
**RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE DES
CABINETS D'AVOCATS
(RSCA)**

COMMISSION

ÉGALITÉ

Il est recommandé aux cabinets qui s'engagent ou adhèrent à la charte, dans un souci de vigilance, d'établir ce diagnostic au moins une fois par an.

Les cabinets engagés peuvent signaler leur adhésion au CNB et poster leur évaluation.

SOMMAIRE

ÉDITO	p.03
I. CHARTE	p.05
II. OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC	p.09
III. LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION ÉGALITÉ DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX – MANDATURE 2015-2017	p.35

ÉDITO



Dans le cadre de la promotion d'une politique de responsabilité sociétale des cabinets d'avocats (RSCA), le Conseil national des barreaux (CNB) propose une Charte de l'avocat citoyen responsable et un outil d'autodiagnostic destinés aux cabinets d'avocats désireux, quelle que soit leur taille, d'évaluer et améliorer leurs pratiques en faveur de la diversité et de l'environnement.

Proposant une politique sociétale proactive, privilégiant le facteur humain fondement essentiel de l'activité d'avocat, le Conseil national des barreaux invite, ainsi, les cabinets d'avocats à s'engager avec une réelle dynamique d'adhésion et de conduite du changement.

« Il s'agit tant d'une prise de conscience que d'un moyen d'agir pour l'égalité des chances. Le Conseil national des barreaux défend l'égalité professionnelle, promeut l'intégration des personnes en situation de handicap et la diversité dans notre profession.

C'est notre honneur.

« Avocates et avocats, nous sommes les acteurs essentiels de la promotion des valeurs dans la société et dans l'activité économique. »

Clotilde Lepetit

Présidente de la commission Egalité



CHARTE

I. CHARTE

PRÉAMBULE

Les avocats sont des acteurs essentiels de la promotion des valeurs dans notre société et dans l'activité économique.

Parce que leur rôle social est primordial, ils endossent une responsabilité envers leurs associés, leurs collaborateurs, leurs salariés, leurs partenaires externes et la société civile.

Les structures d'exercice de la profession doivent donc s'engager sur le terrain de la responsabilité sociétale.

En 2015, le Conseil national des barreaux (CNB) a signé le « pacte pour l'Egalité dans les professions libérales réglementées » élaboré par le laboratoire de l'égalité qui promeut l'égalité et la mixité autour de trois axes consistant à développer une culture commune de l'égalité, à garantir la parité au niveau des organes représentatifs et à faciliter l'articulation vie privée et vie professionnelle.

La commission Egalité du Conseil national des barreaux propose donc une charte de « responsabilité sociétale des cabinets d'avocats » destinée à accompagner les cabinets soucieux d'initier une politique RSCA en leur sein.

Cette charte est un outil qui a vocation à les guider et à s'adapter à la particularité de chacune des structures. Les dispositifs à développer pour répondre aux exigences qui y sont énoncées seront ainsi proportionnelles à la taille et aux moyens du cabinet.

Les valeurs promues par et au sein du cabinet sont notamment celles de :

- La diversité et la lutte contre les discriminations ;
- L'égalité de traitement et des chances ;
- La parité ;
- Le respect de l'environnement ;
- Le bien-être au travail.

I. DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le cabinet adopte des conduites de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations :

- Il dégage des critères objectifs et pertinents de recrutements au sein de sa structure ;
- Il applique le principe d'une rémunération équivalente pour un travail équivalent autrement dit, le cabinet peut justifier des critères objectifs et pertinents des rémunérations ;
- Il justifie de raisons objectives et pertinentes pour lesquelles s'opèrent les évolutions au sein du cabinet ;
- Il s'engage dans une réflexion annuelle sur la parité et la diversité au sein du cabinet en s'autoévaluant chaque année avec l'outil autodiagnostic RSCA ;
- Il ouvre l'emploi aux personnes en situation de handicap et œuvre pour l'intégration des avocats en situation de handicap ;
- Il veille à l'amélioration des conditions d'accueil des personnes en situation de handicap.

II. PARITÉ ET ACCÈS DES FEMMES DANS LE CABINET

Le cabinet s'engage dans une politique volontariste en matière d'égalité hommes/femmes :

- Il se pose systématiquement la question de la parité lors de l'intégration d'un ou d'une associé(e) dans la structure ;
- Il se pose systématiquement la question de la parité lors d'une évolution au sein de la structure ou lors de la désignation d'un avocat au sein d'une instance décisionnelle de la structure ;
- Il tient compte, à chaque décision relative aux instances de réflexions ou/et de décisions des cabinets, du critère de la représentativité en fonction des avocat(e)s qui exercent dans la structure.

III. ENVIRONNEMENT

Le cabinet d'avocat intègre une politique environnementale et la diffuse au sein de son cabinet pour en permettre une application réelle.

- Il favorise la réduction de consommation des énergies,
- Il optimise ses ressources en biens consommables, notamment en favorisant les échanges dématérialisés, en interne comme en externe, le réemploi, le recyclage, et la lutte contre tout type de gaspillage,
- Il favorise la réduction des déchets à la source et leur tri,
- Il se fournit, dans la mesure de ses possibilités, auprès de prestataires mettant eux-mêmes en œuvre une politique environnementale.

IV. RISQUES PSYCHO SOCIAUX - CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

Le cabinet pose le principe, en son sein comme à l'extérieur, selon lequel la question de la conciliation vie privée vie professionnelle n'est pas une question de femmes.

Pré requis d'une culture commune de l'égalité, il considère que la charge de la gestion de la famille, qu'il s'agisse des enfants ou de parents en perte d'autonomie, est une charge parentale.

Dans la mesure de son possible, le cabinet s'engage à :

Promouvoir la notion de parentalité :

- Rappeler systématiquement aux jeunes pères collaborateurs leur droit au congés paternité ;
- Se poser systématiquement la question de l'impact de la parentalité sur les carrières des avocats ;
- Se poser systématiquement la question de l'impact de la parentalité sur les horaires de travail.

Accueillir au mieux et accompagner le retour au cabinet de celui ou celle qui a dû suspendre son activité pour des raisons d'impératifs familiaux ou de santé.

- Se poser systématiquement la question de la formation nécessaire en cas d'empêchement de longue durée au retour de l'avocat qui a dû suspendre son activité ;
- Veiller à réserver et à faire réserver, par tous les membres du cabinet, le meilleur accueil et les mêmes conditions de travail, à l'avocat qui a dû suspendre son activité ;
- Veiller à respecter la carrière de l'avocat qui a dû suspendre son activité, dans son avancement, sa rémunération et son niveau de responsabilité au sein du cabinet.

Pour les personnes en situation de handicap accueillies au sein du cabinet :

- Veiller au maintien de l'adaptation des postes de travail en lien avec les organismes financeurs (AGEFIPH) ;
- Etudier les notions de fatigabilité et adapter le temps de travail à la situation de handicap en lien soit avec la médecine du travail (salarié(e)s) ou la CPAM ou RSI pour non-salariés voire même en lien avec les MDPH pour les questions de compensation des coûts ;
- Veiller à réaliser annuellement avec les acteurs du secteur un point sur l'adaptation et l'évolution de la situation de handicap.



OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC

II. OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC

Dans le cadre de la promotion d'une politique responsabilité sociétale des cabinets d'avocats (RSCA), le Conseil national des barreaux (CNB) propose un outil d'autodiagnostic destiné aux cabinets d'avocats désireux, quelle que soit leur taille, d'évaluer et d'améliorer leurs pratiques.

Il est recommandé aux cabinets qui s'engagent ou adhèrent à la charte, dans un souci de vigilance, d'établir ce diagnostic au moins une fois par an.

Vous retrouverez ce questionnaire sur le site Internet du Conseil national des barreaux : www.cnb.avocat.fr

PROFIL DU CABINET (FICHE SIGNALÉTIQUE)	
Critères d'identification	Informations
Nom du cabinet (champ facultatif)	
Forme juridique	
Effectifs (exprimé en nombre)	
☐ Associés	
☐ Avocats collaborateurs	
Salariés	
Libéraux	
☐ Salariés	
☐ Stagiaires	
Elèves avocats	
Etudiants	
Date de l'auto évaluation	

I. RESPONSABILITÉ SOCIALE - VALEURS DU CABINET

1.1. VOTRE CABINET PORTE-T-IL DES VALEURS ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, lesquelles ?

.....

.....

1.2. CHARTE

1.2.1. Ces valeurs sont-elles contenues dans une charte RSCA des valeurs du cabinet ?

☐ Oui

Est-elle remise par le cabinet lors du recrutement ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Demandez-vous aux nouveaux entrants d'adhérer à la charte ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

La charte est-elle consultable par tous ?

☐

Oui

☐

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Est-elle affichée dans les locaux ?

☐

Oui

☐

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

De quand date-t-elle ?

.....

Est-elle périodiquement mise à jour ?

☐

Oui

☐

Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

☐ Non

Si non, le cabinet est-il néanmoins sensibilisé à la RSCA ?

☐ Oui

☐ Non

Sous quelle forme ?

.....

Envisagez-vous de vous doter d'une Charte ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

1.3. CONTENU (SI VOUS DISPOSEZ D'UNE CHARTE)

1.3.1. Quelles sont les valeurs reprises dans la Charte ?

☐ Diversité

☐ Parité

☐ Respect de l'environnement

☐ Engagement militant ou pro bono

☐ Autres (précisez) :

1.3.2. Envisagez-vous d'introduire dans votre Charte les valeurs qui n'y sont pas encore ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

.....

☐ Non

Pourquoi ?

.....

Dans quel délai ?

.....

1.4. PARTENAIRES

1.4.1. Vos cabinets partenaires souscrivent-ils à la charte du cabinet ?

☐ **Oui**

Depuis quand ?

.....

Comment se manifeste leur adhésion à la charte ?

.....

En avez-vous fait une condition de votre partenariat ?

.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous de les y inciter ?

.....

Quand et comment ?

.....

1.4.2. Vos prestataires / fournisseurs souscrivent-ils à une charte RSE ?

☐ **Oui**

Depuis quand ?

.....

En quoi consistent leurs engagements ?

.....

.....

Sont-ils en mesure de vous le justifier ?

.....

☐ Non

Envisagez-vous de les y inciter ?

☐ Oui

☐ Non

Quand et comment ?

.....
.....

1.5. SUIVI

1.5.1. Effectuez-vous un bilan RSCA ?

☐ Oui

Périodicité

.....

Date du dernier bilan

.....

Ce bilan fait-il l'objet d'un document écrit ?

.....

Un relevé des améliorations est-il établi ?

.....

Un suivi des actions à faire est-il mis en place ?

.....

☐ Non

Pourquoi ?

.....

.....

Ce bilan est-il envisagé ?

.....

Dans quel délai ?

.....

**1.5.2. Suivez-vous les évolutions normatives applicables à la profession en la matière ?
Avez-vous mis en place un outil de veille ?**

☐ **Oui**

Depuis quand ?

.....

Lequel ?

.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

Cet outil est-il envisagé ?

.....

1.5.3. Quel est l'objet de cette veille ?

☐ La réglementation des établissements recevant du public-ERP/aux normes d'accès des personnes en situation de handicap pour les établissements recevant le public

☐ Lutte contre les discriminations

☐ Parité

☐ Environnement

☐ Autres :

1.5.4. En cas de dysfonctionnements ou de manquements aux engagements RSCA, existe-t-il un système d'alerte ou de remonté des informations (outil de reporting /Whistleblowing (système d'«alerte professionnelle éthique»). Ces dispositifs s'inscrivent dans un cadre précis et restreint. Ils sont soumis à l'autorisation préalable de la CNIL) ?

☐ **Oui**

Lequel ?

.....

☐ **Non**

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

1.5.5. Y a-t-il au sein du cabinet un responsable/référent RSCA ?

☐ Oui

Comment est assurée la diffusion de son nom au sein du cabinet ?

.....
.....

Comment peut-il être saisi par les membres du cabinet ?

.....
.....

L'anonymat est-il garanti ?

.....
.....

De quels moyens dispose-t-il ?

.....
.....

Qui évalue son activité ?

.....
.....

Dispose-t-il de moyens à mettre en oeuvre pour remédier aux dysfonctionnements ?

.....

☐ Non

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

II. DROITS DE L'HOMME, ÉGALITÉ, DIVERSITÉ

2.1. LE CABINET A-T-IL MIS EN OEUVRE UNE (DES) ACTION(S) EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME TELLE QUE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, L'ILLETTRISME, L'ACCÈS À LA SANTÉ, AUX SOINS, AUX DROITS DES PLUS DÉMUNIS ET DES PLUS VULNÉRABLES ?

☐ **Oui**

Lesquelles ?

.....

.....

.....

Quand ?

.....

.....

Avez-vous d'autres projets ?

.....

.....

.....

Moyens consacrés pour ces actions (action par action) ?

.....

.....

.....

.....

Y a-t-il un référent ?

.....

☐ **Non**

Disposez-vous d'une information, dans ce domaine, sur les actions mises en place par le CNB et/ou l'Ordre auxquelles votre cabinet pourrait s'associer, participer ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Autre (précisez) :

.....

2.2. DIVERSITÉ

2.2.1. Dans le respect du principe d'égalité, avez-vous intégré des dispositifs spécifiques pour les recrutements (CV anonymes, etc.) ?

☐ Oui

☐ Non

Quel(s) dispositif(s) ?

.....

.....

.....

2.2.2. Avez-vous mis en place des actions en faveur de la diversité (inclusion de personnes en situation d'handicap, plans d'action d'égalité professionnelle, lutte contre les stéréotypes) ?

☐ Oui

☐ Non

☐ En préparation

2.2.3. Y a-t-il une diversité dans les différents départements ou domaines d'activité du cabinet ?

☐ **Oui**

Est-elle évaluée ?

.....

Le cabinet peut-il en justifier ?

.....

☐ **Non**

2.2.4. La question de la diversité est-elle déterminée et diffusée au sein du cabinet, lors des recrutements d'associés.iées, de collaboratrices.eurs ou de salariées.iés, et de stagiaires, des promotions et des mouvements dans le cabinet ?

☐ **Oui**

Pratiquez-vous la discrimination positive ?

.....

Quel dispositif ?

.....

☐ **Non**

Est-ce une décision ?

.....

Le fait d'un manque de sensibilisation des recruteurs ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.2.5. La question plus spécifique de l'intégration des avocats en situation de handicap est-elle posée au sein du cabinet ?

☐ **Oui**

Le cabinet fait-il appel à un prestataire interne ou externe pour analyser les besoins et les contraintes de sa structure en amont de la procédure de recrutement ?

☐ **Oui**

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Le médecin du travail qui effectue l'examen médical obligatoire, est-il associé, avant l'entretien d'embauche, à l'évaluation d'un aménagement de poste ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Pour prévenir les risques d'échec fondés sur le handicap, un tutorat d'intégration du poste interne ou externe est-il mis en place au sein du cabinet ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Autre dispositif ?

.....

La question de l'impact du handicap sur les carrières des avocats est-elle systématiquement posée ?

.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

2.3.1. Votre cabinet compte-t-il des femmes associées ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

.....

2.3.2. Si oui, votre cabinet compte-t-il autant d'associés femmes qu'hommes ? (Par catégorie d'associés ?)

Equity ☐ Oui ☐ Non

Non equity ☐ Oui ☐ Non

Associés en capital ☐ Oui ☐ Non

Associés en part d'industrie ☐ Oui ☐ Non

Autres :

2.3.3. Les promotions se font-elles à ancienneté égale ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

.....

2.3.4. Par qui la gouvernance de votre cabinet est-elle assurée ?

☐ Par un homme

☐ Par une femme ?

Le critère F/H rentre-t-il en compte dans la désignation ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.5. Les rémunérations des associés femmes sont-elles identiques à celles des hommes ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

Quels sont les critères objectifs justifiant cette disparité (catégorie par catégorie) ?

Equity	☐ Oui	☐ Non
Non equity	☐ Oui	☐ Non
Associés en capital	☐ Oui	☐ Non
Associés en part d'industrie	☐ Oui	☐ Non
Autres :		

2.3.6. Votre cabinet comporte-t-il autant de collaboratrices que de collaborateurs ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.7. Les collaboratrices bénéficient-elle de la même rémunération que les hommes à ancienneté et compétences égales ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.8. Votre cabinet comporte-t-il autant de salariés femmes qu'hommes ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.9. Les salariées bénéficient-elle du même salaire à ancienneté et compétences égales ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.10. Votre cabinet comporte-t-il autant de stagiaires femmes qu'hommes ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.11. Les stagiaires féminines bénéficient-elle du même salaire à ancienneté et compétences égales ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.12. La question de la parité est-elle déterminée et diffusée au sein du cabinet, lors des recrutements d'associées.iés, de collaboratrices.eurs ou de salariées.iés, et de stagiaires, des promotions et des mouvements dans le cabinet ?

☐ Oui

Pratiquez-vous la discrimination positive ?

.....

Quel dispositif ?

.....

☐ Non

Est-ce une décision ?

.....

Le fait d'un manque de sensibilisation des recruteurs ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.13. Le cabinet a-t-il une politique de rémunération (grille de salaire, autres...) ?

☐ Oui

Est-elle connue ?

.....

Par quels moyens (affichage, réseau Intranet, etc.) ?

.....

☐ Non

Quels sont les critères objectifs qui justifient des différences éventuelles de traitement (domaine d'activité, formation, expérience, ancienneté, charge mentale ou physique de travail, responsabilité) ?

.....

.....

.....

Envisagez-vous de mettre en place une telle politique de rémunération ?

.....

Dans quel délai ?

.....

2.3.14. Le cabinet a-t-il une politique d'avancement de carrière (tableau d'avancement, autres... ?

☐ Oui

Est-elle connue ?

.....

Par quels moyens (affichage, réseau Intranet, etc.) ?

.....

☐ Non

Quels sont les critères objectifs qui justifient des différences éventuelles de traitement ?

.....

.....

.....

III. RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

3.1. LA CHARGE DE TRAVAIL DES POSTES EST-ELLE ÉVALUÉE ?

☐ **Oui**

Par qui ?

.....

Périodicité ?

.....

Date de la dernière évaluation ?

.....

Cette évaluation fait-elle l'objet d'un document écrit ?

.....

Un relevé des améliorations est-il établi ?

.....

Un suivi des actions à faire est-il mis en place ?

.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.2. LES COLLABORATEURS LIBERAUX ONT-ILS LES MOYENS DE DÉVELOPPER LEUR CLIENTÈLE PERSONNELLE ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.3. CONFORMÉMENT A L'ARTICLE 14.2., DERNIER ALINÉA DU RIN, UN ENTRETIEN ANNUEL DE CARRIÈRE A-T-IL EU LIEU POUR CHAQUE AVOCAT COLLABORATEUR ?

☐ **Oui**

Existe-t-il une matrice d'entretien ?

.....

Est-elle signée par les parties ?

.....

Donne-t-elle lieu à un suivi ?

.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.4. DES RÉUNIONS D'ÉCHANGE AVEC LES COLLABORATEURS SONT-ELLES ORGANISÉES ?

☐ **Oui**

Périodicité ?

.....

Equipe par équipe ?

.....

Pluridisciplinaire ?

.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quels délais ?

.....

3.5. CES RÉUNIONS SE DÉROULENT-ELLES PENDANT LES HEURES « OUVRABLES » ?

☐ **Oui**

De quelle heure à quelle heure ?

Des comptes rendus sont-ils diffusés ?

☐ **Non**

Pourquoi ?

Envisagez-vous d'y remédier ?

Dans quel délai ?

3.6. LE CABINET FAVORISE-T-IL LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ?

☐ **Oui**

Formations internes ?

Formations externes ?

Budget ?

Autres (colloques)

☐ **Non**

Pourquoi ?

Envisagez-vous d'y remédier ?

Dans quel délai ?

3.7. LE CABINET A-T-IL PRIS DES MESURES POUR LE RESPECT DE L'ARTICULATION VIE PRIVÉE /VIE PROFESSIONNELLE ?

☐ **Oui**

Lesquelles ?

.....
.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

3.8. EXISTE-T-IL UN DISPOSITIF MIS EN OEUVRE POUR LES RETOURS DE CONGÉS PATERNITÉ/MATERNITÉ/PARENTAUX ?

☐ **Oui**

Lequel ?

.....

Mesures prises ?

.....

Augmentations ?

.....

Changement de poste ?

.....

☐ **Non**

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

3.9. LES CONGÉS PARENTAUX ONT-ILS UN IMPACT EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION OU D'AVANCEMENT ? LES CONGÉS PARENTAUX SONT-ILS UN FREIN À LA CARRIÈRE (RÉMUNÉRATION, AVANCEMENT, FORMATION, VISIBILITÉ, ETC.) ?

☐ Oui

☐ Non

☐ Précisez :

IV. ENVIRONNEMENT - UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.1. LE CABINET A-T-IL INTÉGRÉ UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ?

☐ Oui

☐ Non

☐ Précisez :

4.2. LE CABINET OPTIMISE-T-IL SES CONSOMMATIONS DE RESSOURCES (BIENS CONSOMMABLES, ÉNERGIE ETC.) ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

☐ Précisez :

4.3. LE CABINET FAVORISE-T-IL LES ÉCHANGES DÉMATÉRIALISÉS EN INTERNE COMME EN EXTERNE ?

☐ Oui

☐ Non

Pourquoi ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

4.4. VOS FOURNISSEURS DE PAPIERS ET D'ÉNERGIE CONSOMMABLES ONT-ILS UNE POLITIQUE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS POLLUANTES ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Pourquoi, en connaissez-vous les raisons ?

.....

Envisagez-vous de les y encourager ou de changer de fournisseur ?

.....

Dans quel délai ?

.....

☐ **Précisez, quel dispositif ?**

4.5. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE DE GESTION DES DÉCHETS ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Pourquoi, en connaissez-vous les raisons ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

☐ **Précisez, quel dispositif ?**

4.6. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE D'UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES ?

☐ **Oui**

☐ **Non**

Pourquoi, en connaissez-vous les raisons ?

.....

Envisagez-vous d'y remédier ?

.....

Dans quel délai ?

.....

☐ **Précisez, quel dispositif ?**

4.7. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2 ?

Autrement dit le cabinet est-il soucieux d'améliorer les comportements individuels de ses membres en vue de limiter le réchauffement de la planète en adoptant des mesures incitatives telles que :

☐ **Oui**

☐ Réduire les voyages d'affaires

☐ Délaisser la voiture au profit du train

☐ Utiliser moins souvent chauffage et climatisation,

☐ Autres

☐ **Non, pourquoi ?**

☐ Question de coûts de l'effort à mener ?

☐ Autres :

L'envisagez-vous ?

.....

Dans quel délai ?

.....



**LISTE DES MEMBRES
DE LA COMMISSION
ÉGALITÉ DU
CONSEIL NATIONAL
DES BARREAUX -
MANDATURE 2015-2017**

III. LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION ÉGALITÉ DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX – MANDATURE 2015-2017

Président : Clotilde LEPETIT, avocate au barreau de Paris

Vice-président : Catherine JONATHAN-DUPLAA, avocate au barreau d'Aix-en-Provence

Référent Bureau : Roland RODRIGUEZ, vice-président du Conseil national des barreaux, avocat au barreau de Grasse

Membres :

Cyril BOURAYNE, avocat au barreau de Paris

Michèle BRAULT, avocate au barreau de Paris

Anne-Laure-Hélène des YLOUSES, avocate au barreau de Paris

Catherine GAZZERI-RIVET, avocate au barreau de Tours

Michèle TISSEYRE, avocate au barreau de Montpellier

Joanna TOUATI, avocate au barreau de Marseille

Véronique TUFFAL-NERSON, avocate au barreau de Paris

Experts :

Nathalie BARBIER, ancien bâtonnier du barreau de la Seine Saint-Denis

Valence BORGIA, avocate au barreau de Paris, ancienne présidente de l'UJA Paris

Mathilde JOUANNEAU, avocate au barreau de Paris, ancien membre du CNB

Personnalités qualifiées :

Pierre FRONTON, avocat au barreau de Lyon

Permanents du Conseil national des barreaux :

Géraldine CAVAILLÉ, directrice du Pôle juridique

Corinne MÉRIC, juriste Pôle juridique



© Conseil national des barreaux
1^{re} édition | Octobre 2017
Etablissement d'utilité publique
Art. 21-1 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971
modifiée

22 rue de Londres - 75009 Paris
Tél. 01 53 30 85 60 - Fax. 01 53 30 85 62
www.cnb.avocat.fr
egalite@cnb.avocat.fr - cnb@cnb.avocat.fr

Il ne doit en aucun cas faire l'objet d'une diffusion ou d'une rediffusion en dehors du strict cadre de la profession. À ce titre, sa reproduction et sa réutilisation ne sont autorisées sans accord préalable qu'aux avocats et pour un usage lié à leur activité professionnelle. Toute autre diffusion ou réutilisation est soumise à autorisation préalable du Conseil national des barreaux qui en conserve tous les droits de propriété intellectuelle. Elle reste dans tous les cas subordonnée au respect de l'intégrité de l'information et des données et à la mention précise des sources.
