UIA – UNION INTERNATIONALE DES AVOCATS
COMMISSION ORGANISATION DES CABINETS D'AVOCATS

PRINCIPES DE BONNES PRATIQUES DE DURABILITÉ POUR LES CABINETS D'AVOCATS
La voie vers la durabilité

Les Nations Unies (ONU) ont pris un certain nombre d'initiatives dans le domaine de la durabilité, notamment l'établissement de Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme[1] et les 17 objectifs de développement durable (**ODD**) .[2]
Les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies (le Pacte mondial) concernant la durabilité des entreprises (énoncés dans l'annexe) sont particulièrement pertinents pour les entreprises, telles que les cabinets d'avocats. L' objectif du Pacte mondial des Nations Unies est de sensibiliser les entreprises et d' agir en faveur de la réalisation des ODD d' ici 2030[3] .
Les cabinets d'avocats de nombreux pays commencent à considérer les pratiques durables comme un aspect important de leur capacité à concourir pour les entreprises et les talents et à démontrer leur respect et leur conformité aux droits humaines. Ces meilleures pratiques des principes de durabilité sont conçus pour aider les cabinets d'avocats[4] qui souhaitent développer des pratiques commerciales durables qui s'alignent sur le Pacte mondial.
L'objectif ultime des cabinets d'avocats souhaitant être durable devrait être de veiller à ce que la durabilité et, en tant qu'élément clé de la réalisation des objectifs de durabilité, environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), soient intégrés dans la culture et le cadre décisionnel des cabinets d'avocats, afin qu'ils soient systématiquement un facteur dans la façon dont les cabinets d'avocats font leur travail et prennent leurs décisions. Pour faciliter cela, nous proposons ci-dessous les principes de durabilité des meilleures pratiques. Nous les avons définis sous chacune des rubriques ESG : environnementales, sociales et de gouvernance.

Il est important de reconnaître que ces meilleures pratiques des principes de durabilité ne sont pas :
– *Obligatoires* : elles visent à encourager les cabinets d'avocats à développer des pratiques durables et pour fournir des conseils sur la façon dont ils peuvent le faire.

---

[1] *Les principes directeurs reposent sur trois piliers, l'obligation de l'Etat de protéger les droits de l'homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et l'accès à des recours pour les victimes d'abus liés aux affaires.*

[2] *Ces objectifs portent sur l'élimination de la pauvreté, la faim zéro, la bonne santé et le bien-être, une éducation de qualité, l'égalité des sexes, l'eau potable et l'assainissement, une énergie abordable et propre, le travail décent et la croissance économique, l'industrie, l'innovation et les infrastructures, la réduction des inégalités, les villes durables et les communautés, la consommation et la production responsables, l'action climatique, la vie sous l'eau, la vie sur terre, la paix, la justice et des institutions et un partenariat solides pour les objectifs.*

[3] *Le Pacte mondial note que la durabilité des entreprises commence par le système de valeurs de l'entreprise dans une approche fondée sur des principes pour faire des affaires. Cela signifie opérer de manière à répondre, au minimum, aux responsabilités fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Les principes découlent de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.*

[4] *Pour plus de commodité, nous nous référons aux «cabinets» et «cabinet d'avocats», mais cette expression doit être interprétée au sens large pour inclure les pratiques juridiques de tous types.*

UIA – 9 rue du Quatre Septembre – 75002 Paris (France), Association Loi 1901 n° W751207624
Tél. : +33 1 44 88 55 66 / Fax : +33 1 44 88 55 77 / E-mail : uiacentre@uianet.org / Web : www.uianet.org

- *Prescriptifs*: les meilleures pratiques suggérées ne sont que des exemples. Elles peuvent ne pas convenir à tous les cabinets d'avocats ni s'appliquer à toutes les circonstances. Les limites de la durabilité ne sont pas toujours claires. Les principes de durabilité et les mesures que les organisations prennent pour s'y conformer évoluent. Par conséquent, les meilleures pratiques sont conçues pour susciter une réflexion sur la meilleure façon d'intégrer les considérations de durabilité dans les pratiques de votre cabinet.

Pour faciliter cet exercice, ces principes fournissent également des conseils sur les actions spécifiques que les cabinets d'avocats peuvent entreprendre en faveur de la durabilité et qui aideront les cabinets d'avocats dans leur propre évaluation et détermination de la manière dont ils abordent la durabilité.– *Exhaustifs* : les principes de meilleures pratiques proposés ne sont que des exemples qui peuvent aider les cabinets, en particulier celles qui commencent à mettre en place un programme de développement durable, à se concentrer sur l'élaboration de pratiques de développement durable appropriées pour ces cabinets. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des meilleures pratiques en matière de développement durable.

Ces principes s'appliquent également aux services juridiques internes, bien que leur application puisse être différente compte tenu, par exemple, du fait qu'un service juridique interne ne contrôle généralement pas les activités de la société ou du groupe dont il fait partie.

Environnement et climat - c'est-à-dire comment les cabinets d'avocats affectent l'environnement et le climat d'un point de vue local et mondial :

1. Réfléchissez à la manière d'intégrer la protection de l'environnement et du climat de manière cohérente dans vos cadres décisionnels et dans la manière dont vous fournissez vos services[5].

Les actions de mise en œuvre pourraient inclure les éléments suivants :

- Évaluez et sensibilisez en interne et en externe (par exemple en rendant compte sur votre site Web) sur l'impact de votre cabinet sur l'environnement. Identifiez les moyens de réduire tout impact négatif et d'augmenter votre impact positif. Mettez en œuvre et respectez un plan pour y parvenir. Envisagez d'héberger ce plan sur votre site Web et de le mettre à jour avec des rapports d'avancement.[6]
- Tenez compte de votre empreinte carbone lorsque vous voyagez vers et depuis votre cabinet, pour le travail des clients, le développement commercial, l'organisation d'événements, etc. Demandez-vous si les déplacements sont essentiels ou si, par exemple, la vidéoconférence serait tout aussi efficace. Envisagez d'introduire des initiatives telles que l'incitation les partenaires et le personnel à utiliser les transports en commun ou le vélo pour se rendre au travail.

- Prenez des mesures pour rendre votre bureau plus "vert" et déterminez comment faire en sorte que l'immeuble de bureaux soit efficace sur le plan environnemental (par exemple, en prenant des mesures pour obtenir des certifications de systèmes de gestion de l'environnement et de l'énergie). Prenez vous-même des mesures pour améliorer l'efficacité ou engagez-vous auprès du propriétaire du bâtiment pour l'encourager à le faire.

[5] *En juillet 2022, l'Assemblée générale des Nations Unies a reconnu le droit à un environnement propre, sain et durable comme un droit de l'homme..*

[6] *Dans certaines juridictions, publier des objectifs de développement durable sans les atteindre ou revendiquer à tort des références écologiques peut donner lieu à des exposition à des litiges. Par conséquent, toute décision de faire connaître les objectifs ou les références de votre entreprise en matière de développement durable doit tenir compte de toute exposition que cela pourrait créer.*

- Mettez en œuvre des pratiques de durabilité climatiques à la manière dont vous menez vos activités ; par exemple, tirer parti de la communication sans papier et préférer la vidéoconférence aux déplacements chaque fois que cela est possible.

- Envisagez de passer à l'énergie renouvelable, de minimiser les déchets et les recycler, de promouvoir le travail à domicile lorsqu'il est propice au bien-être, et d'adopter des modes de déplacement durables.

Social

2. Principe de diversité et d'inclusion - Envisagez une politique d'inclusion pour votre cabinet afin, par exemple, de :

- réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et l'écart entre les postes occupés par les hommes et les femmes (c'est-à-dire la disparité entre les hommes et les femmes dans les postes de direction, tels que celui d'associé).

- mettre en œuvre des pratiques de recrutement qui encouragent les candidatures de groupes sous-représentés (par exemple les minorités exposées à la discrimination raciale et ethnique, les membres de la communauté LGBT+, les personnes handicapées, etc.)

- examiner comment encourager et faciliter l'accès d'un plus grand nombre d'avocates à la fonction d'associé.

- Identifier et répondre aux besoins de formation et de développement des jeunes avocats, en particulier ceux issus de groupes sous-représentés.

3. Offrir des conditions de travail saines et sûres

- Examinez les pratiques commerciales, y compris les horaires de travail, afin de déterminer si elles favorisent et soutiennent le bien-être de tous ceux qui travaillent pour le cabinet juridique (collègues de travail). Les actions de mise en œuvre pourraient inclure les éléments suivants

- facilitez le travail à distance et le travail agile à la demande des employés lorsque cela favorise le bien-être de ces derniers,

- veillez à ce que tous les collègues de travail aient droit à un congé annuel payé et à un paiement pendant les périodes temporaires de maladie et potentiellement d'autres événements de la vie,

- une application appropriée du droit à la déconnexion en dehors des heures de travail normales et la fourniture d'un soutien aux collègues à des stades particuliers de leur

UIA – 9 rue du Quatre Septembre – 75002 Paris (France), Association Loi 1901 n° W751207624
Tél. : +33 1 44 88 55 66 / Fax : +33 1 44 88 55 77 / E-mail : uiacentre@uianet.org / Web : www.uianet.org

carrière, tels que les nouveaux arrivants, ceux qui approchent de la retraite ou ceux qui s'adaptent à de nouvelles circonstances.

- Envisagez l'introduction de programmes de bien-être et de santé mentale pour les collègues de travail.

4. S'engager à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus

Les actions de mise en œuvre pourraient inclure les éléments suivants :

- Esclavage et traite des êtres humains - Condamner et s'opposer à toutes les formes d'esclavage, y compris les formes d'esclavage moderne telles que le travail forcé, l'esclavage des enfants, la servitude pour dettes et le travail impliquant la traite des êtres humains, conformément à la Résolution du Congrès de l'UIA Porto du 30 octobre, 2018 Résolution contre toutes les formes d'esclavage « d'œuvrer dans la mesure de vos moyens pour assurer l'application des instruments nationaux et internationaux qui permettent d'identifier les responsables de la violation des droits de toutes les victimes de ces actes, de traduire les auteurs en justice et de garantir la représentation légale des victimes dans toutes les procédures, en particulier pour obtenir réparation ».

- Fournisseurs - mettre en place des pratiques d'achat visant à éviter l'achat de biens et de services résultant de violations des droits de l'homme, telles que l'esclavage moderne ou le non-respect du droit du travail. Réexaminer périodiquement les pratiques d'achat, au moins lors de chaque négociation de renouvellement de contrat ou avant toute instruction importante. Examiner périodiquement les fournisseurs existants au regard de ces critères.

5. Révisez vos protocoles et politiques d'acceptation des affaires et de "connaissance du client" afin de tenir compte de l'impact des clients existants et potentiels sur l'environnement et les droits de l'homme

Les actions de mise en œuvre pourraient être les suivantes :

- Si l'occasion se présente, encouragez les clients à donner la priorité aux pratiques respectueuses du climat, notamment en réduisant leurs émissions, en soutenant les énergies renouvelables et en effectuant tous les rapports et divulgations nécessaires.

- Réfléchissez à la façon dont vous connaissez vos clients actuels et potentiels, leurs activités et leurs pratiques. Pouvez-vous faire preuve de diligence raisonnable et appliquer des processus de "connaissance du client" (tels que l'examen des principales sources de revenus d'un client, des pratiques de sa chaîne d'approvisionnement et de ses références en matière d'ESG) pour déterminer si des clients existants ou potentiels se livrent à des violations des droits de l'homme ? Si c'est le cas, pouvez-vous concilier le fait d'agir pour le client avec votre éthique et vos objectifs en matière de droits de l'homme ?

- N.B. Ce qui précède n'a pas pour but d'interférer avec le droit de toute personne à une représentation légale et à une défense juridique si elle est accusée d'avoir enfreint la loi. Toutefois, demandez-vous si, par exemple, vos conseils n'aident pas un client à commettre des violations des droits de l'homme.

6. Pro Bono - Envisager d'adopter une politique pro bono qui inclut des actions liées à l'ESG

Les actions de mise en œuvre pourraient inclure les éléments suivants :

- Encourager tous les collaborateurs à effectuer un certain nombre d'heures de travail pro bono, éventuellement lié à la rémunération et à l'avancement.

- Permettre aux avocats d'intégrer les heures pro bono dans les objectifs de facturation (jusqu'à un certain niveau).

- Privilégier le travail pro bono qui contribue à la réalisation de vos objectifs ESG.

<u>Gouvernance :</u>

7. Établir des cadres de gouvernance qui font de l'ESG une priorité et l'intègrent dans la culture de l'entreprise

Les mesures de mise en œuvre pourraient inclure les éléments suivants :

- Pour les cabinets plus importants, la mise en place d'un comité ESG/durabilité, dont le responsable rend compte directement à l'associé gérant et/ou siège au comité de direction. Les travaux du comité devraient être inscrits à l'ordre du jour de chaque réunion du comité de direction et les progrès accomplis dans la réalisation de ses objectifs devraient être évalués en même temps que les objectifs commerciaux. Chaque département pourrait avoir un responsable ESG/un champion du développement durable qui s'assurerait que l'ESG fait partie d'un dialogue continu.

- Les petits cabinets et les services juridiques internes peuvent désigner une personne qui s'occupe de la mise en œuvre de l'ESG dans les cadres de gouvernance de l'entreprise.
- Faire des efforts conscients pour prendre en compte les implications ESG de toutes les décisions commerciales importantes.

- Adopter des procédures et des mesures de sauvegarde appropriées pour s'assurer que l'entreprise ne participe pas ou ne s'engage pas par inadvertance dans des activités de corruption telles que les pots-de-vin, l'extorsion de fonds et le blanchiment d'argent.

UIA – 9 rue du Quatre Septembre – 75002 Paris (France), Association Loi 1901 n° W751207624
Tél. : +33 1 44 88 55 66 / Fax : +33 1 44 88 55 77 / E-mail : uiacentre@uianet.org / Web : www.uianet.org

8. Principes d'acceptation des affaires

- Passez en revue les principes d'acceptation des affaires/clients de votre entreprise pour vous assurer qu'ils ne sont pas en conflit avec les priorités, les stratégies et les ambitions/aspirations ESG de votre entreprise et pour tenir compte des suggestions de la section 5 ci-dessus.

- Les grands cabinets peuvent envisager de créer un forum pour résoudre tout conflit ESG défavorable (similaire à un comité des conflits d'intérêts).

9. Définir une politique de développement durable claire et documentée

Les mesures de mise en œuvre pourraient inclure les éléments suivants :

- L'inclusion d'objectifs et de cibles mesurables permettant de suivre et d'évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable définis ci-dessus. Les objectifs doivent être réalistes, réalisables, assortis d'un calendrier précis et d'indicateurs de performance clés clairs.

- Déterminez si votre ensemble de politiques aborde de manière adéquate la question du développement durable. Par exemple, ces politiques abordent-elles de manière adéquate des sujets tels que la diversité et l'inclusion, les heures de travail, les activités bénévoles et communautaires, les pratiques commerciales des clients, la réduction de l'empreinte carbone (y compris les voyages d'affaires et l'utilisation d'énergies renouvelables), le recyclage, les politiques de gouvernance éthique (par exemple, vos pratiques éthiques et vos politiques de lutte contre le blanchiment d'argent et la corruption), l'achat responsable et l'utilisation de ressources appropriées (par exemple, éviter l'utilisation de contenants en plastique à usage unique).

- Détaillez la manière dont votre entreprise s'engagera auprès des parties prenantes, telles que les employés, les clients, les fournisseurs et la communauté au sens large. La politique doit également détailler la manière dont l'entreprise entend contribuer à la sensibilisation et à l'acceptation de sa politique de développement durable et de ses objectifs de développement durable parmi les parties prenantes, par exemple par le biais de la formation du personnel, d'événements, d'initiatives ESG et de pratiques d'achat.

- Décrivez l'engagement de l'entreprise à l'égard de toute initiative externe accréditée appropriée, par exemple les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies et les ODD.

UIA – 9 rue du Quatre Septembre – 75002 Paris (France), Association Loi 1901 n° W751207624
Tél. : +33 1 44 88 55 66 / Fax : +33 1 44 88 55 77 / E-mail : uiacentre@uianet.org / Web : www.uianet.org

ANNEXE

10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies :

Droits humains:

1. Principe 1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme. ; et
2. Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Travail:

3. Principe 3 : Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
4. Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
5. Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. et
6. Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement:

7. Principe 7 : Les entreprises doivent appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Anti-corruption :

10. Principe 10 : Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Mentionné dans SCC.