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

2nd ÉDITION
**OCTOBRE
2021**

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	3
I. CHARTE	4
II. OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC	8
III. LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION ÉGALITÉ DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX – MANDATURE 2021-2023	78

ÉDITO



Les avocats sont porteurs de valeurs dans leur exercice professionnel et jouent un rôle important dans la diffusion de celles-ci au sein de la société, notamment auprès de leurs clients qu'il s'agisse de particuliers ou d'acteurs du monde économique.

Le Conseil National des Barreaux (CNB), organe de représentation de la profession d'avocat, prône l'égalité des chances (femme-homme, pour les personnes handicapées, à raison des origines...) et entend combattre toute forme de discrimination.

Par ailleurs, si la profession d'avocat est ancienne, elle n'en est pas moins consciente des enjeux de notre monde actuel telle que l'urgence climatique et n'entend pas s'en tenir à l'écart.

En 2017, sous la présidence de Clotilde LEPETIT, la commission égalité du CNB a décidé de proposer aux cabinets d'avocats, quelle que soit leur taille, sur l'inspiration des RSE, un guide de responsabilité sociétale des cabinets d'avocats (RSCA) accompagné d'un outil d'autodiagnostic destiné à leur permettre de s'évaluer.

Quatre années plus tard, au regard des évolutions intervenues, une mise à jour de ce guide est apparue nécessaire. A été développé l'aspect environnemental. Il est également apparu important d'introduire la question de la prévention et de la lutte contre le harcèlement en parallèle de la charte signée conjointement avec la Conférence des Bâtonniers et le Barreau de Paris en Septembre 2019.

Quant à l'outil d'autodiagnostic, l'on pourra désormais y accéder numériquement sur le site du CNB.

Nous attendons des cabinets d'avocats qu'ils soient nombreux à s'emparer de ce guide destiné à susciter la réflexion sur leurs modalités de fonctionnement et à leur permettre d'évoluer.

Florence NEPLE

Présidente de la commission Égalité

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'Égalité 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 Égalité 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 ;
- L'égalité de traitement et des chances ;
- La lutte contre les discriminations et le harcèlement ;
- La parité ;
- La préservation de l'environnement et du climat ;
- Le bien-être au travail ;

1. DIVERSITÉ

Le cabinet promeut l'égalité. Il lutte contre les discriminations et le harcèlement¹.

- Il met en place des critères objectifs et pertinents de recrutements au sein de sa structure ;
- Il applique le principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale et est en mesure de justifier par des critères objectifs et pertinents la différence de rémunération »
- Il justifie par des critères objectifs et pertinents les évolutions professionnelles au sein du cabinet »
- Il revoit périodiquement sa politique en matière de parité et de diversité au sein du cabinet en s'autoévaluant chaque année avec l'outil autodiagnostic RSCA ;
- Il prévoit une procédure de recueil et de traitement des plaintes en cas de discrimination ou de harcèlement.
- 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. -

2. PARITÉ ET ACCÈS DES FEMMES DANS LE CABINET

Le cabinet conduit une politique volontariste en matière d'égalité femmes/hommes :

- Il établit un état de la situation globale par niveaux de responsabilité et de rémunération ;
- Il se fixe des objectifs précis avec des échéances ;
- 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.

1. Art. 1.3 RIN al. 3 : « Il (l'avocat) respecte, en outre, dans cet exercice, les principes d'honneur, de loyauté, d'égalité* et de non-discrimination*, de désintéressement, de confraternité, de délicatesse, de modération et de courtoisie.»

3. 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 les économies d'énergie et la consommation d'énergies renouvelables
- Il optimise ses ressources en biens consommables, notamment en favorisant le réemploi et le recyclage (papier recyclé, ordinateurs reconditionnés, impressions papier limitées, etc.)
- Il favorise la réduction des déchets à la source et leur tri, la prévention des déchets dangereux et la lutte contre l'obsolescence programmée
- Il se fournit, dans la mesure de ses possibilités, auprès de prestataires mettant eux-mêmes en œuvre une politique environnementale (ISO 14001, BCorp, etc.).

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

« Le cabinet pose le principe, en son sein comme à l'extérieur, d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle tant pour les femmes que pour les hommes. Le cabinet s'engage à ne pas diffuser, en son sein comme à l'extérieur, l'idée selon laquelle cette conciliation ne concerne que les 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 dévolue tant à la femme que l'homme.

Le cabinet s'engage à :

Promouvoir la notion de parentalité :

- Informer les- collaborateurs de leur droit au congé parentalité et le leur rappeler systématiquement ;
- 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, et, le cas échéant, adapter les horaires de travail en conséquence.

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.
- Mettre en place une procédure de recours interne rapide en cas de non-respect de ces dispositions.

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

- Garantir l'adaptation des postes de travail en lien avec l'organisme financeur (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 pour les salarié(e)s ou la CPAM pour les non-salariés voire même en lien avec les MDPH pour les questions de compensation des coûts ;
- Réaliser annuellement avec les acteurs du secteur un point sur l'adaptation et l'évolution de la situation de handicap.

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 demandé 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	

1. RESPONSABILITÉ SOCIALE – VALEURS DU CABINET

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

☐ Oui

- ☐ La diversité et la lutte contre les discriminations
- ☐ La parité
- ☐ Respect de l'environnement
- ☐ Bien-être au travail
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

1.2. CHARTE

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

☐ Oui

☐ Non

Est-elle remise par le cabinet lors du recrutement ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Elle est remise plus tard
- ☐ Elle est affichée dans les locaux et facilement accessible
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

La charte est-elle consultable par tous ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

La Charte est-elle affichée dans les locaux ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

De quand date la Charte ?

- ☐ 0 à 6 mois
☐ + de 1 an
☐ + de 2 ans

Est-elle périodiquement mise à jour ?

- ☐ Oui
☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
☐ Manque de temps
☐ Manque de personnel
☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

- ☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
☐ + de 1 an + de 2 ans
☐ + Pas planification à court ou moyen terme

- ☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
☐ Manque de temps
☐ Manque de personnel
☐ Autre

Précisez :

Sur quel type de support existe-t-elle ?

- ☐ Papier
☐ Numérique
☐ Autre :

Précisez :

Envisagez-vous de vous doter d'une Charte ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

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 ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

1.4. PARTENAIRES

1.4.1. Vos cabinets partenaires souscrivent-ils à une charte RSCA ?

☐ Oui

Depuis quand ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

En avez-vous fait une condition de votre partenariat ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Depuis quand ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

En quoi consistent leurs engagements, leurs valeurs ?

- ☐ Parité
- ☐ Respect de l'environnement
- ☐ Diversité – non-discrimination
- ☐ Autre

Précisez :

Leur demandez-vous d'en justifier ?

☐ Oui

Comment ? :

- ☐ A votre demande
- ☐ Périodiquement
- ☐ Autre :

Précisez :

Sous quelle forme ?

- ☐ Statistiques
- ☐ Bilan/suivi
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du prestataires / fournisseurs
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous de les y inciter ?

☐ Oui

Comment ?

- ☐ Choix d'un autre partenaire
- ☐ Autre

Précisez :

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

1.5. SUIVI

1.5.1. Effectuez-vous un bilan RSCA ?

☐ Oui

Périodicité ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans

Date du dernier bilan :

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

☐ Oui

Quel format ?

- ☐ Rapport Public
- ☐ Document interne non diffusé
- ☐ Document interne diffusé aux membres du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

A qui sa réalisation est-elle confiée ?

- ☐ Service RH ?
- ☐ Prestataire extérieur ?
- ☐ Autre :

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque d'information sur la façon de s'y prendre
- ☐ Autre

Précisez :

Quels sont les critères objectifs justifiant qu'il n'y ai pas de bilan RSCA dans votre cabinet ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque d'information sur la façon de s'y prendre
- ☐ Autre

Précisez :

A défaut de bilan, un relevé des points d'améliorations est-il établi ?

☐ Oui

Comment :

- ☐ Statistiques
- ☐ Check liste
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque d'information sur la façon de s'y prendre
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Selon quel dispositif :

- ☐ Suivi périodique
- ☐ Check liste
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque d'information sur la façon de s'y prendre
- ☐ Autre :

Précisez :

Ce bilan est-il communiqué à tous les membres du cabinet ? :

☐ Oui

Comment ?

- ☐ Mail
- ☐ Format papier
- ☐ Autre :

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ C'est affiché et facilement accessible
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ C'est affiché et facilement accessible
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

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 ?

- ☐ Depuis le début de l'activité du cabinet
- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans

Quel dispositif de veille ?

- ☐ Personnel du cabinet affecté
- ☐ Google alerte
- ☐ Lexisveille
- ☐ Dalloz actualité
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre :

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ C'est affiché et facilement accessible
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

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 le harcèlement et les discriminations
- ☐ Parité
- ☐ Environnement
- ☐ Autres

Précisez :

1.5.3. 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

Quel Dispositif ?

- ☐ Plateforme digitale dédiée
- ☐ Ligne éthique
- ☐ Hotline pour lanceurs d'alerte
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

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

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

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

- ☐ Affichage
- ☐ Mail aux personnels
- ☐ Autres

Précisez :

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

- ☐ Directement par voie orale par tous les membres du cabinet
- ☐ Indirectement par mail simple de tous les membres du cabinet
- ☐ Par les associés seulement
- ☐ Autres :

Précisez :

L'anonymat est-il garanti ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

De quels moyens dispose-t-il ?

- ☐ Créneaux Horaires (temps de travail dédié)
- ☐ Bureau dédié
- ☐ Droit de visite des bureaux
- ☐ Droit d'information
- ☐ Droit de proposition
- ☐ Droit de suivi/contrôle
- ☐ Droit d'injonction
- ☐ Autre :

Précisez :

Qui évalue son activité ?

- ☐ Les associés
- ☐ Le/les directeurs
- ☐ Autre :

Précisez :

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

☐ **Oui**

- ☐ Contrôle/Suivi
- ☐ Budget dédié
- ☐ Droit d'injonction
- ☐ Droit de recommandation
- ☐ Position hiérarchique
- ☐ Autre :

Précisez :

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ **Oui**

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre :

Précisez :

2. ÉGALITÉ, DIVERSITÉ, LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

2.1. LE CABINET A-T-IL MIS EN OEUVRE UNE (DES) ACTION(S) EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS TELLES QUE PRÉCONISÉES DANS LA CHARTE

☐ Oui

Lesquelles ?

- ☐ Sensibilisation
- ☐ Formation
- ☐ Mise en place d'un n° vert interne au cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

Quand ?

- ☐ Depuis le début de l'activité du cabinet
- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans

Moyens consacrés pour ces actions (action par action) ?

- ☐ Temps de travail réservé à cette action
- ☐ Personnel affecté à cette action
- ☐ Moyens financiers versés pour cette action
- ☐ Autres

Précisez :

Disposez-vous d'un référent Harcèlement/Discrimination ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous un engagement en faveur de la lutte contre le harcèlement et les discriminations au sein de votre cabinet ?

☐ Oui

Le(s)quel(s) ?

- ☐ Activité associative associant le cabinet ?
- ☐ Actions pro bono
- ☐ Participation du cabinet à une action sportive en faveur de la sauvegarde des droit de l'homme (course à pied, course à vélo...)
- ☐ Concours de plaidoirie
- ☐ Autre(s) :

Précisez :

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

- ☐ Quels sont les critères objectifs le justifiant ?
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Les informations, en la matière, sur les actions mises en place par le CNB et/ ou les Ordres ont-elles impulsées un changement au sein de votre cabinet ?

☐ Oui

Quelles actions ? :

- ☐ Résultat de l'enquête Défenseur des droits sur le harcèlement et les discriminations dans la profession d'avocat
- ☐ Plan d'action des représentants de la profession en matière de lutte contre le harcèlement et de discrimination Informations barreaux (Charte d'engagement et outil d'autodiagnostic RSCA)
- ☐ Autre

Précisez :

Comment avez-vous eu connaissance de ces actions ?

- ☐ Newsletter du CNB
- ☐ Site du CNB
- ☐ Convention nationale des avocats
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Difficulté à trouver ces informations
- ☐ Ne consulte jamais la newsletter du CNB
- ☐ Manque de temps
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous un engagement futur ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ 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

Quel(s) dispositif(s) ?

- ☐ CV anonymes
- ☐ Recrutement sans CV
- ☐ Recours à des plateformes de recherche d'emploi éthique
- ☐ Recours à des conseils en recrutement « durable », soit de mise en relation entreprise- candidat reposant sur des valeurs éthiques telles que la transparence et le respect.
- ☐ Marketing personnel ou « personal branding »
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Pas de personnel affecté au recrutement
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Quelles actions sont actuellement développées ?

- ☐ Grille de rémunération tendant vers l'égalité des rémunérations femme-homme
- ☐ Promotion de la mixité professionnelle : diversité de genre (lutte contre le plafond de verre, les parois de verre), d'origine, de statut familial (célibataire ou à charge de famille) et d'âge dans les postes d'encadrement et au sein de l'ensemble du cabinet
- ☐ Mise en place d'une politique d'inclusion à tous les niveaux, recrutement de personnel handicapé
- ☐ Signature de la Charte de la diversité
- ☐ Signature du Label diversité d'initiative gouvernementale créé en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Quelles actions novatrices en faveur de la diversité souhaitez-vous promouvoir et développer au sein du cabinet ?

☐ **Développer l'intelligence collective du cabinet :**

- ☐ Identifier les talents internes au cabinet qui sont susceptibles d'évoluer et de gagner en compétences pour faire progresser l'entreprise
- ☐ Déterminer les talents externes dont le cabinet peut avoir besoin pour combler un manque de compétences et de connaissances en son sein
- ☐ Recruter le ou les talents manquants au développement ou à la pérennisation de l'activité
- ☐ Politique de conservation de l'ensemble des talents, de leurs savoir-faire et savoir-être au sein du cabinet et ainsi éviter la fuite de leurs ressources humaines, intellectuelles, etc. vers la concurrence
- ☐ Harmoniser et entraîner les talents avec une politique forte de formation professionnelle.
- ☐ Autre

Précisez :

☐ **Politique managériale renouvelée au sein du cabinet :**

- ☐ Atténuation des conflits internes liés au manque de diversité
- ☐ Création de programme de cohésion interne comme le 80/20 : 80 % du temps réservé à l'activité principale de son métier et 20 % réservé au développement d'un projet personnel en rapport avec le cabinet ou développement de bureaux nomades ou d'espace de coworking facilitant le travail d'équipe et l'intelligence collective tout en évitant l'éloignement du domicile.
- ☐ Développement d'une image de marque employeur « éthique » qui permettra d'attirer de nouveaux talents à elle.
- ☐ Autre

Précisez :

2.2.3. Les actions entreprises par votre cabinet créent-elles de la diversité au sein de votre cabinet ?

☐ OUI

Un outil d'évaluation est-il mis en place ?

☐ Oui

- ☐ Mesure d'indicateurs prioritaires comme le ratio de personnes recrutées par catégorie professionnelle en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine, du handicap ou encore du lieu de résidence
- ☐ « Reporting » dans le rapport social ou auprès des instances dirigeantes du cabinet et des représentants du personnels
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

☐ NON

Quelles actions correctrices doivent-elles être mise en place malgré les engagements en faveur de la diversité pris par le cabinet ?

- ☐ Recrutement de jeunes diplômés issus de l'immigration y compris à des postes de responsabilité
- ☐ Recrutement de collaborateurs à charge de famille ou de parent isolé y compris à des postes de responsabilité

- ☐ Recrutement de personnes handicapés
- ☐ Recrutement salariés seniors
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous de les mettre en place ?

- ☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

- ☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre

Précisez :

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, de salariées.iés, ou de stagiaires, des promotions et des mouvements dans le cabinet ?

- ☐ Oui

Par quels moyens ?

- ☐ Mise en place d'une politique de correction des inégalités
- ☐ Recrutement, promotion, mouvement objectifs basés sur les compétences et les besoins du cabinet
- ☐ Diffusion des fiches de postes au sein du cabinet
- ☐ Affichage des grilles de rémunération
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de sensibilisation des recruteurs/managers
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

2.2.5. La question de remédier à d'éventuelles situations de discrimination ou de harcèlement au sein du cabinet est-elle posée ?

☐ Oui

- ☐ Mise en place une procédure de recueil des plaintes au sien du cabinet
- ☐ Dispositif de saisine anonyme d'un référent désigné et/ou membre du CSE
- ☐ Recours à une personne extérieure au cabinet, au dispositif mis en place par le barreau du ressort
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de sensibilisation des responsables du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de sensibilisation des responsables du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

2.2.6. La question plus spécifique de l'inclusion des avocats handicapés est-elle posée au sein du cabinet ?

☐ Oui

Par quel(s) moyen(s) ?

- ☐ Adaptation des locaux aux besoins du personnel handicapé
- ☐ Adaptation aux besoins/soins médicaux du personnel handicapé (horaires adaptés, mise en place du télétravail
- ☐ Adaptation de la charge de travail
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

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

- ☐ Personnel RH affectée
- ☐ Entreprise de Conseil en recrutement
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Pour les salariés, 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**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Pas de médecin disponible
- ☐ Ne savait pas que c'était possible
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

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

- ☐ Tutorat d'intégration du poste interne (ressources propres)
- ☐ Tutorat d'intégration du poste externe (financement du cabinet)

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Souhaitez-vous mettre en place un autre dispositif ?☐ Oui**Précisez :**

- ☐ Dispositif d'emploi accompagné (ministère du travail : accompagnement médico-social et soutien à l'insertion professionnelle de la personne handicapée + « référent emploi accompagné » désigné par l'organisme gestionnaire du dispositif pour l'employeur
- ☐ Demander une aide au financement des besoins pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle d'un salarié handicapé : accompagnement individualisé (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié), programme de formation au handicap du collectif de travail...
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

La question de l'impact du handicap (physique, sensoriel, mental, cognitif, psychologique) sur les carrières des avocats est-elle systématiquement posée ?

☐ Oui

Combien de salariés/collaborateurs ou associés en situation de handicap avez-vous recruté dans votre cabinet ?

- ☐ 1 personne
- ☐ 2 personnes
- ☐ 3 personnes
- ☐ Plus de 5 personnes

Précisez :

Les évolutions de carrières des avocats en situation de handicap dans votre cabinet sont-elles les mêmes que les salariés, collaborateurs ou associés du cabinet ?

- ☐ Quelle importance accordez-vous à l'évolution professionnelle de vos salariés/collaborateurs et associés en situation de handicap ?
- ☐ Accordez-vous des perspectives d'évolution professionnelle identiques aux salariés/collaborateurs et associés en situation de handicap ?
- ☐ Diriez-vous que le salarié/collaborateur ou associé en situation de handicap a réussi sa carrière professionnelle ?
- ☐ Quels freins à l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap avez-vous pu observer ?
Précisez :
- ☐ Quelles bonnes pratiques sur l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap avez-vous pu observer ?
Précisez :
- ☐ À votre avis, que faudrait-il faire pour faire changer les choses en matière d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap ?
Précisez :

Quel(s) dispositif(s) « Accueil avocat handicapé » le cabinet est-il prêt à mettre en place ou a-t-il mis en place ?

- ☐ Poste de travail réservé
- ☐ Accompagnement dans le maintien dans l'emploi ou la réorientation vers de nouvelles fonctions (avocat en poste)
- ☐ Accompagnement dans le processus d'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- ☐ Aménagement du temps de travail avec réduction de rémunération
- ☐ Aménagement du temps de travail sans réduction de rémunération

- ☐ Aménagement du poste de travail
- ☐ Encouragement des collaborateurs/salariés du cabinet à souscrire une assurance complémentaire accident de la vie
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de formation/sensibilisation sur le sujet
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme
- ☐

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de formation/sensibilisation sur le sujet
- ☐ Autre

Précisez :

2.2.7. La question de l'accueil des clients handicapés est-elle posée au sein du cabinet ? Votre cabinet est-il accessible (accessibilité des ERP) ?

☐ **OUI**

Quel(s) dispositif(s) avez-vous mis en place ?

☐ Stationnement handicapé

☐ Mise aux normes des locaux :

- ☐ Largeur de la porte, etc...
- ☐ Ascenseur
- ☐ Rampe
- ☐ Sanitaires
- ☐ Signalisation
- ☐ Autre

Précisez :

☐ **NON**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de formation/sensibilisation sur le sujet
- ☐ Organisation structurelle de l'immeuble ne le permet pas (immeuble ancien...)
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de formation/sensibilisation sur le sujet
- ☐ Organisation structurelle de l'immeuble ne le permet pas (immeuble ancien...)
- ☐ Autre

Précisez :

2.3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

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

☐ Oui

Effectif ?

- ☐ 0 à 10%
- ☐ 10% à 20%
- ☐ 20 à 30%
- ☐ 30% à 40%
- ☐ 40% à 50%
- ☐ 50% à 70 %
- ☐ 70% à 90 %
- ☐ 90% à 100 %

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Manque de candidates objectivement compétentes pour le poste/spécialités du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Petite structure
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
☐ + de 1 an
☐ + de 2 ans
☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
☐ Manque de moyens financiers
☐ Manque de candidates objectivement compétentes pour le poste/spécialité
☐ Autre

Précisez :

**2.3.9. 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

Précisez :

2.3.10. Les promotions en qualité d'associé(e) se font-elles à ancienneté égale ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Prise en compte objective de compétences spécifiques
☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre

Précisez :

2.3.11. 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**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Prise en compte objective des compétences pour le poste
- ☐ Prise en compte d'autres critères pour la promotion :
- Chiffre d'affaire/portefeuille client
 - Nombre de dossiers gagnés
 - Réputation/renommée
- ☐ Autre

Précisez :

2.3.12. La rémunération des associées femmes est-elle identique à celle des hommes ?

- ☐ Oui
☐ Non

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

Précisez :

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

- ☐ Oui
☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Prise en compte objective des compétences pour le recrutement
☐ Disparité entre le nombre de candidates/candidats
☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

- ☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
☐ + de 1 an
☐ + de 2 ans
☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de candidates
- ☐ Manque de candidats
- ☐ Prise en compte objective des compétences pour le recrutement
- ☐ Autre

Précisez :

2.3.14. 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 ?

- ☐ Prise en compte d'autres critères pour la rémunération
- ☐ Le(s)quel(s)

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers pour rattrapage
- ☐ Autre

Précisez :

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

- ☐ Oui
- ☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Prise en compte objective des compétences pour le recrutement
- ☐ Disparité entre le nombre de candidates/candidats
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

- ☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

- ☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de candidates
- ☐ Prise en compte objective des compétences pour le recrutement
- ☐ Autre

Précisez :

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

- ☐ Oui
- ☐ Non

- ☐ Prise en compte d'autres critères pour le salaire

Le(s)quel(s) ?

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers pour rattrapage
- ☐ Autre

Précisez :

2.3.17. Votre cabinet comporte-t-il autant de stagiaires femmes qu'hommes ?☐ Oui☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Prise en compte objective des compétences pour le recrutement
- ☐ Disparité entre le nombre de candidates/candidats
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de candidates
- ☐ Prise en compte objective des compétences pour le recrutement
- ☐ Autre

Précisez :

2.3.18. Les stagiaires féminines bénéficient-elle de la même indemnité de stage à compétences égales ?

- ☐ Oui
☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Prise en compte d'autres critères pour l'indemnisation

Lesquels ?

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

- ☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
☐ + de 1 an
☐ + de 2 ans
☐ + Pas planification à court ou moyen terme

- ☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
☐ Manque de moyens financiers pour rattrapage
☐ Missions différentes
☐ Autre

Précisez :

2.3.19. 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
- ☐ Mise en place d'une politique de correction des inégalités
☐ Recrutement, promotion, mouvements objectifs basés sur les compétences et les besoins du cabinet
☐ Autres

Précisez :

☐ Non

- ☐ Quels sont les critères objectifs le justifiant ?
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Ce n'est pas dans la culture du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de sensibilisation au sein du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ OUI

Est-elle connue dans le cabinet ?

☐ Oui

Par quels moyens :

- ☐ Affichage
- ☐ Réseau Intranet
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Manque de sensibilisation au sein du cabinet
- ☐ Manque de moyens matériels (intranet)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Manque de sensibilisation au sein du cabinet
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens matériels (intranet)
- ☐ Autre

Précisez :

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

- ☐ Formation
- ☐ Expérience
- ☐ Ancienneté
- ☐ Charge mentale ou physique de travail
- ☐ Responsabilités
- ☐ Autres

Précisez :

Envisagez-vous de mettre en place une telle politique de rémunération ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Un manque de sensibilisation au sein du cabinet
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

2.3.21. Le cabinet a-t-il une politique d'avancement de carrière (tableau d'avancement, autres... ?☐ OUI**Est-elle connue ?**☐ Oui**Par quels moyens :**

- ☐ Affichage
- ☐ Réseau Intranet
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non**L'envisagez-vous ?**☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Le fait d'un manque de sensibilisation au sein du cabinet
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens matériels (intranet)
- ☐ Autre

Précisez :

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

- ☐ Domaine d'activité différent
- ☐ Formation
- ☐ Expérience
- ☐ Ancienneté
- ☐ Charge mentale ou physique de travail
- ☐ Responsabilité
- ☐ Autres

Précisez :

2.3.22. Dans le cadre de l'obligation de publication annuelle au 1^{er} mars de l'index « égalité professionnelle » des entreprises de plus de 50 salariés², prenez-vous en compte d'autres indicateurs que ceux prévus par la loi ?

☐ Oui

Lesquels, précisez :

.....
.....

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Manque de temps
- ☐ Pas concerné
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens matériels (intranet)
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Manque de temps
- ☐ Ce n'est pas la culture du cabinet ?
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens matériels (intranet)
- ☐ Autre

Précisez :

Si vous êtes un cabinet de moins de 50 salariés /collaborateurs, donc non soumis à l'obligation de publication, élaborez-vous un index d'égalité professionnelle ?

☐ Oui**Quels indicateurs prenez-vous en compte ?**

- ☐ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- ☐ L'écart de taux d'augmentations individuelles de rémunération entre les femmes et les hommes
- ☐ Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité
- ☐ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Manque de temps
- ☐ Pas concerné
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens matériels (intranet)
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Manque de temps
- ☐ Ce n'est pas la culture du cabinet ?
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens matériels (intranet)
- ☐ Autre

Précisez :

3. RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

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

☐ Oui

Par qui ?

- ☐ RH
- ☐ N+1
- ☐ Associés
- ☐ Médecin du travail
- ☐ Autres

Précisez :

Périodicité ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

Précisez :

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

☐ Oui

Est-elle communiquée à l'une des instances représentatives suivantes ?

- ☐ Au CSE ?
- ☐ Au(x) responsables du cabinet ?
- ☐ Autres

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Autre

Précisez :

Un relevé des améliorations est-il établi ?

☐ Oui

Est-il communiqué à l'une des instances représentatives suivantes ?

- ☐ Au CSE ?
- ☐ Au(x) responsables du cabinet ?
- ☐ Autres

Précisez :

Comment ?

- ☐ Par mail
- ☐ En format papier

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Quel dispositif ? :

- ☐ Suivi périodique
- ☐ Check liste
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque d'information sur la façon de s'y prendre
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Existe-t-il une matrice d'entretien ?

☐ Oui

☐ Non

Est-elle signée et restituée à chacune des parties ?

☐ Oui

☐ Non

Donne-t-elle lieu à un suivi ?

☐ Oui

☐ Non

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

☐ Pas de moyen affecté (petite structure)

☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet

☐ Manque de temps

☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

☐ 0 à 6 mois

☐ + de 1 an

☐ + de 2 ans

☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Périodicité ?

- ☐ 1 à 3 par mois
- ☐ 1 à 2 par semaine
- ☐ + de 2
- ☐ Tous les jours
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

Quel(le)s modalités ?

- ☐ Equipe par équipe ?
- ☐ Pluridisciplinaire ?
- ☐ En visioconférence (hors crise sanitaire) ?
- ☐ Mixte, présentiel et visioconférence ?
- ☐ Présentiel

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ OUI

De quelle heure à quelle heure ? Quel créneau privilégiez-vous ?

- ☐ Avant 8h00
- ☐ Entre 8h00 et 9H00
- ☐ Entre 9h00 et 13H00
- ☐ Entre 13h00 et 14H00
- ☐ Entre 14h00 et 18H00
- ☐ Au-delà de 18h00

Des comptes rendus sont-ils diffusés ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de personne affectée
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de contenu/échanges informels
- ☐ Autre

Précisez :

☐ **NON****L'envisagez-vous ?**☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Pas de personne affectée
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de contenu/échanges informels
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui**Lesquelles ?**

- ☐ Formations internes
- ☐ Formations externes
- ☐ Nouvelles missions confiées
- ☐ Quel est votre budget alloué à la formation ?€
- ☐ Autres

Précisez :

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Quelles mesures ?

Aménagement du temps de travail :

- ☐ Aménagement du temps de travail annualisé ou mensualisé (entre 7h20 et 8h45 par jour)
- ☐ Droit à la déconnexion
- ☐ Modularité des horaires d'arrivée et de départ (heures de pointe/heure creuse)
- ☐ Pas de réunion après 18h00
- ☐ Autre :

Précisez :

Les services de garde d'enfants

- ☐ Service organisé par le cabinet
- ☐ Prestataire extérieur

Amélioration des trajets domicile-travail :

- ☐ Travail à distance ou télétravail
- ☐ Bureau partagé plus proche du domicile
- ☐ Prise en compte des déplacements professionnels dans le temps de travail total
- ☐ Autre :

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Les postes de travail ne le permettent pas
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Manque de moyens matériels
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Les postes de travail ne le permettent pas
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

3.7. LA QUESTION DE LA BONNE COHESION AU SEIN DE L'EQUIPE ET DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL EST ELLE POSÉE DANS LE CABINET ?

☐ Oui

Quels sont les leviers mis en place ?

- ☐ Communiquer sur la raison d'être et les valeurs de l'organisation : Rassembler les collaborateurs autour d'un projet commun
- ☐ Bien faire circuler les informations : garantir le même niveau d'informations pour tous, afin d'éviter les rumeurs et les malentendus
- ☐ Rester disponible pour son équipe : être à l'écoute des collaborateurs pour anticiper les risques de conflits et les aider à résoudre leurs problèmes
- ☐ Privilégier la communication positive
- ☐ Garantir l'équité entre les membres : éviter le favoritisme et mettre en place une politique salariale juste
- ☐ Célébrer les succès collectifs : féliciter et remercier l'équipe pour son implication
- ☐ Former les collaborateurs à la performance relationnelle

Quels sont les outils mis en place ?

- ☐ Mise à disposition d'espace de détente/repos
- ☐ Organisation d'événement de groupe avec les membres du cabinet
- ☐ Privilégier les remarques constructives
- ☐ Privilégier la communication positive
- ☐ Responsabiliser les collaborateurs : les impliquer dans la stratégie d'entreprise pour qu'ils se sentent concernés
- ☐ Privilégier la reconnaissance du travail effectué
- ☐ Mise à disposition de collation
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de temps
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?☐ Oui**Dans quel délai ?**

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque d'informations/formation/sensibilisation sur ce sujet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui**Quel dispositif ?**

- ☐ Formation
- ☐ Entretien de réintégration et actualisation
- ☐ Evolution dans le poste-aménagement du temps de travail
- ☐ Aménagement de la charge de travail
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non**Quels sont les critères objectifs le justifiant ?**

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Manque de moyens financier
- ☐ Manque de temps
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Manque de moyens financier
- ☐ Manque de temps
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Le cabinet a été contraint d'embaucher
- ☐ Réintégration dans le poste impossible
- ☐ Motif économique (baisse d'activité)
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Motif économique
- ☐ Réintégration dans le poste impossible
- ☐ Autre

Précisez :

4. ENVIRONNEMENT – UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

4.1. LE CABINET A-T-IL MIS EN PLACE UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque d'information/formation/sensibilisation sur ce sujet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque de temps
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque d'informations/formation/sensibilisation sur ce sujet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre

Précisez :

4.2. LE CABINET A-T-IL MIS EN PLACE UNE POLITIQUE DE REDUCTION DU GASPILLAGE (BIENS CONSOMMABLES, ÉNERGIE, ETC.) ?

☐ Oui

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque d'information/formation/sensibilisation sur ce sujet
- ☐ Autre

Précisez :

Envisagez-vous d'y remédier ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen suffisant (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque d'information/formation/sensibilisation sur ce sujet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel
- ☐ Manque de temps

Précisez :

4.3. LE CABINET FAVORISE-T-IL LA SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE ?

☐ Oui

Par quels moyens

- ☐ Réduction du nombre d'objets connectés
- ☐ Réduction de la consommation des écrans par un nouveau Système d'affichage
- ☐ Favoriser la réparation des équipements

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Manque de personnel qualifié
- ☐ Manque d'informations/formation/sensibilisation sur ce sujet
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque d'informations/formation/sensibilisation sur ce sujet
- ☐ Manque de moyens financiers
- ☐ Autre

Précisez :

4.4. LE CABINET A-T-IL MIS EN PLACE UNE POLITIQUE VISANT A PROTEGER LA BIODIVERSITÉ ? LE CABINET AGIT-IL POUR UNE GESTION DES ESPACES VERTS QUAND IL EN DISPOSE VISANT A PRESERVER LA BIODIVERSITE ?

☐ Pas concerné, ne dispose pas d'espace vert

☐ Oui

- ☐ Pas d'utilisation de pesticide
- ☐ Introduction d'insectes auxiliaires
- ☐ Installation d'éclairages respectant la faune
- ☐ Récupération de l'eau
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financier
- ☐ Manque de personnel qualifié
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens
- ☐ Autre

Précisez :

4.5. LE CABINET FAVORISE-T-IL L'UTILISATION DE PRODUITS RECYCLES ET ECOLOGIQUES ?

☐ Oui

- ☐ Changement de fournisseur (pour favoriser les produits certifiés biologiques, Nature et Progrès, Ecocert, etc...)
- ☐ Réemploi et réutilisation des emballages et du papier
- ☐ Réduction au strict minimum de l'utilisation des produits à usage unique (gobelets, couverts jetables...)
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financier
- ☐ Manque de personnel qualifié
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens
- ☐ Autre

Précisez :

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

☐ Oui

Quelles actions ont été mises ne place ?

- ☐ Tri des déchets de papier/carton, métal, plastique, verre, bois
- ☐ Signalétique visuelle
- ☐ Formation/sensibilisation du personnel
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financier
- ☐ Manque de personnel qualifié
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens
- ☐ Autre

Précisez :

4.7. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'OSBOLESCENCE PROGRAMMEE ET FAVORISE-T-IL L'UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES ?

☐ Oui

Quels dispositifs ont été mises en place ?

- ☐ Privilégier l'Écolabel européen
- ☐ Privilégier le réemploi et la réparation des produits
- ☐ Favoriser les produits reconditionnés
- ☐ Autre

Précisez :

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financier
- ☐ Manque de personnel qualifié
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

☐ Oui

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens
- ☐ Autre

Précisez :

4.8. LE CABINET A-T-IL UNE POLITIQUE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE ?

Autrement dit le cabinet est-il soucieux d'améliorer les comportements individuels de ses membres en vue de limiter leur impact climatique, en adoptant des mesures incitatives telles que :

- ☐ **Oui**
- ☐ Privilégier les transports en commun quand cela est possible
 - ☐ Délaisser la voiture au profit du train ou faire du covoiturage
 - ☐ Réduire sa consommation d'énergie
 - ☐ Encourager la mobilité écologique pour aller au cabinet (vélo, transports en commun, covoiturage, etc.)
 - ☐ Promouvoir les fournisseurs d'énergies renouvelables
 - ☐ Privilégier le télétravail
 - ☐ Eco-rénover ses locaux pour réduire la consommation d'énergie (isolation, chauffage, ventilation)
 - ☐ Autre

Précisez :

- ☐ **Non**

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens financier
- ☐ Manque de personnel qualifié
- ☐ Autre

Précisez :

L'envisagez-vous ?

- ☐ **Oui**

Dans quel délai ?

- ☐ 0 à 6 mois
- ☐ + de 1 an
- ☐ + de 2 ans
- ☐ + Pas planification à court ou moyen terme

☐ Non

Quels sont les critères objectifs le justifiant ?

- ☐ Pas de moyen affecté (petite structure)
- ☐ Ce n'est pas une priorité du cabinet
- ☐ Manque de temps
- ☐ Manque de moyens
- ☐ Autre

Précisez :

III. LISTE DES MEMBRES DE LA COMMISSION ÉGALITÉ DU CONSEIL NATIONAL DES BARREAUX – MANDATURE 2021-2023

Présidente :

Florence NEPLE, avocate au barreau de Lyon

Vice-présidente :

Anne-Marie MENDIBOURE, Membre de la commission Collaboration, avocate au barreau de Bayonne

Référent Bureau :

Marie Aimée PEYRON, vice-présidente du Conseil national des barreaux, membre de la commission Affaires européennes et internationales, avocate au barreau de Paris

Membres :

Charles-Edouard PELLETIER, avocat au barreau de de Strasbourg, Président de la commission Collaboration

Emilie CHANDLER, membre titulaire de la commission Formation professionnelle, avocate au barreau de Paris

Valérie GRIMAUD, membre de la commission Textes, avocate au barreau de Seine-Saint-Denis

Invités permanents :

Pour la Conférence des bâtonniers : Nathalie DUPONT, ancien Bâtonnier du Barreau de Toulouse, Membre du Bureau de la Conférence des bâtonniers

Pour le barreau de Paris : Stéphane de NAVACELLE, avocat au barreau de Paris, membre de la commission des abus sexuels dans l'église sur le sujet Harcèlement et discrimination sexuelles

Expert(e)s :

Aminata NIAKATE, avocate au barreau de Paris, ancienne présidente de la commission Égalité

Mathieu DULUCQ, avocat au barreau de Nancy, spécialisé sur les questions de parité, membre du Haut Conseil à l'égalité

David MALAZOUE, avocat au barreau de Paris, président SOS homophobie

Savine BERNARD, avocate au barreau de Paris, spécialisée sur les questions de discrimination

Alexandra GREVIN, avocate au barreau de Paris, spécialisée sur les questions de Handicap

Solenne BRUGERE, avocate au barreau de Paris, spécialisée sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations

Permanent(e)s du Conseil national des barreaux :

Géraldine CAVAILLÉ, directrice générale adjointe, directrice juridique

Corinne MÉRIC, juriste, direction juridique

Esel CAVUSOGLU, élève avocate, direction juridique

Corinne LÉVÈQUE, secrétaire, direction juridique



© Conseil national des barreaux
2nd édition | Octobre 2021
Établissement d'utilité publique
Art. 21-1 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971
modifiée

180 Boulevard Haussmann - 75008 Paris
Tél. 01 53 30 85 60 - Fax. 01 53 30 85 62
www.cnb.avocat.fr

**Ce document est à destination exclusive
des avocats**

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.
