www.sra.org.uk/globalassets/documents/sra/research/diversity-legal-profession.pdf>

⁴¹ Voir l'article de *The Lawyer* (2011)

⁴² <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-10-05/big-law-has-a-diversity-problem-and-corporate-clients-are-stepping-in>

⁴³ <https://www.natlawreview.com/article/2022-outlook-law-firm-diversity-and-inclusion>

05. Quel peut être le rôle des barreaux en matière de RSE ?

Les barreaux jouent un rôle décisif dans le développement de la profession d'avocat et aident ainsi leurs membres à remplir leur rôle dans la société actuelle et de demain. Dans ce contexte, les considérations environnementales, sociales, de gouvernance, ainsi que les considérations éthiques dans la gestion, l'exercice de l'activité et les relations avec les clients devraient faire partie des programmes de formation organisés ou proposés par les barreaux. Les barreaux devraient également songer à servir de modèles en ce qui concerne ces considérations à inclure dans la gestion quotidienne de leur organisation et leurs mécanismes de lobbying dans le but de convaincre leurs membres de respecter les normes de la RSE.

Les pratiques déjà existantes dans les barreaux démontrent un large spectre d'activités, allant d'engagements publics à des lignes directrices, en passant par des résolutions et des chartes pour encourager l'identification aux normes de RSE. En outre, certaines pratiques proposent des méthodes de mesure de l'avancement des initiatives spécifiques de RSE des cabinets membres individuels et visent une accréditation des cabinets présentant les résultats mesurés définis. Un ensemble de telles pratiques existantes figure à l'annexe 2 de ce document.

Annexe 01

Questions importantes pour les avocats et les cabinets d'avocats

Voici une liste de questions utiles aux avocats et aux cabinets d'avocats qui souhaitent explorer ce que la RSE signifie pour eux aujourd'hui.

Gouvernance

- a Comment votre cabinet aborde-t-il la RSE, y compris ses responsabilités dans le domaine de la durabilité ? A-t-il mis en place des politiques et les publie-t-il en interne ? Reposent-elles sur UNGC/ISO 26000/UNGP ?
- b Votre cabinet a-t-il identifié ses principales parties prenantes : employés, clients, populations locales, confrères, guichets ? Comment communiquez-vous avec elles sur les questions de RSE ?
- c Avez-vous formellement alloué des ressources avec des responsabilités définies et des comptes à rendre dans tous les aspects de la RSE ?
- d Avez-vous élaboré un plan d'action en matière de RSE et fixé des objectifs ?
- e Mesurez-vous le retour sur investissement/les effets de vos initiatives en matière de RSE ?
- f Votre cabinet sait-il quels sont les principaux effets ESG de son activité ? Ceux-ci ont-ils été identifiés par un processus d'évaluation formel ?
- g Avez-vous lié les performances aux objectifs liés à la RSE dans le cadre du processus d'évaluation du personnel principal ?
- h Voulez-vous divulguer des informations non financières ? Par exemple, votre bureau publie-t-il un rapport de durabilité ?
- i Comment votre cabinet est-il gouverné ? Suivez-vous les recommandations en matière de gouvernance d'entreprise et tenez-vous compte, par exemple, de la composition et de la diversité du conseil d'administration ? Votre structure de gouvernance est-elle claire et efficace ? Comment évaluez-vous les performances du conseil d'administration et des autres dirigeants ?
- j Votre cabinet dispose-t-il d'un code de conduite ou d'autres documents similaires et comment sont-ils utilisés et mis à jour dans la pratique ? La durabilité a-t-elle également été prise en compte dans ces documents (et si oui, comment) ?

Environnement

- a Que fait votre cabinet pour réduire l'incidence environnementale de ses activités, comme l'utilisation du papier, de l'électricité, du gaz, de l'eau et les déchets ? Quelles solutions de recyclage votre cabinet utilise-t-il, quelles mesures de limitation du CO2 ? Votre cabinet a-t-il une politique concernant l'utilisation de la voiture, du train et de l'avion ?

- b Existe-t-il des critères de référence que vous pouvez vérifier ?

- c Avez-vous fixé des objectifs pour les années à venir ? Qui évaluera les progrès réalisés ?

Investissement dans la population

- a Comment votre cabinet contribue-t-il à la collectivité/aux collectivités pour lesquelles vous opérez ?

- b Y a-t-il des besoins spécifiques auxquels vous pourriez contribuer ou sur lesquels les activités bénévoles ou communautaires de votre personnel juridique et non juridique pourraient se concentrer ?

- c Disposez-vous d'un budget correspondant ? Qui décide de la dépense de ce budget et selon quels critères ?

23

Personnel en général

- a Que fait votre cabinet pour la santé et le bien-être de ses employés ?

- b Que fait votre cabinet pour développer les compétences de ses employés ?

- c Comment votre cabinet forme-t-il et implique-t-il les employés dans la formulation des aspirations et des valeurs fondamentales de la RSE ?

- d Attendez-vous de vos employés qu'ils participent à des programmes d'investissement communautaire et de bénévolat ? Quel temps mettez-vous à disposition pour cela ? Comment ce temps est-il lié au travail facturable en affaires ?

Personnel en matière de diversité et d'inclusion

- a Que fait votre cabinet en matière de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail ? Quel dialogue a lieu à ce sujet, quel vocabulaire est utilisé (par exemple, concernant l'origine sociale ou culturelle, le genre, l'orientation sexuelle, la formation, etc.) ? Comment mesurez-vous l'état de la situation ?

- b** Quelle est votre politique de recrutement : votre cabinet est-il ouvert à tous ?
-
- c** Dans quelle mesure les personnes ayant un profil non traditionnel pour votre bureau et votre contexte (par exemple en termes d'origine sociale ou culturelle, de genre, d'orientation sexuelle, de formation, etc.) rencontrent des défis que celles ayant un profil plus traditionnel ne rencontrent pas dans votre cabinet ? Pensez-vous avoir rencontré des défis dans votre carrière que vos pairs n'ont pas rencontrés et pourquoi ?
-
- d** Votre cabinet offre-t-il une expérience professionnelle ou d'autres possibilités pour développer les aspirations des jeunes ayant un profil non traditionnel pour votre bureau et votre contexte (par exemple, en termes d'origine sociale ou culturelle, de genre, d'orientation sexuelle, de formation, etc.) ?
-
- e** Quel est le plus grand défi en matière de diversité pour votre cabinet ? Dans quelle mesure pensez-vous que les employés actuels de votre cabinet reflètent la diversité ?
-
- f** Selon vous, qu'est-ce que votre cabinet recherche chez un avocat et, plus particulièrement, chez un stagiaire, un associé ou un partenaire ? Selon vous, qu'est-ce que votre cabinet recherche chez un secrétaire, un assistant parajuridique ou un assistant ?
-
- g** Quelle serait votre vision d'une organisation réellement diverse et inclusive (dans votre cabinet) ?

Relations avec les clients

24

- a** Dans le cas où votre cabinet dispose de procédures pour accepter et s'engager dans des affaires ou de nouvelles affaires, ces procédures (proportionnelles à la taille et aux ressources du cabinet) incluent-elles une réflexion sur les implications en matière de RSE de vos conseils ou de votre assistance, respectivement sur la question de savoir si votre client ou son affaire est impliqué(e) dans des violations des droits humains, une incidence négative sur l'environnement ou des conséquences sociales néfastes ?
-
- b** Votre cabinet engage-t-il un dialogue avec les clients sur les questions de RSE ?
-
- c** Pouvez-vous donner des conseils sur le droit non-contraignant et contraignant lié à la RSE ? Voulez-vous l'inclure ou l'exclure de votre offre aux clients ?
-
- d** Votre cabinet dispose-t-il d'un programme pro bono officiel ?

Fournisseurs

- a** Votre cabinet dispose-t-il de directives d'approvisionnement responsable. Celles-ci tiennent-elles compte des facteurs de durabilité ?
-
- b** Avez-vous évalué la conformité de votre chaîne d'approvisionnement existante avec vos valeurs et vos objectifs ?
-
- c** Quelles obligations avez-vous envers vos clients à cet égard ?
-

Questions importantes pour les barreaux

- a** Votre barreau inclut-il les normes de RSE dans les règles déontologiques ? Dans quelle mesure ces normes sont-elles reflétées dans les recommandations, les règles ou les réglementations ?

- b** Votre barreau élabore-t-il un plan d'action en matière de RSE pour son organisation et fixe-t-il des objectifs ?

- c** Votre barreau sensibilise-t-il ses membres aux normes en matière de RSE et offre-t-il une formation à ses membres ou organise-t-il des événements pour eux à cet égard ?

- d** Votre barreau dispose-t-il d'un autre type de règles éthiques qui reflètent les normes de RSE en place pour ses membres ?

Annexe 02

(disponible en anglais uniquement)

Pratiques existantes au sein des cabinets d'avocats et des barreaux

(disponible en anglais uniquement)

The Diversity and Inclusion Charter of the UK Law Society

The Diversity and Inclusion Charter of the UK Law Society is a public commitment by legal practices to promote the values of diversity and inclusion throughout their business (<https://www.lawsociety.org.uk/campaigns/diversity-and-inclusion-charter>). Firms and practices who sign up to the charter are required to participate in the Law Society's Diversity and Inclusion Biennial Report, which shows how well they are meeting their charter commitments and where more work still needs to be done (<https://www.lawsociety.org.uk/campaigns/diversity-and-inclusion-charter/diversity-charter-biennial-report>).

The Women in Law pledge

The Women in Law pledge, launched in partnership with the Bar Council of England and Wales and the Chartered Institute of Legal Executives (CILEx) in June 2019, was created to bring gender equality to the forefront of the conversation (<https://www.lawsociety.org.uk/campaigns/women-in-leadership-in-law/tools/the-women-in-law-pledge>).

27

The Climate Change Resolution of the UK Law Society

The Climate Change Resolution of the UK Law Society has been published to support both individual solicitors and the companies or firms that they work for, to develop a climate-conscious approach to legal practice (<https://www.lawsociety.org.uk/about-us/corporate-responsibility>).

Guide on the Social Responsibility of Law Firms (RSCA)

Guide on the Social Responsibility of Law Firms (RSCA) of the French National Bar Council (2017), the aim of which is to provide the profession with a preventive tool enabling it to intervene upstream of any difficulties that may arise (only available in French): (<https://www.cnb.avocat.fr/fr/actualites/le-guide-sur-la-responsabilite-sociale-des-cabinets-davocats-rsca-fait-peau-neuve>)

ÖRAK fostering Women Lawyers Careers

The Austrian National Bar and the Austrian Regional Bars have started a broad initiative to foster women lawyers careers by reducing certain financial and professional burdens which may conflict with a female lawyer's motherhood and lead to leave to the profession (<https://www.rechtsanwaelte.at/kammer/frauen-in-der-rechtsanwaltschaft/>): Lawyers can ask for a timely limited release from their obligations from the Austrian Legal Aid Programme on the occasion of a child's birth, or for a reduction of membership fees or of their contribution to the Austrian Lawyers Pension Schemes with the effect that such times will be accounted for in full during maternity leave and aliquot for the 12 months following the child's birth.

The Inclusion and Diversity Platform of the Netherlands Bar

In 2018, the Netherlands Bar drew up a diversity and inclusion statement. The Netherlands Bar emphasises the importance of equal opportunities, diversity and inclusion. From a social point of view, but also because embracing these principles enriches the legal profession itself. With the "Inclusion and Diversity platform", the Netherlands Bar wants to further promote an inclusive and diverse bar. This initiative, to which more than 30 lawyers have committed themselves, started at the beginning of 2021. Together with the Netherlands Bar, the participating lawyers in working groups investigate the possibilities for promoting (awareness of) diversity and inclusion within the legal profession and put forward proposals for social innovation. This involves issues such as: (i) how do we ensure that more law students from different cultural and/or ethnic backgrounds are attracted to the legal profession?, (ii) once they have joined the bar, how do we ensure that they stay?, and (iii) what is happening in the field of inclusion and diversity within the legal profession?

28

Belgium Bar

The Belgian-French and German-speaking Bar Association (AVOCATS.BE) initiated a UNITAR (United Nations Institute for Training and Research) certification process on sustainable development with the help of a regional ICC. This process is focused on the bar's organisation itself in order to **foster sustainable activities** at the national level, in line with the SDGs. AVOCATS.BE has set up an internal working group on **gender equality**. This group has not met yet, but its aim is providing information and guidance to law firms in order to promote gender equality within the whole exercise of the profession (for example, equal access to partner positions, equality of remuneration, balance between professional and social life, etc.), without going so far as to regulate with binding instruments. Some local bars have enacted rules to favour gender equality for the election of their council members. Some local bars are conducting initiatives to foster diversity in a broader way in the legal profession.

Belgium law firms - best practice examples:

<https://www.eubelius.com/en/sustainable-development-objectives-at-eubelius>

<https://cms.law/en/bel/about-us/responsible-business>

<https://www.parallaxe-avocats.be/01105/fr/RSE-nos-engagements-durables>

<https://casalegal.be/>

<https://latribune.avocats.be/fr/casa-legal-un-cabinet-innovant-en-matiere-d-aide-juridique-et-d-acces-a-la-justice>

<http://www.quartierdeslibertes.be/le-cabinet/page-d-exemple/>

Luxembourg Bar

A survey is currently ongoing within the Bar regarding lawyers' working conditions and environment. Depending on the results, the Bar may take up actions.