



## Équipe de réalisation

Catherine Cantin, B. Int. P.A., chargée de projet, recherche et rédaction

Nicolas Gagnon, M. Sc., coordination

Léonie Savard, M. Sc., recherche et rédaction

M<sup>e</sup> Jean-François Delisle, LL. B., révision

Fabien Poirier, Dipl. Sc., révision



## Comité d'orientation

M<sup>e</sup> Chloé Fauchon, LL. B., Lavery Avocats et présidente sortante du Jeune Barreau de Québec

M<sup>e</sup> André-Philippe Mallette, LL. B., Barreau du Québec

M<sup>e</sup> Catherine Ouimet, LL. B., MBA, Barreau du Québec

M<sup>e</sup> Laurence Bouchard, LL. B., Barreau du Québec

M<sup>e</sup> Élyse Durocher, LL. B., Barreau du Québec

M<sup>e</sup> Mélanie Tremblay Hudon, LL. B., Tremblay Parent avocats & avocates et membre du conseil d'administration du CQDD

**Remerciements :** Le Barreau du Québec tient à remercier sincèrement le comité environnement du Jeune Barreau de Québec qui a été l'initiateur de ce projet de guide, et les membres du groupe de travail sur la responsabilité sociale et environnementale du Barreau du Québec pour leurs commentaires, ainsi que les membres de l'équipe de réalisation du Centre québécois de développement durable.



---

## Maison du Barreau

445, boulevard Saint-Laurent

Montréal (Québec) H2Y 3T8

[infobarreau@barreau.qc.ca](mailto:infobarreau@barreau.qc.ca)

[www.barreau.qc.ca](http://www.barreau.qc.ca)

ISBN (PDF) : 978-2-925336-25-9

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2024

# Table des matières

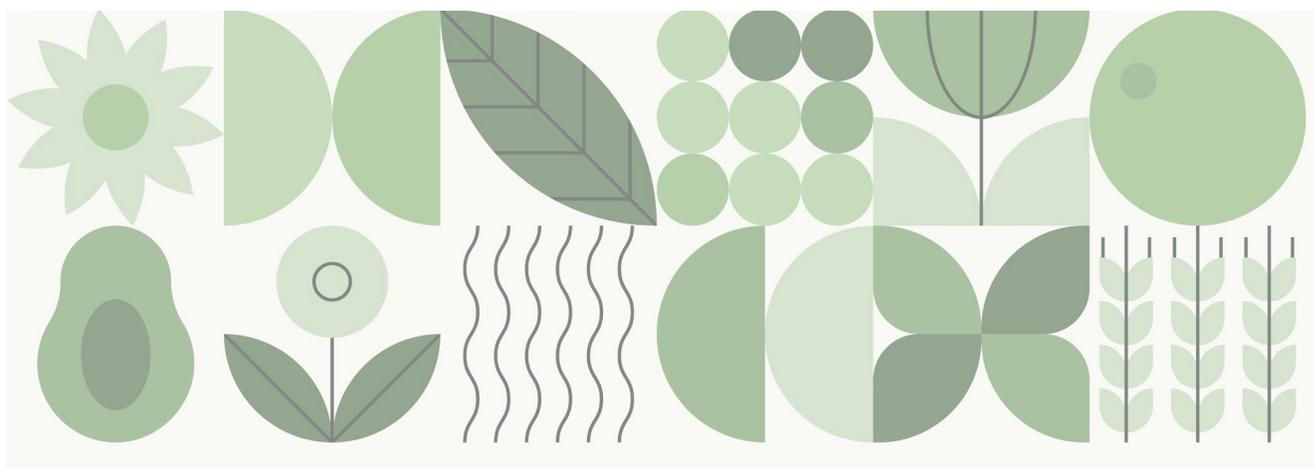
<b>Avant-propos</b>	<b>4</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Lexique</b>	<b>7</b>
<b>Structure par enjeux et niveaux d'avancement</b>	<b>8</b>
<b>1. Pratiques écoresponsables de la thématique transversale</b>	<b>10</b>
1.1. Gouvernance et stratégie de l'organisation	10
1.2. Éthique des affaires	11
<b>2. Pratiques écoresponsables de la thématique économique</b>	<b>13</b>
2.1. Pratiques d'investissement	13
2.2. Pratiques d'achat et d'approvisionnement	14
2.3. Impact sur le développement local	15
<b>3. Pratiques écoresponsables de la thématique sociale</b>	<b>17</b>
3.1. Conditions de travail	17
3.2. Développement des compétences	18
3.3. Participation et relations de travail	19
3.4. Égalité, équité, diversité et inclusion	20
3.5. Santé, sécurité et mieux-être au travail	22
<b>4. Pratiques écoresponsables de la thématique environnementale</b>	<b>24</b>
4.1. Gestion des matières résiduelles et économie circulaire	24
4.2. Mobilité durable et réduction des émissions de GES	25
4.3. Pratiques numériques écoresponsables	27
4.4. Gestion de l'eau	28
4.5. Gestion de l'énergie	29
4.6. Biodiversité	30
4.7. Organisation d'événements écoresponsables	31
<b>5. Amorcer une démarche de développement durable</b>	<b>33</b>
<b>Conclusion</b>	<b>36</b>

# Avant-propos

La responsabilité sociale d'entreprise, ou responsabilité sociale et environnementale<sup>1</sup>, et plus particulièrement la lutte contre les changements climatiques, constitue un dossier stratégique prioritaire pour le Barreau du Québec. À ce titre, l'Ordre souhaite outiller ses membres afin de faciliter le passage à l'action vers une économie plus responsable et durable au Québec. Ce guide vise ainsi à orienter les avocats et leurs cabinets, ainsi que les autres organisations œuvrant dans le domaine des services juridiques, vers l'adoption de pratiques écoresponsables. L'application d'une variété de mesures proposées dans le présent guide par les acteurs de la communauté juridique peut notamment réduire l'impact environnemental de leurs activités, améliorer l'attractivité et la fidélisation de leur main-d'œuvre et de leur clientèle, contribuer activement à la vitalité économique de leur communauté et faire rayonner leur organisation.

Simple et pratique, cet outil propose des mesures adaptées au secteur juridique et organisées autour de 17 enjeux inspirés de la norme québécoise de développement durable en entreprise ([BNQ 21000](#)). À des fins de commodité, celles-ci sont classées en fonction de trois niveaux de progression. Une importance particulière est accordée aux mesures visant à réduire l'empreinte carbone des services juridiques. En outre, une démarche structurée de développement durable ainsi que des ressources pour approfondir les diverses pratiques écoresponsables y sont proposées.

Conçu par le Centre québécois de développement durable (CQDD), en collaboration avec le Jeune Barreau de Québec et le Barreau du Québec, ce guide est le fruit de la contribution de plusieurs acteurs de la communauté juridique qui ont veillé à la sélection des pratiques écoresponsables les plus pertinentes pour la profession et à leur adaptation à la réalité de cette sphère d'activité.



<sup>1</sup> Certaines universités québécoises font référence à la responsabilité sociale et environnementale. Les notions de responsabilité sociétale des entreprises, ou responsabilité sociale d'entreprise, sont également utilisées, notamment dans la norme ISO 26000, pour renvoyer essentiellement au même concept.

# Introduction

Le Barreau du Québec encadre la pratique de plus de 30 000 avocats œuvrant dans divers domaines de droit partout à travers la province. Sa mission est d'assurer la protection du public, de contribuer à une justice accessible de qualité et de défendre la primauté du droit. Responsable du contrôle de l'exercice de la profession par ses membres, le Barreau agit aussi comme acteur de première ligne dans les questions entourant le système de justice et la prestation des services juridiques<sup>2</sup>.

Le 17 juin 2022, l'Ordre a adopté une résolution<sup>3</sup>, conformément à la volonté de ses membres, afin de s'engager dans la lutte contre les changements climatiques, d'encourager et d'accompagner les avocats dans cette mission. Dans la foulée, le Conseil d'administration a rapidement inscrit la responsabilité sociale et environnementale parmi les dossiers stratégiques et prioritaires du Barreau. L'une des premières actions concrètes de l'Ordre a été d'appuyer le projet de guide de pratiques écoresponsables proposé par le Jeune Barreau de Québec. En effet, malgré une empreinte environnementale plus faible dans le domaine juridique que dans bien des secteurs d'activité, les membres de la communauté juridique, comme ceux des autres entreprises de service, ont un rôle à jouer dans l'incontournable transition vers un développement plus durable de notre société.

Les activités organisationnelles et professionnelles de la communauté juridique sont associées à une diversité de pratiques de gestion qui, par l'intégration de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) ou de durabilité, constituent autant de leviers d'intervention pour contribuer à la transition vers une économie verte et responsable. De plus, par leur rôle sociétal, et considérant qu'ils doivent, en toutes circonstances, prendre en compte le contexte social dans lequel le droit évolue<sup>4</sup>, les membres du Barreau du Québec ont un devoir d'exemplarité qui peut notamment s'exprimer dans le cadre d'une profession plus écoresponsable. Soulignons que le présent document s'inscrit dans cette volonté de participer à l'effort collectif vers un véritable changement sociétal.

## Des pratiques organisationnelles écoresponsables

Ce guide, qui a pour objectif de promouvoir les meilleures pratiques écoresponsables au sein de la profession, s'adresse principalement aux avocats et à leurs cabinets ou organisations. Il propose des actions concrètes visant à contribuer à la vitalité économique de leurs communautés, à améliorer l'attractivité de la main-d'œuvre et la fidélisation des membres de leurs équipes et à réduire l'impact environnemental de leurs activités, dont les émissions de gaz à effet de serre (GES). L'intégration progressive de ces nouvelles pratiques de gestion permettra d'accroître la responsabilité sociale de leurs organisations en générant des retombées positives sur les membres de la communauté juridique, la société et l'environnement.

Plus qu'un simple document, le présent guide se veut un ouvrage de référence. Il propose, entre autres, des pratiques organisationnelles écoresponsables concrètes pouvant facilement être intégrées à la pièce, notamment lors de l'actualisation du plan d'action annuel. Et puisque l'adoption de telles pratiques implique souvent un changement de culture organisationnelle, une démarche globale de développement – un processus d'amélioration continue – est également présentée, pour une intégration structurée de ces nouvelles pratiques dans l'organisation et l'adoption progressive de pratiques écoresponsables.

<sup>2</sup> Librement inspiré de la clause F de la résolution du 17 juin 2022.

<sup>3</sup> Résolution soumise : [www.barreau.qc.ca/media/jtxfv4ks/la-resolution-soumise-agam-2022.pdf](http://www.barreau.qc.ca/media/jtxfv4ks/la-resolution-soumise-agam-2022.pdf).

<sup>4</sup> Préambule du Code de déontologie des avocats, RLRQ, c. B-1, r. 3.1.

## Élargir le rôle sociétal de l'avocat

Ce guide cible principalement les pratiques organisationnelles comme levier de responsabilisation sociale de la communauté juridique. Toutefois, il importe de souligner que les avocats disposent d'autres manières d'intégrer des considérations liées au développement durable dans leur pratique, tout en faisant preuve d'exemplarité en matière d'écoresponsabilité. En effet, la relation unique de confiance qui unit l'avocat à son client dans le service-conseil offre une occasion d'agir comme conseiller stratégique dans l'intégration de considérations liées à des enjeux de durabilité auprès de la clientèle. En ce sens, ce guide vise également à alimenter la réflexion sur le rôle d'influence des avocats auprès de leurs clients, lequel est susceptible de générer des retombées positives importantes en matière de durabilité tout en améliorant la responsabilité sociale de leurs entreprises, dont leur contribution à la lutte contre les changements climatiques et ses effets.

Évidemment, certains domaines du droit sont davantage propices à cet apport d'informations, notamment le droit municipal, des affaires, de la construction, de l'énergie, du transport, de la fiscalité, de l'environnement et du travail et de l'emploi. Ainsi, les rencontres avec les clients représentent pour les avocats des occasions favorables pour partager des informations et ainsi permettre une prise de décision éclairée.



# Lexique

**Démarche de développement durable** : adoption progressive de pratiques qui améliorent la performance économique, environnementale, sociale et de bonne gouvernance de l'organisation. Ces pratiques écoresponsables font partie de la stratégie d'affaires et de la philosophie de gestion de l'entreprise. Une démarche structurée et volontaire de développement durable repose sur les éléments suivants : une vision à long terme et un engagement formel de la part des personnes dirigeantes; une évaluation de la performance écoresponsable de l'entreprise pour établir les priorités d'intervention, l'élaboration d'objectifs et la mise en œuvre d'un plan d'action; la mise en place de mécanismes de suivi et de mesures du progrès; la communication des résultats; et le dialogue avec les parties prenantes<sup>5</sup>.

**Développement durable** : développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs et qui s'appuie sur une vision à long terme qui prend en compte le caractère indissociable des dimensions environnementales, sociales et économiques des activités de développement<sup>6</sup>.

**Économie circulaire** : système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation des ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités<sup>7</sup>.

**Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)** : facteurs servant à évaluer une entreprise ou une organisation en fonction de son mode de gouvernance et de ses effets sur l'environnement et la société, dans une optique d'investissement socialement responsable<sup>8</sup>.

**Pratique d'affaires écoresponsable** : pratique de gestion visant à répondre à un enjeu social, environnemental ou économique précis tel que l'amélioration de l'efficacité énergétique et de la gestion des déchets, l'insertion sociale et la prévention des accidents. Par son adoption de nature ponctuelle et à portée limitée, la pratique écoresponsable se distingue d'une démarche de développement durable ou de responsabilité sociale<sup>9</sup>.

**Responsabilité sociétale des organisations** : responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société; prend en compte les attentes des parties prenantes; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement; est intégré dans l'organisation et mis en œuvre dans ses relations<sup>10</sup>. Dans ce guide, le terme « responsabilité sociale d'entreprise » (RSE) est préféré à celui de « responsabilité sociétale des organisations ».

**Transition socioécologique** : passage à un modèle économique et social de développement durable qui renouvelle nos façons de consommer, de produire, de travailler et de vivre ensemble pour répondre aux grands enjeux environnementaux, ceux de la crise climatique, de la rareté des ressources, de la perte accélérée de la biodiversité et de la multiplication des risques sanitaires environnementaux. Ce concept admet et cherche à dévoiler l'articulation entre écologie et socioéconomie ainsi que les dimensions éthiques et politiques impliquées dans les solutions proposées aux problèmes environnementaux<sup>11</sup>.

<sup>5</sup> Définition adaptée de MEI et MDDELCC (2016). *Inciter les entreprises à prendre le virage du développement durable : Défis et enjeux à l'horizon 2020*.

<sup>6</sup> Article 2 de la *Loi sur le développement durable*, RLRQ, c. D-8.1.1.

<sup>7</sup> Pôle québécois de concertation sur l'économie circulaire (2018). Définition de l'économie circulaire.

<sup>8</sup> Office québécois de la langue française (2024). *Grand dictionnaire terminologique* (consulté le 11 janvier 2024).

<sup>9</sup> Ministère de l'Économie et de l'Innovation (2018). *Plan d'action pour la croissance et les technologies propres 2018-2023*, Annexe 2 : Lexique.

<sup>10</sup> Organisation internationale de normalisation (2010). Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale.

<sup>11</sup> Gouvernement du Québec (2023). *Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028*, Glossaire, p. 113.

# Structure par enjeux et niveaux d'avancement

Ce guide propose les meilleures pratiques écoresponsables pour les services juridiques. Ces mesures sont organisées autour de 17 enjeux s'inspirant de la norme québécoise de développement durable en entreprise<sup>12</sup>. Ces enjeux sont associés à quatre grandes catégories, soit les thématiques transversale, économique, sociale et environnementale. Il est à noter que ce cadre de gestion stratégique a été élaboré à partir de références reconnues, dont les principes de la *Loi sur le développement durable du Québec*<sup>13</sup>. Voici un aperçu des enjeux et des objectifs qui leur sont reliés et autour desquels les meilleures pratiques écoresponsables sont déclinées.

## Thématique transversale

1. **Gouvernance et stratégie de l'organisation** : faire preuve de transparence et d'exemplarité dans les processus de prise de décision.
2. **Éthique des affaires** : assurer un leadership en matière d'éthique.

## Thématique économique

3. **Pratiques d'investissement** : intégrer des critères de durabilité dans les décisions d'investissement.
4. **Pratiques d'achat et d'approvisionnement** : intégrer des critères de durabilité dans les pratiques d'achat et d'approvisionnement.
5. **Impact sur le développement local** : accroître l'impact positif des membres du Barreau sur leur communauté.

## Thématique sociale

6. **Conditions de travail** : offrir des conditions de travail stimulantes.
7. **Développement des compétences** : accélérer la montée en compétences de l'équipe.
8. **Participation et relations de travail** : mobiliser les employés et offrir un environnement de travail harmonieux.
9. **Égalité, équité, diversité et inclusion** : offrir un milieu de travail égalitaire, équitable, diversifié et inclusif.
10. **Santé, sécurité et mieux-être au travail** : assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et bienveillant.

## Thématique environnementale

11. **Gestion des matières résiduelles et économie circulaire** : mettre en place des mesures de gestion des matières résiduelles selon le principe des 3RV (réduire, réutiliser, recycler, valoriser) ainsi que des stratégies de circularité.
12. **Mobilité durable et réduction des émissions de GES** : réduire les émissions de GES liées aux déplacements et aux activités de l'entreprise.
13. **Pratiques numériques écoresponsables** : réduire l'impact environnemental lié aux équipements informatiques et aux services numériques.
14. **Gestion de l'eau** : réduire la consommation et la contamination de l'eau liées aux activités de l'entreprise.

---

<sup>12</sup> BNQ 21000.

<sup>13</sup> RLRQ, c. D-8.1.1. Nous soulignons que l'administration judiciaire est exclue de l'application de cette loi (article 3).

15. **Gestion de l'énergie** : réduire la consommation énergétique dans les bâtiments, en particulier celle provenant des énergies fossiles.
16. **Biodiversité** : mettre en place des mesures favorisant la biodiversité.
17. **Organisation d'événements écoresponsables** : réduire les retombées sociales et l'impact environnemental liés à l'organisation d'événements.

**Afin de faciliter la sélection des pratiques écoresponsables, nous les avons classées en fonction de trois niveaux d'avancement :**

**Démarrer du bon pied** : le premier niveau comprend des actions simples, peu coûteuses et pouvant facilement être mises en œuvre par le personnel ou la direction. Il s'agit de gestes de base qu'on trouve généralement dans les organisations soucieuses de l'impact environnemental de leurs activités.

**Poursuivre l'amélioration de son bilan positif** : le deuxième niveau propose des actions qui exigent davantage de temps et des coûts supplémentaires, pour des changements plus importants sur le plan des pratiques de gestion ou des habitudes du personnel.

**Assurer un leadership transformationnel** : le troisième niveau regroupe des actions plus engageantes permettant de devenir un leader en matière de pratiques écoresponsables. Ces mesures nécessitent du temps et des investissements financiers, ou un fort soutien de la direction, pour les voir se concrétiser.

Il est important de préciser que cette classification n'est pas contraignante. Ainsi, une organisation peut décider d'entreprendre, en premier lieu, des actions de niveau élémentaire ou de privilégier la mise en œuvre simultanée d'actions de chaque niveau au cours d'une année.

La dernière section présente les grandes lignes d'une démarche globale de développement pour permettre l'adoption progressive des actions proposées, dans une optique d'amélioration continue.



# 1. Pratiques écoresponsables de la thématique transversale

## 1.1. Gouvernance et stratégie de l'organisation

**Objectif :** Faire preuve de transparence et d'exemplarité dans les processus de prise de décision.

**Description :** La gouvernance de l'organisation est un ensemble de dispositions légales, réglementaires ou de pratiques qui délimitent les pouvoirs et les responsabilités de ceux qui sont chargés d'orienter durablement l'organisation. Orienter l'organisation signifie prendre et gérer les décisions qui ont un effet déterminant sur sa pérennité et donc sur sa performance durable<sup>14</sup>.

### Démarrer du bon pied

- ✓ Uniformiser les pratiques déontologiques.
- ✓ Actualiser la mission, la vision et les valeurs de l'organisation.
- ✓ Doter l'organisation d'un plan d'action annuel, incluant des actions de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et de développement durable.
- ✓ Amorcer une démarche structurée et globale de développement durable (voir section 5 de ce guide).
- ✓ Mener une réflexion sur les intérêts et les préoccupations des parties prenantes liées à l'organisation.
- ✓ Adopter et communiquer des engagements formels en RSE et développement durable à l'interne et à l'externe (voir la politique RSE du Barreau du Québec)<sup>15</sup>.

### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Intégrer dans la planification stratégique des enjeux et des objectifs liés à la RSE et au développement durable.
- ✓ Communiquer les réalisations de l'organisation en développement durable aux membres du personnel.
- ✓ Doter l'organisation d'indicateurs de performance en développement durable de la Global Reporting Initiative (GRI) et effectuer un suivi.
- ✓ Mettre en place un mécanisme de communication avec les parties prenantes externes.

### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Intégrer des considérations liées aux enjeux de développement durable dans la mission, la vision et les valeurs de l'organisation.
- ✓ Effectuer une reddition de compte en développement durable auprès de l'ensemble des parties prenantes à l'aide d'indicateurs de performance de la GRI.
- ✓ Doter le cabinet d'un conseil consultatif qui pourra, entre autres, émettre des recommandations pour améliorer les pratiques organisationnelles.

<sup>14</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description adaptée de « Gouvernance », dans Thématique transversale. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ

<sup>15</sup> Politique sur la responsabilité sociale et environnementale du Barreau du Québec : <https://www.barreau.qc.ca/media/211bjpnm/politique-responsabilite-sociale-environnement.pdf>

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Bureau de normalisation du Québec, [Méthode d'application et outils BNQ 21000](#).
- Bureau de normalisation du Québec, [Développement durable – Guide pour l'application des principes dans la gestion des entreprises et des autres organisations](#).
- Global Reporting Initiative (GRI), [Lignes directrices pour la reddition de compte en développement durable](#).

### 1.2. Éthique des affaires

**Objectif :** Assurer un leadership en matière d'éthique.

**Description :** L'éthique des affaires couvre plusieurs niveaux qui sont en interrelation : le service juridique, le contexte politicogéographique dans lequel l'organisation exerce son activité, la qualité morale des types de transaction et du milieu d'affaires de l'organisation<sup>16</sup>.

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Mettre en place une procédure pour la résolution des conflits entre les membres de l'équipe.
- ✓ Présenter le code d'éthique lors de l'embauche et en remettre une copie.
- ✓ Identifier et évaluer les risques éthiques dans les domaines d'activité de l'organisation.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Promouvoir une culture de l'éthique au sein du personnel.
- ✓ Mettre en place un comité éthique.
- ✓ Actualiser annuellement le code d'éthique de l'organisation.
- ✓ Se doter d'un outil d'aide à la décision pour résoudre des dilemmes éthiques.
- ✓ Offrir des sessions de formation à l'éthique aux membres du personnel.
- ✓ Intégrer les enjeux de RSE et de durabilité dans le code d'éthique.

#### Assurer un leadership transformationnel

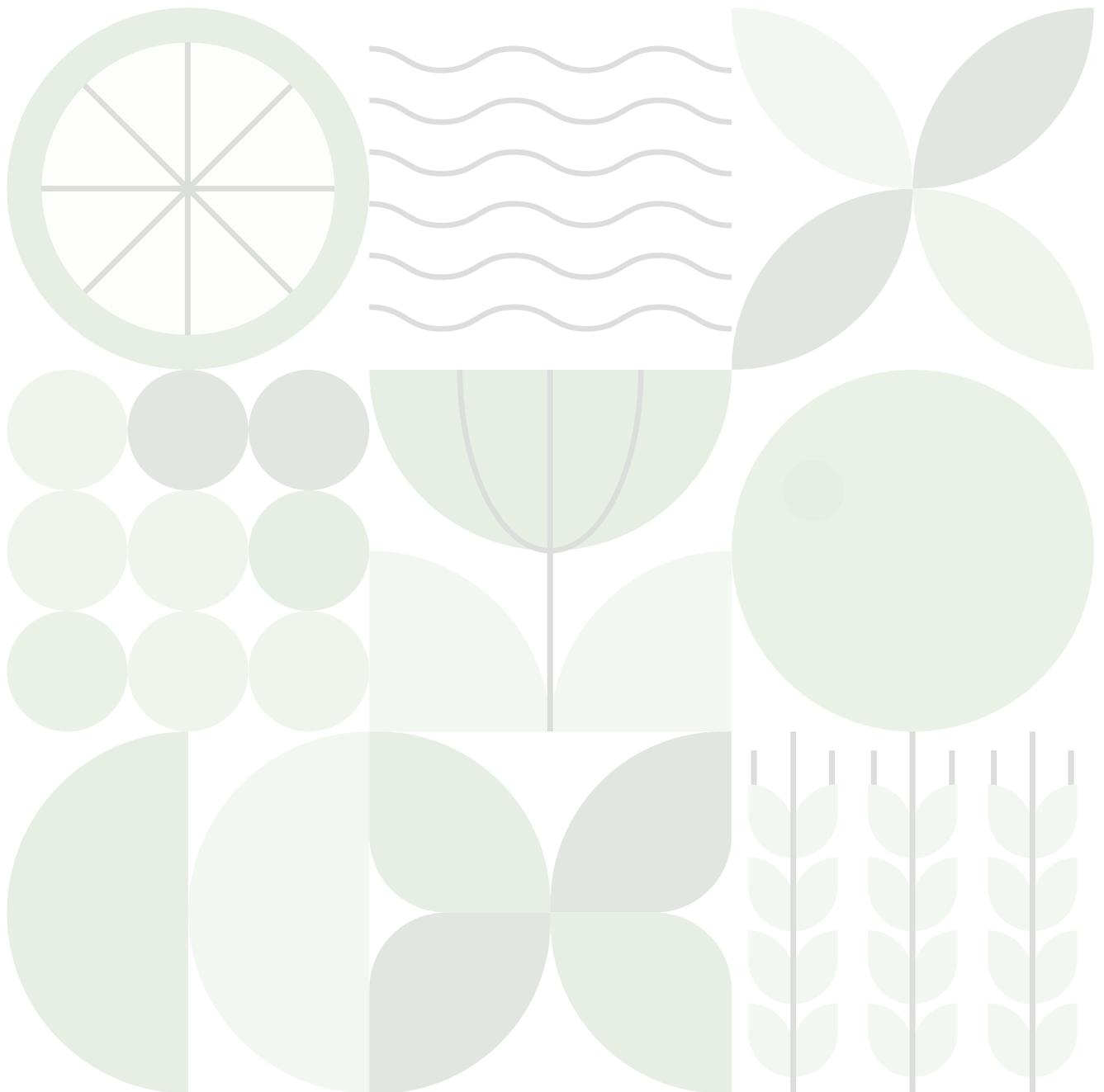
- ✓ Identifier les formations en éthique et déontologie ou pratiques professionnelles pertinentes et inciter les membres du cabinet à suivre des formations au-delà des trois heures requises par année.
- ✓ Publier annuellement un rapport RSE contenant les engagements du code d'éthique.
- ✓ Ouvrir la discussion avec les clients sur la prise en compte d'enjeux de durabilité dans leurs pratiques organisationnelles.

<sup>16</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Définition adaptée de « Éthique des affaires », dans Thématique transversale. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

- ✓ Informer les clients des risques et des possibilités associées aux changements climatiques (y compris ceux liés aux devoirs fiduciaires des individus, administrateurs, fiduciaires et autres décideurs dans leur gouvernance des bénéficiaires, des organisations à but non lucratif, des personnes morales et des caisses de retraite).

## POUR ALLER PLUS LOIN

- École des dirigeants HEC Montréal, [Code d'éthique ou de conduite](#)
- Gouvernement du Québec, [Aide-mémoires concernant des situations éthiques](#)
- Barreau du Québec, [Guide d'autoévaluation des pratiques déontologiques](#)



## 2. Pratiques écoresponsables de la thématique économique

### 2.1. Pratiques d'investissement

**Objectif :** Intégrer des critères de durabilité dans les décisions d'investissement.

**Description :** L'intégration de nouvelles considérations économiques, sociales, environnementales et de bonne gouvernance dans les décisions d'investissement permettent de maximiser les retombées positives et de minimiser les impacts négatifs. Les déboursés, les placements de bénéfices accumulés et la contribution dans un régime volontaire d'épargne-retraite constituent des leviers d'investissement responsable à la disposition des cabinets d'avocats et autres membres de la communauté juridique.

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Adopter une grille d'analyse de durabilité des déboursés majeurs (ex. : 5 000 \$ et plus).
- ✓ Évaluer la possibilité, avec l'administrateur du régime volontaire d'épargne-retraite (ou du fonds de pension) destiné aux employés, d'offrir des fonds responsables.
- ✓ Identifier les possibilités de financement pour réaliser des projets écoresponsables.
- ✓ Informer les membres du personnel des pratiques d'investissement responsable qu'ils peuvent adopter en tant qu'épargnants.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Planifier des investissements liés à des projets de développement durable dans l'organisation.
- ✓ Se doter de cibles financières et d'engagements associés aux pratiques d'investissement responsable.
- ✓ Intégrer des objectifs de durabilité dans la stratégie de dons et commandites de l'organisation.

#### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Investir les bénéfices accumulés sur la base de critères ESG dans des fonds éthiques.
- ✓ Revoir le régime de retraite de l'organisation afin de prioriser des fonds éthiques et responsables.
- ✓ Communiquer les pratiques d'investissement responsable aux parties prenantes de l'organisation.

#### POUR ALLER PLUS LOIN

- Les Portefeuilles GreenWise, [Le guide de l'investisseur responsable](#) (2023)

## 2.2. Pratiques d'achat et d'approvisionnement

**Objectif :** Intégrer des critères de durabilité dans les pratiques d'achat et d'approvisionnement.

**Description :** Cet objectif implique d'aller au-delà des critères d'évaluation traditionnels (coût, qualité, disponibilité) en intégrant des critères ESG et de durabilité au processus d'achat des biens et services. L'approvisionnement responsable concerne autant les fournisseurs et autres sous-traitants que les achats de biens.

*\* La mise en place des mesures suivantes peut contribuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités de l'entreprise.*

### Démarrer du bon pied

- ✓ Encourager l'achat local.
- ✓ Bannir la vaisselle jetable et rendre disponibles des tasses et autres articles réutilisables pour les membres du personnel et la clientèle.
- ✓ Privilégier l'achat de papier certifié Forest Stewardship Council® (FSC).
- ✓ Acheter du café, du thé et du sucre biologiques et équitables, ainsi que du lait biologique.
- ✓ Favoriser l'achat d'appareils homologués ENERGY STAR® (ordinateur, écran, lave-vaisselle, etc.).
- ✓ Privilégier l'achat de produits certifiés EcoLogo® (nettoyant, papier hygiénique, mobilier, matériaux de construction, cartouche d'encre, etc.).
- ✓ Acheter des stylos et des surligneurs rechargeables.

### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Privilégier un fournisseur de services infonuagiques<sup>17</sup> dont les serveurs sont hébergés au Québec, sous le contrôle d'entités canadiennes, et qui sont alimentés à partir d'énergie renouvelable.
- ✓ Privilégier des établissements d'hébergement certifiés Clé Verte<sup>MD</sup> ou qui ont mis en place des pratiques d'affaires écoresponsables.
- ✓ Amorcer une réflexion sur les besoins réels de l'organisation dans une perspective de réduction à la source.
- ✓ Établir une liste de produits écoresponsables ou de critères de développement durable à privilégier lors du processus d'achat (ex. : aide-mémoire d'approvisionnement responsable).
- ✓ Retenir les services de traiteurs zéro déchet.
- ✓ Adopter un engagement formel en approvisionnement responsable, avec des critères environnementaux, sociaux (incluant le respect des droits de la personne), économiques et de bonne gouvernance, pour la sélection de produits et de fournisseurs.
- ✓ Insérer des spécifications environnementales et sociales dans les appels d'offres, les cahiers des charges, les devis et les contrats.

<sup>17</sup> Voir la fiche thématique de l'ECPAR : [www.ecpar.org/sites/ecpar.org/files/documents/gpp\\_criteria\\_cloud\\_services\\_def\\_fr\\_2022.pdf](http://www.ecpar.org/sites/ecpar.org/files/documents/gpp_criteria_cloud_services_def_fr_2022.pdf).

## Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Revoir les outils de gestion pour les approvisionnements (politique d'approvisionnement, entente de services, etc.) afin d'opérationnaliser les engagements en approvisionnement responsable.
- ✓ Effectuer une cartographie des produits et des fournisseurs de services de l'organisation afin d'identifier des options plus écoresponsables.
- ✓ Doter l'organisation d'indicateurs de performance et de cibles en matière d'achats responsables.
- ✓ Communiquer la performance en approvisionnement responsable aux parties prenantes de l'organisation.
- ✓ Se joindre au mouvement en devenant membre de l'Espace de concertation sur les pratiques d'approvisionnement responsable (ECPAR).

## POUR ALLER PLUS LOIN

- ECPAR, [Fiches d'approvisionnement responsable](#)
- Gouvernement du Québec, [Guide des indicateurs d'acquisition responsable \(2022\)](#)

## 2.3. Impact sur le développement local

**Objectif :** Accroître l'impact positif des membres du Barreau sur leur communauté.

**Description :** Cet objectif consiste à accroître l'impact de l'organisation sur le développement local de son territoire, qu'il soit relié, d'une part, à la création de richesse, à l'amélioration de la qualité de vie de la communauté ou à la création d'emplois de qualité et, d'autre part, à la participation de l'organisation au développement économique régional<sup>18</sup>.

## Démarrer du bon pied

- ✓ Guider les nouveaux avocats de l'organisation pour qu'ils s'impliquent dans des organismes à mission sociale de la communauté, notamment au sein de leurs conseils d'administration, en leur libérant du temps pour ce faire.
- ✓ Faire un don pour un projet ou un événement à caractère social ou le commanditer.
- ✓ Se doter d'une stratégie de dons et de commandites qui intègre des critères de durabilité et un budget annuel.

## Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Accepter des dossiers pro bono ou à tarifs réduits, ou instaurer une politique à cet égard au sein du cabinet.
- ✓ Devenir donateur d'un ou de plusieurs organismes locaux, sélectionnés par les membres du personnel.
- ✓ Offrir des séances d'information ou des formations gratuites ouvertes au public.

<sup>18</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description adaptée de « Impact sur le développement local », dans Thématique économique. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

## Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Proposer aux membres du personnel de verser un pourcentage fixe de leur salaire à un organisme à mission sociale (ex. : Centraide).
- ✓ Prévoir une banque d'heures par avocat pour des dossiers pro bono (ex. : Justice Pro Bono), incluse dans les cibles de taux facturable.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- RBC, Dons de bienfaisance, [\*Avez-vous une stratégie pour vos dons de bienfaisance?\*](#)



## 3. Pratiques écoresponsables de la thématique sociale

### 3.1. Conditions de travail

**Objectif :** Offrir des conditions de travail stimulantes.

**Description :** Les conditions de travail incluent l'environnement de travail, les avantages sociaux (salaire, régime de retraite, assurances), toutes formes de reconnaissance ainsi que la manière dont l'organisation permet de concilier le rapport entre l'activité professionnelle et l'épanouissement personnel<sup>19</sup>.

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Actualiser annuellement le manuel de l'employé.
- ✓ Offrir un milieu de travail de qualité (espace, luminosité, température, plantes, etc.).
- ✓ Offrir des espaces de travail ergonomiques.
- ✓ Offrir une flexibilité d'horaire pour la conciliation travail-vie personnelle.
- ✓ Offrir un horaire de travail équilibré.
- ✓ Permettre le télétravail quelques jours par semaine.
- ✓ Améliorer l'offre d'assurance collective.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Cotiser aux régimes enregistrés d'épargne-retraite des membres du personnel (ex. : RVER, REER+).
- ✓ Convenir d'une offre de vacances avantageuse (pouvant aller au-delà des normes du travail).
- ✓ Offrir des congés de maladie ou familiaux payés en supplément de ceux dictés par les normes du travail, en plus de congés mobiles.
- ✓ Définir les balises pour faciliter le droit à la déconnexion pour tous les employés.
- ✓ Prévoir qui sera responsable des dossiers du personnel en vacances afin d'assurer un suivi complet.

#### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Adopter des pratiques de reconnaissance des employés lors d'activités annuelles ou de communications internes (bons coups, années de service, implication, etc.).
- ✓ Créer un espace pour permettre aux jeunes avocats de discuter des enjeux auxquels ils font face.
- ✓ Tenir compte des heures non facturables dans le calcul servant à fixer les bonifications et les salaires annuels (par exemple, considérer les heures d'implication et de gestion).

<sup>19</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description adaptée de « Conditions de travail », dans Thématique sociale. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), [Conditions de travail \(2023\)](#)
- Chambre de commerce de Gatineau, [Osez le bonheur au travail \(2021\)](#)

### 3.2. Développement des compétences

**Objectif :** Accélérer la montée en compétences de votre équipe.

**Description :** Le développement des compétences concerne d'abord et avant tout la formation des membres du personnel, sous diverses formes, selon les besoins de l'organisation et les aspirations du personnel<sup>20</sup>.

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Offrir une formation de base à l'accueil des nouveaux employés.
- ✓ Mettre en place un programme de mentorat et de coaching à l'interne.
- ✓ Convenir d'un budget alloué à la formation des employés.
- ✓ Communiquer clairement aux employés les possibilités en matière de formation.
- ✓ Procéder à l'évaluation annuelle des employés.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Proposer le jumelage d'un nouvel avocat avec un avocat d'expérience afin de favoriser le partage de connaissances.
- ✓ Disposer d'un plan de développement des compétences de l'équipe pour des besoins partagés.
- ✓ Identifier les besoins et les aspirations des membres du personnel en matière de formation continue lors de l'évaluation annuelle.
- ✓ Permettre à l'équipe de travail d'échanger sur l'avancement et les nouveautés du secteur d'activité.
- ✓ Offrir annuellement une formation générale sur le développement durable et la responsabilité sociale d'entreprise à l'équipe et des formations spécialisées aux gestionnaires.
- ✓ Inclure des objectifs de développement durable dans la description de tâches de certains postes stratégiques.

#### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Procéder au jumelage systématique d'un nouvel avocat avec un avocat d'expérience afin de favoriser le partage de connaissances.

<sup>20</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description adaptée de « Développement des compétences », dans Thématique sociale. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

- ✓ Élaborer des plans individuels de développement des compétences et effectuer le suivi du développement de chaque employé.
- ✓ Réaliser une planification annuelle des besoins en matière de développement des compétences.
- ✓ Soutenir les membres du personnel dans l'élaboration d'un plan de carrière.
- ✓ Offrir des incitatifs afin que les avocats d'expérience se dotent d'un plan de relève.
- ✓ Intégrer des considérations de développement durable lors de l'évaluation annuelle des membres du personnel.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Développement des compétences, [Planification des besoins](#)
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, [Portrait des pratiques en gestion des ressources humaines](#)

### 3.3. Participation et relations de travail

**Objectif :** Mobiliser les employés et offrir un climat de travail harmonieux.

**Description :** Une organisation hautement performante mobilise les membres du personnel et s'assure qu'ils sont responsabilisés en les faisant participer activement à l'amélioration de la performance organisationnelle et des relations de travail<sup>21</sup>.

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Informer régulièrement les employés des développements au sein de l'organisation.
- ✓ Consulter ponctuellement les employés sur certains dossiers lors des rencontres d'équipe.
- ✓ Faciliter les échanges sur les enjeux liés aux relations de travail.
- ✓ Encourager la collaboration (travail d'équipe, comités multidisciplinaires, activités de résolution de problèmes, etc.).

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Organiser des activités sociales et de consolidation pour renforcer les liens entre les membres de l'équipe.
- ✓ Mettre sur pied un comité social.
- ✓ Traiter les plaintes des membres du personnel de manière structurée et efficace.
- ✓ Mettre en place une boîte à idées électronique pour stimuler la participation et l'innovation.
- ✓ Définir et instaurer des règles en matière de civilité.

<sup>21</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description adaptée de « Participation et relations de travail », dans Thématiques sociales. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

## Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Mobiliser les employés autour d'objectifs ou de projets communs, tels que la stratégie de développement durable et/ou des projets de pratiques écoresponsables.
- ✓ Choisir une cause sociale en équipe et faciliter, voire encourager, l'implication des employés.
- ✓ Effectuer un sondage annuel pour mesurer l'engagement et la mobilisation des membres du personnel afin de cibler des pistes d'amélioration possibles.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, [Boîte à outils RH – Fidélisation des employés : Relations de travail](#)

### 3.4. Égalité, équité, diversité et inclusion

**Objectif :** Offrir un milieu de travail égalitaire, équitable, diversifié et inclusif.

**Description :** Le concept d'égalité réelle tient compte des inégalités préexistantes entre les personnes et conçoit qu'un traitement différent peut être nécessaire pour atteindre l'égalité. La diversité, elle, renvoie aux différentes composantes démographiques des populations visées, telles que la diversité des genres et la diversité ethnoculturelle, tandis que l'équité fait référence aux stratégies et aux moyens mis en œuvre pour atteindre l'égalité, soit pour assurer des milieux et des processus exempts de discrimination. Enfin, l'inclusion se rapporte aux stratégies et aux moyens mis en œuvre pour créer des environnements ouverts et respectueux qui permettent l'expression et l'intégration des diversités, le cas échéant<sup>22</sup>.

« Dans le cadre de sa mission de protection du public, le Barreau du Québec fait la promotion du droit à l'égalité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion tant au sein de la profession que pour ses employés et ses instances<sup>23</sup>. » Les avocats, dans leur rôle d'employeur, d'employé, de collègue ou de professionnel, sont tenus de respecter le droit à l'égalité, la dignité et la valeur de toutes les personnes et d'assurer un traitement sans discrimination ni harcèlement.

## Démarrer du bon pied

- ✓ Élaborer l'outil d'autoévaluation *Meilleures pratiques pour promouvoir la diversité ethnoculturelle et l'inclusion*.
- ✓ Prendre connaissance des guides Justicia pour la rétention et l'avancement des avocates.
- ✓ Consulter les guides du projet Panorama pour la diversité ethnoculturelle et l'inclusion dans la profession.
- ✓ Prendre connaissance du document *Les droits des personnes LGBT en contexte de prestation de services juridiques : ce qu'il faut savoir* qui contient des exemples de pratiques inclusives.
- ✓ Consulter les outils offerts aux employeurs par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, incluant des formations gratuites et des services-conseils pour les demandes d'accommodement.
- ✓ S'assurer de l'équité du traitement des employés (échelle salariale et avantages sociaux).
- ✓ Prévoir un budget annuel pour la formation et la sensibilisation à propos des enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

<sup>22</sup> Barreau du Québec (2021). *Politique intégrée sur l'équité et la diversité* : [www.barreau.qc.ca/media/smmelgz/politique-equite-diversite.pdf](http://www.barreau.qc.ca/media/smmelgz/politique-equite-diversite.pdf).

<sup>23</sup> [www.barreau.qc.ca/fr/ordre/equite-diversite-engagement-barreau](http://www.barreau.qc.ca/fr/ordre/equite-diversite-engagement-barreau).

## Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Communiquer la démarche de l'employeur afin de s'assurer de l'équité du traitement des membres du personnel.
- ✓ Évaluer la possibilité d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) avec l'aide de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (service gratuit).
- ✓ Former les membres du personnel sur les questions de diversité.
- ✓ Développer des stratégies de recrutement visant l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée.
- ✓ Identifier et former une personne-ressource responsable de l'EDI dans l'entreprise.
- ✓ Mettre en place un programme pour faciliter l'intégration des nouveaux employés issus de la diversité.

## Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Implanter un PAEE.
- ✓ Offrir les outils d'intervention adéquats aux gestionnaires pour les aider à reconnaître les enjeux d'EDI.
- ✓ Mettre en place au moins une mesure par année pour faciliter l'intégration des employés issus de la diversité dans la communauté (ex. : collaboration avec d'autres organisations).
- ✓ Engager une réflexion sur l'écart entre le salaire des hauts dirigeants (associés et/ou propriétaires) et celui des membres du personnel.
- ✓ Amorcer une réflexion et se positionner sur l'accès à la justice (coût des services/expertise/besoins/clientèle).
- ✓ Développer un engagement formel en EDI.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Institut national de la recherche scientifique, [Boîte à outils sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, [Recensement des bonnes pratiques en équité salariale \(2021\)](#)
- Barreau du Québec, [Outil d'autoévaluation – Les meilleures pratiques pour promouvoir la diversité ethnoculturelle et l'inclusion](#)
- Barreau du Québec, [Guide des meilleures pratiques de rétention et d'avancement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle](#)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [Formations et outils pour les employeurs](#)
- Barreau du Québec, [Les droits des personnes LGBT en contexte de prestation de services juridiques : ce qu'il faut savoir](#)
- [Guides Justicia pour la rétention et l'avancement des avocates](#)

### 3.5. Santé, sécurité et mieux-être au travail

**Objectif :** Assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et bienveillant.

**Description :** Degré d'application des conditions susceptibles d'assurer un environnement sain et sécuritaire pour l'exercice du travail du point de vue de la santé physique et mentale, incluant la notion de bienveillance.

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Offrir un programme d'aide aux employés (PAE).
- ✓ Être à l'écoute des employés et les orienter vers les ressources existantes s'ils démontrent des signes de détresse psychologique, notamment les programmes développés par le Barreau (ex. : PAMBA, PASAJ et Répit).
- ✓ Promouvoir les bonnes habitudes de vie (gestion du stress, activité physique, saine alimentation, etc.) auprès des employés.
- ✓ Informer les nouveaux membres du personnel des bonnes pratiques de l'organisation en matière de santé, sécurité et mieux-être au travail.
- ✓ Encourager les pauses santé.
- ✓ Offrir des activités à l'heure du lunch.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Engager une personne affectée à la gestion des ressources humaines.
- ✓ Assurer un suivi régulier et une réévaluation de l'ergonomie des postes de travail des employés.
- ✓ Mettre en place un comité santé et mieux-être au travail.
- ✓ Élaborer un programme de prévention en santé et mieux-être au travail.
- ✓ Offrir des fruits frais aux pauses ou le matin, à l'arrivée du personnel.

#### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Obtenir la certification Entreprise en santé – Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail (CAN/BNQ 9700-800/2020).
- ✓ Offrir un incitatif financier pour couvrir les frais d'inscription liés à la pratique d'une activité physique.
- ✓ Mettre à la disposition des membres du personnel des installations qui facilitent l'adoption de saines habitudes de vie (ex. : douche, salle d'entraînement, support à vélos).
- ✓ Mettre en place un processus d'accueil des personnes revenant d'un congé maladie ou parental (maternité ou paternité).

## POUR ALLER PLUS LOIN

- CNESST, [Outil de diagnostic de la prise en charge de la santé et la sécurité du travail pour les établissements](#)
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, [Santé, de la sécurité et du bien-être au travail](#)
- Barreau du Québec, [Programme d'aide financière destiné aux avocats travailleurs autonomes \(Répit\)](#)
- Barreau du Québec, [Programme de soutien en matière de discrimination et de harcèlement dans la profession \(PASAJ\)](#)
- Barreau du Québec, [Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec \(PAMBA\)](#)



## 4. Pratiques écoresponsables de la thématique environnementale

### 4.1. Gestion des matières résiduelles et économie circulaire

**Objectif :** Mettre en place des mesures de gestion des matières résiduelles selon le principe des 3RV (réduire, réutiliser, recycler, valoriser) et d'autres stratégies de circularité.

**Description :** La gestion des matières premières revient à mettre sur pied un système qui gère la maîtrise de leur utilisation, mais également la réduction, le réemploi, le recyclage, la valorisation et l'élimination des matières résiduelles générées lors du cycle de vie du produit ou du service, et ce, dans une perspective d'économie circulaire<sup>24</sup>.

*\* La mise en place des mesures suivantes peut contribuer à réduire les émissions de GES liées aux activités de l'organisation.*

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Se doter d'une cible de réduction d'impression de papier.
- ✓ Envoyer des cartes de vœux électroniques aux clients.
- ✓ Installer des stations de tri (recyclage, compostage et poubelle, contenants consignés).
- ✓ Mettre en place un affichage pour faciliter le tri des matières par les membres du personnel.
- ✓ Utiliser l'outil *Ça va où ?*<sup>25</sup> développé par RECYC-QUÉBEC pour mieux trier les matières résiduelles.
- ✓ Déposer les matières non acceptées dans le bac de recyclage dans un écocentre (ex. : cartouches d'encre, piles usagées, téléphones cellulaires, lampes fluocompactes, marqueurs).
- ✓ Offrir des collations zéro déchet aux membres du personnel.
- ✓ Utiliser du papier contenant un minimum de 30 % de fibres recyclées postconsommation.
- ✓ Bannir l'utilisation des bouteilles d'eau à usage unique.
- ✓ Bannir l'utilisation de machines à café qui nécessitent l'emploi de dosettes ou de capsules à usage unique.
- ✓ Diffuser des outils éducatifs (vidéos, feuillets) sur la gestion des matières résiduelles aux employés.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Récupérer les résidus alimentaires dans la salle à manger à des fins de compostage.
- ✓ Exiger dans les contrats avec le gestionnaire de l'immeuble, le service d'entretien ou le service de gestion des matières résiduelles que les matières soient acheminées vers les installations appropriées.

<sup>24</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description tirée de « Gestion des matières premières et résiduelles », dans Thématiques environnementales. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

<sup>25</sup> Lien vers l'application *Ça va où ?* : [cavaouwebapp.recyq-quebec.gouv.qc.ca/accueil](https://cavaouwebapp.recyq-quebec.gouv.qc.ca/accueil).

- ✓ Remplacer les serviettes en papier par des sèche-mains dans les salles d'eau.
- ✓ Conserver les appareils électroniques pour leur durée de vie utile (au lieu de les remplacer systématiquement).
- ✓ S'inscrire au programme ICI on recycle + de RECYC-QUÉBEC.
- ✓ Participer à un atelier de maillage ou à d'autres activités de la symbiose industrielle de la région.

### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Se doter d'engagements formels liés à la gestion durable des matières résiduelles.
- ✓ Réaliser une caractérisation des matières résiduelles pour avoir un portrait quantitatif des matières générées à l'interne.
- ✓ Élaborer un plan de gestion des matières résiduelles.
- ✓ Développer une synergie avec une organisation membre de la symbiose industrielle régionale.
- ✓ Atteindre le niveau Élite du programme de reconnaissance ICI on recycle + de RECYC-QUÉBEC.

### POUR ALLER PLUS LOIN

- RECYC-QUÉBEC, [Programme de reconnaissance ICI on recycle +](#)
- RECYC-QUÉBEC, [Guide Déchet zéro au boulot 2.0, 2<sup>e</sup> édition \(2023\)](#)

## 4.2. Mobilité durable et réduction des émissions de GES

**Objectif :** Réduire les émissions de GES liées aux déplacements et aux activités de l'entreprise.

**Description :** Le transport est responsable de l'émission de polluants atmosphériques qui portent gravement atteinte à la santé publique et contribuent aux changements climatiques<sup>26</sup>. La transition vers une mobilité plus durable passe notamment par une réduction de la dépendance à l'automobile au profit des modes de transport collectif et actif, que ce soit pour les déplacements domicile-travail ou les déplacements d'affaires.

*\* La mise en place des mesures suivantes peut contribuer à réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités de l'entreprise.*

### Démarrer du bon pied

- ✓ Mettre en place des mesures facilitant le télétravail.
- ✓ Minimiser les déplacements d'affaires, en offrant la possibilité aux membres du personnel de tenir les rencontres en ligne, lorsque cela s'y prête.
- ✓ Encourager l'utilisation du transport collectif (train ou autobus) lorsque des services sont disponibles, ou le covoiturage, au lieu de la voiture ou de l'avion.

<sup>26</sup> MELCCFP (2023). Réduire les GES en transport : [www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-economie-verte/actions-lutter-contre-changements-climatiques/reduire-ges-transport](http://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-economie-verte/actions-lutter-contre-changements-climatiques/reduire-ges-transport).

- ✓ Pour les cabinets possédant des espaces de stationnement, réserver des places aux membres du personnel ou aux visiteurs qui covoiturent ou qui roulent en voiture électrique.
- ✓ Lorsque des déplacements en voiture sont requis, privilégier une voiture électrique ou hybride lors de la location de véhicule.
- ✓ Bonifier les modalités de la politique de remboursement des dépenses pour encourager le covoiturage.

### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Obtenir la certification VÉLOSYMPATHIQUE en offrant des conditions qui favorisent l'adoption de modes de transport actif dans les déplacements domicile-travail<sup>27</sup>.
- ✓ Rendre disponibles des titres de transport en commun aux membres du personnel pour les déplacements d'affaires et/ou les déplacements domicile-travail.
- ✓ Utiliser des services de courrier disposant d'une flotte de vélos ou de véhicules écoénergétiques.
- ✓ Proposer des installations sanitaires qui favorisent l'utilisation du transport actif.
- ✓ Privilégier le covoiturage lorsque des déplacements professionnels en automobile sont nécessaires.
- ✓ Introduire une clause reconnaissant le covoiturage dans la politique de remboursement des dépenses.
- ✓ Mettre en place un système de covoiturage destiné aux membres du personnel.
- ✓ Adopter une politique encadrant les voyages professionnels et réviser la nécessité des voyages d'affaires.

### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Réaliser une quantification des émissions de GES liées aux activités de l'entreprise.
- ✓ Fixer des objectifs et des cibles de réduction des émissions de GES.
- ✓ Installer les bureaux à un endroit facilement accessible en transport en commun, à pied ou à vélo.
- ✓ Faire des démarches auprès du gestionnaire de l'édifice pour l'installation de bornes de recharge.
- ✓ Compenser les émissions de GES<sup>28</sup> générées par les déplacements professionnels et l'achat d'ordinateurs et de cellulaires avec un organisme reconnu, tel que Planetair ou Carbone boréal.

### POUR ALLER PLUS LOIN

- Université de Montréal, [Le guide du déplacement écoresponsable](#)
- Fédération des chambres du commerce du Québec, [Guide de décarbonation pour les entreprises](#) (2022)

<sup>27</sup> VÉLOSYMPATHIQUE (s.d.). [www.velosympathique.velo.qc.ca/organisation](http://www.velosympathique.velo.qc.ca/organisation).

<sup>28</sup> La compensation des émissions de gaz à effet de serre est l'action ou le processus qui vise à contrebalancer des émissions de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) provenant de l'activité humaine (industrie, avion, voiture, production alimentaire, etc.), en investissant dans des projets conçus pour générer des réductions équivalentes de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère. Planetair.ca (consulté le 19 décembre 2023).

### 4.3. Pratiques numériques écoresponsables

**Objectif :** Réduire l'impact environnemental lié aux équipements informatiques et aux services numériques.

**Description :** Les équipements informatiques, les centres de données et les services infonuagiques, de même que la conception des services numériques, ont des impacts environnementaux importants, notamment sur l'extraction des ressources, la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre. Les pratiques numériques écoresponsables comprennent différents moyens pour réduire leurs effets négatifs lors de l'acquisition, de la gestion et de la disposition en fin de vie<sup>29</sup>.

*\* La mise en place des mesures suivantes peut contribuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités de l'entreprise.*

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Vider les boîtes courriel ainsi que les éléments supprimés de vos téléphones et systèmes informatiques.
- ✓ Préférer (si possible) le téléphone, la messagerie texte ou la messagerie instantanée au courriel pour transmettre une information, sauf lorsqu'il s'agit d'une communication en lien avec un dossier et qui nécessite la conservation au dossier de l'avocat.
- ✓ Fermer les onglets non utilisés du navigateur Web.
- ✓ Éteindre les bornes Wi-Fi lorsque les bureaux sont fermés.
- ✓ Activer la mise en veille des équipements informatiques.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Privilégier l'archivage numérique et les signatures électroniques des documents légaux.
- ✓ Identifier les besoins réels en matière de services infonuagiques et favoriser l'hébergement des données au Québec.

#### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Faire réparer les appareils électroniques pour allonger leur durée de vie utile au lieu d'en acheter d'autres.
- ✓ Instaurer des critères d'achat de matériel électronique ou de services infonuagiques permettant d'encourager l'utilisation d'énergie de sources renouvelables avec des fournisseurs québécois et la valorisation de la chaleur perdue générée par les centres de données.
- ✓ Effectuer une gestion appropriée des équipements en fin de vie et s'assurer d'en disposer sans compromettre la confidentialité des données protégées.
- ✓ Procéder à une gestion sans papier des dossiers, sous réserves des obligations légales.

#### POUR ALLER PLUS LOIN

- Académie de la transformation numérique, [Guide pour l'adoption d'une démarche numérique écoresponsable](#)

<sup>29</sup> Académie de la transformation numérique (2023). Texte inspiré de *Guide pour l'adoption d'une démarche numérique écoresponsable*.

## 4.4. Gestion de l'eau

**Objectif :** Réduire la consommation et la contamination de l'eau liées aux activités de l'entreprise.

**Description :** Une gestion durable de l'eau au sein de l'organisation vise l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de la ressource eau et la réduction des sources de contamination ainsi que de l'impact sur les espèces qui en dépendent<sup>30</sup>.

### Démarrer du bon pied

- ✓ Utiliser uniquement des produits nettoyants, des savons à vaisselle et pour les mains certifiés EcoLogo®.
- ✓ Optimiser l'utilisation du lave-vaisselle :
  - Utiliser le cycle d'économie d'eau du lave-vaisselle;
  - Faire fonctionner le lave-vaisselle seulement lorsqu'il est plein.
- ✓ Utiliser une cruche d'eau réfrigérée au lieu de laisser couler l'eau du robinet jusqu'à ce qu'elle devienne froide.

### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Exiger de votre fournisseur de services d'entretien qu'il utilise des produits nettoyants EcoLogo® lors du renouvellement du contrat.
- ✓ Installer des robinets automatiques à débit réduit munis de détecteurs à infrarouge.
- ✓ Remplacer les appareils sanitaires actuels par des modèles à faible consommation d'eau (toilette à double chasse, urinoir à faible débit).
- ✓ Installer un lave-vaisselle ENERGY STAR® qui consomme jusqu'à 40 % moins d'eau qu'un appareil non certifié.
- ✓ Collaborer avec le gestionnaire de l'immeuble à la mise en place de mesures d'économie d'eau (ex. : faire installer des compteurs d'eau).

### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Privilégier un aménagement paysager qui ne requiert aucun système d'irrigation (plantes indigènes, copeaux, paillis, etc.).
- ✓ Mettre en place un projet visant à limiter les volumes d'eau dirigés vers les infrastructures d'eaux pluviales (toiture végétalisée, espaces verts et pavés perméables).

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Terroir et saveurs du Québec, [La gestion de l'eau : guide de bonnes pratiques](#)

<sup>30</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description adaptée de « Gestion de l'eau », dans Thématique environnementale. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

## 4.5. Gestion de l'énergie

**Objectif :** Réduire la consommation énergétique dans les bâtiments.

**Description :** Une bonne gestion de l'énergie a comme objectif la réduction des dépenses liées à la consommation énergétique et de son impact environnemental sans nécessairement nuire au confort ou au niveau de production de l'organisation<sup>31</sup>. Les énergies renouvelables étant disponibles en quantité limitée, l'efficacité et la sobriété énergétiques constituent des leviers incontournables pour réduire l'empreinte carbone du Québec.

*\* La mise en place des mesures suivantes peut contribuer à réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités de l'entreprise.*

### Démarrer du bon pied

- ✓ Éteindre les lumières des pièces non utilisées, y compris durant la journée.
- ✓ Activer les configurations de sauvegarde d'énergie des appareils électroniques.
- ✓ Équiper les bureaux de multiprises intelligentes pour éliminer la consommation en mode veille (charges fantômes).
- ✓ Sensibiliser les employés à l'importance d'éteindre les lumières et les appareils électroniques en fin de journée, incluant les charges fantômes.
- ✓ Remplacer progressivement les ampoules en fin de vie par des ampoules à DEL certifiées ENERGY STAR®.
- ✓ Programmer l'éclairage extérieur pour une fermeture automatique après 21 h.
- ✓ Lors d'un remplacement d'appareil (ordinateur, écran, lave-vaisselle et autres électroménagers de la salle de repas, etc.), choisir un modèle moins énergivore, conforme aux spécifications ENERGY STAR®.

### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Informer le service d'entretien des attentes de l'organisation pour réduire la consommation énergétique des bâtiments (ex. : clause à ajouter au contrat de service sur la fermeture des lumières par le personnel d'entretien).
- ✓ Se munir de minuteurs pour les imprimantes et les photocopieurs et activer le mode économie d'énergie de ces appareils.

### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Procéder à un audit énergétique et à l'implantation de mesures de sobriété énergétique.
- ✓ Consulter un expert pour mettre à jour l'équipement mécanique de l'immeuble relatif au chauffage, à la climatisation, à la ventilation, aux systèmes électriques et de contrôle, en s'inspirant de la certification LEED®.
- ✓ Rechercher des espaces de bureaux dans un édifice certifié LEED® ou consulter des architectes accrédités LEED lors d'un déménagement ou de projets de rénovation majeurs.
- ✓ Doter l'organisation d'un objectif de réduction de la consommation d'énergie afin d'optimiser l'efficacité énergétique du matériel informatique, de l'éclairage, du chauffage et de la ventilation.

<sup>31</sup> Bureau de normalisation du Québec (2011). Description adaptée de « Gestion de l'énergie », dans Thématique environnementale. Développement durable – Grille d'autoévaluation norme BNQ.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Gouvernement du Québec, [Code de construction du Québec, Chapitre 1.1 – Efficacité énergétique du bâtiment : Guide explicatif \(2021\)](#)
- Transition énergétique Québec, [Comment implanter la gestion de l'énergie dans les immeubles \(2018\)](#)

### 4.6. Biodiversité

**Objectif :** Mettre en place des mesures favorisant la biodiversité.

**Description :** La biodiversité est présente partout, même en milieu urbain. Elle procure plusieurs bénéfices allant de l'embellissement des paysages urbains aux effets positifs sur la santé. Il importe donc de mettre en place des mesures visant à réduire l'impact des activités de l'organisation sur les milieux naturels aux alentours et d'agir en faveur de la restauration des écosystèmes.

#### Démarrer du bon pied

- ✓ Bannir l'utilisation de pesticides à des fins esthétiques sur le terrain de l'organisation.
- ✓ Privilégier des produits d'entretien certifiés EcoLogo® et en optimiser l'utilisation pour une réduction à la source.
- ✓ Réduire les îlots de chaleur en procédant au verdissement de l'aire de stationnement.
- ✓ Réduire l'utilisation du plastique à usage unique.

#### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Privilégier des activités touristiques à faible empreinte écologique, comme une sortie en kayak, lors d'événements organisés par le comité social.
- ✓ Favoriser l'utilisation d'espèces végétales indigènes pour tout aménagement paysager.
- ✓ Aménager des îlots ou des bandes fleuries attractives pour les pollinisateurs et l'entomofaune indigène sur les terrains de l'entreprise.

#### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Installer un toit vert (végétalisé) étendu ou intensif sur au moins 50 % de la surface du toit.
- ✓ Aménager des îlots de verdure dans les stationnements.
- ✓ Soutenir financièrement un organisme voué à la protection des milieux naturels ou des projets de restauration écologique.
- ✓ Identifier les milieux naturels fragiles et mettre en place des mesures pour assurer leur protection.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Conseil patronal de l'environnement du Québec, [Entreprise et biodiversité – Prendre action aujourd'hui pour demain \(2018\)](#)

## 4.7. Organisation d'événements écoresponsables

**Objectif** : Réduire les retombées sociales et l'impact environnemental liés à l'organisation d'événements.

**Description** : Des milliers d'événements sont organisés chaque année au Canada. Que ce soit dans le cadre de colloques, de forums, de congrès ou de simples réunions professionnelles, ces événements produisent une grande variété d'impacts environnementaux, notamment par la production de déchets et d'émissions de GES. C'est pour réduire ces impacts que le concept d'événement écoresponsable a été développé et popularisé. Ce type d'événement intègre des principes du développement durable à chaque étape de son organisation. « En débutant par une analyse de la situation actuelle et l'évaluation des impacts majeurs potentiels, un événement écoresponsable vise donc à réduire les répercussions négatives sur l'environnement et à augmenter les retombées positives sur le plan social et économique<sup>32</sup>. »

*\* La mise en place des mesures suivantes peut contribuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités de l'entreprise.*

### Démarrer du bon pied

- ✓ Opter pour les conférences téléphoniques et la visioconférence, lorsque cela s'applique.
- ✓ Privilégier un point de rencontre central pour la majorité des participants afin de limiter les déplacements.
- ✓ Favoriser un lieu facilement accessible en transport en commun.
- ✓ Faire la promotion du covoiturage et des transports collectifs dans le formulaire d'inscription.
- ✓ Sélectionner des établissements qui se démarquent en matière de responsabilité sociale (hôtel, restaurant, etc.). Pour les établissements d'hébergement, privilégier ceux qui sont certifiés Clé Verte<sup>MD</sup> ou qui ont mis en place des pratiques d'affaires écoresponsables.
- ✓ Préférer les modes de communication électroniques (ex. : courriel et envoi de documents), lorsque cela s'applique.
- ✓ Installer des bacs de récupération à proximité de chaque poubelle et dans des endroits stratégiques.
- ✓ Récupérer les porte-noms à la fin d'une rencontre pour les réutiliser.
- ✓ Connaître à l'avance le nombre de participants afin d'éviter le gaspillage de nourriture.
- ✓ Recourir à de la vaisselle réutilisable et prévoir des îlots de tri des matières résiduelles.
- ✓ S'assurer d'acheminer les matières résiduelles dans les différents bacs conçus à cet effet.
- ✓ Veiller à ce que les documents soient disponibles à tous en format électronique avant la tenue de l'événement.

### Poursuivre l'amélioration de son bilan positif

- ✓ Récupérer la nourriture non consommée en l'acheminant à un organisme d'économie sociale contacté à l'avance.

<sup>32</sup> Conseil québécois des événements écoresponsables : [evenementecoresponsable.com/evenementsecoresponsables](http://evenementecoresponsable.com/evenementsecoresponsables).

- ✓ Employer uniquement de la vaisselle réutilisable.
- ✓ Réduire, voire éviter, l'offre de produits promotionnels ou offrir des produits promotionnels écoresponsables<sup>33</sup>.
- ✓ Proposer un ou des choix de menus végétariens et végétaliens.
- ✓ Exiger – dans le cas d'événements avec un service alimentaire – du fournisseur un événement zéro déchet.

### Assurer un leadership transformationnel

- ✓ Proposer un menu strictement végétarien ou végétalien.
- ✓ Offrir de la nourriture issue de produits de l'agriculture biologique et de produits équitables certifiés.
- ✓ Développer un répertoire des fournisseurs écoresponsables.
- ✓ Compenser les émissions de GES des participants.
- ✓ Profiter de la tenue de l'événement pour encourager une cause.
- ✓ Appliquer l'une des normes en gestion responsable d'événements (ex. : BNQ 9700-253, ISO 20121, CSA Z2010-10).

### POUR ALLER PLUS LOIN

- Conseil québécois des événements écoresponsables, [Outils et guides](#)



<sup>33</sup> Équiterre : [Guide des produits promotionnels écoresponsables](#).

## 5. Amorcer une démarche de développement durable

### Préalables

Comme vous pouvez le constater, il existe une multitude de pratiques écoresponsables permettant aux organisations œuvrant dans le domaine des services juridiques d'accroître leur responsabilité sociale. Toutefois, l'implantation de ces mesures est rarement une mince affaire. En effet, cela implique des changements de pratiques, voire de culture organisationnelle. Mais par où commencer pour avoir l'impact recherché et optimiser les chances de réussite de l'organisation? Ces changements, qu'ils soient petits ou grands, devraient idéalement s'inscrire dans le cadre d'une démarche globale de développement durable, soit un processus d'amélioration continue visant à améliorer la performance globale d'une organisation et qui repose sur les éléments suivants :

- Une vision à long terme et un engagement formel de la part des personnes dirigeantes;
- Une évaluation de la performance économique, sociale, environnementale et de gouvernance de l'organisation pour établir les priorités d'intervention;
- L'élaboration d'objectifs et la mise en œuvre d'un plan d'action;
- La mise en place de mécanismes de suivi et de mesures du progrès;
- La communication des résultats et le dialogue avec les parties prenantes<sup>34</sup>.

Ce processus est associé à une norme reconnue pour les organisations au Québec et à la méthode d'application BNQ 21000. La section suivante expose les grandes lignes des différentes étapes d'une démarche globale de développement durable.

### Étape 1 : Démarrage

Il est important d'obtenir l'**appui de la direction** avant d'amorcer une telle démarche. La direction doit d'abord identifier **une personne responsable** de la démarche. Cette personne devrait idéalement posséder un leadership auprès de ses collègues, des habiletés à travailler en équipe et de bonnes capacités de communication, avoir une vision globale de l'organisation, oser innover et démontrer un intérêt marqué pour la RSE. Du temps de travail devra être alloué à la personne responsable pour lui permettre d'accomplir la démarche. Ensuite, il convient de mettre en place un comité sur la responsabilité sociale et environnementale et d'établir **un plan de travail** pour coordonner la démarche.

Il est recommandé d'offrir une **formation d'introduction au développement durable** aux membres du comité ou, si possible, à l'ensemble du personnel afin de développer une compréhension commune des enjeux et des implications de l'organisation dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale et développement durable.

### Étape 2 : Autoévaluation et sélection des enjeux prioritaires

L'évaluation des pratiques organisationnelles permet d'observer globalement en quoi celles-ci sont cohérentes avec les objectifs du présent guide. Cet exercice vise à identifier les bonnes pratiques organisationnelles déjà en place ainsi que des pistes d'action en fonction des différents enjeux de durabilité. Il est proposé ici de s'inspirer des meilleures pratiques énumérées dans ce guide pour relever celles qui ont déjà été adoptées et définir des pistes d'action. Ainsi, l'organisation réalisera soit qu'elle a déjà intégré plusieurs bonnes pratiques, soit qu'elle a encore du chemin à parcourir pour devenir leader en matière de RSE et développement durable. Il est préférable que plusieurs personnes se prêtent à l'exercice d'autoévaluation. Pour ce faire, le rôle du comité peut consister en

<sup>34</sup> Définition adaptée du MEI et du MDDELCC (2016). *Inciter les entreprises à prendre le virage du développement durable : Défis et enjeux à l'horizon 2020*.

une sélection préliminaire des pistes d'action, avant l'implication des autres membres de l'équipe. D'autres outils d'autoévaluation sont également disponibles, notamment :

- Les grilles d'autoévaluation de la norme BNQ 21000;
- L'application Web d'autoévaluation ActivateurMC conçue par le CQDD.

À la lumière des résultats obtenus, la stratégie organisationnelle pourra être élaborée à la prochaine étape.

### Étape 3 : Consultation des parties prenantes

La consultation des parties prenantes est au cœur d'une démarche de développement durable. C'est un aspect important qui la différencie d'une démarche de planification stratégique conventionnelle. Qu'est-ce qu'une partie prenante? Il s'agit d'une personne physique ou morale sur laquelle les activités, les produits et/ou les services de l'organisation peuvent avoir un impact considérable et dont les actions sont susceptibles d'influencer l'organisation d'une façon ou d'une autre<sup>35</sup>. On distingue habituellement les parties prenantes internes (propriétaires, associés, adjoints, techniciens juridiques, parajuristes, responsables RH, etc.) et les parties prenantes externes (clients, fournisseurs, Barreau, etc.). Dans le cadre d'une démarche de développement durable, les parties prenantes peuvent contribuer à cibler les enjeux prioritaires, à déterminer les actions à retenir et à sélectionner les indicateurs de performance. Plus une organisation est avancée, plus la portée de la consultation de ses parties prenantes sera élargie. L'une des façons de faire proposées consiste à impliquer l'ensemble de l'équipe dans l'exercice de priorisation des actions à la suite d'une présélection effectuée par les membres du comité développement durable. Cette consultation peut être réalisée simplement à l'aide d'un questionnaire en ligne.

### Étape 4 : Planification

L'élaboration du plan d'action consiste principalement à sélectionner les actions à mettre en œuvre parmi celles présentées dans le présent guide. L'un des défis liés à la mise en place d'une telle démarche est d'identifier les enjeux les plus pertinents pour le secteur d'activité et les pistes d'action associées afin d'alimenter la conception du plan d'action. Cette stratégie doit coller à la réalité du secteur d'activité et à l'identité de l'organisation. Il est à noter que l'utilisation du présent guide par les cabinets d'avocats, les tribunaux, les palais de justice et autres organisations œuvrant dans le domaine des services juridiques simplifiera grandement cet exercice de planification. À cette étape, l'organisation décline ses activités dans un plan d'action qui devrait contenir pour chacun des enjeux les éléments suivants :

- Les actions prioritaires;
- Les livrables;
- Les indicateurs;
- Les cibles;
- L'échéancier;
- Le mandataire au sein de l'organisation;
- Les coûts associés, si possible.

Le plan d'action vise à décortiquer la manière dont l'organisation entend concrétiser son virage à court et moyen terme. Il est donc conseillé d'impliquer le plus grand nombre d'employés possible dans le processus d'élaboration du plan d'action. Afin de favoriser l'adhésion des employés à cette démarche, des actions de sensibilisation et de mobilisation doivent être réalisées fréquemment. Cet exercice de planification doit être effectué en tenant compte des ressources financières de l'organisation et d'autres contraintes avec lesquelles celle-ci doit négocier. À terme, cet exercice sera arrimé à la planification stratégique de l'organisation.

<sup>35</sup> BNQ 21000, Outils BNQ 21000 et étapes à suivre : consulter vos parties prenantes, <https://bnq.qc.ca/fr/normalisation/developpement-durable/bnq-21000.html>

## Étape 5 : Engagement et communication

L'engagement vise à définir les orientations stratégiques en matière de RSE et développement durable à moyen et long terme. Il s'agit de l'expression de la volonté de l'organisation de s'engager dans l'amélioration de sa responsabilité sociétale. L'engagement, qui peut notamment prendre la forme d'une politique de développement durable, a également comme objectif de mobiliser les ressources nécessaires afin d'apporter les changements qui s'imposent dans les pratiques organisationnelles. Cet appel à l'action est destiné aux membres du personnel, aux décideurs et aux autres parties prenantes. Les résultats de l'autoévaluation et la conception d'un premier plan d'action de développement durable pourront servir de base à l'élaboration de la politique. La norme BNQ 21000 sur le développement durable propose une structure type de politique de développement durable<sup>36</sup>, incluant :

- Les principes directeurs;
- Les champs d'application;
- Les objectifs;
- Les droits et obligations;
- Les rôles et responsabilités;
- La date d'entrée en vigueur.

Les objectifs et les sous-objectifs de la politique constituent le cœur de la politique. Les organisations peuvent s'inspirer des objectifs liés à chacun des champs d'intervention présentés dans le présent guide pour élaborer leur politique organisationnelle.

## Étape 6 : Mise en œuvre

Cette étape consiste à mettre en œuvre les actions identifiées au cours de l'année de référence, ce qui implique de gérer le changement, notamment en outillant les employés quant aux nouvelles façons de faire. Il va sans dire qu'une communication efficace et un milieu de travail propice aux échanges aident dans ce cheminement. En outre, l'implication des membres du comité RSE et développement durable dans la mise en œuvre du plan d'action est un gage de succès, puisque cela facilitera l'intégration des préoccupations de durabilité dans les pratiques de gestion.

## Étape 7 : Évaluation et reddition de compte

La démarche doit comprendre l'élaboration d'un cadre de gestion pour réaliser l'évaluation et le suivi de la mise en œuvre des actions permettant de s'améliorer année après année. Pour ce faire, un tableau de bord de gestion en développement durable s'avère pratique. Cet outil de gestion permet de faire un état de l'avancement des travaux liés à la mise en œuvre du plan d'action auprès de la direction. Pour ce qui est du choix des indicateurs, les lignes directrices de la GRI constituent la référence internationale. Il est à noter que cette étape permet l'élaboration d'un prochain plan d'action de développement durable, si l'option d'une planification annuelle est retenue. Le cycle annuel de la démarche devrait se terminer par la communication des actions réalisées et, éventuellement, de la performance, à l'aide d'indicateurs de la GRI.

<sup>36</sup> BNQ 21000. Guide normatif, p. 29.

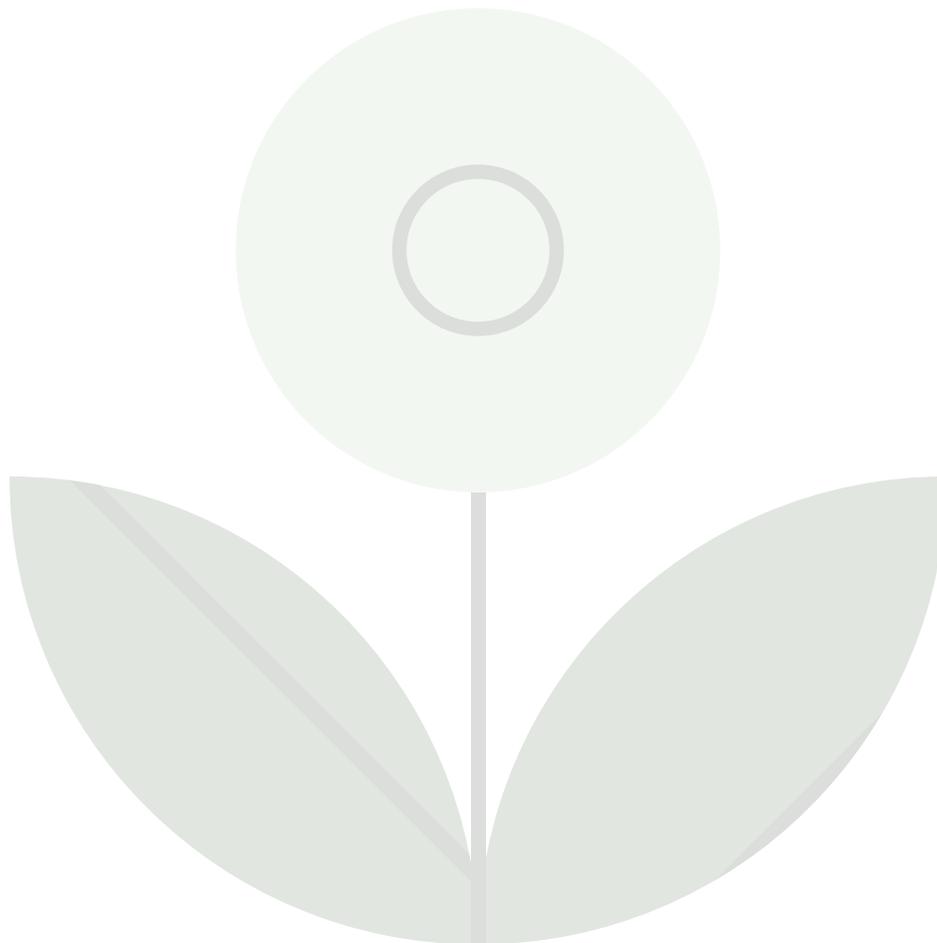
## Conclusion

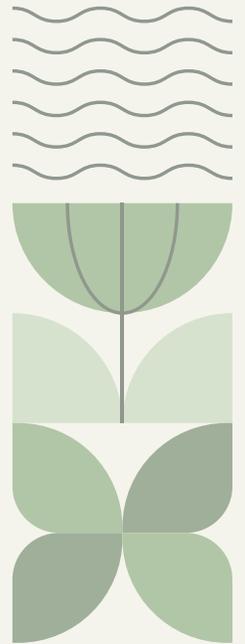
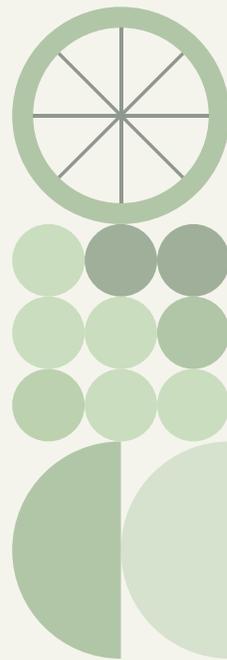
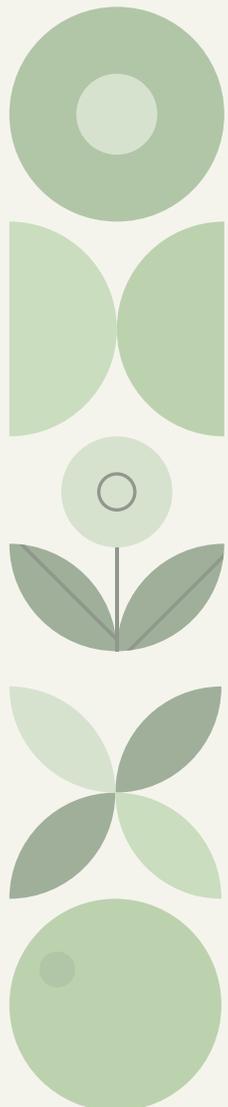
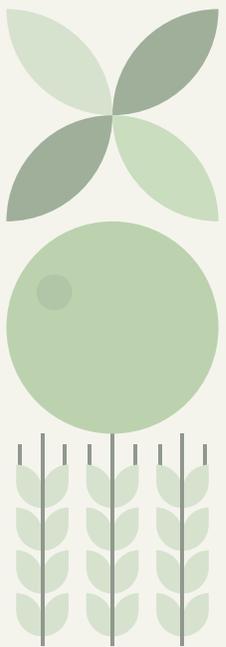
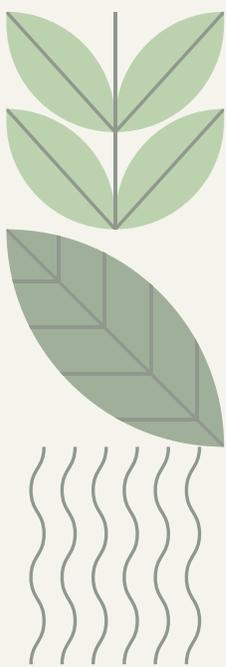
Les pratiques écoresponsables dans le milieu juridique s'inscrivent dans le cadre de l'incontournable transition socioéconomique et écologique dont le développement durable est l'un des moyens mis en avant pour y parvenir. Cette réponse aux grands enjeux planétaires nécessite la participation de tous les acteurs de la société. De fait, le Barreau du Québec a récemment démontré sa volonté de mettre à contribution ses membres, entre autres, par son engagement dans la lutte contre les changements climatiques.

Une panoplie de mesures écoresponsables peuvent être instaurées par les organisations du milieu juridique afin qu'elles contribuent activement à l'effort collectif pour la transition écologique. Toutefois, ces nouvelles pratiques sont encore loin d'être la norme. Il reste beaucoup à faire pour que les enjeux de durabilité soient au cœur des pratiques organisationnelles des cabinets d'avocats. Voilà pourquoi le Barreau du Québec encourage ses membres à emboîter le pas, à poursuivre l'amélioration de leur bilan positif ou à assurer un leadership transformationnel.

Ces enjeux de développement durable maintenant bien documentés et établis alimentent aussi la réflexion sur le rôle d'officier de justice. Il importe en effet de reconnaître que le rôle d'influence de l'avocat est un levier d'envergure susceptible de générer des retombées positives importantes en matière de durabilité, dans la mesure où celui-ci est utilisé à bon escient. D'ailleurs, l'un des obstacles à la transition vers de nouvelles pratiques organisationnelles s'avère le changement des mentalités. De plus, pour nombre de membres du Barreau du Québec, il s'agit d'enjeux primordiaux qui doivent faire partie intégrante des pratiques quotidiennes.

En ce sens, nul doute que vous trouverez, dans ce guide, l'inspiration nécessaire pour changer positivement vos pratiques et les faire rayonner sur l'ensemble des employés, de la clientèle, des partenaires et de la communauté.





**MAISON DU BARREAU**

445, boulevard Saint-Laurent, Montréal (Québec) H2Y 3T8  
Téléphone 514 954-3411 | Sans frais 1 844 954-3411  
infobarreau@barreau.qc.ca | [www.barreau.qc.ca](http://www.barreau.qc.ca)

