

Vers une pratique saine et durable du droit au Canada

PHASE I | 2020-2022

RAPPORT DE RECHERCHE

Étude nationale des déterminants de la santé et du mieux-être des professionnels du droit au Canada

Université de Sherbrooke

VERSION FINALE

Cette étude a été réalisée grâce à un partenariat entre l'Université de Sherbrooke, la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada et l'Association du Barreau canadien ainsi qu'avec la mobilisation des barreaux du Canada et de la Chambre des notaires du Québec. La Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada ainsi que l'Association du Barreau canadien ont financé la première phase de ce projet.

Federation of Law Societies of Canada

Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada

THE CANADIAN BAR ASSOCIATION

L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN

UdS Université de Sherbrooke

*L'emploi du masculin a été privilégié afin d'alléger le texte et de faciliter la lecture du rapport.

Les auteurs de ce rapport

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA
Chercheuse principale

Prof. Jean Cadieux, Ph. D.
Co-chercheur et directeur statistique

Prof. Marie-Michelle Gouin, Ph. D., CRIA
Co-chercheuse

Prof. Pierre-Luc Fournier, Ph. D., ing.
Co-chercheur

Prof. Olivier Caya, Ph. D.
Co-chercheur

Martine Gingues, M. Sc.
Coordonnatrice de recherche

Marie-Louise Pomerleau
Candidate à la maîtrise, auxiliaire de recherche

Éveline Morin
Candidate à la maîtrise, auxiliaire de recherche

Audrée Bethsa Camille, M. Sc., CRHA
Candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Josbert Gahunzire
Candidat à la maîtrise, auxiliaire de recherche



Autres contributeurs

Nous tenons à souligner la contribution de la professeure Jacqueline Dahan, ainsi que de Marc-André Bélanger et d'Amira Driss, auxiliaires de recherche, pour leur apport dans la réalisation du rapport.

Tous droits réservés
ISBN –978-2-9818271-4-2

Toutes informations tirées de ce rapport peuvent être utilisées sans versement de droits d'auteurs mais doivent être citées de la manière suivante :

Cadieux, N., Gingues, M., Cadieux, J., Gouin, M.-M., Caya, O., Fournier, P.-L., Morin, E., Pomerleau, M.-L., Camille, A. B., Gahunzire, J. (2022). *Rapport de recherche (version finale) : vers une pratique saine et durable du droit au Canada. Étude nationale des déterminants de la santé et du mieux-être des professionnels du droit au Canada, Phase I (2020-2022).* Université de Sherbrooke, École de gestion. 434 pages.

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières 3

Remerciements. 6

Biographies des auteurs 8

Mot de la chercheuse principale et des commanditaires de la phase I 12

Méthodologie scientifique 15

PARTIE I | CONSTATS GÉNÉRAUX SUR PLUSIEURS INDICATEURS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES PROFESSIONNELS DU DROIT AU CANADA 24

1.1 | La détresse psychologique : des signaux d'alarme à ne pas négliger chez les professionnels juridiques canadiens 27

1.2 | Symptômes dépressifs, anxiété et idées suicidaires chez les professionnels canadiens du droit : constats 34

1.3 | L'épuisement professionnel : un phénomène bien présent dans la communauté juridique canadienne. 47

1.4 | Au-delà des indicateurs : les professionnels du droit recherchent-ils de l'aide en cas de besoin? 53

PARTIE II | LE MIEUX-ÊTRE EN DROIT : FACTEURS EXPLICATIFS 62

2.1 | Une perspective multidimensionnelle pour comprendre la santé psychologique et le mieux-être des professionnels du droit au Canada 64

2.2 | La pratique du droit au Canada : un aperçu des stresseurs provenant des environnements professionnels 67

2.2.1 | Conditions de travail : le poids des facteurs de risque et de protection. 69

2.2.2 | Contextes différents, mais mêmes risques : indicateurs de santé mentale et leurs déterminants selon les secteurs d'activité et les champs de pratique. 79

2.2.3 | Au-delà de l'argent : le côté sombre des heures facturables 102

2.2.4 | Vers une meilleure compréhension du technostress chez les professionnels du droit 114

2.2.5 | L'adaptation des professionnels du droit au télétravail pendant la pandémie de Covid-19. 122

2.2.6 | L'agilité : un facteur clé pour le mieux-être des professionnels juridiques 129

2.2.7 | Travailler avec des clients : le risque de vivre de la fatigue de compassion 138

2.3 | Au-delà de la pratique professionnelle : impact des facteurs liés à la vie personnelle et à la famille sur le mieux-être . . . 150

2.3.1 | Effets du soutien familial et personnel sur la santé des professionnels canadiens du droit . . . 152

2.3.2 | Être un professionnel et un parent : les carrières juridiques sont-elles compatibles avec la vie familiale? . . . 157

2.4 | Regarder le mieux-être en droit d'un point de vue individuel . . . 169

2.4.1 | Le mieux-être en droit dans une perspective de diversité : profils et défis spécifiques . . . 170

2.4.1.1 L'âge et l'expérience : des facteurs clés pour comprendre les enjeux de mieux-être au sein de la communauté juridique canadienne . . . 174

2.4.1.2 Être une femme et pratiquer le droit au Canada : vers une approche inclusive au-delà du genre . . . 185

2.4.1.3 Pratiquer le droit au Canada et être Autochtone : construire une perspective holistique et intégrée de la santé . . . 199

2.4.1.4 Le mieux-être chez les professionnels ethnicisés : analyse comparative . . . 208

2.4.1.5 Être membre de la communauté LGBTQ2S+ tout en étant juriste au Canada : analyse comparative . . . 218

2.4.1.6 Vivre avec un handicap et pratiquer le droit au Canada : soutenir les professionnels et éliminer les obstacles pour une pratique durable . . . 230

2.4.2 | Stratégies d'adaptation négatives et mieux-être : une médaille à deux revers . . . 240

2.4.2.1 La consommation d'alcool chez les professionnels du droit au Canada : analyse comparative . . . 245

2.4.2.2 Consommation de drogue chez les professionnels du droit : constats . . . 260

2.4.3 | Des habiletés clés qui protègent le mieux-être dans la pratique du droit . . . 266

2.5 | La profession en tant que construction sociale : contextes sociaux qui influencent le mieux-être en droit . . . 278

2.5.1 | Trouver le chemin du mieux-être : démystifier la stigmatisation dans la profession juridique . . . 281

2.5.2 | Être ou ne pas être un professionnel : risques spécifiques à l'exercice d'une profession réglementée . . . 290

2.5.3 | Mieux-être dans la pratique du droit : Association avec l'engagement envers la profession et l'intention de quitter celle-ci . . . 306

2.5.4 | L'incivilité et la violence dans la communauté juridique canadienne . . . 321

PARTIE III | ABSENCES PROLONGÉES POUR CAUSE DE MALADIE ET RETOUR AU TRAVAIL 334

PARTIE IV | RECOMMANDATIONS CIBLÉES : VERS UNE PRATIQUE SAINE ET DURABLE DU DROIT 353

Bibliographie 403

Annexe A. Description des échelles de mesure utilisées 419

Annexe B. Indicateurs de santé par taille de population 431

REMERCIEMENTS

**« Seuls, nous ne sommes que des gouttes d'eau.
Ensemble, nous formons un océan. »**

– Ryunosuke Satoro, auteur japonais (1892-1927)

Lever le voile sur des enjeux aussi difficiles que ceux liés à la santé et au mieux-être au travail de toute une communauté exige beaucoup d'humanité, de délicatesse, d'écoute, de générosité, d'expertise, de compétences et de courage. Heureusement, j'ai rencontré des humains et des institutions avec toutes ces qualités qui ont rendu possible cet extraordinaire projet. Je tiens ici à les remercier.

À titre de chercheuse principale de ce projet et au nom de toute mon équipe, je tiens d'abord à remercier la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada ainsi que l'Association du Barreau canadien pour le financement de la première phase de cette recherche sans lequel ce projet n'aurait pu voir le jour. En particulier, j'aimerais remercier les dirigeants de la Fédération ainsi que Stephanie Spiers et ses collaborateurs, Me Kiara Paylor et Me Phillip B. Turcotte, qui ont participé à de nombreuses rencontres, de nombreux échanges, de nombreuses réflexions qui ont contribué de manière significative non seulement à l'avancement des connaissances, mais également au développement d'outils de mesure à proximité des réalités vécues par les professionnels du droit au Canada.

Je remercie également les membres du comité directeur qui, tout au long de ce projet, ont partagé leurs réflexions et leurs préoccupations afin que le contenu de ce rapport représente un reflet le plus fidèle de la réalité des praticiens du droit au Canada.

Je tiens également à remercier l'ensemble des barreaux canadiens pour avoir contribuer à ce projet, notamment en facilitant la collecte des données. Je les remercie également pour leur engouement et leur engagement au projet qui vont contribuer au rayonnement des résultats de cette recherche.

Mes remerciements sincères à tous les professionnels du droit à travers le Canada qui ont généreusement participé en partageant notamment les défis qui caractérisent leur pratique professionnelle et qui influence leur santé. Aux avocats, aux notaires du Québec, aux parajuristes de l'Ontario et aux stagiaires; jamais un tel rapport aurait pu être rédigé sans votre apport et votre contribution exceptionnelle. Vous avez été généreux de votre temps, de vos nombreux commentaires, de vos réflexions, de vos courriels et de vos partages d'expériences. Vous m'avez fait confiance. Votre engagement a été une puissante source de motivation pour chacun de nous tout au long de ce projet.

Du fond du coeur, je remercie mon équipe de recherche sans qui jamais le présent projet n'aurait pu être mené à terme. Martine, ma professionnelle de recherche, mon bras droit (et même le bras gauche par moment), merci d'avoir été là et d'avoir accepté de relever ce défi de recherche et de logistique. Tu as contribué au plaisir de réaliser ce grand projet par ta compétence, ton écoute, ton amitié et surtout ton humanisme et ton empathie pour les professionnels. Jean, mon presque frère! Ta vision, ta grande compétence, ton ouverture, ta disponibilité et ton écoute ont contribué à mener ce projet à bon port. Tu es un humain exceptionnel. Ton engagement transcende ce projet que je souhaitais réaliser avec toi. Merci à Pierre-Luc qui a siégé avec moi plusieurs fois sur le comité directeur et qui a contribué tant par son expertise que par ses réflexions tout au long du projet. Ce fut un plaisir de collaborer avec toi et aussi d'apprendre à mieux te connaître et de travailler à la jonction de nos expertises complémentaires. Un immense merci à Marie-Michelle, un humain au cœur immensément grand. Ton soutien, ton professionnalisme et ta contribution nous ont permis de mener à terme ce projet et d'aborder de sujets parfois difficiles, mais essentiels pour lever le voile sur la réalité des professionnels du droit. Tu as accepté sans hésiter de contribuer à ce projet malgré le défi que cela représentait. Merci pour ta confiance. Merci à Olivier qui a accepté de se joindre à cette équipe et de contribuer à une thématique pour le moins d'actualité : le télétravail. La pandémie aura certainement été synonyme de défis, mais elle aura également fait naître des amitiés et des collaborations porteuses en unissant nos connaissances au profit des praticiens du droit. Merci Olivier d'avoir accepté de relever ce défi. Réaliser un projet d'une telle envergure exige beaucoup de connaissances, certes. Un tel projet exige surtout une collaboration exceptionnelle de toute une équipe multidisciplinaire, une ouverture aux idées des autres, aux défis proposés.

Je tiens également à remercier toute l'équipe d'auxiliaires de recherche qui ont contribué de manière exceptionnelle à ce projet et qui avait à cœur celui-ci : Audrée Bethsa, Marie-Louise, Éveline, Josbert, Amira, Audrey et Marc-André. Vous avez teinté à maintes reprises le quotidien de cette recherche. Vous avez été d'un soutien exceptionnel. Vous êtes la relève en recherche et toute une relève! Vous m'avez fait confiance et avez accueilli chacun des défis que je vous ai proposés avec ouverture, avec un désir de contribuer à quelque chose de plus grand. Nous avons, ensemble, tant appris de ce projet!

Je souhaite exprimer ma gratitude à l'Université de Sherbrooke et la direction de l'École de gestion de m'avoir offert un milieu de recherche aussi stimulant ces dernières années. Je remercie toute l'équipe du Brio, le Saric et le Centre de recherche Lemaire en gestion responsable qui ont offert à toute l'équipe un soutien exceptionnel à maintes reprises dans la gestion, la logistique et les outils nécessaires pour mener à terme un projet d'une telle envergure.

J'aimerais également souligner le travail exceptionnel effectué par Morgane Chenu et son équipe qui ont contribué à la révision linguistique de ce rapport. Merci infiniment!

Sur une note plus personnelle, je ne pourrais terminer sans remercier ma famille, mon époux Christian et mes cinq enfants qui ont eu aussi contribué à ce projet à leur façon par leur soutien et leur amour. Chaque jour, ils font de moi un meilleur humain et me donne envie de contribuer à l'avancement de la société canadienne.

BIOGRAPHIES DES AUTEURS

Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA, chercheuse principale

Chercheuse principale du présent projet de recherche réalisé en partenariat avec la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada et l'Association du Barreau canadien, la professeure Cadieux est détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université de Montréal spécialisé sur la santé mentale des professionnels réglementés. Chercheuse passionnée et créative, Nathalie Cadieux est professeure agrégée au département de management et de gestion des ressources humaines de l'École de gestion à l'Université de Sherbrooke. Leader canadienne en recherche sur la santé et le mieux-être des professionnels du droit, elle est également conférencière et auteure de plusieurs publications scientifiques internationales portant sur la santé mentale des professionnels réglementés. Chercheuse régulière du Centre de recherche Lemaire en gestion responsable, la professeure Cadieux est également membre associée de plusieurs équipes de recherche dont l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (OSMET) et l'IntelliLab. Ses recherches, financées par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC), le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et d'autres partenaires privés ont permis la réalisation de plusieurs projets de recherche d'envergure au cours des dernières années. À cet effet, elle a dirigé un projet de recherche en partenariat avec le Barreau du Québec entre 2015 et 2019 portant sur la santé mentale au travail des avocat(e)s québécois(es) à laquelle plus de 2 500 avocat(e)s ont participé.

Jean Cadieux, Ph. D., co-chercheur

Détenteur d'un doctorat, Jean Cadieux est professeur titulaire à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke. Mathématicien et modéliste de formation, Jean Cadieux est un spécialiste en analyse et en modélisation des données. Le professeur Cadieux est également coauteur du rapport de recherche déposé auprès du Barreau du Québec portant sur la santé psychologique des avocat(e)s québécois(es) en 2019 où il s'est impliqué activement dans la réalisation de l'enquête liée à la phase II du projet. Ce chercheur expérimenté est également spécialisé en développement durable. À ce titre, il est l'auteur de nombreuses publications scientifiques et d'un livre sur le sujet. Il est également responsable du développement de la Norme BNQ 21000. Cette norme du Bureau de Normalisation du Québec propose aux entreprises une auto-évaluation et leur permet d'intégrer le développement durable dans leurs pratiques de gestion.

Marie-Michelle Gouin, Ph. D., CRIA, co-chercheuse

Marie-Michelle Gouin est professeure adjointe à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke et titulaire d'un doctorat de l'Université Laval. Responsable de plusieurs programmes en santé, sécurité au travail, elle est membre régulière de l'Équipe sur les organisations en santé. Depuis plus de dix ans, elle s'intéresse à la santé des travailleurs, sous l'angle des aspects psychosociaux. Elle se spécialise sur les prises de décisions collectives lors du retour au travail après une absence de longue durée. À ce sujet, elle développe actuellement les bases nécessaires à l'élaboration d'un outil qui visera à faciliter les négociations entre les acteurs clés du retour au travail, avec la participation de ces derniers. Également, ses recherches doctorales et postdoctorales ont permis d'explorer les prises de décisions collectives en contexte de réadaptation au travail, puis d'en évaluer la portée sur le succès du retour au travail. En plus des projets qu'elle mène, elle a participé à de nombreuses études menées par des chercheurs chevronnés, experts en matière de retour au travail à la suite d'une incapacité prolongée. Auteure de plusieurs publications scientifiques, ses travaux ont été financés par le CRSH et l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Pierre-Luc Fournier, Ph. D., ing., co-chercheur

Pierre-Luc Fournier est professeur adjoint à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke. Détenteur d'un doctorat en administration de HEC Montréal, il s'intéresse aux sciences comportementales et à l'hégémonie professionnelle au cœur des mécanismes de gestion et d'amélioration des processus organisationnels, et ce, plus particulièrement auprès des professionnels réglementés et des organismes publics embauchant ces professionnels. Il est également spécialisé en analyses quantitatives complexes ainsi qu'en validation d'échelles de mesure. Parmi l'ensemble de ses activités, Prof. Fournier accompagne de nombreuses organisations dans leurs démarches d'amélioration de la performance. Il collabore étroitement avec la School of Public Health de l'Université de Californie à Berkeley sur une étude nord-américaine portant sur l'impact des transformations sur la santé psychologique des médecins, infirmières et autres professionnels.

Olivier Caya, Ph. D., co-chercheur

Olivier Caya est Professeur titulaire à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke (Canada). Il a obtenu son Ph. D. en Systèmes d'Informations à la Desautels Faculty of Management de l'Université McGill. Les recherches du professeur Caya traitent principalement des enjeux humains des technologies de l'information, plus spécifiquement le travail d'équipe virtuel, le télétravail, la collaboration électronique, les systèmes de gestion des connaissances, les médias sociaux intra-organisationnels et le data storytelling. Les recherches du Professeur Caya ont été publiées dans plusieurs revues académique arbitrées telles qu'Information Technology & People, International Journal of e-Collaboration, Knowledge Management Research & Practice, Industrial Management & Data Systems, et le Journal of Australian Strength and Conditioning. Il a de plus participé à de nombreux congrès internationaux comme Academy of Management Conference, INGRoup Conference, International Conference on Information Systems, HICSS et AMCIS. Ses recherches ont été financées par le FRQSC, le CRSH, le Centre facilitant la recherche et l'innovation dans les organisations (CEFRIO) et Mitacs Accélération.

Martine Gingues, M. Sc., professionnelle de recherche

Martine détient un baccalauréat en psychologie et une maîtrise en administration, concentration intervention et changement organisationnel à l'Université de Sherbrooke. Elle a été impliquée dans le projet de recherche sur l'Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es) entre 2017 et 2019. Son mémoire a d'ailleurs été réalisé auprès des avocat(e) s québécois(es) et portait sur la comparaison entre les sexes quant aux stresseurs à l'origine de la détresse psychologique et sur l'effet des heures facturables sur cette détresse. Depuis 2020, elle est professionnelle de recherche pour la professeure Nathalie Cadieux et, parallèlement, enseigne à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke.

Marie-Louise Pomerleau, candidate à la maîtrise en administration, concentration intervention et changement organisationnel, auxiliaire de recherche

Marie-Louise détient un baccalauréat en psychologie et elle est actuellement candidate à la maîtrise en intervention et changement organisationnel au profil recherche à l'Université de Sherbrooke. Elle travaille comme auxiliaire de recherche auprès de l'équipe du Professeure Cadieux depuis plus d'un an. Passionnée de psychologie organisationnelle, le bien-être et la santé mentale au travail sont au cœur de son sujet de recherche.

Éveline Morin, candidate à la maîtrise en administration, concentration intervention et changement organisationnel, auxiliaire de recherche

Bachelière en gestion à HEC Montréal, Éveline est passionnée du monde des affaires et de l'humain. Son expérience en tant que gestionnaire d'entreprise l'a amenée à s'intéresser aux enjeux de bien-être au travail, aux comportements organisationnels et, plus spécifiquement, à l'engagement des travailleurs. Elle fait actuellement une maîtrise en intervention et changement organisationnel à l'Université de Sherbrooke. Son mémoire vise à comprendre le phénomène d'engagement envers la profession et l'intention de quitter qui peut en découler. Elle a développé des compétences d'analyse et de vulgarisation grâce à son parcours académique.

Audrée Bethsa Camille, M. Sc., CRHA, candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Audrée est candidate au doctorat en administration et travaille comme auxiliaire de recherche au sein de l'équipe de recherche. Elle détient un baccalauréat en psychologie et une maitrise en relations industrielles de l'Université de Montréal. Les années d'expérience de travail acquises auprès de plusieurs services administratifs ont modelé son intérêt pour le rapport entre l'humain et les technologies d'affaires. Pendant ces années, elle s'est impliquée dans le comité d'engagement et d'initiative de mieux-être des organisations. Sa thèse de doctorat porte sur le technostress et cherche à cibler les terreaux fertiles menant à l'émergence de l'épuisement professionnel. Ses intérêts de recherche portent sur une approche globale en santé organisationnelle.

Josbert Gahunzire, candidat à la maîtrise en administration, concentration intervention et changement organisationnel, auxiliaire de recherche

Auxiliaire de recherche pour le projet pancanadien sur la santé mentale des juristes, Josbert est détenteur d'un baccalauréat en gestion de l'Université nationale du Rwanda et d'une maîtrise professionnelle en finance et contrôle de l'Université Amity (Inde) et complète actuellement une maîtrise en intervention et changement organisationnel à l'Université de Sherbrooke. Il jouit d'une expérience professionnelle en administration et en gestion financière des organismes internationaux, y compris l'Organisation des Nations unies. Hormis l'expérience en gestion, son intérêt professionnel porte sur la santé des individus au travail, plus particulièrement sur les facteurs de la résilience individuelle dans un contexte professionnel.

MOT DE LA CHERCHEUSE PRINCIPALE



Le travail, c'est la santé! Voilà un vieil adage porté durant plusieurs générations et qui met en évidence l'aspect central du travail dans nos vies. Semaine après semaine, mois après mois, année après année, nous passons plus de temps avec nos collègues qu'avec notre famille. Le travail contribue ainsi à un certain équilibre social, familial, individuel et financier et il constitue un milieu d'épanouissement.

Pour un professionnel hautement qualifié, ceci est d'autant plus vrai. L'appartenance à la profession s'inscrit au fil des ans dans l'identité du professionnel. Que faites-vous dans la vie? ***Je suis avocat.*** Ce mot résonne avec une certaine fierté, un sentiment d'appartenance, un engagement professionnel qui sous-tend une contribution à une communauté, laquelle s'identifie à des valeurs qu'elle perpétue.

Malgré tout, ces dernières décennies, nombre d'études réalisées à travers le monde ont mis en évidence des problématiques de santé et de mieux-être importants au sein de la communauté juridique canadienne. Pour comprendre, il faut soupeser l'ampleur des défis qui teintent la pratique du droit : demandes émotionnelles soutenues, surcharge de travail, longues heures travaillées, cibles d'heures facturables à atteindre, insécurité d'emploi, etc. La liste des contraintes est longue, si longue que les ressources semblent n'avoir qu'un impact limité.

C'est donc à la suite de plusieurs constats réalisés dans le cadre de mes recherches que, il y a quelques années, je me suis mise à rêver d'un comité de travail canadien. Un comité mobilisé afin de mieux comprendre les défis associés à la pratique du droit au Canada. Des défis qui conduisent malheureusement un nombre important de professionnels du droit à vivre des enjeux de santé mentale au cours de la pratique, ou même à quitter parfois cette pratique, et ce, même s'ils aiment le droit.

Suivant une conférence de la Fédération organisée en 2019 sur le rôle du régulateur en matière de mieux-être dans la pratique du droit, plusieurs acteurs des milieux juridiques canadiens se sont mobilisés. Ces acteurs ont permis que ce projet passe du rêve à la réalité. La Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, l'Association du Barreau canadien, les barreaux aux quatre coins du pays et mon équipe de recherche ce sont mobilisés autour d'un comité de travail. La Fédération ainsi que l'Association du Barreau canadien ont consenti à financer et collaborer à ce projet de recherche d'une envergure sans précédent pour la communauté juridique canadienne.

Ces acteurs se sont concertés pour faciliter et contribuer à l'atteinte des trois objectifs suivants : 1) brosser un portrait des enjeux de santé et de mieux-être dans la communauté juridique canadienne; 2) cerner les principaux facteurs de risque et de protection qui contribuent aux enjeux de santé psychologique des professionnels du droit; 3) développer des recommandations spécifiques à la pratique du droit au Canada afin d'améliorer la santé des professionnels en alignement avec la mission des barreaux qui est de protéger le public.

Pour tous les milieux, le premier pas vers une amélioration est la mesure. Sans une mesure rigoureuse des enjeux de santé, ainsi que des facteurs de stress à l'origine de ces problèmes, il n'est pas possible de prendre des mesures durables afin de soutenir la santé des professionnels du droit.

La profession juridique étant hétérogène, il est possible que votre expérience s'éloigne parfois des contextes décrits dans ce rapport. Toutefois, les résultats présentés reposent sur les réponses d'un échantillon global de plus de 7 300 professionnels du droit œuvrant dans toutes les provinces et tous les territoires canadiens. Cet échantillon a également été pondéré afin de prendre en considération la représentation selon le sexe et le barreau d'appartenance afin de brosser un portrait le plus fidèle et représentatif de la pratique du droit au Canada.

Le présent rapport est présenté en deux parties. La première partie présente un état des lieux quant aux résultats de la recherche conduite par mon équipe, en collaboration avec les partenaires. La seconde partie présente les recommandations détaillées qui découlent de ces constats. Vous trouverez la première partie de ce rapport. La seconde partie fera l'objet d'une seconde publication globale incluant les parties 1 et 2 du rapport de recherche d'ici la fin de l'année 2022.

L'ensemble des résultats présentés dans ce rapport de recherche a fait l'objet d'analyses statistiques sérieuses, encadrées par un protocole méthodologique et éthique des plus rigoureux. Les résultats présentés ne visent en aucun temps à exprimer une opinion ou à porter un jugement. Ils visent simplement à décrire la réalité observée à la lueur des données collectées et n'engagent que les chercheurs auteurs du présent rapport.

Sur ce, bonne lecture et prenez soin de vous, parce que le travail, c'est la santé!



Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Professeure agrégée et chercheuse principale
École de gestion, Université de Sherbrooke

UN MOT DES COMMANDITAIRES DU RAPPORT DE LA PHASE I

La Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada et l'Association du Barreau canadien sont heureuses d'appuyer ce travail important – la première étude exhaustive d'envergure nationale à s'intéresser au mieux-être des juristes au Canada. Les juristes en santé sont plus heureux et plus productifs et ils obtiennent de meilleurs résultats pour leurs clients. Pourtant, le stress, la dépression et l'usage d'alcool ou d'autres drogues sont souvent liés à la rigueur qu'exige une carrière en droit. Nous le savons tous, mais nos connaissances s'en tiennent aux anecdotes; c'est pourquoi il nous fallait mieux comprendre l'ampleur, les causes et les particularités du problème afin de pouvoir prendre des mesures pour vraiment faire changer les choses. L'évaluation est certainement la première étape d'une telle démarche. Or, même s'il s'agissait d'un travail énorme, cela ne représente en définitive qu'un tout petit pas dans la direction des changements culturels et systémiques nécessaires. Nous sommes impatients de travailler avec vous et avec l'ensemble de la profession à la normalisation des discussions sur la santé mentale des juristes et sommes prêts à nous attaquer efficacement aux facteurs qui compromettent notre santé mentale.

MÉTHODOLOGIE SCIENTIFIQUE

Recherche scientifique : n.f. réfère à une « démarche d'acquisition des connaissances qui utilise diverses méthodes de recherche quantitatives et qualitatives pour trouver des éléments de réponses à des questions déterminées que l'on souhaite approfondir. Elle consiste à décrire, expliquer, prédire et contrôler des phénomènes » (Fortin, 2010, p. 3).

Étapes préliminaires avant l'analyse des données

Préparation de la base de données. Les données collectées via un questionnaire autorapporté ont fait l'objet d'analyses statistiques. Pour ce faire, les données ont d'abord été importées et agrégées dans le logiciel SPSS Statistics. Ensuite, la base de données a été « nettoyée », c'est-à-dire que nous avons procédé au traitement des données manquantes. Deux méthodes non aléatoires (c.-à-d., déterministes) ont été utilisées, soit 1) l'imputation par la régression et 2) l'imputation par la moyenne individuelle (Bono et al., 2007; Shrive et al., 2006). Dans un premier temps, lorsqu'un participant avait omis certaines réponses aux questions (aussi appelées items) d'une échelle de mesure réflexive, mais qu'une majorité des questions était complétée (plus de 70 %), la ou les valeur(s) manquante(s) a ou ont été remplacée(s) par la moyenne des questions complétées par l'individu. La méthode « *person-mean imputation* » est couramment utilisée dans des études en épidémiologie (Bono et al., 2007). Dans un deuxième temps, lorsque le seuil établi n'était pas atteint, c'est-à-dire que plus de 30 % des réponses aux questions d'une échelle réflexive étaient manquantes, les données ont été imputées par la régression. En ce qui a trait au traitement des valeurs manquantes des échelles formatives, seule la méthode d'imputation par la régression a été utilisée. Ces deux méthodes d'imputation déterministes correspondent aux règles de l'art en recherche (Särndal et al., 1997).

Pondération. Dans son ensemble, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes de chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'information quant au sexe et au nombre de membres par barreau a été obtenue par la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage (Kalton & Flores-Cervantes, 2003; Loosveldt & Sonck, 2008). La technique de pondération sélectionnée est le redressement par post-stratification (*raking*); il s'agit d'une technique itérative d'ajustement proportionnel à la population par la sélection des caractéristiques démographiques pertinentes une à une (Kalton & Flores-Cervantes, 2003).

Pour le processus de pondération, une variable factice a été ajoutée à la base de données pour concilier l'affiliation de chaque juriste à un seul barreau principal. La procédure de conciliation a forcé l'affiliation d'une dizaine de répondants qui ont rapporté pratiquer auprès de plus d'un barreau. À partir des données de référence (proportion d'hommes et de femmes et nombre de membres par barreau) et de la variable factice, nous avons créé une variable pondérée pour ajuster les proportions des données collectées à celle de la population cible. Cela dit, les données pondérées sont appliquées à la majorité

des analyses statistiques présentées; lorsqu'elles ne sont pas appliquées (p. ex., analyses réalisées avec des juristes LGBTQ2S+ ou des stagiaires, échantillon trop petit)[1], vous en serez averti.

Analyses statistiques

Analyses descriptives. Les analyses descriptives permettent de brosser un portrait général de l'échantillon et de prendre connaissance des variables incluses dans l'enquête. Dans l'ensemble, les analyses descriptives bivariées permettent de faire ressortir différents profils démographiques en fonction de différents indicateurs de santé mentale.

Tests de comparaison. Le recours aux tests de comparaison de moyennes (test t) ou de comparaison de proportions (khi-deux) permet de vérifier si la différence de moyennes ou de proportions entre deux groupes est significative (p. ex., genre, âge, secteurs d'activité). Pour les analyses mettant en relation trois groupes ou plus (p. ex., travailleurs autonomes vs salariés vs associés), un test d'analyse de la variance (ANOVA) a été utilisé.

Régression multiple hiérarchique. Les analyses de régression multiple hiérarchique permettent l'exploration de relations entre une variable dépendante (variable que l'on tente d'expliquer) – dans le cadre du présent rapport, ces variables sont souvent les indicateurs de santé mentale (p. ex., détresse psychologique, épuisement professionnel) – et plusieurs variables indépendantes (variables qui expliquent la variable dépendante) entrées de manière séquentielle (en blocs). Le fait d'entrer les variables de façon séquentielle permet de départager l'effet de chacun des regroupements de variables. Par exemple, les variables regroupées par sphères de vie (variables liées à la société et variables liées au travail) ou en fonction qu'elles soient conceptualisées comme des facteurs de risque (p. ex., demandes émotionnelles élevées, surcharge de travail, insécurité d'emploi) ou de protection (p. ex., autonomie au travail, cohérence des valeurs, soutien des collègues).

Considérations méthodologiques. Pour l'ensemble des analyses, le **seuil de signification** est établi à $p \leq 0{,}05$. Ainsi, pour toutes les analyses statistiques réalisées qui dépassent ce seuil, l'hypothèse nulle a été retenue, ce qui signifie que nous avons conclu à l'absence d'une différence significative ou à l'absence d'une relation entre deux ou plusieurs variables.

Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (**devis transversal**). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.

1. La technique de pondération ne peut être appliquée que si l'information sur les caractéristiques de la population cible est disponible. Or, ce ne sont malheureusement pas tous les barreaux qui avaient les chiffres quant au nombre de juristes LGBTQ2S+ et de stagiaires. De plus, la technique de pondération n'est pas à privilégier lorsque la taille de l'échantillon est trop petite.

En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la **taille de l'échantillon** (représentée sous le symbole « *n* ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.

Précisions lexicales. En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant comme non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme **genre** a été privilégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section 2.4.1.5 sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.

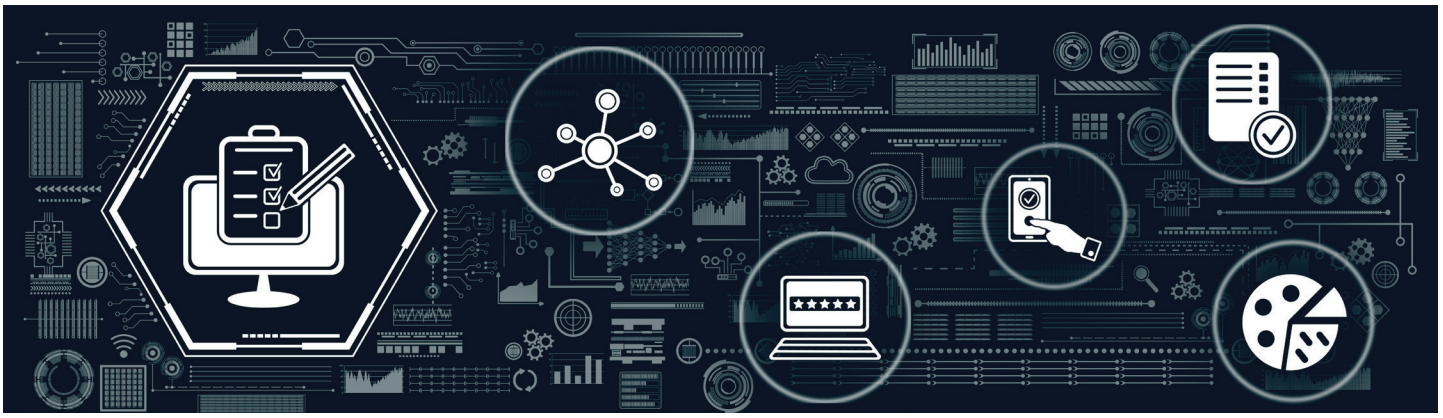
Le terme **score** réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

Instrument de mesure

Processus de validation de l'outil de mesure

La version finale du questionnaire est composée de sept parties.

- Partie 1 : Questions sociodémographiques
- Partie 2 : Questions relatives aux indicateurs de santé mentale
- Partie 3 : Questions relatives aux facteurs et contextes organisationnels
- Partie 4 : Questions relatives à la famille et à la vie hors travail
- Partie 5 : Questions relatives aux caractéristiques individuelles
- Partie 6 : Questions relatives aux absences prolongées pour cause de maladie
- Partie 7 : Questions relatives à la discrimination perçue selon différentes caractéristiques individuelles



Les parties 2 à 7 du questionnaire comprennent des questions avec des modalités binaires et catégorielles, des échelles de Likert en sept points ainsi que des modalités de type curseur pour les questions à réponse numérique (p. ex., nombre d'heures, de mois ou d'années). Le Tableau 1 présente les variables qui ont été mesurées dans ce projet pour chacune des parties listées.

Tableau 1

Liste des variables mesurées dans le cadre de l'étude

Partie	Variables
1. Questions sociodémographiques	Profession; Pratique du droit; Statut d'emploi; Secteur d'activité; Planification d'un retour à la pratique du droit; Accréditation NCA; Années depuis l'obtention du droit de pratique; Barreau d'appartenance; Champ de pratique; Appartenance à l'ABC; Âge; Genre; Autochtone, LGBTQ2S+; Ethnie; Handicap; Congé de maladie
2. Indicateurs de santé mentale	Détresse psychologique; Stress perçu; Dépression; Anxiété; Épuisement professionnel; Fatigue de compassion
3. Facteurs et contextes organisationnels	Stresseurs liés à la profession réglementée; Stresseurs liés à l'inspection professionnelle; Technologies utilisées; Technostress; Demandes psychologiques et émotionnelles; Autorité décisionnelle (autonomie); Utilisation des compétences; Disponibilité des ressources; Cohérence des valeurs; Pression liée à la performance; Pression liée aux heures facturables; Reconnaissance; Insécurité d'emploi; Opportunités de carrière; Intention de quitter la profession; Engagement envers la profession; Avoir des clients; Soutien des collègues et du supérieur; Incivilité et violence; Agilité; Soutien de l'organisation pendant la COVID-19; Ajustement au télétravail
4. Famille et vie hors travail	Statut matrimonial; Avoir des enfants; Conflit travail-vie personnelle; Crainte de fonder une famille; Soutien social hors travail
5. Caractéristiques individuelles	Capacité à mettre ses limites; Détachement psychologique; Résilience; Consommation d'alcool; Consommation de drogues
6. Absences prolongées pour cause de maladie	Relations difficiles avec l'employeur et les collègues; Appréhension d'une rechute; Problèmes cognitifs; Problèmes avec la prise de médicaments; Exigences du poste de travail; Sentiment d'injustice organisationnelle; Conflit travail-vie personnelle; Perte de motivation quant au retour au travail
7. Discrimination perçue selon différentes caractéristiques individuelles	Appartenance à la communauté LGBTQ2S+; Être une femme; Le fait de s'identifier à une autre ethnie que Blanc; Être Autochtone; Vivre une situation de handicap; Âge; Être ou avoir déjà été en congé prolongé pour un enjeu de santé mentale

Le questionnaire a été préparé dans les deux langues officielles, soit l'anglais et le français. Les deux versions (anglaise et française) sont constituées des mêmes échelles qui ont été validées dans les deux langues. Les échelles adaptées, traduites ou créées aux fins de cette étude ont fait l'objet d'un processus de validation, et ce, dans les deux langues. Ce processus de validation est effectué afin d'améliorer la compréhension et les qualités psychométriques de l'outil final. Le processus appliqué est aligné sur les meilleures pratiques afin de confirmer les qualités psychométriques des échelles retenues (Boateng et al., 2018).

Un prétest a d'abord été réalisé où plus de 60 juristes ont été sollicités pour remplir et commenter le questionnaire avant le lancement de la phase 1 de l'étude (29 anglophones et 35 francophones). L'outil utilisé pour le prétest comportait au départ 387 questions et visait à confirmer la validité des échelles, à évaluer la durée de complétion et la pertinence des questions posées. Les participants étaient également invités à faire part de leurs commentaires à la chercheuse principale afin d'ajuster le tir, le cas échéant, lors de la collecte finale s'adressant à tous les membres de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada.

Suivant les analyses de validité des échelles utilisées pour le prétest et les commentaires des participants, quelques questions ont été retranchées et d'autres ont été ajoutées, menant ainsi à un questionnaire avec un total de 403 questions et couvrant une cinquantaine de construits. Ces derniers couvrent les différentes sphères de vie d'un individu ainsi que les enjeux liés au retour au travail à la suite d'une absence prolongée chez les participants en congé de maladie au moment de la collecte de données. Après les questions sociodémographiques et les questions relatives à la santé mentale, la première sphère de vie couverte est le milieu de travail (p. ex., reconnaissance, soutien des collègues). Ensuite, le questionnaire traite de la sphère individuelle (p. ex., consommation d'alcool, capacité à se détacher psychologiquement de son travail). La troisième sphère de vie est la famille et la vie hors travail (p. ex., statut matrimonial, conflit travail-vie personnelle, crainte de fonder une famille). Finalement, les enjeux liés à la discrimination perçue en fonction de différentes caractéristiques individuelles (p. ex., être Autochtone, être une femme, être LGBTQ2S+) sont traités.

Enfin, suivant la collecte finale, les nouvelles échelles créées dans le cadre du projet (p. ex., crainte de fonder une famille) ou les échelles adaptées de manière significative (p. ex., retrait d'items de l'échelle sur le soutien hors travail) ont fait l'objet d'un processus de validation complet aligné sur les meilleures pratiques respectant les principes et les étapes décrites par Boateng et al. (2018) et MacKenzie et al. (2011). Ainsi, des analyses factorielles exploratoires ont d'abord été réalisées avec SPSS Statistics, lesquelles ont été suivies d'analyses confirmatoires via le recours aux équations structurelles avec le logiciel Amos. Les Tableaux A1 à A12 présentant les qualités psychométriques des échelles utilisées sont en Annexe A du présent rapport.

Description des participants

Au total, 7 817 participants ont répondu au questionnaire autorapporté via un lien sur la plateforme de sondage Qualtrics. Parmi les 7 817 participants, 512 n'avaient répondu à aucune question concernant la santé mentale, soit les variables centrales de l'étude et essentielles aux fins d'analyse. Pour cette raison, ces participants ont été retranchés de l'échantillon final, ce qui mène l'échantillon final à 7 305 participants[2]. Parmi ceux-ci, 825 ont rempli le questionnaire en français alors que 6 480 ont rempli le questionnaire en anglais. Les Graphiques numérotés de 1 à 5 et les Tableaux 2 et 3 décrivent l'échantillon global en fonction de sa répartition dans les barreaux canadiens ainsi que selon certaines caractéristiques clés sur le plan individuel et organisationnel (p. ex., genre, âge, secteur d'activité).

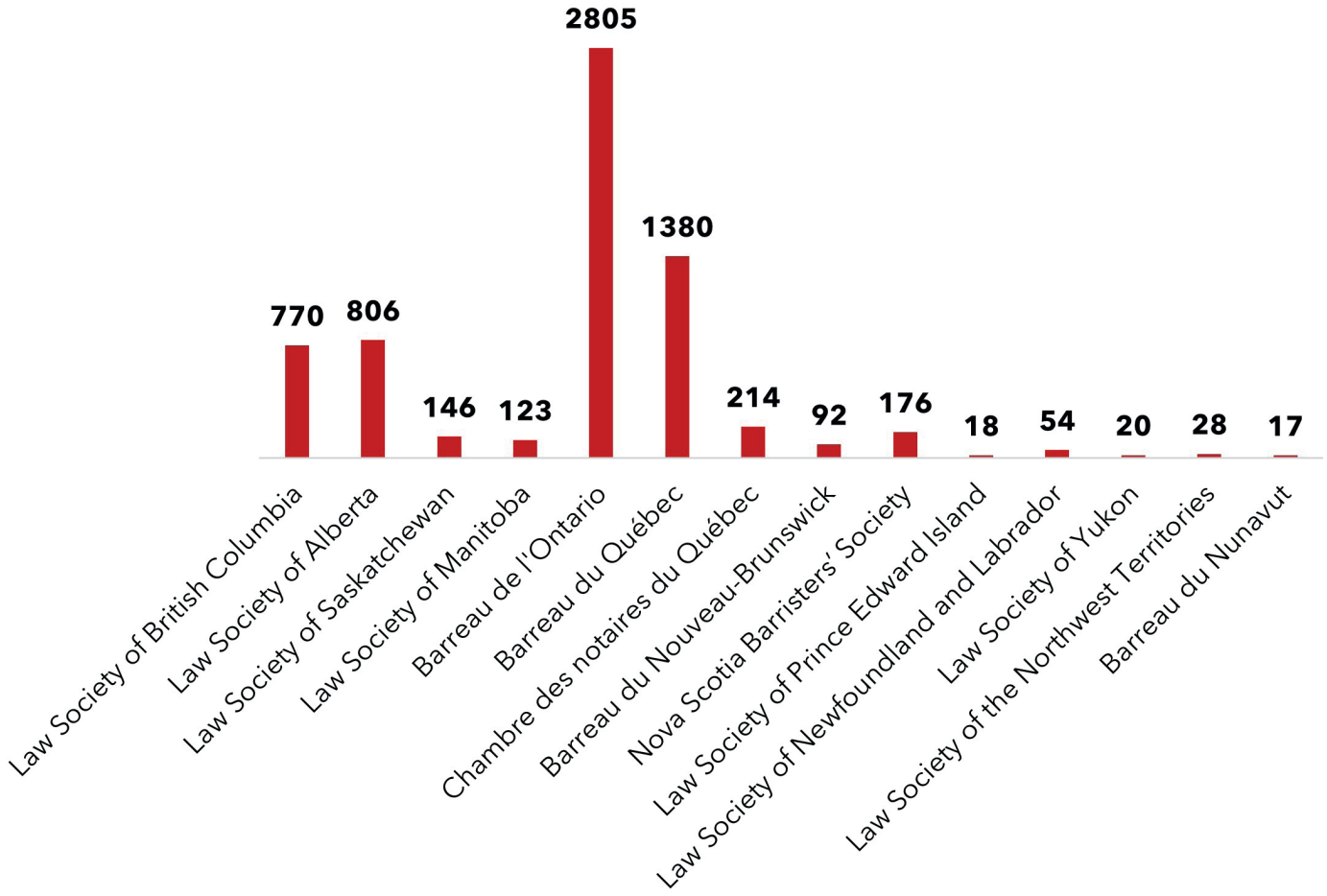
Le Graphique 1 de la page suivante présente la répartition de l'échantillon global selon les barreaux provinciaux et territoriaux. Le Graphique 1 permet de constater que les barreaux provinciaux avec un nombre de participants à l'étude dans les milliers sont le Barreau de l'Ontario (*n* = 2 805) et le Barreau du Québec (*n* = 1 380). Ces barreaux sont secondés par le Law Society of Alberta (*n* = 806), le Law Society of British Columbia (*n* = 770), la Chambre des notaires du Québec (*n* = 214), le Nova Scotia Barristers' Society (*n* = 176), le Law Society of Saskatchewan (*n* = 146) et le Law Society of Manitoba (*n* = 123). Ensuite suivent les participants qui appartiennent au Barreau du Nouveau-Brunswick (*n* = 92) et le Law Society of Newfoundland and Labrador (*n* = 54). Les barreaux avec les participants les moins

2. Prendre note que la taille de l'échantillon peut varier en fonction des analyses en raison de l'omission de répondre à certaines questions ou encore en raison de la pondération de l'échantillon selon le sexe et le barreau d'appartenance principal.

nombreux sont le Law Society of the Northwest Territories (*n* = 28), le Law Society of Yukon (*n* = 20), le Law Society of Prince Edward Island (n = 18) et le Barreau du Nunavut (n = 17).

Graphique 1

Répartition des juristes participants selon chaque barreau canadien (*n* = 6 650)



Le Tableau 2 présente la répartition de l'échantillon selon les professions, c'est-à-dire avocat, notaire du Québec, parajuriste de l'Ontario et stagiaire. Une cinquième catégorie, soit « Autre(s) » regroupe les participants qui ne se reconnaissent pas dans la nomenclature proposée. Le Tableau 2 montre que les avocats constituent la majorité de l'échantillon (*n* = 6 365). La répartition des notaires du Québec (*n* = 217), des parajuristes de l'Ontario (*n* = 251) et des étudiants en droit (*n* = 264; non pondéré) varie entre 217 et 264 participants. Certains participants ont sélectionné la catégorie « Autre(s) » (*n* = 67).

Tableau 2

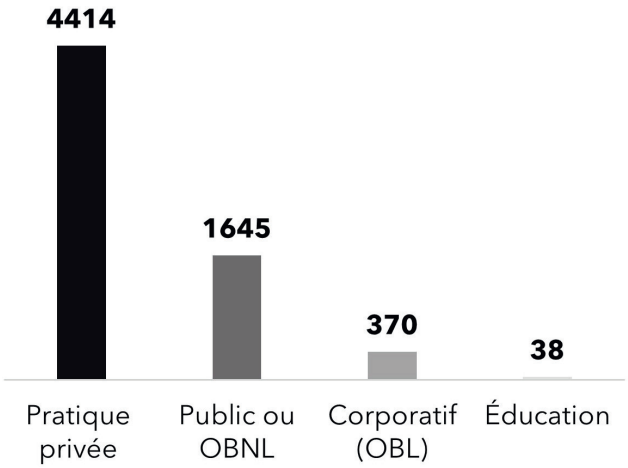
Répartition des juristes participants selon la profession (*n* = 7 174)

Profession	Nombre de participants
Avocats	6 365
Notaires du Québec	217
Parajuristes de l'Ontario	261
Stagiaires (non pondéré)	264
Autre(s) (non pondéré)	67

Le Graphique 2 présente la répartition de l'échantillon selon le secteur d'activité (*n* = 6 467). Il permet de constater que le secteur d'activité où la majorité des professionnels juridiques travaillent est le secteur privé (*n* = 4 414), suivis du secteur public ou des OBNL (*n* = 1 645), du secteur corporatif (OBL) (*n* = 370) et du milieu de l'éducation (*n* = 38).

Graphique 2

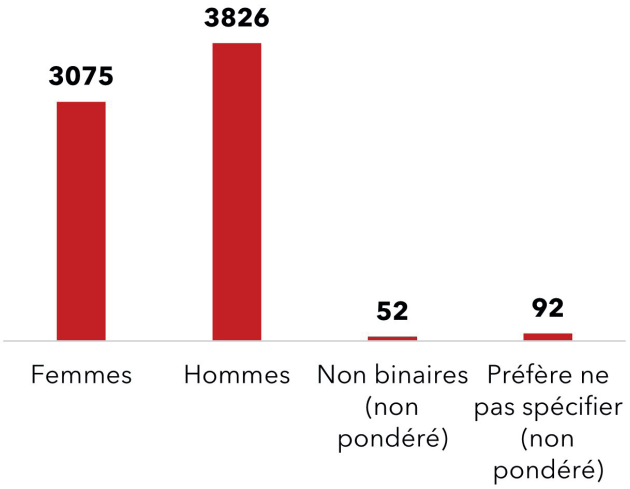
Répartition des juristes participants selon le secteur d'activité
(*n* = 6 467)



Le Graphique 3 présente la répartition de l'échantillon selon le genre. La majorité des participants s'identifie au genre masculin (*n* = 3 826). Le deuxième groupe représenté en nombre est celui qui s'identifie au genre féminin (*n* = 3 075). Les participants non binaires (*n* = 52; non pondéré) et ceux qui ont préféré ne pas spécifier leur genre (*n* = 92; non pondéré) constituent ensemble 2,0 % de l'échantillon global.

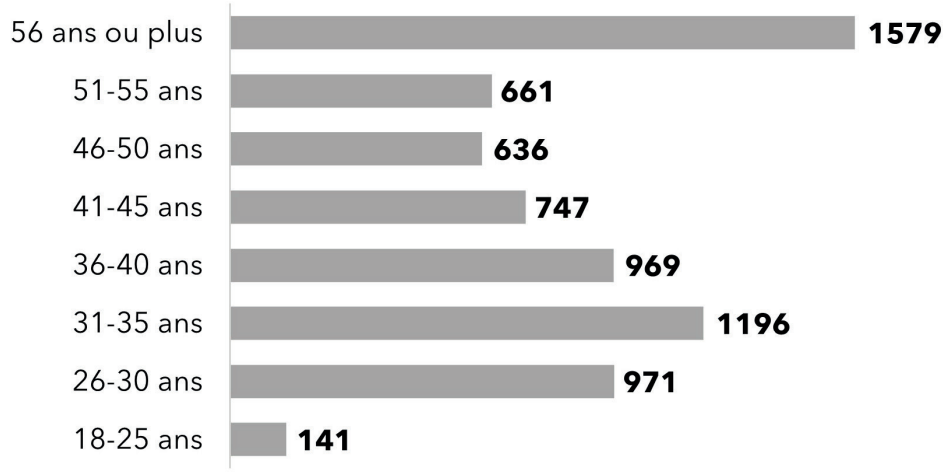
Graphique 3

Répartition des juristes participants selon le genre
(*n* = 6 901)



Le Graphique 4 présente la répartition de l'échantillon selon l'âge. La moyenne de l'âge des 7 305 participants de l'étude est de 43 ans. La grande majorité des répondants (75,6 %) se trouve entre 26 ans et 55 ans.

Graphique 4
Répartition des juristes participants selon l'âge
(*n* = 6 901)



Le Tableau 3 présente la répartition de l'échantillon des participants qui ont complété leur formation juridique à l'étranger et obtenu un certificat de compétence du CNE (Comité national sur les équivalences des diplômes de droit). Parmi les avocats diplômés (6 365), 361 des participants ont répondu avoir obtenu un certificat de compétence, car ils ont complété leur formation en droit à l'extérieur du Canada.

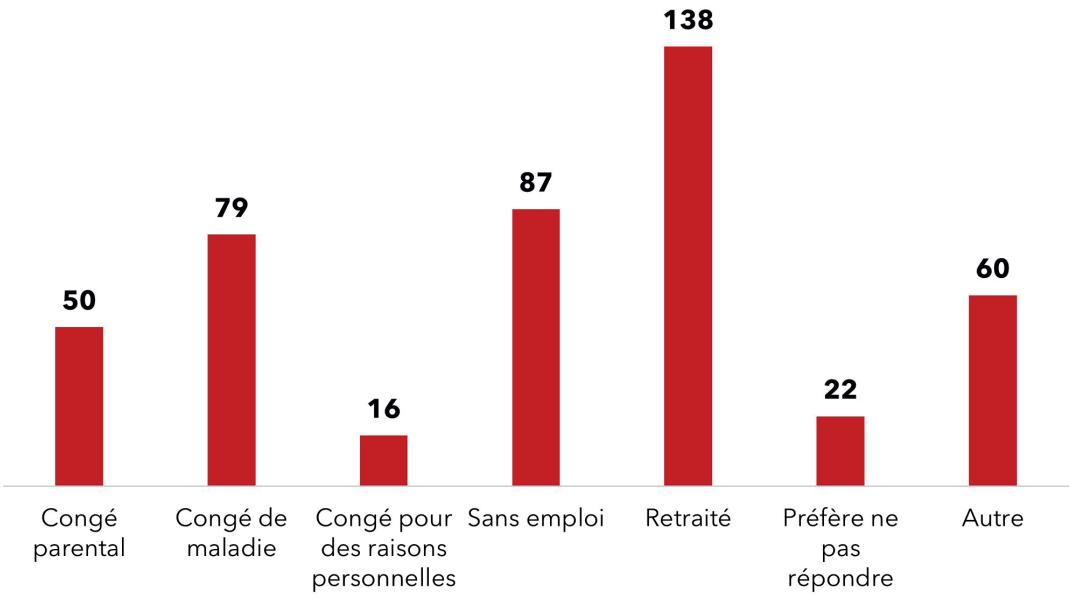
Tableau 3
Nombre de participants ayant complété une formation juridique à l'étranger
et obtenu un certificat de compétence du CNE
(*n* = 6 366)

	Nombre de participants
Oui	361
Non	6 005

À la question « Travaillez-vous actuellement? », 91,1 % des participants ont répondu « oui », tandis que 1,8 % des participants ont répondu « non ». Les participants qui ont répondu à la négative étaient invités à préciser le statut qui décrit le mieux leur situation d'emploi. Le Graphique 5 présente la répartition de ces juristes selon leur statut d'emploi. On constate premièrement que 138 juristes sont à la retraite et 87 sont sans emploi. Deuxièmement, on constate que 79 juristes sont en congé de maladie, 50 sont en congé parental et 60 ont sélectionné « Autre type de congé ». Les participants en congé pour des raisons personnelles sont au nombre de 16. Finalement, ceux qui ont préféré ne pas répondre sont au nombre de 22.

Graphique 5

Répartition des juristes participants selon le statut d'emploi
(*n* = 452)



PARTIE I

CONSTATS GÉNÉRAUX SUR PLUSIEURS INDICATEURS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES PROFESSIONNELS DU DROIT AU CANADA



La pandémie et le sentiment d'épuisement ressenti à l'égard du travail s'ajoutent aux difficultés rencontrées par les professionnels qui peinent à concilier obligations professionnelles et personnelles. Télétravail contraint, délais à respecter, pression et inquiétudes des clients s'additionnent à la longue liste des contraintes personnelles auxquelles plusieurs personnes sont confrontées depuis le début de la pandémie. Parmi ces contraintes personnelles, notons l'école à la maison, la détresse vécue dans l'entourage immédiat, la pression exercée sur le rôle d'aidant naturel, l'accès plus restreint à des produits ou services, les enjeux de santé liés ou non à la COVID-19, l'accès plus difficile à certains soins, etc. La liste est longue et inversement, la liste de ressources est de plus en plus réduite. Il en résulte un stress chronique contribuant à la fatigue des professionnels qui, n'oublions pas, sont également des parents, des proches aidants, des amis, etc.

Au surplus, depuis le début de la pandémie, plusieurs stratégies d'adaptation traditionnelles (plus communément nommées stratégies de *coping*) permettant aux personnes de réduire leur stress, leur détresse psychologique et même leur sentiment de fatigue ont été mis à mal : gyms fermés, cours de yoga annulés, restrictions de contacts avec les proches (famille, amis, collègues, etc.) et couvre-feu interdisant les sorties extérieures en soirée ne sont que quelques exemples de ressources auxquelles les professionnels n'avaient plus accès.

Ce contexte, synonyme de grands changements, a contribué à exacerber les enjeux de santé au travail, incluant chez les professionnels du droit.

Les sections suivantes visent à dresser un état des lieux quant aux principaux indicateurs de santé mentale chez les professionnels du droit au Canada au moment de la collecte de données, soit à la fin de la troisième vague de la pandémie de COVID-19 au Canada à l'automne 2021. D'abord, la section 1.1 présente les indicateurs relatifs à la détresse psychologique chez les professionnels du droit au Canada. La section 1.2 présente ensuite les indicateurs associés aux symptômes dépressifs, anxieux ainsi qu'aux idées suicidaires expérimentées depuis le début de la pratique professionnelle. La section 1.3 s'intéresse à l'épuisement professionnel, un phénomène qui touche une proportion importante de professionnels du droit. Finalement, la section 1.4 s'intéresse à savoir si les professionnels du droit vont chercher de l'aide lorsqu'ils en éprouvent le besoin en cours de carrière. Elle présente également les obstacles qui limitent parfois la capacité des professionnels à aller chercher l'aide dont ils ont besoin.

MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès de près de 8 000 professionnels canadiens du droit. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes pour chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0{,}05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0{,}05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « *n* ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme ***genre*** a été privilégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section 2.4.1.5 sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme ***score*** réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

1.1 | LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE : DES SIGNAUX D'ALARME À NE PAS NÉGLIGER CHEZ LES PROFESSIONNELS JURIDIQUES CANADIENS



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

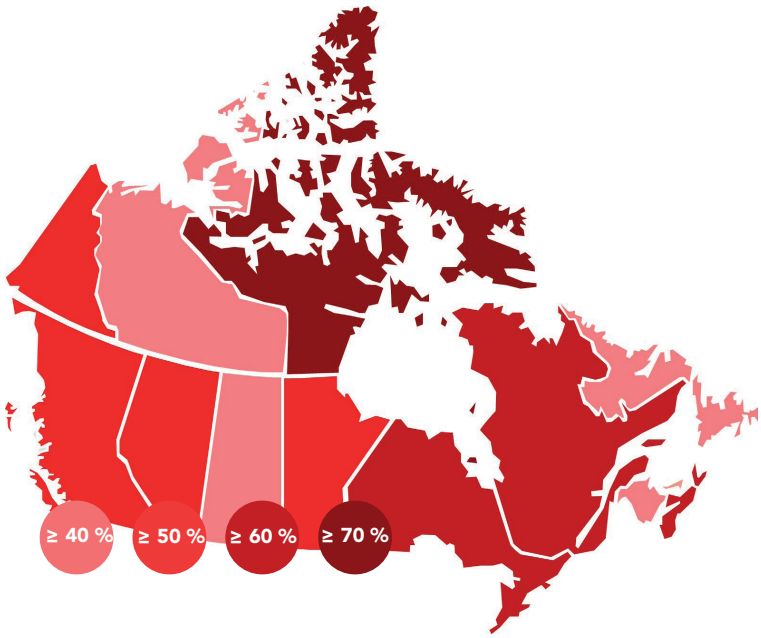
Martine Gingues, M. Sc.

Josbert Gahunzire, candidat à la M. Sc.

Détresse psychologique : n.f. réfère à un état subjectif désagréable regroupant un ensemble de symptômes physiques, psychologiques et comportementaux, lesquels ne réfèrent pas à une pathologie spécifique (donc pas à la maladie), mais qui regroupent des symptômes s'apparentant tantôt à la dépression, tantôt à l'épuisement tels la fatigue, l'irritabilité, des problèmes de concentration, l'anxiété, l'insomnie.

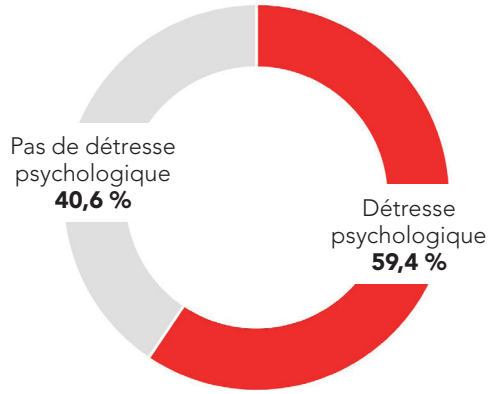
Figure 1

Proportion de détresse psychologique par province et territoire



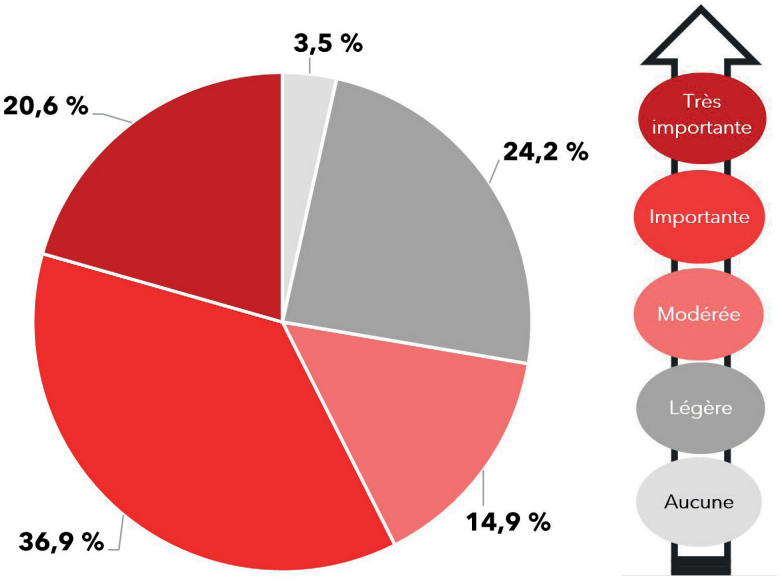
Graphique 1

Proportion de détresse psychologique observée chez les professionnels du droit (*n* = 6 626)



Graphique 2

Proportion des niveaux de détresse psychologique des professionnels du droit (*n* = 6 900)



Groupes avec les proportions de détresse psychologique les plus élevées

- Femmes professionnelles du droit (63,7 %)
- Professionnels juridiques pratiquant dans les secteurs public ou OBNL (58,0 %) et issus de la pratique privée (58,4 %)
- Professionnels juridiques âgés entre 26 et 35 ans (71,1 %)
- Professionnels juridiques ayant moins de 10 ans d'expérience (70,8 %)
- Stagiaires (72,0 %; non pondéré), parajuristes de l'Ontario (65,9 %) et notaires du Québec (65,9 %)
- Professionnels juridiques vivant avec un handicap (74,3 %)
- Professionnels juridiques s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ2S+ (69,3 %)
- Professionnels juridiques pratiquant au Nunavut (76,4%)

En matière de santé mentale, la détresse psychologique constitue un signal d'alarme précoce à ne pas négliger.

La détresse psychologique est le produit du stress perçu par le professionnel. Ce stress se produit lorsque la personne évalue que les contraintes auxquelles elle est confrontée surpassent les ressources dont elle dispose compromettant ainsi son mieux-être (Lazarus & Folkman, 1984).

Tous les individus sont susceptibles d'être plus ou moins exposés à la détresse psychologique au cours de leur vie. Lorsqu'un individu vit de la détresse psychologique, cela ne signifie pas pour autant qu'il est malade, mais cela signifie plutôt qu'il est exposé à des symptômes qui s'apparentent à certains enjeux de santé mentale plus sérieux comme l'épuisement professionnel ou la dépression (Vézina et al., 2011). Ces symptômes peuvent prendre diverses formes en fonction de la situation particulière de la personne ou de l'intensité du stress auquel la personne est exposée. Le Tableau 1 résume les divers symptômes connus dans la littérature sur la détresse psychologique.

Saviez-vous que?

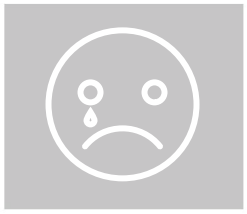
Suivant l'instauration des mesures de distanciation physique durant la pandémie de COVID-19, une enquête menée par Statistique Canada (2020) auprès de la population canadienne met en lumière que plus de 52 % des participants perçoivent que leur santé mentale est « moins bonne » ou « bien moins bonne » depuis la mise en place de cette mesure.

Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/200527/dq200527b-fra.pdf?st=uixWXPG8



Tableau 1

Exemples de symptômes associés à la détresse psychologique

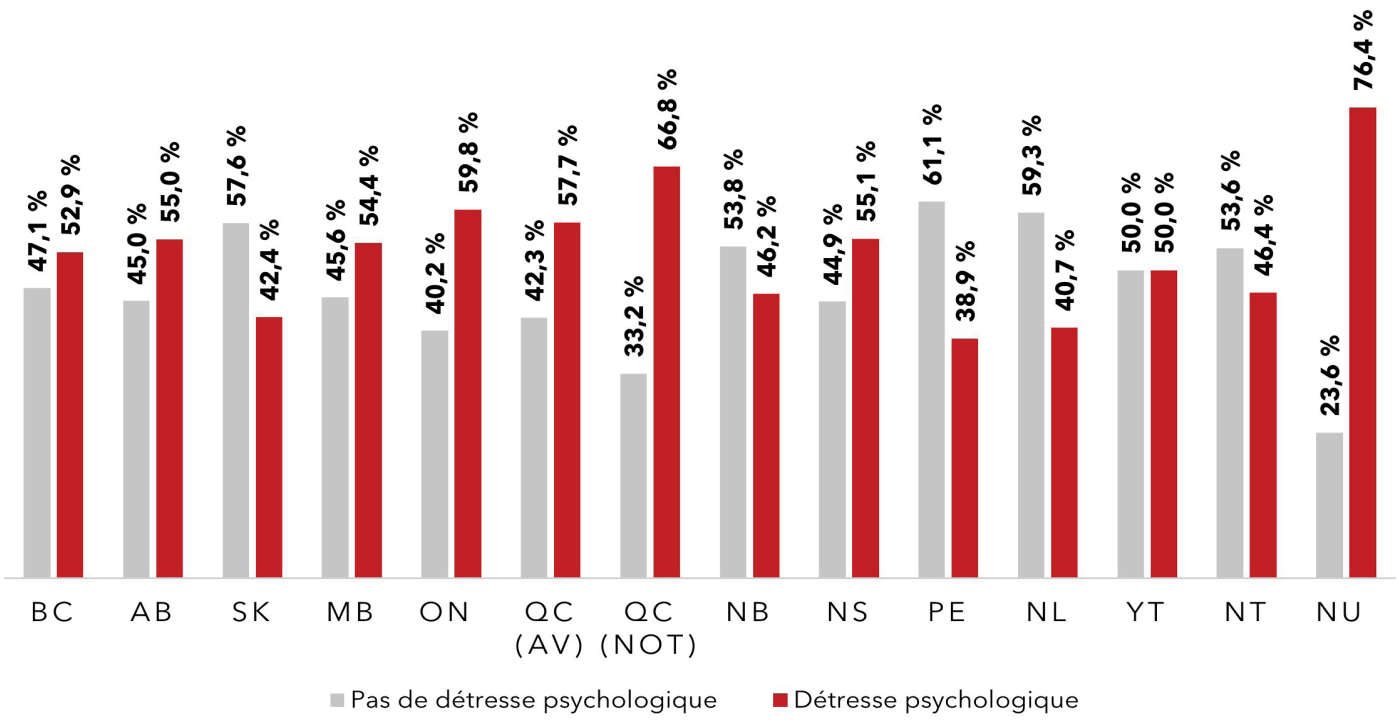
DÉPRESSIFS	ANXIEUX	AGRESSIFS	COGNITIFS
			
Se sentir seul	Être craintif	Se fâcher plus facilement	Avoir des blancs de mémoire
Être découragé	Être négatif envers les autres	Être irrité	Avoir de la difficulté à retenir les choses
Pleurer facilement	Être agité intérieurement	S'emporter pour des choses sans importance	

La détresse psychologique chez les professionnels du droit, d'un océan à l'autre du Canada

En analysant la distribution de la détresse psychologique au sein de chaque province et territoire, on constate que les proportions les plus élevées de détresse psychologique s'observent chez les participants œuvrant au Nunavut (76,4 %), en Ontario (59,8 %) et au Québec. Au Québec, la proportion de détresse psychologique est de 66,8 % chez les notaires comparativement à 57,7 % chez les avocats, soit un écart significatif de 9,1 %. Le Graphique 3 permet également d'apprécier que, toutes choses étant égales par ailleurs, la proportion de détresse psychologique apparaît comme étant plus faible dans les provinces maritimes ainsi qu'en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest. La Colombie-Britannique, l'Alberta et le Manitoba semblent touchées de manière presque équivalente par la détresse psychologique avec des proportions autour de 55 %, ce qui demeure élevé.

Graphique 3

Proportion de détresse psychologique chez les professionnels du droit par province et territoire (*n* = 6 651)



Portait de la détresse psychologique selon la profession exercée

En analysant la proportion de détresse psychologique selon la profession exercée, on constate que les proportions observées les plus importantes sont chez les notaires du Québec (65,9 %), les parajuristes de l'Ontario (65,9 %) et les stagiaires (72,0 %; non pondéré).

Saviez-vous que?

Une étude conduite auprès de travailleurs canadiens évalue le taux de détresse psychologique à 40 % depuis le début de la pandémie.

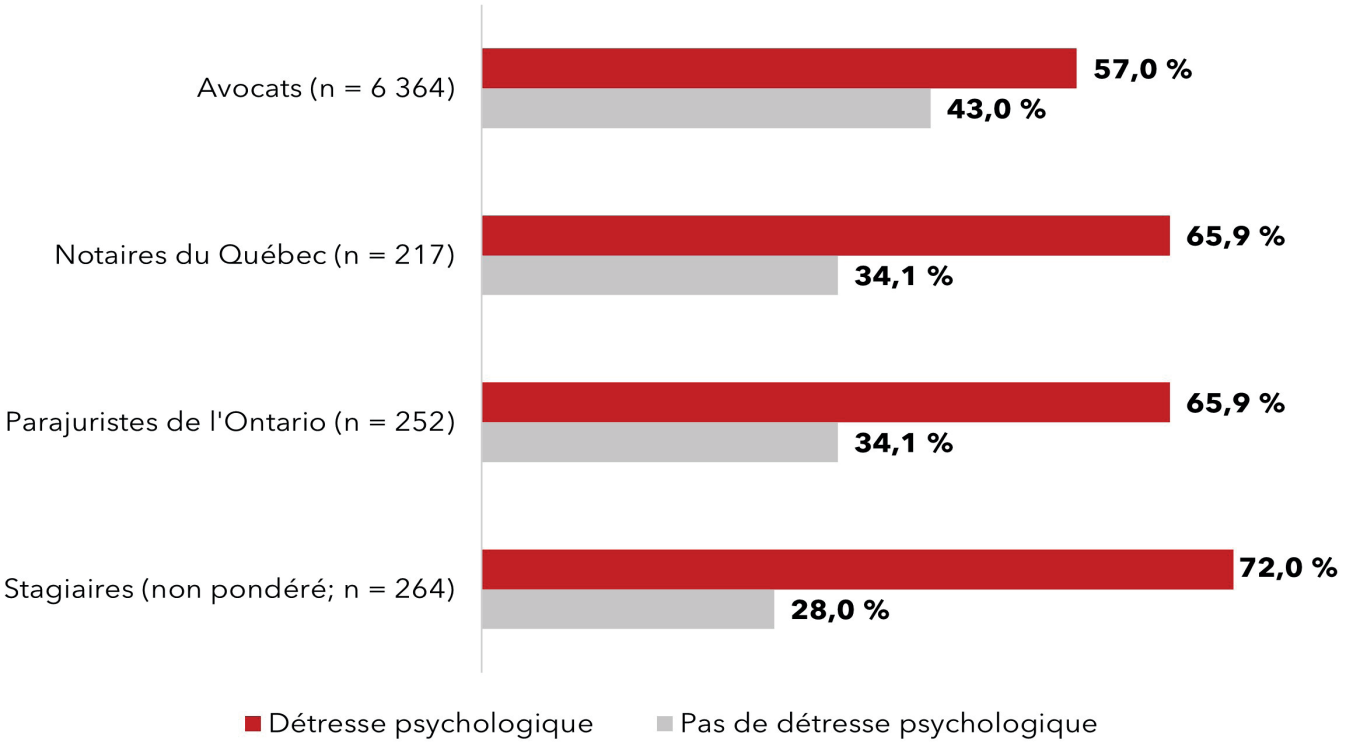
Source : https://www.osmet.umontreal.ca/publications/flash-recherche/flash-recherche-la-sante-mentale-en-milieux-de-travail-en-temps-de-pandemie/

La proportion de détresse psychologique observée chez les avocats, lesquels constituent la majeure partie de l'échantillon, est évaluée à 57,0 %. Le Graphique 4 présente les proportions de détresse psychologique par profession au sein de l'échantillon.

Globalement, on constate que la proportion de détresse psychologique observée chez les juristes est supérieure à celle de la population de travailleurs au Canada. En effet, la proportion de détresse psychologique observée chez les travailleurs canadiens durant la pandémie s'élevait autour de 40 %, et ce, au même moment où les données auprès des juristes ont été collectées. Cet écart n'est toutefois pas surprenant alors qu'avant la pandémie, la proportion moyenne de détresse psychologique dans la population active se situait entre 21 % à 25 % (Camirand et al., 2016) alors qu'une étude réalisée au Québec en 2018 (Cadieux et al., 2019) mettait déjà en évidence une proportion dépassant les 40 % chez les avocats québécois. Ainsi, on peut dire que l'écart de détresse dans la population juridique comparativement aux travailleurs canadiens se maintient.

Graphique 4

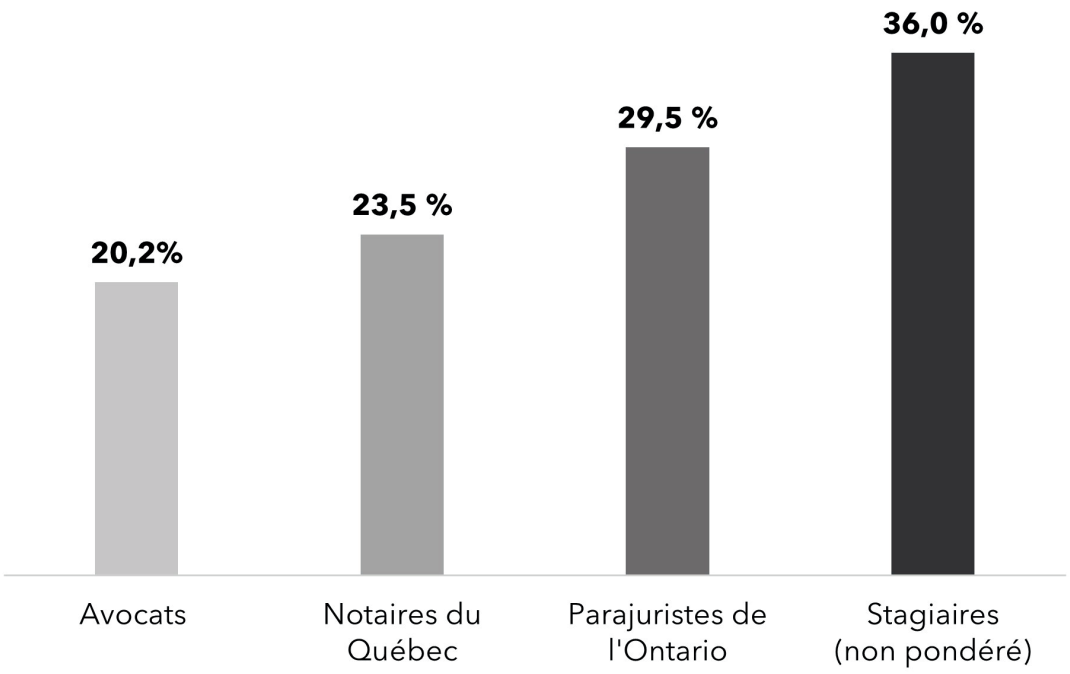
Proportion de détresse psychologique selon la profession (*n* = 7 097)



Comme en témoigne le Graphique 5, en creusant les niveaux de détresse psychologique observés au sein de chacune des professions, on constate non seulement que la proportion de détresse psychologique est significativement plus élevée chez les stagiaires (72,0 %; non pondéré) comparativement au reste de l'échantillon, mais également que ceux-ci présentent une proportion significativement plus élevée de détresse psychologique « très importante » (c'est-à-dire d'individus présentant un score supérieur à 13 sur l'échelle de Kessler et al. (2002)). En effet, 36,0 % des stagiaires se situent à un niveau de détresse psychologique « très importante » comparativement aux avocats (20,2 %), aux notaires du Québec (23,5 %) et aux parajuristes de l'Ontario (29,5 %).

Graphique 5

Proportion de détresse psychologique « Très importante » pour chaque profession (score ≥ 13; *n* = 7 097)



La voix des professionnels du droit



« We need to be looking at wellness beyond mental health. I always thought because my mental health was strong, the insane stresses and workload that I had when I was in private practice was being carried okay. Not so. My physical and heart health came crashing down and forced the closure of my law firm after I was unable to work. Mental health is important, but we need to pay attention to all the ways that the stress of legal profession impacts our health. »

« I was in private practice as a sole practitioner for the vast majority of the time. It is extremely stressful, sometimes almost debilitatingly so. One has to push on in the belief that the current issues will resolve. Further the long hours required to maintain a busy practice add to the stress and exhaustion. I have been retired for just over one year and find the lessening of stress very helpful. I was even more stressed than I realized. »

« I really love the law and (mostly enjoy the practice of it). But the profession is broken. The pressure to meet billable hours and the expectation to be constantly available to senior lawyers have caused me serious mental health problems. I am exhausted all the time and feel like I can't get through a regular work day. Yet, my health insurance barely covers the medication I've had to go on just to be able to do this job (first time in my life I've ever been diagnosed with mental health problems and prescribed anti-depressants). The insurance also covered about only two sessions of therapy. [...] I cannot afford proper therapy on my salary. The profession is all talk: firms do not actually care about the mental health of its employees. I am DESPERATE to get a job outside of law, or at least outside of the firm structure, but I feel like I'm trapped. My heart is also broken that I can't practice in the field I actually enjoy, because the legal profession demands so much of its lawyers and it is mentally and physically destroying me. »

1.2 | SYMPTÔMES DÉPRESSIFS, ANXIÉTÉ ET IDÉES SUICIDAIRES CHEZ LES PROFESSIONNELS CANADIENS DU DROIT : CONSTATS



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Marie-Michelle Gouin, Ph. D., CRIA

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

Définitions : la dépression et l'anxiété sont des troubles de santé mentale (communs ou transitoires) inclus dans le DSM-V et susceptibles de faire l'objet d'un diagnostic. La sévérité des symptômes qui y sont associés varie (de léger à sévère).

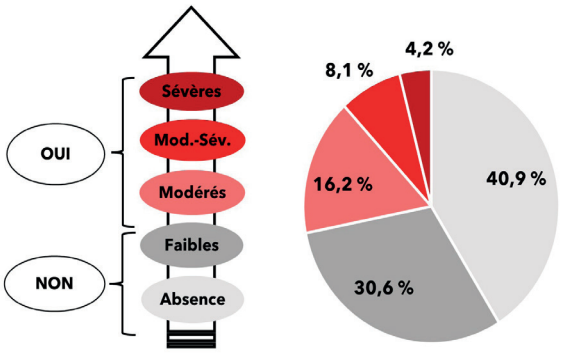
- **Anxiété** : n.f. réfère à un trouble caractérisé par un sentiment excessif et incontrôlable d'inquiétude et de peur à propos de certains sujets (Anxiety & Depression Association of America, 2021).
- **Dépression** : n.f. réfère à un désordre de l'humeur caractérisé par un sentiment de tristesse, de perte d'intérêt ou de plaisir, des sentiments de culpabilité ou de dévalorisation de soi, un sommeil ou un appétit perturbé, de la fatigue et des problèmes de concentration. Dans sa forme la plus sévère, la dépression peut mener au suicide (Beck & Alford, 2009).

1) Groupes avec les proportions de symptômes dépressifs ET anxieux les plus élevées (symptômes dépressifs; symptômes anxieux) :

- Professionnels juridiques vivant avec un handicap (50,1 %; 49,6 %)
- Stagiaires (43,6 %; 49,8 % - non pondéré)
- Parajuriste de l'Ontario (43,3 %; 42,1 %)
- Professionnels juridiques s'identifiant comme étant membres de la communauté LGBTQ2S+ (37,0 %; 45,4 %)

Graphique 1

Niveau des symptômes dépressifs chez les professionnels juridiques (*n* = 6 785)

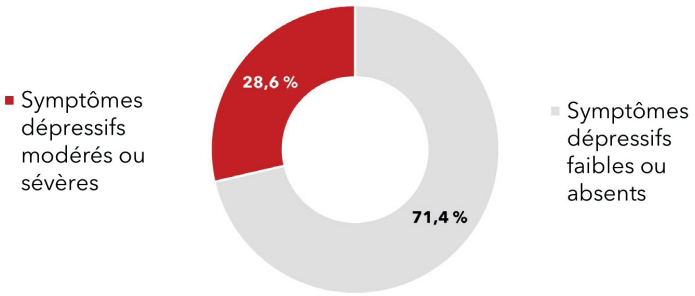


2) Groupes avec les proportions de symptômes dépressifs les plus élevées :

- Professionnels juridiques ayant moins de 10 ans d'expérience (36,4 %)
- Professionnels juridiques âgés de moins de 40 ans (34,4 %)
- Professionnels juridiques autochtones (33,3 %)
- Professionnels juridiques œuvrant dans le secteur de l'éducation (31,4 %)

Graphique 2

Proportion de professionnels juridiques ayant des symptômes dépressifs modérés à sévères (*n* = 6 785)

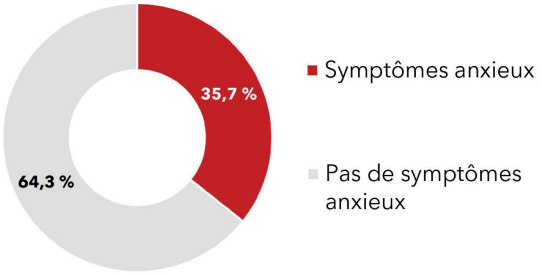


3) Groupes avec les proportions de symptômes anxieux les plus élevées :

- Professionnels juridiques âgés de 35 ans et moins (52,1 %)
- Professionnels juridiques ayant moins de 15 ans d'expérience (45,2 %)
- Femmes professionnelles juridiques (42,6 %)
- Professionnels juridiques issus de la pratique privée (36,8 %)

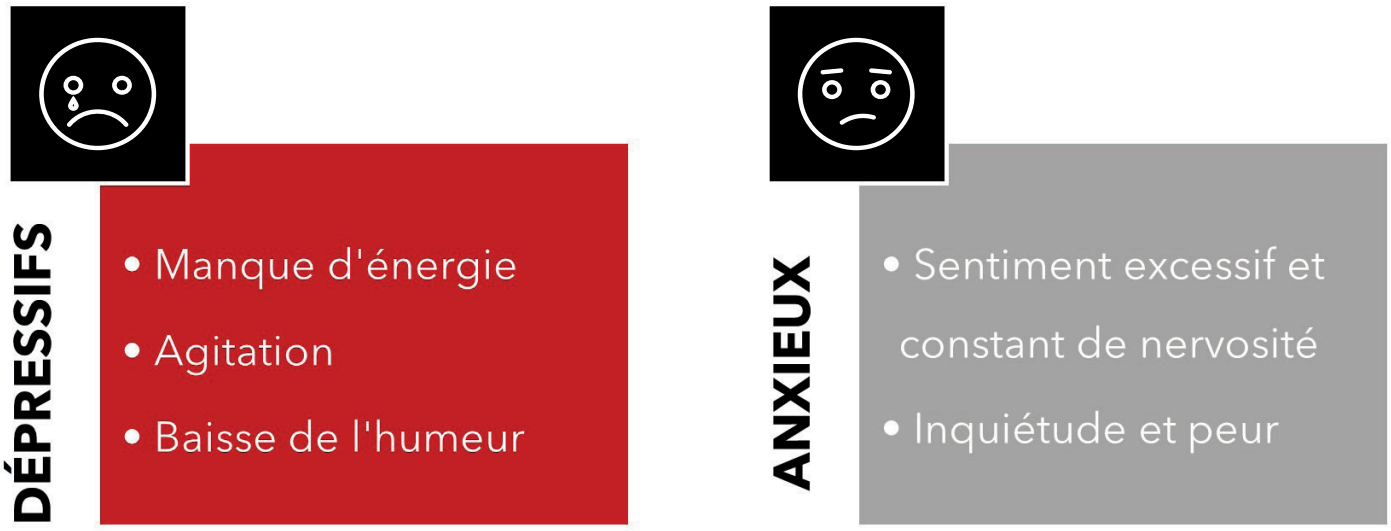
Graphique 3

Proportion d'anxiété chez les professionnels juridiques participants (*n* = 6 719)



Les symptômes de la dépression et de l'anxiété peuvent varier d'un individu à l'autre. La Figure 1 présente les symptômes les plus courants. Leur niveau varie également, soit de léger à sévère. À partir du niveau de symptômes modérés, il est possible de parler de maladie mentale, c'est-à-dire de **dépression (modérée à sévère)** et de **troubles anxieux (modérés à sévères)**[1]. À ce niveau, le fonctionnement normal d'une personne et de ses activités quotidiennes se trouvent significativement perturbés. Ces troubles ne sont donc pas à prendre à la légère. D'autant plus que dans sa forme la plus sévère, la dépression peut mener au suicide.

Figure 1
Symptômes dépressifs et anxieux courants, variant de légers à sévères



La dépression et les troubles anxieux sont des troubles **multifactoriels**, c'est-à-dire qu'ils sont le produit d'une interaction complexe entre plusieurs facteurs (biologiques, psychologiques et sociaux). Cela dit, tant pour les individus dépressifs qu'anxieux, le fait de vivre des **événements difficiles** (p. ex., un traumatisme) augmente la susceptibilité de développer ces troubles. Également, en général, les **femmes** semblent plus touchées par ces deux troubles, qui sont, par surcroît, souvent associés ensemble. Par exemple, une personne dépressive pourrait présenter des symptômes anxieux et vice versa. Alors, le risque de chronicité du trouble augmente, engendrant des incapacités de plus longue durée.

1. Les résultats présentés dans cette section ne constituent pas un diagnostic en bonne et due forme. Seul un professionnel de la santé habileté est en mesure de poser un tel diagnostic. Toutefois, l'échelle utilisée permet de cerner la présence de symptômes d'anxiété suffisamment préoccupants pour que l'individu consulte un professionnel afin d'investiguer davantage les symptômes ressentis.

Saviez-vous que?

Une étude conduite par Statistique Canada (2021) entre septembre et décembre 2020 (2e vague de la pandémie) estime la proportion de Canadiens touchés à :

- **15 %** pour le trouble dépressif majeur (vs **28,6 %** chez les juristes)
- **13 %**, pour le trouble d'anxiété généralisé (vs **35,7 %** chez les juristes)

De plus, ces troubles constituent l'une des principales causes d'incapacité au travail (absence de longue durée) dans la population générale (Inserm, 2021).

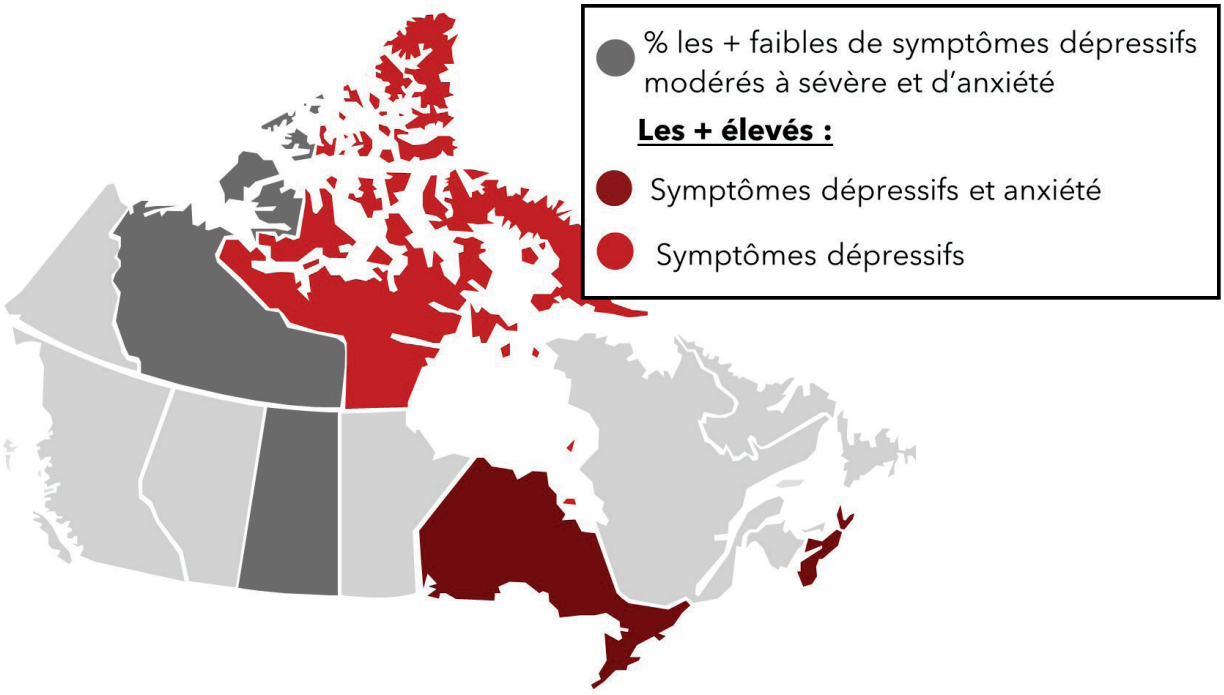
Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210318/dq210318a-fra.htm

Les symptômes dépressifs et anxieux chez les professionnels du droit, d'un océan à l'autre du Canada

Les données montrent que la proportion de juristes touchés par les symptômes dépressifs et l'anxiété en contexte pandémique est substantiellement plus élevée que celle de la population canadienne générale (voir « Saviez-vous que? »). Les **plus faibles** proportions enregistrées se situent en Saskatchewan (**17,4 %**) pour les synptômes dépressifs et aux Territoires du Nord-Ouest (**23,1 %**) pour l'anxiété (voir Figure 2). Quant aux proportions combinées (respectivement pour les symptômes dépressifs et l'anxiété), les plus élevées s'observent en Ontario (32,4 % et 40,3 %) et en Nouvelle-Écosse (30,9 % et 36,6 %).

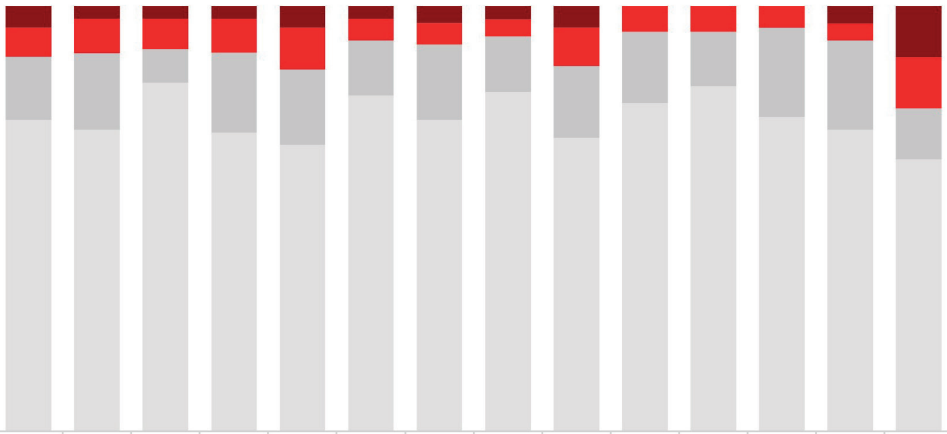
Figure 2

Distribution canadienne selon les proportions de symptômes dépressifs modérés à sévères et anxieux observés chez les professionnels du droit



Le Graphique 4 permet d'observer que pour les symptômes dépressifs spécifiquement, le Nunavut présente le taux le plus élevé (35,4 %). Inversement, tout comme la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador, le Québec (spécifiquement le Barreau du Québec) et le Nouveau-Brunswick comptent parmi les provinces comportant le moins de juristes à rapporter des symptômes dépressifs.

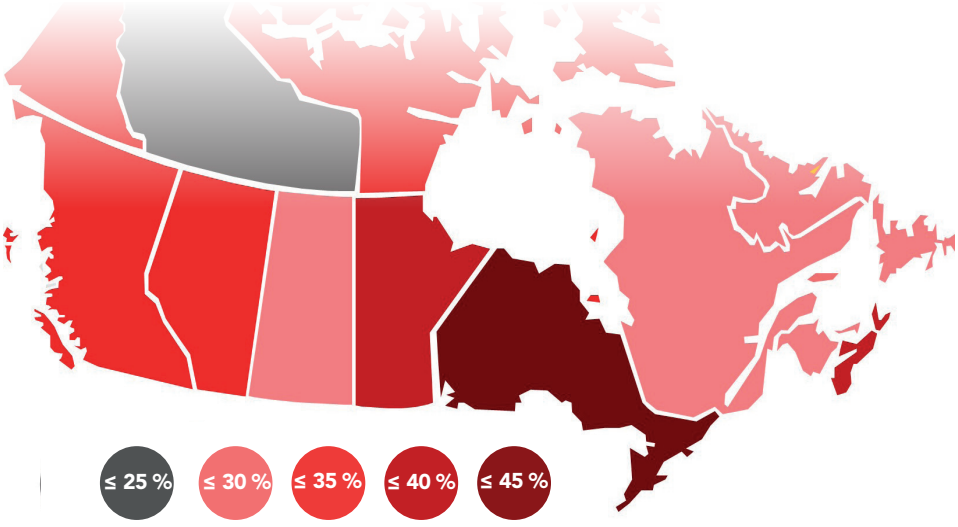
Graphique 4
Proportion des niveaux de symptômes dépressifs observés chez les professionnels juridiques pour chaque province et territoire canadiens (*n* = 6 540)



	BC	AB	SK	MB	ON	QC (Av)	QC (Not)	NB	NS	PE	NL	YT	NT	NU
Symptômes sévères	5 %	3 %	3 %	3 %	5 %	3 %	4 %	3 %	5 %	0 %	0 %	0 %	4 %	12 %
Symptômes modérément sévères	7 %	8 %	7 %	8 %	10 %	5 %	5 %	4 %	9 %	6 %	6 %	5 %	4 %	12 %
Symptômes modérés	15 %	18 %	8 %	19 %	18 %	13 %	18 %	13 %	17 %	17 %	13 %	21 %	21 %	12 %
Symptômes minimaux ou légers	74 %	71 %	82 %	71 %	68 %	79 %	74 %	79 %	69 %	78 %	82 %	74 %	71 %	64 %

Concernant l'anxiété, la Figure 3 permet de constater que l'Ontario (40,3 %), le Nunavut (33,3 %), le Manitoba (36,1 %) et la Nouvelle-Écosse (36,6 %) présentent des proportions parmi les plus élevées. En Ontario, les proportions de parajuristes et d'avocats touchés par un niveau d'anxiété préoccupant sont respectivement de 42,1 % pour les parajuristes et de 40,3 % pour les avocats, soit des proportions relativement élevées comparativement à plusieurs autres provinces et territoires canadiens. Il faut noter que, pour le Québec, la Figure 3 illustre la proportion d'avocats (31,0 %) et de notaires (37,3 %) touchés par l'anxiété.

Figure 3
Proportion de professionnels juridiques présentant des symptômes anxieux préoccupants dans les provinces et territoires canadiens

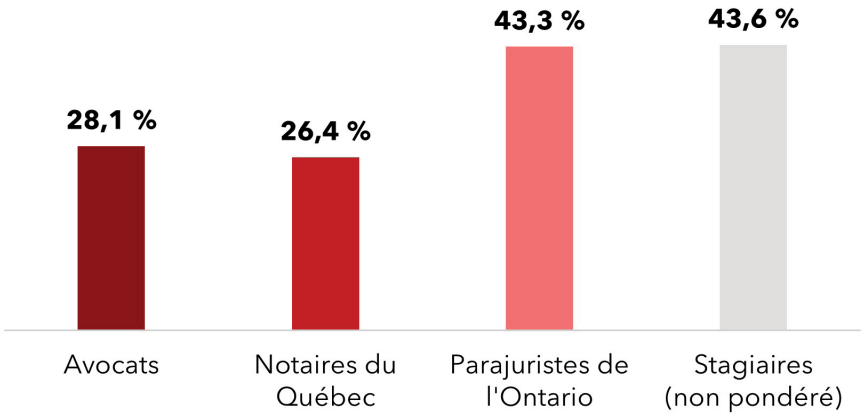


Aperçu des symptômes dépressifs et anxieux par profession

Parmi l'ensemble des répondants, une proportion significativement plus élevée de parajuristes de l'Ontario et de stagiaires présentent des symptômes dépressifs (modérés à sévères) et anxieux. En effet, comme l'illustre le Graphique 5, la proportion de parajuristes de l'Ontario et de stagiaires présentant des symptômes dépressifs s'établit respectivement à 43,3 % et 43,6 %. La situation est d'autant plus préoccupante concernant les symptômes anxieux, qui s'établit à 42,1 % chez les parajuristes ontariens et qui atteint 49,8 % chez les stagiaires (voir Graphique 6).

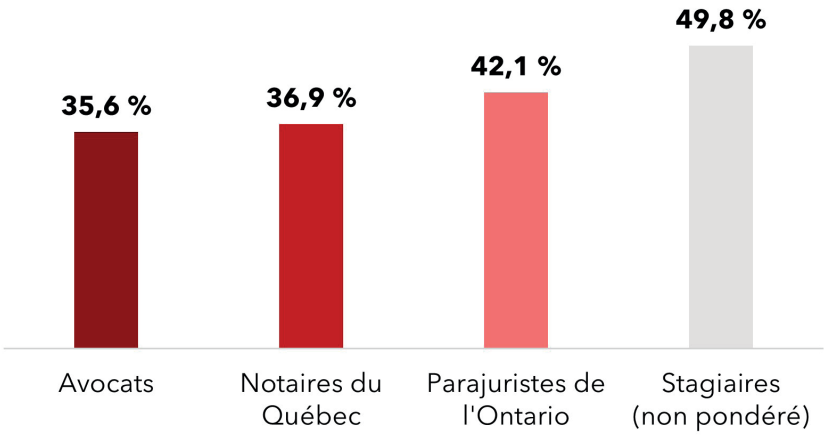
Graphique 5

Proportion des symptômes dépressifs modérés à sévères selon la profession
(*n* = 6 965)



Graphique 6

Proportion des symptômes anxieux selon la profession
(*n* = 6 898)



Idées suicidaires

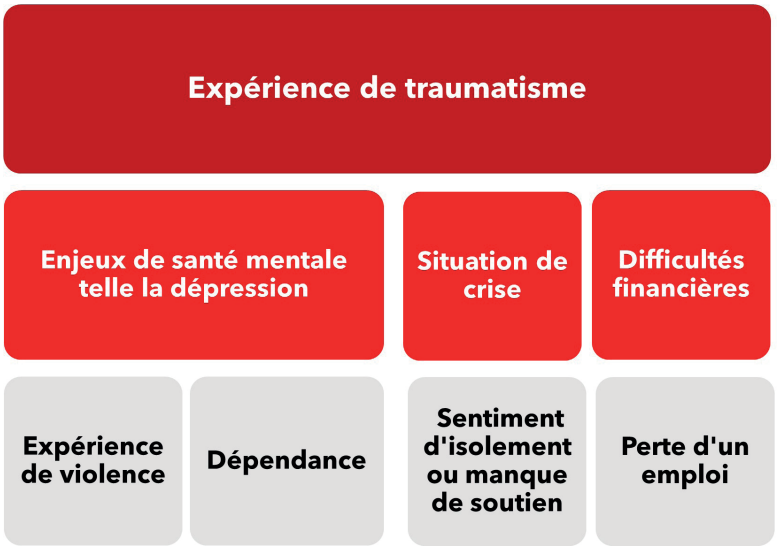
MISE EN GARDE : la section qui suit contient des informations sur le suicide qui peuvent être difficiles à lire et avoir un effet déclencheur chez certaines personnes. Si vous en ressentez le besoin, veuillez contacter le Services de crises du Canada. https://parlonssuicide.ca/ | 1-833-456-4566 | Texte 45645

Pensées suicidaires : n.f. « réfèrent aux pensées (cognitions) ou à l'intention de s'enlever la vie. Les recherches indiquent que ce sont les idéations « sérieuses » qui sont davantage associées au risque de tentative de suicide et de suicide » (Laforest et al., 2018, p. 318).

Groupes avec les proportions les plus élevées quant au fait d'avoir eu des idées suicidaires :

- Professionnels du droit pratiquant dans les territoires (29,7 %)
- Avocats (24,4 %)
- Professionnels du droit pratiquant dans le secteur public ou OBNL (27,2%)
- Professionnels du droit s'identifiant comme non-binaires (61,9 %)

Figure 4
Facteurs non exhaustifs qui peuvent augmenter le risque de suicide



Source : https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/prevenir-le-suicide

Comme pour les autres indicateurs de ce rapport de recherche (p. ex., détresse psychologique, épuisement professionnel), les idées suicidaires proviennent de multiples facteurs. Ainsi, la personne qui expérimente ces idées est généralement exposée à une souffrance qui découle d'un événement traumatisant ou d'une combinaison de facteurs qui génèrent momentanément un sentiment de désespoir. On comprend donc que pour un professionnel, expérimenter des idées suicidaires est généralement le résultat d'une dynamique systémique à prendre au sérieux. La Figure 4 présente des facteurs de risque susceptibles d'expliquer les idées suicidaires.

« Les idées suicidaires ne sont pas une maladie, mais bien un symptôme qui indique que quelque chose ne va plus. »

(Gouvernement du Québec, 2021)

Saviez-vous que?

Une étude réalisée par Liu et al. (2021) a mis en évidence que la proportion d'adultes ayant fait état d'idées suicidaires depuis le début de la pandémie s'élèverait à 2,44 %. Ce pourcentage ne serait pas significativement différent du pourcentage d'adultes ayant fait état d'idées suicidaires durant l'année précédant la pandémie, soit en 2019 (2,73 %).

Par cette solution définitive à un problème temporaire, l'individu perçoit le suicide comme un moyen de mettre un terme à sa souffrance. Il est donc important de comprendre l'origine de cette souffrance et de cerner en amont les ressources dont disposent les professionnels exposés à ces idées suicidaires. Cette meilleure compréhension des éléments qui mènent aux idées suicidaires pourrait constituer un filet de sécurité pour prévenir et soutenir.

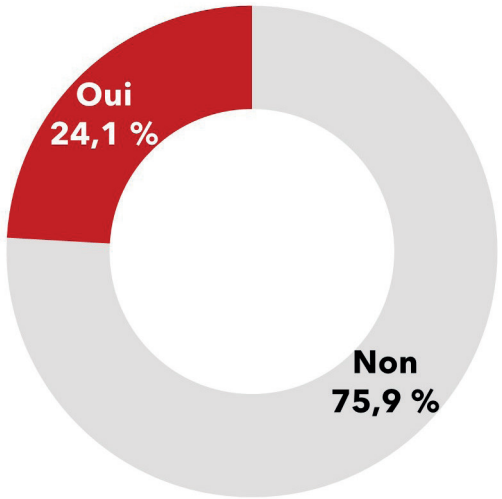
Les idées suicidaires chez les juristes canadiens

Le Graphique 7 montre qu'un peu plus de 24 % des 5 836 juristes ayant répondu à la question « Depuis le début de votre pratique professionnelle, avez-vous déjà eu des idées suicidaires? » ont affirmé avoir expérimenté des idées suicidaires depuis le début de leur pratique professionnelle. À priori, ce chiffre apparaît très important. Toutefois, pour comprendre l'ampleur du phénomène, il appert important de mettre en évidence certaines données.

D'abord, annuellement, c'est en général un peu plus de 2 % de la population canadienne qui aurait des idées suicidaires. Au cours d'une vie, 11,8 % de la population canadienne aurait déjà eu des pensées suicidaires. De ce pourcentage, environ 4 % aurait fait un plan pour se suicider (Gouvernement du Canada, 2020).

Graphique 7

Proportion des juristes participants ayant eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique professionnelle (*n* = 5 836)



Bien que le sujet soit difficile et que ces données soient choquantes, la problématique existe et mérite réflexion alors que 24,1 % de professionnels issus du monde juridique canadien ont eu des idées suicidaires. Ce chiffre résonne. Pourtant, d'autres études réalisées auprès de groupes professionnels exerçant une profession réglementée mettent en exergue des chiffres comparables. Ainsi, 19 % des médecins canadiens expérimenteraient des idées suicidaires au cours de leur vie. Notons également qu'une étude réalisée aux États-Unis auprès de 12 825 avocats dans 19 états indique que 11,5 % d'entre eux auraient eu des idées suicidaires en cours de carrière (Krill et al., 2016). La problématique ne semble pas unique au Canada, mais les chiffres mettent toutefois en relief l'ampleur du phénomène chez nous.

Si les professionnels œuvrant dans les territoires canadiens (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut) sont proportionnellement plus nombreux à avoir expérimenté des idées suicidaires (29,7 %), on constate malgré tout que le phénomène est plus répandu qu'on le croit, avec des proportions entre 23 % et 26 % à travers les autresdifférents barreaux canadiens (voir Graphique 8).

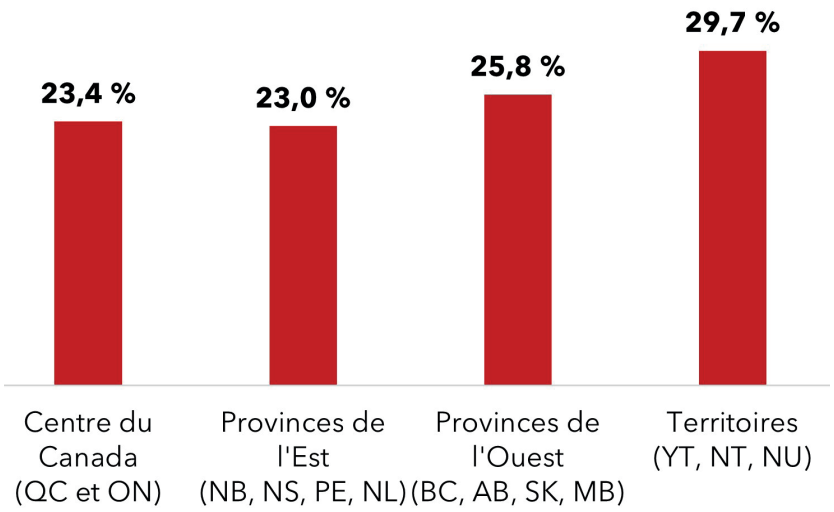
Saviez-vous que?

Que vous ayez des idées suicidaires ou que vous connaissiez une personne qui pense au suicide, le Service de crises du Canada offre plusieurs ressources en matière de prévention du suicide, et ce, 24h par jour 7jours/7, 365 jours par année.

Source : https://parlonssuicide.ca/

Graphique 8

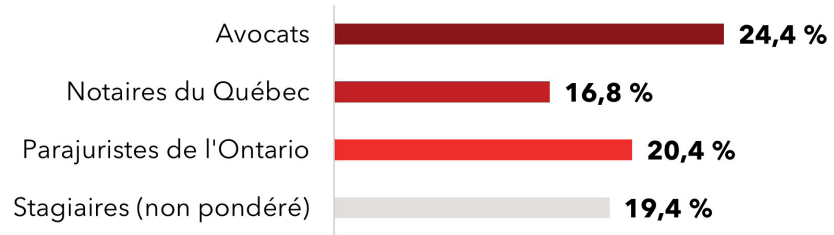
Proportion de professionnels ayant eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique selon les régions géographiques canadiennes (*n* = 5 702)



Selon le Graphique 9, les avocats (24,4 %) seraient plus nombreux à avoir déjà eu des idées suicidaires comparativement aux autres professions. Les notaires du Québec (16,8 %) seraient quant à eux ceux qui auraient eu le moins d'idées suicidaires depuis le début de leur carrière.

Graphique 9

Proportion de professionnels ayant eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique selon la profession (*n* = 6 053)

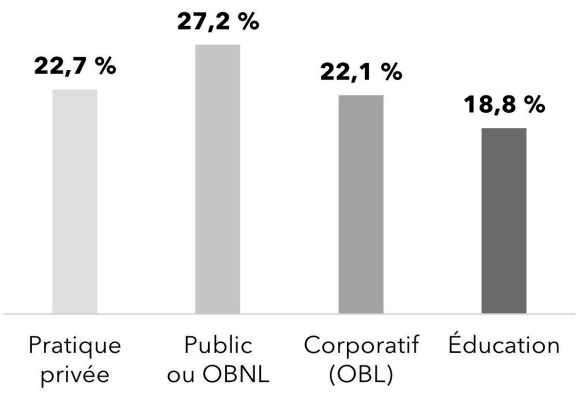


Le Graphique 10, quant à lui, montre que ce sont les juristes dans le secteur public qui sont le plus exposés aux idées suicidaires (27,2 %) comparativement à respectivement 18,8 % et 22,1 % dans le secteur de l'éducation et le milieu corporatif (OBL). Par ailleurs, comme le montre le Graphique 11, autant les hommes (24,4 %) que les femmes (23,8 %) ont expérimenté ces idées.

Par contre, même s'ils sont proportionnellement moins nombreux, les professionnels ne s'identifiant pas au système binaire ont expérimenté des idées suicidaires en cours de pratique dans une proportion de 61,9 %. Toutefois, il importe d'interpréter avec prudence ce pourcentage en considérant la faible représentation des professionnels s'identifiant comme non-binaires au sein de l'échantillon total.

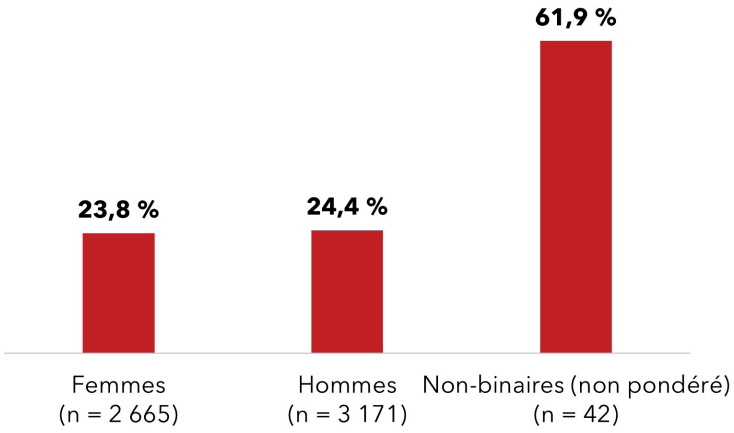
Graphique 10

Proportion de professionnels ayant eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique selon le secteur d'activité (*n* = 5 657)



Graphique 11

Proportion de professionnels ayant eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique selon le genre



Enfin, le Tableau 1 permet de constater que les idées suicidaires en cours de pratique affectent les professionnels de toutes les tranches d'âge. Ainsi, même si les praticiens de moins de 25 ans sont moins nombreux à avoir expérimenté de telles idées (19,3 %), la proportion observée pour les autres groupes d'âge varie entre 21,2 % et 27,2 %.

Tableau 1

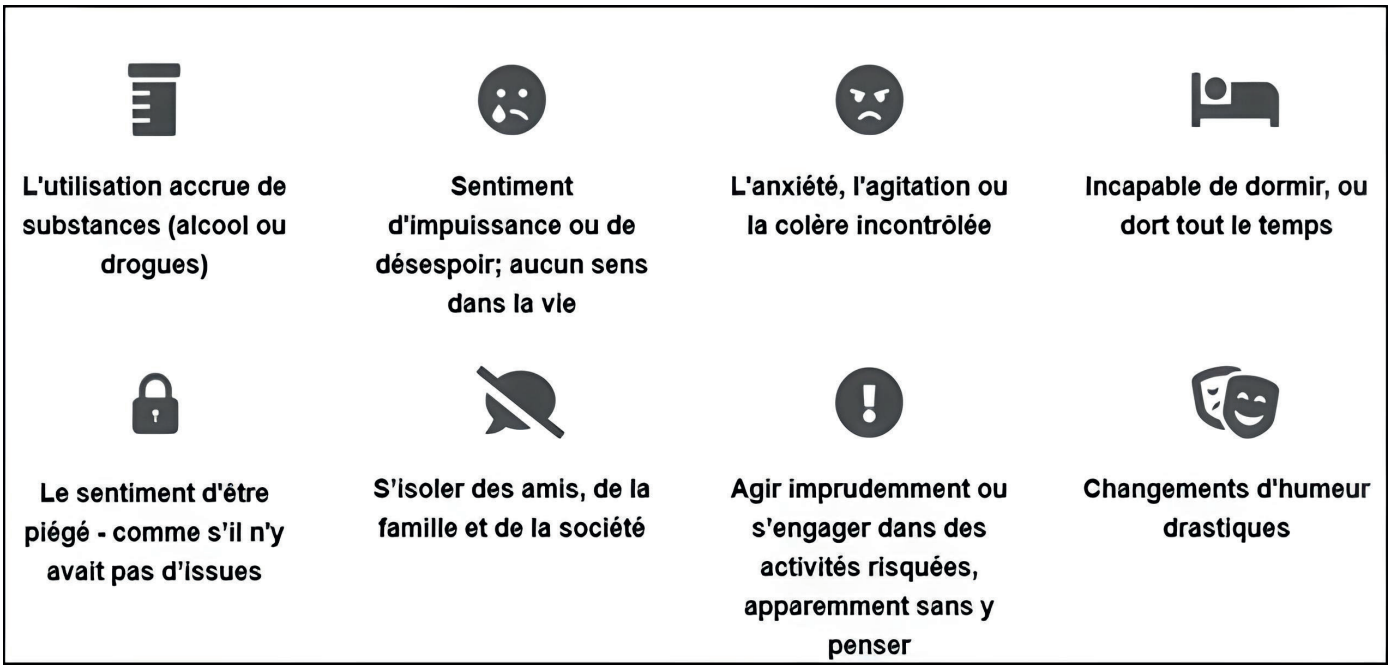
Proportion de professionnels ayant eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique selon l'âge (*n* = 5 836)

Groupe d'âge	Proportion observée
25 ans et moins	19,3 %
26 à 30 ans	23,6 %
31 à 35 ans	25,1 %
36 à 40 ans	27,2 %
41 à 45 ans	23,4 %
46 à 50 ans	26,8 %
51 à 55 ans	24,3 %
56 ans et plus	21,2 %

Le point de départ face aux constats posés est assurément de sensibiliser les milieux à cette problématique qui est difficile à adresser. Il convient également de sensibiliser la communauté juridique aux signes précurseurs qui peuvent signifier qu'une personne soit en danger (voir Figure 5).

Figure 5

Signes moins évidents à observer qui pourraient signifier qu'une personne est en danger



Note. Cette image est tirée du Service de crise du Canada et a été prise sur le site suivant : https://parlonssuicide.ca/

La voix des professionnels du droit



« Basically, I suffer from anxiety and depression. The job is stressful beyond what I imagined in law school. The stress testing has gotten worse and worse. [...] Despite having my own firm and having grown it and having lots of opportunities ahead, I constantly feel like a failure. If I don't get the result I or the client wanted, I berate myself. If I get the result the client wanted and that I wanted I still berate myself because I think that I should have aimed even higher and maybe I left money on the table or something. Thoughts of self harm and suicide ("intrusive thoughts," a friend of mine called them) became quite prevalent during the Pandemic and during stressful times before it. »

« I don't think "hours worked" is always the best measure of a good or bad workplace. I find that the unclear expectations and isolation that comes with lack of guidance at my job (especially working from home) drains me of energy to the extent that I cannot work the long hours expected of me. Since starting work from home, I usually work 9-5 and have not been hitting my billable hour targets. From their perspective, I have "nothing to complain about" then, because I'm not actually working the crazy hours expected of lawyers. But, I feel drained everyday and deeply depressed on Sunday nights, and Monday mornings (such as right now). Every single working day, I scheme plans to get out of the profession or at least transition to an in-house position. I regret going to law school every day and every night I beg God to kill me in my sleep so I don't have to continue working the next day. [...]. »

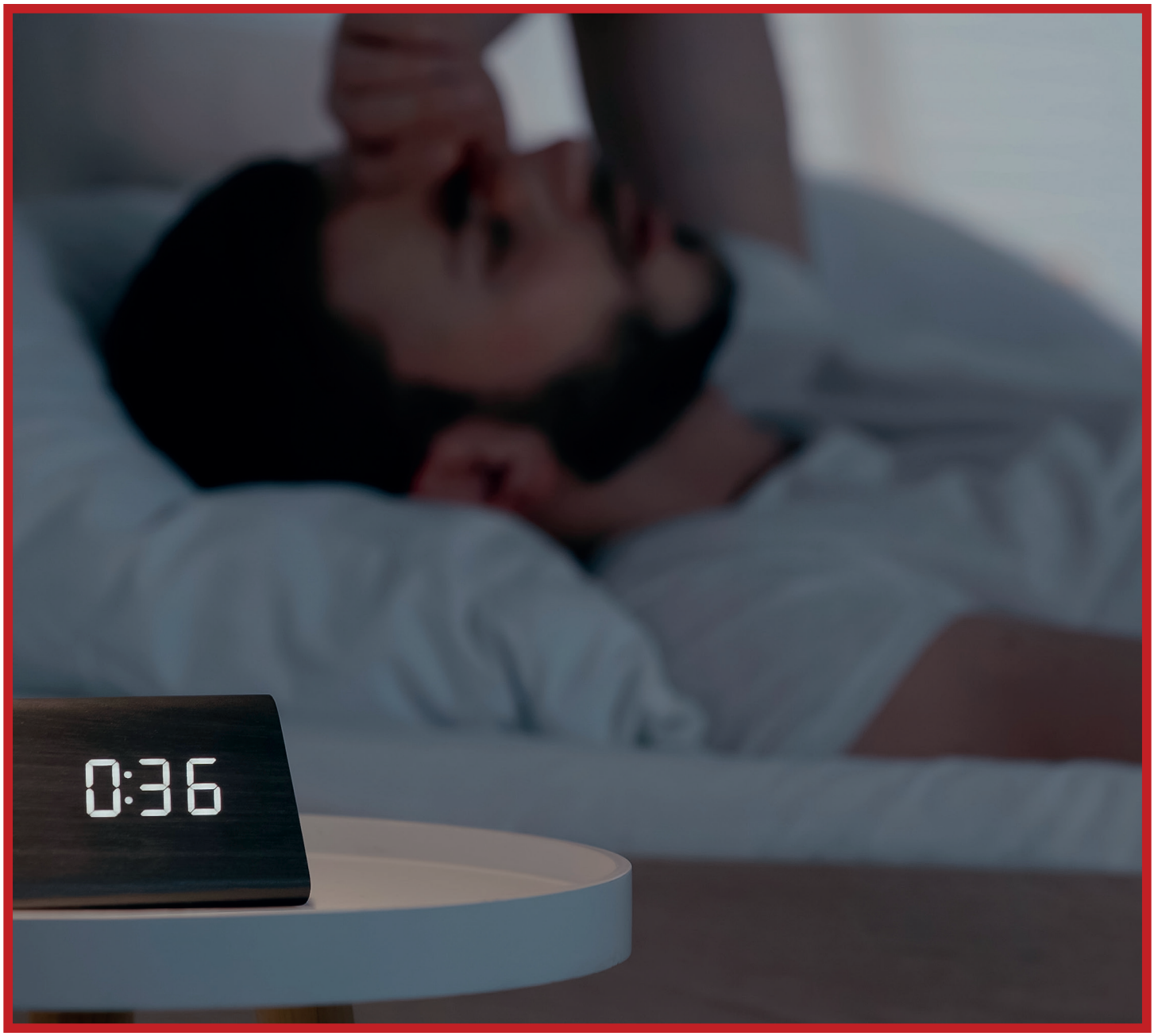
« J'ai quitté la pratique traditionnelle du droit pour un poste [nom et lieu] car j'estime que la pratique traditionnelle du droit n'est pas adaptée à notre génération et on a peu (voir aucun) soutien des confrères/consœurs plus expérimenté(e)s ou des juges. Je suis encore membre du Barreau, mais je n'occupe pas le poste d'avocate au sein de mon organisation. Le système des heures facturables en pratique privée engendre énormément d'anxiété chez les jeunes avocats. Plusieurs de mes collègues d'université ont également quitté la pratique privée après moins de 2 ans de pratique, comme moi. Les jeunes avocats sont laissés à eux-mêmes dans certains bureaux, seuls avec leurs dossiers et leurs clients, sans support. L'anxiété est donc souvent causée par la peur de faire des erreurs, le syndrome de l'imposteur et le fait de ne pas savoir comment avancer ses dossiers. L'anxiété et la dépression occupent une grande place dans la vie des jeunes professionnels du droit, et ce, depuis l'École du Barreau ou même plus tôt. J'ai d'ailleurs perdu un collègue d'université l'an dernier pour cause de suicide. Lorsque le sujet est abordé, que ce soit avec des professeurs ou des juristes d'expérience, on n'est pas pris au sérieux. On se fait dire qu'il s'agit d'un passage obligé dans la profession et qu'il n'y a rien à faire. »

« If this survey had been taken about 3 years ago, my answers would have been very different. Suicide was becoming more and more of a possibility. I had been hospitalized a number of times due to substance use, and that almost killed me as well. Today everything is pretty much on the level but yeah, this profession almost literally killed me many times over. »

« Mental health is a huge issue. [...] I am currently in a pretty well supported role, but while in private practice no one really cared and my concerns over the lack of support fell on deaf ears. This is an epidemic of lack of empathy and expectation to work harder. I am perpetually exhausted. »

« There are very few resources for parents of infant children during this Pandemic. I don't have family assistance due to fears of exposure to the virus. We have already missed many milestones that only my wife and I can witness. It is heartbreaking. Candidly, I told my wife that I am feeling suicidal. I felt that way LAST WEEK. She asked me why and I told her: "Because I hate myself. I hate myself for allowing myself to be boxed into a corner of the profession that is very high risk and high pressure. Real estate law is not a piece of cake."I know my wife understands and she has counselled me and is trying her best. It is really hard [...]. My hope and pressure [sic] is that it will pass. I believe my employer has guidelines and rules and "values" - but they don't really mean them. At the end of the day - the firm is a business and they really don't give a shit about people. That's my honest opinion. If you disappoint my firm, they will terminate you - plain and simple. I know I need to seek help - but I am incredibly discouraged. I dedicated and built my life around this profession. I have spent 3 years in law school and the past [number] years in practice to be where I am - and I am completely MISERABLE. I would tell anyone thinking about going into the legal profession to not do it. The pain and stress is not worth it. »

1.3 | L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL : UN PHÉNOMÈNE BIEN PRÉSENT DANS LA COMMUNAUTÉ JURIDIQUE CANADIENNE



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

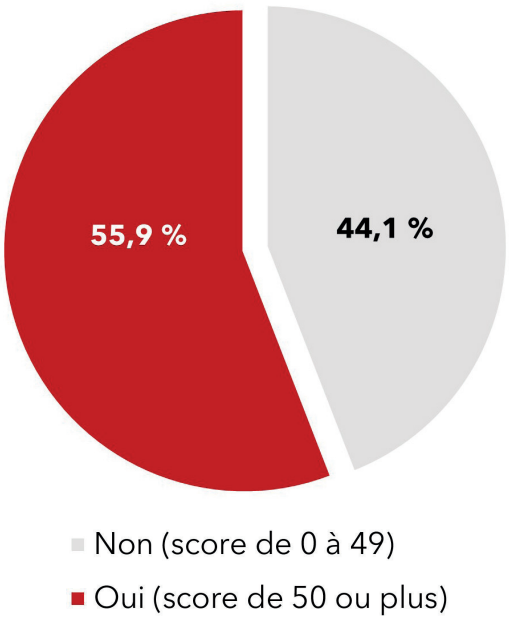
Martine Gingues, M. Sc.

Josbert Gahunzire, candidat à la M. Sc.

Épuisement professionnel : n.m. réfère au « degré de fatigue et d'épuisement ressenti en lien avec son travail » [Traduction libre] (Kristensen, 2005, p. 197).

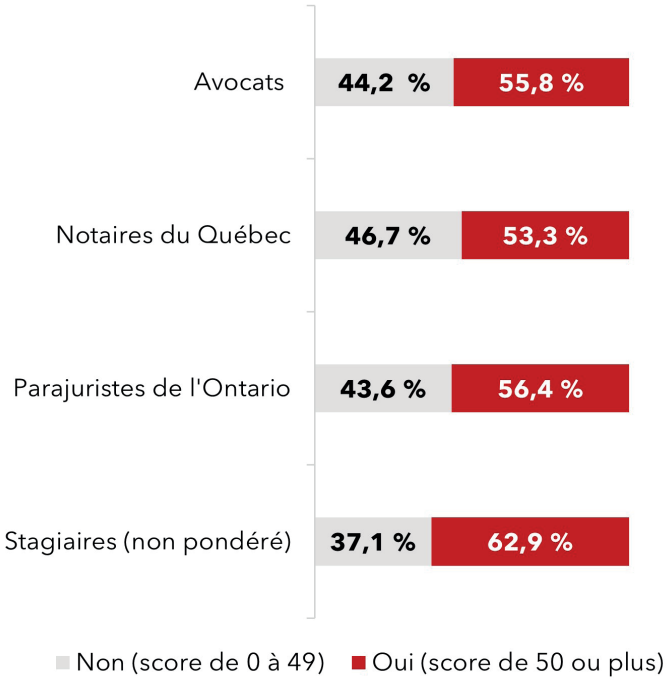
Graphique 1

Proportion d'épuisement professionnel chez les juristes canadiens (*n* = 5 975)



Graphique 2

Proportion d'épuisement professionnel selon la profession (*n* = 5 939)

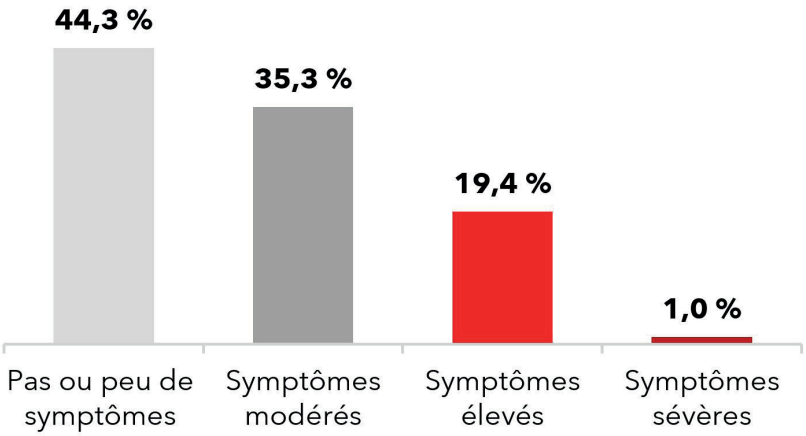


Groupes avec les proportions d'épuisement professionnel les plus élevées

- Professionnels du droit âgés de 31 à 35 ans (67,0 %)
- Femmes professionnelles de moins de 40 ans (67,4 %)
- Professionnels du droit pratiquant au Nunavut (81,2 %)
- Professionnels du droit vivant avec un handicap (69,8 %)
- Professionnels du droit s'identifiant comme membres de la communauté LGBTQ2S+ (62,7 %)

Graphique 3

Proportion de l'intensité des symptômes d'épuisement professionnel observée chez les juristes canadiens (*n* = 5 570)



L'épuisement professionnel est un concept permettant de mesurer le degré de fatigue, c'est-à-dire d'épuisement qu'une personne ressent face à son travail (Kristensen et al., 2005). L'épuisement peut conduire les personnes qui en sont affectées à un certain cynisme, à un détachement et à une sous-évaluation de leurs accomplissements personnels (Schaufeli et al., 2017).

Contrairement à la dépression, l'épuisement professionnel est 1) forcément lié au travail et 2) atteint des personnes qui sont exposées à un stress chronique. Le Tableau 1 permet d'apprécier comment les scores d'épuisement professionnel sont classés selon différents niveaux sur l'échelle du Copenhagen Burnout Inventory (CBI) tel que prescrit par la littérature scientifique (Creedy et al., 2017; Kristensen et al., 2005).

Tableau 1

Niveaux d'épuisement professionnel reconnus dans la littérature selon le score obtenu à l'échelle CBI

Niveaux d'épuisement professionnel	Score obtenu sur un maximum de 100
Pas ou peu de symptômes	Score < 50
Symptômes modérés	Score entre 50 et 74
Symptômes élevés	Score entre 75 et 99
Symptômes sévères	Score de 100

Source : Creedy et al. (2017)

Au-delà des niveaux d'épuisement présentés dans cette échelle, la littérature préconise que l'épuisement professionnel se manifeste lorsqu'un score supérieur ou égal à 50 est obtenu chez le participant (Creedy et al., 2017). Les Graphiques 1 à 3 présentés en amont permettent de constater que globalement, 55,9 % des juristes participants obtiennent un score égal ou supérieur à 50 sur une échelle de 100. En évaluant l'apport de la profession exercée dans la compréhension de ce phénomène, on constate que les avocats canadiens (55,8 %), les notaires du Québec (53,3 %) et les parajuristes de l'Ontario (56,4 %) présentent des proportions d'épuisement relativement comparables. Même si les stagiaires présentent pour leur part une proportion plus élevée (62,9 %; non pondéré), l'écart avec les autres catégories professionnelles s'avère non significatif. Ceci signifie donc que toutes les professions juridiques sont touchées de manière comparable par le phénomène de l'épuisement professionnel.

Lorsque l'on décortique l'épuisement professionnel selon différents niveaux (voir Graphique 3), on constate que le tiers des participants qui obtiennent un score d'épuisement supérieur à 50 ont des symptômes élevés (score allant de 75 à 99/100) ou sévères (score maximal de 100/100). Finalement, 35,3 % de l'échantillon global serait affecté par des symptômes modérés (score allant de 50 à 74/100).

Saviez-vous que?

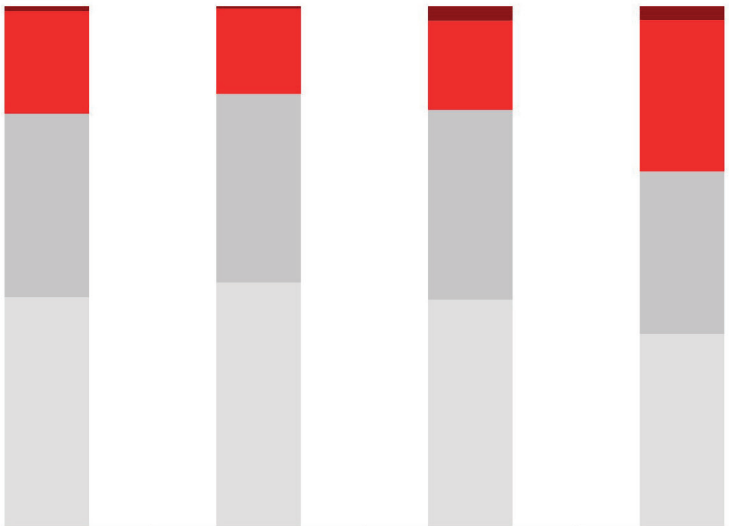
Une étude québécoise réalisée au même moment que la présente étude (automne 2021) met en évidence que près de la moitié de la population québécoise vivrait une fatigue pandémique. Fait intéressant, les personnes âgées de 18 à 34 ans afficheraient le plus haut taux de fatigue pandémique, soit une proportion de 64 %.

Source : https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/Par-ici-l-info/segments/entrevue/376250/fatigue-epuisement-covid-vaccin-enfants-sherbrooke



Le Graphique 4 permet d'apprécier la proportion des niveaux d'intensité des symptômes au sein des différentes professions représentées dans l'échantillon. On constate que les stagiaires, toute proportion gardée, sont proportionnellement plus nombreux à vivre des symptômes élevés et sévères. À l'échelle canadienne, les avocats sont également légèrement plus nombreux à vivre des symptômes « élevés » (19,6 %) comparativement aux notaires du Québec (16,3 %) et aux parajuristes de l'Ontario (17,1 %). Néanmoins, cette différence entre les groupes n'est pas significative, ce qui implique que les professions sont touchées de manière comparable par des symptômes d'épuisement professionnel élevés.

Graphique 4
Proportion des niveaux d'épuisement professionnel selon la profession
(*n* = 5 938)

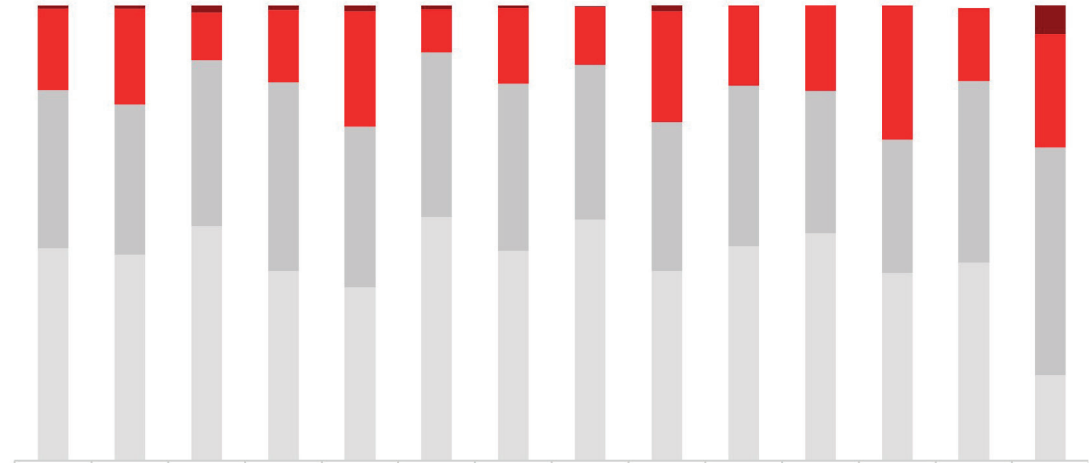


	Avocats	Notaires du Québec	Parajuristes de l'Ontario	Stagiaires (non pondéré)
Symptômes sévères	0,9 %	0,5 %	2,8 %	2,7 %
Symptômes élevés	19,6 %	16,3 %	17,1 %	29,0 %
Symptômes modérés	35,2 %	36,2 %	36,5 %	31,2 %
Pas ou peu de symptômes	44,2 %	46,9 %	43,6 %	37,1 %

Le Graphique 5 permet enfin d'apprécier la proportion des niveaux d'épuisement ressentis au sein de chaque province et territoire. Globalement, on constate que la proportion des niveaux d'épuisement professionnel semblent plus faibles dans certaines provinces de l'Est du Canada, en particulier à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nouveau-Brunswick. Inversement, la Nouvelle-Écosse semble présenter des niveaux d'épuisement plus élevés comparativement à ses provinces voisines. De manière comparable, on observe différentes réalités dans les provinces de l'Ouest où les niveaux d'épuisement semblent plus faibles au Manitoba et en Saskatchewan comparativement aux niveaux observés en Colombie-Britannique et en Alberta. À cet effet, l'Alberta présente les niveaux d'épuisement les plus élevés de l'Ouest canadien, même si ces niveaux demeurent en deçà de ceux observés en Ontario alors que 26 % des répondants de cette province présentent des symptômes d'épuisement allant de « élevés » à « sévères ».

Graphique 5

Proportion des niveaux d'épuisement professionnel pour chaque province et territoire
(*n* = 5 793)



	BC	AB	SK	MB	ON	QC (Av)	QC (Not)	NB	NS	PE	NL	YT	NT	NU
Symptômes sévères	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	6 %
Symptômes élevés	18 %	21 %	10 %	16 %	25 %	10 %	17 %	13 %	24 %	18 %	19 %	29 %	16 %	25 %
Symptômes modérés	35 %	33 %	37 %	42 %	35 %	36 %	37 %	34 %	33 %	35 %	31 %	29 %	40 %	50 %
Pas ou peu de symptômes	47 %	45 %	52 %	42 %	38 %	54 %	46 %	53 %	42 %	47 %	50 %	41 %	44 %	19 %

La voix des professionnels du droit



« […] Having said all that, this job takes so much of your life and energy - the expectations for perfection and immediate responses are crushing - that I would not recommend it to others. Thanks for doing this survey. »

« I did experience an episode of burnout [...], which caused me to work as a non lawyer for a few years. Several months before leaving my job at a firm where the billable arrangement was that I had to bill 3x the value of my salary, I approached the office manager to let them know I was struggling and that I wanted a break on my billable targets and I was willing to take a proportionate pay cut. The office manager told me to go get some medication for stress and it would all blow over and be fine. I did not want to do this, I knew I just needed time for a few months to sleep, exercise, and take care of a couple very difficult family matters that had arisen. My request for lower billables in exchange for lower pay, culminated in a meeting with the partners who simultaneously praised my work quality and berated me for billing too low, working for too low of rates (it had been an ongoing tension between myself and the partners); and said they couldn't accommodate my request, or do anything to help besides raise my rates, despite my clear mental struggles, because if they did it for me it would set a precedent and others would seek the same. Anyways [few] months later I ended up going on a stress leave for several months- by that point I was a real mental mess. During the stress leave I did seek help and learned some CBT techniques and the importance of physical exercise. But really, I don't think I even would have needed that if I hadn't been subjected to such ridiculous expectations, and if I'd been given a helping hand when I asked for one. After the stress leave I was afraid to go back to law, I felt like I was a failure even though I had left a very good practice that was really taking off. I was embarrassed and it felt like some former colleagues treated me patronizingly, and commented that it was good I got out if I couldn't handle the pressure. »

« J'ai fait un épuisement professionnel (dépression) dans les 10 premières années de ma pratique. Cette réalité m'a amené à demeurer toujours plus vigilante par la suite, pour ne surtout pas revivre cela. »

« Family law is beyond exhausting. I stay in the profession because I care about my clients, but I permanently work burned out. I work with legal aid and we are insanely overworked and underpaid, however we do care about our clients so we choose to stay in the profession. I am often ashamed to say I am overwhelmed or need help and do not have the energy or financial resources to access the supports needed. It is a difficult cycle, but one that many female lawyers feel trapped in. »

« Currently on an antidepressant which I think had a lot to do with being burnt out after articling and having little energy to put into my first year of practice. »

1.4 | AU-DELÀ DES INDICATEURS : LES PROFESSIONNELS DU DROIT CHERCHENT-ILS DE L'AIDE LORSQUE LEUR SANTÉ MENTALE EST À RISQUE?



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

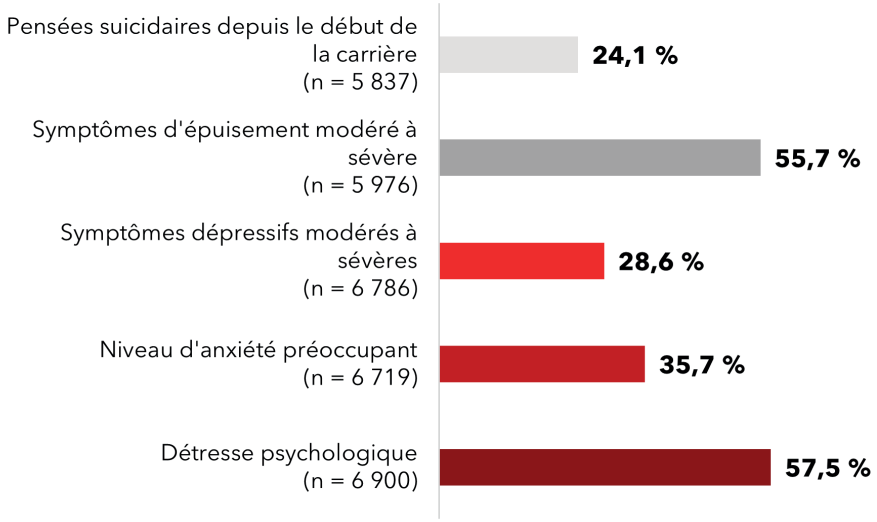
Martine Gingues, M. Sc.

Le survol des constats généraux effectué au fil de la partie I du rapport met en évidence la prévalence des enjeux de santé et de mieux-être au sein de la communauté juridique canadienne. Le Graphique 1 permet d'ailleurs de comparer les indicateurs de santé mentale. On y constate que la détresse psychologique (57,0 %) et les symptômes d'épuisement professionnel (56,0 %) touchent plus d'un juriste sur deux dans l'échantillon global. Il est également possible d'observer que 36,0 % des juristes font face à un niveau d'anxiété préoccupant et que 29,0 % des participants vivent des symptômes dépressifs allant de modérés à sévères. Enfin, on y constate que près d'un professionnel sur quatre (24,1%) ont déjà eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique.

Le cumul de ces indicateurs laisse donc planer une question de fond : les juristes affectés par des enjeux de santé psychologique iront-ils chercher de l'aide s'ils en éprouvent le besoin?

Graphique 1

Comparaison des proportions des indicateurs de santé mentale chez les juristes canadiens participants



Saviez-vous que?

Le National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion aux États-Unis évalue que les enjeux de santé et mieux-être au travail coûtent annuellement 1 685 $ par employé. Inversement, des études ont démontré que chaque dollar investi en santé pour les employés avait jusqu'à 1,62 $ de retombées sur investissement la première année et 2,18 $ après trois ans. Ces données mettent en évidence le lourd impact financier de l'inaction sur le plan de la santé au travail et la pertinence des initiatives pour les employeurs.

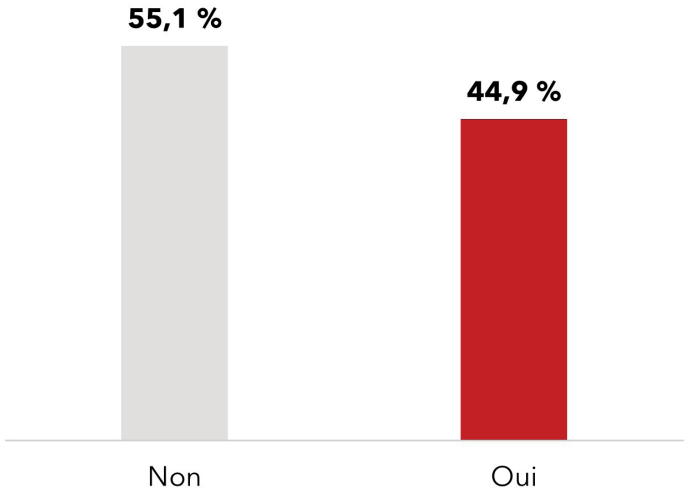
Source : https://www.cdc.gov/chronicdisease/resources/publications/factsheets/workplace-health.htm?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fchronicdisease%2Fresources%2Fpublications%2Faag%2Fworkplace-health.htm

Les professionnels vont-ils chercher de l'aide lorsqu'ils en éprouvent le besoin?

Le Graphique 2 révèle la proportion de participants qui sont allés chercher de l'aide pour faire face au stress ressenti dans leur pratique professionnelle. On constate que 44,9 % d'entre eux ont eu recours à une telle aide.

Graphique 2

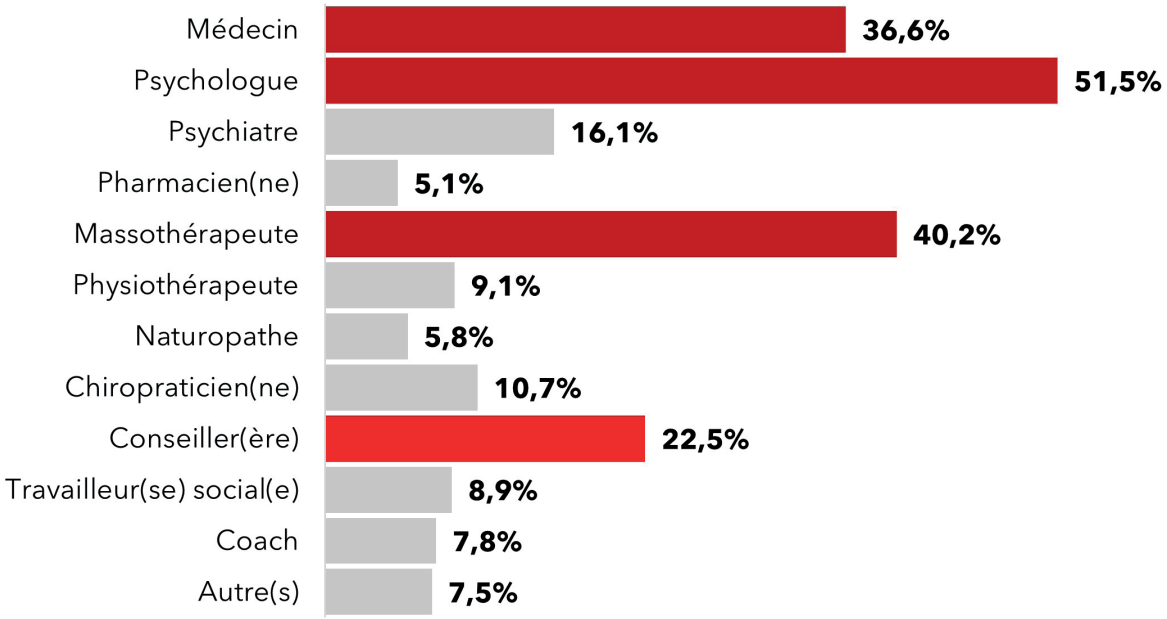
Proportion des professionnels qui sont allés chercher une aide professionnelle externe pour faire face au stress vécu dans leur pratique professionnelle (*n* = 6 728)



Parmi les professionnels consultés, les psychologues (51,5 %), les massothérapeutes (40,2 %) et les médecins (36,6 %) sont les plus sollicités. Le Graphique 3 montre les différentes catégories de professionnels consultés afin de faire face au stress vécu au cours de sa pratique.

Graphique 3

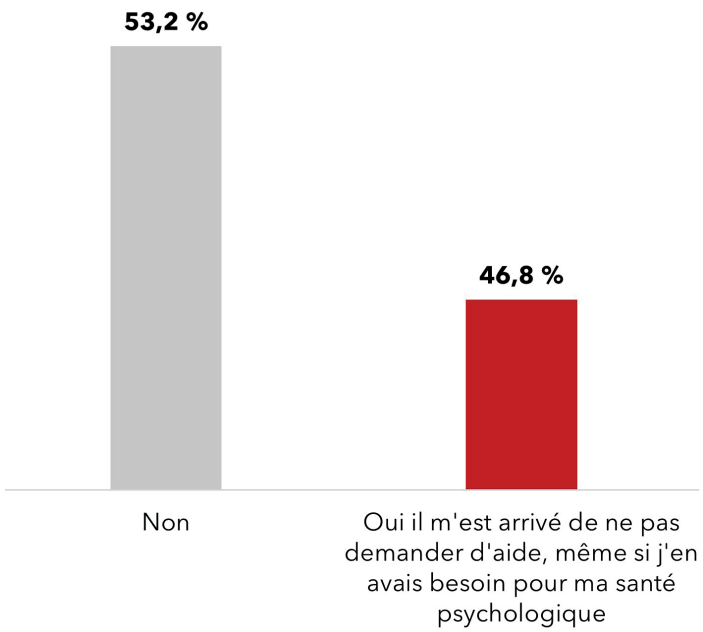
Proportion des catégories de professionnels consultés afin de faire face au stress vécu (*n* = 3 020)



Même si une forte proportion de juristes sont allés chercher de l'aide dans le passé, plusieurs n'y sont pas parvenus. En effet, à la question « Avez-vous déjà ressenti le besoin de demander une aide professionnelle en raison de problèmes de santé psychologique, mais vous ne l'avez pas fait? », 46,8 % ont répondu oui (voir Graphique 4).

Graphique 4

Proportion aux réponses de la question : « Avez-vous déjà ressenti le besoin de demander une aide professionnelle en raison de problèmes de santé psychologique, mais vous ne l'avez pas fait? »
(*n* = 6 710)



Par ailleurs, en procédant à une analyse plus approfondie, on constate que 66,8 % des participants ayant eu des pensées suicidaires depuis le début de leur pratique ne sont pas allés chercher de l'aide alors qu'ils en ressentaient le besoin. En analysant les données selon le genre, il apparaît que cette réalité est presqu'aussi présente chez les hommes (65,8 %) que chez les femmes (68,1 %), et ce, toujours selon ceux qui ont eu des pensées suicidaires depuis le début de leur carrière.

Parmi les raisons évoquées pour ne pas aller chercher de l'aide, plus de la moitié (55,8 %) a répondu que ce n'était que passager et que cela allait passer. Par ailleurs, comme illustré au Graphique 5, 37,6 % n'avaient pas l'énergie pour s'engager dans une telle démarche, 26,3 % manquaient de temps et 23,2 % n'avaient pas assez de ressources financières. De plus, 23,2 % doutaient de la pertinence d'avoir recours à l'aide d'un professionnel.

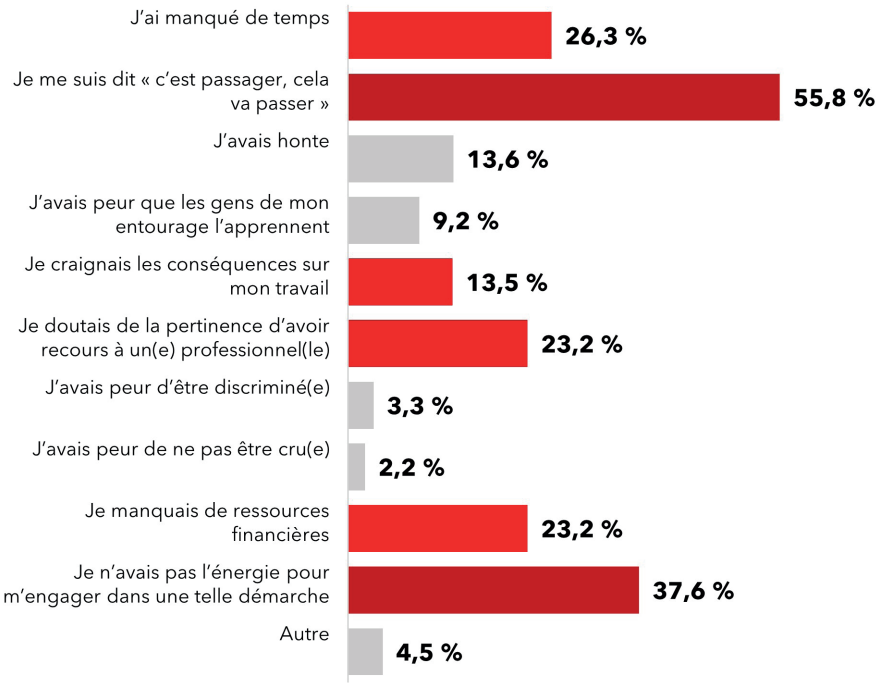
Saviez-vous que?

Selon la Chaire de recherche en santé mentale et travail, 70 % des gens qui vivent une dépression n'iraient pas chercher d'aide.

Source : https://www.santementaletravail.ca/

Graphique 5

Proportion des raisons évoquées par les juristes participants pour ne pas être allés chercher de l'aide en matière de santé psychologique (*n* = 3 139)



Enfin, parmi les autres raisons évoquées, il semble que plusieurs juristes craignaient les répercussions de recourir à une telle aide. À ce chapitre, 13,5 % avaient peur des répercussions sur leur travail, 3,3 % avaient peur d'être discriminés et 9,2 % craignaient que leur entourage l'apprenne. Ces données mettent en exergue que les enjeux de santé mentale et de mieux-être sont encore tabous au sein de la communauté juridique alors que 13,6 % ne sont pas allés chercher de l'aide parce qu'ils avaient honte.

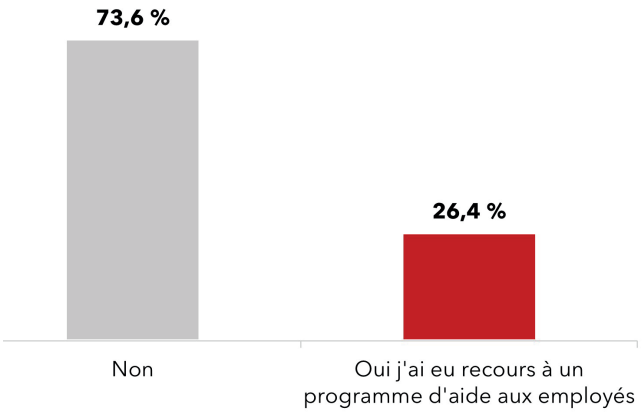
Qu'en est-il des programmes d'aide?

Comme en témoigne le Graphique 6, 26,4 % des participants auraient déjà eu recours à un programme d'aide pour faire face au stress dans le cadre de leur pratique.

À ce sujet, les participants ont également été interrogés sur leur niveau de confiance quant au fait de recourir à un programme d'aide associé à leur organisation ou leur ordre professionnel.

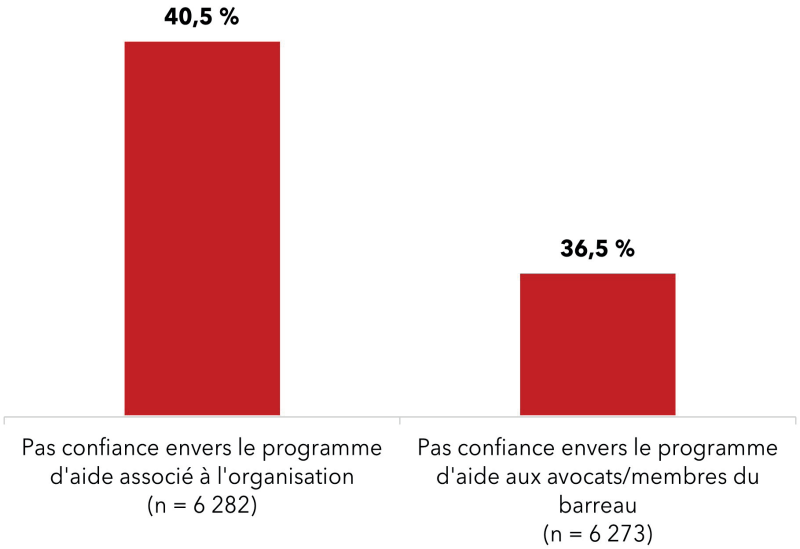
Graphique 6

Proportion des juristes ayant déjà eu recours à un programme d'aide aux employés pour faire face au stress dans leur pratique (*n* = 6 295)



Graphique 7

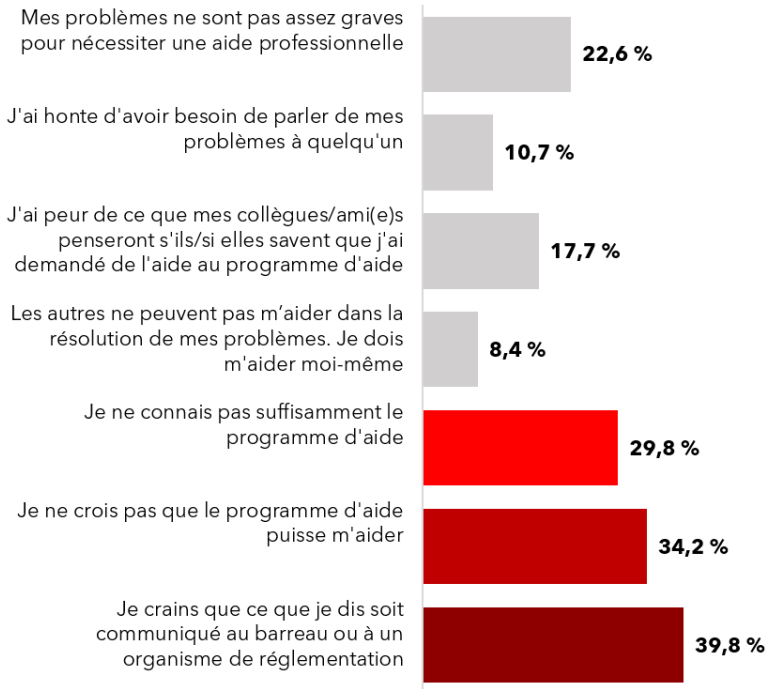
Proportion des juristes ayant répondu non aux questions « Si vous aviez besoin d'aide pour votre santé psychologique, seriez-vous à l'aise d'aller chercher de l'aide auprès du programme d'aide aux 1) employé(e)s (PAE) de votre organisation et/ou 2) membres de votre barreau? »



Le Graphique 7 synthétise les réponses des participants. On constate que la majorité des répondants auraient confiance de recourir à un programme d'aide s'ils en éprouvaient le besoin. Malgré tout, 40,5 % des participants n'auraient pas confiance de recourir au programme d'aide offert par leur organisation s'ils en éprouvaient le besoin. Quant aux programmes d'aide associés aux barreaux, 36,5 % des professionnels participants n'auraient pas confiance d'y recourir. À cet effet, le Graphique 8 permet d'apprécier les raisons inhérentes à l'appréhension des juristes face au programme d'aide associé à leur ordre professionnel.

Graphique 8

Proportion des raisons pour ne pas avoir recours au programme d'aide associé à son ordre professionnel chez les juristes qui ont mentionné ne pas être confiants d'avoir recours à ce programme (*n* = 2 289)



Parmi les motifs retenus par les juristes pour ne pas recourir au programme d'aide associé à leur ordre, 39,8 % évoque craindre que le contenu de leurs échanges soit partagé avec leur ordre professionnel ou un autre organisme de réglementation. Le second motif évoqué en termes d'importance repose sur une croyance à l'effet que le programme d'aide ne puisse les aider (34,2 %). Ensuite, 29,8 % ont affirmé ne pas connaître suffisamment leur programme d'aide et 22,6 % perçoivent que leurs problèmes sont trop sérieux pour y avoir recours. Près d'un juriste sur cinq (17,7 %) craint que ses collègues ou ses amis apprennent qu'il a eu recours au programme d'aide alors que 10,7 % de ses juristes éprouvent de la honte face au fait de parler ouvertement de leurs problèmes.

Ces résultats mettent en lumière qu'il y a encore un long chemin à parcourir afin de déconstruire les idées préconçues au sujet de la santé mentale dans le monde juridique canadien. Par ailleurs, le phénomène de stigmatisation associé à la santé mentale au travail, que ce soit perçu par l'individu lui-même ou vécu à travers les relations avec les collègues ou le supérieur, est traité en profondeur dans la section 2.5.1 du présent rapport.

La voix des professionnels du droit



« The reason I said that I'm unwilling to use the mental health assistance offered by the profession is that I've gotten the distinct impression that they're there to help me as a lawyer to be more productive, not to help me as a person to feel human. »

« To elaborate on my response to the question as to why I have thought I need mental health assistance but have not obtained it, I find the process of finding a therapist daunting. Each session is so expensive, that trying various therapists until you're lucky enough to find one with whom you work well is an expensive endeavor, and a barrier to entry for seeking out help. »

« I count myself lucky as I was going down a dark path and after I found my spouse and readjusted my life, she is an incredible source of support. I get through the difficult aspect of the work I do by reminding myself that it is for her and my son that I do it. If I did not have such a strong support system at home, I am certain I would be a different beast. In my opinion, the resources available in this province as well as in this profession is lacking and accessing these resources is considered to be a double-edged sword as any application in the future for insurance or membership always asks about mental health treatment and, if you have consulted a specialist, they deny any coverage for mental health related illnesses, i.e., burn outs, depression, etc... Although I do not currently see a psychologist or psychiatrist, it would be beneficial in certain cases to have access to same for a debriefing after disturbing cases fall on our desks. »

« Finances are a real barrier to me fully accessing mental health support. I can afford to see my psychologist once per month. If I had a higher income, I would get more help. I wish that each lawyer could have an annual budget for mental health supports which we could use how we choose. I also wish that we had occupational therapists free to consult about how to run our practices. »

« I was reluctant to access the services of the Law Society's EAP because the counselors are not known to be good, as they pay so little, that they only get the worst of the worst signing up. »

« [Province] has a lawyer's assistance program, but it is of limited help. Often, the employees are very busy and will not have time to speak with you more than once every two weeks. My understanding is that they are also lawyers, and not medically trained professionals capable of giving therapeutic advice. This also makes things complicated as everyone seems to know everyone and it makes it very uncomfortable to speak frankly knowing that the person you are speaking with likely knows the person you are talking to them about. I also make not very much money for the hours I work and the position I

hold, and this further prevents me from accessing therapy or counselling. If I knew years ago what I know now about the legal profession, I probably would have chosen a different career path. The prestige of the profession, the moderate income and the interesting work do no make up for the immense stress, demands on your time, and emotional taxation. »

« The ASSIST program is great, but it would be very helpful if there was a list of all ASSIST-partnered therapists/psychologists available to lawyers. Finding the right practitioner is very difficult and a huge barrier to people seeking help, and the fact that you have to guess who you're going to get, without being to do your own research on the practitioners, is a pretty large barrier to seeking help - especially for lawyers. »

« Offrir une réduction sur des services de psychothérapie serait un bon moyen d'encourager les avocats à consulter. »

« The counsellor I got through the [law society] program was awful. She said I only was eligible for [x] counselling sessions. She checked her phone during our counselling sessions. I would like [law society] to pay for any therapist that a Member chooses. So, I find a counsellor that I LIKE and [law society] pays for it. The health benefits offered through Lawyers Financial DO NOT pay for counselling unless you have a mental heath diagnosis. »

« I have been unable to obtain professional counselling due to an absolute lack of qualified professional counsellors in my area and the financial costs of going outside the Health System. I have discussed this matter with the [assistance program] and while they were polite and cooperative they were unable to provide assistance and indicated that it sounded like the steps I have been taking have allowed me to keep my issues under control. The worst side effect in general is that I find that at the mere mention of a mental health issue, people generally feel that a person is mentally ill and somehow mentally defective. There is definitely a stigma attached which is destructive. »

« We need mental health coverage in the province, just as we have for traditional medicine. This past year has demonstrated that most people are suffering, and our society will not be able to sustain itself at this pace without real change in this regard. Right now, taking care of your mental health is something exclusive to those with money and access and it shouldn't be. »

PARTIE II
LE MIEUX-ÊTRE EN DROIT : FACTEURS EXPLICATIFS



MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès de près de 8 000 professionnels canadiens du droit. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes pour chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0{,}05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0{,}05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « *n* ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme ***genre*** a été privilégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section 2.4.1.5 sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme ***score*** réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

2.1 | UNE PERSPECTIVE MULTIDIMENSIONNELLE POUR COMPRENDRE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET LE MIEUX-ÊTRE DES PROFESSIONNELS DU DROIT AU CANADA



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.1 | UNE PERSPECTIVE MULTIDIMENSIONNELLE POUR COMPRENDRE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET LE MIEUX-ÊTRE DES PROFESSIONNELS DU DROIT AU CANADA

La santé mentale d'un professionnel ne peut être considérée en vase clos; elle est influencée par une multitude de facteurs interconnectés desquels elle est indissociable.

Parmi ces facteurs, la littérature reconnait depuis maintenant de nombreuses années que plusieurs enjeux de santé mentale au travail sont le résultat d'un arbitrage de l'individu, c'est-à-dire d'une évaluation (« *appraisal* ») qu'il fait à un moment donné des contraintes et des ressources avec lesquelles il doit composer (Demerouti et al., 2001; Lazarus & Folkman, 1984).

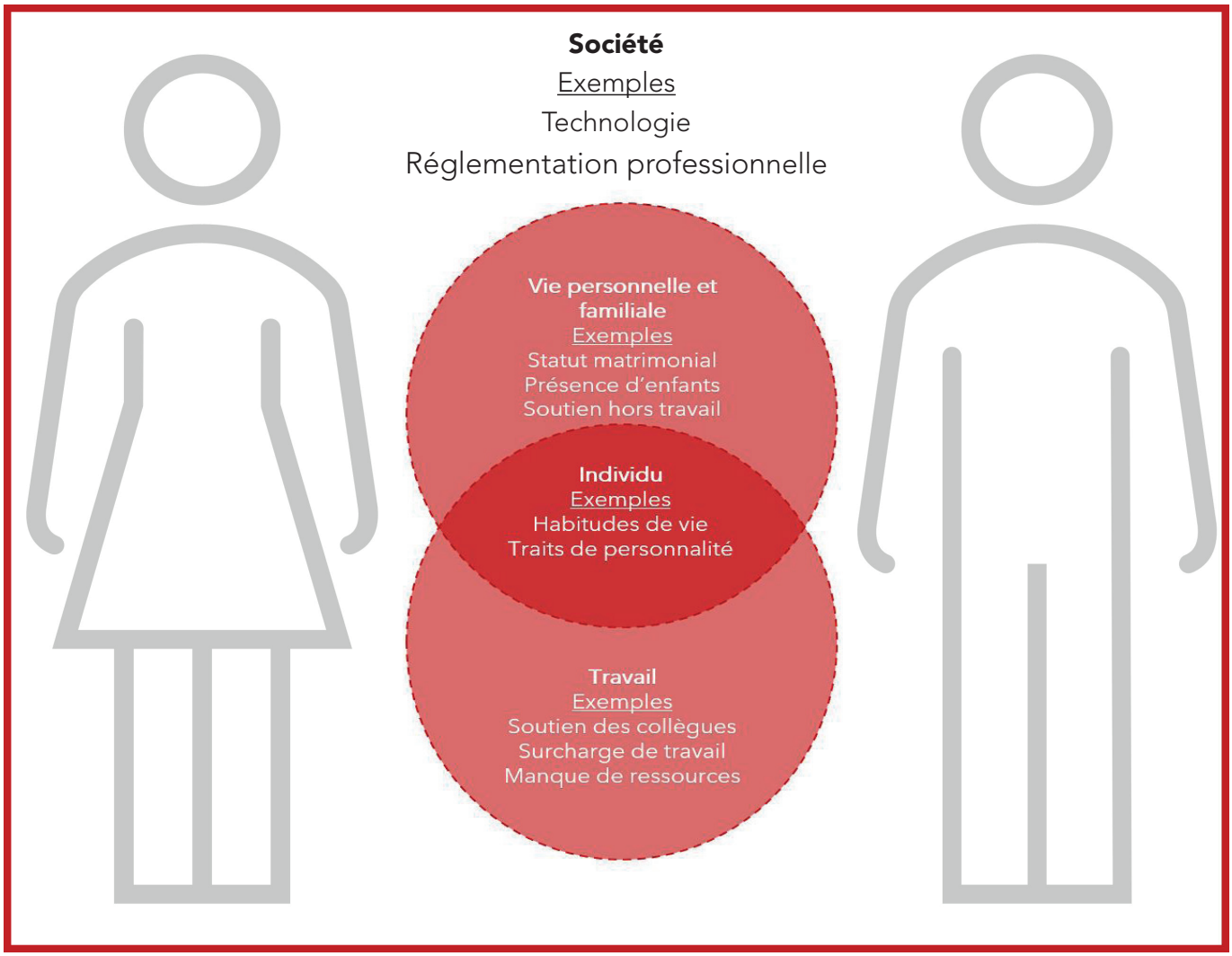
D'une part, les ***contraintes*** constituent des ***facteurs de risque*** susceptibles de nuire à la santé mentale (p. ex., surcharge de travail, demandes émotionnelles intenses, manque d'expérience). D'autre part, les ***ressources*** se présentent comme des ***facteurs de protection*** susceptibles de protéger l'individu contre le développement ou l'aggravation de problèmes de santé (p. ex., reconnaissance au travail, soutien des collègues, saines habitudes de vie). Ces ressources peuvent également, dans une certaine mesure, pallier les contraintes auxquelles une personne est exposée, réduisant ainsi l'impact de celles-ci sur la santé.

S'il semble facile à priori de pointer certains facteurs précis de l'environnement de travail lorsqu'un professionnel est exposé à un déséquilibre entre contraintes et ressources, il appert que le développement d'enjeux de santé mentale est, la plupart du temps, attribuable à une combinaison de facteurs, lesquels proviennent des différentes sphères de vie d'un individu (Beauregard et al., 2011; Cadieux et al., 2019, Cadieux & Marchand, 2014; Marchand, 2004). La Figure 1 de la page suivante permet d'illustrer cette réalité et d'apprécier que les contraintes et les ressources proviennent de la vie personnelle et familiale (p. ex., soutien hors travail, présence d'enfants), du travail (p. ex., charge de travail, manque de ressources), de facteurs individuels (p. ex., personnalité de l'individu) et finalement de la société dans laquelle baignent ces sphères de vie (p. ex., technologie, réglementation professionnelle, culture professionnelle). Les facteurs issus de ces différentes sphères de vie peuvent influencer directement, mais également indirectement la santé des professionnels par le cumul des contraintes et des ressources auxquelles un même individu est exposé. Les pointillés entre chacune des sphères permettent également d'illustrer que celles-ci sont perméables et peuvent s'influencer mutuellement.

À titre d'exemple, une personne œuvrant dans un milieu de travail où les contraintes sont élevées et les ressources limitées, mais qui dispose d'un soutien hors travail important, pourrait tirer son épingle du jeu plus facilement sur le plan de la santé qu'une personne qui est isolée dans sa vie personnelle. Il en est de même pour une personne qui adopte une saine hygiène de vie (p. ex., bonnes habitudes de sommeil, consommation d'alcool responsable, activité physique régulière) comparativement à un

Figure 1

Facteurs de risque (contraintes) et de protection (ressources) qui influencent la santé des professionnels



individu qui adopterait de mauvaises habitudes de vie alors qu'il est exposé au même environnement de travail stressant. Notons également que certains facteurs de risque ou de protection pourraient entrer en interaction. Par exemple, un individu pourrait vivre des symptômes dépressifs importants et que cette situation soit attribuable non pas à sa charge de travail, mais au cumul des contraintes auxquelles il fait face, incluant sa charge de travail, dans un contexte de demandes émotionnelles élevées répétées.

Ainsi, toute étude portant sur la santé mentale devrait considérer l'évaluation des facteurs de risque et de protection au sein des différentes sphères de vie dans lesquelles évoluent les professionnels afin d'avoir une vue d'ensemble des leviers susceptibles d'influencer la santé.

Dans cet esprit, les sections suivantes aborderont des facteurs de risque et de protection identifiés au sein de chacune des sphères dans lesquelles évoluent les professionnels canadiens du droit ayant participé à cette étude.

2.2 | LA PRATIQUE DU DROIT AU CANADA : UN APERÇU DES STRESSEURS PROVENANT DES ENVIRONNEMENTS PROFESSIONNELS

La pratique du droit au Canada est hétérogène. Nul ne peut contester ce constat lorsqu'on prend conscience de la diversité des réalités de pratique du droit : pratique privée vs publique, avec ou sans objectifs d'heures facturables, travaillant avec des clients ou non, œuvrant dans divers champs de pratique, dans de petits cabinets ou dans de grands cabinets. Les réalités de pratique sont nombreuses et diversifiées. Pourtant, malgré l'hétérogénéité de la pratique, les constats posés dans le cadre de ce projet tendent à mettre en relief que plusieurs défis auxquels sont exposés les professionnels du droit sont communs, quel que soit le contexte dans lequel ils œuvrent. C'est notamment le cas de la surcharge de travail, des demandes émotionnelles, du manque de ressources ou de l'importance du soutien reçu des collègues ou du supérieur.

Les sections suivantes se consacrent à l'analyse approfondie des stresseurs qui découlent des environnements de travail dans lesquels évoluent les professionnels, soit 1) les conditions de travail, 2) les champs de pratique et les secteurs d'activités, 3) l'impact négatif qui découle des objectifs d'heures facturables, 4) le technostress, 5) l'ajustement au télétravail, 6) l'agilité de l'organisation au sein de laquelle œuvre le professionnel et 7) le travail avec des clients et la fatigue de compassion qui en découle.



MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès de près de 8 000 professionnels canadiens du droit. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes pour chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0{,}05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0{,}05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « *n* ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme ***genre*** a été privilégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section 2.4.1.5 sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme ***score*** réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

2.2.1 | CONDITIONS DE TRAVAIL : LE POIDS DES FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

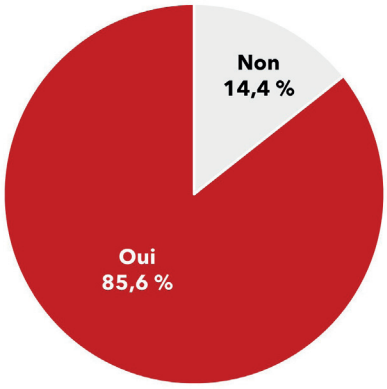
Martine Gingues, M. Sc.

2.2.1 | CONDITIONS DE TRAVAIL : LE POIDS DES FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION

Lorsqu'on s'intéresse aux facteurs de risque et de protection issus de l'environnement de travail, on ne peut faire abstraction des contraintes additionnelles découlant des mesures sanitaires induites par la pandémie de la COVID-19. Cette dernière aura plongé une majorité de Canadiens en télétravail forcé, et ce, de manière instantanée. Sans planification, nombre de professionnels juridiques ont dû faire preuve d'une grande résilience en s'adaptant aux nouvelles contraintes induites par cette situation. Contrainte… vraiment? Certains juristes diront que le télétravail était plutôt un avantage. Ainsi, alors que le télétravail peut constituer une ressource pour certains, pour d'autres il constitue plutôt une contrainte supplémentaire, s'ajoutant aux nombreuses autres demandes du milieu de travail. Ceci est particulièrement vrai pour les individus qui n'étaient pas préparés à faire du télétravail et dont l'environnement à la maison n'était pas favorable au télétravail effectif (p. ex., absence d'un bureau, mauvaise connexion internet, présence d'autres personnes à la maison). Parmi les participants, plus de 85 % étaient en télétravail durant la pandémie, comme en témoigne le Graphique 1.

Graphique 1

Proportion de professionnels en télétravail durant la pandémie de COVID-19 parmi les juristes canadiens participants (*n* = 4 948)



Étant donné que ce facteur contextuel peut influencer la perception à l'égard de certains stresseurs, les analyses portant sur les facteurs de risque et de protection propres au travail tiennent compte du télétravail. Les analyses ont également été réalisées en prenant en considération le genre et l'âge des participants puisque ces deux facteurs sont liés de manière très importante à la santé mentale dans la littérature (Gleixner & Aucoin, 2015; Ramos, 2012) et ce serait encore plus vrai en temps de pandémie (Salari et al., 2020; Xiong et al., 2020).

En analysant l'apport des facteurs de risque et de protection issus du milieu de travail, on constate que les facteurs de risque ont un poids prépondérant sur la santé mentale des professionnels comparativement aux facteurs de protection. Ainsi, les facteurs de risque associés au milieu de travail expliquent :

- 30,3 % du stress perçu;
- 29,7 % de la détresse psychologique;
- 26,0 % des symptômes dépressifs;
- 47,3 % de l'épuisement professionnel.

Sans surprise, il s'avère que les facteurs liés au travail expliquent davantage l'épuisement professionnel que tout autre indicateur de santé. Ceci apparaît logique alors que l'épuisement est traditionnellement perçu comme le fruit des contraintes liées exclusivement au travail (Bakker et al., 2000; Maslach, 1978, 1982, 1993) alors que les autres indicateurs (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) découlent de la somme des contraintes émanant des différentes sphères de vie (Marchand et al., 2006). Les Tableaux 1 et 2 permettent d'apprécier la contribution des facteurs de risque et de protection propres au milieu de travail.

Tableau 1

Facteurs de risque issus du milieu de travail dans l'échantillon global en considérant l'apport des facteurs de protection, l'expérience du télétravail, l'âge et le genre

FACTEUR DE RISQUE	EXEMPLE	IMPACTS IDENTIFIÉS
Demandes émotionnelles	Le travail exige du professionnel de s'impliquer émotionnellement auprès d'un client ou de ses proches.	Hausse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Stress perçu • Détresse psychologique • Symptômes dépressifs • Épuisement professionnel
Insécurité d'emploi	Le professionnel craint d'être muté à un poste contre sa volonté ou de perdre son emploi.	
Heures travaillées	Nombre total d'heures travaillées par semaine (incluant les heures travaillées à la maison et les activités professionnelles connexes telles que le développement des affaires).	Hausse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Stress perçu • Épuisement professionnel Hausse importante ($p \leq 0{,}01$) : • Symptômes dépressifs Hausse notable ($p \leq 0{,}05$) : • Détresse psychologique
Surcharge quantitative	Avoir un volume de travail trop important qui ne permet pas de réaliser toutes les tâches prévues dans un journée.	Hausse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Stress perçu • Détresse psychologique • Symptômes dépressifs • Épuisement professionnel
Surcharge qualitative	Avoir trop de dossiers différents ou trop de tâches différentes de manière simultanée.	Hausse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Stress perçu • Épuisement professionnel
Manque de ressources	Manquer de ressources dans la réalisation de son travail incluant les ressources humaines, matérielles, financières, temps, etc.	Hausse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Stress perçu • Épuisement professionnel

Note. Les facteurs de risque sont classés dans le tableau en ordre décroissant d'impact, c'est-à-dire que plus le rouge est foncé, plus le facteur impacte un grand nombre d'indicateurs de santé psychologique. Les impacts identifiés dans la colonne de droite sont ceux qui apparaissent significatifs, et ce, même en tenant compte des facteurs de protection dans le milieu de travail, de l'expérience de télétravail, de l'âge et du genre.

On constate à la lecture du Tableau 1 qu'en considérant simultanément l'effet de plusieurs contraintes et ressources, de l'expérience de télétravail ainsi que de l'âge et du genre, les demandes émotionnelles, l'insécurité d'emploi et le nombre d'heures travaillées sont les facteurs ayant le plus d'impact délétère sur la santé des participants. Ces contraintes s'associent à des niveaux significativement plus élevés

du stress ressenti, de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel. Les demandes psychologiques au travail découlant de la surcharge qualitative et quantitative s'associent à des hausses très importantes de plusieurs indicateurs clés, dont l'épuisement professionnel et le stress perçu. Malgré un impact plus faible sur les indicateurs de santé que les autres facteurs de risque, le manque de ressources dans le quotidien du travail contribue lui aussi à la santé mentale des participants en s'associant à des niveaux plus élevés de stress perçu et d'épuisement professionnel.

Contrairement aux facteurs de risque, les facteurs de protection ajoutent généralement moins de 5 % à l'explication des indicateurs de santé mentale retenus, et ce, même si plusieurs facteurs de protection s'associent significativement à la santé. Concrètement, les facteurs de protection expliquent :

- 1,9 % du stress perçu;
- 3,2 % de la détresse psychologique;
- 4,2 % de l'épuisement professionnel ressenti;
- 2,4 % des symptômes dépressifs.

À la lecture du Tableau 2 qui permet d'apprécier les différentes relations entre les facteurs de protection et la santé des participants, on constate encore une fois l'apport plus important des facteurs de protection dans la compréhension de l'épuisement professionnel comparativement aux autres indicateurs de santé.

Tableau 2

Facteurs de protection issus du milieu de travail dans l'échantillon global en considérant l'apport des facteurs de risque, l'expérience du télétravail, l'âge et le genre

FACTEURS DE PROTECTION	EXEMPLE	IMPACTS IDENTIFIÉS
Autonomie	Être libre de décider des méthodes de travail.	Baisse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Stress perçu • Détresse psychologique • Symptômes dépressifs • Épuisement professionnel
Cohérence des valeurs	Les valeurs et les objectifs du professionnel sont en adéquation avec celles de son milieu de travail.	Baisse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Détresse psychologique • Symptômes dépressifs • Épuisement professionnel
Soutien des collègues	Les confrères-consœurs sont à l'écoute lorsque le professionnel fait face à des problèmes dans l'exécution de son travail, ils offrent de l'aide et offrent de la reconnaissance.	Baisse très importante ($p \leq 0{,}001$) : • Stress perçu • Détresse psychologique • Symptômes dépressifs
Opportunités de carrière	Le professionnel a le sentiment qu'il peut progresser rapidement dans son organisation, qu'on lui offre des opportunités d'avancement.	Baisse notable ($p \leq 0{,}05$) : • Stress perçu • Épuisement professionnel
Télétravail	Le professionnel fait du télétravail de manière occasionnelle ou régulière.	Baisse notable ($p \leq 0{,}05$) : • Épuisement professionnel

Note. Les facteurs de protection sont classés dans le tableau en ordre décroissant d'impact, c'est-à-dire que plus le rouge est foncé, plus le facteur impacte un grand nombre d'indicateurs de santé psychologique. Les impacts identifiés dans la colonne de droite sont ceux qui apparaissent significatifs, et ce, même en tenant compte des facteurs de risque dans le milieu de travail, de l'âge et du genre.

On constate que l'autonomie est la ressource ayant l'impact le plus déterminant sur la santé en s'associant à des niveaux significativement plus faibles de stress perçu, de détresse psychologique, de symptômes dépressifs et d'épuisement professionnel. Le soutien des collègues et la cohérence des valeurs du professionnel avec celles de son milieu de travail semblent également s'associer à des retombées positives pour la santé, en particulier sur la détresse psychologique et les symptômes dépressifs. Enfin, les opportunités de carrière et le télétravail constitueraient des facteurs de protection contre l'épuisement professionnel. Toutefois, une analyse approfondie de cette relation selon le genre et l'expérience (moins de 10 ans vs 10 ans et plus) met en évidence que cette relation est vraie, et ce, en particulier chez les femmes ayant moins de 10 ans d'expérience.

Concernant les possibilités d'avancement, il importe par ailleurs d'apporter certaines nuances selon le contexte. En effet, une étude réalisée antérieurement au Québec (Gingues, 2020) met en évidence que les opportunités de carrière en contexte d'heures facturables pourraient avoir des effets délétères sur la santé. Cette relation serait vraie chez les hommes en particulier. En fait, les opportunités de carrière généreraient chez les hommes juristes une détresse psychologique plus importante lorsque l'on tient compte de l'effet multiplicatif des heures facturables (effet modérateur) (Gingues, 2020). Avoir des opportunités de carrière ou la possibilité d'être promu à un poste d'associé peut s'accompagner d'une pression accrue sur la performance, ce qui peut générer une détresse psychologique supplémentaire. D'ailleurs, un rapport du Barreau du Québec (2016) a affirmé que l'attribution de promotions dans le contexte des heures facturables est généralement synonyme de dévotion chez les avocats puisque les promotions sont fortement liées au nombre d'heures travaillées. Les études menées par Cadieux et al. (2019) et par Gingues (2020) ont d'ailleurs confirmé ce constat.

Enfin, il est à noter que trois facteurs de protection inclus dans l'analyse ne figurent pas dans le Tableau 2 en raison de leur apport non significatif à la santé des participants, et ce, pour tous les indicateurs de santé retenus. Ces facteurs de protection sont le soutien du supérieur, la reconnaissance au travail et l'utilisation des compétences. Bien que cela puisse paraître surprenant à première vue, il demeure que dans le contexte de la pandémie, il est probable que la somme des contraintes et le poids prépondérant de celles-ci en viennent à mitiger l'apport de ressources reconnues traditionnellement telles que la reconnaissance au travail et le soutien du supérieur.



Notons également qu'en situation de télétravail, il est possible que l'absence de proximité quotidienne avec ses collègues, clients, supérieurs, etc., conduise à réduire l'effet de certaines ressources telles que la reconnaissance et le soutien du supérieur alors que ces facteurs sont d'emblée moins présents en raison de la distance physique par rapport au lieu de travail.

Globalement, ceci porte à réfléchir aux ressources spécifiques à déployer en contexte de télétravail. En effet, tant la faible contribution des ressources sur la santé que l'impact non significatif de ressources traditionnelles portent à repenser les ressources pour pérenniser la santé dans un contexte de télétravail. D'autant plus que peu importe les ressources déployées, leur impact est en général plus faible que celui des contraintes. Les Figures 1, 2 et 3 permettent d'ailleurs d'apprécier le poids relatif de chacun des facteurs de risque et de protection significatifs pour les principaux indicateurs de santé mentale retenus.

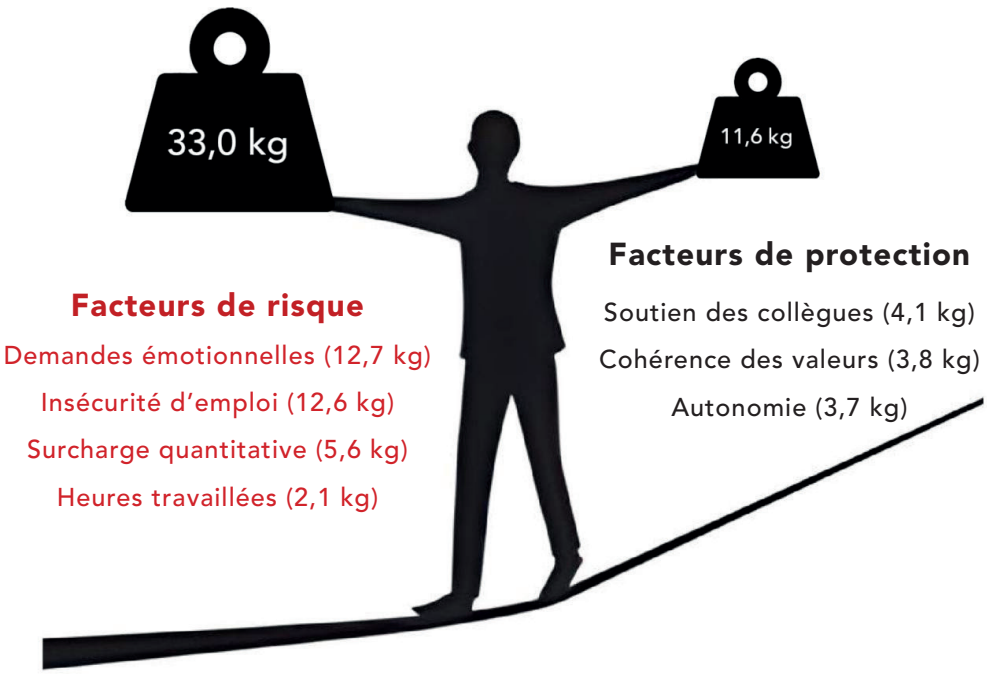
Notons que parmi les contraintes les plus significatives et ayant un poids prépondérant sur les indicateurs de santé, on retrouve les demandes émotionnelles, la surcharge quantitative de travail et l'insécurité d'emploi.

À cet égard, la Figure 1 illustre le poids relatif de chacune des contraintes et des ressources par rapport à la détresse psychologique des professionnels. On peut constater que les facteurs de risque ont un poids global plus important que celui des ressources pour expliquer la détresse.

Considérant que la détresse psychologique constitue un signal d'alarme précoce d'atteinte à la santé mentale au travail, il appert donc évident que toute action préventive devrait inclure des actions sur les facteurs de risque qui sont à la source même de la détresse psychologique ressentie.

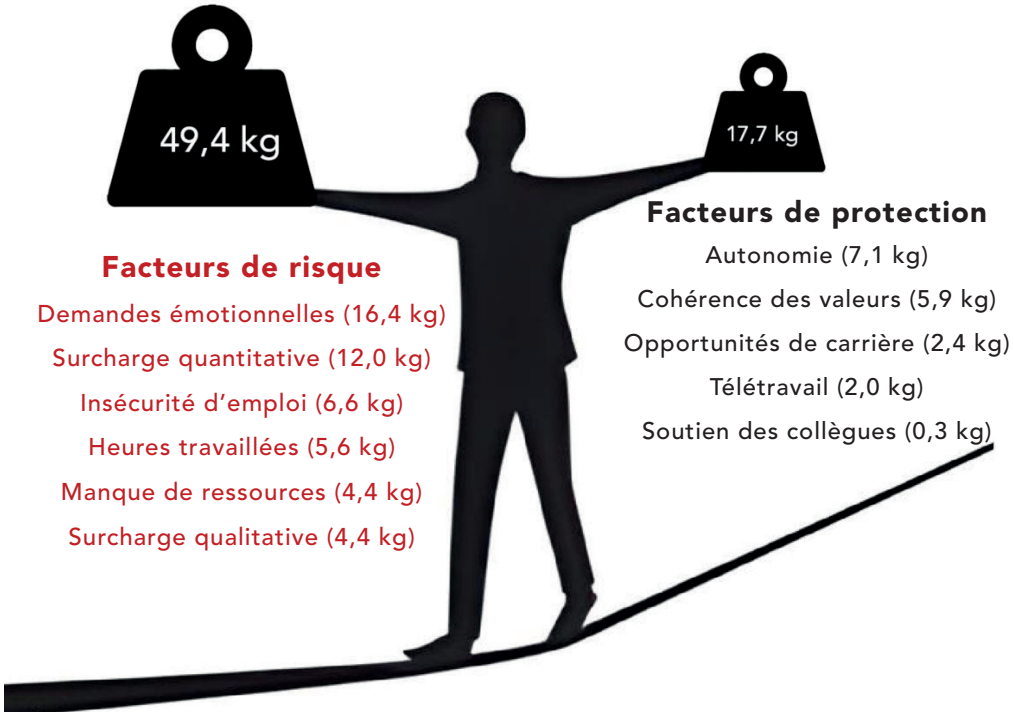
Figure 1

Poids relatif des facteurs de risque et de protection sur la détresse psychologique



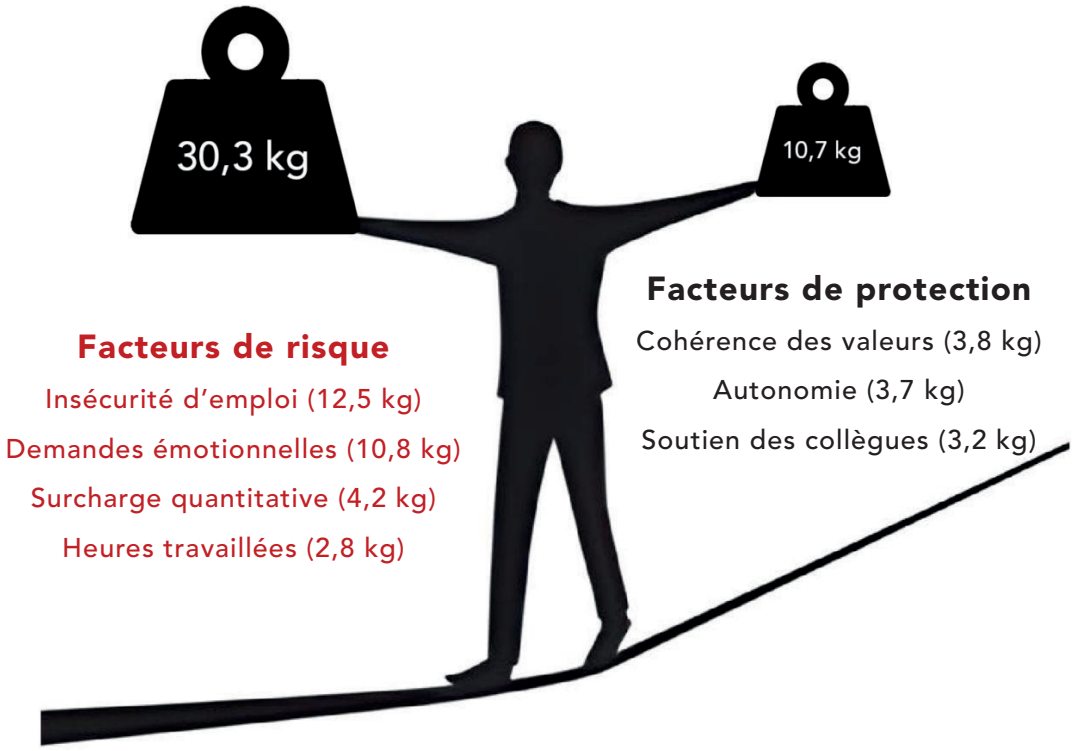
La Figure 2 illustre le poids relatif des facteurs de risque et de protection par rapport au score d'épuisement professionnel. À cet égard, on constate encore une fois que les contraintes ont un effet de primauté sur les ressources pour expliquer l'épuisement. Toutefois, contrairement à la détresse psychologique, le constat est plus mitigé. Ainsi, si certaines contraintes constituent de véritables séismes pour la santé des individus, dont les demandes émotionnelles et la surcharge quantitative, il s'avère que certaines ressources ont également un certain poids. À cet effet, l'autonomie au travail et la cohérence des valeurs de l'individu avec celles de son milieu de travail semblent avoir un effet très important sur le sentiment d'épuisement, voire surpassent l'effet de certains facteurs de risque tels que les heures travaillées et la surcharge qualitative.

Figure 2
Poids relatif des facteurs de risque et de protection sur l'épuisement professionnel



Enfin, la Figure 3 de la page suivante montre le poids relatif des facteurs de risque et de protection par rapport aux symptômes dépressifs. Ainsi, on y constate encore une fois l'effet prépondérant des contraintes au travail, alors qu'hormis les heures travaillées, tous les facteurs de risque surpassent les ressources. Toutefois, si les demandes émotionnelles constituaient le principal facteur de risque pour la détresse psychologique et l'épuisement professionnel, elles arrivent au deuxième rang pour expliquer les symptômes dépressifs, soit après l'insécurité d'emploi qui trône au sommet des facteurs les plus influents sur la santé.

Figure 3
Poids relatif des facteurs de risque et de protection sur les symptômes dépressifs



L'ensemble de ces constats portent donc à croire que les employeurs devraient favoriser des interventions ciblées pour réduire les contraintes auxquelles sont exposés les juristes plutôt que de déployer davantage de ressources. S'attaquer aux causes racines à l'origine des problèmes de santé mentale telles que la surcharge qualitative de travail ou l'exposition à des demandes émotionnelles trop élevées serait donc en ce sens plus porteur à long terme, et ce, même si l'ajout de ressources influence significativement et positivement la santé au quotidien.

La voix des professionnels du droit



« Few things have been as deleterious to my mental health and wellness as the billable hour. Coupled with the rampant open discrimination and arrogance of members of the profession, being a lawyer, my childhood dream, turned out to be completely unappealing. At one point I was crying on my drive to work, and then crying again on my drive home from work, while contemplating just ramming my car into a tree just so I could have a break. At least the [name of an organization] helped me get past that. All that being a lawyer has left me with is difficulty in obtaining non-law jobs, and a complete and utter disgust for the legal system which I had previously put so much faith in. How can I have faith in a system that demands the least-efficient possible functioning from its participants, that rewards bad behaviour, and which doesn't actually do any justice instead favouring resource rationing? »

« If I am suffering from exhaustion due to understaffing and an increased workload, asking me to find better work-life balance or to "perform" more self-care is disingenuous when the workload is not being ameliorated in any way. All the massages in the world will not change the fact that the workload exceeds what is reasonable. »

« The most serious issue that I have with the profession is that we are constantly bombarded with resources for mental health, but absolutely zero effort is made to deal with what I view to be the number one causative factor of mental health issues, being that myself and my colleagues are completely overworked. If my workload was reduced by 10-20%, I would feel a significant reduction in stress. Instead of reducing workloads, my firm is constantly increasing it and increasing the salary or bonus to reflect this. Never once have I been asked if I would wanted a reduced workload. I would take a reduced salary for a reduced workload. The firm provides perverse incentives for us to work more, while at the same time spouting nonsense about how they are there to support our mental health. If the profession actually cared about mental health, the firms would be working relentlessly to reduce the workload, but absolutely no effort has been made in this regard. My firm has talked at length about how well it is doing financially, yet in my group all of the associates are working hours well in excess of our target hours. Instead of hiring enough people to make this manageable, my firm is throwing money at us. At a certain point, an increased salary is meaningless to me. What's the point of making more money if I have absolutely zero time or energy to enjoy it. »

« The unprecedented volume of work and changes during COVID-19 have made an already difficult practice almost inhuman. The expectations of clients and of myself have been physically, mentally, and emotionally draining. [...] I doubt my health can take much more of this profession. While I enjoy the work, the volume of work and demands of clients make doing a good job and keeping a private life very difficult. The only answer seems to be to set limits for the work I am willing to accept and it seems many firms in my area are starting to do the same. I only started after other firms took this step, as I was worried about getting a reputation that my firm could not handle the work. »

« Selon moi, il y a un véritable problème dans le domaine du droit criminel [...] eu égard à la santé mentale. Les intervenants sont continuellement dans un contexte de confrontation et vivent tous avec une charge émotionnelle très forte dû au contexte social de ce droit. Toutefois, au lieu de comprendre les problématiques des autres, les intervenants se permettent de se critiquer ouvertement. Les jeunes avocats sont particulièrement la cible de commentaires des juges et victimes d'une pression qui ne devrait pas exister de leur part. J'ai pu constater que mes collègues [...] étaient TOUS en détresse à un moment ou un autre. J'ai constaté la même chose suite à mon arrivée [dans mon organisation]. Les jeunes dans cette profession doivent rapidement être apte à faire une pratique de volume sans égard à leur expérience et sans soutien des avocats expérimentés qui n'ont pas le temps de faire de mentorat».

2.2.2 | CONTEXTES DIFFÉRENTS, MAIS MÊMES RISQUES : INDICATEURS DE SANTÉ MENTALE ET LEURS DÉTERMINANTS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES CHAMPS DE PRATIQUE



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Jean Cadieux, Ph. D.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Éveline Morin, candidate à la M. Sc.

Prof. Olivier Caya, Ph. D.

2.2.2 | CONTEXTES DIFFÉRENTS, MAIS MÊMES RISQUES : INDICATEURS DE SANTÉ MENTALE ET LEURS DÉTERMINANTS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES CHAMPS DE PRATIQUE

Peu importe le domaine d'activité professionnelle ou le milieu de travail, la détresse psychologique, les symptômes dépressifs et l'épuisement professionnel sont des problématiques humaines complexes qu'il faut tenir en considération.

Afin de mieux comprendre ces phénomènes et leur impact, la première étape consiste à produire un état des lieux. La base d'un état des lieux consiste à mesurer. Lorsqu'on mesure, on y apprend essentiellement deux choses : A-t-on un problème? Quelle en est l'ampleur?

Comme en témoignent les résultats présentés dans la partie 1 du présent rapport, les professionnels du droit n'échappent pas à ces enjeux.

La présente section s'intéresse spécifiquement à l'ampleur de ces problématiques selon le secteur d'activité et le champ de pratique du droit. Concrètement, l'effet que peuvent avoir les principaux facteurs de risque et de protection sur la santé mentale selon l'appartenance à un secteur d'activité ou à un champ de pratique sera évalué. Ainsi, cette analyse vise à mieux comprendre les différentes réalités vécues dans la pratique du droit.

CONSIDÉRATIONS MÉTHODOLOGIQUES

Il convient dans un premier temps de présenter les considérations méthodologiques relatives à l'échantillon, aux secteurs d'activité, aux champs de pratique et aux variables d'intérêt incluses dans les analyses. Ces considérations influencent la généralisation des faits et la portée des propositions et des conclusions posées.

Les secteurs d'activité et champs de pratique à l'étude

Dans le but de poser de grands constats et d'organiser l'information de manière pertinente, il a été convenu avec les partenaires de cette recherche d'organiser les secteurs d'activité sous quatre grandes catégories. Les champs de pratique du droit ont été regroupés sous dix catégories. Ce choix méthodologique était nécessaire afin de tirer des conclusions qui soient porteuses pour les professionnels. Toutefois,



cette catégorisation n'a pas la prétention d'être parfaite et de représenter l'ensemble des situations qui caractérisent l'hétérogénéité de la pratique au Canada. Malgré tout, ces regroupements représentent de manière optimale une majorité de champs de pratique ou de secteurs d'activité partageant des caractéristiques communes.

La typologie des quatre secteurs d'activité à l'étude se présente comme suit :

1. Pratique privée
2. Secteur public ou les organisations à but non lucratif (OBNL)
3. Corporatif (OBL)
4. Éducation



Les dix champs de pratique soumis à l'analyse dans la présente section sont :

1. Droit de la famille
2. Droit pénal
3. Litige civil
4. Droit des affaires, droit des sociétés et droit commercial
5. Droits de la personne, droit public et droit administratif
6. Droit du travail et de l'emploi
7. Droit immobilier
8. Testaments, successions et fiducies
9. Règlement extrajudiciaire des différends
10. Autres

Les facteurs de risque et de protection à l'étude

Ce rapport analyse également l'impact des facteurs de risque et de protection sur trois indicateurs de santé, soit la détresse psychologique, les symptômes dépressifs et l'épuisement professionnel, et ce, pour chacun des secteurs d'activité et champs de pratique. Bien que plusieurs autres facteurs puissent expliquer la progression de ces trois indicateurs, les analyses se concentrent sur les facteurs clés mesurés dans le questionnaire.

Les facteurs de risque étudiés et susceptibles d'aggraver les trois indicateurs sont :

- La surcharge quantitative
- La surcharge qualitative
- Les demandes émotionnelles
- Le manque de ressources
- Les heures travaillées en moyenne par semaine depuis le début de la pandémie
- L'insécurité d'emploi

Les facteurs de protection étudiés et susceptibles d'atténuer les trois indicateurs de santé sont :

- L'autonomie au travail
- L'utilisation des compétences
- La cohérence des valeurs
- La reconnaissance
- Les opportunités de carrière

Taille de l'échantillon à l'étude

Il faut comprendre que le croisement des indicateurs de santé et des facteurs étudiés a une influence sur la taille de l'échantillon utilisé pour les analyses. Afin de donner un portrait plus global de l'impact de l'ensemble des facteurs sur chaque indicateur, il a été convenu d'étudier seulement les juristes ayant fourni des réponses à tous les indicateurs retenus. Hormis le secteur de l'éducation (n = 21), les tailles d'échantillon se sont avérées nettement suffisantes pour respecter les prérequis empiriques pour l'ensemble des analyses statistiques incluses dans cette section. Pour cette raison, seules des statistiques descriptives pour le secteur de l'éducation seront présentées. Aucune autre analyse incluant plusieurs variables simultanément ne sera réalisée dans cette section pour le secteur de l'éducation. Les Tableaux 1 et 2 présentent les tailles d'échantillon minimales à la base des analyses.

Tableau 1

Taille d'échantillon minimale (nombre de participants) par secteur d'activité

Secteur	Nombre de participants
Pratique privée	1 011
Public ou OBNL	1 204
Corporatif (OBL)	260
Éducation	21
Tous les secteurs	2 496

Tableau 2

Taille d'échantillon minimale (nombre de participants) par secteur d'activité

Champ de pratique	Nombre de participants
Droit de la famille	269
Droit pénal	539
Litige civil	752
Droit des affaires, droit des sociétés et droit commercial	994
Droits de la personne, droit public et droit administratif	1 052
Droit du travail et de l'emploi	333
Droit immobilier	293
Testaments, successions et fiducies	254
Règlement extrajudiciaire des différends	129
Autres	362
Tous les champs	2 676

Ainsi, les tailles d'échantillon pourraient être plus élevées lorsque moins de variables sont incluses dans l'analyse. Inversement, les tailles d'échantillon pourraient être plus petites lorsque plus de facteurs sont considérés simultanément. Toutefois, la taille de l'échantillon ne sera jamais en deçà des tailles d'échantillon minimales présentées aux Tableaux 1 et 2.

Comme il a été fait dans les autres sections de ce rapport, les données ont été pondérées selon les règles de l'art. Ainsi, basées sur des données connues et fournies par les barreaux canadiens, elles ont été pondérées selon le sexe et le nombre de juristes par province, assurant une meilleure représentativité de la profession dans le Canada.

Finalement, il faut comprendre que les juristes peuvent œuvrer dans plus d'un champ de pratique. Pour les analyses statistiques réalisées dans le cadre de cette étude, il a été convenu que les groupes soient exclusifs (c'est-à-dire que les individus peuvent être inclus dans une catégorie seulement) afin de comparer scientifiquement un groupe donné par rapport à un autre.

PRÉSENTATION DE TROIS INDICATEURS DE SANTÉ SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE CHAMP DE PRATIQUE DU DROIT

Dans le cadre de la présentation des statistiques étudiant la présence et l'ampleur des trois indicateurs de santé, soit la détresse psychologique, les symptômes dépressifs et l'épuisement professionnel, il a été convenu de regrouper les résultats. Pour chaque échelle, les indicateurs ont été analysés sous leur forme dichotomique, c'est-à-dire sous deux modalités (p. ex., présence de détresse vs détresse modérée ou moins), tel qu'illustré au Tableau 3.

Tableau 3

Exemple de regroupement afin d'isoler l'effet dominant

Aucune détresse	Détresse légère	Détresse modérée	Détresse importante	Détresse très importante
Détresse modérée ou moins (%)			Présence de détresse (%)	

Les balises fournies au Tableau 4 de la page suivante aideront le lecteur à interpréter la présence et l'ampleur des problématiques (détresse psychologique, symptômes dépressifs, épuisement professionnel). La **présence** réfère à l'existence d'un phénomène. L'**ampleur** indique à quel point l'existence du phénomène est connue par les différentes parties prenantes. Les **parties prenantes internes** sont, par exemple, les collègues de travail ou les membres de la direction. Les **parties prenantes externes** sont plutôt les clients et les membres de la société plus généralement. Plus un problème est répandu et plus il sera connu non seulement des personnes internes, mais également des parties prenantes externes. Le Tableau 4 présente certaines balises qui permettent de comprendre les différents seuils empiriques à partir desquels un phénomène est reconnu par les parties prenantes internes et externes. Évidemment, plus les proportions de personnes touchées par un phénomène sont importantes et plus le phénomène est difficile à contenir, ce qui signifie que le phénomène sera connu par diverses parties prenantes incluant des parties prenantes externes.

Tableau 4

Balises d'interprétation des pourcentages quant à la présence d'un phénomène et à la connaissance de celui-ci par les parties prenantes internes et externes à la profession

10 % à 15 % des personnes sont touchées par un phénomène	Un professionnel des RH, avec ses sens plus aiguisés, perçoit la problématique dans un groupe d'employés d'un département. Pris à la source, le cas est vite réglé.
15 % à 30 % des personnes sont touchées par un phénomène	Même sans formation RH, les directeurs des autres départements perçoivent l'insatisfaction du département. Ces parties prenantes internes ne peuvent dire de quoi il s'agit, il y a des rumeurs. Pour le département, une stratégie est nécessaire et rapidement.
30 % à 50 % des personnes sont touchées par un phénomène	Les syndicats, des parties prenantes hors de l'organisation, frappent à la porte. Sans un virage marquant soutenu par la haute direction, rien n'ira. Le directeur du département n'est plus la personne de la situation.
Plus de 50% des personnes sont touchées par un phénomène	Même les familles, les clients et les membres de la société civile sont au courant de la problématique qui est hors de contrôle. Le sujet est l'objet de conversations un peu partout. C'est de l'ordre du secret de Polichinelle.

Les Tableaux 5 et 6 résument la présence et l'ampleur de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel pour chaque secteur d'activité et champ de pratique. Basés sur les balises du Tableau 4, voici quelques points qui méritent d'être soulignés :

- Bien au-delà des 50 %, la détresse psychologique est un phénomène bien établi, répandu et connu. Peu importe le secteur d'activité (sauf pour le milieu corporatif) et le champ de pratique, plus d'un professionnel sur deux estime vivre de la détresse psychologique.
- La mesure des symptômes dépressifs allant de modérés à sévères se range entre 21,5 % et 32,4 %, tout en ayant une tendance générale se rapprochant du 30 %. L'ensemble des statistiques illustrent que la problématique est présente et préoccupante. Ce n'est pas hors de contrôle, c'est le temps d'agir.
- Bien au-delà de 50 % dans la grande majorité des cas, l'épuisement professionnel est également un phénomène bien établi, presque aussi répandu et connu que la détresse psychologique. Dans les secteurs d'activité, la mesure de l'épuisement professionnel oscille entre 43,8 % en éducation et 57,2 % en pratique privée. Quant aux champs de pratique, elle se range entre 43,5 % dans le domaine autres et 62,7 % dans le domaine du droit pénal.

Tableau 5

Proportion de détresse psychologique, de symptômes dépressifs modérés à sévères et d'épuisement professionnel selon le secteur d'activité

	Présence de détresse psychologique	**Symptômes dépressifs modérés ou sévères**	**Présence d'épuisement professionnel**
Pratique privée	58,5 %	28,9 %	57,2 %
Public ou OBNL	58,0 %	27,8 %	55,9 %
Corporatif (OBL)	48,5 %	22,5 %	44,7 %
Éducation	54,1 %	32,4 %	43,8 %

Tableau 6

Proportion de détresse psychologique, de symptômes dépressifs et d'épuisement professionnel selon le champ de pratique du droit

	Détresse psychologique	Symptômes dépressifs modérés à sévères	Épuisement professionnel
Droit de la famille	60,8 %	30,3 %	60,2 %
Droit pénal	62,5 %	31,4 %	62,7 %
Litige civil	57,3 %	30,0 %	55,2 %
Droit des affaires, droit des sociétés et droit commercial	54,7 %	26,3 %	51,8 %
Droits de la personne, droit public et droit administratif	56,7 %	27,4 %	51,9 %
Droit du travail et de l'emploi	56,8 %	29,1 %	54,1 %
Droit immobilier	59,8 %	29,0 %	56,6 %
Testaments, successions et fiducies	57,9 %	29,3 %	57,4 %
Règlement extrajudiciaire des différends	52,0 %	24,1 %	48,0 %
Autres	50,2 %	21,5 %	43,5 %

Avec de telles données, la situation est préoccupante, et ce, sur les trois indicateurs de santé mentale. À ces niveaux de pourcentages, se comparer à d'autres pays pour relativiser ou pour justifier que le problème est normal est dangereux. En effet, si un autre pays affiche des statistiques du même ordre, cela veut simplement dire que la problématique est aussi mal en point et de première importance qu'ici.

Il faut comprendre que lorsque ce type de statistique dépasse la barre des 50 %, tout le monde en parle. Une organisation ou une profession n'est pas un vase clos, elle est en osmose avec ses parties prenantes externes. Même si les sujets de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel sont tabous, cela n'empêche aucunement les parties prenantes d'en parler ou d'interpréter les signes visibles, même en catimini. Il faut comprendre aussi que même pour les symptômes dépressifs, les « moins présents » des trois problématiques dira-t-on, des actions claires et sans équivoques doivent être prises considérant les proportions observées. Et encore, il ne faut pas traiter les symptômes, mais bien définir les sources de ce mal-être.

Avec l'ampleur des statistiques observées dans les Tableaux 5 et 6, bien que cela ne soit pas facile à entendre, c'est la profession en entier qui écope assurément, et ce, depuis un bon bout de temps. Ceci laisse à penser que la problématique a pris une telle ampleur qu'elle est presque normalisée et fait partie intégrante de la culture. Sans changement radical, rien ne changera.

L'EFFET DES FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION SUR LES INDICATEURS DE SANTÉ

Cette sous-section étudie l'impact des facteurs de risque et de protection sur l'amélioration ou la détérioration de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel. Existe-t-il des cocktails explosifs ou encore des initiatives positives qui compensent? Est-ce que le tout se vit de la même façon à travers les secteurs d'activité et les différents champs de pratique? Telles sont les questions abordées dans cette sous-section du rapport.

L'analyse principalement utilisée dans le cadre de cette section est la régression multiple hiérarchique. En substance, cette analyse soupèse comme dans une balance l'ensemble des facteurs de risque et de protection afin de déterminer lesquels ont un impact significatif sur l'indicateur de santé mentale analysé en fonction du secteur d'activité ou du champ de pratique du droit.

Dans le cadre de cette sous-section, il sera possible de voir comment les facteurs de risque et de protection peuvent avoir un impact différent selon le secteur d'activité ou le champ de pratique du droit comparativement aux effets moyens observés (pour l'ensemble des professionnels, peu importe le secteur d'activité ou le champ de pratique).

Afin de bien lire les résultats et la signification des couleurs dans les Tableaux 8 à 13, il est impératif de lire la note suivante.

NOTE IMPORTANTE

Les Tableaux 8 à 13 de cette section du rapport permettent d'avoir une vision globale et simultanée des effets des facteurs de risque et de protection sur la progression des indicateurs d'importance que sont la détresse psychologique, les symptômes dépressifs et l'épuisement professionnel.

Afin d'expliquer l'impact différentié que peuvent avoir les facteurs de risque ou de protection, une charte de couleur a été utilisée. Ainsi, l'absence d'effet, l'effet positif ou l'effet négatif d'un facteur donné se déclinent visuellement selon la charte suivante :

- Lorsqu'un facteur s'associe à une hausse de l'indicateur de santé, le rouge est utilisé.
- Lorsqu'un facteur ne s'associe pas significativement à la variation de l'indicateur de santé, le gris est utilisé. En considérant les autres variables, l'effet sera dit neutre au sens où il n'aide pas, mais ne nuit pas non plus.
- Lorsqu'un facteur s'associe à une baisse de l'indicateur de santé, le rose est utilisé.
- Chaque tableau présente une ligne centrée en « 0 ». Elle est liée à la neutralité. C'est un point neutre ou point 0 qui départage les effets protecteurs (rose) des effets négatifs pour la santé (rouge).

Ensuite, l'effet moyen de l'ensemble des juristes est représenté par une bande dont il est possible d'apprécier la couleur et la largeur selon la charte suivante :

- Lorsqu'une bande est de couleur rouge, grise ou rose, elle respecte la nature décrite précédemment.
- Plus une bande est étroite, plus la réalité est perçue de manière similaire d'un groupe à l'autre; ils vivent essentiellement la même réalité.
- Plus une bande est large, plus l'effet du facteur se manifeste différemment d'un groupe à l'autre.

Finalement les Tableaux 8 à 13 présentent aussi les différentes réalités perçues à l'intérieur des secteurs d'activité et des champs de pratique. Il est possible d'apprécier les réalités perçues selon la charte suivante :

- Pour un facteur de risque ou de protection, lorsqu'un groupe appartenant à un secteur ou à un champ n'apparait pas, c'est qu'il est alors inclus dans l'effet moyen de l'ensemble des professionnels. La situation de ce groupe est comparable à la situation générale des juristes canadiens.
- Pour un facteur de risque ou de protection, lorsque la moyenne d'un secteur d'activité ou d'un champ de pratique donné se distingue de celle de l'ensemble des juristes canadiens, ledit secteur d'activité ou champ de pratique se retrouve alors en dehors de l'intervalle et il a sa propre couleur. Les acronymes associés à chacun des secteurs d'activité et champs de pratique sont présentés dans le tableau ci-dessous, inclus dans l'encadré.
- La nature de l'effet du facteur (positive, neutre ou négative) sur le groupe respecte la charte des couleurs décrites précédemment. Ainsi, un effet peut être davantage positif ou davantage néfaste pour un groupe donné.

Voici la liste des secteurs d'activité, des champs de pratique et des acronymes retenus afin de faciliter la compréhension des Tableaux 8 à 13 présentés ci-dessous :

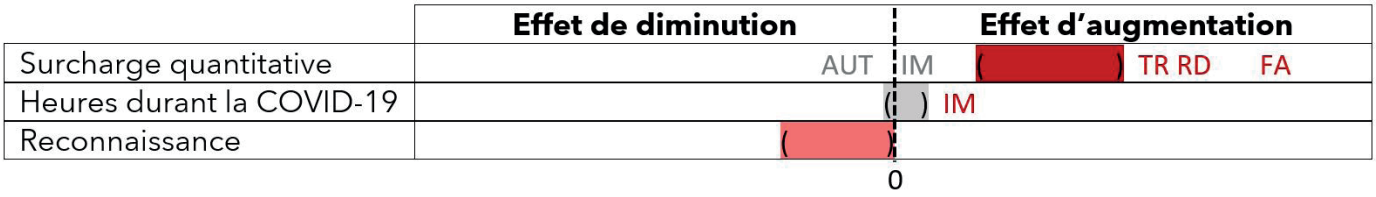
Secteurs d'activité	
Secteur	**Acronyme utilisé**
Pratique privée	PR
Public ou OBNL	PB
Corporatif (OBL)	CO
Éducation	Échantillon insuffisant pour cette analyse
Champs de pratique	
Champ	**Acronyme utilisé**
Droit de la famille	FA
Droit pénal	DPL
Litige civil	LIT
Droit des affaires, droit des sociétés et droit commercial	AF
Droits de la personne, droit public et droit administratif	PE
Droit du travail et de l'emploi	TR
Droit immobilier	IM
Testaments, successions et fiducies	TS
Règlement extrajudiciaire des différends	RD
Autres	AUT

Le Tableau 7 illustre un exemple de trois cas de figure en usage dans les Tableaux 8 à 13.

- En moyenne, pour l'ensemble des professionnels, la surcharge quantitative s'associe à une détresse psychologique plus élevée. La largeur importante de la bande associée à la surcharge quantitative indique qu'il y a des variations importantes entre les champs de pratique du droit concernant ce facteur de risque. L'effet néfaste se fait davantage sentir chez les groupes suivants : droit du travail et de l'emploi (TR), règlement extrajudiciaire des différends (RD) et encore davantage en droit de la famille (FA). Cependant, l'effet de surcharge quantitative est moindre, voire neutre, pour les groupes autres (AUT) et droit immobilier (IM).
- Pour l'ensemble, le nombre d'heures de travail effectuées en moyenne par semaine depuis la COVID-19 n'a pas d'effet sur la progression de la détresse psychologique. La faible largeur de la bande grise illustre que les champs de pratique à l'étude ont, pour l'essentiel, tous répondus de la même manière et qu'il n'y a pas beaucoup de variation d'un champ de pratique à l'autre. Seul le droit immobilier (IM) se distingue des autres champs, c'est-à-dire que les heures travaillées en moyenne par semaine depuis le début de la pandémie s'associent à une détresse psychologique significativement plus élevée.
- Pour l'ensemble, et ce, peu importe le champ de pratique, la couleur en rose illustre que la reconnaissance diminue significativement la détresse psychologique des professionnels.

Tableau 7

Exemple de l'effet de trois facteurs sur la détresse psychologique selon les champs de pratique du droit



Étude de la détresse psychologique selon les secteurs d'activité et les champs de pratique

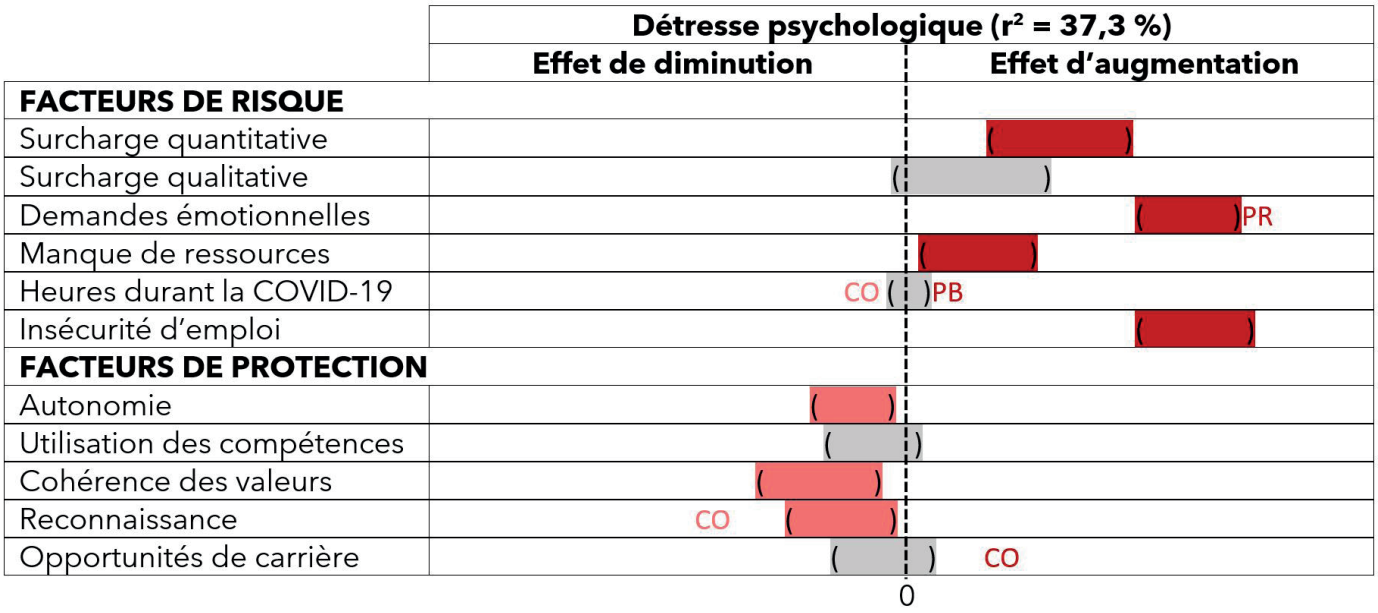
Dans un premier temps, par rapport à la ligne centrale pointillée du Tableau 8, les couleurs et l'étalement gauche-droite des bandes illustrent que les facteurs de risque liés à l'exercice de l'emploi ont globalement davantage d'impact sur la détresse psychologique que les facteurs de protection. Ainsi, en considérant l'ensemble des facteurs (risque et protection), on constate que l'effet combiné des facteurs de protection n'est pas suffisant pour pallier la pression exercée par les facteurs de risque. Outre la surcharge qualitative et les heures travaillées sur une base hebdomadaire depuis le début de la pandémie (qui sont neutres donc en gris), les autres facteurs de risque génèrent de la détresse psychologique dans tous les champs de pratique.

En somme, les professionels issus de tous les secteurs d'activité vivent des réalités similaires à quelques exceptions près :

- Bien que les demandes émotionnelles produisent un effet négatif sur l'ensemble des juristes, l'impact est significativement plus fort chez les professionnels œuvrant en pratique privée (PR).
- Les heures travaillées depuis le début de la pandémie s'associent à une détresse psychologique plus élevée dans le secteur public ou OBNL (PB). Inversement, les heures travaillées depuis le début de la pandémie s'associent à une diminution de la détresse psychologique chez les juristes œuvrant dans le milieu corporatif (CO).

Tableau 8

Effet des facteurs de risque et de protection sur la détresse psychologique selon les secteurs d'activité en considérant l'effet du genre et de l'expérience



- Peu importe le secteur d'activité, l'autonomie au travail, la cohérence des valeurs et la reconnaissance contribuent à diminuer la détresse psychologique ressentie. La reconnaissance au travail apparaît comme un facteur de protection encore plus important chez les professionnels œuvrant dans le milieu corporatif (CO).
- Finalement, par leur couleur grise, l'utilisation des compétences et les opportunités de carrière ne présentent pas d'effet protecteur significatif contre la détresse psychologique. Il semble toutefois que les opportunités de carrière s'associent à une détresse psychologique plus élevée chez les juristes issus du milieu corporatif (CO). Ceci s'explique par le fait que bien que les opportunités de carrière puissent être source d'épanouissement sur le plan professionnel, elles signifient aussi en général une charge de travail accrue, des exigences élevées en termes de performance et des heures travaillées à la hausse : tous des facteurs de risque importants pour la santé des professionnels. Ceci pourrait expliquer pourquoi les opportunités de carrière, un facteur normalement reconnu pour protéger la santé, peuvent agir ici comme un facteur de risque chez les juristes œuvrant dans le milieu corporatif.

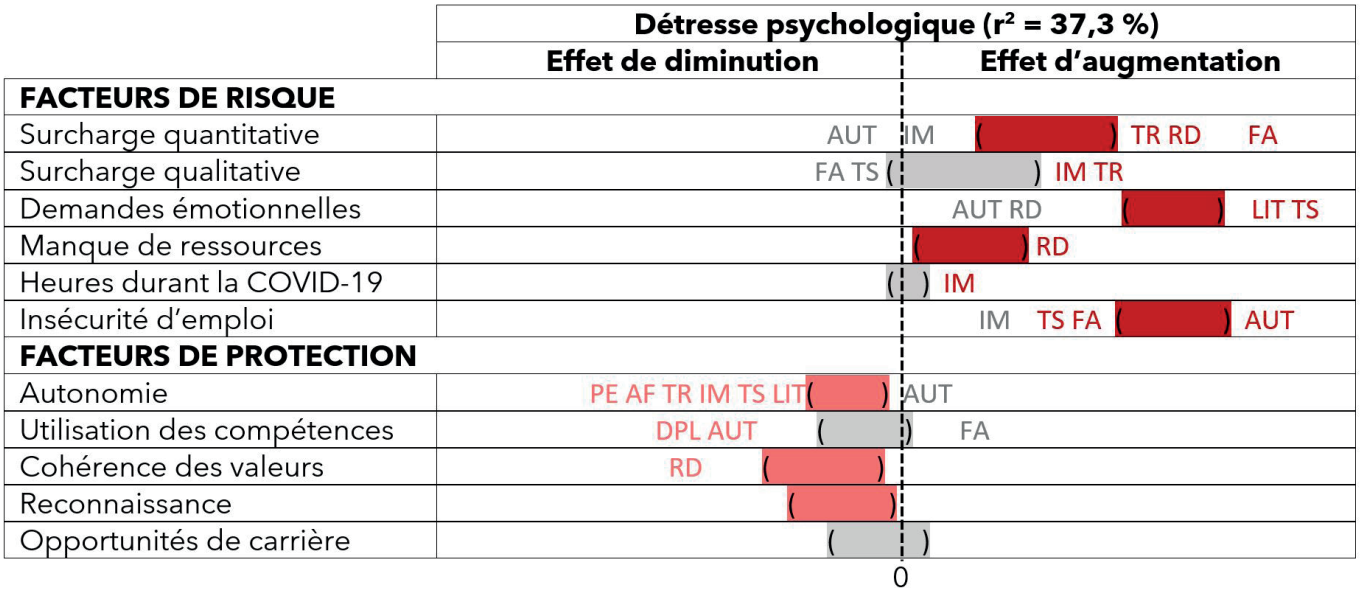
Le Tableau 9 présente l'effet des facteurs de risque et de protection sur la détresse psychologique, mais selon les champs de pratique du droit. Contrairement aux secteurs d'activité, les effets des facteurs de risque ne se vivent pas de la même manière d'un champ de pratique à un autre.

L'étude du Tableau 9 renseigne sur les points suivants :

- La surcharge quantitative s'associe à une détresse psychologique plus élevée. Elle se veut davantage importante dans les champs du droit du travail et de l'emploi (TR), du règlement extrajudiciaire des différends (RD) et du droit de la famille (FA).
- La surcharge qualitative se veut globalement neutre sur la détresse psychologique. Elle génère toutefois davantage de détresse psychologique dans les champs du droit du travail et de l'emploi (TR) et immobilier (IM).
- Les demandes émotionnelles impactent globalement à la hausse la détresse psychologique. Cependant, leur effet néfaste est plus important chez les juristes pratiquant le litige civil (LIT) et le champ des testaments, successions et fiducies (TS).
- La manque de ressources impacte significativement à la hausse la détresse psychologique, mais la situation est plus grave dans le champ du règlement extrajudiciaire des différends (RD).
- Les heures travaillées depuis le début de la pandémie n'auraient globalement pas d'effet significatif sur la détresse psychologique. Cependant, une nuance s'impose pour le droit immobilier (IM) pour qui les heures travaillées s'associent à une détresse psychologique significativement plus élevée. Ceci pourrait s'expliquer par le boom immobilier connu au Canada durant la pandémie qui a mis une pression considérable sur les professionnels de ce champ de pratique.

Tableau 9

Effet des facteurs de risque et de protection sur la détresse psychologique selon les champs de pratique en considérant l'effet du genre et de l'expérience



- L'insécurité d'emploi génère une détresse psychologique à la hausse pour tous, sauf chez les professionels juridiques œuvrant dans le champ de l'immobilier (IM) pour qui ce facteur ne s'associait pas à la détresse psychologique au moment de la collecte de donnée. Encore une fois, il est logique de croire que le boom immobilier qui a engendré une hausse fulgurante de transactions immobilières a possiblement conduit ces professionnels à vivre moins d'insécurité d'emploi. Notons aussi que les professionnels du droit de la famille (FA) et du champ des testaments, successions et fiducies (TS) apparaissent moins impactés par l'insécurité d'emploi comparativement à la moyenne. Malgré tout, pour ces deux champs de pratique, l'insécurité d'emploi demeure un facteur de risque.

Le Tableau 9 illustre que les facteurs de protection évoluent du bon côté dans la zone de diminution de la détresse psychologique, sans avoir pour autant les effets compensateurs espérés. On note les aspects suivants :

- L'autonomie a un effet protecteur face à la détresse psychologique. Elle semble avoir un effet protecteur plus important pour six champs de pratique. Seul le champ autres (AUT) est au neutre sur ce point.
- L'utilisation des compétences a globalement un effet neutre. Cependant, l'utilisation des compétences s'associe à une détresse psychologique significativement plus faible dans les champs du droit pénal (DPL) et pour les champs de pratique autres (AUT).
- Peu importe le champ, la cohérence des valeurs des professionnels réduit significativement la détresse psychologique. Ceci est encore plus vrai dans le champ du règlement extrajudiciaire des différends (RD).
- Peu importe le champ de pratique, la reconnaissance agit significativement tel un baume sur la détresse psychologique.
- Finalement, une fois tout soupesé, les opportunités de carrières n'offrent pas l'effet compensateur escompté sur la détresse psychologique.

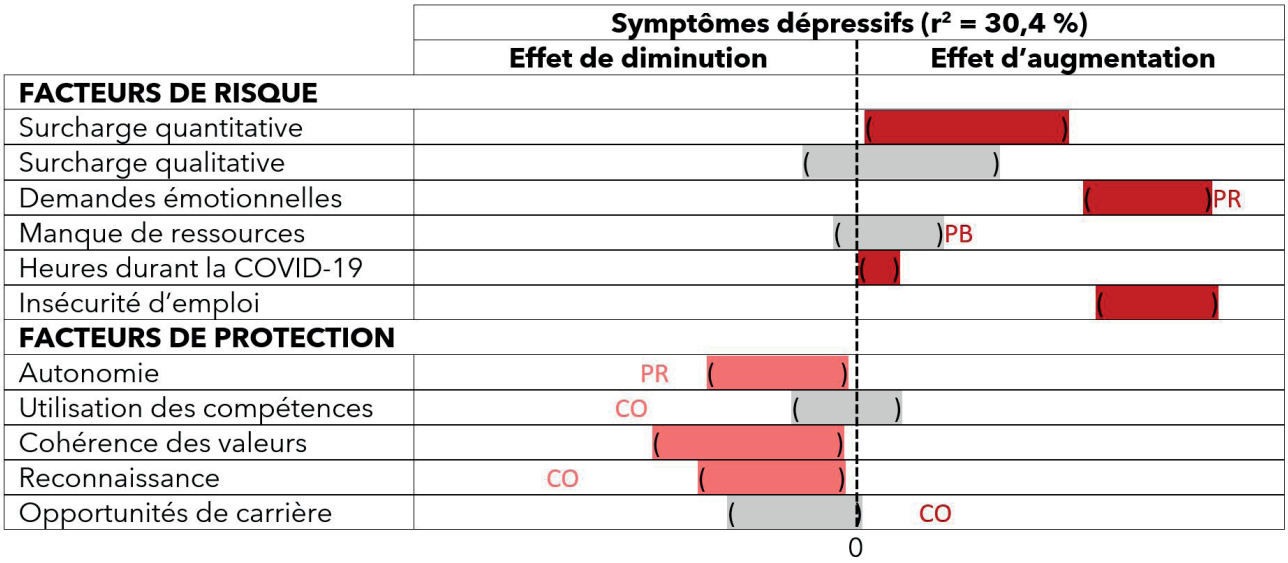
Somme toute, le modèle proposé explique 37,5 % de la variation de la détresse psychologique chez les juristes canadiens. Bien qu'il reste de la place pour inclure d'autres facteurs explicatifs provenant des diverses sphères de vie, les liens sont forts entre la détresse psychologique et les facteurs de risque retenus (Hair, 2019). Il en est de même pour les liens entre la détresse psychologique et les facteurs de protection. Il s'agit donc d'un excellent point de départ pour produire un état des lieux.

Étude des symptômes dépressifs selon les secteurs d'activité et les champs de pratique

Par rapport à la ligne centrale pointillée du Tableau 10, les couleurs et l'étalement gauche-droite des bandes illustrent que les facteurs de risque ont globalement davantage d'effets négatifs sur les symptômes dépressifs que les facteurs de protection.

Tableau 10

Effet des facteurs de risque et de protection sur les symptômes dépressifs selon les secteurs d'activité en considérant l'effet du genre et de l'expérience



En somme, l'ensemble des secteurs d'activité affichent des réalités similaires à quelques exceptions près :

- La surcharge quantitative a un impact négatif sur tout le monde et s'associe à une hausse des symptômes dépressifs pour tous les secteurs d'activité.
- La surcharge qualitative a un effet neutre; elle n'aide pas, mais ne nuit pas non plus aux symptômes dépressifs. Il n'y a aucune distinction entre les secteurs d'activité sur cet aspect.
- Bien que les demandes émotionnelles produisent un effet négatif sur l'ensemble des juristes, l'impact est significativement plus fort chez les professionnels issus de la pratique privée (PR).
- Le manque de ressources a un effet neutre sur les symptômes dépressifs sauf pour le secteur public ou OBNL (PB) où il s'associe à une hausse de ces symptômes.
- Les heures travaillées depuis le début de la pandémie, et encore plus l'insécurité d'emploi, s'associent à une hausse significative des symptômes dépressifs, et ce, pour tous les secteurs d'activité.

En ce qui concerne les facteurs de protection, le Tableau 10 met en évidence que :

- L'autonomie au travail a un impact positif sur tout le monde en s'associant à une diminution des symptômes dépressifs. C'est encore plus vrai pour la pratique privée (PR).
- La cohérence des valeurs et la reconnaissance contribuent à diminuer les symptômes dépressifs ressentis. Concernant la reconnaissance, son effet bénéfique pour la santé apparaît encore plus vrai chez les professionnels œuvrant dans le milieu corporatif (CO).

- Globalement, l'utilisation des compétences et les opportunités de carrière n'apparaissent pas comme des facteurs de protection significatifs. Cependant, l'utilisation des compétences s'associe à une baisse significative des symptômes dépressifs chez les juristes œuvrant dans le milieu corporatif (CO). Inversement, les opportunités de carrière s'associent à une hausse des symptômes dépressifs pour ces mêmes professionnels (CO). Encore une fois, ce constat est susceptible d'être expliqué par le fait que, bien que les opportunités de carrière puissent être source d'épanouissement sur le plan professionnel, elles signifient aussi en général une charge de travail accrue, des exigences élevées en termes de performance et des heures travaillées à la hausse; tous des facteurs de risque importants pour la santé des professionnels.

Le Tableau 11 présente l'effet des facteurs de risque et de protection sur les symptômes dépressifs selon le champ de pratique du droit exercé par les professionnels. À partir des résultats obtenus, il est possible de produire les constats suivants :

- Bien que la surcharge quantitative s'associe à des symptômes dépressifs significativement plus élevés pour presque tous les champs de pratique, les résultats indiquent qu'elle est davantage importante dans les champs du règlement extrajudiciaire des différends (RD) et le droit de la famille (FA). Elle est neutre dans les champs de pratique autres (AUT)

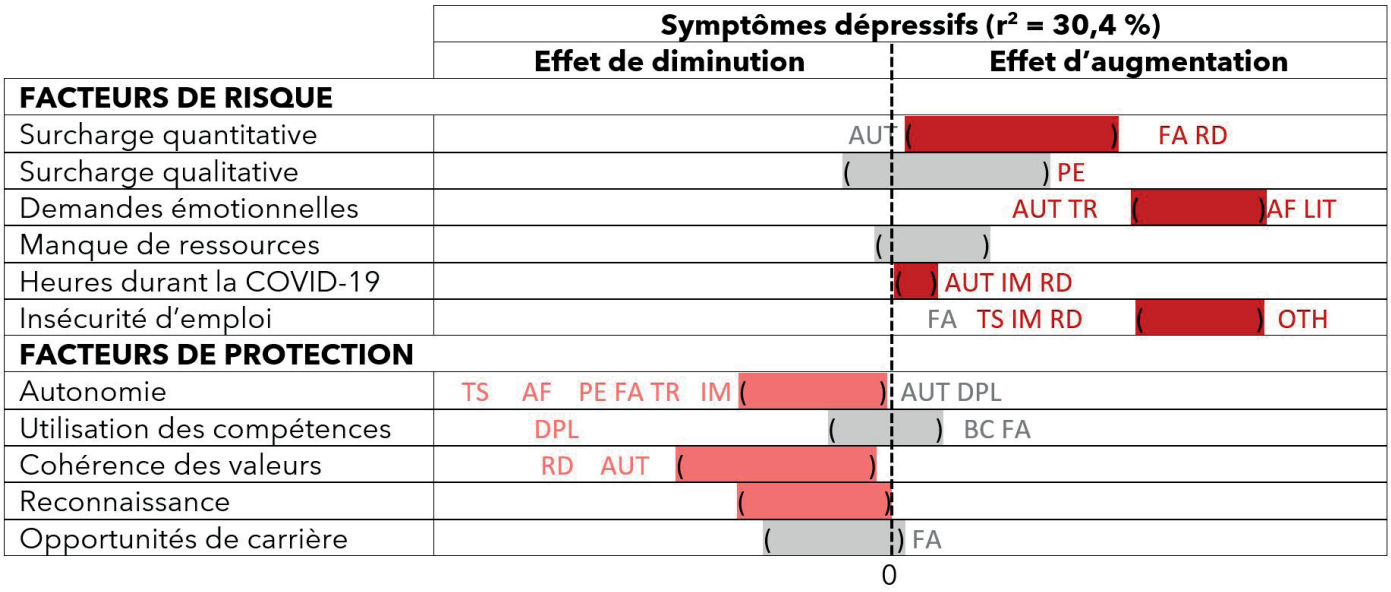
- La surcharge qualitative se veut globalement neutre. Toutefois, elle s'associe à une hausse des symptômes dépressifs dans le champ des droits de la personne, droit public et administratif (PE).

- Les demandes émotionnelles s'associent à une hausse significative des symptômes dépressifs. Ce phénomène est encore plus important chez les professionnels qui pratiquent le litige civil (LIT) et le droit des affaires, des sociétés et commercial (AF).

- Le manque de ressources a un effet neutre sur tout le monde.

Tableau 11

Effet des facteurs de risque et de protection sur les symptômes dépressifs selon les champs de pratique en considérant l'effet du genre et de l'expérience



- Les heures travaillées depuis le début de la pandémie s'associent à une hausse des symptômes dépressifs pour tous les champs de pratique. Le phénomène est plus marqué pour les champs de pratique autres (AUT), le droit immobilier (IM) et le règlement extrajudiciaire des différends (RD).
- L'insécurité d'emploi s'associe à une hausse significative des symptômes dépressifs, sauf chez les professionnels du droit de la famille (FA).

Concernant les facteurs de protection, outre l'utilisation des compétences, et les opportunités de carrière, on note qu'ils s'associent à une baisse des symptômes dépressifs. Plus précisément, le Tableau 11 montre que :

- L'autonomie a globalement un effet protecteur face aux symptômes dépressifs, mais que cet effet protecteur est plus important pour six champs de pratique, soit le droit des affaires, des sociétés et commercial (AF), les testaments, successions et fiducies (TS), les droits de la personne, droit public et administratif (PE), le droit de la famille (FA), du travail et de l'emploi (TR) et le droit immobilier (IM). Son effet protecteur est cependant au neutre pour les champs autres (AUT) et le droit pénal (DPL).
- L'utilisation des compétences a globalement un effet neutre. Cependant, un effet protecteur significatif est observé chez les professionnels œuvrant en droit pénal (DPL).
- Peu importe le champ, la cohérence des valeurs réduit significativement les symptômes dépressifs et ceci est encore plus vrai dans les champs autres (AUT) et dans le champ du règlement extrajudiciaire des différends (RD).
- Peu importe le champ de pratique, la reconnaissance s'associe significativement à des symptômes dépressifs plus faibles.
- Finalement, une fois tout soupesé, les opportunités de carrière ne s'associent pas de manière significative aux symptômes dépressifs.

Globalement, l'ensemble des facteurs de risque et de protection inclus lors des analyses expliquent 30,4 % de la variation des symptômes dépressifs des professionnels du droit.

Étude de l'épuisement professionnel selon les secteurs d'activité et les champs de pratique

Encore une fois, en observant la ligne centrale pointillée du Tableau 12, on constate que les facteurs de risque ont globalement davantage d'effets négatifs sur l'épuisement professionnel que les facteurs de protection ne protègent. L'étalement négatif étant encore plus prononcé que pour les deux autres indicateurs de santé, cela signifie que l'épuisement professionnel est la problématique la plus impactée par les facteurs de risque étudiés. Comparativement aux deux autres indicateurs de santé, les facteurs de protection ne sont pas ici plus efficaces, mais il y a un facteur de plus qui s'ajoute à l'arsenal défensif pour la santé des professionnels, soit les opportunités de carrière.

Basé sur le Tableau 12, l'ensemble des secteurs d'activité vivent des réalités similaires à quelques exceptions près :

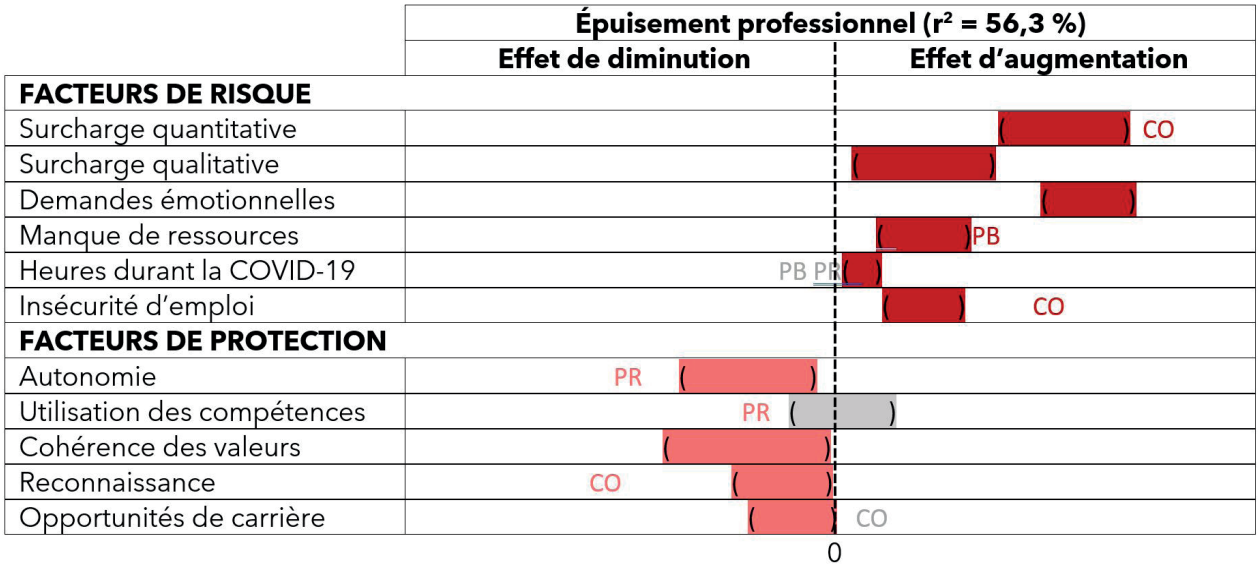
- La surcharge quantitative a un impact négatif sur tout le monde, notamment sur les professionnels issus du milieu corporatif (CO).
- La surcharge qualitative et surtout les demandes émotionnelles ont un impact négatif sur l'épuisement professionnel pour tous les secteurs.
- Le manque de ressources s'associe à un épuisement professionnel plus élevé, et plus intensément dans le secteur public ou OBNL (PB).
- Les heures travaillées en moyenne par semaine depuis le début de la pandémie s'associent à une hausse de l'épuisement professionnel ressenti. Cette tendance est moins marquée dans les secteurs public ou OBNL (PB) et la pratique privée (PR).
- L'insécurité d'emploi s'associe à un épuisement professionnel plus important. Ceci est encore plus important chez les professionnels œuvrant dans le milieu corporatif (CO).

Concernant les facteurs de protection, le Tableau 12 permet de poser les constats suivants :

- L'autonomie au travail a un impact positif pour tous les secteurs d'activité et c'est encore plus vrai pour la pratique privée (PR).
- L'utilisation des compétences ne présente pas d'effet protecteur face à l'épuisement professionnel, sauf pour la pratique privée (PR).
- La cohérence des valeurs a un impact protecteur face à l'épuisement professionnel, et ce, peu importe le secteur.

Tableau 12

Effet des facteurs de risque et de protection sur l'épuisement professionnel selon les secteurs d'activité en considérant l'effet du genre et de l'expérience



- La reconnaissance et les opportunités de carrière ont un effet protecteur face à l'épuisement professionnel. La reconnaissance a cependant un effet encore plus positif chez les professionnels du milieu corporatif (CO). Inversement, les opportunités de carrière n'ont pas d'effet significatif pour les professionnels œuvrant dans le milieu corporatif (CO) contrairement aux autres secteurs.

Le Tableau 13 se consacre à l'épuisement professionnel dans les champs de pratique. Pour les facteurs de risque, il est possible de produire les constats suivants :

- La surcharge quantitative s'associe à un épuisement professionnel significativement plus élevé, sauf dans le champ des testaments, successions et fiducies (TS). La surcharge quantitative est encore plus délétère pour la santé des professionnels qui œuvrent dans le règlement extrajudiciaire des différends (RD).

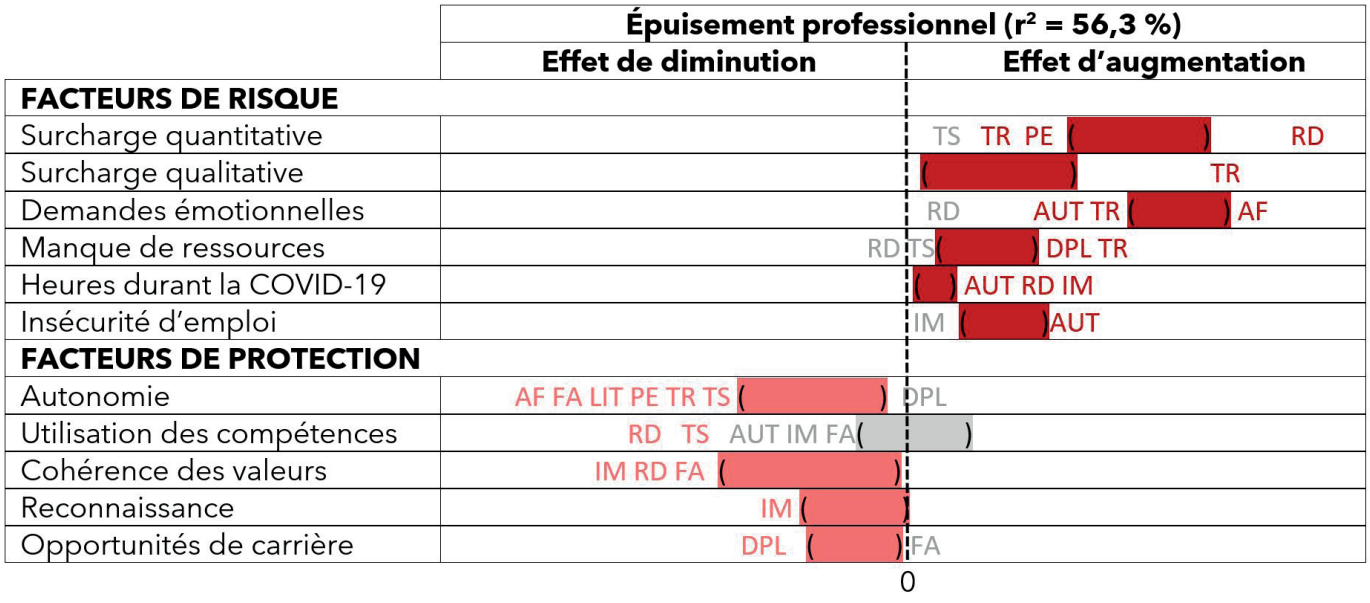
- La surcharge qualitative impacte négativement l'épuisement professionnel. Toutefois, elle génère plus d'effet sur l'épuisement des professionnels œuvrant en droit du travail (TR).

- Les demandes émotionnelles s'associent à une hausse de l'épuisement professionnel, sauf pour le champ de règlement extrajudiciaire des différends (RD) pour qui l'effet des demandes émotionnelles serait neutre.

- Le manque de ressources a un effet négatif sur tout le monde, mais moindrement dans les champs du règlement extrajudiciaire des différends (RD) et des testaments, successions et fiducies (TS). Inversement, pour les champs du droit du travail et de l'emploi (TR) et pénal (DPL), le manque de ressources contribue encore plus à l'épuisement professionnel.

Tableau 13

Effet des facteurs de risque et de protection sur l'épuisement professionnel selon les champs de pratique en considérant le genre



- Les heures travaillées en moyenne durant la pandémie s'associent à un épuisement professionnel plus élevé pour tous les champs. Cette situation est pire pour certains, dont le champ de pratique autres (AUT), le règlement extrajudiciaire des différends (RD) et le droit immobilier (IM).
- L'insécurité d'emploi s'associe à une hausse de l'épuisement professionnel partout sauf chez les professionnels œuvrant en droit immobilier (IM).

Au sujet des facteurs qui protègent contre l'épuisement professionnel selon le champ de pratique, on note les aspects suivants :

- L'autonomie au travail a globalement un effet protecteur face à l'épuisement professionnel. Toutefois, cet effet protecteur n'est pas égal d'un champ de pratique à l'autre alors que six champs sont mieux protégés. Ces champs sont : le droit des affaires, des sociétés et commercial (AF), de la famille (FA), le litige civil (LIT), les droits de la personne, droit public et administratif (PE), le droit du travail et de l'emploi (TR) et les testaments, successions et fiducies (TS). Seuls les professionnels en droit pénal (DPL) semblent mal protégés par cette ressource qui n'a alors aucun effet notable sur l'épuisement professionnel.
- L'utilisation des compétences a globalement un effet neutre. Cependant, un effet protecteur significatif est observé dans les champs du règlement extrajudiciaire des différends (RD) et des testaments, successions et fiducies (TS).
- Peu importe le champ de pratique du droit, la cohérence des valeurs protège contre l'épuisement professionnel. Ceci est encore plus vrai dans les champs du droit de la famille (FA), le règlement extrajudiciaire des différends (RD) et le droit immobilier (IM).
- Peu importe le champ de pratique, la reconnaissance agit significativement sur l'épuisement professionnel et cet effet est encore plus important dans le droit immobilier (IM).
- Finalement, les opportunités de carrière offrent un effet protecteur contre l'épuisement professionnel. Cet effet est encore plus marqué dans le droit pénal (DPL). Inversement, l'effet des opportunités de carrière sur l'épuisement professionnel est plutôt neutre en droit de la famille (FA).

Somme toute, les facteurs de risque et de protection inclus dans les analyses expliquent à eux seuls 56,3 % de la variation de l'épuisement professionnel. C'est énorme! En comparant avec les autres indicateurs de santé mesurés (détresse psychologique et symptômes dépressifs), on constate que ces facteurs expliquent encore plus l'épuisement professionnel que tout autre indicateur. Les phénomènes psychologiques étant subjectifs et intangibles, un nombre très important de facteurs contribuent à ces phénomènes dont l'âge, l'expérience, les traits de personnalité et la vie hors travail. Ainsi, si on peut attribuer 56,3 % de l'épuisement professionnel à des facteurs associés au travail uniquement, cela fournit un point de départ solide pour amorcer des actions en vue d'une meilleure santé dans les professions du droit au Canada.

EN CONCLUSION

Avec un pas de recul, bien que certains groupes se distinguent, l'analyse simultanée des résultats illustre que la plupart des effets observés dans les secteurs d'activité ou les champs de pratique s'apparentent aux effets généraux (p. ex., les heures travaillées en moyenne durant la pandémie s'associent à un épuisement professionnel plus élevé pour tous les champs). Cette situation est pire seulement dans trois champs de pratique, soit autres (AUT), le règlement extrajudiciaire des différends (RD) et en droit immobilier (IM). Ainsi, les différences observées demeurent relativement mineures et ne permettent pas de justifier des interventions qui seraient complètement différentes d'un champ de pratique ou d'un secteur d'activité à l'autre. Les résultats obtenus permettent au plus de prioriser les actions à poser dans un secteur d'activité ou un champ de pratique comparativement à l'autre. Encore là, il demeure que l'effet généralisé de plusieurs facteurs de risque et de protection sur les indicateurs de santé analysés laisse peu de nuance quant aux actions à poser pour améliorer la santé des professionnels du droit. Il y a peu de marge d'interprétation et les effets principaux sont trop importants pour s'arrêter à une particularité pour un groupe. S'occuper de la granularité actuellement serait comme se préoccuper de la valeur d'un rétroviseur alors que la voiture ne démarre plus. Cet effort apparait futile ici. Ainsi, un effort systémique et général doit être entrepris pour améliorer la santé, et ce, chez les juristes œuvrant dans tous les secteurs d'activité et tous les champs de pratique.

Pour l'essentiel, les facteurs de protection analysés ne compensent pas suffisamment les effets nocifs des facteurs de risque auxquels les professionnels sont exposés jour après jour.

Ces facteurs de risque sont les demandes émotionnelles élevées, les longues heures de travail, la surcharge quantitative de travail, etc. À la longue, ils usent les juristes, comme en témoignent deux professionnelles du droit :

« Si vous comprenez ce que je veux dire, donc! Je me mettais de la pression, mais… on dirait que je vivais bien avec ce stress-là. J'aimais ça, puis c'était nouveau, c'était, c'était des nouveaux défis. Je pense que je voyais ça plus positivement. Je pense que c'est à la longue que ça USE. »

« …tu ne vois pas l'épuisement qui est en train de s'installer […] tu fonctionnes comme une bonne […] tu ne t'aperçois pas sur le coup que ça USE… »



Avec de tels effets et une telle propagation dans le milieu, cela indique que les problématiques sont devenues normales avec le temps, imprégnant implicitement la culture des professionnels. C'est à cet « implicitement normal » qu'il faut entre autres s'attaquer. Par quoi commencer?

D'abord par la mesure. Non seulement la mesure effectuée dans le présent rapport, mais une mesure continue et régulière des enjeux de santé. Autrement, comment savoir si on s'améliore? La santé n'est pas une fin en soi! C'est un processus d'amélioration continue qui doit toujours être gardé à l'ordre du jour.

Ensuite, il importe de multiplier les actions dans toutes les strates des milieux juridiques pour amorcer un changement de culture significatif, porté par les parties prenantes que sont la Fédération, les barreaux canadiens, les universités, les milieux de travail, les programmes d'aide et les professionnels du droit eux-mêmes. Seules des actions en profondeur alignées sur les résultats obtenus permettront un tel changement.

Même s'il s'agit de sujets tabous, l'ampleur de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel chez les juristes fait en sorte que toutes les parties prenantes internes et externes savent sans doute ce qui se passe. Si elles ne peuvent pas mettre des mots clairs, elles ressentent certainement la présence de ce phénomène. Admettre la problématique est certainement le point de départ d'un véritable changement.

La voix des professionnels du droit



« I switched out of private practice and into the public sector, which made many of my responses different than had I been asked them while still in private practice. I left private practice due to: stress and inability to have a family without sacrificing career goals. »

« I am just now returning from [...] leave, and have already had several comments from my employer about the need to increase my billable hours. I am actively seeking to leave private practice. »

« Private practice is simply too demanding. Accessibly through social media, email and text messaging has only made things worse. We are at our clients' beck and call and our work-life balance suffers. I would take less money for less hours. But that does not seem to be an option, outside of retirement or government work. As for mental health, the prevailing sentiment at my firm is generally supportive but with an undertone of "suck it up, its part of the job". »

« The reason things are as good as they are is because I left private practice and went to government. »

« I am lucky to work [for my organization] where the work environment (which I have sought out specifically for these reasons) is supportive of work-life balance, and generally fairly progressive when it comes to mental health issues. (Private practice, where I used to work, was a whole different ball game - for me it was a very stressful and unsupportive environment). However, I still stress out about the amount of work to be done in the time I have with the resources I have, and it is a bit demoralizing knowing I will not be able to hit these targets. »

« [...] Depuis [x], je travaille pour une organisation publique. Ce changement de milieu a considérablement amélioré ma santé mentale pour les raisons suivantes: horaire de travail stable de 37.5 heures, peu de contacts avec le public/les clients, responsabilité professionnelle moins importante et moins de risque d'erreurs professionnelles, meilleur salaire et conditions de travail, excellentes relations entre les employés, et possibilités d'avancement intéressantes. »

« Je suis beaucoup moins stressée depuis que je suis dans le secteur public que quand j'étais en pratique privée. Je ressens beaucoup moins de pression des intervenants externes et un moins grand devoir de performance. Beaucoup moins stressée par rapport à mes livrables et par rapport à la possibilité de recevoir une plainte de mes clients. »

« Avant d'exercer le droit [emploi actuel], j'ai exercé le droit dans un cabinet au privé. Bien que le stress lié à la profession, de manière générale, soit toujours présent dans les deux milieux, je dois dire que mes conditions de travail et ma sécurité d'emploi se sont nettement améliorés et que la culture professionnelle est beaucoup plus saine qu'au privé. Dans mon expérience personnelle, les avocats au privé entretiennent une culture de compétition très malsaine et je dirais même toxique. Personnellement, je trouvais que la culture professionnelle au privé était très "old school" et se concentrait presque exclusivement sur les revenus et les heures facturables en oubliant presque complètement le bien-être des employés. »

« I currently work in professional regulation. Although it has its own challenges, it is much better than working in private practice. I can't imagine ever going back to private practice. I remember when I was in private practice I would frequently take work home on evenings and weekends. I would turn down plans with friends because I had so much work to do, but then I was too exhausted and unmotivated to actually get much done on the weekends. So I'd miss plans with friends and still not get work done, and feel guilty come Monday. I spent the first five-ish years of my career in private practice being afraid that I wasn't good enough. I finally left because I didn't want to spend my evenings and weekends working. »

« Je considère qu'une grande part du stress que je ressens dans le cadre de ma profession provient de ma pratique en litige. Le stress n'est pas nécessairement causé par mes clients, mais plutôt par les courts délais souvent imposés par la Cour ainsi que par le comportement de certains juges à l'égard des avocats. »

« Jusqu'en [x], je travaillais à titre d'avocate plaideuse. Depuis, je fais un travail de nature plus administrative et je ne vais plus à la Cour. Il y a une différence énorme entre le niveau de stress que j'ai vécu avant et après mon changement de fonction et sur ma qualité de vie. »

« I used to do family litigation but the stress was too much for me - it consumed my life, affected me at home and adversely affected my relationships. [...] I'm now feeling reasonably content with what I'm doing in my life, but I do regret ever becoming a lawyer; I don't have a thick enough skin for this job and wasn't well-suited to it, although I think the clients I have now (as I'm very choosy) appreciate what I do for them. »

« Family law is beyond exhausting. I stay in the profession because I care about my clients, but I permanently work burned out. I work with legal aid and we are insanely overworked and underpaid, however we do care about our clients so we choose to stay in the profession. I am often ashamed to say I am overwhelmed or need help and do not have the energy or financial resources to access the supports needed. It is a difficult cycle, but one that many female lawyers feel trapped in. »

2.2.3 | AU-DELÀ DE L'ARGENT : LE CÔTÉ SOMBRE DES HEURES FACTURABLES



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Jean Cadieux, Ph. D.

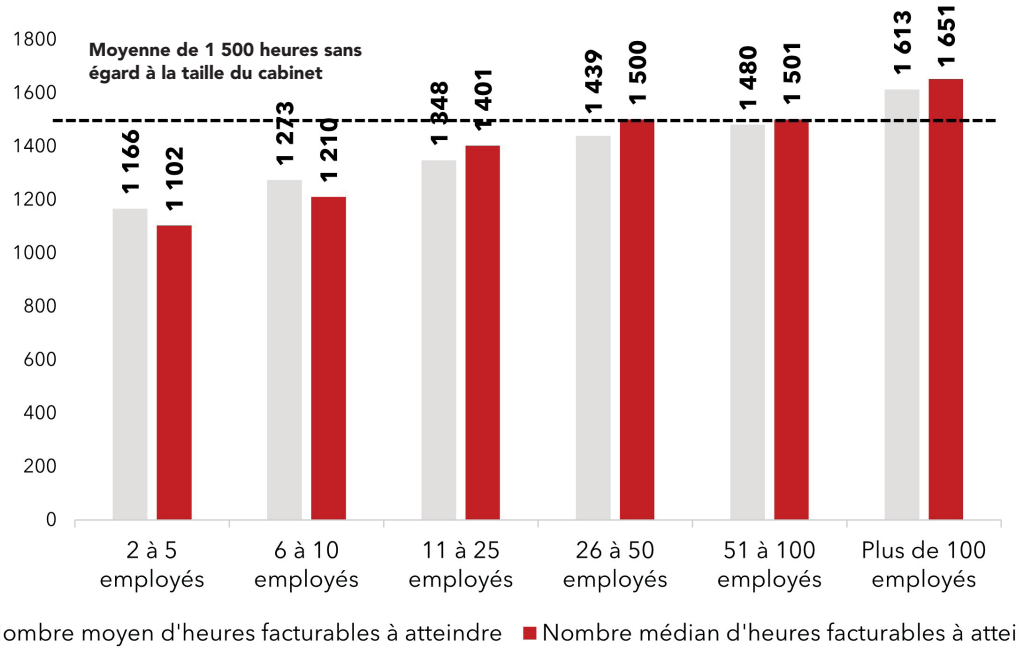
2.2.3 | AU-DELÀ DE L'ARGENT : LE CÔTÉ SOMBRE DES HEURES FACTURABLES

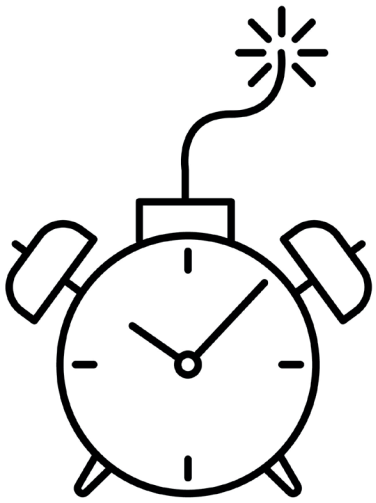
Heures facturables : n.f.pl. réfèrent au nombre d'heures de travail qu'un professionnel facture formellement à titre d'honoraires à un client en échange de ses services professionnels.

Pratiquer le droit au privé est souvent synonyme de cibles d'heures facturables à atteindre. D'ailleurs, le Graphique 1 illustre que le nombre d'heures facturables moyen à l'échelle canadienne se situe à 1 500 heures au sein des cabinets privés. Il présente également la moyenne et la médiane du nombre d'heures facturables à atteindre selon la taille des cabinets. On constate que plus la taille des cabinets est importante et plus le nombre moyen et médian d'heures facturables à atteindre est important.

Graphique 1

Objectifs d'heures facturables moyen et médian à atteindre selon la taille de l'organisation (*n* = 1 571)





Au sein des cabinets, ces heures facturables servent d'indicateur de performance (Bergin & Jimmieson, 2014; James, 2017). L'atteinte et le dépassement des objectifs sont très souvent associés à des récompenses significatives sous forme pécuniaire (p. ex., bonus) et non pécuniaire (p. ex., félicitations publicisées à l'interne, promotion) (James, 2017). Inversement, chez les professionnels qui parviennent difficilement à atteindre leurs objectifs, il en résulte souvent des remises en question de leurs compétences, de leur capacité à répondre aux attentes associées à leur domaine d'expertise ou de leur choix professionnel (James, 2017).

Ainsi, même si le modèle d'affaires fondé sur les heures facturables garantit indéniablement un succès d'un point de vue économique, les conséquences d'un point de vue social demeurent, elles, plus nuancées.

Pression des heures facturables sur les heures travaillées

67,9 %

Proportion des heures travaillées consacrées aux heures facturables en moyenne

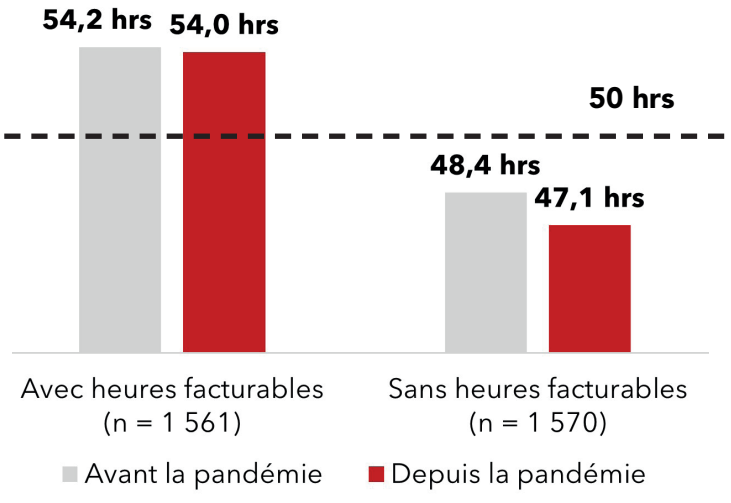
D'abord, la valorisation professionnelle à travers l'atteinte des heures facturables, bien qu'elle puisse être reçue positivement par les juristes qui atteignent ou dépassent leurs objectifs, n'est toutefois pas sans conséquences pour la santé. En effet, les heures facturables ne représentent qu'une partie du temps réellement travaillé. À cet effet, une analyse effectuée chez les participants met en évidence que les heures facturables ne représentent en moyenne que 67,9 % de leurs heures réellement travaillées. Cet écart entre les heures facturables et les heures réellement travaillées conduit ainsi les professionnels juridiques à prolonger leurs heures travaillées afin d'atteindre leurs objectifs, mettant du même souffle une pression accrue sur la conciliation travail-vie personnelle.

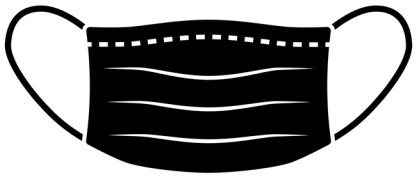
À cet effet, le Graphique 2 permet d'apprécier le nombre d'heures travaillées par semaine avant et depuis la pandémie pour les professionnels œuvrant en contexte d'heures facturables, comparativement aux professionnels n'œuvrant pas en contexte d'heures facturables.

On y constate à priori que la pandémie ne semble pas avoir modifié de manière importante le nombre d'heures travaillées. Toutefois, on remarque à la lecture du Graphique 2 que les professionnels qui ont des objectifs d'heures facturables à atteindre travaillent en moyenne autour de 54 heures par semaine alors que les professionnels qui n'œuvrent pas dans ce type de modèle d'affaires travaillent en moyenne moins d'heures, soit entre 47,1 et 48,4 heures hebdomadairement. Une différence significative sur le plan statistique.

Graphique 2

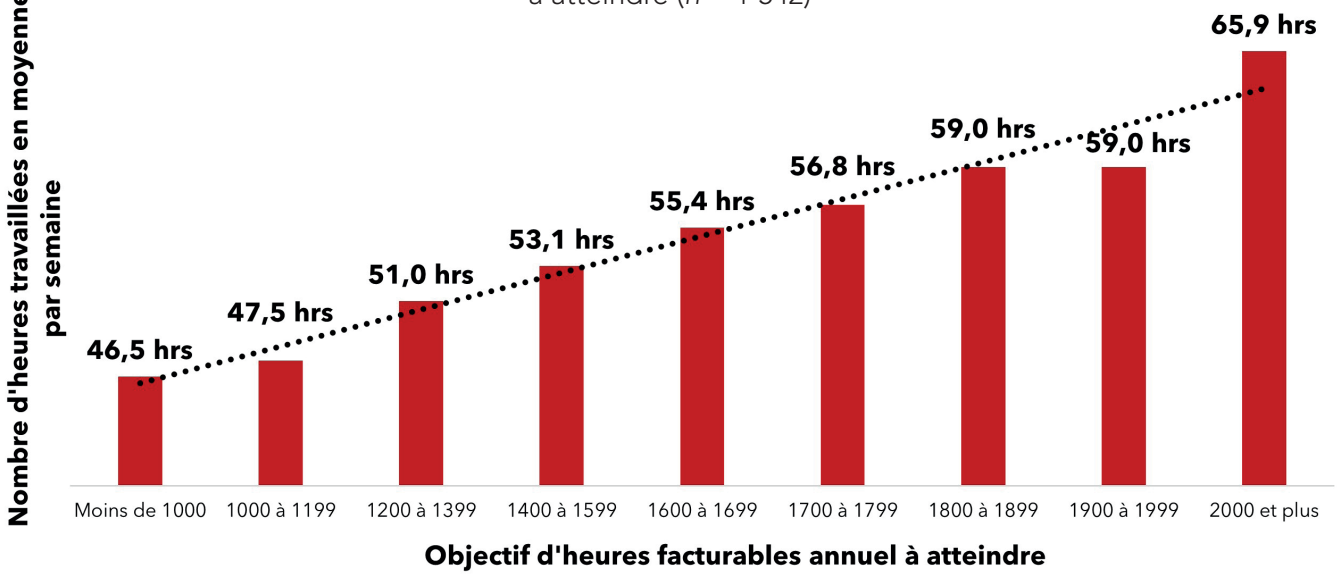
Nombre d'heures travaillées en moyenne avant et depuis le début de la pandémie





Graphique 3

Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine selon l'objectif d'heures facturables annuel à atteindre (*n* = 1 542)

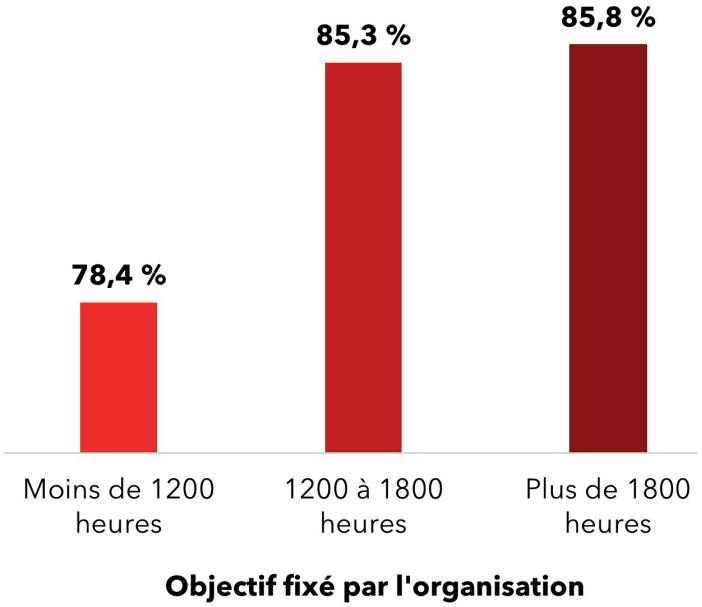


Si le nombre d'heures travaillées varie, on peut penser également que plus les objectifs à atteindre sont grands et plus le nombre d'heures travaillées est important. D'ailleurs, une analyse présentée au Graphique 3 confirme cette hypothèse. On y observe la croissance constante du nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine en fonction du nombre d'heures facturables à atteindre. Plus l'objectif est important, plus le nombre d'heures travaillées est important atteignant jusqu'à 65,9 heures par semaine en moyenne chez les professionnels devant atteindre 2 000 heures facturables ou plus. Sachant que les très longues heures de travail, c'est-à-dire celles dépassant 50 heures par semaine sont nocives pour la santé des professionnels (Cadieux & Marchand, 2015), on comprend rapidement qu'à partir de 1 200 heures facturables exigées, l'équilibre de l'individu est mis à l'épreuve, voire compromis.

Lorsqu'on s'intéresse à l'impact des heures facturables sur la santé des professionnels, on observe également que ce n'est pas tant le nombre d'heures facturables à atteindre qui pose problème, mais plutôt la pression ressentie par le professionnel face à l'objectif et aux attentes de son organisation. Aussi, même si on pouvait anticiper que le sentiment de pression progresse à mesure que l'objectif à atteindre est plus important, il n'en est rien. En effet, le Graphique 4 permet de réaliser que la proportion de personnes qui vivent un sentiment de pression est comparable que l'on doive atteindre 1 200 heures ou plus de 1 800 heures facturables.

Graphique 4

Proportion des professionnels qui ressentent une pression en lien avec les objectifs d'heures facturables à atteindre en fonction de l'objectif fixé par l'organisation (*n* = 1 158)



On constate également que le sentiment de pression est plutôt généralisé chez les participants qui œuvrent dans une organisation où il existe des objectifs d'heures facturables à atteindre, et ce, même si la proportion est plus importante à partir de 1 200 heures à effectuer.

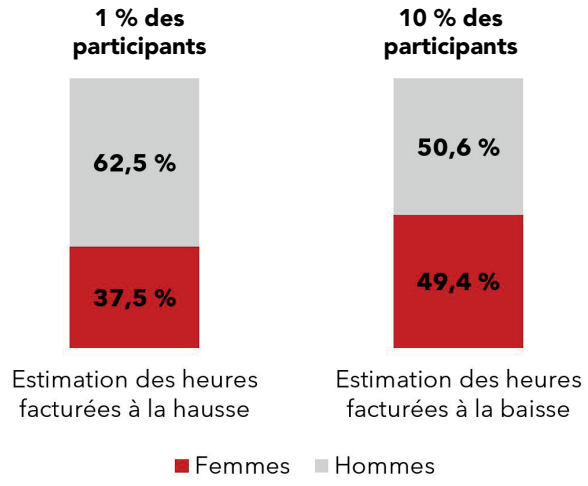
Atteindre ses objectifs à tout prix… ou pas…

L'arbitrage auquel sont contraints les avocats face aux heures travaillées allongées, combiné à la pression accrue sur les heures travaillées décrites précédemment, conduit certains professionnels à ne pas rapporter leurs heures facturables avec précision. Au sein de l'échantillon, 11 % des participants ont mentionné ne pas rapporter leurs heures facturables avec précision. Parmi ceux-ci, 1 % auraient tendance à surestimer les heures facturables réellement effectuées alors que 10 % des praticiens tendent à les évaluer à la baisse. Le Graphique 5 permet d'apprécier la répartition hommes/femmes chez les participants qui ne rapportent pas leurs heures facturables avec précision. On y constate que les hommes sont plus nombreux que les femmes à surestimer leurs heures facturables réellement effectuées. Toutefois, autant d'hommes que de femmes dans l'échantillon tendent à sous-estimer leurs heures facturables.



Graphique 5

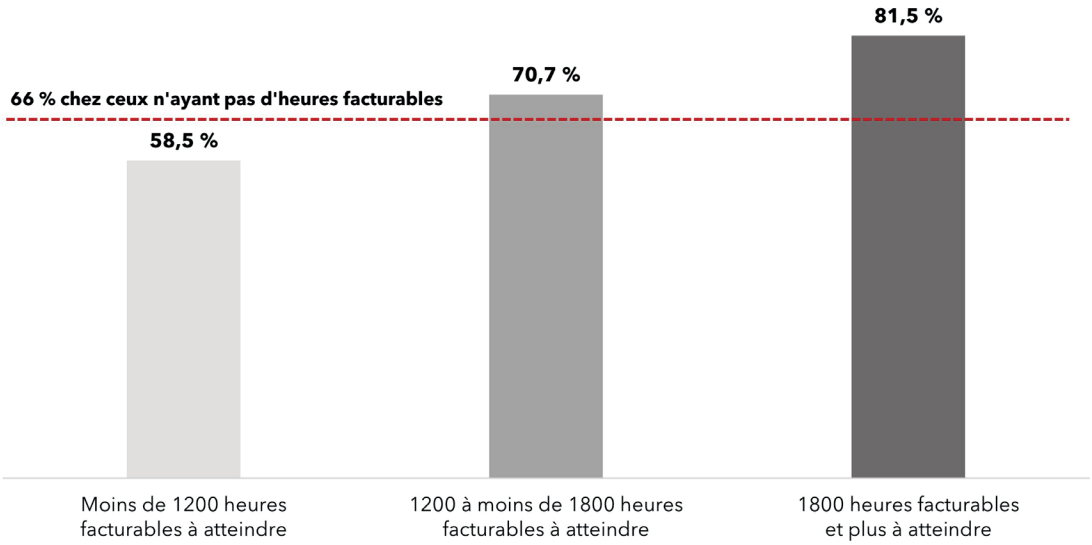
Proportion d'estimation des heures facturables à la hausse vs à la baisse selon le genre parmi les participants ne rapportant pas leurs heures facturables avec précision (*n* = 170)



Les difficultés et la pression ressentie en lien avec les cibles d'heures facturables à atteindre conduisent plusieurs juristes, peu importe le genre, à faire le deuil d'une vie familiale épanouie (Wallace, 1997; Bergin & Jimmieson, 2014). D'ailleurs, les analyses démontrent que parmi ceux qui prennent la décision de ne pas avoir d'enfants en raison de leurs obligations professionnelles, un peu plus de 60 % ont des cibles d'heures facturables à atteindre. Ce constat apparaît tout à fait cohérent lorsqu'on compare les proportions de professionnels qui craignent de fonder une famille selon la cible d'heures facturables à atteindre. En effet, à la lecture du Graphique 6 de la page suivante, on constate que sur un total de 902 professionnels, la proportion du nombre de professionnels qui craignent de fonder une famille croît avec le nombre d'heures facturables à atteindre, jusqu'à atteindre 81,5 % chez les professionnels qui ont des cibles de 1 800 heures ou plus.

Graphique 6

Proportion de professionnels qui craignent de fonder une famille même s'ils souhaiteraient avoir des enfants selon la cible d'heures facturables à atteindre (*n* = 902)



Malgré tout, force est d'admettre que la pression associée aux exigences du travail chez les juristes conduit même ceux n'ayant pas d'heures facturables à atteindre à craindre de fonder une famille, et ce, dans une proportion de 66 %. Ce thème est d'ailleurs abordé dans la section 2.3.2 du présent rapport.

Heures de travail allongées, sentiment de pression lié à l'atteinte des objectifs d'heures facturables, crainte de fonder une famille, la sous-section suivante synthétise les impacts de ce contexte professionnel sur la santé des individus et pour les organisations.

…peu importe ce qu'il en coûte pour la santé

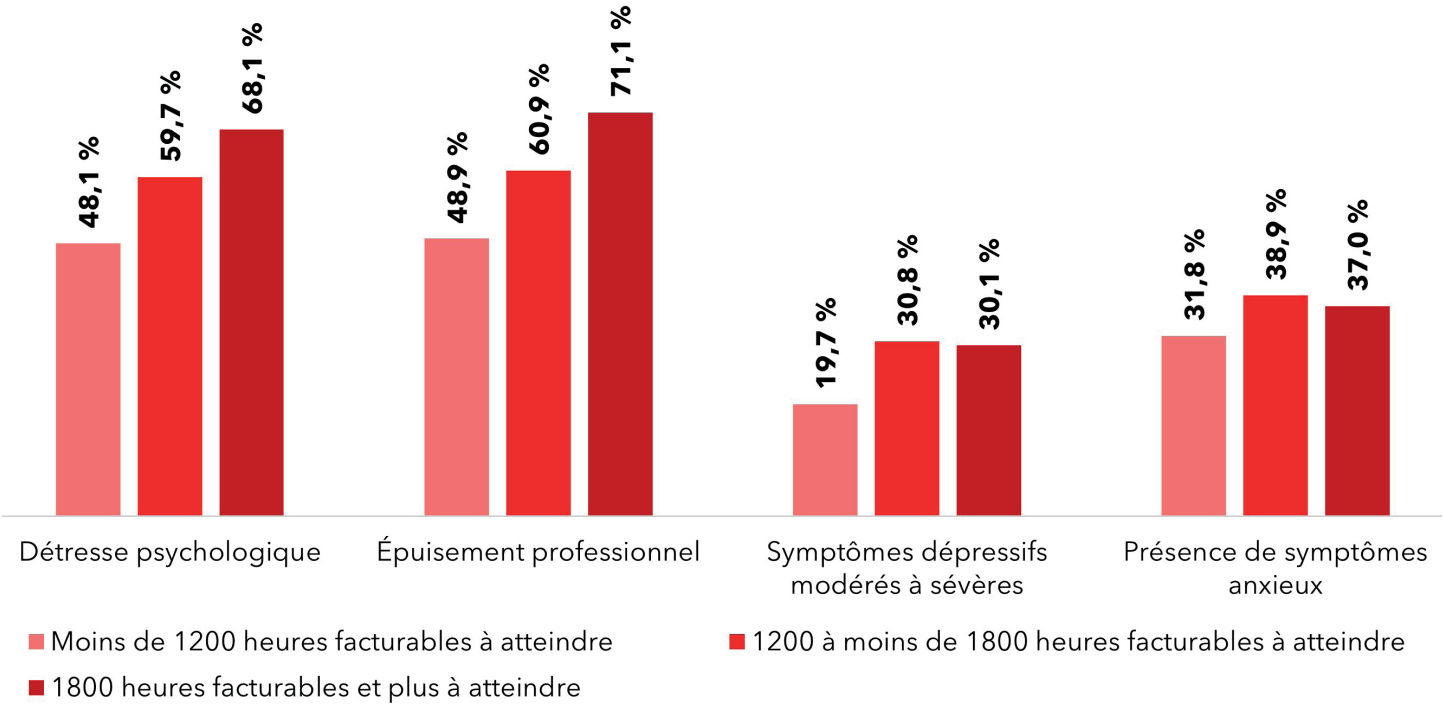
La pression exercée par les heures facturables sur la santé apparaît évidente lorsqu'on analyse les divers indicateurs de santé mentale et qu'on les met en parallèle avec l'ampleur de l'objectif à atteindre. À cet effet, le Graphique 7 de la page suivante permet d'observer la proportion des professionnels affectés par les enjeux de santé selon l'objectif à atteindre. On y constate que bien que la proportion de professionnels touchés par ces enjeux de santé psychologique soit préoccupante peu importe l'objectif, le portrait s'obscurcit de manière importante à mesure que les objectifs à atteindre sont plus importants.

Sous pression,

- 68,1 % des professionnels qui doivent atteindre plus de 1 800 heures par année vivent de la détresse psychologique;
- 71,1 % seraient touchés par des niveaux élevés d'épuisement professionnel;
- plus de 30 % vivraient des symptômes dépressifs modérés à sévères;
- 37,0 % seraient touchés par des symptômes d'anxiété suffisamment préoccupants pour recourir à une consultation médicale.

Graphique 7

Indicateurs de santé mentale observés selon le nombre d'heures facturables à atteindre (*n* = 1 569)



Ces données des plus préoccupantes sonnent l'urgence d'agir pour les milieux juridiques qui adoptent ce modèle d'affaires et soulignent l'importance d'entamer une réflexion de fond sur les modèles alternatifs.

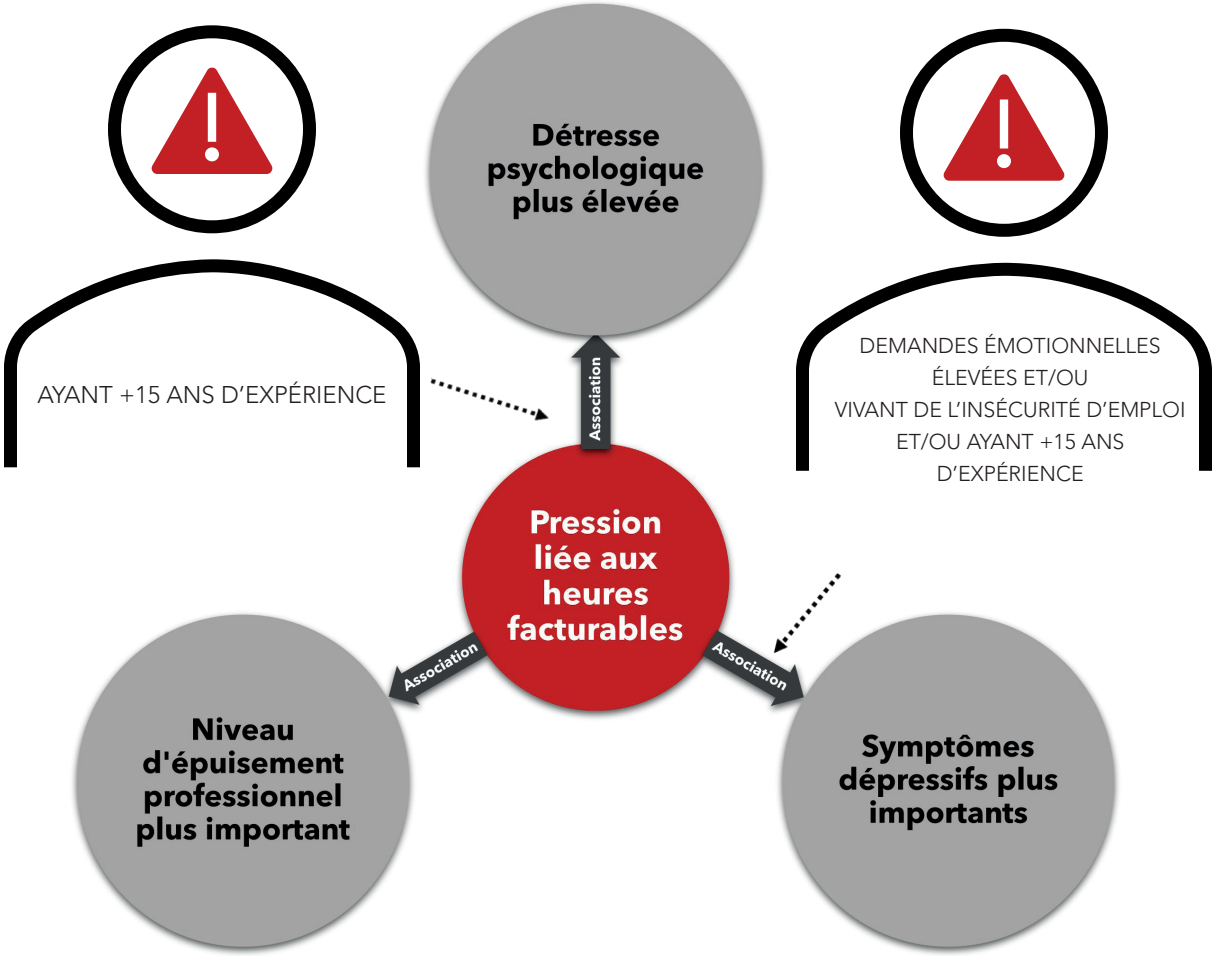
Au-delà de l'impact généralisé des heures facturables sur la santé mentale des professionnels, notre équipe s'est intéressée à approfondir les dynamiques qui conduisent graduellement les professionnels à vivre des enjeux de santé mentale dans les cabinets qui adoptent ce modèle d'affaires.

Pour ce faire, des analyses incluant la pression ressentie face aux heures facturables à atteindre ont été réalisées pour chacun des indicateurs de santé mentale. Afin d'assurer la cohérence des analyses, les trois contraintes les plus importantes pour la santé des professionnels ayant participé à l'étude ont également été incluses dans l'analyse, soit les demandes émotionnelles, la surcharge de travail quantitative et l'insécurité d'emploi. De la même manière, les plus importantes ressources observées chez les juristes canadiens ont été incluses, soit le soutien des collègues, l'autonomie et la cohérence des valeurs. Enfin, les analyses tiennent en considération le genre et l'expérience des participants, deux facteurs individuels qui ont un poids important en matière de santé mentale.

La Figure 1 de la page suivante synthétise et illustre les résultats obtenus. Elle montre que, toutes choses étant égales par ailleurs, la pression liée aux heures facturables s'associe de manière significative à une détresse psychologique plus élevée, des symptômes dépressifs plus importants et des niveaux d'épuisement professionnel plus importants. Ces associations avec les indicateurs de santé sont significatives, et ce, même en considérant simultanément l'apport des plus importantes contraintes et des meilleures ressources pour les professionnels.

Figure 1

L'illustration de la dynamique entre la pression liée aux heures facturables, les indicateurs de santé mentale et certains facteurs de risque chez les juristes canadiens



Le stress… ça use!

Au-delà de cet effet direct, l'équipe de recherche s'est également intéressée aux effets indirects que peut avoir la pression ressentie face aux heures facturables sur la santé mentale des professionnels afin d'identifier certains cocktails potentiellement explosifs pour la santé. Ainsi, l'interaction entre chacune des principales contraintes (demandes émotionnelles élevées, charge de travail quantitative élevée et insécurité d'emploi) et la pression ressentie en lien avec les heures facturables a été analysée. L'interaction entre cette pression et l'expérience des participants a également été examinée afin de vérifier si le fait d'acquérir une certaine expérience pouvait s'avérer moins néfaste pour la santé.

Comme illustré par la Figure 1, les résultats tendent à démontrer que contrairement à la majorité des professionnels, les professionnels vivant une pression en lien avec les heures facturables ne sont pas en mesure de capitaliser sur l'effet protecteur de l'expérience pour améliorer leur santé psychologique. Pire, chez les praticiens ayant plus de 15 ans d'expérience, on observe une interaction significative entre l'expérience et la pression ressentie, et ce, à deux niveaux. D'abord, l'effet de la pression liée

aux heures facturables sur l'intensité de la détresse psychologique serait encore plus néfaste chez les professionnels ayant plus de 15 ans d'expérience. Un constat également observé pour les symptômes dépressifs alors que l'effet de la pression ressentie sur les symptômes dépressifs est exacerbé chez les professionnels ayant plus de 15 ans d'expérience.

Ainsi, l'effet de la pression ressentie face aux heures facturables sur la santé, loin de s'atténuer avec l'expérience, draine graduellement les ressources des professionnels tout en s'associant à une détresse psychologique, des symptômes dépressifs et un sentiment d'épuisement professionnel plus importants.

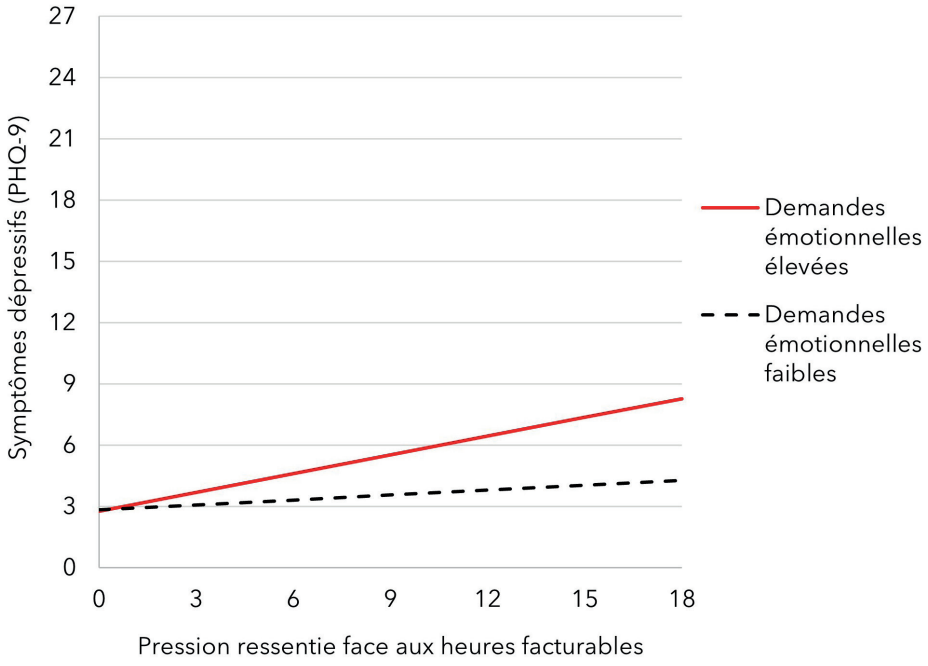
Des cocktails particulièrement nocifs pour la santé des professionnels œuvrant en contexte d'heures facturables



L'analyse des différentes interactions décrites précédemment permet également de constater certains cocktails particulièrement nocifs et significatifs pour la santé des professionnels qui œuvrent en contexte d'heures facturables. La première combinaison nocive observée concerne les demandes émotionnelles élevées. En effet, peu importe que l'on œuvre ou non en contexte d'heures facturables, les demandes émotionnelles sont parmi les facteurs de risque les plus importants pour expliquer les enjeux de santé mentale chez les professionnels juridiques canadiens. Toutefois, combinées à une pression en lien avec les heures facturables, les demandes émotionnelles semblent jouer un rôle de catalyseur, en particulier quant à leur effet combiné néfaste pour les symptômes dépressifs. Le Graphique 8 indique d'ailleurs clairement l'effet joué par la pression ressentie chez les professionnels exposés à des demandes émotionnelles élevées comparativement aux professionnels qui n'ont pas de demandes émotionnelles élevées, mais qui œuvrent malgré tout en contexte d'heures facturables.

Graphique 8

Effet de la pression ressentie face aux heures facturables sur les symptômes dépressifs selon l'exposition à des demandes émotionnelles (élevées ou faibles)



On constate ainsi que l'impact de la pression ressentie face aux heures facturables sur les symptômes dépressifs est fortement accentué chez les professionnels exposés à des demandes émotionnelles élevées.

La seconde combinaison apparue comme étant des plus nocives pour la santé mentale des professionnels concerne l'insécurité d'emploi. Ainsi, comme présenté au Graphique 9, l'effet de la pression ressentie sur les symptômes dépressifs serait encore plus dommageable chez les professionnels qui vivent de l'insécurité d'emploi.

Graphique 9

Effet de la pression ressentie face aux heures facturables sur les symptômes dépressifs selon le degré d'insécurité d'emploi



Au-delà des impacts individuels, les coûts cachés des heures facturables pour les organisations et la profession

Bien que plusieurs organisations aient graduellement délaissé ce modèle d'affaires, les heures facturables sont encore largement répandues au sein des grands cabinets privés canadiens.

Qualifié de « corrosif » par l'American Bar Association (2002), le système d'heures facturables est pourtant lourd de conséquences indirectes pour les organisations. En effet, un rapport de recherche déposé en Australie met en évidence que dans un tel système « des qualités telles que l'attitude à l'égard du service à la clientèle, les taux de fidélisation de la clientèle, la créativité et l'innovation, la volonté de déléguer, les compétences en matière de mentorat et d'enseignement et les activités de développement de la pratique sont toutes diminuées en raison de l'accent mis sur la production d'heures facturables » [Traduction libre] (Kendall, 2011, p. 13).

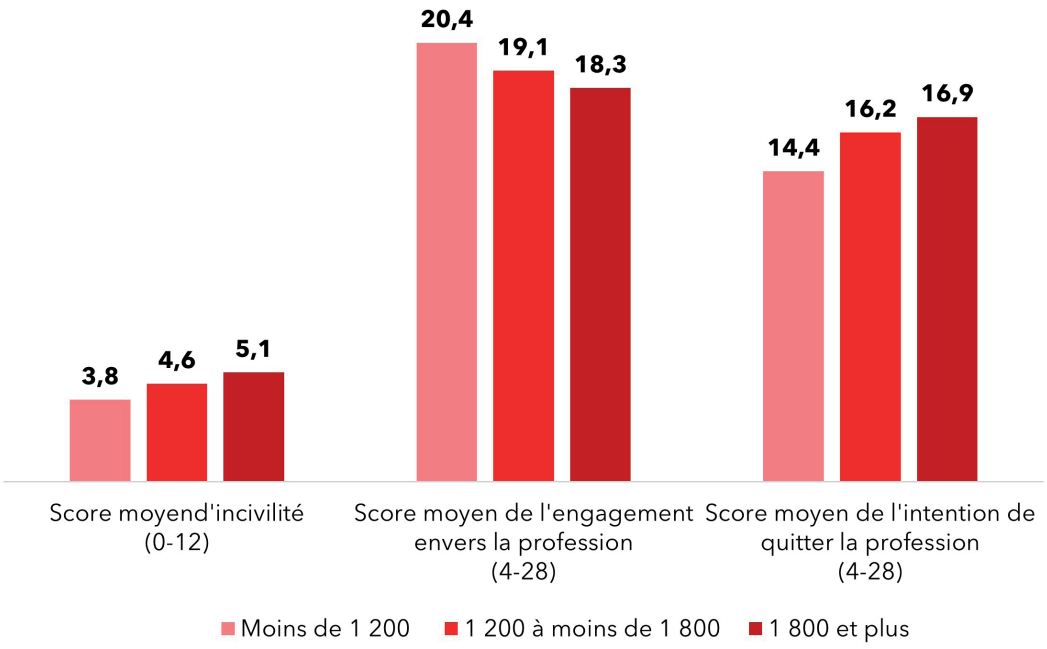
En sus de ces conséquences intangibles, les analyses réalisées auprès des participants œuvrant au sein d'un tel modèle d'affaires tendent à mettre en évidence que plus les cibles à atteindre sont importantes, plus les effets semblent négatifs sur les attitudes des professionnels. Ainsi, le Graphique 10 de la page suivante met en évidence que plus les objectifs d'heures facturables augmentent, plus les scores d'incivilité augmentent chez les participants. Cet écart est d'ailleurs significatif entre les professionnels ayant des objectifs de moins de 1 200 heures facturables et les deux autres catégories.

Inversement, le Graphique 10 révèle que le score moyen d'engagement envers la profession décroît à mesure que les cibles d'heures facturables augmentent. On réalise également que le score d'intention de quitter la profession est toujours plus important au fur et à mesure que les objectifs augmentent. Ces différences quant aux scores moyens sont d'ailleurs encore une fois significatives entre les professionnels qui ont des objectifs de moins de 1 200 heures facturables et les deux autres groupes. C'est donc dire qu'autant pour l'incivilité que pour l'engagement et l'intention de quitter la profession, le point de rupture par rapport à l'impact de la pression des heures facturables sur ces attitudes semble se situer dès 1 200 heures facturables à atteindre.

Bref, si les heures facturables et les cibles qui y sont associées ont des conséquences sur la santé des individus, on comprend qu'il s'agit d'un couteau à double tranchant. D'un côté, la pression exercée par les objectifs à atteindre affecte la santé des professionnels de manière directe en s'associant à une détresse psychologique, des symptômes dépressifs et un épuisement professionnel plus élevés. De l'autre côté, les effets indirects sont nombreux. Comme expliqué précédemment, certains facteurs tels que l'expérience, l'exposition aux demandes émotionnelles élevées ou le sentiment d'insécurité d'emploi exacerbent la pression ressentie, laquelle s'associe à des enjeux de santé psychologique plus importants. On voit également que l'incivilité, un facteur clé qui influence la santé mentale des personnes dans les milieux de travail, semble augmenter au rythme des objectifs à atteindre. Cet environnement affecte enfin deux attitudes clés au travail qui sont au cœur de la santé des professionnels, soit l'engagement et l'intention de quitter la profession. Il va sans dire que ces constats sont lourds de sens et devraient constituer un point d'amorce pour évaluer les modèles alternatifs et ainsi protéger les professionnels, tout en pérennisant la pratique du droit au Canada.

Graphique 10

Scores moyens quant à certaines attitudes au travail selon la cible d'heures facturables à atteindre



Note. Le score de l'incivilité provient de l'échelle de mesure de Cortina et al. (2001).

La voix des professionnels du droit



« We need to provide options for LESS billable hours. My whole life is work and I hate it. I'm good at it, but I want to work less and don't feel I can. Lawyers have a monopoly. Why isn't this the best profession? We could make it that way, if we would all set healthy boundaries. »

« The corporate culture in private practice is very toxic to young associates' mental health. We are expected to work every day, every evening and every weekend to keep up with client demands without any concern for us being able to take a break or recharge after work. Work is our life and that is what is expected from partners. Firms do not care about the mental health of their associates, they just want high billables. »

« The greatest problem for me is the difficulty in meeting billable targets and the expectation that I will be in the office 10 hours a day. I am always exhausted and find it difficult to have friendships, do hobbies, exercise, or even clean my apartment. I hired a cleaner because I couldn't manage - even though I had time on weekends, I couldn't find the motivation and energy to clean up. And I am behind on billings so I will need to work weekends but I feel that if I do, I will have an even harder time focusing and reaching my targets the next week. No one told me that law was so all-consuming before I went to law school. I kind of regret going into this profession but I haven't entirely given up on finding a practice that is aligned with my professional values as well as allowing for a healthy lifestyle. I'm suffering through this job now as a training opportunity and step towards that. »

« Another aspect of the legal profession that has always bothered me is the 'sink or swim' philosophy. This job is stressful enough without feeling that you have to make it on your own as well as that you are a burden or wasting billable time by asking for advice/help. The whole culture is so focused on money and billable hours that you even feel guilty stopping to chat with a fellow associate, as you imagine them glancing at the clock every few seconds to see how much of their billable hours you are taking up. And then, I find myself doing that very same thing, when someone pauses at my office door to chat, feeling resentful that I am losing billable minutes. I also resent the 'old boys club' nature of law [...]. I have no desire to pursue partnership because I would not want to be a partner with these greedy men, who only seem to care about profits and not about mental health/family life. I want to have children some day, and I have heard from female partners elsewhere that they were not supported in taking time off and that they did not even receive income from the partnership when they took a few months off. When an associate of mine had a child, she said that the firm did not even have a maternity leave policy. »

2.2.4 | VERS UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DU TECHNOSTRESS CHEZ LES PROFESSIONNELS DU DROIT



AUTEURS DE CETTE SECTION : Audrée Bethsa Camille, M. Sc., CRHA, candidate au DBA

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.2.4 | VERS UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DU TECHNOSTRESS CHEZ LES PROFESSIONNELS DU DROIT

Technostress : n.m. décrit l'incapacité de l'individu à s'ajuster sainement à l'égard des contraintes induites par l'utilisation des technologies informatiques en contexte organisationnel (Brod, 1984; Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2007; 2010).

Il en va sans dire, les développements technologiques ont transformé les organisations et leur mode de gestion (Alsène, 1990; Brangier et al., 2010). En effet, les technologies de l'information et de la communication (TICs) facilitent et accélèrent les interactions entre professionnels, organisations et institutions gouvernementales (Vuori et al., 2019). Pour les professionnels du droit au Canada, la technologie permet de faciliter la tenue des dossiers électroniques et les suivis rapides et divers avec les collaborateurs et la clientèle (Kaivo-Oja et al., 2017). Ceci est d'autant plus vrai depuis le début de la pandémie de COVID-19 qui a précipité le monde dans une ère numérique où tous ont dû transiger au meilleur de leur capacité par le moyen des TICs.

Dans le domaine juridique, les efforts d'intégrations graduels des TICs à la pratique professionnelle ne sont pas dépourvus de défis. La présente section du rapport aborde de l'impact de la technologie sur la santé psychologique des professionnels juridiques, phénomène mieux connu sous le terme « technostress ».



Saviez-vous que?

Le technostress découle de trois caractéristiques principales de la technologie, c'est-à-dire 1) le caractère utilitaire, 2) le caractère intrusif et 3) le caractère dynamique (Ayyagari et al., 2011). La première des trois caractéristiques est **le caractère utilitaire** et elle réunit les aspects liés à l'adoption et à l'utilisation des technologies, soit l'utilité, la complexité et la fiabilité. La seconde caractéristique, **le caractère dynamique**, représente le rythme du changement dynamique des technologies qui entraîne des conflits entre les exigences de travail et les exigences d'apprentissage. La dernière caractéristique, **le caractère intrusif**, fait référence au caractère envahissant des technologies qui encourage le présentéisme et l'anonymat.



Lors de la collecte de données réalisée dans la phase I du présent projet, le questionnaire offrait aux répondants la possibilité de partager des commentaires ou des réflexions quant à l'étude et aux thèmes pour lesquels ils étaient sollicités. Les rétroactions des répondants visaient en outre à mettre en lumière le rapport qu'entretiennent les professionnels face à la technologie et l'impact qu'elle peut avoir sur leur équilibre psychologique. Plusieurs répondants ont mentionné une progression en efficience lorsqu'il y a un bon usage de ces outils. La Figure 1 présente certains extraits des commentaires qui évoquent les avantages que procurent les TICs pour les participants. Des quelques commentaires qui portaient sur la technologie, nous avons pu tirer plusieurs constats favorables à l'égard de la technologie. D'une part, l'intégration de la technologie diminue les frais immobiliers et le temps de déplacements qui peut être réinvesti dans la pratique du droit. D'autre part, ces outils ont le potentiel de rendre l'exercice de la profession plus flexible et plus efficiente.

Figure 1

Avantages de la technologie rapportés par les juristes participants



« L'expérience de COVID a montré que les avocats, correctement assistés par la technologie, n'ont pas besoin de passer toutes leurs heures de travail dans un cabinet d'avocats. » - *Professionnel 1*



« Si mon milieu de travail disposait d'une technologie meilleure ou plus sophistiquée, cela rendrait le travail plus efficace. » - *Professionnel 2*



« La technologie pourrait réduire nos frais généraux si nous n'avions plus besoin d'autant de biens immobiliers parce que les avocats et le personnel peuvent travailler à distance. La technologie a brouillé les lignes entre le travail et la vie privée, mais elle a aussi ajouté de la flexibilité. » - *Professionnel 3*

Saviez-vous que?

Les innovations technologiques font aussi émerger de nouveaux modèles d'affaires qui favorisent l'accès des citoyens à la justice tout en diminuant la charge des juristes (Venne, 2020).

En revanche, l'omniprésence des TICs dans les milieux organisationnels favorise l'émergence de nouveaux risques psychosociaux (Brangier et al., 2010 ; Vuori et al., 2019). S'additionnant aux stresseurs professionnels typiques tels que les demandes émotionnelles (Karasek, 1979), le technostress ajoute une pression en contribuant aux enjeux de santé psychologique tels que la détresse psychologique (Cadieux et al., 2019). Au-delà des promesses d'efficience associées aux TICs, les conséquences négatives (p. ex., surcharge d'information, surchage de communication, désinformation des clients) qui découlent de leur utilisation ne sont pas à négliger. La Figure 2 de la page suivante présente certains extraits des commentaires qui évoquent les désavantages que procurent les TICs. Les changements rapides des procédures qui accompagnent les transitions technologiques dépassent les capacités d'adaptation des utilisateurs laissant place au sentiment de technostress.

Figure 2

Désavantages de la technologie rapportés par les juristes participants

« La technologie était censée rendre la vie plus facile. Au lieu de cela, elle a augmenté la charge de travail, accru la concurrence (réduisant les profits), augmenté les demandes et créé des clients qui doivent d'abord être corrigés avant d'être aidés. » - *Professionnel 4*

« L'évolution rapide des exigences et le stress causé par le temps consacré à l'apprentissage de nouveaux formulaires, de nouvelles procédures de dépôt, de nouvelles technologies et le stress que cela représente pour les personnes, les entreprises, le personnel des tribunaux et les clients. Si, dans l'ensemble, ces changements sont nécessaires, leur rythme rapide est dangereux pour l'ensemble de la profession et la perception de la justice par le public. » - *Professionnel 5*

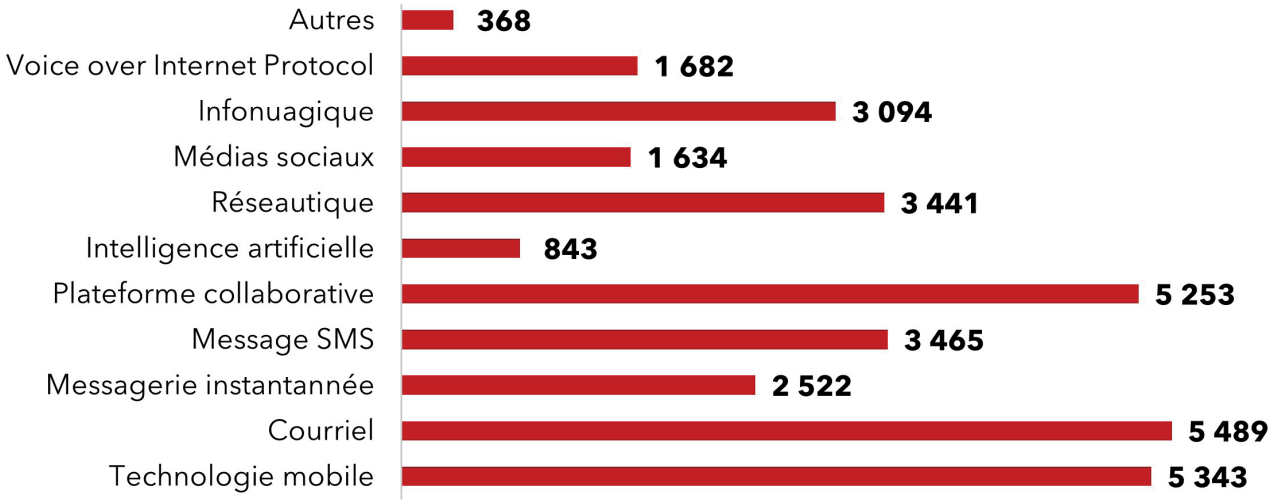
« Il y a toujours des courriels à vérifier, des urgences à gérer et de la culpabilité pour le travail qui n'a pas été fait. » - *Professionnel 6*

« Notre profession doit faire le point sur les conséquences de la réussite traditionnelle sur la santé mentale, notamment au vu des changements technologiques émergents dans le secteur. » - *Professionnel 7*

Considérant que les professionnels sont en transition numérique, les associations juridiques ont rendu disponibles des guides des technologies de l'information pour soutenir leurs membres dans cette transition (Barreau du Québec, 2016). Ce type de guide présente les outils technologiques disponibles et les règles déontologiques encadrant la pratique juridique dans le monde numérique (p. ex., confidentialité des données, gestion et conservation des dossiers des clients). À partir d'un de ces guides[1], une liste de technologies non exhaustive a été présentée aux répondants du questionnaire. Ainsi, le Graphique 1 présente le dénombrement des répondants de l'enquête selon la sélection des TICs qu'ils utilisent.

Graphique 1

Nombre de professionnels du droit selon les types de technologies de l'information et de la communication utilisés



1. La liste des technologies a été tirée du « Guide des TI » publié par le Barreau du Québec (guideti.barreau.qc.ca).

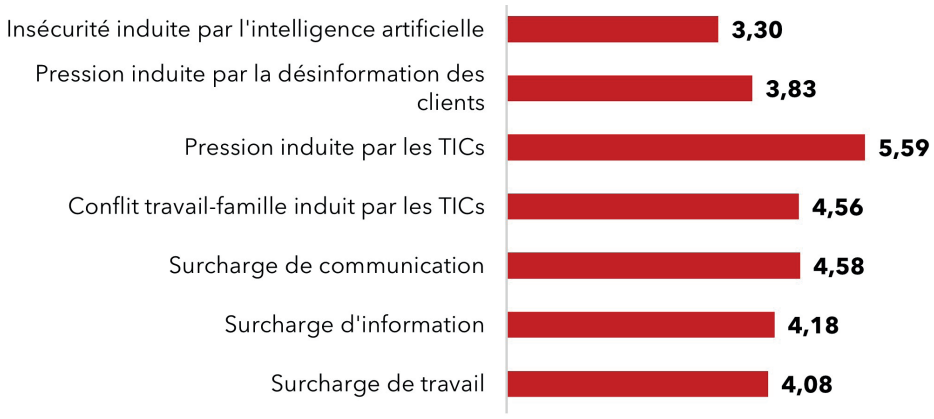
Malgré les guides d'intégration et les formations disponibles, l'ensemble des avantages des technologies est souvent assombri par les conséquences négatives découlant de leur utilisation (Brod, 1984; Tarafdar et al., 2007). Les caractéristiques des TICs contribuent à l'émergence de technostresseurs susceptibles d'affecter la santé. Le Tableau 1 présente la définition des technostresseurs mesurés dans notre étude.

Tableau 1
Définition des technostresseurs

Technostresseur	Définition
Sentiment de surcharge de travail	Réfère aux situations où les TIC obligent les utilisateurs à travailler plus vite et plus longtemps (Ragu-Nathan et al., 2008 ; Tarafdar et al., 2010 ; Turel & Gaudioso, 2018).
Sentiment surcharge d'information	Se produit lorsque les capacités de traitement de l'information d'une personne sont dépassés les exigences liées à l'information reçue, ce qui engendre le sentiment de surcharge d'information (Karr-Wisniewski & Lu, 2010).
Sentiment surcharge de communication	Se ressent lorsqu'un tiers sollicite l'attention du travailleur par des moyens tels que le courriel, la messagerie instantanée ou les appareils mobiles, ce qui entraîne des interruptions excessives dans son travail au point d'affecter sa productivité (Karr-Wisniewski & Lu, 2010).
Sentiment conflit travail-famille	Représente les lignes brouillées entre le contexte professionnel et le contexte personnel qui créent des situations où les utilisateurs joignables à tout moment peinent à gérer les exigences des milieux (Ayyagari et al., 2011 ; Turel & Gaudioso, 2018).
Sentiment de pression induit par les TIC	Réfère à la pression liée à la technologie ressentie lorsque les employés doivent quitter le travail ; l'utilisateur ressent l'obligation de maintenir la connexion (Harris et al., 2011 ; Holland & Bardoel, 2016).
Sentiment de pression induit par la désinformation des clients	Réfère à la désinformation sur le web conduit les professionnels à corriger les informations erronées détenues par les clients ce qui remet en cause leur crédibilité (Cadieux et al., 2021).
Sentiment d'insécurité induit par l'IA	Décrit des situations où des professionnels dont le rôle dans la société est défini par leurs connaissances uniques et complexes, craignent d'être remplacés par une technologie optimisée par l'IA (Cadieux et al., 2021).

Le Graphique 2 présente le score moyen des répondants de l'enquête pour chacun des technostresseurs. Il permet de voir que la pression induite par les TICs, la surcharge de communication et le conflit travail-famille induit par les TICs seraient les technostresseurs les plus importants chez les juristes.

Graphique 2
Score moyen obtenu pour chaque technostresseur chez les professionnels du droit au Canada
(score allant de 1 à 7)



De la technologie au technostress

En effectuant un croisement entre les technostresseurs et les technologies utilisées par les répondants, on réalise la complexité du phénomène de technostress. Indéniablement, la technologie est partout et les moyens technologiques qui facilitent notre quotidien et améliorent la flexibilité pour les professionnels contribuent du même souffle à exacerber les tensions. Souvent surchargés, conciliant avec difficulté travail et vie personnelle, les professionnels peuvent désormais consulter leurs courriels via leur téléphone intelligent et ainsi quitter plus rapidement le bureau. Toutefois, cette flexibilité n'est pas sans conséquence et contribuerait à exacerber le sentiment de conflit travail-vie personnelle, ce sentiment que la technologie devrait paradoxalement atténuer de par la flexibilité qu'elle procure.

La Figure 3 présente les technologies liées aux technostresseurs ressentis par les répondants. Les utilisateurs de messages SMS, de Voice over internet protocol et de réseautique vivent plus fortement un sentiment de pression induit par les TICs. Notons qu'une analyse additionnelle indique que près du cinquième des utilisateurs (n = 452) d'intelligence artificielle ressentent un sentiment d'insécurité induit par l'émergence de ces technologies dans le monde juridique.

Figure 3

Association entre les technostresseurs et les technologies utilisées par les professionnels

Sentiment de pression induit par les TIC
- Message SMS
- Voice over internet protocol
- Réseautique

Sentiment de conflit travail-famille induit par les TIC
- Messages SMS
- Plateformes collaboratives
- Technologies mobiles

Sentiment de surcharge de communication
- Plateformes collaboratives
- Technologie mobile
- Messagerie instantannée

Sentiment de surcharge d'information
- Plateformes collaboratives
- Technologies mobiles
- Intelligence artificielle

Sentiment de pression induit par la désinformation des clients
- Médias sociaux
- Intelligence artificielle
- Réseautique

Sentiment de surcharge de travail
- Message SMS
- Intelligence artificielle
- Technologie mobile

Sentiment d'insécurité induit par l'intelligence artificielle
- Technologie mobile
- Intelligence artificielle

Qui sont les « technostressés »?

La Figure 4 de la page suivante liste les caractéristiques démographiques auxquelles appartiennent les participants qui ont rapporté un plus fort sentiment de technostress. Plus spécifiquement, le fait d'avoir des enfants creuserait le fossé entre l'homme et la femme à l'égard du technostress. Ainsi, les analyses mettent en évidence que, sans égard à la



profession, ce sont les femmes, mères et âgées entre 36 et 40 ans qui seraient plus à risque de ressentir du technostress.

Quand le travail exacerbe le technostress

Certains facteurs de risque ont un poids prépondérant pour expliquer le technostress vécu par les professionnels juridiques. Ainsi, en prenant en compte plusieurs variables de la sphère organisationnelle (facteurs de risque et de protection), il est possible de constater que les variables listées dans la Figure 5 demeurent toujours significatives pour expliquer le technostress.

La flèche rouge indique les facteurs organisationnels qui agissent en tant que facteurs de risque face au technostress. Inversement, les facteurs qui protègent les professionnels du technostress sont présentés vis-à-vis la flèche grise.

Bien que ce soit surprenant à première vue, plusieurs facteurs de risque et de protection ne figurent pas dans la représentation en raison de leur apport non significatif au technostress. En effet, dans le contexte de la pandémie et le recours au télétravail, la prépondérance de certaines contraintes peut amoindrir l'effet de certaines ressources et vice versa.

L'incidence des technostresseurs sur les indicateurs de mieux-être

Les facteurs de stress génèrent des conséquences physiologiques, psychologiques, affectives et comportementales (Ganster, 2008). Au fil de périodes d'exposition chronique, ces facteurs de stress donnent des tensions psychologiques, dont l'épuisement professionnel (Atanasoff & Venable, 2017; Kristensen et al., 2005).

Figure 4
Caractéristiques démographiques qui décrivent les juristes qui vivent davantage de technostress

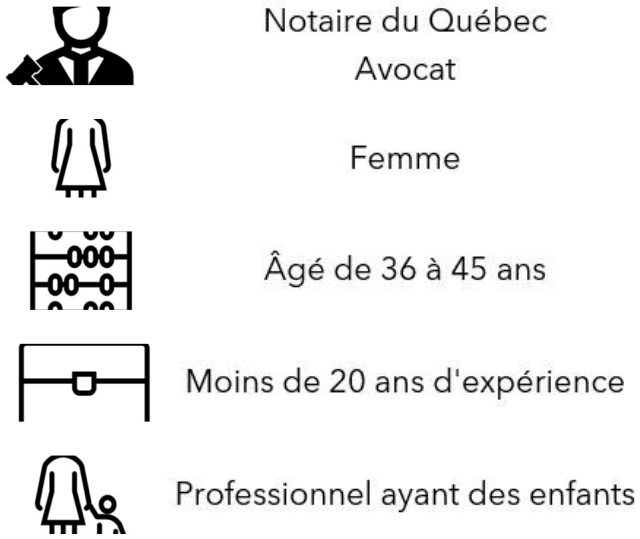
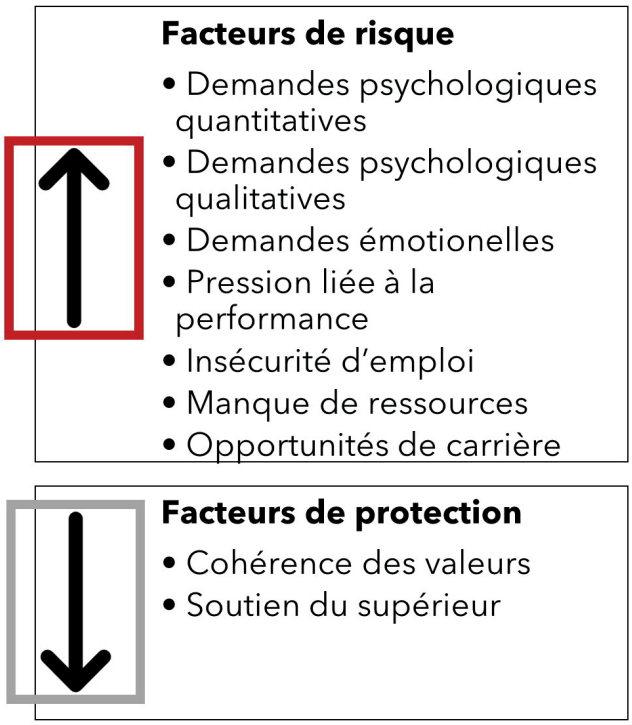


Figure 5
Facteurs de risque et de protection qui contribuent à expliquer le technostress ressenti



Des analyses ont été effectuées pour identifier le lien qui unit les facteurs de stress induits par la technologie (technostresseurs) aux indicateurs de mieux-être inclus dans l'enquête. Sans surprise, les technostresseurs s'associent à une détérioration de la santé mentale, et ce, de manière significative ($p \leq 0{,}001$). Ainsi, les conséquences psychologiques associées aux technostresseurs sont : un stress perçu plus important, des symptômes anxieux et dépressifs plus importants, de la détresse psychologique et un sentiment d'épuisement professionnel accrus. Ces résultats tendent à confirmer les constats réalisés auprès d'autres groupes professionnels appuyant le lien entre les technostresseurs et l'épuisement professionnel (Khedhaouria & Cucchi, 2019; Maier et al., 2015; Srivastava et al., 2015).

De plus en plus technophiles (Venne, 2020), les professionnels juridiques profitent du temps de déplacement récupéré grâce à l'intégration du numérique (p. ex., télétravail) pour le réinvestir dans la pratique du droit. Toutefois, les résultats dévoilent un besoin de soutien quant à la transition vers le numérique de la profession. En raison de son lien avec les indicateurs de santé mentale, la mise en place de politiques agissant sur les facteurs de risque et les facteurs de protection pourrait soutenir les professionnels qui ressentent du technostress. Par le fait même, ces interventions sont susceptibles d'agir sur les conséquences psychologiques associées aux technostresseurs, notamment l'épuisement professionnel (Ayyagari et al., 2011; Kristensen et al., 2005; Maier et al., 2015).

2.2.5 | L'ADAPTATION DES PROFESSIONNELS DU DROIT AU TÉLÉTRAVAIL PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Olivier Caya, Ph. D.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.2.5 | L'ADAPTATION DES PROFESSIONNELS DU DROIT AU TÉLÉTRAVAIL PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19

Ajustement au télétravail : n.m. réfère à la capacité d'un employé à s'adapter aux nouvelles exigences engendrées par la mise en place du télétravail (Raghuram et al., 2001).

La pandémie de la COVID-19 a drastiquement modifié les habitudes des travailleurs du savoir, y compris les experts du domaine juridique. Durant les deux dernières années, le télétravail s'est établi comme la principale modalité de travail des Canadiens et les espaces de bureaux traditionnels ont été, par la force des choses, fortement délaissés. Mais qu'en est-il de la capacité d'ajustement des travailleurs à cette nouvelle réalité ancrée dans le travail à domicile et où la dépendance envers les technologies de l'information et de la communication (TICs) s'est exacerbée? Dans la présente section, nous étudions l'ajustement au télétravail, une thématique essentielle afin de comprendre l'aptitude des juristes à s'adapter à des circonstances professionnelles imprévisibles, complexes et turbulentes.

Dans la présente étude, cette obligation de basculer en télétravail a évidemment été associée à la crise pandémique de la COVID-19. L'ajustement au télétravail s'observe à travers différents comportements tels que :

- la capacité des individus à demeurer efficaces, motivés et heureux en contexte de télétravail;
- l'intention des individus de recourir au télétravail dans le futur post-pandémique.

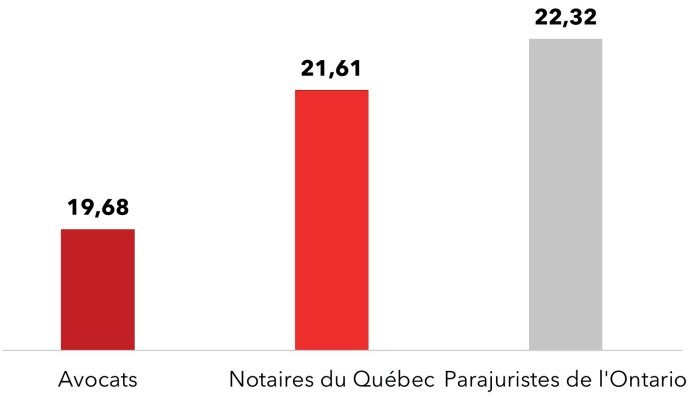
Une compréhension des facteurs qui favorisent ou inhibent la capacité d'ajustement au télétravail nous semble importante afin de pouvoir émettre des recommandations permettant d'ajuster les politiques de télétravail au sein des organisations du domaine juridique.



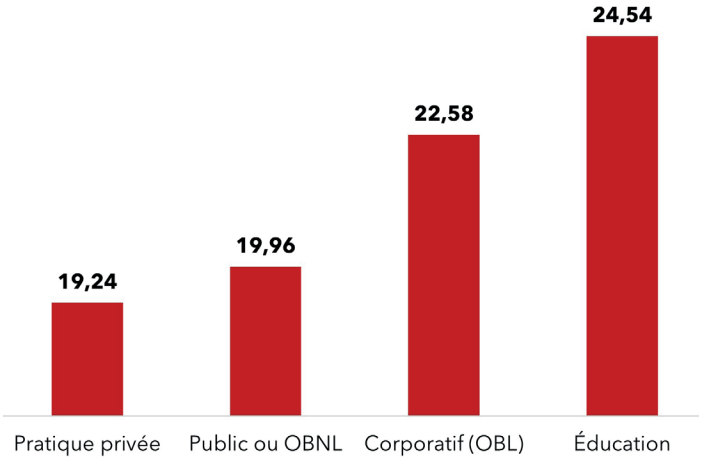
Saviez-vous que?

Selon une étude effectuée par la firme Gartner (2021), plus de 50 % des travailleurs du savoir nord-américains désirent poursuivre leur travail à domicile entre 2 à 3 jours par semaine lorsque la pandémie sera terminée. Seulement 13 % désirent un retour en présentiel à temps plein. Définitivement, le télétravail semble là pour rester!

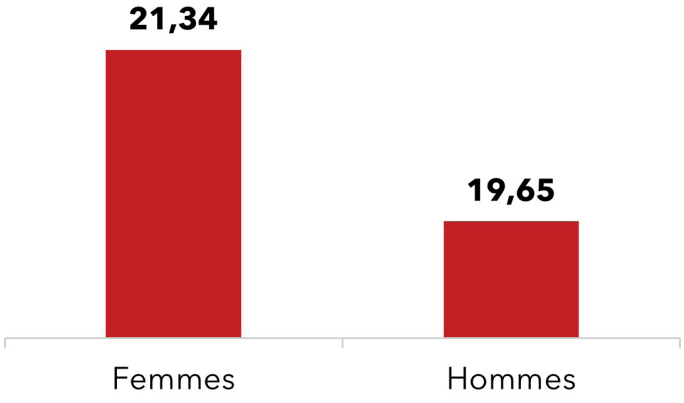
Graphique 1
Score moyen de l'ajustement au télétravail selon la profession (score allant de 5 à 35)



Graphique 2
Score moyen de l'ajustement au télétravail selon les secteurs d'activité (score allant de 5 à 35)



Graphique 3
Score moyen de l'ajustement au télétravail selon le genre (score allant de 5 à 35)



L'ajustement au télétravail dans la communauté juridique canadienne : entre défis et opportunités

Les analyses réalisées mettent en évidence que l'ajustement au télétravail varie selon certaines caractéristiques sociodémographiques des participants de l'étude. D'abord, en comparant le niveau d'ajustement au télétravail à travers les professions d'appartenance, deux constats émergent. D'abord, le niveau d'ajustement au télétravail des avocats est inférieur à celui de toutes les autres professions identifiées lors de l'étude, à savoir les notaires du Québec et les parajuristes de l'Ontario. Les parajuristes ontariens présentent également un niveau d'ajustement au télétravail plus élevé que les notaires québécois. Le Graphique 1 illustre ces écarts.

Concernant le secteur d'activité, de nombreux écarts ont été observés quant aux niveaux d'ajustement au télétravail des répondants. Tel que présenté au Graphique 2, les membres du secteur de l'éducation sont ceux qui affichent le plus fort degré d'ajustement au télétravail, suivi respectivement de ceux qui œuvrent en milieu corporatif (OBL), de ceux du secteur public ou OBNL et enfin des membres issus de la pratique privée, qui expriment le plus faible niveau d'ajustement au télétravail.

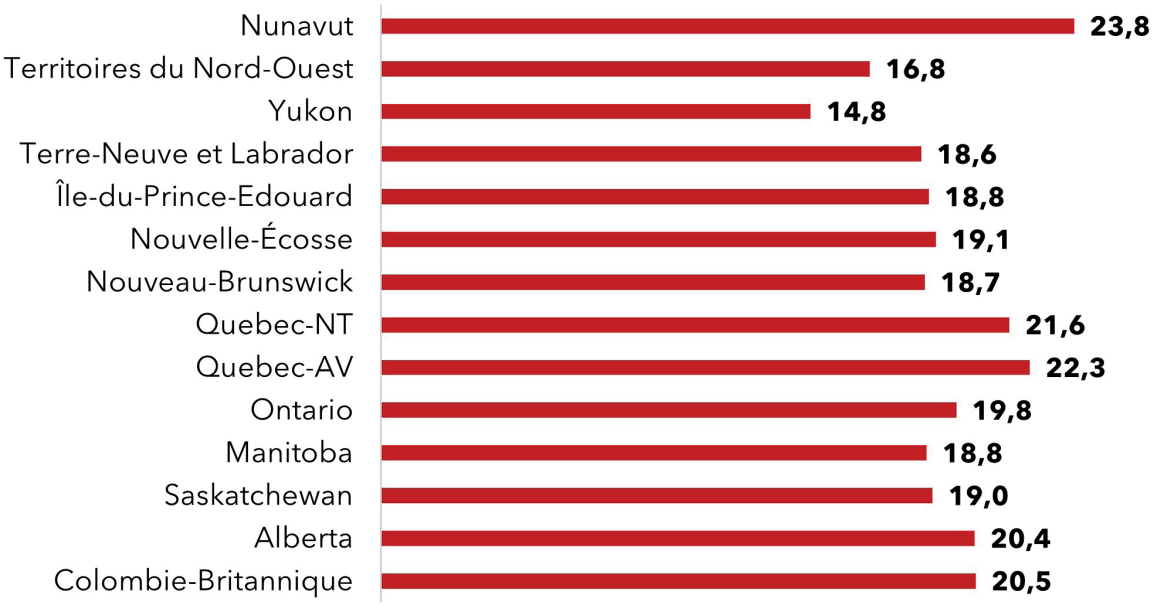
Enfin, une différence intéressante émerge en ce qui concerne les niveaux d'ajustement au télétravail entre les genres. Plus précisément, les femmes présentent un niveau d'ajustement au télétravail significativement plus élevé que les hommes (voir Graphique 3).

Toujours dans l'optique de mieux comprendre les facteurs qui affectent le niveau d'ajustement des répondants à l'égard du télétravail, nous avons effectué d'autres analyses en considérant cette fois le principal barreau d'appartenance des

répondants (voir Graphique 4). De manière étonnante, les avocats du Barreau du Québec (Québec-Av) de même que les notaires de la Chambre des notaires du Québec (Québec-Not) présentent un niveau d'ajustement au télétravail supérieur à celui des avocats de plusieurs autres barreaux d'appartenance, à savoir ceux de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador. Enfin, notons que les membres des barreaux du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest sont ceux qui ont exprimé la capacité d'adaptation au télétravail la moins élevée alors que le Nunavut est l'endroit où le niveau d'ajustement au télétravail demeure le plus élevé[1].

Graphique 4

Score moyen de l'ajustement au télétravail selon les provinces et territoires (score allant de 5 à 35)

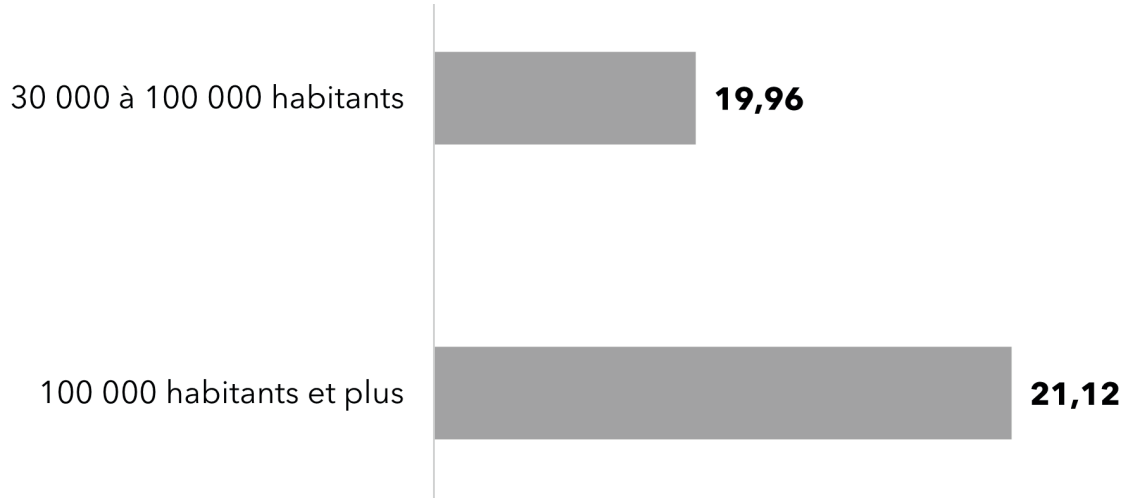


Si des variations s'observent à travers les provinces et territoires en ce qui concerne l'ajustement au télétravail, d'autres différences ont également été observées lorsque l'on considère la taille de la ville au sein de laquelle le télétravail est effectué. En effet, les analyses ont révélé que les répondants qui résident dans une ville de plus de 100 000 habitants se sont mieux ajustés au télétravail que ceux qui habitent dans une ville de 30 000 à 100 000 habitants (voir Graphique 5 de la page suivante). Il est fort probable que le fait de travailler dans un grand centre urbain engendre des déplacements longs et fréquents qui peuvent influencer la perception que les gens entretiennent avec le concept de télétravail. Il est aussi possible que le recours au télétravail a été perçu comme étant plus sécurisant par les habitants des grandes villes que ceux des plus petites villes compte tenu du potentiel de propagation plus élevé du virus de la COVID-19 dans les très grands centres urbains. Globalement, les éléments positifs du télétravail ont sans doute été plus nombreux pour les professionnels qui résident dans les grandes villes.

1. Précisons que le nombre de répondants appartenant au Barreau du Nunavut demeure relativement faible comparativement aux autres provinces et territoires. Cette sous-représentation rend la généralisation des résultats plus difficile.

Graphique 5

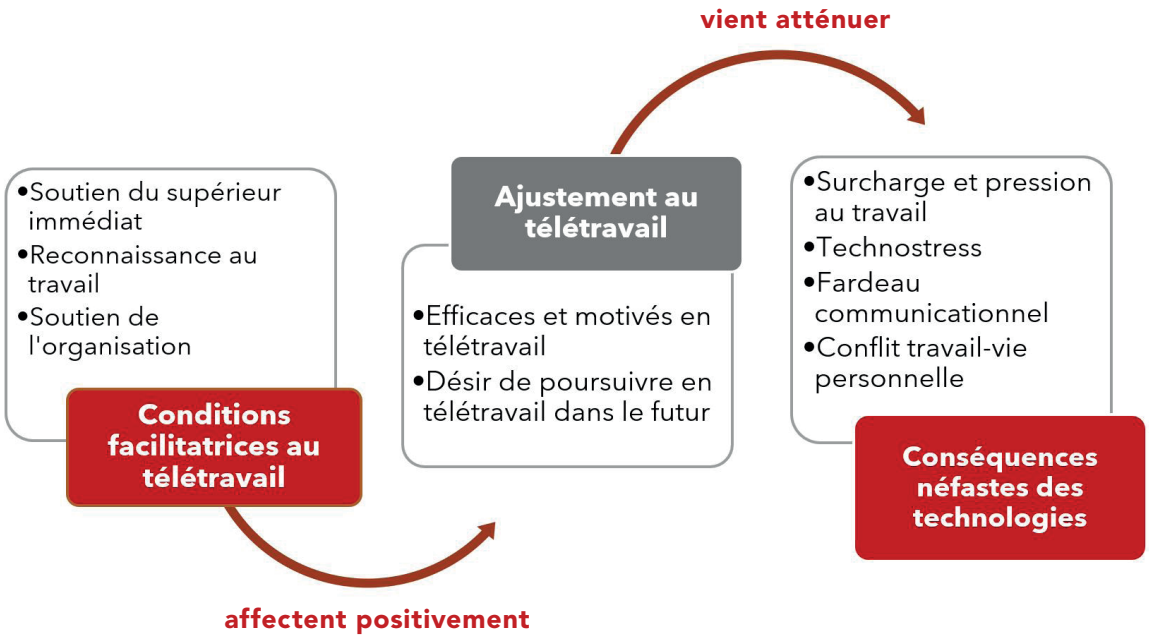
Score moyen de l'ajustement au télétravail selon la taille des villes (score allant de 5 à 35)



Des analyses complémentaires ont été effectuées en établissant des relations entre le concept d'ajustement au télétravail et d'autres variables associées à l'utilisation des TICs. Ces analyses corrélationnelles nous semblent importantes puisque par définition, le télétravail nécessite implicitement le recours aux TICs. De manière intéressante, la capacité d'ajustement au télétravail des répondants est liée à plusieurs facteurs positionnés comme des manifestations néfastes des TICs. Plus précisément, la capacité d'ajustement au télétravail est associée à une baisse du niveau de technostress ressenti par les juristes, elle réduit leur perception de surcharge et de pression au travail induite par les technologies. Cette adaptation contribue également à diminuer le sentiment selon lequel les technologies ajoutent un fardeau communicationnel. En optimisant l'expérience du télétravail, cette adaptation s'associerait également à des manifestations de conflit travail-vie personnelle plus faibles. En somme, ces résultats suggèrent que l'ajustement au télétravail agit comme une forme de bouclier contre de nombreuses conséquences malsaines, voire même dysfonctionnelles, engendrées par les TICs.

Ces résultats soulèvent une question fondamentale : Comment développer la capacité d'ajustement au télétravail des professionnels du monde juridique? Des analyses corrélationnelles ont révélé que le soutien du supérieur, la perception de reconnaissance au travail ainsi que le soutien fourni par l'organisation pendant la pandémie de la COVID-19 sont associés à une meilleure capacité d'ajustement au télétravail (voir Figure 1 de la page suivante). La mise en place de politiques claires de télétravail ou encore l'ajustement de celles qui existent déjà pourront, en synergie avec un mode de gestion souple à l'égard du télétravail, améliorer la capacité d'ajustement des télétravailleurs et ainsi favoriser la pérennité de ce mode de travail.

Figure 1
Conditions facilitatrices et conséquences de l'ajustement au télétravail



La voix des professionnels du droit



« My work place was very difficult to deal with when the pandemic restrictions first came into play. The schools closed and my employer threatened me with a cut in pay if I wasn't "willing" to come in to the office to work. Willingness had nothing to do with it--the schools and daycares were all closed, my in-laws are elderly and were vulnerable and unvaccinated [...]. It was ridiculous. I put in hundreds of extra hours working from home during the day and in the office in the evening to see my clients--there was zero appreciation from my workplace [...]. »

« [...] Working remotely has completely cut off the casual mentoring I would receive if I were in office with my senior colleagues, and my firm has made next to zero effort to foster community or connection. »

« I finished my articling term [...] and will start as an associate [...]. The articling term was all-consuming and very stressful. Working remotely was isolating and put strain on my relationship. »

« La profession est en crise. Les avocats travaillent trop dur, sans aucune séparation entre leur vie privée et leur vie professionnelle. La pression pour facturer les heures est manifeste et les petits cabinets d'avocats n'offrent pas un meilleur équilibre travail-vie privée que les grands cabinets. La mentalité est la même. Les clients attendent des réponses hier. Le travail à domicile a exacerbé tout ce qui précède et a brouillé les lignes entre le travail et la maison. Les jours de vacances ne sont pas des vacances. Il y a toujours des courriels à vérifier, des urgences à gérer et de la culpabilité pour le travail qui n'a pas été fait. »

« The pandemic has definitely created greater feelings of social and professional isolation for me. Working from home, while helpful, has also been problematic in terms of logistics and space/resource allocation within a family. I often feel that my family doesn't respect that my home office is now my law practice office and that can cause conflict. I miss actually being, physically, in court and interacting with other counsel and staff. And sometimes I feel like my skills have eroded, due to lack of use over this past year. Fundamentally, law is a collegial profession and right now, I just feel alone and concerned for the future. [...] Thanks for listening. »

2.2.6 | L'AGILITÉ : UN FACTEUR CLÉ POUR LE MIEUX-ÊTRE DES PROFESSIONNELS JURIDIQUES



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Pierre-Luc Fournier, Ph. D., ing.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.2.6 | L'AGILITÉ : UN FACTEUR CLÉ POUR LE MIEUX-ÊTRE DES PROFESSIONNELS JURIDIQUES

Agilité : n.f. désignant la capacité des organisations, des équipes ou des professionnels à s'adapter rapidement à un environnement dynamique où les contraintes et demandes changent rapidement.

Pourquoi s'intéresser à l'agilité au sein des organisations juridiques?



L'agilité est une composante vitale de la performance organisationnelle. Le concept d'agilité a été opérationnalisé au tournant du 21e siècle dans le domaine de la gestion des projets de technologies de l'information et de développement de logiciel (Fowler & Highsmith, 2001). S'inspirant des approches issues du *Lean Management* (Womack, 2002), les approches agiles utilisent divers principes et outils de gestion visant à améliorer la satisfaction du client, à simplifier les processus d'affaires, à améliorer la collaboration au sein des équipes et à augmenter la capacité à s'adapter aux changements internes et externes.

L'agilité permet aux organisations et aux travailleurs de faire face aux changements continus propres aux environnements d'affaires dynamiques et volatiles. Ainsi, contrairement aux usines et autres environnements du genre, les cabinets de services professionnels, tels que les services juridiques, ne peuvent se permettre un haut niveau de standardisation et doivent avoir une organisation du travail plus flexible. Les professionnels juridiques doivent fréquemment jongler avec des demandes changeantes, souvent imposées par des acteurs externes à l'organisation. Pensons aux transformations et même aux pressions accrues engendrées par l'arrêt Jordan, à un procès reporté, à un changement de plaidoyer d'un client ou tout autre changement significatif influençant l'organisation du travail.

Ces transformations sont susceptibles d'engendrer un effet domino sur la charge de travail et la pression ressentie, conduisant à un stress accru et à vivre de la détresse psychologique. Combinée à d'autres stresseurs, on comprend dès lors que l'agilité se présente comme un atout important susceptible de réduire à la source les contraintes vécues par les professionnels juridiques, lesquelles expliquent la majeure partie des enjeux de santé psychologique vécus.



De plus, les mesures sanitaires des deux dernières années ont imposé des contraintes et des défis supplémentaires aux organisations. Le monde juridique a eu à s'adapter rapidement à de nouvelles réalités comme le télétravail, les procès à distance, la gestion sécurisée des dossiers électroniques. Pour surmonter ces défis, l'agilité est une capacité organisationnelle incontournable.

Au-delà des bénéfices liés à la performance (Pulakos et al., 2019), particulièrement dans les entreprises de l'économie du savoir (Fernandez & Fernandez, 2008), l'agilité peut aussi avoir des effets positifs sur la santé et le mieux-être des employés et des gestionnaires. En effet, les pratiques de travail agiles permettent aux gestionnaires et aux employés de s'ajuster plus rapidement aux changements et aux imprévus, ce qui favorise une diminution du sentiment de surcharge au travail, de la fatigue et du stress, tout en favorisant l'engagement envers le travail et l'organisation (Grant & Russell, 2020; Rietze & Zacher, 2022). Sachant que le contexte pandémique des deux dernières années a significativement impacté la santé et le mieux-être chez les professionnels (OSMET, 2021), l'agilité peut s'avérer être une puissante solution déployée par les organisations pour permettre aux travailleurs de surmonter les défis engendrés par la COVID-19 et les mesures sanitaires.

La littérature scientifique propose deux composantes distinctes de l'agilité : l'agilité interne et l'agilité externe, lesquelles sont présentées au Tableau 1. Dans cette section du rapport, nous proposons une analyse en trois temps : 1) une analyse descriptive et comparative de l'agilité chez les professionnels du droit, 2) une analyse des effets de l'agilité sur les indicateurs de santé et 3) une analyse des éléments qui influencent l'agilité.

Tableau 1
Définition des deux composantes de l'agilité

Concept	Définition
Agilité interne	« La capacité d'une entreprise, dans ses processus commerciaux internes, à faire face physiquement et rapidement aux changements du marché ou de la demande » [Traduction libre] (Lu & Ramamurthy, 2011, p. 936).
Agilité externe	« La capacité d'une entreprise à réagir rapidement aux changements/à en tirer parti en surveillant en permanence et en améliorant rapidement le produit/service pour répondre aux besoins des clients » [Traduction libre] (Lu & Ramamurthy, 2011, p. 936).

L'agilité dans les différents groupes professionnels

La collecte de données a permis de recueillir 5 205 réponses concernant l'agilité interne et externe. Ces deux variables ont été mesurées à l'aide d'échelles sommatives allant de 3 à 21.

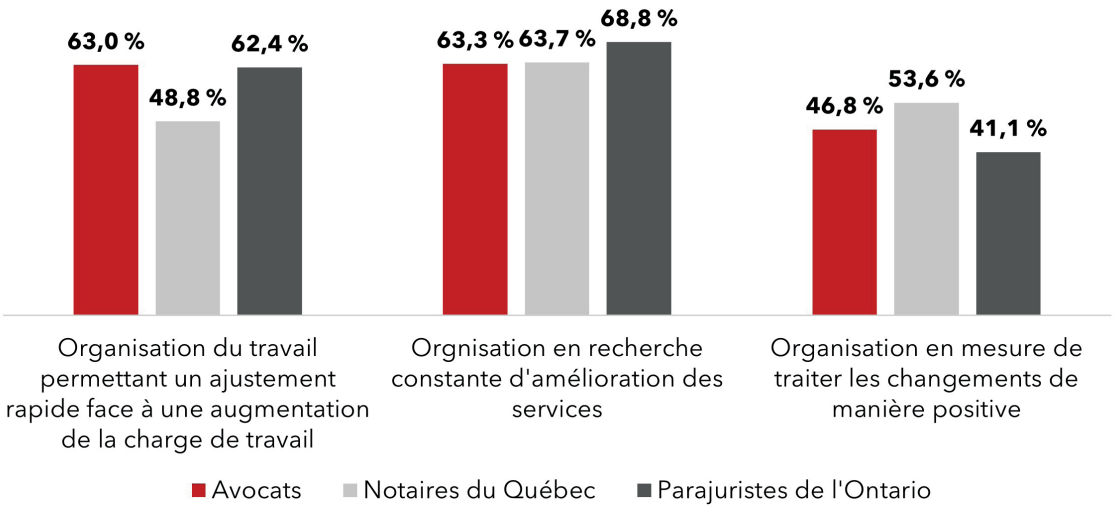
Le niveau d'**agilité interne** vécu par les notaires du Québec est plus bas que celui des autres professions alors que leur moyenne est de 13,8/21, comparativement à 14,9 pour les avocats et à 15,4 pour les parajuristes de l'Ontario. Alors que les données ont été collectées dans le contexte pandémique, les résultats concernant les notaires du Québec pourraient notamment s'expliquer en considérant certains éléments contextuels, dont une augmentation importante du nombre de décès et de la surchauffe du marché immobilier engendrées par la pandémie de COVID-19. Cependant, bien que l'ensemble de ces écarts soit statistiquement significatif, l'association entre l'agilité interne et le type de profession demeure faible.

Le niveau d'**agilité externe** est quant à lui plus bas pour les avocats que celui des autres professions. L'agilité externe perçue par les avocats se situe à une moyenne de 13,7/21, comparativement à 14,1 pour les notaires du Québec et à 14,6 pour les parajuristes de l'Ontario. Encore une fois, comme pour l'agilité interne, bien qu'il y ait des différences statistiquement significatives entre les professions concernant l'agilité externe, ces différences demeurent d'ampleur minime.

Le Graphique 1 permet toutefois d'avoir un regard plus approfondi sur certains phénomènes d'intérêt. Premièrement, les notaires québécois (48,8 %) semblent proportionnellement moins nombreux à être en mesure de s'adapter rapidement à la suite d'une augmentation de la charge de travail (comparé à respectivement 63,0 % et 62,4 % pour les avocats et les parajuristes de l'Ontario). Deuxièmement, tous les groupes professionnels présentent une proportion comparable quant à la volonté organisationnelle d'améliorer les services pour mieux répondre aux besoins des clients. Ainsi, 63,3 % des avocats, 63,7 % des notaires du Québec et 68,8 % des parajuristes de l'Ontario jugent que leur organisation cherche continuellement à améliorer les services offerts pour mieux répondre aux besoins des clients. Troisièmement et finalement, de tous les groupes professionnels, les parajuristes de l'Ontario sont moins nombreux à juger que leur organisation traite les changements de manière positive. Ainsi, 46,8 % des avocats et 53,6 % des notaires québécois, comparativement à 41,1 % des parajuristes ontariens, jugent que leur organisation est en mesure de traiter les changements externes (p. ex., politiques, sociaux, légaux) comme des opportunités concrètes d'améliorer

Graphique 1

Agilité perçue parmi les groupes de professionnels (*n* = 4 627)



l'organisation du travail et les services offerts. En d'autres mots, pour une proportion importante de l'ensemble des participants, les organisations dans lesquelles ils travaillent ont parfois de la difficulté à réorganiser le travail en fonction des changements qu'elles se voient imposer.

Le secteur public…généralement moins agile

Une analyse descriptive a également été réalisée en fonction du secteur d'activité. La collecte de données auprès des répondants a permis de recueillir des réponses concernant l'agilité interne et externe, ayant pour secteur d'activité une des deux options suivantes[1] :

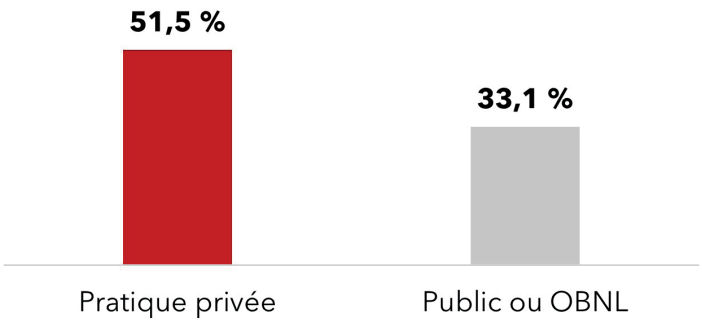
1. Pratique privée;
2. Public ou OBNL.

Selon les résultats, les professionnels du droit travaillant dans le secteur public ou OBNL pratiquent dans des milieux où l'agilité interne et externe est inférieure, et ce, de façon statistiquement significative, comparativement à ceux travaillant en pratique privée. Plus précisément, l'agilité interne et externe perçues dans le secteur public ou OBNL sont en moyenne inférieure d'environ 14 % et 18 % respectivement comparativement à la pratique privée.

Cependant, un regard plus approfondi des résultats de l'analyse révèle d'importantes différences entre les professionnels du droit travaillant dans le secteur public ou OBNL et en pratique privée. En général, l'agilité perçue est significativement plus élevée en pratique privée que dans le secteur public. Notamment, selon les données recueillies, seulement 33,1 % des professionnels du droit travaillant dans le secteur public ou OBNL considèrent que leur organisation est en mesure de traiter les changements (politiques, sociaux, légaux, etc.) comme des opportunités d'améliorer leurs services, contrairement à 51,5 % des professionnels juridiques travaillant en pratique privée (voir Graphique 2).

Graphique 2

Proportion des professionnels du droit jugeant que leur organisation est en mesure de traiter les changements de manière positive selon le secteur d'activité (*n* = 4 379)

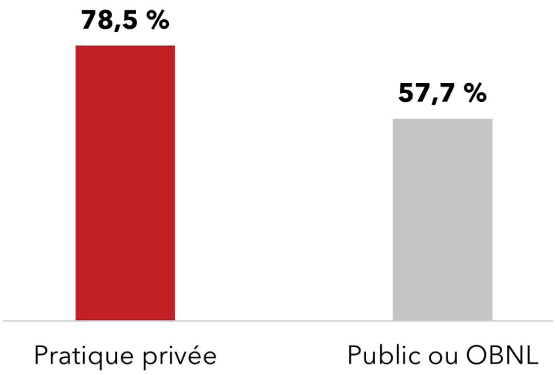


1. À noter que les professionnels du droit travaillant dans le milieu corporatif (OBL) et dans le secteur de l'éducation ont été exclus des analyses en raison d'un trop petit échantillon.

La différence entre la pratique privée et le secteur public ou OBNL s'observe aussi dans l'écart observé entre la capacité, telle que perçue par les personnes, des organisations à rapidement implanter des solutions. Plus précisément, seulement 57,7 % des professionnels du droit travaillant dans le secteur public ou OBNL considèrent que leur organisation est agile vis-à-vis la mise en œuvre de solutions pour faire face à des changements provenant de clients ou de partenaires (externes à l'organisation). Il s'agit d'une différence importante avec la pratique privée, où cette proportion s'élève à 78,5 % (voir Graphique 3).

Graphique 3

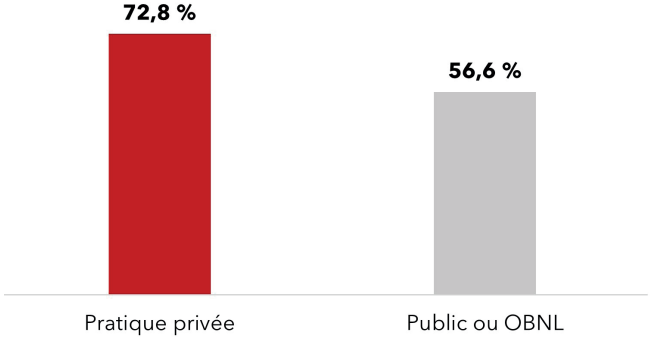
Proportion des professionnels du droit jugeant que leur organisation est en mesure d'implanter rapidement des solutions face aux changements externes selon le secteur d'activité (*n* = 4 379)



Cet écart d'agilité s'observe également dans la capacité, perçue par les personnes, des organisations à s'ajuster rapidement, au quotidien, pour faire face à l'augmentation de la charge de travail ou encore à des perturbations qui impactent l'organisation du travail. Plus précisément, seulement 56,6 % des personnes travaillant dans le secteur public ou OBNL jugent que leur organisation est en mesure de rapidement s'ajuster aux événements qui perturbent l'organisation du travail au quotidien, comparativement à 72,8 % des personnes issues de la pratique privée (voir Graphique 4). En ce qui concerne la capacité à s'ajuster rapidement vis-à-vis une augmentation de la charge de travail, le constat est similaire. Seulement 51,5 % des personnes issues du secteur public ou OBNL jugent favorablement cette capacité, contrairement à 67,7 % des personnes issues de la pratique privée (voir Graphique 5).

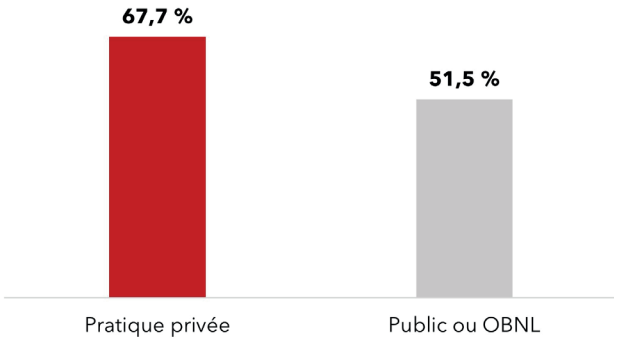
Graphique 4

Proportion des professionnels du droit jugeant que leur organisation est agile vis-à-vis des perturbations ayant un impact sur l'organisation du travail selon le secteur d'activité (*n* = 4 379)



Graphique 5

Proportion des professionnels du droit jugeant que leur organisation est agile pour faire face à l'augmentation de la charge de travail selon le secteur d'activité (*n* = 4 379)



Être agile pour contribuer à la santé et au mieux-être

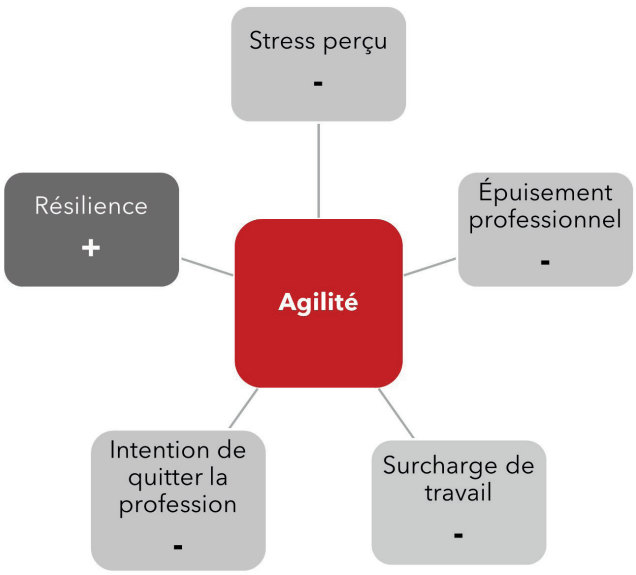
La Figure 1 présente les principaux effets observés entre l'agilité ainsi que certains indicateurs de santé et certains déterminants. On constate que l'agilité interne et externe sont respectivement associées à une diminution du niveau de stress perçu par les individus. Ainsi, un professionnel du droit qui travaille dans un milieu où la gestion est plus agile aura un niveau de stress perçu plus faible. On note également qu'un professionnel juridique qui travaille dans un milieu où la gestion est plus agile vit en moyenne des symptômes d'épuisement professionnel plus faibles. L'agilité interne et externe s'associent également à des niveaux plus faibles du sentiment de surcharge de travail et de l'intention de quitter la profession. Cela dit, un milieu où l'organisation du travail est flexible et réactive permet de mieux répondre aux aléas de l'environnement d'affaires. Ceci contribue à diminuer les niveaux de stress et d'épuisement des professionnels du droit puisqu'ils sont en mesure de faire face aux changements avec un niveau d'effort plus raisonnable. L'agilité permet, entre autres, de faire face à des problèmes administratifs ou opérationnels qui génèrent de la frustration et drainent rapidement efforts et ressources, sans pour autant créer une valeur ajoutée dans le quotidien des professionnels. Les effets positifs observés de l'agilité sur le stress perçu, l'épuisement professionnel, la surcharge de travail et l'intention de quitter la profession confirment l'importance de l'agilité.

Inversement, l'agilité semble s'associer à une résilience plus élevée chez l'individu, ce qui lui permet de faire face à des situations difficiles avec plus d'aisance. Plus précisément, l'agilité interne et externe sont respectivement associées à une augmentation de la résilience chez l'individu. Ainsi, un individu qui travaille dans un milieu où le travail est plus agile tendra à posséder une meilleure capacité à rebondir vis-à-vis une situation stressante, à s'adapter à des circonstances stressantes et à fonctionner à un niveau supérieur en dépit du stress et de l'adversité.

L'effet est donc double : l'agilité est associée à une meilleure santé et un meilleur mieux-être, tout en favorisant la résilience des participants.

Figure 1

Principaux effets observés entre l'agilité ainsi que certains indicateurs de santé et certains facteurs organisationnels



L'autonomie, les ressources et le soutien : éléments essentiels de l'agilité

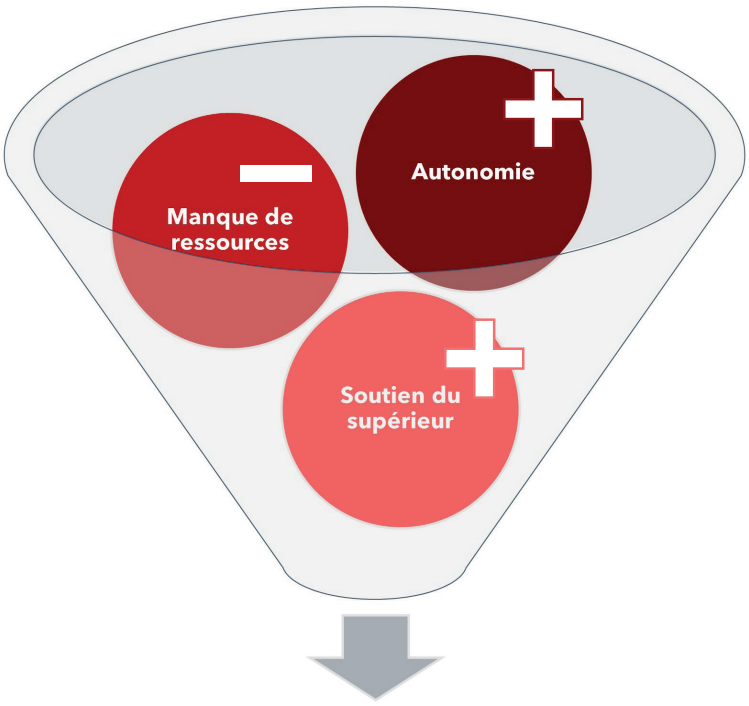
La Figure 2 montre trois déterminants ayant des impacts statistiquement significatifs sur les niveaux d'agilité interne et externe vécus par les répondants.

Premièrement, les données révèlent que l'autonomie s'associerait à des niveaux plus élevés d'agilité interne et externe. Ainsi, l'autonomie dans le travail favorise une réponse et prise en charge rapide des événements imprévus. Ainsi, l'autonomie semble favoriser l'agilité auprès des répondants.

Deuxièmement, le manque de ressources semble jouer un rôle important sur l'agilité interne et externe alors qu'il serait associé significativement à des niveaux plus faibles d'agilité interne et externe. Or, pour être capables de s'ajuster rapidement aux changements internes et externes de l'environnement d'affaires, les travailleurs doivent avoir accès aux ressources physiques, technologiques et professionnelles nécessaires. Par exemple, la nouvelle réalité du télétravail fait en sorte que les organisations doivent être soucieuses d'offrir à leurs employés les ressources et le soutien nécessaire à la réalisation de leurs tâches à partir de leur domicile. Dans cette optique, il n'est pas surprenant que le manque de ressources s'associe avec une diminution de l'agilité.

Troisièmement, le soutien perçu provenant du ou des supérieurs par l'individu a aussi été identifié comme déterminant significatif de l'agilité. Plus précisément, un niveau de soutien du supérieur perçu comme étant faible serait lié à une diminution de l'agilité interne et externe. Cette dernière requiert du travailleur qu'il agisse rapidement lorsque confronter à un événement imprévisible, devant parfois prendre des risques aux yeux d'informations manquantes. Lorsque celui-ci se sent soutenu par son supérieur, il est plus enclin à prendre rapidement action.

Figure 2
Déterminants impactant l'agilité



En conclusion…

L'environnement d'affaires du monde juridique est dynamique et volatile. Que ce soient les relations avec les clients et les autres membres de la profession juridique ou encore les changements législatifs, les professionnels du droit font souvent face à l'incertitude et doivent être en mesure de s'adapter, de prendre des décisions et d'exécuter celles-ci rapidement. Depuis près de deux ans, en raison de la pandémie de COVID-19 et des mesures sanitaires associées, le monde juridique doit aussi faire face à la reconfiguration en profondeur de la réalité au travail. Les effets pervers de cette métamorphose de l'organisation du travail sur les professionnels juridiques canadiens ont été nombreux, particulièrement en ce qui concerne la santé et le mieux-être des personnes.

Nos résultats soutiennent l'importance que devraient accorder les organisations et le monde juridique à la manière dont le travail est organisé. L'environnement d'affaires des services juridiques nécessite une agilité de haut niveau, à laquelle contribue l'autonomie des travailleurs. Lorsque cette capacité est présente, les effets positifs sur la santé et le mieux-être des professionnels du droit sont manifestes.

2.2.7 | TRAVAILLER AVEC DES CLIENTS : LE RISQUE DE VIVRE DE LA FATIGUE DE COMPASSION



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.2.7 | TRAVAILLER AVEC DES CLIENTS : LE RISQUE DE VIVRE DE LA FATIGUE DE COMPASSION

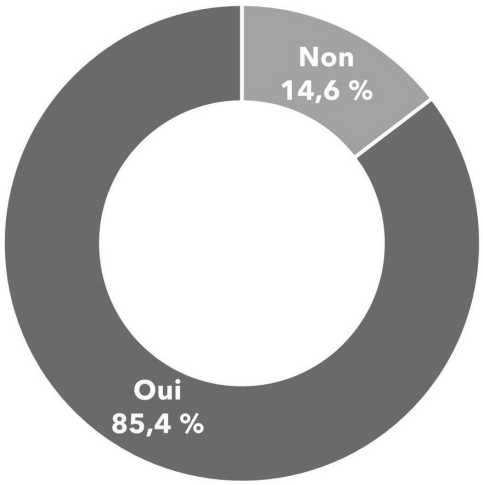
Fatigue de compassion : n.f. réfère à un phénomène susceptible d'être vécu par ceux qui aident des personnes en détresse. Elle réfère à un état de tension extrême et d'une préoccupation pour la souffrance de ceux qui sont aidés, au point de créer un stress traumatique pour l'aidant (Figley, 2020).

Entre satisfaction et fatigue : comprendre les effets de la compassion chez les professionnels du droit au Canada

La fatigue de compassion est un phénomène susceptible d'être observé chez les professionnels qui sont en interaction étroite avec des clients, en particulier lorsque les demandes émotionnelles sont élevées. Au sein de l'échantillon, 85,4 % des participants travaillent avec des clients comme en témoigne le Graphique 1.

La fatigue de compassion a commencé à susciter l'intérêt de la communauté scientifique au début des années 1990. D'abord étudiée auprès de professions fortement exposées au stress traumatique (p. ex., médecins), son étude s'est ensuite étendue à plusieurs professions qui doivent faire face à des demandes émotionnelles répétées dans leur interaction avec des clients, incluant les avocats.

Graphique 1
Proportion des participants travaillant avec des clients (*n* = 6 286)



« Le sens de la compassion est de supporter la souffrance. La fatigue compassionnelle, comme tout autre type de fatigue, réduit notre capacité ou notre intérêt à supporter la souffrance des autres. »

(Figley, 2002, p. 1 434)

La compassion vécue par un professionnel exposé à la souffrance d'un client en détresse serait susceptible de générer trois éléments : la satisfaction de compassion, l'épuisement de compassion et le stress traumatique secondaire (traumatisme vicariant). Satisfaction…vraiment? En effet, c'est le paradoxe au cœur de la compassion. D'un côté, le professionnel qui aide un client en détresse

éprouve un certain plaisir à bien faire son travail. Il a le sentiment de contribuer positivement à la société, d'aider les autres dans le besoin. De l'autre côté, le professionnel exposé à ces demandes émotionnelles intenses est susceptible d'épuiser ses ressources, de vivre des frustrations et de la colère. Au surplus, l'exposition à des situations traumatisantes est susceptible de laisser des traces. Le professionnel se remémore les situations traumatisantes vécues au travail dans ses interactions avec les clients. La Figure 1 permet de comprendre les différentes parties de ce phénomène complexe et encore en développement dans la communauté scientifique. Le Tableau 1, lui, définit les différentes composantes du phénomène présentées à la Figure 1.

Figure 1

Illustration des effets de la compassion dans les relations avec les clients

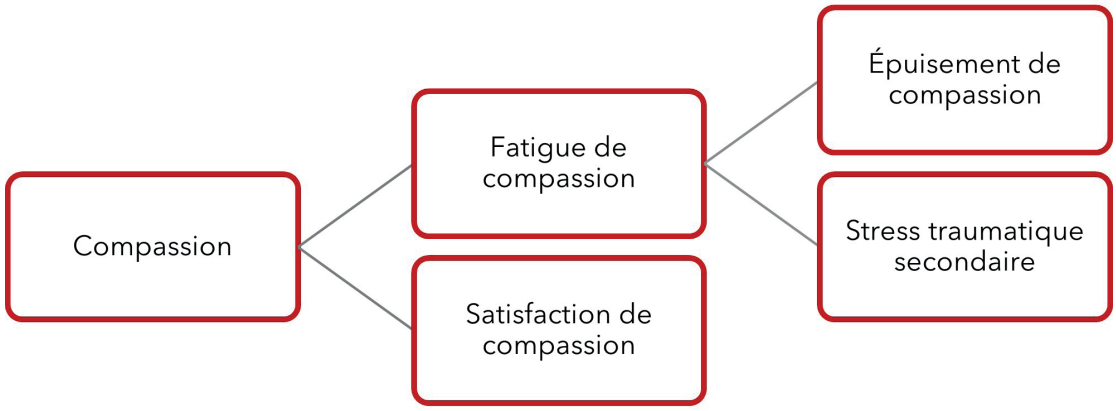


Tableau 1

Définition des composantes associées à la compassion

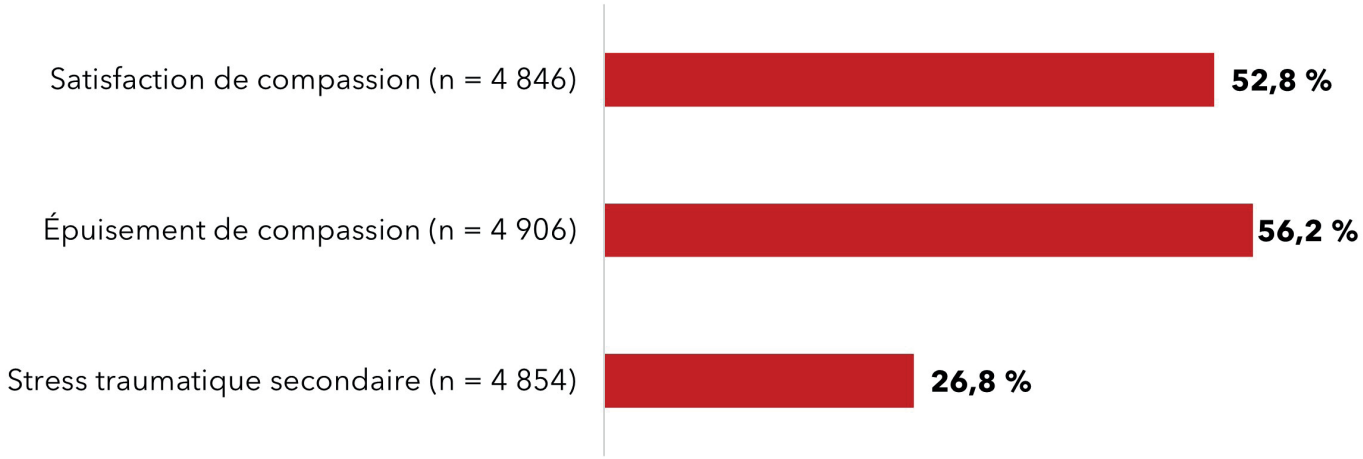
	Concepts	Définitions
Satisfaction	Satisfaction de compassion	« La satisfaction de la compassion concerne le plaisir que l'on tire du fait de pouvoir bien faire son travail. Par exemple, avoir le sentiment que c'est un plaisir d'aider les autres par son travail. Avoir une opinion positive des collègues ou de sa propre capacité à contribuer au cadre de travail ou même au bien de la société » [Traduction libre] (Stamm, 2010, p.12).
Fatigue	Épuisement de compassion	« L'épuisement est associé à des sentiments de désespoir et de difficultés à gérer le travail ou à faire son travail efficacement. Ces sentiments négatifs se manifestent généralement de manière progressive. Ils peuvent refléter le sentiment que les efforts ne font aucune différence ou ils peuvent être associés à une charge de travail très élevée ou à un environnement de travail non favorable » [Traduction libre] (Stamm, 2010, p.13).
	Stress traumatique secondaire	« Le stress traumatique secondaire concerne l'exposition secondaire, liée au travail, à des personnes ayant vécu des événements extrêmes ou traumatiques stressants. Les effets négatifs peuvent inclure la peur, les difficultés de sommeil, les images intrusives ou le fait d'éviter les rappels des expériences traumatiques de la personne » [Traduction libre] (Stamm, 2010, p.13).

Étendue du phénomène et profils à risque

Comme pour plusieurs indicateurs de santé, il est possible d'analyser la présence du phénomène de fatigue de compassion, mais également l'intensité des symptômes observés au sein de la communauté juridique canadienne. Ainsi, le Graphique 2 révèle que les professionnels tirent une grande satisfaction de la compassion dans la relation client. Le sentiment d'aider nourrit l'humain dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles, et ce, chez 52,8 % des juristes ayant répondu.

Graphique 2

Proportion des professionnels affectés par les composantes associées à la compassion dans la relation client



Saviez-vous que?

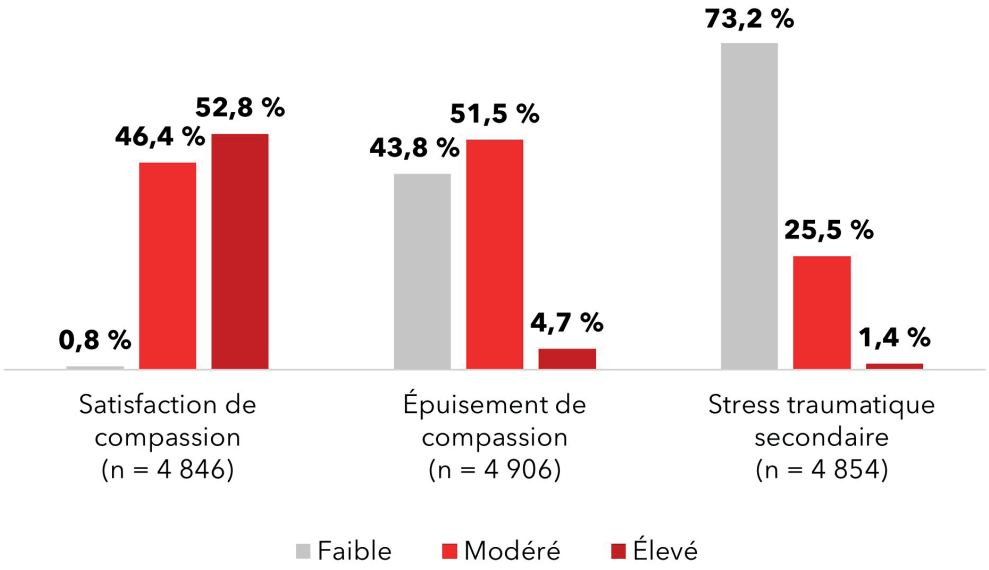
Contrairement à l'empathie, la compassion augmente l'activité des zones du cerveau impliquées dans la récompense dopaminergique et les processus d'affiliation liés à l'ocytocine et renforce les émotions positives en réponse à des situations défavorables (Klimecki et al., 2013).

Toutefois, malgré la satisfaction tirée de la compassion, le professionnel draine graduellement ses ressources jusqu'à ressentir de l'épuisement de cette compassion. Cela touche 56,2 % des participants. Dans certains cas, plus extrêmes, l'exposition à la souffrance peut même conduire le professionnel à un stress traumatique secondaire, c'est-à-dire à se remémorer involontairement et en boucle la souffrance de ses clients, allant même jusqu'à en rêver ou à avoir des pensées intrusives. Bien que plus rare, ce phénomène touche malgré tout 26,8 % des 4 854 participants. C'est donc plus d'un juriste sur quatre qui est exposé à ce stress traumatique secondaire. Ces proportions apparaissent élevées, et ce, bien que le stress traumatique secondaire soit moins présent chez les juristes comparativement à d'autres professions de la santé telles les infirmières (Zhang et al., 2018). En effet, une méta-analyse conduite en 2018 aurait mis en évidence que plus de 50 % des infirmières seraient touchées par le stress traumatique secondaire (Zhang et al., 2018). Notons toutefois que la même étude met en évidence des proportions comparables d'épuisement (52,5 %) et de satisfaction (47,5 %) à celles observées chez les professionnels de la présente étude.

Comme en témoigne le Graphique 3, lorsqu'on s'intéresse à l'intensité des différents phénomènes associés à la compassion, on constate qu'une partie importante de juristes œuvrant avec des clients tirent une satisfaction de modérée à élevée dans le cadre de cette relation d'échange. De plus, les participants affectés par l'épuisement de compassion sont majoritairement touchés par des symptômes modérés tandis que les participants affectés par le stress traumatique secondaire sont majoritairement touchés par des symptômes faibles. Une faible proportion est touchée par des symptômes sévères pour l'épuisement de compassion et le stress traumatique secondaire.

Graphique 3

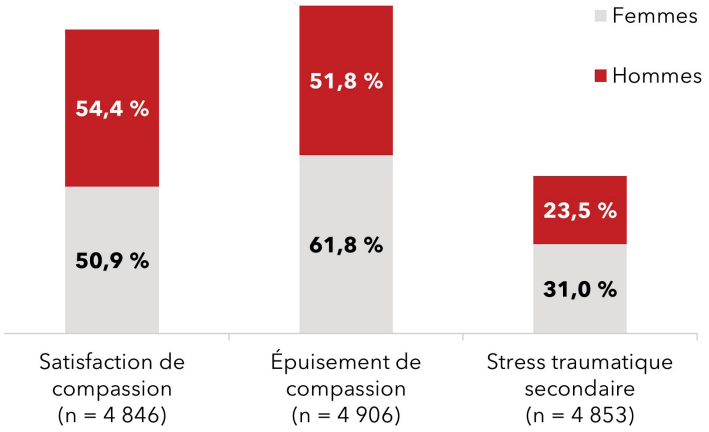
Proportion des niveaux d'intensité des indicateurs de satisfaction de compassion, d'épuisement de compassion et de stress traumatique vécus par les juristes participants



À la lecture du Graphique 4, on constate également que la compassion n'est pas une thématique uniquement féminine. Cependant, les chiffres mettent en exergue que même si les hommes sont plus nombreux à tirer de la satisfaction de compassion (54,4 % pour les hommes comparativement à 50,9 % pour les femmes), les femmes sont malgré tout plus négativement impactées que les hommes dans cette relation avec les clients. En effet, le Graphique 4 permet d'observer que 51,8 % des hommes au sein de l'échantillon vivent de l'épuisement de compassion, mais que cette proportion atteint 61,8 %

Graphique 4

Proportion des professionnels vivant de la satisfaction de compassion, de l'épuisement de compassion et du stress traumatique selon le genre



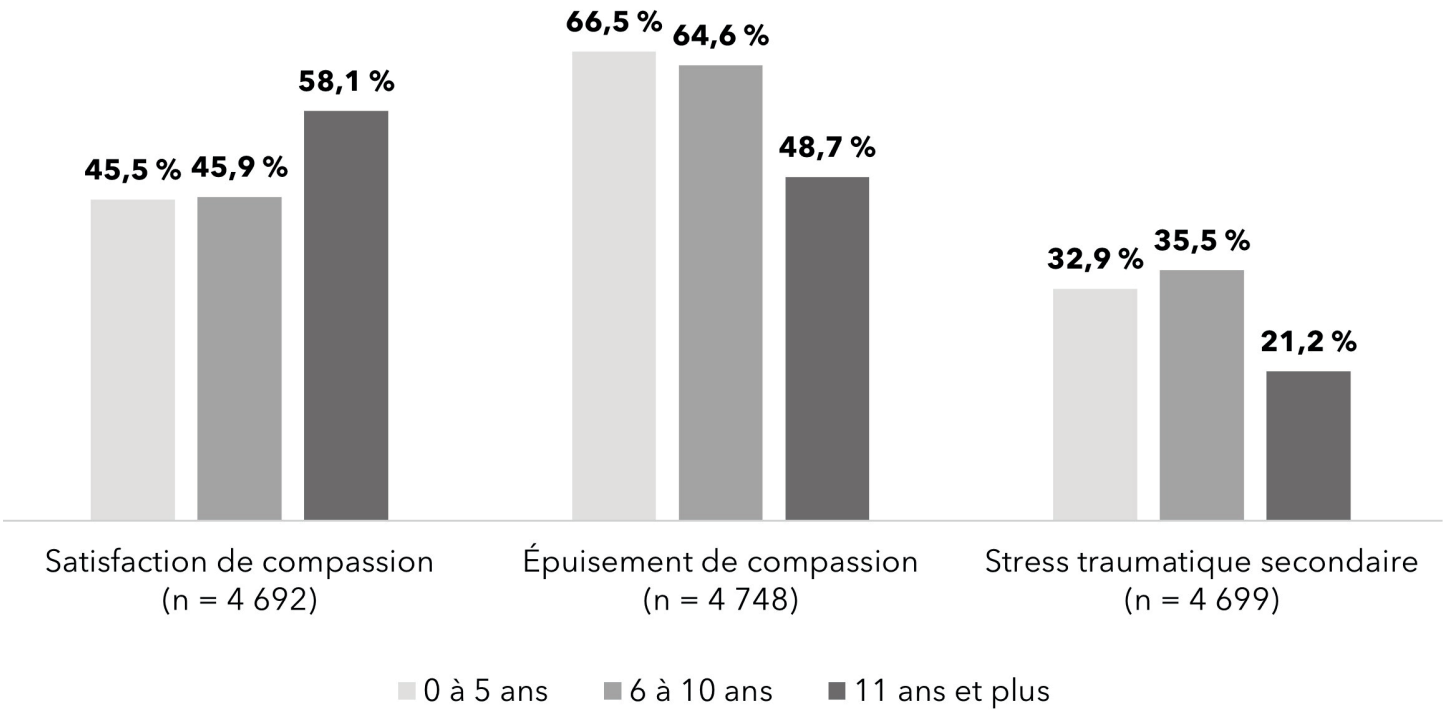
pour les femmes. Aussi, les femmes vivraient du stress traumatique secondaire dans une proportion de 31,0 % comparativement à 23,5 % pour les hommes juristes.

Enfin, en analysant la satisfaction de compassion, l'épuisement de compassion et le stress traumatique secondaire selon l'expérience des participants, on constate sans surprise que l'acquisition de l'expérience semble avoir un effet protecteur. Toutefois, plusieurs analyses réalisées tendent à mettre en évidence que cet effet protecteur tarde à se manifester. Le Graphique 5 permet de constater que :

- la satisfaction associée à la compassion stagne dans les 10 premières années de la carrière, puis augmente de manière significative après 10 ans de pratique;
- l'épuisement de compassion vécu par les professionnels demeure relativement stable durant les 10 premières années de la carrière. Même s'il diminue légèrement après cinq ans, c'est vraiment après 10 années d'expérience qu'elle diminue de manière significative;
- le cumul des cinq premières années d'expérience fait en sorte que le stress traumatique secondaire augmente chez les praticiens ayant six à dix ans d'expérience, puis diminue de manière marquée ensuite.

Graphique 5

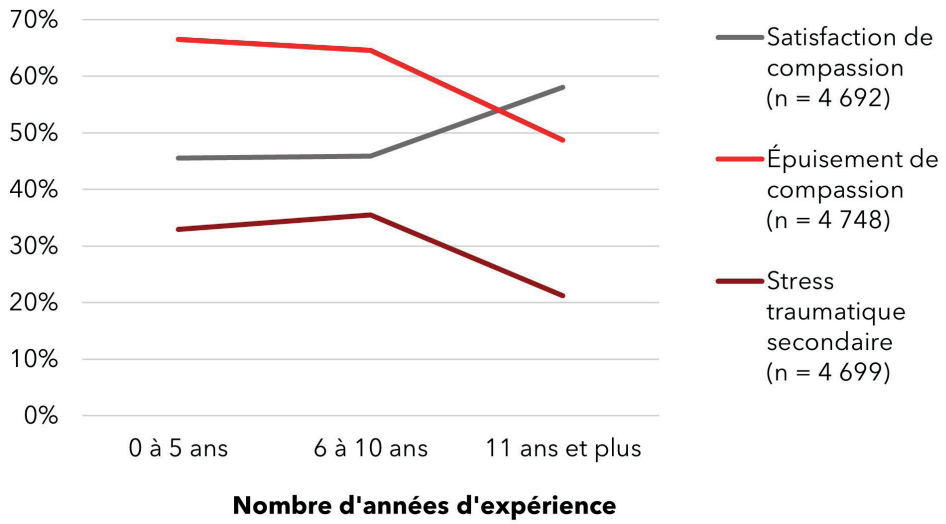
Proportion des professionnels vivant de la satisfaction de compassion, de l'épuisement de compassion et du stress traumatique selon l'expérience



Ainsi, comme en témoigne le Graphique 6, c'est seulement après 10 ans d'expérience dans la pratique du droit que les bénéfices de la compassion (satisfaction de compassion) surpassent ses effets négatifs (fatigue de compassion incluant l'épuisement et le stress traumatique secondaire).

Graphique 6

Évolution de la proportion des niveaux d'intensité des indicateurs associés à la compassion au fil de la carrière

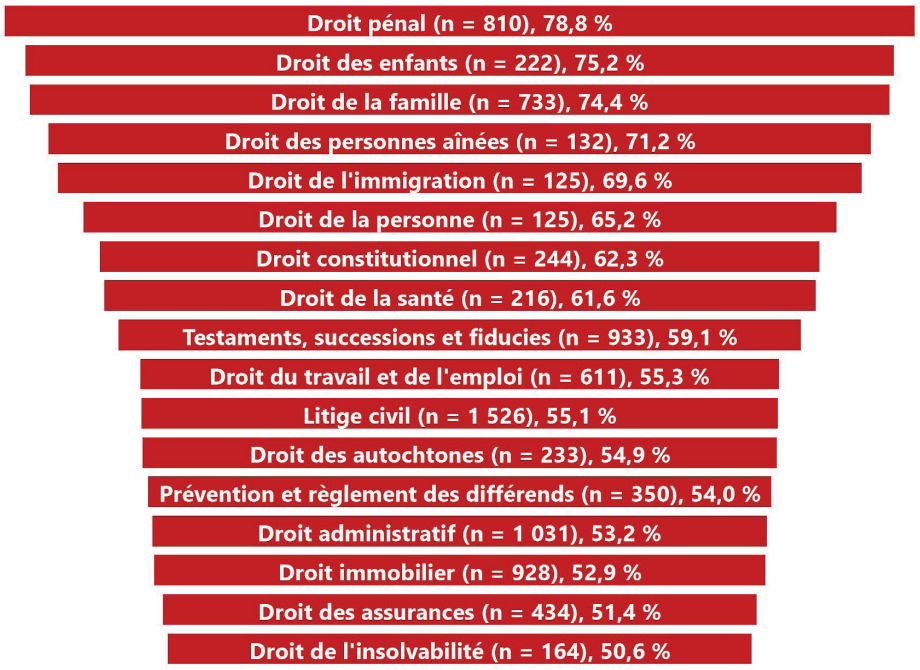


Quand le bien est l'ennemi du mieux : le paradoxe de la compassion dans les champs de pratique fortement exposés aux demandes émotionnelles

La compassion des juristes est particulièrement sollicitée lorsque les demandes émotionnelles au travail sont intenses. Le Graphique 7 illustre les champs de pratique du droit qui sont les plus exposés à ces demandes émotionnelles élevées au sein de l'échantillon.

Graphique 7

Champs de pratique avec la plus grande exposition à des demandes émotionnelles élevées chez les juristes participants



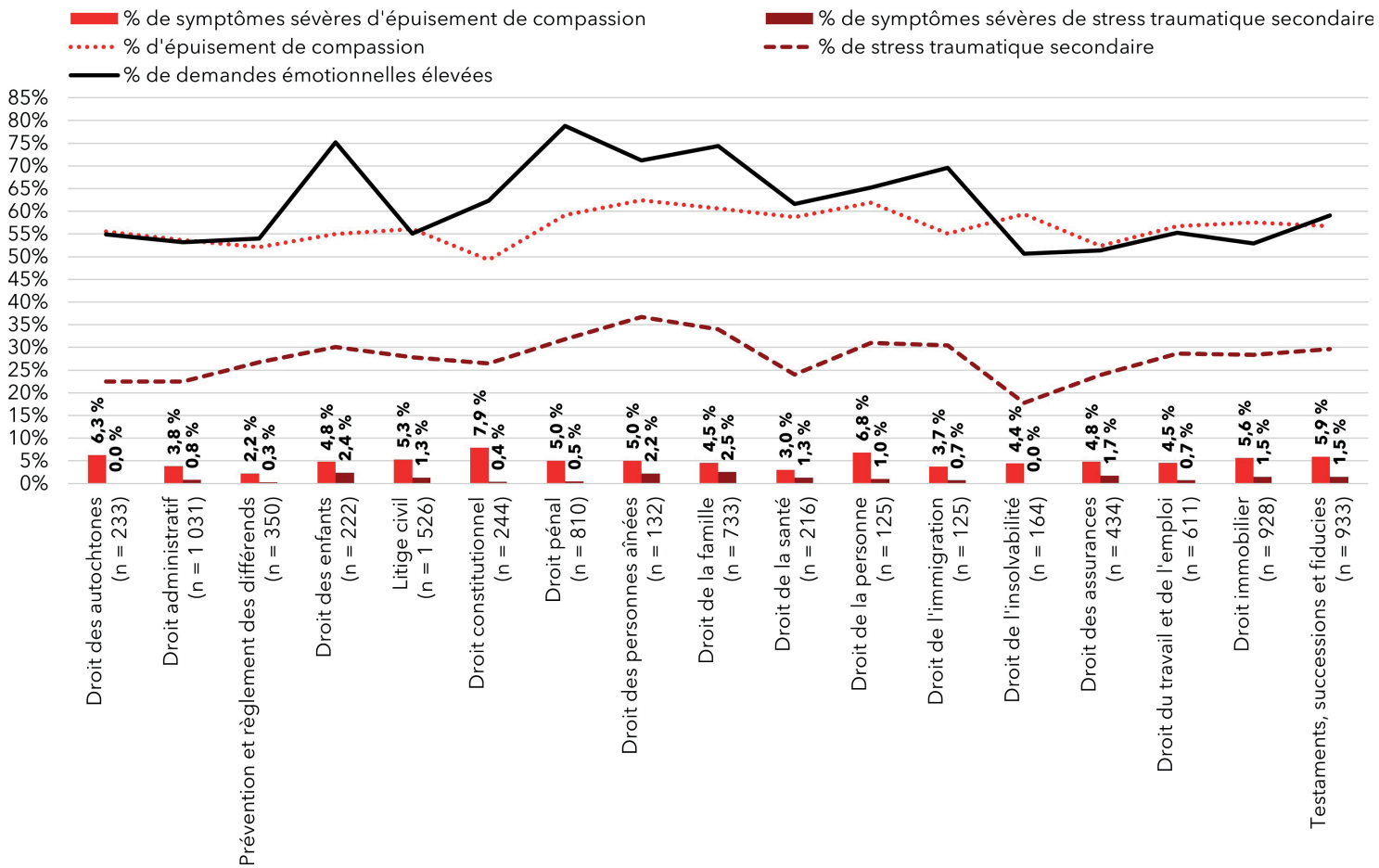
Note. Seuls les champs de pratique ayant un minimum de 100 participants et pour lesquels plus de 50 % des participants ont rapporté des demandes émotionnelles élevées ont été considérés aux fins de l'analyse.

On constate ainsi que les juristes œuvrant en droit pénal, en droit des enfants, en droit de la famille ou en droit des personnes aînés sont les plus hautement exposés aux demandes émotionnelles élevées avec des proportions dépassant les 70 %. Toutefois, plusieurs autres champs de pratique suivent non loin derrière et sont donc aussi très exposés avec des proportions dépassant les 50 %. Ces chiffres ne sont pas sans conséquence. D'abord, comme exposé dans la section 2.2.1 du rapport, les demandes émotionnelles dans l'exercice du droit apparaissent comme étant le facteur de risque ayant le plus d'impact sur la santé des professionnels.

Ensuite, comme en témoigne le Graphique 8, la variation des demandes émotionnelles d'un champ de pratique à l'autre semble se synchroniser avec la variation d'épuisement de compassion et de stress traumatique secondaire. En effet, la ligne noir foncé indique la prévalence de demandes émotionnelles élevées pour chacun des champs de pratique dont la proportion de demandes émotionnelles élevées dépasse 50 %. La courbe pointillée en rouge indique pour sa part la proportion d'épuisement de compassion observée pour chacun des champs de pratique. Enfin, la courbe pointillée la plus basse (en rouge foncé) indique la prévalence de stress traumatique secondaire. En regardant les trois courbes, on constate que tant l'épuisement de compassion que le stress traumatique secondaire semblent suivre la tendance des demandes émotionnelles élevées dans les champs de pratique. Ainsi, de

Graphique 8

Prévalence des indicateurs d'épuisement de compassion et de stress traumatique secondaire pour certains champs de pratique les plus exposés aux demandes émotionnelles intenses



manière générale, plus les demandes émotionnelles sont élevées et plus les deux indicateurs associés à la fatigue de compassion sont élevés également. Enfin, le Graphique 8 permet aussi d'apprécier la proportion de juristes exposés à des symptômes sévères d'épuisement de compassion et de stress traumatique secondaire.

Toutes choses étant égales par ailleurs, le Tableau 2 permet d'apprécier le poids relatif de la compassion dans l'explication de la santé mentale des juristes canadiens. Il montre plus précisément l'impact des contraintes (bloc 1), des ressources (bloc 2) et de la compassion (bloc 3), tout en tenant compte du genre et de l'expérience (bloc 4) sur les indicateurs de santé suivants : stress perçu, détresse psychologique, anxiété, symptômes dépressifs et épuisement professionnel. Pour les fins de l'analyse, seules les quatre contraintes et les quatre ressources ayant le plus d'impact sur les indicateurs de santé ont été incluses. Les variations du R2 (Δ R2) indiquent la proportion de la variation de l'indicateur de santé mentale expliquée par les facteurs inclus dans les blocs.

Tableau 2

Impact des indicateurs associés à la satisfaction de compassion, l'épuisement de compassion et le stress traumatique secondaire sur les indicateurs de santé en contrôlant pour les principales contraintes, les principales ressources, le genre et l'expérience

(*n* = 1922)	Stress perçu	Détresse psychologique	Anxiété	Symptômes dépressifs	Épuisement professionnel
ΔR²	**Contraintes**				
	30 % de contribution	**32,2 % de contribution**	**25,3 % de contribution**	**27,8 % de contribution**	**46,6 % de contribution**
Demandes émotionnelles	↑	↑↑	ns	ns	↑↑↑
Surcharge qualitative	↑↑↑	↓	ns	ns	↑↑↑
Surcharge quantitative	↑↑↑	↑	ns	ns	↑↑↑
Insécurité d'emploi	ns	↑↑↑	↑↑	↑↑↑	↓↓↓
ΔR²	**Ressources**				
	+4 % de contribution	**+4,1 % de contribution**	**+2,8 % de contribution**	**+3,9 % de contribution**	**+7,2 % de contribution**
Autonomie	↓↓↓	ns	↓↓	ns	↓↓↓
Soutien du supérieur	ns	ns	↑↑	↑↑	ns
Soutien des collègues	↓↓↓	↓	ns	↓↓	ns
Cohérence des valeurs	↑↑↑	ns	↑↑↑	ns	ns
ΔR²	**Compassion**				
	+16,4 % de contribution	**+24,6 % de contribution**	**+22,7 % de contribution**	**+22,8 % de contribution**	**+20,7 % de contribution**
Satisfaction de compassion	ns	ns	ns	ns	↓↓
Épuisement de compassion	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑
Stress traumatique secondaire	↑↑↑	↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑
ΔR²	**Sociodémographiques**				
	+2,7 % de contribution	**+1,5 % de contribution**	**+1,4 % de contribution**	**0,1 % de contribution**	**+0,7 % de contribution**
Genre-homme	↓↓↓	ns	↓↓↓	ns	↓↓↓
Expérience	↓↓↓	↓↓↓	↓↓↓	ns	↓↓↓

Note. La mention ns signifie que la relation est non significative; ↓ signifie que le déterminant s'associe à une baisse de l'indicateur; ↑ signifie que le déterminant s'associe à une hausse de l'indicateur.

On constate ainsi, à la lecture du Tableau 2, qu'une fois les contraintes considérées, les effets de la compassion semblent dépasser largement l'effet protecteur des ressources. En effet, les données mettent en évidence que 16,4 % de la variation du stress perçu est expliquée par la satisfaction et la fatigue de compassion. De même, la compassion expliquerait 24,6 % de la variation de la détresse psychologique, 22,7 % de l'anxiété, 22,8 % des symptômes dépressifs et 20,7 % de l'épuisement professionnel.

Pire, certaines ressources qui normalement protègent la santé des juristes telles que la cohérence des valeurs s'associent ici plutôt à une augmentation du stress perçu et de l'anxiété ($p \leq 0{,}001$) lorsqu'on considère les effets de la compassion. À la lumière de ce résultat, il semble logique de penser que les professionnels dont les valeurs sont cohérentes avec le milieu de travail sont peut-être portés à s'impliquer encore davantage dans la relation d'aide avec leurs clients. Même si les professionnels en tirent une satisfaction dans presque tous les cas, cette satisfaction s'avère non significative pour expliquer la santé, sauf pour la dépression, alors que la satisfaction de compassion s'associe avec une baisse des symptômes dépressifs chez les participants.

Parmi les observations, on constate également l'effet paradoxal du soutien du supérieur alors que la hausse du soutien semble s'associer de manière significative à l'anxiété et aux symptômes dépressifs. Toutefois, considérant les difficultés associées au fait de parler ouvertement de santé mentale dans plusieurs milieux professionnels, il semble plausible que ce résultat s'explique par le fait que ce sont les professionnels les plus touchés par l'anxiété et les symptômes dépressifs qui recourent au soutien du supérieur, expliquant ainsi la synchronicité mathématique entre ces facteurs.

Enfin, on ne peut que souligner l'effet généralisé et significatif de l'épuisement de compassion et du stress traumatique sur tous les indicateurs de santé mentale à l'étude. Ces résultats mettent en exergue l'importance de bien préparer les juristes à faire face à des demandes émotionnelles élevées. Les résultats soulignent également l'importance d'actualiser tout au long de la carrière les compétences permettant de bénéficier des effets positifs de la compassion, tout en minimisant les effets délétères de cette compassion sur la santé des professionnels.

La voix des professionnels du droit



« Late in life, I tried to be more buddhist in my approach to the practice of law, and being more mindful, but nothing in my view prepares you or can prepare you for the sheer volume of work that comes along [my area of practice], much less the damaged people that we deal with on a daily basis. I presently carry over [x] cases, and the past two weeks have dealt with [case high emotional demands]. The following week I did a [other case high emotional demands]. Each day you think you've reached the bottom of the septic tank of humanity but you don't. And then you get judges who issue crazy decisions or yell at you for doing your job and generally being miserable because they can. It is great to be able to talk about these things instead of sweeping it under the rug but at the end of the day the system is constructed in a manner where all of this will be perpetuated on and on and on. It is the system, not the people in it necessarily. And that's never gonna change. »

« I am a criminal lawyer. As such I and my colleagues are routinely exposed to cases involving gruesome death and violence. I have been practicing for [x] years. I am somewhat used to the daily exposure to difficult material. I am concerned that at some point, I may develop PTSD. I don't currently have any symptoms of this condition. I am concerned that not enough is done for younger lawyers, who often work alone, to ensure there is adequate support for the mental trauma our jobs produce. »

« I practice family and child protection law & both my work and my life would be better if I could have direct support from trained professionals about the very emotionally distressing work I do. Without that piece, I find lawyers are very limited in our ability to access mental health resources because our counsellors do not understand our work and we cannot explain it. This is especially true when lawyers come to the profession with experiences of violence, trauma, mental health & substance issues — vicarious trauma really affects us. »

« I think the issue in Criminal Law has mostly to do with Vicarious Trauma and PTSD. You see things which are just far beyond the ken of a normal nine to five job. Conduct which knocks off kilter one's sense of right and wrong (good and evil). It's like living in a Cormac McCarthy novel. Knowing one person who has died of suicide arising from PTSD [...]. Knowing that the deceased was strikingly like the rest of us tells us that we are all vulnerable to this illness. By observing the above I do not mean to diminish the role of anxiety and depression that are often found in "helping" professions. Thank you for undertaking this important work. »

« I have a counsellor on retainer and I meet with him every [regularly]. Every family law practitioner should be required to have this because of vicarious trauma. I do not see this as a weakness but the opposite as a necessity to deal with processing so much vicarious trauma. I feel like we talk about this

a lot but there are not supports in place to facilitate it. [...] I have no benefits so paying for all my family medical, dental, and health needs on one salary is difficult. It would be helpful if the profession itself put some money into supporting a counsellor of choice for up to [x] sessions a year. »

« Mes réponses à plusieurs questions auraient été très différentes il y a quelques années. Pendant plusieurs années mes responsabilités professionnelles ont eu un impact négatif sur ma vie personnelle alors que je m'inquiétais de façon régulière (quasi quotidienne) pour mes client(e)s. J'ai ainsi développé un problème d'anxiété alors que je sentais que ma vie était entièrement absorbée par mon travail (non pas au niveau des heures de travail mais plutôt au niveau émotif parce que je n'arrivais pas à faire la coupure et continuais à penser à mes dossiers soirs et weekends). J'ai finalement parlé à mon médecin et consulté un psychologue (la recherche d'un psychologue en soi a été très difficile et j'ai dû attendre plusieurs mois avant de pouvoir obtenir un rendez-vous car la plupart d'entre eux avaient une liste d'attente). J'ai atteint un point où je voulais tout simplement abandonner la profession et me réorienter dans un autre domaine. Le compromis dans mon cas est que j'occupe depuis quelques années un poste avec beaucoup moins de contacts avec les clients et davantage de tâches administratives, ce qui a considérablement amélioré ma situation (poste qui m'occasionne encore de grandes périodes de stress mais pas de façon aussi constante et continue que mon poste précédent). Depuis un certain nombre d'années, j'observe avec optimisme une ouverture à parler du stress et autres défis associés à notre profession, ce que je ne voyais pas en début de carrière. C'est encourageant. Merci! »

« It was helpful and insightful to do this survey. There was one section I found really emotional, and it was where I answered questions about the satisfaction I get from my work. I think this is a key to our mental health, because most lawyers want to help people and enjoy giving help. The problem arises when we must do that with unhealthy people, victims of abuse, and people with extremely difficult problems due in part to their own upbringing and life circumstance. We WANT to help these people, and identify with them as a result of that, BUT IT IS VERY HARD ON US when things don't always go their way. I love my work, but it is killing me slowly. [...] »

2.3 |AU-DELÀ DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE : IMPACT DES FACTEURS LIÉS À LA VIE PERSONNELLE ET À LA FAMILLE SUR LE MIEUX-ÊTRE

S'il était déjà pertinent d'adresser les défis d'harmonisation travail-vie personnelle avant la pandémie, cette dernière a certainement contribué à la fusion des contraintes qui proviennent des diverses sphères de vie. Non seulement la pandémie a fusionné ces contraintes, mais le caractère soudain du télétravail non planifié a également largement contribué à un sentiment de désorganisation, voire à un stress accru pour concilier l'ensemble des stresseurs qui découlent de la situation pandémique : utilisation de nouveaux outils technologiques, télétravail contraint, fermeture des garderies, perte du soutien de proximité offert par la famille, école à la maison, etc.

La famille, et plus généralement la vie hors travail, constitue un pilier important pour la santé d'un individu. Si auparavant on affirmait de manière utopique que les professionnels devaient laisser leurs problèmes personnels à la porte de leur bureau, personne ne doute aujourd'hui de l'importance de la vie personnelle sur l'épanouissement professionnel des personnes. À preuve, nombre d'organisations attirent les professionnels en mettant de l'avant leurs politiques en matière d'équilibre travail-vie personnelle.

Plusieurs facteurs contribuent à exercer une pression accrue sur la vie personnelle des professionnels et engendrent ainsi des conflits entre les exigences issues des différentes sphères de vie. Du côté de la vie hors travail, on identifie entre autres les couples à double carrière, le manque de soutien à l'extérieur du travail, le rôle d'aidant naturel, la parentalité et même la monoparentalité. Du côté du travail, on identifie notamment la surcharge, les longues heures de travail, le manque de flexibilité dans l'organisation du travail, la pression induite par les cibles de performance à atteindre et la technologie qui a, ces dernières années, largement contribué à une perméabilité accrue entre les sphères de vie d'un individu.

Les sections suivantes s'intéressent à l'impact de la vie hors travail sur le mieux-être des professionnels du droit au Canada.

La première partie s'intéresse au soutien dont disposent les professionnels en dehors de leur milieu de travail et au conflit travail-vie personnelle. La seconde partie s'intéresse à un phénomène encore mal connu dans la communauté scientifique, mais non moins présent dans les milieux professionnels, soit la crainte de fonder une famille. Une crainte qui découle tantôt de l'anticipation quant au conflit travail-vie personnelle, tantôt d'une perception d'incompatibilité entre les attentes du milieu de travail et la parentalité, ou encore des appréhensions face aux conséquences potentielles sur la carrière.

MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès de près de 8 000 professionnels canadiens du droit. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes pour chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0{,}05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0{,}05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « *n* ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme ***genre*** a été privilégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section 2.4.1.5 sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme ***score*** réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

2.3.1 | EFFETS DU SOUTIEN FAMILIAL ET PERSONNEL SUR LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS CANADIENS DU DROIT



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.3.1 | EFFETS DU SOUTIEN FAMILIAL ET PERSONNEL SUR LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS CANADIENS DU DROIT

Soutien social : n.m. se définit comme « une transaction relationnelle entre individus [...] et fait partie intégrante du bien-être physique et psychologique d'un individu. » [Traduction libre] (Hardan-Khalil & Mayo, 2015, p. 258)

Un professionnel n'évolue jamais en vase clos; si cela était déjà vrai avant la pandémie de COVID-19, cela apparaît être encore plus vrai que jamais depuis le début de la crise sanitaire. De manière instantanée, l'urgence sanitaire aura propulsé une majorité de professionnels juridiques vers un télétravail non planifié. À cela s'ajoute la fermeture des écoles, l'isolement sur le plan social, la fermeture de certains commerces et restaurants, etc.

Dans ce contexte, au-delà du travail lui-même, il apparaît donc essentiel d'analyser la vie hors travail et son impact sur la santé psychologique des participants.

Quatre facteurs clés apparaissent en particulier importants dans la vie hors travail dans le contexte sociosanitaire qu'est la pandémie COVID-19 :

- le sentiment de conflit entre les sphères travail et vie personnelle;
- le fait d'avoir ou non des enfants à la maison;
- le fait d'avoir un conjoint et de pouvoir bénéficier d'un soutien de proximité;
- le soutien social reçu des amis et de la famille à l'extérieur du travail.

Le Tableau 1 synthétise les facteurs explicatifs pour chacun des indicateurs de santé mentale retenus.

Saviez-vous que?

Parmi les professionnels qui ont participé à cette étude, les notaires du Québec sont ceux qui ont le moins fait de télétravail durant la pandémie alors que près de 30 % d'entre eux n'ont pas fait de télétravail durant cette période.

Tableau 1

Effet des facteurs hors travail sur les principaux indicateurs de santé mentale en considérant l'effet de l'âge et du genre

	Stress perçu	Détresse psychologique	Symptômes dépressifs
Conflit travail-vie personnelle	↑	↑	↑
Présence d'enfants dans le ménage	ns	↓	↓
Avoir un conjoint	↓	ns	ns
Soutien hors travail	↓	↓	↓

Note. Les flèches indiquent le sens de la relation significative entre le facteur de risque et l'indicateur de santé. La mention « ns » signifie qu'il n'y a pas de lien.

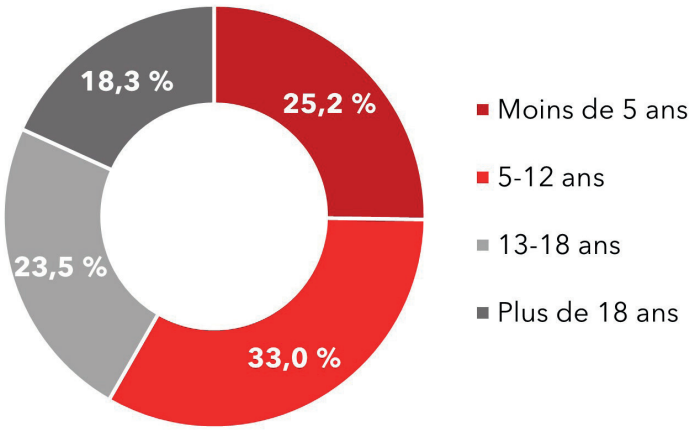
On y constate que le conflit travail-vie personnelle constitue le principal facteur de risque dans la sphère personnelle et familiale. Ce sentiment de conflit provient d'une impression chez le professionnel que le travail déborde dans la sphère personnelle et familiale jusqu'à l'empêcher d'assumer pleinement certaines de ses responsabilités autres que professionnelles. Les analyses mettent en évidence que le conflit travail-vie personnelle s'associe à une hausse significative du stress perçu, de la détresse psychologique et des symptômes dépressifs. D'ailleurs, la section suivante est destinée à l'analyse approfondie de ce phénomène chez les participants.

À l'opposé, notons que le soutien social sur lequel les professionnels peuvent compter en dehors de leur travail constitue un facteur de protection face à tous les indicateurs de santé.

Quant à la composition de la famille, on constate que la présence d'un conjoint réduit significativement le stress ressenti chez les participants, alors que la présence d'enfants dans le ménage s'associe à une détresse psychologique et des symptômes dépressifs significativement plus faibles chez les participants.

Par ailleurs, si l'on pouvait être tenté de croire que ce constat serait attribuable à la présence d'enfants plus âgés chez les participants, cela n'est pas le cas alors que la proportion d'enfants d'âge préscolaire ou primaire (de 12 ans ou moins) est supérieure au nombre d'enfants d'âge secondaire ou postsecondaire (13 ans ou plus). Le Graphique 1 permet d'apprécier l'âge des enfants selon différentes catégories.

Graphique 1
Âge des enfants vivant à la maison par groupes d'âge au sein de l'échantillon



Saviez-vous que?

Plus de la moitié des couples canadiens ayant des enfants travaillent à temps complet.

Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2015001/article/14202-fra.htm

Même si ce constat peut paraitre paradoxal lorsqu'on considère les responsabilités associées aux enfants durant la pandémie, il demeure que les enfants sont une source de gratifications importantes sur le plan humain et sont également susceptibles de réduire le sentiment d'isolement dans le contexte sociosanitaire de la pandémie. Malgré tout, le débordement du travail sur la vie de famille constitue un réel défi chez nombre de professionnels du droit. Conséquemment, la section suivante aborde le conflit travail-vie personnelle et de la crainte de fonder une famille au sein de la population juridique canadienne.

La voix des professionnels du droit



« I count myself lucky as I was going down a dark path and after I found my spouse and readjusted my life, she is an incredible source of support. I get through the difficult aspect of the work I do by reminding myself that it is for her and my son that I do it. If I did not have such a strong support system at home, I am certain I would be a different beast. In my opinion, the resources available in this province as well as in this profession is lacking and accessing these resources is considered to be a double-edged sword as any application in the future for insurance or membership always asks about mental health treatment and, if you have consulted a specialist, they deny any coverage for mental health related illnesses, i.e., burn outs, depression, etc... Although I do not currently see a psychologist or psychiatrist, it would be beneficial in certain cases to have access to same for a debriefing after disturbing cases fall on our desks. »

2.3.2 | ÊTRE UN PROFESSIONNEL ET UN PARENT : LES CARRIÈRES JURIDIQUES SONT-ELLES COMPATIBLES AVEC LA VIE FAMILIALE?



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.3.2 | ÊTRE UN PROFESSIONNEL ET UN PARENT : LES CARRIÈRES JURIDIQUES SONT-ELLES COMPATIBLES AVEC LA VIE FAMILIALE?

Conflit travail-vie personnelle : n.m. réfère à un sentiment négatif découlant du débordement de la vie professionnelle sur la vie personnelle ou d'une incompatibilité entre les rôles que doit jouer la personne au sein de ses différentes sphères de vie.

Crainte de fonder une famille : n.f. réfère à une appréhension d'un professionnel souhaitant fonder une famille, mais craignant les conséquences de cette décision sur son emploi ou sur ses opportunités de carrière futures en raison d'une incompatibilité perçue entre le poste et les exigences découlant du rôle parental.

Le conflit travail vie-personnelle constitue un stresseur clé dans la vie des professionnels. Découlant de la capacité à harmoniser efficacement les contraintes de la vie personnelle et familiale avec les contraintes issues du travail, le conflit travail-vie personnelle touche une proportion importante des personnes en emploi. Même si nous sommes tentés d'attribuer ce phénomène au fait d'avoir ou non des enfants, il demeure que ce conflit peut survenir également en l'absence d'enfants. D'ailleurs, le Graphique 1 permet d'observer que le sentiment de conflit travail-vie personnelle touche autant les professionnels ayant des enfants que ceux n'ayant pas d'enfants.

49 %



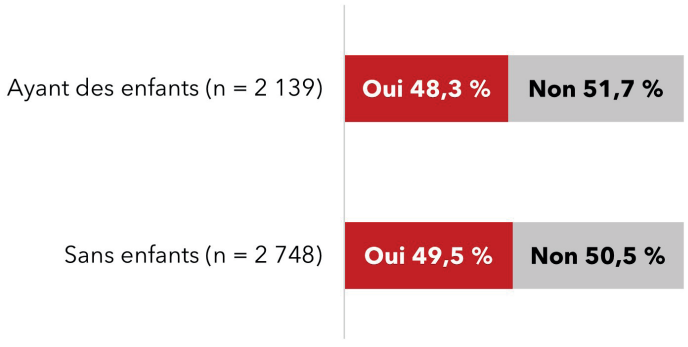
Proportion de professionnels vivant un conflit travail-vie personnelle

Le conflit travail-vie personnelle, encore une affaire de femmes?

Même si la réponse à cette question est oui, il demeure qu'une proportion importante de professionnels masculins vivent également un conflit travail-vie personnelle. À cet égard, le Graphique 2 permet d'apprécier que 45,4 % des professionnels masculins participants ressentent un conflit entre leurs obligations professionnelles et celles découlant de leur vie personnelle. Ce pourcentage s'élève plutôt à 53,9 % chez leurs collègues féminines, une différence significative sur le plan statistique ($p \leq 0{,}001$).

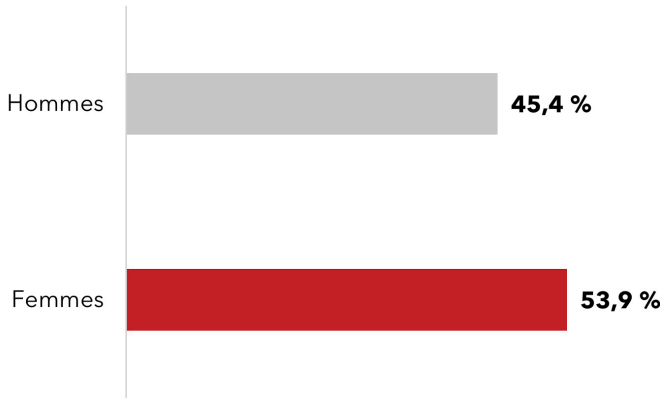
Graphique 1

Proportion de professionnels vivant un conflit travail-vie personnelle selon le fait d'avoir ou non des enfants à charge (n = 4 887)



Graphique 2

Proportion de professionnels vivant un conflit travail-vie personnelle selon le genre (n = 2 749)



Parmi les raisons expliquant cet écart, il apparaît que le fait de se sentir discriminé en raison de son genre serait associé avec un plus grand conflit travail-vie personnelle ($p \leq 0{,}001$). Cette différence pourrait également s'expliquer par le fait que les femmes ont en général encore tendance à davantage assumer les obligations familiales (Gleixner & Aucoin, 2015).

Une autre hypothèse expliquant l'écart hommes-femmes quant au conflit travail-vie personnelle tient à l'âge des enfants à charge. En effet, même si les professionnels semblent vivre un sentiment de conflit entre les sphères professionnelle et familiale peu importe la présence ou non d'enfants à charge, il apparaît plausible que le fait d'avoir des enfants en bas âge puisse influencer malgré tout ce sentiment. En effet, non seulement les enfants plus jeunes requièrent plus de soin et de temps en général, mais on comprend qu'en contexte pandémique, la pression exercée sur les professionnels ayant de jeunes enfants était plus importante que jamais. École à la maison, télétravail forcé, manque de soutien de personnes extérieures au ménage en raison des consignes sanitaires; la liste de contraintes apparait pléthorique et les ressources pour y faire face étaient minimales.

Le Tableau 1 permet de constater que davantage de femmes de l'échantillon ont des enfants en bas âge, ce qui peut expliquer ce plus grand conflit travail-vie personnelle, et ce, surtout en contexte pandémique où les écoles primaires ont été fermées à quelques reprises et où les parents ont notamment dû faire l'école à la maison, ce qui a pu amener une pression supplémentaire sur le travail et sur la famille.

Tableau 1

Âge des enfants à charge selon le genre des professionnels participants (n = 2 277)

Âge des enfants	Femmes	Hommes
Moins de 5 ans	29,9 %	27,5 %
Entre 5 et 12 ans	44,3 %	35,5 %
Entre 13 et 18 ans	27,5 %	29,4 %
18 ans et plus et toujours à la maison	18,8 %	24,4 %

Saviez-vous que?

Une entreprise fondée par une avocate en 2005 a été créée dans le but de mieux concilier travail et vie personnelle. La flexibilité et l'autonomie sont au cœur de ce nouveau modèle d'affaires où les professionnels n'ont plus à choisir entre leur profession et leur implication dans leur vie personnelle. Dans ce modèle, pas de course à l'association ni d'objectifs d'heures facturables à atteindre. Pourtant, « [l]es avocats font plus d'argent qu'avant et nous disent qu'ils sont plus performants, plus heureux et plus équilibrés » confirme l'entrepreneuse et avocate (Venne, 2019).

Impact de la sphère familiale et du conflit travail-vie personnelle sur l'engagement, l'intention de quitter la profession et la santé des professionnels juridiques

Considérant l'étendue observée quant au sentiment du conflit travail-vie personnelle chez les professionnels juridiques ayant participé à l'étude, il apparaît important d'évaluer l'impact de ce conflit, en considérant aussi d'autres facteurs liés à la sphère familiale, sur l'engagement envers la profession, l'intention de quitter celle-ci, la détresse psychologique, les symptômes dépressifs et l'épuisement professionnel. Le Tableau 2 résume les résultats obtenus en évaluant l'impact d'avoir des enfants, le fait d'être en relation, le fait de bénéficier d'un soutien dans la vie hors travail (amis ou membres de la famille) et le conflit travail-vie personnelle. L'analyse considère l'effet des trois facteurs de risque les plus importants (demandes émotionnelles, surcharge quantitative et insécurité d'emploi), des trois meilleures ressources (soutien des collègues, autonomie et cohérence des valeurs), du genre et de l'âge ainsi que des facteurs familiaux.

Tableau 2

Impact des facteurs familiaux sur les principaux indicateurs de santé, l'engagement et l'intention de quitter la profession des participants

	Engagement envers la profession (*n* = 2 529)	**Intention de quitter la profession (*n* = 2 551)**	**Détresse psychologique (*n* = 2 529)**	**Symptômes dépressifs (*n* = 2 650)**	**Épuisement professionnel (*n* = 2 650)**
Contribution de la sphère famille (ΔR^2)	**+ 2,9 % de contribution**	**+ 4,6 % de contribution**	**+ 6,4 % de contribution**	**+ 7,9 % de contribution**	**+ 9,9 % de contribution**
Avoir des enfants	**ns**	↓	↓↓	↓	**ns**
Être en relation	↓↓↓	**ns**	**ns**	**ns**	**ns**
Soutien hors travail	↑↑↑	↓	↓↓↓	↓↓↓	↓↓↓
Conflit travail-vie personnelle	↓↓↓	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑

Note. Ces résultats considèrent l'effet des trois facteurs de risque les plus importants chez les juristes participants (demandes émotionnelles, surcharge quantitative et insécurité d'emploi), des trois meilleures ressources (soutien des collègues, autonomie et cohérence des valeurs), du genre et de l'âge ainsi que des facteurs familiaux inclus dans le présent tableau. La mention « ns » signifie que la relation est non significative; ↓ signifie que le déterminant s'associe à une baisse de l'indicateur; ↑ signifie que le déterminant s'associe à une hausse de l'indicateur.

On constate ainsi que les facteurs familiaux, incluant le conflit travail-vie personnelle, ont plus d'impact sur la santé des professionnels que sur l'engagement ou l'intention de quitter la profession. Ainsi, les facteurs familiaux expliquent une plus grande proportion de la variation des indicateurs de santé, soit 6,4 % de la variation de la détresse psychologique, 7,9 % de la variation des symptômes dépressifs et près de 10 % de la variation des symptômes d'épuisement professionnel. Cela dit, même si nous savons dans la littérature que l'épuisement professionnel est d'abord et avant tout un phénomène expliqué par le travail, on comprend que le travail et la famille sont des vases communicants. Ainsi, les contraintes vécues dans la sphère professionnelle peuvent induire une pression considérable sur la capacité du professionnel à faire face aux contraintes dans sa vie personnelle, usant graduellement ses ressources jusqu'au déséquilibre.

Parmi les facteurs les plus déterminants, et ce, pour toutes les analyses réalisées, on observe que ce sont le soutien hors travail et le conflit travail-vie personnelle qui ont le plus d'impact. Ainsi, le soutien hors travail s'associe à une hausse significative de l'engagement ($p \leq 0,01$), à une baisse de l'intention de quitter ($p \leq 0,05$), à une baisse de la détresse psychologique ($p \leq 0,01$), à des niveaux plus faibles de symptômes dépressifs ($p \leq 0,01$) et d'épuisement professionnel ($p \leq 0,01$). De la même manière, le conflit travail-vie personnelle s'associe à un niveau d'engagement significativement plus faible envers la profession ($p \leq 0,01$), un niveau significativement plus élevé de l'intention de quitter ($p \leq 0,01$) et des scores significativement plus élevés pour tous les enjeux de santé analysés ($p \leq 0,01$). Ces résultats mettent donc en exergue l'importance de ne pas sous-estimer l'impact des facteurs hors travail dans la compréhension des enjeux de santé chez les professionnels.

42,7 %

Proportion moyenne de professionnels souhaitant avoir des enfants pour tous les secteurs d'activité



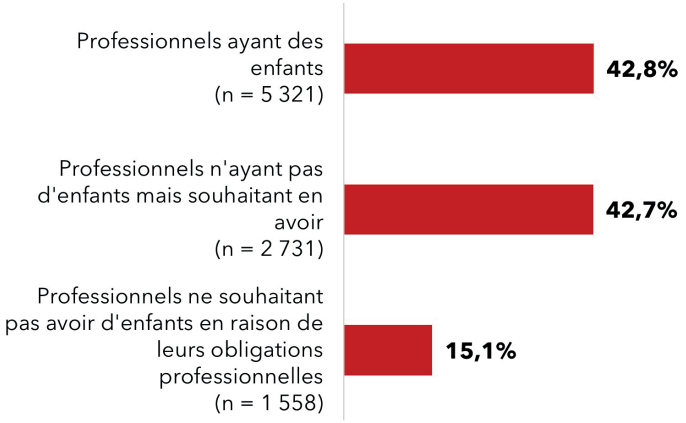
Avoir, ou ne pas avoir des enfants, telle est la question

Les constats posés précédemment, au-delà de leurs effets directs sur la santé, ont également pour conséquence de reporter à plus tard le projet d'avoir des enfants chez une partie des professionnels. Certains vont jusqu'à prendre la décision de ne pas en avoir, craignant les conséquences de cette décision sur leur travail et sur leurs possibilités d'avancement de carrière.

Le Graphique 3 présente la proportion de juristes ayant des enfants, comparé à la proportion qui souhaite en avoir ou qui ne souhaite pas en avoir en raison d'obligations professionnelles.

Graphique 3

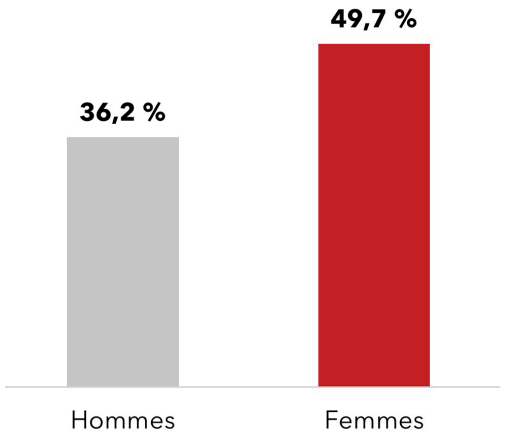
Proportion de professionnels ayant des enfants, sans enfants, mais souhaitant en avoir, ou ne souhaitant pas d'enfant en raison de leurs obligations professionnelles



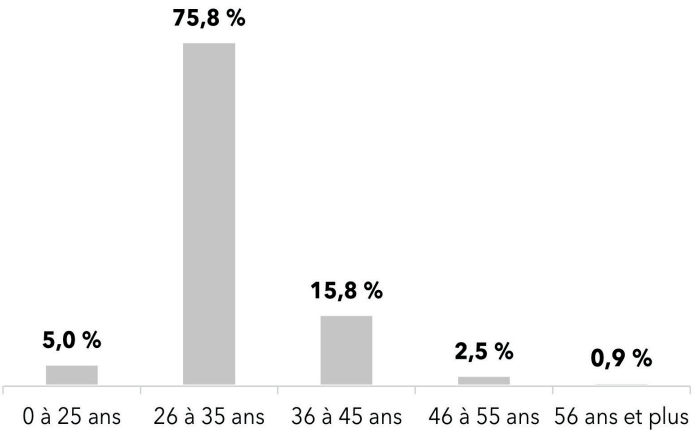
Lorsqu'on approfondit l'analyse quant au profil des participants souhaitant avoir des enfants, on constate, comme démontré au Graphique 4, que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à souhaiter fonder une famille. Parmi les 2 732 répondants souhaitant avoir des enfants dans le futur, 49,7 % sont des femmes alors que 36,2 % sont des hommes.

Une analyse selon l'âge présentée au Graphique 5 permet de constater que la majorité des professionnels souhaitant fonder une famille se situe dans la tranche d'âge de 26 à 35 ans. Malgré tout, on constate que près d'un professionnel sur cinq souhaitant fonder une famille est âgé de plus de 36 ans. C'est donc dire que près de 20 % des participants souhaitant fonder une famille se situent au-delà de l'âge moyen de fécondité au Canada qui se situait en 2016 à 30,8 ans [1].

Graphique 4
Proportion de professionnels souhaitant avoir des enfants selon le genre (*n* = 2 732)

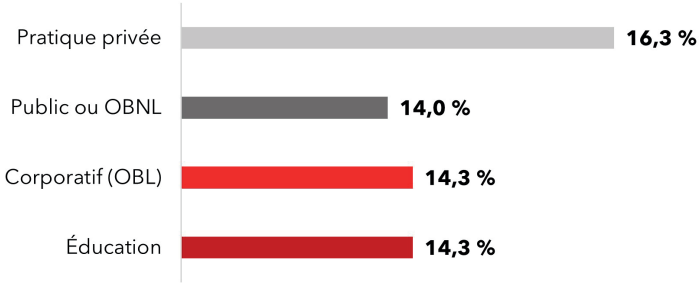


Graphique 5
Proportion des professionnels souhaitant avoir des enfants par groupes d'âge (*n* = 2 734)



Par ailleurs, parmi les professionnels ne souhaitant pas avoir d'enfants, certains font ce choix en raison de leurs obligations professionnelles. Comme illustré au Graphique 6, on constate qu'ils sont légèrement plus nombreux dans le secteur de la pratique privée (16,3 %), comparativement aux autres secteurs d'activité (en moyenne autour de 14 %), à choisir de ne pas avoir d'enfants, et ce, explicitement en raison de leurs obligations professionnelles. Toutefois, cette différence n'est pas significative sur le plan statistique.

Graphique 6
Proportion de professionnels ne souhaitant pas avoir des enfants en raison de leurs obligations professionnelles par secteur d'activité (*n* = 1 454)



Saviez-vous que?

L'âge moyen pour avoir des enfants dans la population canadienne s'élève à plus de 30 ans depuis 2010 et qu'il augmente à une vitesse constate depuis le milieu des années 1960.

Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-209-x/2018001/article/54956-fra.htm

1. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-209-x/2018001/article/54956-eng.htm

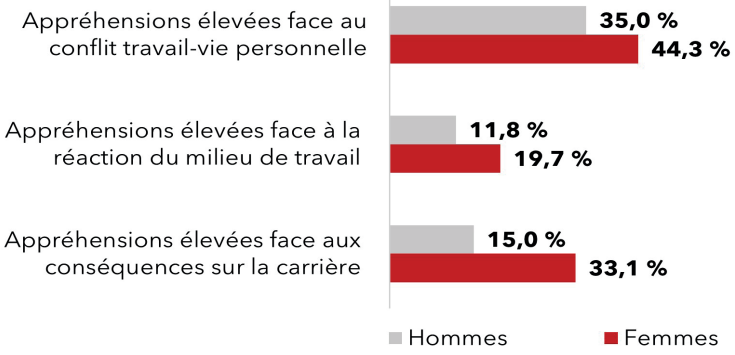
Crainte de fonder une famille… Pourquoi?

Les professionnels craignant de fonder une famille en raison de leurs obligations professionnelles ont ensuite été sondés sur les motifs à l'origine de cette crainte. Trois principales catégories d'appréhensions ont émergé des analyses réalisées à partir des réponses fournies par 1 399 répondants : 1) les appréhensions face au conflit travail-vie personnelle, 2) les appréhensions face à la réaction du milieu de travail et 3) les appréhensions face aux conséquences potentielles sur la carrière. Le Graphique 7 permet d'apprécier l'importance respective de chacune de ces catégories d'appréhension selon le genre des participants.

On constate globalement que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des appréhensions élevées, et ce, pour tous les motifs mesurés. Le Graphique 7 met également en exergue que la principale appréhension est liée au conflit travail-vie personnelle, suivi de l'impact potentiel sur la carrière et de la réaction du milieu de travail. Parmi les femmes, 44,3 % ont des appréhensions élevées face au possible conflit travail-vie personnelle qui pourrait résulter du fait de fonder une famille alors que ce pourcentage s'élève à 35,0 % chez les hommes juristes. L'écart entre les hommes et les femmes se creuse encore davantage lorsqu'il est question de l'impact sur la carrière alors que 33,1 % des femmes anticipent négativement et de manière élevée les conséquences pour leur carrière qui découleraient du fait de fonder une famille contre 15,0 % chez les professionnels masculins.

Graphique 7

Proportion des appréhensions des professionnels face aux conséquences de fonder une famille selon le genre (*n* = 1 398)



Saviez-vous que?

Une étude américaine réalisée en décembre 2021 et à laquelle ont participé 584 parents (49 % de femmes et 51 % d'hommes) travaillant à temps plein et ayant au moins un enfant de moins de 10 ans durant la pandémie a mis en évidence qu'un nombre important de parents qui travaillent ont le sentiment que le fait d'avoir un enfant a eu un impact négatif sur leur carrière et leur sécurité d'emploi. Dans cette étude, 17 % des mères qui travaillent ont déclaré que le fait d'avoir un enfant a eu un impact modérément négatif à extrêmement négatif sur leurs possibilités d'avancement professionnel alors que ce pourcentage s'élève à seulement 5 % pour les pères interrogés.

Source : https://www.betterup.com/blog/working-mothers-fear-that-parenthood-is-negatively-impacting-their-careers

Par ailleurs, il apparaît important de souligner qu'une étude récente réalisée chez des professionnels de la santé a mis en évidence que les barrières associées à la carrière ainsi que le soutien perçu sont susceptibles d'influencer l'engagement envers la profession et l'intention de quitter la profession (Chang et al., 2019). Ainsi, il est possible de croire que l'anticipation même de ces barrières, qu'elles soient réelles ou non, influence l'engagement envers la profession, et ce, en particulier pour les femmes. Enfin, une femme professionnelle sur cinq qui craint de fonder une famille vit des appréhensions élevées quant à la réaction potentielle du milieu de travail advenant l'annonce d'une grossesse. Chez les professionnels de sexe masculin, cette proportion diminue à près d'un sur dix (11,8 %).

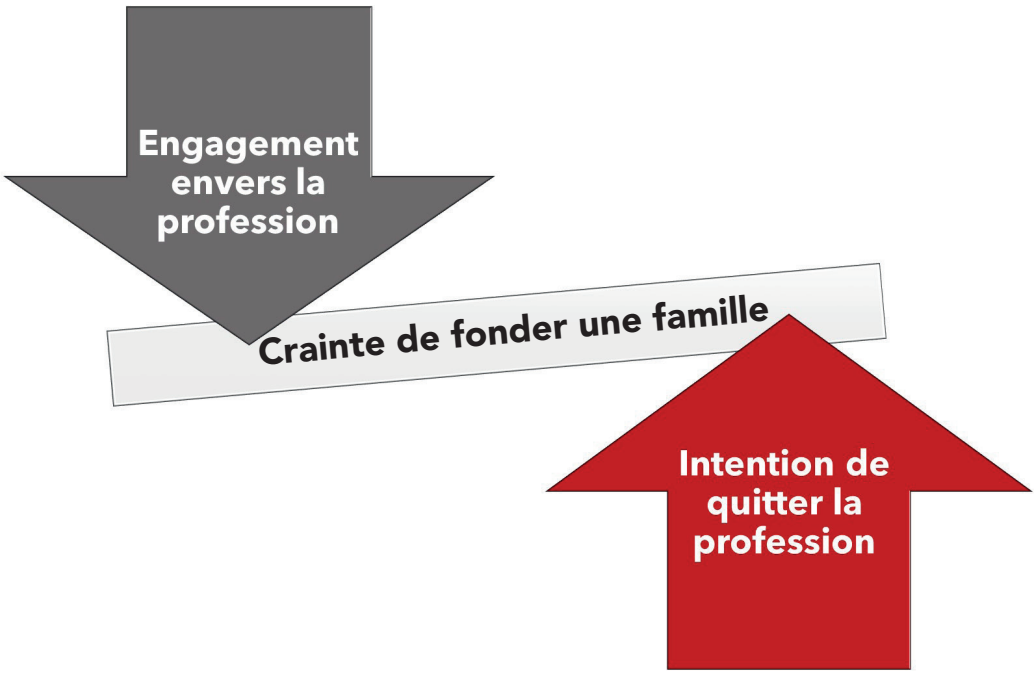
Crainte de fonder une famille…quels impacts sur la communauté juridique canadienne?

En analysant de manière approfondie l'impact de la crainte de fonder une famille chez les professionnels juridiques, on constate que l'effet direct le plus percutant se manifeste sur les attitudes des professionnels plutôt que sur leur santé. La Figure 1 permet de comprendre les effets constatés au sein de l'échantillon.

On constate ainsi que, toutes choses étant égales par ailleurs, la crainte de fonder une famille s'associe à un engagement significativement plus faible envers la profession ($p \leq 0{,}01$), et ce, en considérant l'effet des principales contraintes et ressources au travail ainsi que l'âge et le genre. Inversement, la crainte de fonder une famille s'associe chez les participants à une plus grande intention de quitter la profession, et ce, de manière significative ($p \leq 0{,}01$).

Figure 1

Illustration de l'effet des craintes associées au fait de fonder une famille en considérant l'apport des contraintes au travail, des ressources au travail, de l'âge et du genre sur l'engagement et l'intention de quitter la profession ($n = 942$)



En dépit de cet impact direct sur les attitudes, il demeure que l'engagement et l'intention de quitter sont deux attitudes au cœur de la santé des professionnels susceptibles de s'associer à des enjeux de santé psychologique plus sérieux tel l'épuisement professionnel (Chang et al., 2017; Jourdain & Chênevert, 2010; Lee & Ashforth, 1993). Ainsi, la crainte de fonder une famille chez les professionnels qui souhaiteraient avoir des enfants, mais choisissent de ne pas en avoir en raison de leurs obligations professionnelles, ne devrait pas être pris à la légère au chapitre des facteurs de risque qui affectent les professionnels œuvrant dans les milieux juridiques canadiens. Également, considérant que la crainte de fonder une famille affecte davantage les femmes que les hommes au sein de l'échantillon et que parallèlement, la proportion de femmes au sein des différents barreaux canadiens est en constante croissance, le sujet semble d'actualité, et ce, plus que jamais auparavant.

La voix des professionnels du droit



« Les femmes désirant avoir des enfants dans notre profession sont mises de côté lorsqu'il est question de promotions, malgré le fait qu'elles représentent plus de la moitié des membres du Barreau. Il est grand temps que les mentalités au sein de notre profession changent, et je vous remercie de tendre l'oreille avec ce sondage pour écouter ce que nous avons à dire sur la détresse psychologique dans la profession. »

« I worked for approximately [x] years in a demanding legal job. I left the profession to raise my children. I don't regret it in the least, but it was extremely stressful trying to combine a demanding career where I was in court for extended periods of time with my family. »

« I switched out of private practice and into the public sector, which made many of my responses different than had I been asked them while still in private practice. I left private practice due to: stress and inability to have a family without sacrificing career goals. »

« The pressures on lawyers to be practicing at a level of perfection or near perfection is mentally exhausting and has negative impacts on both our mental and physical health. Those in managerial positions are sometimes unaware of the day to day pressures on counsel and how they manage their workloads. It would be nice to have a better sense of balance for lawyers to be able to properly disconnect without fearing ramifications at work or with clients. »

« [...] I only applied for firms that would enable me to continuing being a good parents [sic]. The positive responses I provided in this survey were 100% the result of a deliberate choice I made. I felt that I could not apply to many firms, or work in many industries because I would have to compromise my family life. So while I personally have a good situation now, my ability to fully choose from areas of law or firms was limited by how the legal profession conducts itself. I did not have as many choices as my non-parent colleagues. Additionally, while I was in school and my future was uncertain, I experienced a lot of stress over my future. I was worried I would have to accept a position at a firm that did not value my family life. That stress, over whether I might end up at a firm that negatively affected my family, was the most stressful part of law school, more than any exam. Lastly, when I was considering law school as well as while I was in law school, I frequently spoke about how the legal profession chooses to conduct business in a way that undermines women, parents, and healthy lifestyles. I was called naive, flat-out wrong, and otherwise dismissed and diminished by legal professionals. When I suggested lawyers could make less money to improve their personal lives, I was called ridiculous and not business-savvy. This experience did not cause me to waiver from my belief that the legal profession is capable of being

a health industry, but it did make me feel unwelcome and unheard. Often these comments came from men and I felt, as a woman, that I was being told I was unsuited for the legal profession. The root of many of the problems in the legal industry, in my opinion, is the relentless pursuit of profit. While not all lawyers make exuberant [sic] amounts of money, many firms place an undue focus on increasing partners' profits over associates' well-being. »

« Being a mother is a stressor that just doesn't get addressed. The legal community expects everyone to work as if they are single young men - my career impacts my children's lives in ways that tear me up inside. I did this for them, but sometimes I feel like they would have been better off with a smaller home and less money, but more me. »

« […] I want to have children, but I will leave the legal profession [...] if I become pregnant, for a different job, so that I can have a fully-paid maternity leave. EI is insufficient. Paid maternity leave and the lack of opportunity to work as a lawyer part-time are two MASSIVE barriers for me to stay in the legal profession. Billable hours/targets are one of the biggest attributors to workplace stress, it is a very large reason I expect I will leave, in the least, private practice. I think that the legal profession should have a graduated system such as "residencies" for junior lawyers with an obligation on legal professionals to assist junior lawyers in their practice. »

« Merci pour votre sondage, très facile à répondre. Veuillez noter que les réponses auraient été autres, si j'étais en début de pratique ou lorsque mes enfants été plus jeunes. Il est très difficile de concilier le travail et la famille lorsque l'on est notaire. »

« I am a mother [...]. I feel that I am constantly having to choose between my career and being a present parent, even though I have had the benefit of very accommodating employers. However, the "accommodation" comes with guilt that I feel arises out of the expectations of what makes a "successful" lawyer. I have been accommodated but overlooked as a result. The fact that private practice is almost always tied to billable hours makes it impossible for working parents to be successful in work performance and be as present for family as may be needed for our mental health and wellbeing. It's a constant struggle and I feel like I've been in this career for as long as I possibly can and it's time to pull the ejection seat. I guess this is what burnout feels like. In [province], there has been talk throughout my entire career ([x] years) of the importance of retention of women in the practice of law, and yet, nothing has changed in over a decade. I still feel like I can't succeed as a mother and a lawyer. For me, the choice is clear and I will choose my family and mental health. The problem is finding an alternative position that will still financially support my family. »

« I want to have children some day, and I have heard from female partners elsewhere that they were not supported in taking time off and that they did not even receive income from the partnership when they took a few months off. When an associate of mine had a child, she said that the firm did not even have a maternity leave policy. »

« Je viens tout juste de quitter la pratique privée. Je crois qu'il est très clair en pratique privée que le choix de fonder une famille est une question qui va affecter la progression de carrière. Il ne faut surtout pas mentionner le désir de fonder une famille, ou de le suggérer autrement. J'ai souvent senti le besoin de prendre un verre avec mes collègues pour ne pas qu'ils s'imaginent que j'étais enceinte. Depuis avoir quitté la pratique privée, je ne ressens plus ceci. »

« I think that younger lawyers are terribly burdened by the debt they incur to get through law school and face enormous pressure to get a very well-paying job with a future once they have graduated. Young single women worry about whether their life will go by, absorbed in the law, without them ever having a chance to have children. Women lawyers with children are tied up in knots about how to parent their children especially during covid when the kids are not able to go to school. »

« I strongly believe that we have a problem in our profession with how we treat women and why so many women choose to leave the profession within a few short years of practice. The time pressures and stress of this profession has made me think about not being a lawyer in the future, particularly if I have children. »

« J'ai changé d'emploi pour passer d'un cabinet privé [...] à une pratique publique parce que je n'avais aucune possibilité de fonder une famille dans mon ancienne pratique. J'ai un emploi qui me satisfait maintenait, mais je trouve très dommage de devoir mettre une partie de mes ambitions pour ce faire. Dans mon ancienne organisation, j'ai subi des commentaires à l'effet que j'arrivais à l'âge d'avoir des enfants, que c'était normal de partir s'établir dans un emploi calme et plate dans ce cas, etc. Il n'y avait aucune aide accessible pour les femmes enceintes et aucun soutien ou avantage prévu à cet effet...ces conditions m'inquiétaient, mais je n'en ai jamais parlé, ni de mon désir d'avoir une famille. [...] »

« The questions were way too general. […] doesn't deal at all with the huge regret of not having children due to prioritizing work and then finding its too late to have children and the job is not worth any type of sacrifice, and the job gets less and less rewarding every year. »

2.4 |REGARDER LE MIEUX-ÊTRE EN DROIT D'UN POINT DE VUE INDIVIDUEL

Si la sphère de vie hors travail influence de manière importante la santé mentale du professionnel, il en est de même pour les facteurs individuels, c'est-à-dire propre à chaque individu. L'encadré suivant illustre que trois grandes catégories de facteurs individuels influencent la capacité d'un individu à faire face aux contraintes dans son environnement de travail : les caractéristiques individuelles, les habitudes de vie et les habiletés individuelles.



Caractéristiques individuelles
(p. ex., genre, âge, expérience)



Stratégies d'adaptation et habitudes de vie
(p. ex., alcool, drogue)



Habiletés
(p. ex.,capacité à mettre ses limites)

Parmi les caractéristiques individuelles qui ont le plus d'impact sur la santé se trouvent le genre, l'âge et le nombre d'années d'expérience des participants. D'autres traits individuels tels que l'ethnicité, l'orientation sexuelle ou le fait de vivre avec un handicap influencent également la santé. Notons que chacune de ces caractéristiques sera explorée en profondeur dans la section 2.4.1 et les sous-sections qui l'accompagne. La section 2.4.2 présente pour sa part les habitudes de vie mesurées dans le cadre de l'enquête, soit la consommation d'alcool et la consommation de drogues dans la population juridique canadienne. Enfin, la section 2.4.3 présente les principales habiletés individuelles susceptibles de protéger la santé psychologique des juristes, soit le détachement psychologique et la capacité à mettre ses limites.

2.4.1 | LE MIEUX-ÊTRE EN DROIT DANS UNE PERSPECTIVE DE DIVERSITÉ : PROFILS ET DÉFIS SPÉCIFIQUES

« Ce ne sont pas nos différences qui nous divisent. C'est notre incapacité à reconnaître, accepter et célébrer ces différences. »

– Audre Lorde, essayiste et poétesse américaine (1934-1992)

Les milieux juridiques canadiens sont non seulement diversifiés en termes de conditions de pratique, mais cette diversité transcende également la composition de ceux et celles qui exercent la profession aux quatre coins du pays.

Pour les professions du droit, une bonne gestion de la diversité implique une réduction des coûts associés aux inégalités et à la discrimination qui en découle (St-Onge et al., 2021). Une pleine intégration des professionnels aux profils diversifiés constitue un vecteur de croissance sur le plan économique pour le Canada (St-Onge et al., 2021) tout en contribuant à pérenniser l'engagement envers la profession.

À l'image des défis vécus dans les milieux de travail canadiens, la profession juridique ne fait pas exception alors que la diversité constitue un enjeu important tant pour les organisations que pour les professionnels eux-mêmes.

Pour les organisations qui embauchent des professionnels du droit, une gestion pro-active de la diversité favorise un meilleur climat de travail, productivité et compétitivité tout en facilitant l'attraction et la rétention des professionnels (St-Onge et al., 2021).

Les professionnels du droit tirent également avantage d'une meilleure intégration de la diversité dans leur milieu, que ce soit par le fait de s'épanouir dans des milieux de travail ouverts, vecteurs d'innovation. La gestion de la diversité, contribuant à la perception de justice et d'équité, contribue à améliorer les perspectives de carrière tout en étant synonyme d'épanouissement tant sur le plan personnel que professionnel.

Toutefois, le succès en matière de gestion de la diversité repose sur une responsabilité partagée et dépend 1) de l'engagement des milieux juridiques à intégrer les professionnels aux profils diversifiés, 2) de la formation des professionnels et à leur sensibilisation aux enjeux vécus par certains groupes socioprofessionnels et 3) du combat mené envers les préjugés (Saba & Dolan, 2021).

Les enjeux en matière de gestion de la diversité au sein de la communauté juridique canadienne sont non seulement susceptibles de contribuer aux enjeux de santé mentale des professionnels, mais également d'affecter l'engagement des professionnels et leur intention de quitter la profession, résultat de la discrimination perçue dans leur milieu.

À cet égard, les professionnels participant à l'étude ont répondu à des échelles sur la discrimination perçue au travail en fonction de différentes caractéristiques personnelles, soit :

- être un membre de la communauté LGBTQ2S+;
- être un Autochtone;
- s'identifier à une autre ethnie que blanche;
- vivre avec un handicap;
- être une femme;
- son âge;
- avoir déjà été en congé de maladie prolongée pour une raison de santé mentale.

Le Tableau 1 de la page suivante résume les réponses obtenues aux divers items composant l'échelle de discrimination perçue au travail selon les profils des participants. Pour chacun des items, il est possible d'apprécier la proportion de professionnels ayant répondu à l'enquête en accord avec les affirmations selon les différents profils. Tout d'abord, il est possible de constater que les groupes qui perçoivent vivre le plus de discrimination sont les juristes ayant déjà eu un congé de maladie prolongé en raison d'un enjeu de santé mentale (p. ex., dépression, épuisement professionnel), les professionnels en situation de handicap et les femmes. Les personnes autochtones et les juristes s'identifiant comme ayant une autre ethnie que blanche perçoivent également vivre de la discrimination, mais un peu moins comparativement aux autres groupes. Finalement, il est intéressant de voir que le fait de s'identifier comme LGBTQ2S+ et l'âge sont apparues comme des caractéristiques qui seraient moins discriminantes, du moins, selon la perception des professionnels du droit ayant répondu à ces deux échelles. Malgré tout, il est important de mentionner que 40,2 % des juristes s'identifiant comme membre de la communauté LGBTQ2S+ ont affirmé que les gens à leur travail ne savaient pas qu'ils s'identifiaient comme LGBTQ2S+. Cela peut donc expliquer le fait qu'ils se sentent moins discriminés au travail sur la base de cette caractéristique.

De prime abord, nous aurions plus croire que les « minorités visibles » – c'est-à-dire les « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995) – percevraient vivre davantage de discrimination. Or, il est important de garder en tête que notre échantillon de juristes est hétérogène. À preuve, les personnes qui ne s'identifiaient pas comme blanches ont parfois préféré spécifier et ont écrit être « Juif », « Européen de l'Ouest », etc. Or, ces personnes ont répondu à l'échelle de discrimination perçue au travail, mais on peut tout de même penser qu'à travers le regard des autres, ils sont perçus comme étant blancs et donc qu'ils vivent moins de discrimination en raison de cette caractéristique. Il y a donc une grande hétérogénéité à l'intérieur même des groupes.

La discrimination semble également prendre différentes formes selon les profils des professionnels. Ainsi, les femmes semblent proportionnellement plus nombreuses à percevoir qu'elles sont parfois ignorées ou prises moins au sérieux alors que les professionnels vivant avec un handicap ou ayant pris un congé prolongé pour des raisons de santé mentale semblent plus affectés lors de l'évaluation de leur performance.

Les sections suivantes sont dédiées aux enjeux spécifiques vécus par les professionnels selon leurs caractéristiques individuelles et démographiques.

Tableau 1

Proportion des juristes ayant répondu aux échelles de discrimination selon différents profils

Au travail, parce que je [...] ...	...m'identifie comme LGBTQ2S+	...suis Autochtone	...m'identifie comme appartenant à une autre ethnie que Blanche	...vis avec un handicap	...suis une femme	...en raison de mon âge	...j'ai déjà été en congé de maladie pour un enjeu de santé mentale
1) ...j'ai été victime de discrimination.	11,2 %	22,4 %	20,4 %	25,3 %	34,7 %	10,1 %	28,7 %
2) ...on m'a ignoré(e) ou pris moins au sérieux.	12,0 %	25,0 %	22,1 %	24,9 %	40,5 %	13,4 %	33,4 %
3) ...on m'a offert moins de possibilités de carrière.	9,15%	21,6 %	21,9 %	25,6 %	28,0 %	9,5 %	37,5 %
4) ...on m'a refusé un rôle ou une tâche dans mon travail.	8,8 %	21,6 %	17,9 %	23,0 %	26,8 %	9,5 %	31,7 %
5) ...on n'accorde moins d'importance à mes contributions.	7,1 %	17,9 %	14,4 %	18,5 %	24,9 %	7,9 %	28,3 %
6) ...on m'a donné moins d'opportunités pour exprimer mes idées.	6,8 %	18,6 %	14,3 %	15,7 %	22,9 %	7,4 %	26,0 %
7) ...mes évaluations de rendement ont été affectées.	4,8 %	14,9 %	10,7 %	25,4 %	15,3 %	3,9 %	31,7 %
8) ...de nombreuses personnes ont des stéréotypes et me traitent comme s'ils étaient vrais.	11,6 %	19,6 %	22,0 %	26,8 %	21,8 %	8,0 %	27,6 %
9) ...je reçois moins de soutien social.	10,6 %	18,0 %	16,7 %	22,1 %	14,8 %	6,0 %	27,4 %
10) ...on me traite comme si mes capacités étaient moindres.	6,4 %	18,8 %	14,6 %	24,4 %	19,3 %	7,3 %	31,5 %
11) ...j'ai l'impression que certaines personnes m'excluent de leurs activités.	9,7 %	16,9 %	13,8 %	18,2 %	14,6 %	5,1 %	26,2 %

MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès de près de 8 000 professionnels canadiens du droit. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes pour chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0{,}05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0{,}05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « *n* ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme ***genre*** a été privilégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section 2.4.1.5 sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme ***score*** réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

2.4.1.1 | L'âge et l'expérience : des facteurs clés pour comprendre les enjeux de mieux-être au sein de la communauté juridique canadienne



AUTEURS DE CETTE SECTION : Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

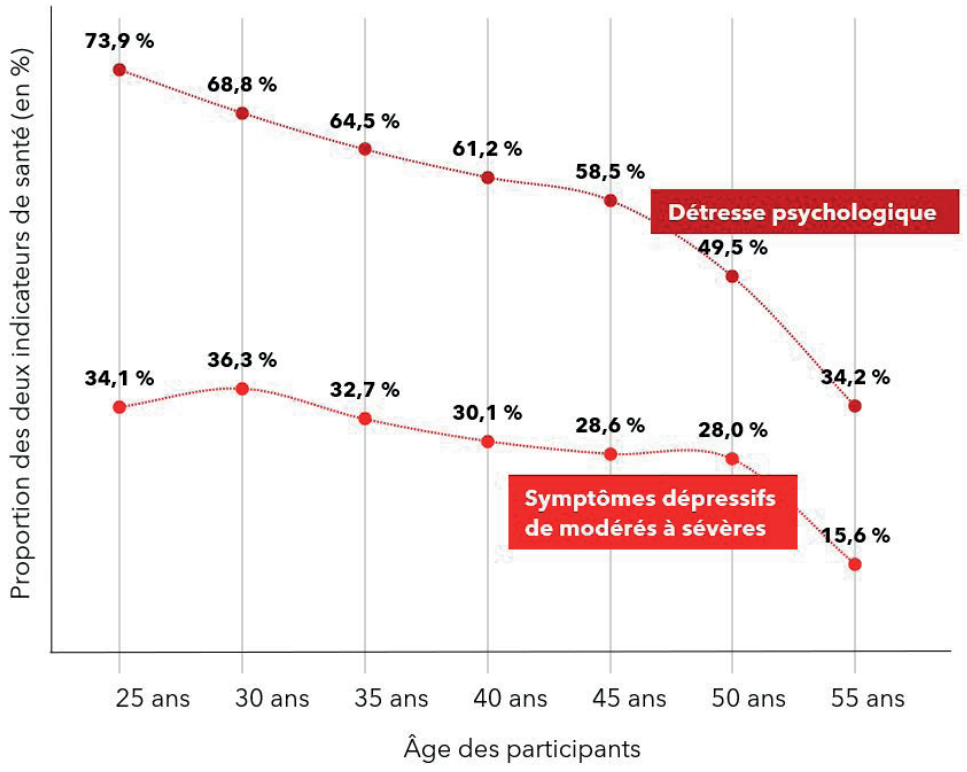
2.4.1.1 | L'âge et l'expérience : des facteurs clés pour comprendre les enjeux de mieux-être au sein de la communauté juridique canadienne

Comme pour plusieurs professions, l'âge, et parallèlement l'expérience acquise au fil des années, constitue un facteur clé pour la santé des professionnels du droit au Canada.

Chez les avocats, notaires québécois et parajuristes ontariens ayant participé à l'étude, on constate que les proportions de détresse psychologique les plus élevées sont observées au sein des catégories d'âge les plus jeunes. À cet égard, le Graphique 1 présente deux courbes. La première, dans la partie supérieure du Graphique 1, met en évidence la diminution marquée des proportions de détresse psychologique au fil de l'avancement en âge des participants. Même si la réduction est moins marquée pour les symptômes dépressifs modérés à sévères, la seconde courbe montre une légère augmentation entre 25 et 30, puis une réduction graduelle des proportions observées à mesure que l'âge des participants augmente. C'est entre 50 et 55 ans que l'on observe la réduction la plus importante des symptômes dépressifs chez les juristes ayant participé à l'enquête. Notons également que des analyses de comparaison des proportions indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre les âges au chapitre des symptômes dépressifs modérés à sévères, mis à part entre les gens de 55 ans et plus ainsi que l'ensemble des autres groupes d'âge. Ces résultats ne sont pas surprenants, car les causes des symptômes dépressifs sont multiples (p. ex., génétique, habitudes de vie, événements de vie) et ne sont pas nécessairement tributaires de l'âge (Larose, 2021).

Graphique 1

Proportion de détresse psychologique (*n* = 6 902) et de symptômes dépressifs de modérés à sévères (*n* = 6 786) selon l'âge des participants



Saviez-vous que?

Les travailleurs en début de carrière sont généralement plus touchés tant par la dépression que par l'anxiété (Santomauro et al., 2021).

Pour la population canadienne en temps de pandémie, les estimations font état d'une proportion près de deux fois supérieure pour les travailleurs en début de carrière :

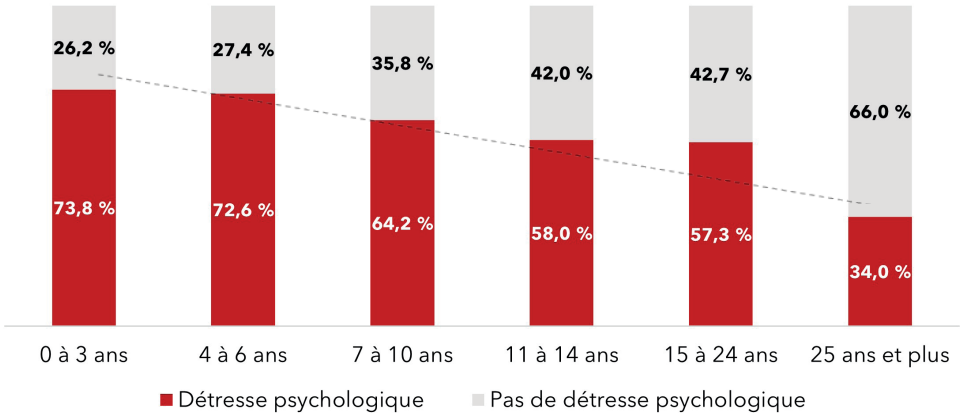
Groupe d'âge	Dépression	Anxiété
18-24 ans	27 %	21 %
25-44 ans	18 %	15 %
45-64 ans	13 %	12 %

Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210318/dq210318a-fra.htm

De manière corolaire, le Graphique 2 illustre les proportions de détresse psychologique observées selon le nombre d'années d'expérience des participants. Il met en lumière que près du trois quarts des participants (73,8 %) ayant 3 ans ou moins d'expérience ont rapporté vivre de la détresse psychologique. Inversement, plus l'expérience des participants augmente et plus la proportion de répondants qui rapportent vivre de la détresse psychologique diminue. Notons toutefois que la détresse psychologique demeure relativement élevée, même dans la catégorie de ceux qui ont 15 à 24 ans d'expérience (57,3 %). Il faudrait plutôt atteindre 25 ans ou plus d'expérience pour voir la détresse psychologique diminuer de manière importante et significative (34,0 %; $p \leq 0{,}001$). Cette diminution dans la proportion de détresse psychologique au fil du temps n'est pas surprenante alors que la confiance et l'expertise des professionnels se construisent au fil de leurs réussites professionnelles. Notons aussi que les juristes plus expérimentés œuvrant dans des cabinets privés ont bâti la plupart du temps une certaine clientèle, ce qui peut par exemple limiter les efforts requis pour atteindre les cibles en termes d'heures facturables. Finalement, l'expertise du professionnel étant mieux établie et son bagage d'expériences étant plus diversifié, il lui est plus facile de relativiser les défis professionnels auxquels il est confronté quotidiennement, et ce, possiblement même en périodes de surcharge ou de tensions plus élevées.

Graphique 2

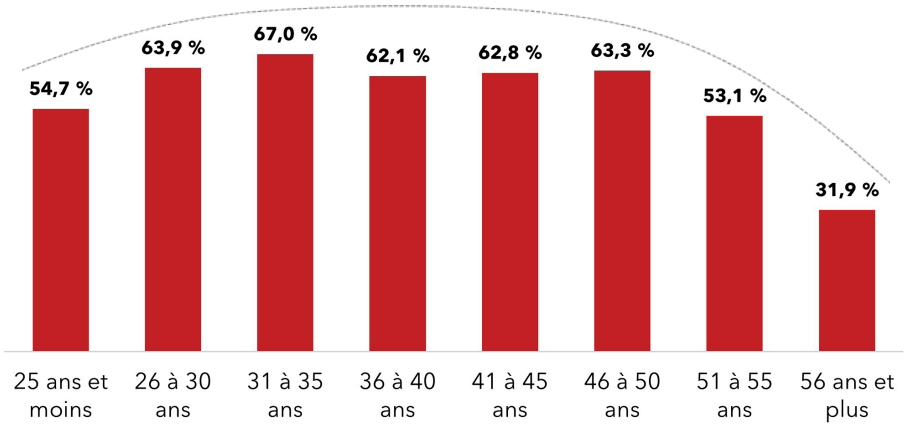
Proportion de détresse psychologique selon le nombre d'années d'expérience (*n* = 6 657)



En ce qui a trait aux proportions d'épuisement professionnel rapportées, les constats semblent quelque peu différents que ceux rapportés pour la détresse psychologique et les symptômes dépressifs. En effet, le Graphique 3 permet d'apprécier la proportion d'épuisement observée chez les juristes participants selon leur âge. La tendance observée quant aux proportions d'épuisement professionnel rapportées n'est pas une ligne décroissante, mais prend plutôt la forme d'un U inversé. Cependant, en analysant plus en profondeur, il y a peu de différence significative entre les groupes allant de 25 ans et moins et les 51-55 ans. La différence la plus marquée se trouve entre les juristes de 56 ans et plus et tous les autres groupes d'âge.

Graphique 3

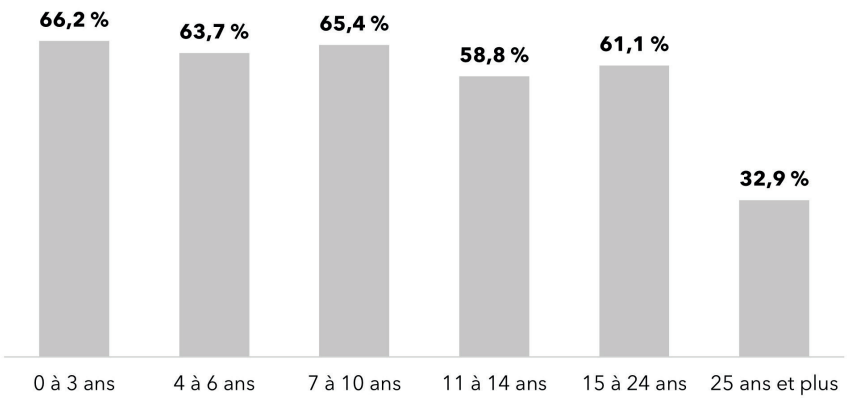
Proportion d'épuisement professionnel selon l'âge des participants (*n* = 5 975)



En regardant le Graphique 4, un constat similaire peut être observé par rapport à l'association entre le nombre d'années d'expérience et l'épuisement professionnel vécu. Encore une fois, aucune différence significative n'existe entre les groupes allant de 0-3 ans à 15-24 ans d'expérience. La différence quant à l'épuisement professionnel rapporté se situe à partir de 25 ans d'expérience où les juristes rapportent vivre beaucoup moins d'épuisement, soit dans une proportion de 32,9 % par rapport à 63,0 % en moyenne pour les autres catégories d'années d'expérience.

Graphique 4

Proportion d'épuisement professionnel selon le nombre d'années d'expérience des juristes participants (*n* = 5 785)



Les proportions élevées ainsi que le peu d'écart qui existe entre les catégories d'âge et d'expérience en ce qui a trait à l'épuisement professionnel pourrait notamment s'expliquer par le fait que la profession juridique est fortement axée sur la performance, et ce, avec bien souvent des demandes émotionnelles ainsi qu'une charge de travail élevée et continuelle.

L'expérience aide-t-elle vraiment à prévenir les enjeux de santé?

En contrôlant pour plusieurs contraintes (demandes émotionnelles, surcharge qualitative, surcharge quantitative, insécurité d'emploi) et ressources organisationnelles (autonomie, soutien des collègues, cohérence des valeurs) ainsi que pour le genre, le Tableau 1 permet de voir que l'expérience (ici séparé entre avoir plus ou moins 10 ans d'expérience) explique respectivement 3,4 %, 1,0 % et 1,2 % de la variation de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel. C'est donc dire que l'expérience joue un rôle protecteur en ce qui a trait aux indicateurs de santé mentale, mais son effet global demeure marginal chez les juristes alors que les contraintes organisationnelles ont ici un impact beaucoup plus important pour expliquer les enjeux de santé mentale (entre 26,2 % et 47,2 %).

Tableau 1

Impact de l'expérience sur les indicateurs de santé en contrôlant pour les principales contraintes, les principales ressources et le genre

	Détresse psychologique (*n* = 2 679)	**Symptômes dépressifs** (*n* = 2 679)	**Épuisement professionnel** (*n* = 2 679)
ΔR^2	30,0 % de contribution	26,2 % de contribution	47,2 % de contribution
Contraintes	Demandes émotionnelles Surcharge qualitative Surcharge quantitative Insécurité d'emploi		
ΔR^2	+ 3,6 % de contribution	+ 3,2 % de contribution	+ 5,2 % de contribution
Ressources	Autonomie Soutien des collègues Cohérence des valeurs		
ΔR^2	+ 0,1 % de contribution	ns	+ 0,4 % de contribution
Sociodémographique	Genre		
ΔR^2	**+ 3,4 % de contribution**	**+ 1,0 % de contribution**	**+ 1,2 % de contribution**
Expérience (+/- 10 ans)	↓↓↓	↓↓↓	↓↓↓

Note. La mention *ns* signifie que la relation est non significative; ↓ signifie que le déterminant s'associe à une baisse de l'indicateur; ↑ signifie que le déterminant s'associe à une hausse de l'indicateur.

Et qu'en est-il des attitudes, des contextes de travail et des habitudes de vie?

En observant le Tableau 2, il est possible de voir qu'en contrôlant pour les mêmes contraintes et ressources organisationnelles que précédemment ainsi qu'en contrôlant pour le genre, l'expérience des professionnels ne joue pas sur leur capacité d'ajustement au télétravail. Il est possible de penser que ce n'est pas tant l'expérience professionnelle qui explique le fait de bien s'ajuster au télétravail, mais peut-être plutôt le fait d'avoir un contexte de travail flexible (p. ex., accessibilité aux dossiers digitaux) ou un environnement de travail à la maison favorable au télétravail (p. ex., bureau).

Tableau 2

Impact de l'expérience sur l'engagement envers la profession, l'intention de quitter la profession, l'ajustement au télétravail, le conflit travail-vie personnelle, la consommation d'alcool et la consommation de drogue en contrôlant pour les principales contraintes, les principales ressources et le genre

	Engagement envers la profession (*n* = 2 564)	**Intention de quitter la profession** (*n* = 2 579)	**Ajustement au télétravail** (*n* = 2 378)	**Conflit travail-vie personnelle** (*n* = 2 569)
ΔR^2	11,8 % de contribution	19,4 % de contribution	1,4 % de contribution	39,2 % de contribution
Contraintes	Demandes émotionnelles Surcharge qualitative Surcharge quantitative Insécurité d'emploi			
ΔR^2	+ 10,9 % de contribution	+ 11,9 % de contribution	1,0 % de contribution	+ 3,8 % de contribution
Ressources	Autonomie Soutien des collègues Cohérence des valeurs			
ΔR^2	ns	ns	1,5 % de contribution	ns
Sociodémographique	Genre			
ΔR^2	**+ 1,2 % de contribution**	**+ 1,3 % de contribution**	**ns**	**+ 1,6 % de contribution**
Expérience (+/- 10 ans)	↑↑↑	↓↓↓	ns	↓↓↓

Note. La mention *ns* signifie que la relation est non significative; ↓ signifie que le déterminant s'associe à une baisse de l'indicateur; ↑ signifie que le déterminant s'associe à une hausse de l'indicateur.

Bien que le fait d'avoir plus de 10 ans d'expérience s'associe avec une augmentation de l'engagement envers la profession et d'une diminution de l'intention de quitter la profession, l'expérience explique moins de 1,5 % de la variation de ces attitudes au travail. Ces résultats ne sont pas surprenants alors que ces deux attitudes sont multifactorielles et ne s'expliquent pas seulement par une seule cause. De plus, il est logique de penser que les juristes qui sont toujours dans la profession après 10 ans sont ceux qui sont le plus engagés et qui ont le moins l'intention de quitter la profession.

En ce qui a trait au conflit travail-vie personnelle, l'expérience viendrait diminuer ce conflit. Il est possible de penser que l'individu en vient à développer des stratégies afin de gérer ce conflit. De plus, pour certains, leur avancement en âge est du même souffle synonyme d'une progression de l'âge des enfants à charge, ce qui réduit conséquemment les demandes associées aux soins des enfants.

Cela dit, bien que l'expérience explique en partie la variation des indicateurs de santé et de plusieurs autres variables d'intérêt, cette dernière est loin d'être exclusive et n'a pas un poids prépondérant.

Portrait d'une nouvelle génération de professionnels du droit en devenir

Les stagiaires en droit étaient invités à participer à la présente étude. La Figure 1 permet d'apprécier les caractéristiques des stagiaires qui ont participé à l'étude.

Il est possible de voir que les stagiaires participants sont majoritairement concentrés dans les barreaux de l'Ontario (52,7 %) et de la Colombie-Britannique (26,1 %). De plus, en ce qui a trait aux caractéristiques personnelles, on constate qu'il y a plus de stagiaires comparativement aux autres praticiens de l'étude qui proviennent de la communauté LGBTQ2S+ (15,5 % par rapport à 8,8 % des autres praticiens), de la diversité ethnique (40,7 % par rapport à 17,3 % des autres praticiens) et en situation de handicap (12,2 % par rapport à 7,9 % des autres praticiens). Ces constats semblent démontrer une évolution quant à la composition de la main-d'œuvre et du portrait de la diversité dans le monde juridique canadien alors que plus d'individus provenant de la diversité exercent la profession juridique.

De plus, 49,8 % des stagiaires ont rapporté avoir déjà eu un diagnostic de santé mentale depuis le début de leur pratique. C'est donc dire qu'il importe non seulement de parler des enjeux de santé mentale, car ceux-ci se manifestent avant même le début de la pratique professionnelle, mais qu'il importe également de mettre en place des initiatives dans les milieux de travail (p. ex., prévention, droit à la déconnexion) afin de protéger la santé des juristes.



Figure 1
Caractéristiques sociodémographiques des stagiaires participants

- **65,5 %** sont des femmes
- **32,2 %** sont des hommes
- **1,1 %** sont non-binaires
- **15,5 %** sont membres de la communauté LGBTQ2S+
- **3,0 %** sont Autochtones
- **12,2 %** sont en situation de handicap
- **40,7 %** proviennent de la diversité ethnique
- **52,7 %** inscrits au Barreau de l'Ontario
- **11,8 %** inscrits dans les barreaux des provinces de l'Ouest
- **8,4 %** inscrits dans les barreaux des provinces de l'Est
- **Aucun** inscrit dans les barreaux des territoires
- **26,1 %** inscrits au Barreau de la Colombie-Britannique
- La moyenne d'âge est de **30,1** ans
- **3,0 %** ont 50 ans et plus
- **73,1 %** ont 30 ans et moins
- **49,8 %** rapportent avoir déjà eu un diagnostic de santé mentale depuis le début de leur pratique
- **22,6 %** en ont parlé dans leur milieu de travail
- **75,0 %** sont en pratique privée
- **15,2 %** sont au public ou dans un OBNL
- **4,5 %** sont dans le milieu corporatif (OBL)
- **1,9 %** font le programme LPP

Note. Les données sont non pondérées.

L'incivilité et l'intention de quitter? L'affaire de tous!

Malgré qu'ils soient seulement l'aube de leur carrière, les stagiaires participants ont indiqué vivre des gestes d'incivilité et de violence. Alors que l'incivilité et la violence devraient faire l'objet de politiques de tolérance zéro, le Graphique 5 permet de constater que les stagiaires ont rapporté vivre des critiques injustifiées et de l'intimidation tous les mois à tous les jours dans une proportion de 12,6 % et 7,8 % respectivement. De plus, 1,8 % des stagiaires ont mentionné avoir reçu des avances sexuelles non sollicitées au moins à tous les mois depuis la dernière année. En incluant ceux et celles ayant mentionné avoir reçu quelques fois des avances sexuelles non sollicitées (9,6 %), la proportion totale des stagiaires ayant reçu des avances sexuelles non sollicitées s'élève à 11,4 %.

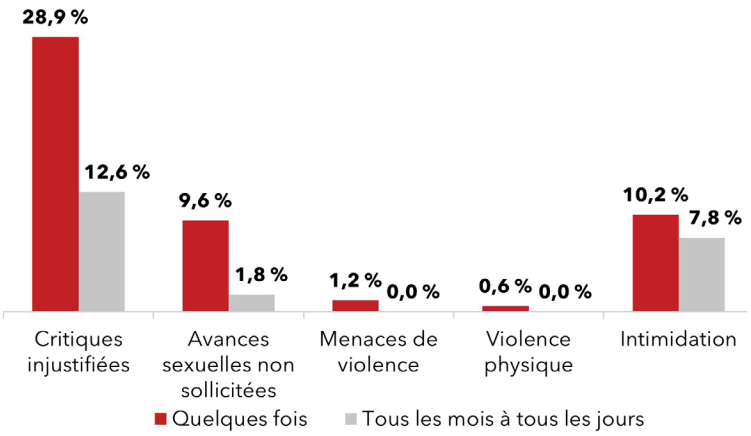
En ce qui a trait à l'intention de quitter, les données montrent que certains stagiaires songeraient déjà à quitter la profession, alors qu'ils en représentent l'avenir. En effet, la Figure 2 permet de voir que plus du quart des stagiaires a songé à quitter la profession. Encore plus alarmant, plus de la moitié (55,9 %) se disent susceptibles de cesser la pratique du droit pour accepter un autre emploi au même niveau de rémunération. Ces résultats montrent l'importance de changer la culture au sein de la profession juridique, et ce, dès l'entrée sur les bancs d'école.

Des habiletés à travailler chez les professionnels en début de carrière

Plusieurs habiletés peuvent être acquises afin de diminuer les risques ou les niveaux de symptômes ressentis en lien avec des enjeux de santé mentale. Cela est notamment le cas de la capacité

Graphique 5

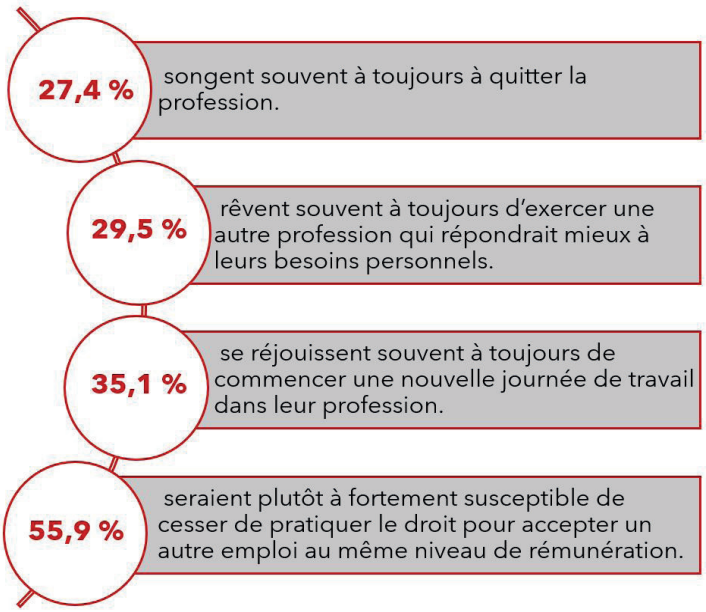
Fréquences des actes de violence vécus dans la dernière année par les stagiaires (*n* = 166)



Note. Les données sont non pondérées.

Figure 2

Proportion de l'intention des stagiaires de quitter la profession (*n* = 168)





de s'affirmer et de mettre ses limites et la capacité à se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau.

Or, les données de l'étude permettent de mettre en lumière que les stagiaires auraient une moins grande capacité à s'affirmer, c'est-à-dire à mettre leurs limites, et à se détacher psychologiquement du travail par rapport aux juristes praticiens. Ces habiletés sont importantes pour faire face aux stresseurs présents dans la profession juridique. Cela dit, il serait porteur de mettre en place des formations dès le début des stages afin de favoriser l'apprentissage de ces deux habiletés. Pour de plus amples informations, vous pouvez vous référez à la section 2.4.3 spécifiquement dédiée aux habiletés.

La **capacité de s'affirmer et de mettre ses limites** se caractérise par la confiance dans les relations interpersonnelles qui se manifeste par la capacité à exprimer ses émotions de façon spontanée (Osborn & Harris, 1975) et la capacité à mettre ses limites en respectant ses droits, ses pensées et ses sentiments sans nier ceux des autres (Alberti & Emmons, 1986).

Le **détachement psychologique** se définit par la capacité à se désengager mentalement du travail en dehors des heures de bureau (Sonnetag & Fritz, 2007).

Finalement, il importe de ne pas oublier que les stagiaires sont la génération de demain et seront les futurs procureurs, avocats de la défense, juges, etc. Il est donc primordial de leur ouvrir la porte toute grande et de protéger leur engagement envers la profession, particulièrement dans les cinq premières années de pratique. Toutefois, cet engagement est directement lié aux enjeux de santé et aux défis importants vécus par ces praticiens en début de carrière. Conséquemment, protéger l'engagement des praticiens en début de carrière est également synonyme de transformation de la pratique à tous les niveaux, et ce, dès leur entrée à l'université et dans leur stage, moments charnières où la culture professionnelle prend naissance. Cela signifie également de redéfinir la manière de concevoir la performance, l'organisation du travail et la place des juristes en début de carrière dans une profession en renouvellement. Ces défis seront abordés dans le cadre des recommandations du présent rapport de recherche.

Saviez-vous que?

Selon un rapport du Retention of Women in Law Task Force (Groupe de travail sur le maintien des femmes dans le droit, 2009), « [a]lors que les avocats plus âgés partent à la retraite, les cabinets recrutent parmi une nouvelle génération d'avocats, la "génération Y" ou les "Milléniaux". Les membres de cette génération sont plus diversifiés et leurs attentes concernant la pratique du droit diffèrent de celles des générations précédentes. La majorité de ces jeunes femmes et hommes recherchent l'égalité des chances, un travail intéressant et stimulant, et la transparence quant à l'avancement vers le partenariat. Ils sont plus susceptibles d'insister sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la flexibilité. Ils évaluent les entreprises en conséquence et ne les rejoindront pas ou les quitteront si leurs attentes ne sont pas satisfaites. Les cabinets en concurrence pour attirer les jeunes talents doivent réfléchir à la manière de s'assurer que leurs environnements de travail suscitent l'intérêt des nouveaux avocats qu'ils doivent recruter. » [Traduction libre] (p. 5)

Source : https://www.lawsociety.bc.ca/Website/media/Shared/docs/publications/reports/Retaining-women-business-case.pdf

La voix des professionnels du droit



« Selon moi, il y a un véritable problème dans le domaine du droit criminel et pénal eu égard à la santé mentale. Les intervenants sont continuellement dans un contexte de confrontation et vivent tous avec une charge émotionnelle très forte dû au contexte social de ce droit. Toutefois, au lieu de comprendre les problématiques des autres, les intervenants se permettent de se critiquer ouvertement. Les jeunes avocats sont particulièrement la cible de commentaires des juges et victimes d'une pression qui ne devrait pas exister de leur part. J'ai pu constater que mes collègues de l'aide juridique étaient TOUS en détresse à un moment ou un autre. J'ai constaté la même chose suite à mon arrivée au DPCP. Les jeunes dans cette profession doivent rapidement être apte à faire une pratique de volume sans égard à leur expérience et sans soutien des avocats expérimentés qui n'ont pas le temps de faire de mentorat. »

« This research instrument does not address the entrenched culture of exploitation, harassment and abuse of junior lawyers and students. This can only be willful blindness - this historic issue is well-known and persists today. [...] There is simply no interest in the upper levels of the profession to meaningfully deal with this issue. [...] »

« If you had asked me these questions [x] years ago, when I was just starting in the profession, my answers would have been very different. I struggled with depression and anxiety for several years, I had little to no support system in place to help me through my mental health challenges, and I constantly felt like I could not disclose those challenges at work. As a young lawyer who moved [...] to pursue their career goals, I did not make enough money or get any benefits so I couldn't seek professional help when I needed it. I didn't have a regular support system, and I made poor life decisions as a result. I share this because I think it's important to contextualize the answers I've provided in light of the fact that, these days, I work for myself, have a large amount of autonomy over my day-to-day life, and have made significant improvements in my personal life to stay healthy. The opportunity to do those things did not always exist for me, and it doesn't exist for many other young lawyers who are struggling to climb out of law school debt, not being paid well, working extreme hours to meet expectations, and have limited social supports. »

« The greatest sources of stress (that weren't simply my own damn fault) were a lack of training and support from the firm when I was a junior lawyer. It made it more difficult to do a good job for the clients. My stress was made worse by some toxic personalities in the firm and in the profession who were working out their anxieties and mental health problems on anyone who they perceived as being weaker. »

« We need to emphasize the importance of work life balance from the top down, it needs to come from manager level and encourage people to have work life balance. We need to encourage people to be inaccessible on vacation, and encourage managers to stop emailing employees on vacation and expecting people to deal with it. The profession needs a shift and overhaul, most people I speak to hate being lawyers and regret choosing this profession. The management level lawyers also need to realize that the younger generation don't aspire to be [partners in a big firm] who work 80 hours a week and make 700 000 a year but have no lives and are divorced and unhappy, and their kids are raised by nannies. Nobody in my generation wants that anymore. But the pressures that billable hours and business development put on our profession are still too much, and it needs a shift away from that mindset. The profession also needs to shift to do away from only valuing the "Type A" loud well-spoken lawyer who talks a lot. There is a lot of value to be drawn out of quieter people, minority women, people who are more shy and reserved in speaking up but who are brilliant and have very good ideas and opinions. Law firms and employers don't value those types. »

« [...] I am already worried about burnout and the impact of my desire to have children on my legal career. The more data available to help our profession understand the impact of overwork on individuals' lives, the more likely we are to develop meaningful solutions to the crisis of overworking in law. »

« [I work] as an articling student and this has been the worst experience of my entire life. I have worked 10+ hours every day of the week so far, with no lunch break. I am working these hours because it is what is expected of me - I am also expected to come in on weekends. I am not getting paid anything NEAR enough to be working those kinds of hours. [...] Its no wonder theres so many mental health issues in this profession. There is no work life balance here. I work 8-6:30 every single day. I have a 30 minute commute each way. And then my [boss] thinks its appropriate to text me after work asking about files or telling me what to do tomorrow???? Have you not taken enough of my time yet? Law school did not prepare me for a single thing that I have done so far, which in most jobs would be fine because they would give you some training and maybe some feedback here and there. I have not received a single piece of feedback since I started other than "no, that's wrong". Well obviously its wrong, its literally my first day. I'm sure in a months time I will have significantly more to say and absolutely none of it will be good. This is god awful. I have worked for a total of 7 days so far, plus a Saturday. I have today and tomorrow off of work (Thurs and Friday) because I have bar course sessions. My boss texted me [at time x] this evening saying a file had to be done for Sunday evening. I have to go in. Drive 1 hour, pay for gas with my very meager salary, to finish a file. I have these two days off of work. And I should have this weekend off as well. [...] The articling experience is used as a way of hazing and exploiting workers. The system is ridiculous. »

« Thanks for doing this important work. I was hoping to be asked for feedback about junior lawyers. I feel that they have a harder time getting support. I think that our profession ignores articled students who are very vulnerable and know the least about how to get help if they need it. »

2.4.1.2 | Être une femme et pratiquer le droit au Canada : vers une approche inclusive au-delà du genre



AUTEURS DE CETTE SECTION : Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

2.4.1.2 | Être une femme et pratiquer le droit au Canada : vers une approche inclusive au-delà du genre

Au début des années 2000, les auteurs soutenaient que la présence grandissante des femmes dans la profession juridique transformait assurément la culture du droit afin de mieux les intégrer et les retenir (Cooper et al., 2004). Or, force est de constater que malgré une transformation timide, des changements restent à mettre en place afin de créer une culture du droit plus inclusive et durable.



Alors que la profession juridique était à forte prédominance masculine, une nette progression des effectifs féminins a été observée depuis les trois dernières décennies (Gregg et al., 2011). Cette croissance survient cependant dans un contexte où la profession est encore ancrée dans une tradition fortement masculine et hiérarchisée et où les femmes peinent à faire leur place (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). En effet, la culture professionnelle est marquée par un fort esprit de compétition où les juristes doivent démontrer un niveau de performance élevé et soutenu (p. ex., longues heures de travail, complexité des dossiers, mentalité du « gagner à tout prix ») et cette culture est particulièrement incompatible avec les obligations familiales (p. ex., éducation des enfants, tâches domestiques) que les femmes, de façon générale, assument encore davantage que les hommes (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Cela dit, cette culture masculine, et les structures organisationnelles qui en découlent, nuiraient donc à la rétention et à la progression des femmes dans le domaine juridique (Gleixner & Aucoin, 2015).

En regard de ce contexte professionnel, deux grandes questions se posent :

- Quels facteurs peuvent expliquer cette difficulté à retenir les femmes et nuisent à leur progression? Ces facteurs sont-ils les mêmes que ceux qui impactent le mieux-être des hommes juristes?
- Y a-t-il des leviers sur lesquels les organisations peuvent venir jouer afin de pérenniser la place des femmes au sein de la profession juridique?

En regard des données collectées, de nombreux constats sont faits sur la situation des femmes. Tout d'abord, un portrait en fonction des différents indicateurs de santé est présenté. Ensuite, en fonction de deux de ces indicateurs, c'est-à-dire les symptômes dépressifs et le sentiment d'épuisement professionnel, la présente section décortique les déterminants qui peuvent expliquer les enjeux de santé mentale chez ces professionnelles.

Saviez-vous que?

Selon une étude réalisée pendant la pandémie (Santomauro et al., 2021), les femmes seraient généralement plus touchées tant par la dépression que par l'anxiété.

Toujours en temps de pandémie, une autre étude conduite par Statistique Canada (2020) estime que la proportion de femmes touchées est de :

- 17 % pour le trouble dépressif (vs 12 % chez les hommes)
- 16 % pour le trouble d'anxiété généralisée (vs 10 % chez les hommes)

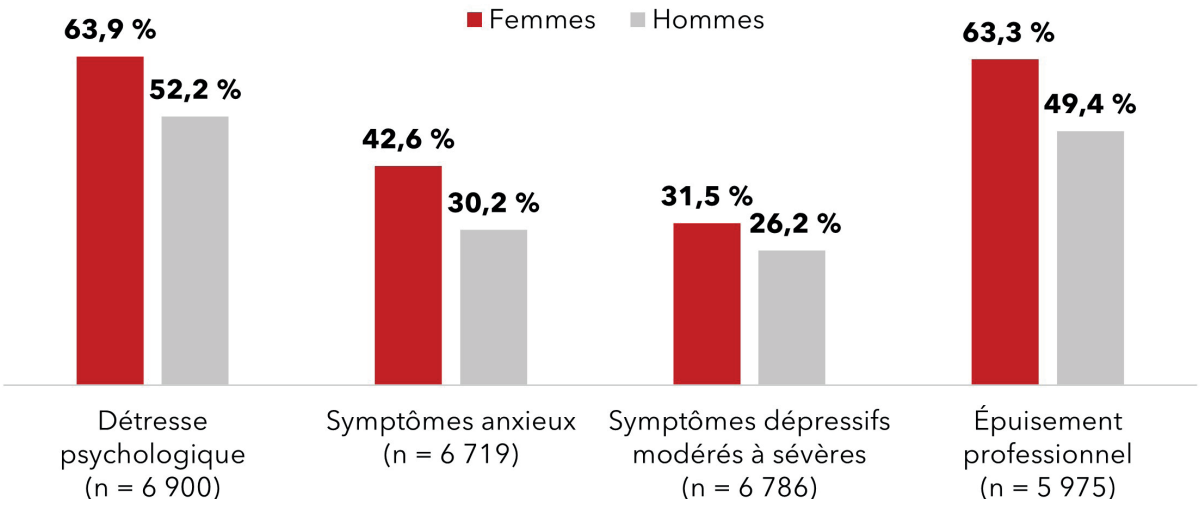
Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210318/dq210318a-fra.htm

Les femmes : davantage touchées par les enjeux de santé mentale

Pour l'ensemble des indicateurs de santé mentale retenus dans la présente étude – détresse psychologique, anxiété, symptômes dépressifs et épuisement professionnel – on constate globalement qu'il y a une différence significative entre les hommes et les femmes ($p \leq 0{,}001$). Les femmes exerçant une profession juridique seraient donc davantage touchées par les enjeux de santé mentale comparativement aux hommes juristes. Le Graphique 1 met d'ailleurs en lumière ce constat en comparant la prévalence de détresse psychologique, d'anxiété, de symptômes dépressifs et d'épuisement professionnel chez les hommes et les femmes.

Graphique 1

Comparaison hommes-femmes pour chacun des indicateurs de santé mentale



Ce constat n'est pas surprenant alors que plusieurs études sur différentes populations sont arrivées au même constat au fil des ans (Almeida & Kessler, 1998; Marchand et al., 2005; Piccinelli & Wilkinson, 2000). Cette différence entre les hommes et les femmes quant aux indicateurs de santé s'expliquerait entre autres par le fait que les femmes ont plus tendance à déclarer leurs symptômes que les hommes (Piccinelli & Wilkinson, 2000). Les rôles sociaux et l'influence culturelle expliqueraient également cette prépondérance du taux de dépression chez la femme. En effet, en raison des demandes liées à la famille, le rôle parental amènerait une surcharge chez la femme alors que celle-ci doit non seulement répondre à ces demandes, mais doit également performer au travail (Piccinelli & Wilkinson, 2000). Bref, les demandes concurrentes provenant des différentes sphères de vie pourraient faire en sorte d'exposer davantage les femmes aux risques de vivre de la détresse psychologique (Giacalone & Promislo, 2010), mais aussi des symptômes dépressifs et d'épuisement professionnel. Cet aspect sera d'ailleurs approfondi un peu plus loin.

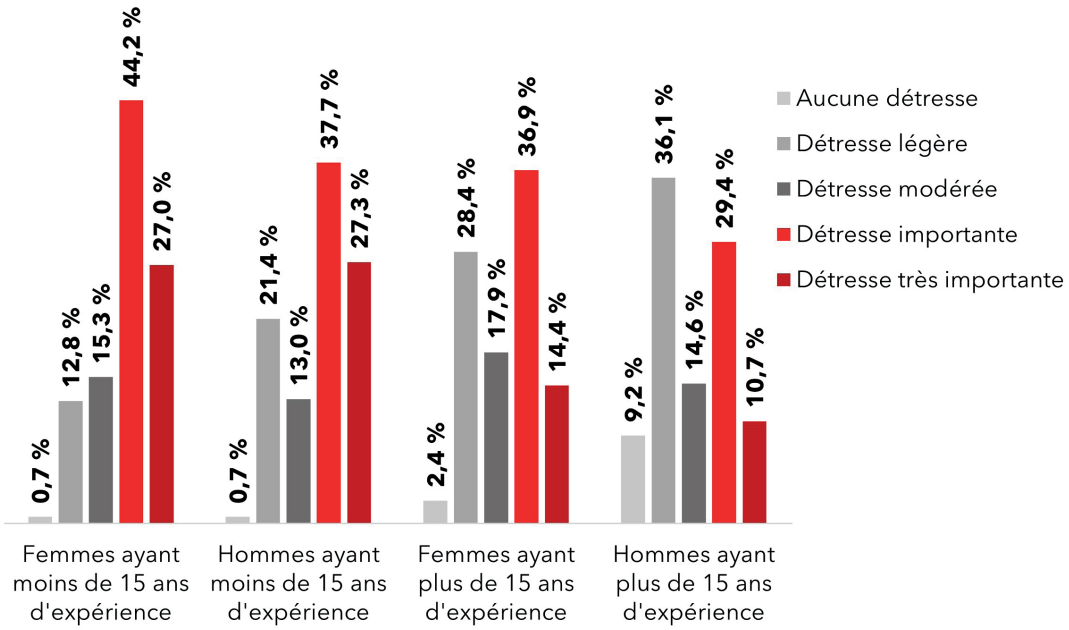
Quand l'expérience creuse l'écart entre les hommes et les femmes

Comme en témoigne les prochaines lignes, au-delà du genre, l'expérience occupe un rôle déterminant en matière de santé mentale. Ainsi, on constate que les femmes et les hommes participants ayant moins de 15 ans d'expérience sont davantage exposés aux enjeux de santé mentale comparativement à leurs collègues plus expérimentés.

Comme illustré au Graphique 2, l'intensité de la détresse psychologique ressentie semble généralement comparable chez les praticiens en début de carrière, et ce, même si les femmes ayant moins de 15 ans d'expérience semblent plus nombreuses que leurs collègues masculins à vivre une détresse importante (44,2 % comparativement à 37,7 % chez les hommes).

Graphique 2

Proportion de la détresse psychologique selon le genre et l'expérience des professionnels (*n* = 6 658)



Cependant, on constate que l'avancement en carrière est synonyme d'un écart plus prononcé entre les hommes et les femmes au chapitre de la détresse psychologique. Ainsi, chez les praticiens et praticiennes de plus de 15 ans d'expérience, les hommes sont non seulement proportionnellement plus nombreux à ne vivre aucune détresse (9,2 % comparativement à 2,4 % chez les femmes), mais semblent également moins affectés que les femmes par une détresse importante ou très importante.

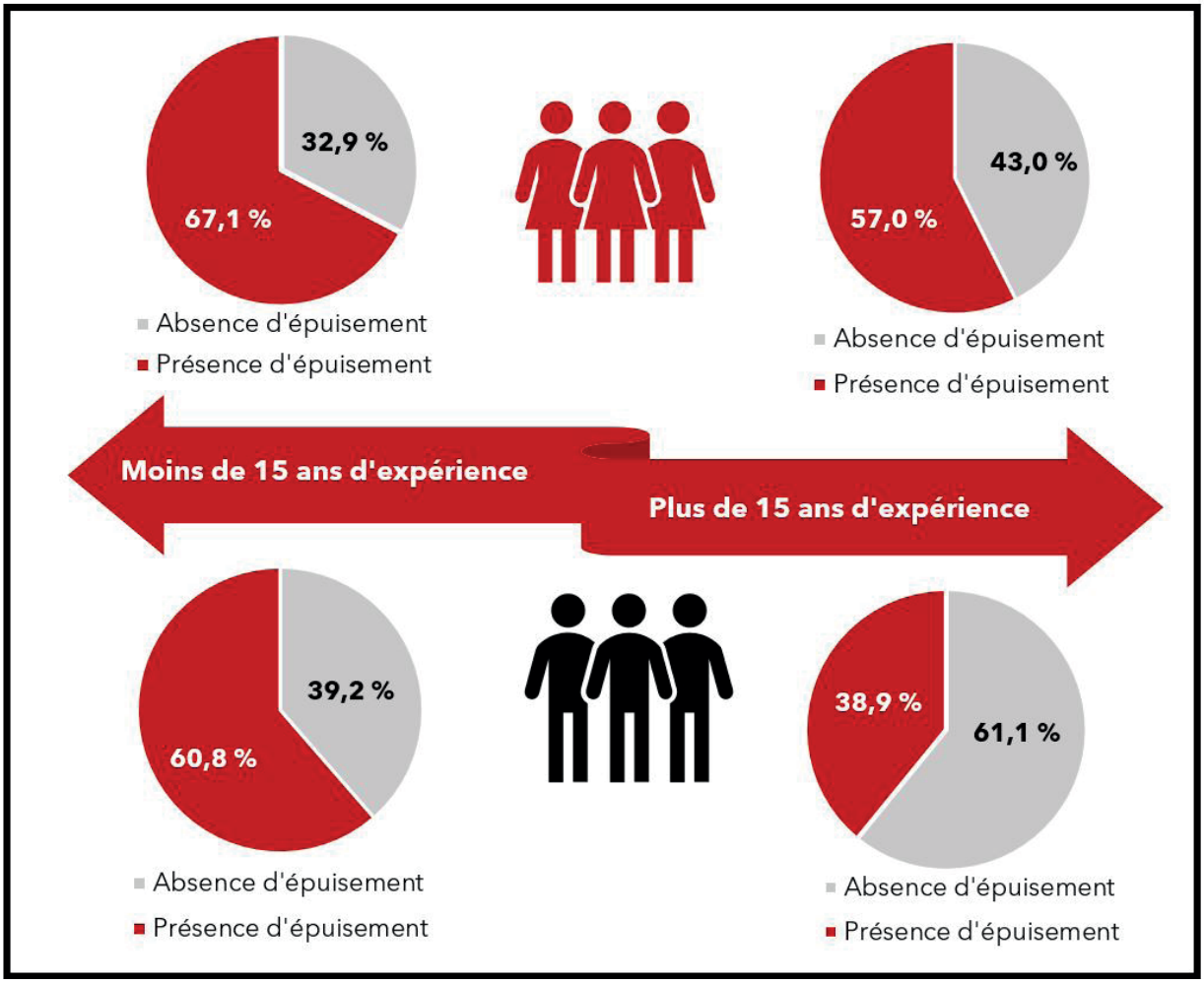


Malheureusement, la Figure 1 illustre un constat semblable pour l'épuisement professionnel. En effet, elle met en évidence que les femmes et les hommes de moins de 15 ans d'expérience sont exposés de manière très importante à l'épuisement professionnel alors qu'une majorité de ces praticiens et praticiennes obtiendrait un score de 50 et plus sur une échelle de 100 reflétant ainsi le fait de vivre de l'épuisement professionnel (67,1 % pour les femmes comparativement à 60,8 % pour les hommes). Par ailleurs, il importe de mentionner que si le fossé n'est pas si important entre les deux genres, il demeure malgré tout significatif ($p \leq 0{,}001$).

Notons également que, tout comme la détresse psychologique, l'écart entre les hommes et les femmes est encore plus important chez les professionnels les plus expérimentés. Ainsi, 57,0 % des femmes ayant plus de 15 ans d'expérience sembleraient vivre de l'épuisement professionnel comparativement à 38,9 % pour les hommes plus expérimentés. Ces données sont très importantes et mettent en exergue à quel point le stress persistant durant la carrière creuse le fossé des inégalités entre les hommes et les femmes dans la profession.

Figure 1

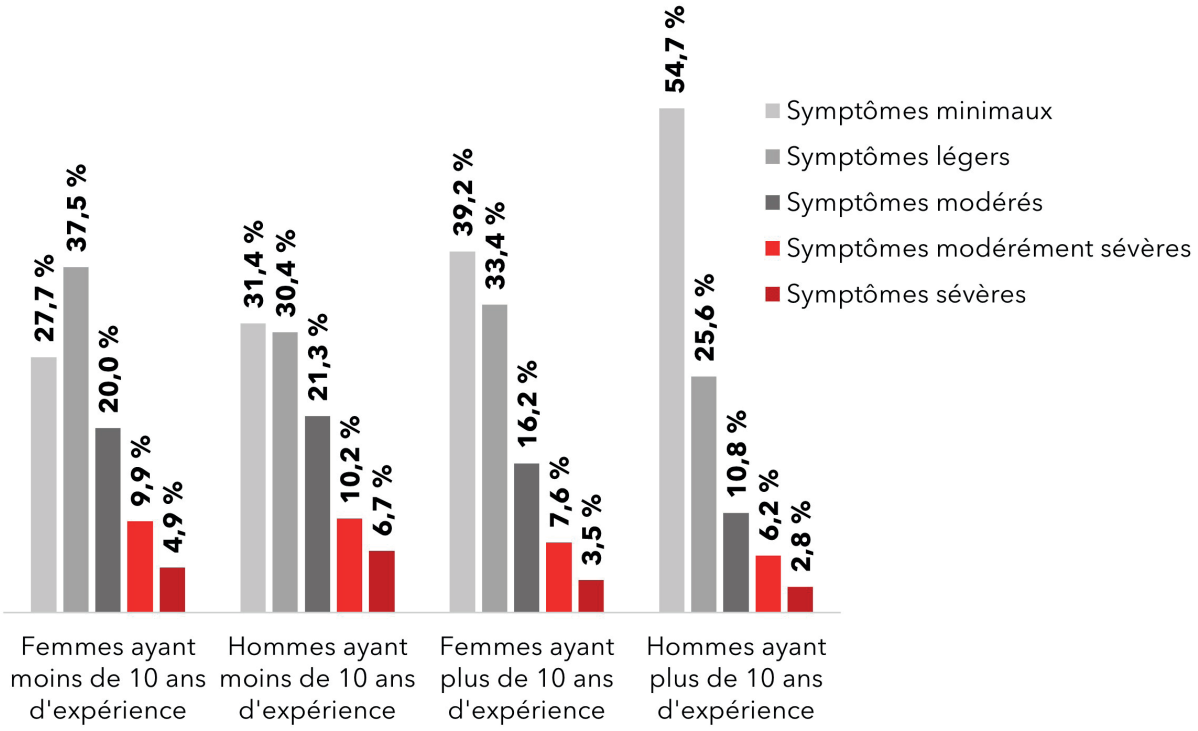
Proportion d'épuisement professionnel selon le genre et l'expérience des participants

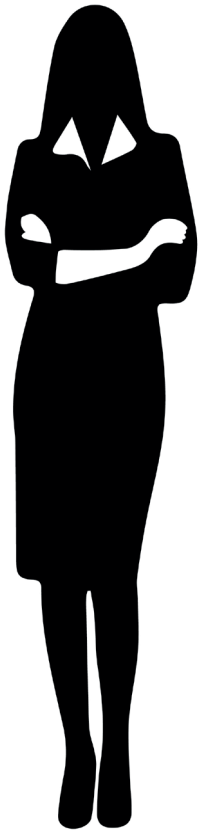


Finalement, ce fossé entre les genres lorsque l'expérience est prise en compte s'observe également pour les symptômes dépressifs. En effet, à la lecture du Graphique 3, on constate d'abord que les symptômes « sévères » et « modérément sévères » sont plus prévalents chez les professionnels de moins de 10 ans d'expérience, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, il importe de souligner que les femmes de plus de 10 ans d'expérience demeurent davantage touchées par des symptômes dépressifs allant de « modérés à sévères » (27,3 %) comparativement à leurs collègues masculins (19,8 %).

Graphique 3

Proportion des symptômes dépressifs chez les hommes et les femmes selon l'expérience (*n* = 6 544)





Les déterminants de la santé mentale : une question d'expérience et de genre

À la lueur des constats réalisés précédemment, les prochaines pages traitent de la différence entre les hommes et les femmes, mais en ajoutant l'expérience comme facteur explicatif, c'est-à-dire en regardant si le fait d'avoir plus ou moins 10 années d'expérience vient expliquer les enjeux de santé mentale. Notre échantillon a l'étude a donc été segmenté en quatre sous-échantillons selon le genre (homme ou femme) et selon l'expérience (moins de 10 ans d'expérience ou 10 ans et plus d'expérience).

Saviez-vous que?

Malgré un manque de données probantes, on sait qu'entre 5 et 10 ans de pratique, de nombreuses femmes quittent les cabinets privés. Certaines cessent même d'exercer la profession.

Source : https://www.lesaffaires.com/archives/generale/ces-tendances-qui-changent-la-donne/506453

Les femmes plus ou moins expérimentées : qu'ont-elles en communs?

Plusieurs facteurs organisationnels sont communs aux deux groupes de femmes pour expliquer les symptômes dépressifs et le sentiment d'épuisement professionnel. Ainsi, en considérant simultanément plus d'une quinzaine de facteurs organisationnels et familiaux, le Tableau 1 permet d'apprécier les facteurs qui s'associent à l'augmentation ou à la diminution des symptômes dépressifs et/ou au sentiment d'épuisement professionnel, et ce, peu importe le niveau d'expérience des participantes. En analysant de manière plus approfondie la situation des femmes en début de carrière seulement, il apparaît que :

- le **manque de ressources** s'associe à une **augmentation** du sentiment d'épuisement professionnel;
- la **cohérence entre les valeurs organisationnelles et personnelles** ainsi que le **télétravail** s'associent à une diminution des symptômes dépressifs et du sentiment d'épuisement professionnel.

Pour ce qui est des femmes avec plus de 10 ans d'expérience, il appert que :

- la **reconnaissance** s'associe à une diminution des symptômes dépressifs et/ou du sentiment d'épuisement professionnel;
- **être en relation** s'associe à une **augmentation** des symptômes dépressifs.

Tableau 1

Facteurs de risque et de protection associés aux symptômes dépressifs et à l'épuisement professionnel chez les femmes, peu importe leur expérience

Facteurs de risque augmentant les symptômes dépressifs et/ou le sentiment d'épuisement professionnel	Facteurs de protection réduisant les symptômes dépressifs et/ou le sentiment d'épuisement professionnel
Surcharge de travail quantitative Demandes émotionnelles Insécurité d'emploi Conflit travail-vie personnelle	Autonomie Opportunités de carrière

Femmes vs hommes en début de carrière : quelle égalité?

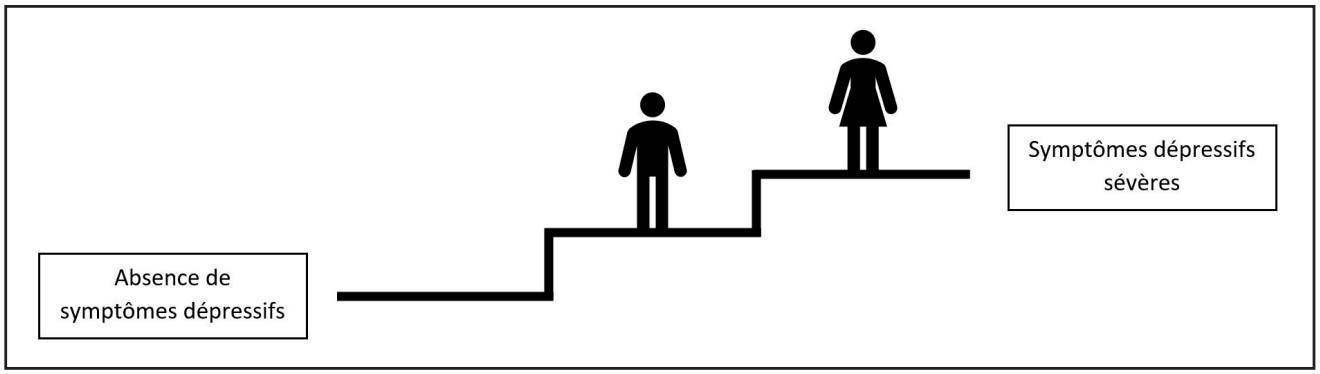
Les résultats qui suivent tendent à démontrer que les hommes et les femmes ayant moins de 10 ans d'expérience sont sur un même pied d'égalité sur le plan de la santé mentale. En effet, plusieurs variables organisationnelles et familiales s'associeraient à la hausse ou à la baisse avec les symptômes dépressifs et/ou le sentiment d'épuisement. Les facteurs suivants s'associent donc avec les deux indicateurs de santé pour les femmes comme pour les hommes en début de carrière :

- les **demandes émotionnelles**, le **manque de ressources**, l'**insécurité d'emploi** et le **conflit travail-vie personnelle** s'associent à une **augmentation** des symptômes dépressifs et/ou le sentiment d'épuisement professionnel;
- l'**autonomie** s'associe à une **diminution** du sentiment d'épuisement professionnel.

Ici, il est intéressant de noter que bien que l'**insécurité d'emploi** augmente significativement les symptômes dépressifs à la fois chez les femmes et chez les hommes en début de carrière, les données montrent que l'**insécurité d'emploi** serait encore plus dommageable pour les femmes. La Figure 2 illustre d'ailleurs cette association entre l'**insécurité d'emploi** et les symptômes dépressifs pour les femmes et les hommes en début de carrière. Plus précisément, si l'impact se fait ressentir tant chez les hommes que chez les femmes, on remarque que ces dernières vivraient encore plus de symptômes dépressifs face à l'insécurité d'un emploi, se positionnant ainsi une marche plus élevée que les hommes.

Figure 2

Association entre l'insécurité d'emploi et les symptômes dépressifs chez les hommes et les femmes de moins de 10 ans d'expérience



Enfin, le Tableau 2 de la page suivante permet d'apprécier ce qui distinguent les hommes et les femmes en début de carrière quant aux facteurs qui influencent à la hausse ou à la baisse les symptômes dépressifs et le sentiment d'épuisement professionnel.



Tableau 2

Comparaison des facteurs de risque et de protection associés aux symptômes dépressifs et à l'épuisement professionnel chez les femmes et les hommes ayant moins de 10 ans d'expérience

	Femmes ayant moins de 10 ans d'expérience	**Hommes ayant moins de 10 ans d'expérience**
S'associent à une **augmentation** des symptômes dépressifs et/ou du sentiment d'épuisement professionnel	Surcharge de travail quantitative	Surcharge de travail qualitative
S'associent à une **diminution** des symptômes dépressifs et/ou du sentiment d'épuisement professionnel	Opportunités de carrière Télétravail Cohérence des valeurs	Soutien du supérieur Soutien des collègues

Comparaisons hommes-femmes chez les praticiens d'expérience

Lorsqu'on compare les femmes ayant plus de 10 ans d'expérience avec les hommes juristes qui ont plus de 10 ans d'expérience, on constate encore une fois des points de convergence et de divergence. À cet égard, sur le plan des convergences, on constate que les facteurs suivants influencent de manière équivalente les hommes et femmes disposant de plus de 10 ans d'expérience :

- la **surcharge de travail quantitative**, les **demandes émotionnelles**, l'**insécurité d'emploi** et le **conflit travail-vie personnelle** s'associent à une **augmentation** des symptômes dépressifs et/ou du sentiment d'épuisement professionnel;
- les **opportunités de carrière** s'associent à une **diminution** des symptômes dépressifs et/ou du sentiment d'épuisement professionnel.

Inversement, le Tableau 3 permet d'apprécier ce qui distingue les praticiens et les praticiennes expérimentés quant aux facteurs de risque et de protection susceptibles d'influencer leur santé psychologique - plus particulièrement les symptômes dépressifs et l'épuisement professionnel.

Tableau 3

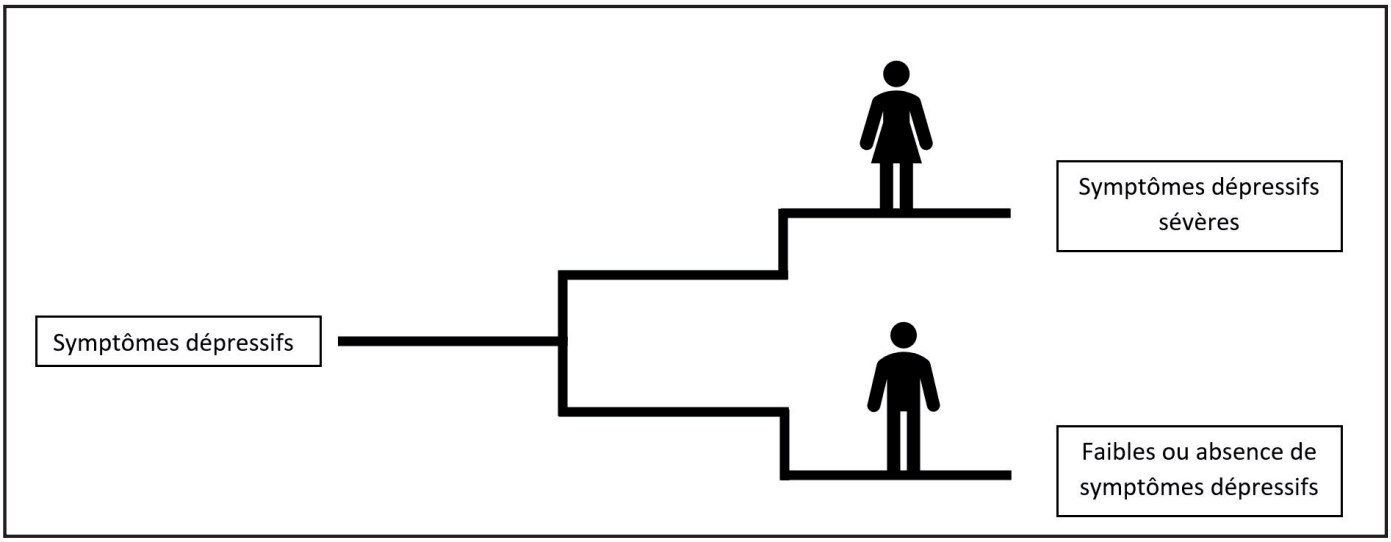
Comparaison des facteurs de risque et de protection associés aux symptômes dépressifs et à l'épuisement professionnel chez les femmes et les hommes ayant plus de 10 ans d'expérience

	Femmes ayant plus de 10 ans d'expérience	**Hommes ayant plus de 10 ans d'expérience**
S'associent à une **augmentation** des symptômes dépressifs et/ou du sentiment d'épuisement professionnel	Être en relation	Surcharge de travail qualitative Avoir des enfants
S'associent à une **diminution** des symptômes dépressifs et/ou du sentiment d'épuisement professionnel	Autonomie Reconnaissance	Soutien des collègues Être en relation

En ce qui a trait aux divergences entre les hommes et les femmes de plus de 10 ans d'expérience, il est étonnant de constater que le fait d'**être en relation** viendrait s'associer avec l'augmentation des symptômes dépressifs chez les femmes, tandis que c'est plutôt le phénomène inverse qui est observé chez les hommes. Cette différence entre les hommes et les femmes, illustrée à la Figure 3, est significative.

Figure 3

Association entre le statut matrimonial et les symptômes dépressifs chez les hommes et les femmes de 10 ans et plus d'expérience



La santé au travail…pour une approche inclusive au-delà des sexes

Au-delà des divergences entre les hommes et les femmes, et ce, tous niveaux d'expérience confondus, les données démontrent que les **demandes émotionnelles**, l'**insécurité d'emploi** ainsi que le **conflit travail-vie personnelle** sont tous des facteurs qui s'associeraient avec l'augmentation des symptômes dépressifs et le sentiment d'épuisement professionnel. Lorsque l'on parle de l'équilibre mental d'un individu, il est donc possible de croire que ces trois facteurs de risque pèsent lourds dans la balance. En ce sens, il est donc important de s'attarder à ces facteurs de risque et d'ainsi venir jouer directement sur ceux-ci afin d'avoir un impact positif sur la santé des professionnels.

De façon générale, en prenant l'ensemble des femmes, et ce, sans considération pour l'expérience, le Tableau 4 situé à la page suivante présente les facteurs déterminants pour expliquer leur santé psychologique. Il montre que plusieurs déterminants sont communs autant pour les hommes que pour les femmes (voir astérisques). Cela dit, il est donc possible de croire que de mettre en place des interventions inclusives serait fort pertinent, et ce, pour les femmes comme pour les hommes. D'ailleurs, même s'il a été mentionné plus tôt que le genre jouait un rôle quant au fait de vivre ou non des enjeux de santé mentale, et qu'il est donc nécessaire pour comprendre les enjeux de mieux-être,

le genre reste tout de même insuffisant en lui-même pour expliquer les enjeux de mieux-être. En effet, la santé mentale est multifactorielle. Dans cette perspective, il est important de mettre en place des interventions inclusives qui pourront être porteuses pour l'ensemble de la profession juridique.

Il est également important de mettre de l'avant qu'il n'existe malheureusement pas de solution universelle. En effet, en fonction du contexte organisationnel, une mesure pour favoriser le mieux-être pourrait fonctionner et une autre n'avoir aucun effet.

Tableau 4

Facteurs déterminants pour expliquer les symptômes dépressifs et le sentiment d'épuisement professionnel chez les femmes

Facteur déterminant	Indicateur de santé
Surcharge de travail qualitative	*Épuisement professionnel +
Surcharge de travail quantitative	* Épuisement professionnel +++
Demandes émotionnelles	*Symptômes dépressifs +++ * Épuisement professionnel +++
Manque de ressources	Épuisement professionnel +
Insécurité d'emploi	* Symptômes dépressifs +++ * Épuisement professionnel +++
Autonomie	* Épuisement professionnel - - -
Soutien du supérieur	Symptômes dépressifs +
Reconnaissance	Épuisement professionnel -
Cohérence des valeurs	Symptômes dépressifs - - * Épuisement professionnel - - -
Faire du télétravail	Épuisement professionnel - -
Être en relation	Épuisement professionnel +++
Avoir des enfants	Symptômes dépressifs - - - Épuisement professionnel - -
Conflit travail-vie personnelle	* Symptômes dépressifs +++ * Épuisement professionnel +++

Note. Les astérisques signifient que les facteurs sont également significatifs chez les hommes. Le signe + signifie que le facteur s'associe avec une augmentation de l'indicateur de santé, tandis que le signe - signifie que le facteur s'associe avec une diminution de l'indicateur de santé. +++ ou - - - signifie que $p \leq 0{,}001$; ++ ou - - signifie que $p \leq 0{,}01$; + ou - signifie que $p \leq 0{,}05$.

La voix des professionnels du droit



« I frequently spoke about how the legal profession chooses to conduct business in a way that undermines women, parents, and healthy lifestyles. I was called naive, flat-out wrong, and otherwise dismissed and diminished by legal professionals. When I suggested lawyers could make less money to improve their personal lives, I was called ridiculous and not business-savvy. This experience did not cause me to waiver from my belief that the legal profession is capable of being a health industry [sic], but it did make me feel unwelcome and unheard. Often these comments came from men and I felt, as a woman, that I was being told I was unsuited for the legal profession. »

« I strongly believe that we have a problem in our profession with how we treat women and why so many women choose to leave the profession within a few short years of practice. The time pressures and stress of this profession has made me think about not being a lawyer in the future, particularly if I have children. »

« I do not believe that remote work is helping most of us. I believe what we lose is more than we gain. This is a hard and an isolating profession. I believe that women, for the most part are better at and do a better job for our clients than most of our male counterparts do, but, that the better job we do is viewed as barely equivalent to a job I consider to be woefully inadequate if done by our mail counterparts [sic]. It is an unfortunate reality I continue to see. I believe we are treated differently by our colleagues, our clients and others such as service providers we deal with. I am happy to be great at what I do. I am sometimes sad that my being great is at times barely appreciated while I see my male counterparts often doing a horrible, disappointing or just adequate job that is given praise or made excuses for while my work excellent work will often be barely noticed. »

« I had no idea when I began law school that this profession would impact every aspect of my life. It's not like most professions where you put in your eight hours and go home and forget about work. You have to work long hours, weekends, miss special events. Sometimes the issues your clients are dealing with are so stressful that it stays with you even after you've left work. This profession is also much more emotionally taxing than I would have thought. Sometimes I feel like I am the only thing standing between my clients and a disastrous situation and the pressure is immense. Additionally, being a young female in this profession is very difficult. In my experience, a disturbing number of older male counsel will try to bully you, underestimate you, and treat you as incompetent or irrelevant. I have been mistaken for an assistant many times because of my age and gender. [My law society] has a lawyer's assistance program, but it is of limited help. Often, the employees are very busy and will not have time to speak with you more than once every two weeks. My understanding is that they are also lawyers, and not medically trained professionals capable of giving therapeutic advice. This also makes

things complicated as everyone seems to know everyone and it makes it very uncomfortable to speak frankly knowing that the person you are speaking with likely knows the person you are talking to them about. I also make not very much money for the hours I work and the position I hold, and this further prevents me from accessing therapy or counselling. If I knew years ago what I know now about the legal profession, I probably would have chosen a different career path. The prestige of the profession, the moderate income and the interesting work do no make up for the immense stress, demands on your time, and emotional taxation. »

« I worked for a number of years in private practice. As a women I was treated like garbage. Left out of impromptu lunches with the "boys" club, constantly having my assistants taken from me and reassigned to the male lawyers because they were a good and valuable resource and sticking me with the new assistants to train. When the students came in each summer, I as a female was always tasked with mentoring them despite the fact that there were other, more junior associates that should have also been asked to share the burden. Overall the whole experience was completely demoralizing and dehumanizing. [...] »

« Additionally, for a lot of my answers about "work" and discrimination, the source of the discrimination or lack of faith in my work as a young woman lawyer is from CLIENTS. I have had MANY clients show a sincere lack of faith in my ability since I was called to the bar, despite me providing them with highly competent representation. »

« Cette initiative est nécessaire dans la profession juridique. Le milieu est tout simplement toxique. Je ne suis pas surprise de voir plusieurs collègues femmes quitter la profession. Les stéréotypes conservateurs sont nombreux. Le "système" en place (du moins, dans les cabinets) encourage la promotion de ceux (plus que de celles) qui perpétuent les stéréotypes conservateurs. Les femmes sont considérées comme le deuxième salaire de leur famille ou de leur couple. C'est très frustrant pour la femme qui souhaite progresser au sein de l'organisation et qui est le salaire le plus élevé de son couple, car elle sait que ses collègues masculins seront toujours mieux rémunérés qu'elle. Cette frustration et ce sentiment d'être dénigrée, c'est lourd. Une femme qui a l'air jeune se fait dire que les clients ne la prendront pas au sérieux et que le client sera donc confié à un homme... de son âge. Elle ne pourra jamais rattraper son collègue masculin au niveau de la rémunération ou même du rayonnement. Ce genre de geste perpétue les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de l'organisation. Les femmes sont considérées et traitées comme des exécutantes plus souvent que leurs collègues masculins, et ce, même lorsqu'elles deviennent associées. Un jeune associé aura rapidement un(e) junior pour l'aider dans ses dossiers, alors qu'une jeune associée devra continuer à faire du travail d'exécutante tout en étant responsable de la formation des juniors. »

« I am extremely fortunate to work at an all female law firm. I believe if I worked for male partners, my work life would be terrible and I would be forced to choose whether I wanted to be a mom or a lawyer. Very few of my law school classmates are still in private practice and I believe that is due to burnout and lack of support. They do not have the work life balance I am afforded at my firm. I am happy to see a

survey like this. We need to keep having conversations and normalizing not being okay and normalizing reaching out for help. A law school classmate of mine took her own life [...]. I did not know her well but I believe it was related to her practice. I'm heartbroken for her family and friends. I hope some positive changes can come from this survey. »

« Dès que j'ai annoncé mon changement de carrière, on m'a demandé quand je tomberais enceinte, que je choisissais une vie plate parce que j'étais une femme et que j'aurais des enfants, etc. Je sais que ces commentaires étaient des blagues, mais j'ai vraiment trouvé ces commentaires répétitifs déplacés. Je crois vraiment que l'ensemble des avocats devraient devoir suivre des formations sur la question de l'égalité homme-femme (tout comme sur le respect des choix personnels, la discrimination au travail envers les minorités, la manière de traiter les avocats juniors, etc.) afin de les sensibiliser à l'impact de certains commentaires, de certaines attitudes et de certaines blagues. »

2.4.1.3 | Pratiquer le droit au Canada et être Autochtone : construire une perspective holistique et intégrée de la santé



AUTEURS DE CETTE SECTION : Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

2.4.1.3 | Pratiquer le droit au Canada et être Autochtone : construire une perspective holistique et intégrée de la santé

miyo-âyâwin

« Bonne santé et prospérité » en langue crie

Un rapport émis par l'Agence de santé publique du Canada en 2018 dans le cadre d'une enquête nationale sur les inégalités en santé pointe du doigt la structure coloniale visant à « assimiler les Autochtones à la culture eurocanadienne dominante » (p. 8) comme étant un des facteurs importants à l'origine de la « déstabilisation des déterminants de la santé des Autochtones » (p. 8). On peut aussi lire dans ce rapport que plusieurs éléments clés de l'histoire canadienne et liés à la structure coloniale auraient contribué « à l'émergence des inégalités en santé qui existent aujourd'hui » (p. 8).

> « Traditionnellement, les Autochtones ont une conception équilibrée et globale de la santé, dans laquelle sont liées les dimensions spirituelles, émotionnelles, mentales et physiques » (p. 8).
>
> **Source** : https://www.canada.ca/content/dam/phac-aspc/documents/services/publications/science-research/key-health-inequalities-canada-national-portrait-executive-summary/key_health_inequalities_full_report-fra.pdf

Figure 1

Explication des déterminants de la santé selon la métaphore de l'arbre



Note. Cette figure est inspirée d'un rapport publié par l'Agence de la santé publique du Canada (2018) qui s'intitule « Les principales inégalités en santé au Canada publié – un portrait national ».

La Figure 1 de la page précédente vise à illustrer la perspective holistique de la santé pour les peuples autochtones à travers la métaphore de l'arbre. Cette dernière montre que la santé chez les peuples autochtones est vue selon trois piliers, soit le feuillage, le tronc et les racines. Chaque pilier représente différents déterminants qui ont une influence sur la santé de l'individu. L'arbre représente donc un tout qu'il importe de comprendre dans son ensemble afin de cerner au mieux la santé.

Avant de poursuivre sur les analyses réalisées, il est important de noter que pour les fins d'analyses et de comparaisons, nous avons décidé de segmenter l'échantillon global en trois groupes distincts, soit les Autochtones, les Blancs et les autres ethnies. Cette décision est basée sur le fait que les personnes appartenant aux autres ethnies, bien qu'elles n'aient pas nécessairement une réalité similaire aux Autochtones, peuvent aussi vivre de la discrimination en raison du fait qu'elles ne soient pas de race blanche. Ces comparaisons ne sous-entendent toutefois pas que chaque groupe ne soit pas touché en particulier par des stresseurs qui lui sont spécifiques, mais qui n'auraient pas été mesurés dans le cadre de la présente étude. Ces comparaisons visent seulement à évaluer ce qui distingue les professionnels du droit appartenant à la communauté autochtone comparativement à d'autres groupes.

Saviez-vous que?

Les données compilées lors du recensement de 2016 évaluent que le Canada comptait 1 673 785 Autochtones à travers le pays. Les personnes autochtones représentent ainsi 4,9 % de la population canadienne. D'ailleurs, cette représentation est à la hausse par rapport à la proportion enregistrée en 2006 qui s'élevait à 3,8 %. Fait intéressant, « [d]epuis 2006, la population autochtone a augmenté de 42,5 %, ce qui représente plus de quatre fois le taux de croissance de la population non autochtone au cours de la même période » (p. 1). Ceci tend à confirmer le constat selon lequel « les peuples autochtones sont à la fois jeunes et en croissance » (p. 1) au Canada.

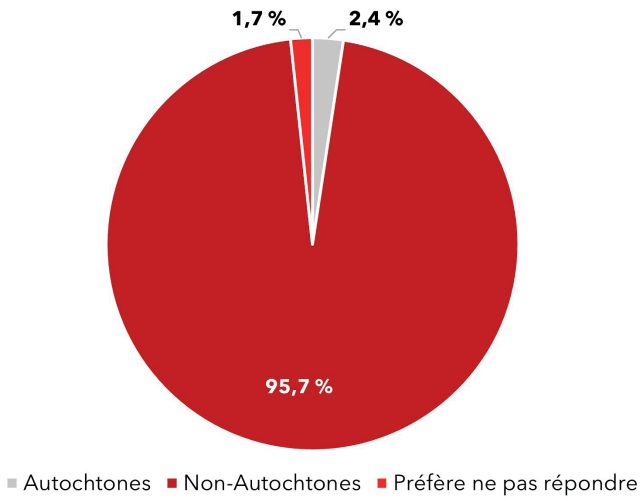
Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025a-fra.htm

Portrait sociodémographique des personnes autochtones[1]

Les personnes s'identifiant comme Autochtones représentent 2,4 % de l'échantillon total (comparativement à 4,9 % dans la population canadienne). Notons que 1,7 % des participants ont choisi « préfère ne pas répondre » (voir Graphique 1). Les répondants autochtones se partagent principalement au sein des catégories Premières Nations (44,6 %) et Métis (47,5 %). Environ 8 % des Autochtones répondants ont sélectionné la catégorie Inuit ou ont préféré spécifier leur appartenance en mentionnant que la leur n'était pas listée.

Graphique 1

Proportion des professionnels du droit s'identifiant comme Autochtone (*n* = 7 305)



1. En raison du faible nombre de répondants Autochtones, le nombre exact de répondants ne sera pas dévoilé en tout temps en fonction des analyses réalisées. Toutefois, notre équipe s'est assurée de réaliser tous les tests statistiques appropriés afin de valider les constats descriptifs effectués dans la présente section.

Les Autochtones de l'échantillon se répartissent principalement entre les provinces de l'Ouest (environ 55 %; principalement en Colombie-Britannique et en Alberta) et les provinces centrales (environ 35 %; principalement l'Ontario). Le dernier 10 % se répartit entre les provinces de l'Est et les territoires. Les Tableaux 1 et 2 présentent la représentation des personnes autochtones de l'échantillon selon le genre et la profession exercée.

Tableau 1

Proportion des Autochtones selon le genre

	Femme	Homme	Ne s'identifiant pas au système binaire	Préfère ne pas répondre
Genre	64,5 %	32,0 %	2,3 %	1,2 %

Tableau 2

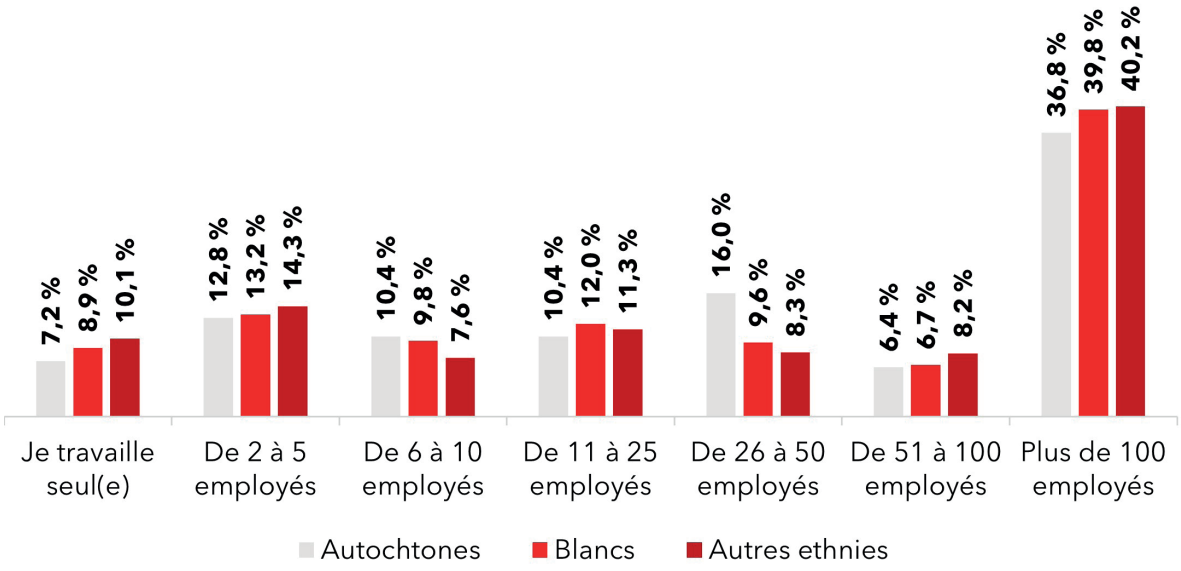
Proportion des Autochtones selon la profession exercée

	Avocats	Notaires du Québec	Parajuristes de l'Ontario	Stagiaires (non pondéré)	Autres
Profession	84,9 %	1,2 %	6,4 %	4,7 %	2,9 %

En regardant le Graphique 2, on constate que les Autochtones se répartissent de façon assez homogène dans les différentes tailles d'organisation, sauf pour les organisations avec plus de 100 employés où il y plus d'Autochtones qui y travaillent. Ce constat est très comparable avec la répartition des Blancs et des autres ethnies. En ce qui a trait aux différents secteurs d'activité, on constate qu'encore une fois, la répartition des Autochtones est très comparable à celle des autres répondants (Blancs et autres ethnies) où 61,8 % pratiquent au privé, 35,7 % au public ou dans un OBNL et 2,5 % dans le milieu corporatif (voir Graphique 3 de la page suivante).

Graphique 2

Répartition (en %) des professionnels autochtones, blancs ou d'une autre ethnie en fonction de la taille de l'organisation dans laquelle ils travaillent (*n* = 5 174)

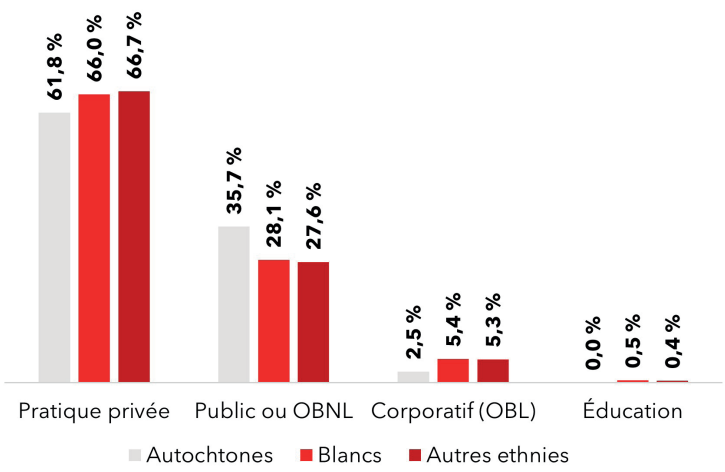


Les indicateurs de santé et les habitudes de vie chez les Autochtones : analyses comparatives[2]

Comme vu au Graphique 4, le taux de détresse psychologique chez les Autochtones (70,3 %) est significativement plus élevé que chez les Blancs (57,4 %). Cependant, en comparaison des autres ethnies (67,5 %), et bien que le taux de détresse des Autochtones soit légèrement plus élevé, cette différence entre les Autochtones et les personnes ethnicisées n'est pas significative. Il est également possible de faire un constat similaire en regardant les taux de symptômes dépressifs modérés à sévères du Graphique 5 où les Autochtones (41,2 %) sont encore surreprésentés par rapport aux autres catégories, mais particulièrement par rapport aux Blancs (28,9 %). Finalement, comme illustré au Graphique 6, en matière d'épuisement professionnel, les proportions observées pour les trois groupes se distinguent. Ainsi, 66,2 % des Autochtones seraient touchés par l'épuisement professionnel, comparativement à 59,1 % pour les personnes de race blanche et 64,2 % chez les professionnels qui appartiennent à un autre groupe ethnique. Bien que les distinctions soient moins marquées que celles observées pour les autres indicateurs de santé, celles-ci demeurent significatives.

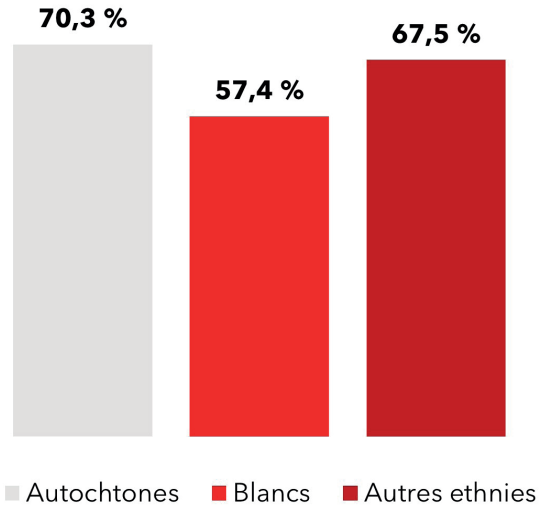
Graphique 3

Répartition (en %) des professionnels autochtones, blancs ou d'une autre ethnie travaillant dans les différents secteurs d'activité (*n* = 6 261)



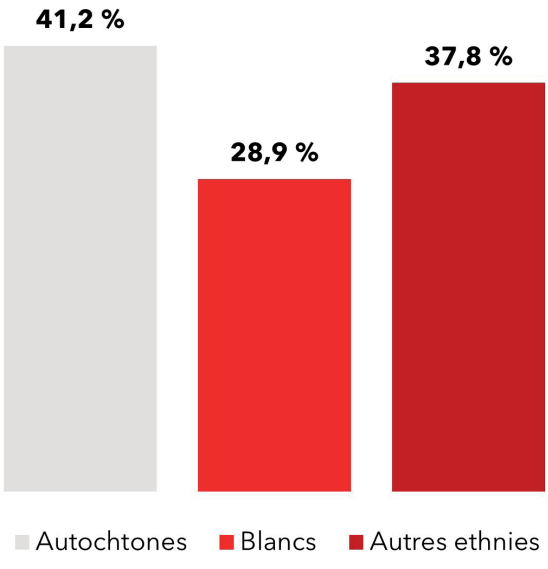
Graphique 4

Proportion des professionnels autochtones, blancs ou d'une autre ethnie qui vivent de la détresse psychologique (*n* = 6 990)



Graphique 5

Proportion des professionnels autochtones, blancs ou d'une autre ethnie ayant des symptômes dépressifs de modérés à sévères (*n* = 6 894)



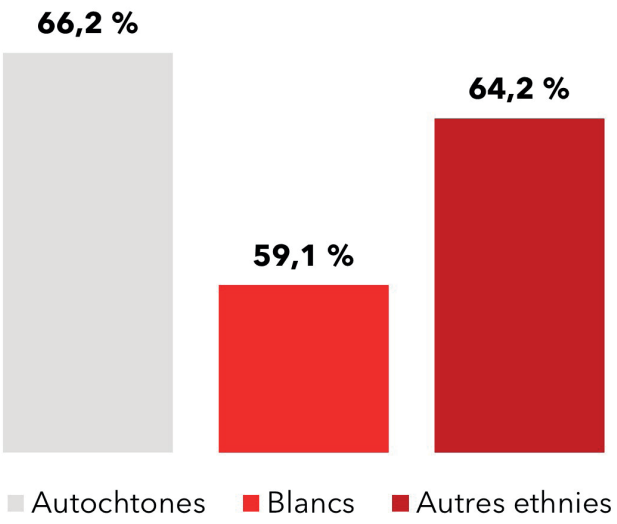
2. Les analyses de la présente section n'ont pas été pondérées, car en raison du faible nombre de répondants Autochtones, la pondération venait jouer de façon significative sur les résultats.

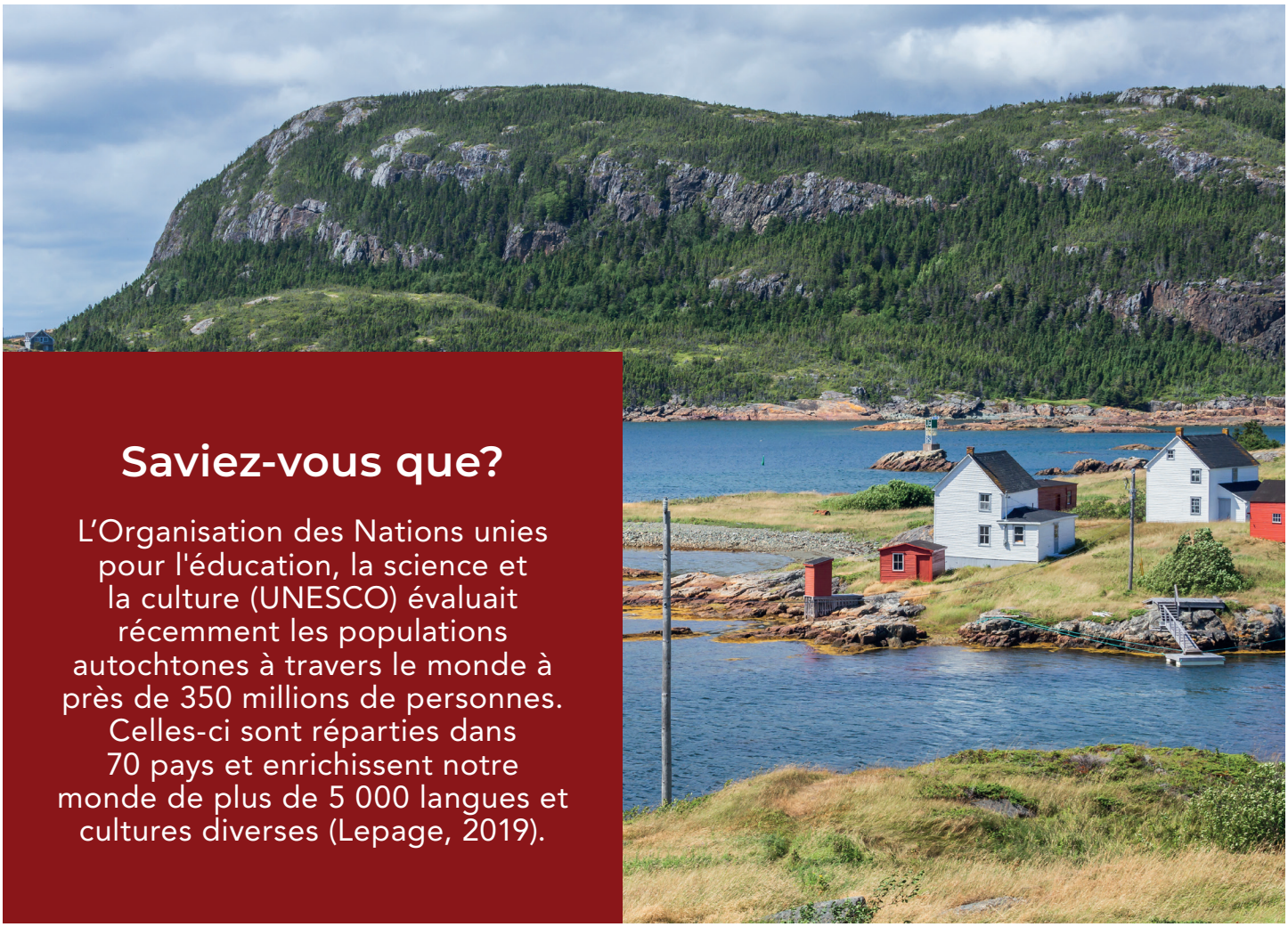
Ces différents constats par rapport aux indicateurs de santé mentale démontrent l'importance de s'intéresser à la diversité dans le monde juridique canadien afin de mieux comprendre les raisons inhérentes à ces écarts observés décrits précédemment.

Enfin, les analyses mettent en évidence que la proportion de professionnels autochtones ayant eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique professionnelle est comparable à celle observée dans les autres groupes. En effet, 24,5 % des Autochtones auraient déjà eu des idées suicidaires depuis le début de leur carrière alors que les proportions seraient respectivement de 24,7 % et 25,1 % pour les Blancs et les professionnels s'identifiant à d'autres ethnies.

Graphique 6

Proportion des professionnels autochtones, blancs ou d'une autre ethnie vivant un sentiment d'épuisement professionnel (*n* = 6 077)





Saviez-vous que?

L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) évaluait récemment les populations autochtones à travers le monde à près de 350 millions de personnes. Celles-ci sont réparties dans 70 pays et enrichissent notre monde de plus de 5 000 langues et cultures diverses (Lepage, 2019).

Comparaison de différents facteurs de risque et de protection entre les professionnels autochtones, blancs et ethnicisés

Afin de mieux comprendre l'expérience vécue dans l'exercice de la profession par les Autochtones, notre équipe a comparé les participants autochtones, blancs et ceux d'une autre ethnie sur plusieurs variables clés. La Figure 2 montre ainsi quinze variables qui ont été comparées en fonction des trois groupes. À la lumière des résultats, il ressort que l'expérience des Autochtones spécifiquement est globalement très comparable à celle des Blancs et des autres ethnies. En effet, toutes choses étant égales par ailleurs, les Autochtones se distinguent seulement par rapport à deux éléments, soit les demandes émotionnelles et la consommation d'alcool. Par ailleurs, il appert important de préciser que ces différences ne s'observent qu'entre les personnes autochtones et celles de race blanche. Cela dit, les Autochtones ressentiraient davantage de demandes émotionnelles que les professionnels de race blanche. Il n'est cependant pas possible de spécifier si cette pression liée aux demandes émotionnelles est davantage associée à un plus grand sentiment d'épuisement professionnel ou davantage à des symptômes dépressifs.

Figure 2

Facteurs de risque et de protection utilisés aux fins de comparaison entre les professionnels autochtones, blancs ou d'une autre ethnie

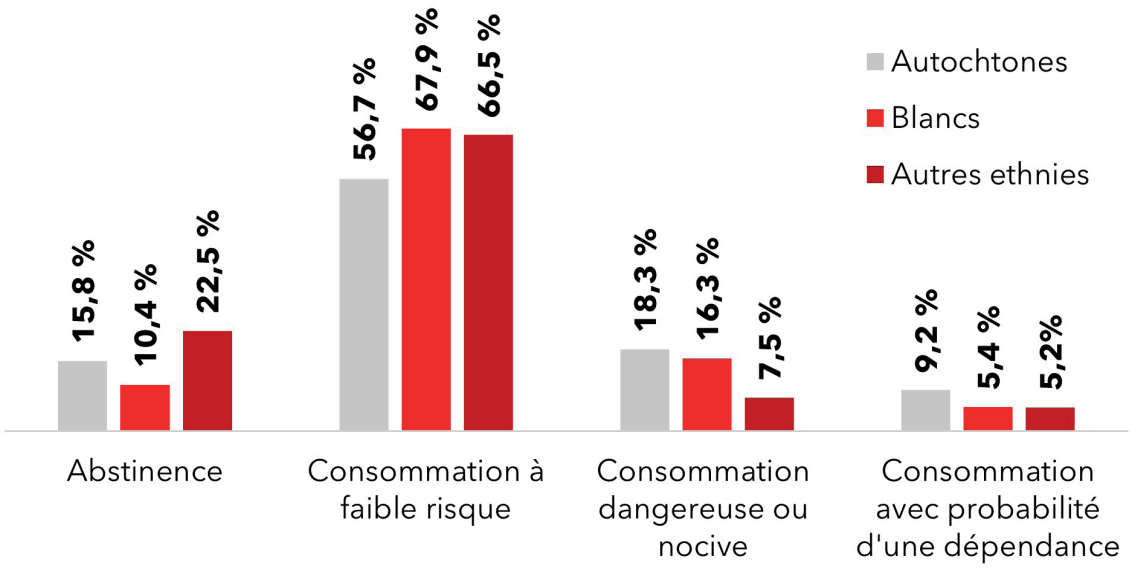


Note. Les variables encadrées en rouge montrent une différence significative entre les professionnels autochtones et les professionnels blancs.

Enfin, le Graphique 7 montre que les proportions de « consommation dangereuse ou nocive » et de « consommation avec une probabilité de dépendance » à l'alcool sont plus élevées chez les Autochtones (9,2 %) comparativement aux professionnels de race blanche (5,4 %) et aux personnes ethnicisées (5,2 %). Cependant, ce résultat doit être interprété avec une très grande prudence, car le nombre d'Autochtones dans ces deux catégories est très faible.

Graphique 7

Répartition (en %) des professionnels autochtones, blancs ou d'une autre ethnie par rapport aux habitudes de consommation d'alcool (*n* = 5 405)



La voix des professionnels du droit



« Most of the professional and mental health support that was suggested or offered to me was not cultural appropriate/competent to me as an Indigenous person [...]. Any and all of the professional and mental health supports that I did finally receive that were helpful were resources I had to find myself, and go through long, agonizing series of administrative steps to acquire access to. Additionally, as soon as my mental health challenges were made known to the [law society], they have treated me like an incompetent criminal (even though I have no history of discipline or malpractice at all), and all of my interactions with the [law society...] have directly or indirectly made my condition worse or at least aggravated my return to work journey. My experiences with [law society] member assistance plan [name] have all been very "professional", but completely ineffective in helping me manage my challenges with mood disorder, alcohol use, trauma, and gender dysphoria. All of the treatment that I have receive that have been effective in assisting with my recovery have been Indigenous-first, trauma-first, LGBTQ2S+-first, or just resources I have had to find and obtain access to outside of the legal profession or mainstream healthcare. Thank you so much for researching this very important and pertinent issue. »

2.4.1.4 | Le mieux-être chez les professionnels ethnicisés : analyse comparative



AUTEURS DE CETTE SECTION : Martine Gingues, M. Sc.

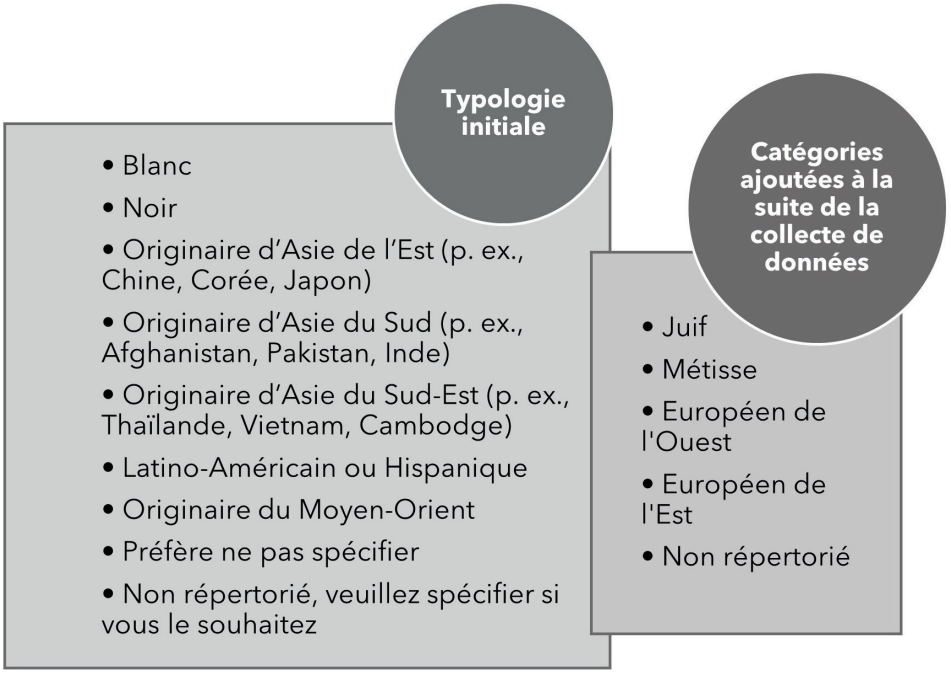
Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

2.4.1.4 | Le mieux-être chez les professionnels ethnicisés : analyse comparative

Avant toute chose, il est important de mentionner que la typologie choisie et retenue dans le cadre de la présente étude pour catégoriser les différentes ethnies provient de la Commission ontarienne des droits de la personne et a été choisie en partenariat avec la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada. Cependant, plusieurs réponses des participants nous ont amenés à nous repositionner. Plus précisément, 225 participants ont sélectionné « Non répertorié, veuillez spécifier si vous le souhaitez » et ont préféré spécifier leur appartenance ethnique. De cette spécification sont nées cinq nouvelles catégories, soit « Juif », « Métisse », « Européen de l'Ouest », « Européen de l'Est » et « Non répertorié » (voir Figure 1).

Figure 1

Liste des typologies initiale et révisée utilisées pour classifier les catégories raciales ou ethniques



Note. L'emploi du genre masculin a pour but d'alléger la figure et d'en faciliter la lecture.

Brève définition de l'ethnicité

L'ethnicité se définit principalement selon deux points de vue, soit 1) l'identité ethnique ou 2) l'origine ethnique. La première fait référence à « l'auto-identification à un ou des groupes culturels particuliers » (Clarke et al., 2008, p. 146) tandis que la deuxième fait référence à « la classification en fonction des groupes culturels ou ethniques auxquels les ancêtres de la personne appartiennent » (Clarke et al., 2008, p. 146). Cependant, il y a une absence de définition claire du terme « ethnicité » dans la littérature. Cela dit,

Une absence de consensus quant à la définition de l'ethnicité rend difficile sa conceptualisation. En effet, le terme ethnicité peut être vu comme l'origine ethnique, l'identité ethnique ou une combinaison de l'origine ethnique et de la race.

dépendamment des auteurs, l'ethnicité peut être vue comme étant l'origine ethnique, l'identité ethnique ou une combinaison de l'origine ethnique et de la race (Clarke et al., 2008). Finalement, certains auteurs l'appréhendent de façon plus large, tandis que d'autres la conçoivent de façon plus spécifique.

Considérant qu'il n'y a pas de consensus dans la littérature et pour les fins de l'étude, nous avons opté pour la typologie que l'on retrouve à la Figure 1 de la page précédente.

Répartition des personnes provenant des différentes appartenances ethniques[1]

Parmi les 6 698 participants, 1 159 se sont définis comme n'étant pas de race blanche ou pas uniquement de race blanche. Le Tableau 1 permet d'apprécier la proportion des participants en fonction des différentes catégories.

Tableau 1
Représentation des différents groupes ethniques chez les professionnels ethnicisés participants (*n* = 1 159)

Catégories	Représentation de chaque groupe ethnique
Noir	8,6 %
Originaire d'Asie de l'Est	16,2 %
Originaire d'Asie du Sud	17,5 %
Originaire d'Asie du Sud-Est	3,0 %
Latino-Américain ou Hispanique	2,9 %
Originaire du Moyen-Orient	9,2 %
Juif	6,7 %
Métisse	12,3 %
Européen de l'Ouest	1,6 %
Européen de l'Est	0,7 %
Non répertorié	6,9 %
Préfère ne pas spécifier	14,4 %

Chez les participants s'identifiant comme une personne appartenant à une autre ethnie que blanche, l'âge moyen est de 41,3 ans (comparativement à 44,8 ans pour les Blancs) et il y a 48 % de femmes et 52 % d'hommes.

Sur 992 juristes (ce qui exclut les stagiaires), il y a 91,7 % d'avocats, 1,1 % de notaires du Québec et 6,0 % de parajuristes de l'Ontario. Il est intéressant de noter que 40,7 % des stagiaires sont issus d'une autre ethnie que blanche, ce qui équivaut, dans l'échantillon global, à 8,6 %. Il y aurait donc plus de stagiaires issus des minorités visibles que les notaires du Québec et les parajuristes de l'Ontario combinés. Ce constat est intéressant et porte à croire que la profession est de plus en plus ouverte à la diversité.

Parmi les professionnels s'identifiant comme appartenant à une autre ethnie que blanche, 59,9 % sont issus de la pratique privée, 21,8 % travaillent au public ou dans un OBNL, 5,1 % dans le milieu corporatif (OBL) et 0,5 % en éducation. Finalement, la majorité des juristes provenant d'une autre ethnie sont inscrits au Barreau de l'Ontario (55 %), suivi par les barreaux de la Colombie-Britannique (14,7 %), du Québec (10,9 %) et finalement de l'Alberta (7,7 %). La proportion des personnes ethnicisées dans les autres barreaux se situe entre 0 % à 1,4 %.

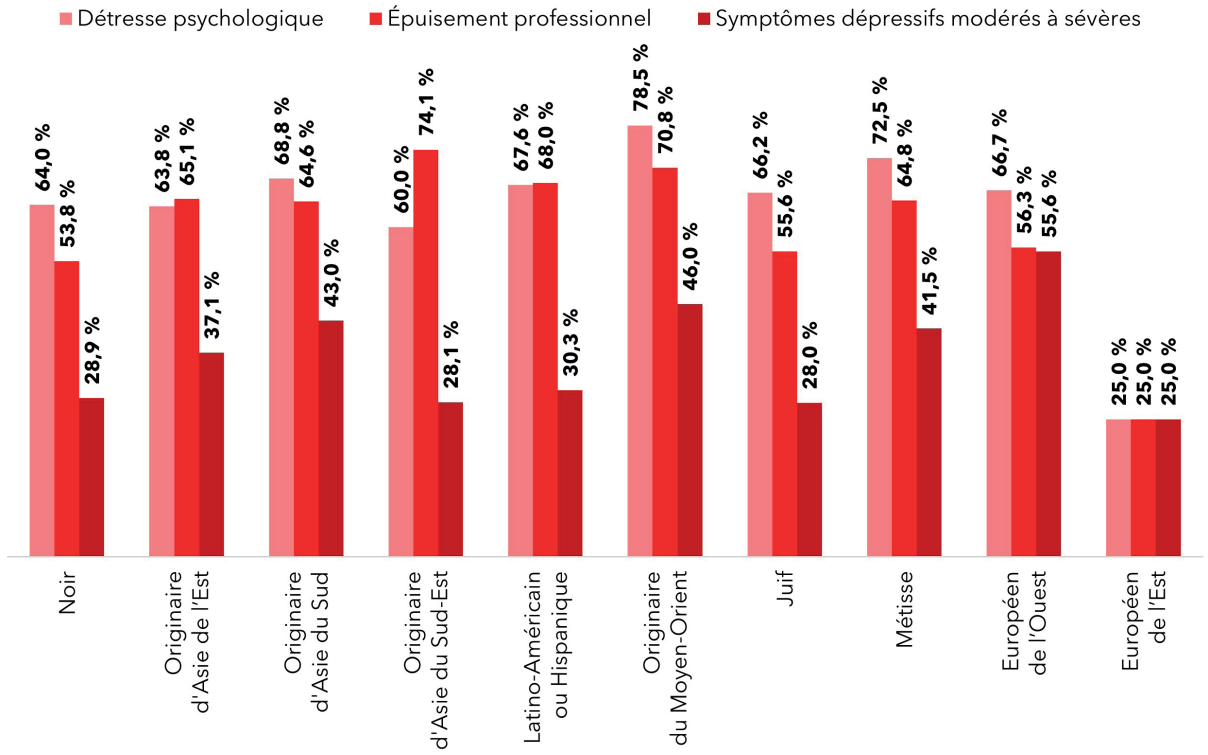
1. Il est important de noter que dans le cadre de cette étude, et tout au long du rapport, les expressions « personne ethnique » et « personnes ethnicisées » font référence aux personnes qui ne s'identifient pas comme Blancs ou pas seulement comme Blancs.

Plusieurs indicateurs de santé pour comprendre plusieurs groupes ethniques[2]

Le Graphique 1 présente les proportions de détresse psychologique, de symptômes dépressifs modérés à sévères et d'épuisement professionnel pour chaque groupe ethnique représenté dans l'échantillon.

Graphique 1

Proportion de détresse psychologique (*n* = 990), de symptômes dépressifs modérés à sévères (*n* = 967) et d'épuisement professionnel (*n* = 825) au sein de chaque groupe ethnicisé



Tout d'abord, on constate que les proportions entre chaque groupe ethnique pour la détresse psychologique sont assez comparables, mis à part pour deux groupes. Bien que les juristes originaires du Moyen-Orient semblent vivre de la détresse psychologique de façon plus importante et que les juristes originaires de l'Europe de l'Est semblent moins affectés par la détresse psychologique, le nombre de répondants dans ces groupes ne permet pas de tirer cette conclusion d'un point de vue statistique.

Quand on regarde la proportion de professionnels vivant des symptômes dépressifs allant de modérés à sévères, on constate que les moyennes des juristes ethnicisés varient entre 25,0 % et 55,6 %.

Finalement, la proportion de professionnels issus de groupes ethnicisés vivant de l'épuisement professionnel se situe entre 25,0 % et 74,1 %. Bien qu'encore une fois cet écart semble assez important, en poussant les analyses un peu plus loin, aucune différence significative n'existe entre les groupes.

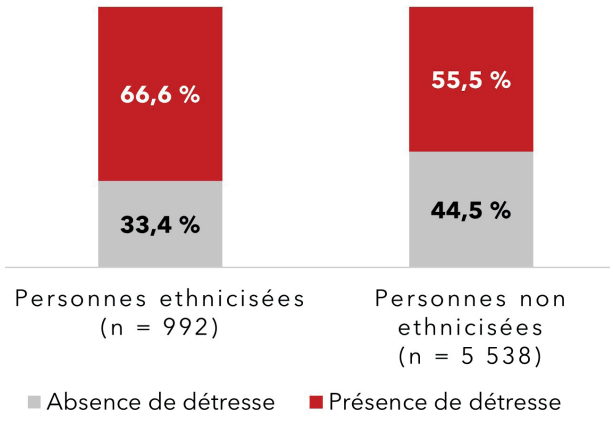
[2] Il faut être prudent dans l'interprétation des analyses qui suivent, car la taille d'échantillon de certaines catégories ethniques est plus restreinte, ce qui ne permet pas de généraliser à l'ensemble de la population juridique ethnicisée. Prendre également note que comme il n'était pas possible de savoir exactement l'ethnie pour les juristes se retrouvant dans les catégories « Non répertorié » et « Préfère ne pas répondre », nous avons enlevé celles-ci des analyses comparatives entre les différents groupes ethniques.

La détresse psychologique, les symptômes dépressifs et l'épuisement professionnel : quels enjeux pour les groupes ethnicisés comparativement aux Blancs?

Tout d'abord, le Graphique 2 permet de constater que 66,6 % des personnes ethnicisées vivraient de la détresse psychologique comparativement à 55,5 % des personnes de race blanche. Un écart d'un peu plus de 10 % et significatif sur le plan statistique.

Graphique 2

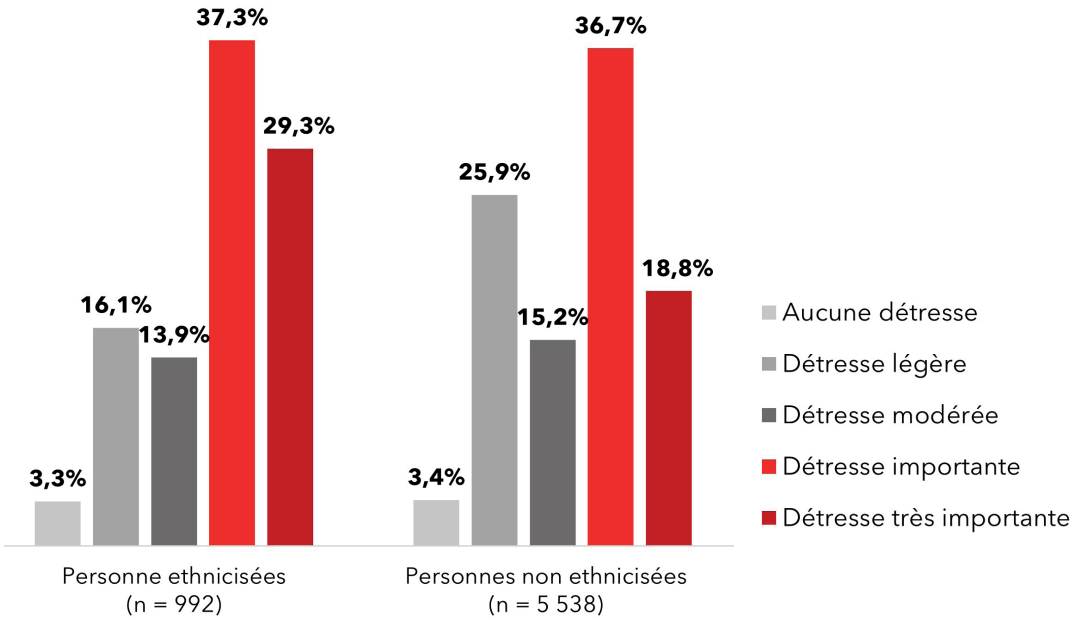
Proportion de détresse psychologique chez les professionnels ethnicisés comparativement aux professionnels non ethnicisés



En regardant le Graphique 3, on constate que les différences entre les deux groupes se situent principalement au niveau de la « Détresse légère » et de la « Détresse très importante ». D'ailleurs, encore une fois, il y a une différence significative entre les personnes ethnicisées et celles ne l'étant pas en ce qui a trait au fait de se situer au niveau « Détresse très importante ».

Graphique 3

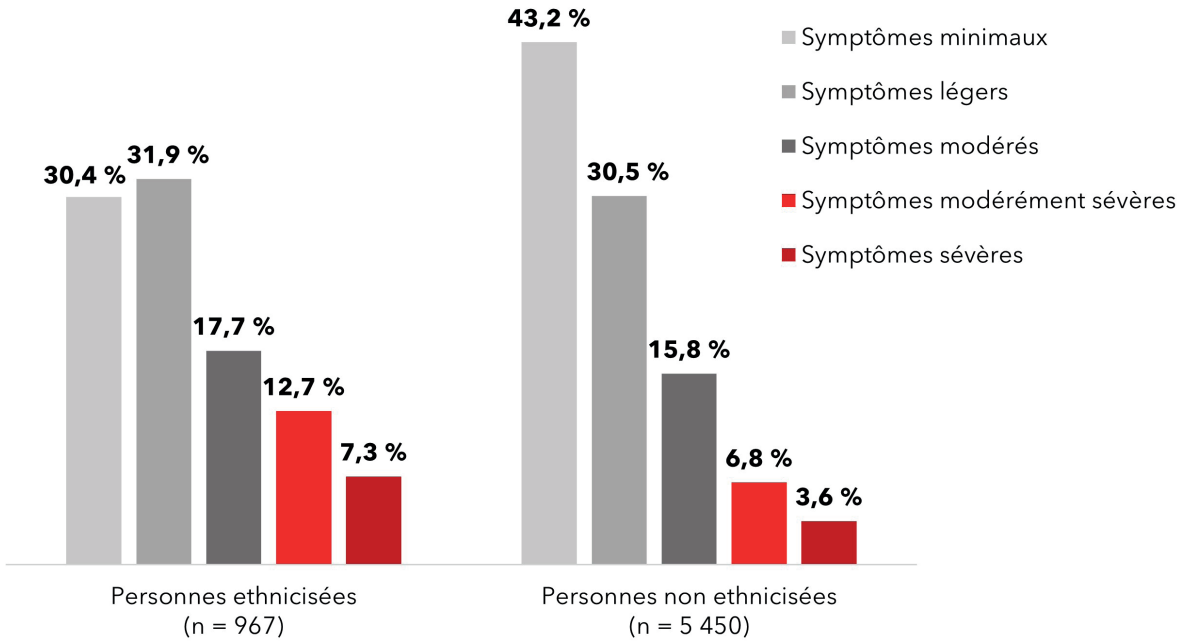
Proportion des niveaux de la détresse psychologique des professionnels ethnicisés ou non



En ce qui concerne les symptômes dépressifs, les données indiquent que 37,7 % des personnes ethnicisées vivraient des symptômes dépressifs modérés à sévères comparativement à 26,2 % des personnes non ethnicisées. Le Graphique 4 permet d'apprécier où se situent ces différences entre les groupes. On constate qu'il y a un écart de presque 20 % entre les personnes ethnicisées et non ethnicisées vivant des symptômes dépressifs « Modérément sévères » à « Sévères ».

Graphique 4

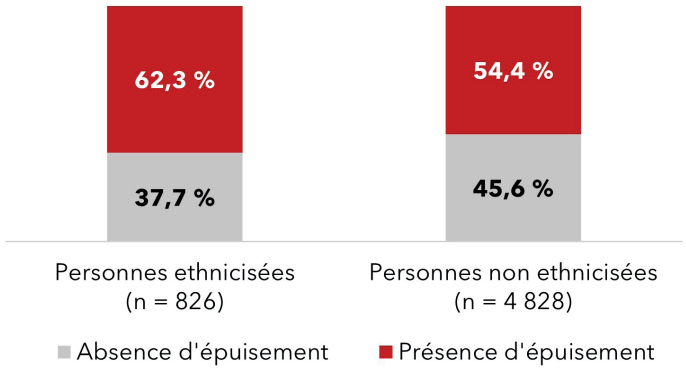
Proportion des niveaux de symptômes dépressifs des professionnels ethnicisés ou non



Finalement, au même titre que la détresse psychologique et les symptômes dépressifs, la présence d'épuisement professionnel est significativement plus élevée chez les personnes ethnicisées au sein de l'échantillon (62,3 %) comparativement aux personnes non ethnicisées (54,4 %) (voir Graphique 5).

Graphique 5

Proportion d'épuisement professionnel chez les professionnels ethnicisés ou non



Les déterminants de santé qui distinguent les personnes ethnicisées

En analysant et comparant l'impact d'une vingtaine de facteurs simultanément (p. ex., facteurs de risque et de protection, âge, genre) auprès des deux groupes – personnes ethnicisées et personnes de race blanche - il est possible de constater l'impact différencié de certaines ressources sur la santé des professionnels ethnicisés comparativement aux professionnels de race blanche. Ainsi, le Tableau 2 synthétise les trois facteurs organisationnels qui sont significatifs pour expliquer le sentiment d'épuisement chez les professionnels ethnicisés, soit l'utilisation des compétences, le soutien du supérieur et le soutien des collègues. Les deux premiers facteurs s'associeraient avec une diminution du sentiment d'épuisement professionnel alors que ces facteurs de protection ne sont pas significatifs chez les juristes blancs. Fait intéressant, on constate que le soutien des collègues s'associe à un épuisement plus élevé chez les professionnels ethnicisés. Deux hypothèses méritent d'être explorées pour comprendre cette relation. D'abord, il est possible que les professionnels issus d'une minorité ethnique attendent d'atteindre un niveau élevé d'épuisement avant de recourir au soutien de leurs collègues. Inversement, il est également possible que ce soutien des collègues se manifeste seulement lorsqu'un épuisement est perçu. Ce constat est pour le moins paradoxal, alors qu'au sein de l'échantillon des professionnels de race blanche, on constate plutôt l'effet inverse. En effet, ces professionnels tendent à ressentir un faible soutien des collègues lorsqu'ils sont exposés à des symptômes dépressifs élevés. Il est possible pour ces professionnels que le fait de vivre des symptômes dépressifs les rend moins enclins à demander de l'aide de leurs collègues afin de ne pas avoir à discuter de leur situation ou enjeu de santé. Une autre explication également à ne pas écarter tient dans une perception négative du soutien reçu lorsque les professionnels vivent des symptômes dépressifs.

Tableau 2

Facteurs organisationnels s'associant de manière significative à la santé des professionnels ethnicisés alors qu'ils sont non significatifs ou conduisent à des effets différents pour les professionnels de race blanche

Facteurs de protection qui distinguent les personnes ethnicisées
Utilisation des compétences
Soutien du supérieur
Soutien des collègues*

Note. *Le soutien des collègues est habituellement associé à la diminution des indicateurs de santé mentale (donc, vu comme un facteur de protection) alors que pour les personnes ethnicisées, le soutien des collègues s'associe à un sentiment d'épuisement professionnel plus élevé.

Les deux groupes, si différents que ça?

Au-delà des différences quant aux facteurs de risque et de protection qui peuvent expliquer les enjeux de mieux-être des juristes, il est possible de constater que plusieurs facteurs seraient significatifs autant pour les personnes ethnicisées que pour les personnes non ethnicisées. La liste qui suit montre les facteurs qui s'associent tantôt à l'augmentation (en rouge) et tantôt à la diminution (en gris) des

symptômes dépressifs ou du sentiment d'épuisement professionnel, et ce, pour l'ensemble des juristes, peu importe le groupe racial ou ethnique d'appartenance.

- **Demandes émotionnelles**
- **Manque de ressources**
- **Insécurité d'emploi**
- **Opportunités de carrière**
- **Cohérence des valeurs**
- **Conflit travail-vie personnelle**
- **Âge**

L'analyse réalisée dans cette section quant aux spécificités des enjeux de santé et de mieux-être des professionnels issus de minorités ethniques met malgré tout en exergue l'importance d'approfondir sur les dynamiques sous-jacentes à la diversité dans les milieux juridiques canadiens.

La voix des professionnels du droit



« I am a racialized woman and have experienced serious instances of bigotry, racism, [...], and misogny within my organization. [...] When I was in practice, I also experienced much of the same from clients, Court workers and even some judges. I am so exhausted and burn out. I know I don't "look" like I belong to the legal profession, and I've had to do so much work and self-deny much of my identify to appear "acceptable" as a lawyer. This profession has some of the most entrenched problems when it comes to diversity and inclusion of folks from equity-seeking groups. I am so tired of year of call being used as a proxy for age and to discredit my contributions and competency. »

« There is a lot of big talk in this profession, but never any practical changes. They happily use racialized lawyers' photos and names to show how diverse and inclusive they are, but they actually don't give these racialized lawyers a seat at the table or any decision-making power. And the ones that do make it to that level get torn down, disrespected, doubted, questioned. »

« The movement within the [law society] to challenge the existence of racism, systemic bias and discrimination within the profession affects my feeling of belonging within the profession. The [law society] has even begun examining whether equity supporting committees should continue to exist or have a voice. It causes stress and I worry that if my professional work is investigated by the regulator, that I will be unfairly treated due to my race and gender. The [law society's] bencher elections have revealed a strong opposition to racial justice initiatives amongst those running for bencher and those supporting those benchers. The environment feels like the Jim Crow south. It feels like I am being told to shut up about injustice. As a racialized [person], although I am competent, I feel very vulnerable to criticism given the failure of the [law society] to follow through on its previous initiatives to respond to the barriers faced by racialized licencees. As a result, I am hesitant to offer my voice to racial justice initiatives or educational programming. I would not use the Member Assistance Program offered as I have no confidence that counselors would understand the issues faced by racialized licencees. It is important for regulators to understand that mental health is affected by discrimination, harassment and feeling like one does not belong to the profession due to one's race, gender or ethnicity. It is happening in our workplaces. It is happening in society at large. And it is happening within the profession. How the regulators embrace racial justice issues will impact the mental health of racialized lawyers for better or worse. »

« At my own firm now, I am alone and have started to like my job again. I try to take on a manageable workload and do not take on cases that will be time-consuming and cause me excessive stress. At my previous firm, I was expected to answer emails at all hours of the day and night and answer the phone

24/7. My employer would contact me whenever he decided to work - which would almost always be after hours or weekends. I did not have a life outside of work in case I needed to be near my laptop to answer a question. I was miserable and told by family and friends that my personality had changed. My only focus was my job. Despite that, I never felt I had enough time to learn what I needed to stay competent in my job because the caseload was poorly managed and I received little guidance. I was often yelled at, spoken to in a condescending manner, and my intelligence was questioned. I did not dress up or wear makeup in order to be taken more seriously as a female [area of practice] lawyer. I was often told I was the least observant member of my faith that my boss had ever met - because I made a conscious decision not to be a stereotype of people of my ethnic or religious group. I made a conscious effort to be as "white" as possible. This was in contrast to colleagues who were treated badly for taking days off for religious holidays i.e. given work on those days even thought they were days off provided for in our contracts. [...] »

2.4.1.5 | Être membre de la communauté LGBTQ2S+ tout en étant juriste au Canada : analyse comparative



AUTEURS DE CETTE SECTION : Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

2.4.1.5 | Être membre de la communauté LGBTQ2S+ tout en étant juriste au Canada : analyse comparative

LGBTQ2S+ : acronyme qui signifie Lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transgenres, en Questionnement, Bispirituels et d'autres orientations sexuelles et identités de genre.

Le vocabulaire lié à la communauté LGBTQ2S+ évolue rapidement depuis ces dernières années. Au-delà de cette évolution rapide, le sens donné à chacune des lettres de l'acronyme varie même en fonction des individus. Cela dit, dans le cadre de la présente étude, la terminologie retenue est présentée dans le Glossaire 1 à la fin de cette section.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il importe de mentionner que les professionnels de l'étude qui s'identifiaient comme non binaire n'étaient initialement pas inclus dans la catégorie de personnes s'identifiant comme appartenant à la communauté LGBTQ2S+, car la question sur l'identité de genre était posée en amont dans le questionnaire. Cependant, aux fins d'analyse, la catégorie « Non binaire » a été incluse, car les non binaires sont habituellement considérés comme étant membres de la communauté LGBTQ2S+ (voir Glossaire 1). Prendre également note que les analyses de la présente section n'ont pu être pondérées considérant que ce ne sont pas tous les barreaux qui ont des données quant à la représentation de certains groupes dans la communauté juridique canadienne. Il importe donc d'interpréter les résultats en ayant en tête que les données ne sont pas pondérées, ce qui peut influencer légèrement les pourcentages.



Distinction importante!

En ce qui a trait à l'identité de genre, il importe de faire la distinction entre le sexe et le genre. En effet, selon l'Institut de la santé des femmes et des hommes des IRSC (2018), le terme genre fait référence à un construit social qui comprend notamment les rôles et les comportements qui sont associés soit aux filles, aux femmes, aux garçons, aux hommes ou aux personnes de divers genres. Le sexe réfère plutôt aux attributs physiologiques d'un être humain. Dans le cadre de l'étude, considérant que nous avons posé la question « À quel genre vous identifiez-vous », nous ferons toujours référence au genre plutôt qu'au sexe, et ce, même dans la section 2.4.1.2 sur les femmes.

La communauté LGBTQ2S+ à travers le Canada…

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (2021) révélait que la population LGB du Canada (c.-à-d. les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles) représentait 3,2 % de la population totale. Les données concernant la communauté LGBTQ2S+ sont relativement récentes et assez limitées alors qu'il n'existe pas encore de données sur les proportions de chaque catégorie (p. ex., queer, bispirituel, asexuel). L'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés de 2018 rapportait cependant que la communauté LGBTQ2S+ représentait 4 % de la population canadienne totale, donc les personnes qui s'identifient comme gaies, lesbiennes ou ayant une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité. De plus, les données rapportaient que les transgenres ou non binaires représentaient 0,24 % de la population canadienne (Propokenko, & Kevins, 2020).

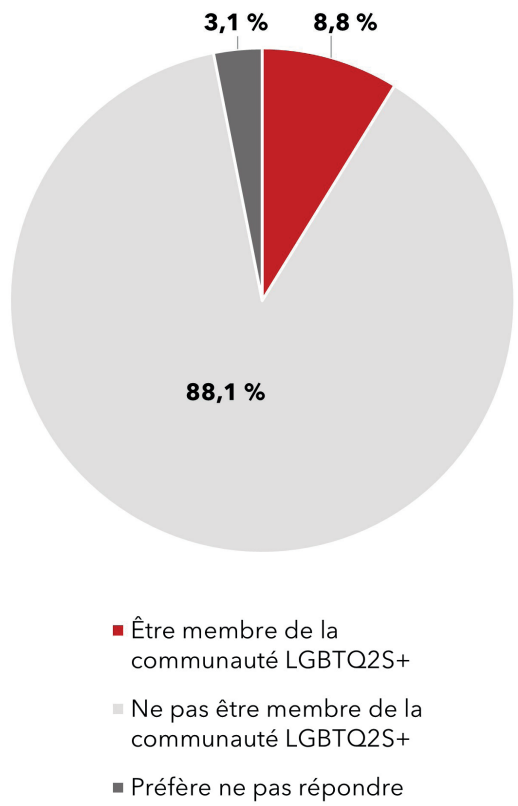
Finalement, il est intéressant de noter que depuis 2018, le Canada s'est doté d'un Carrefour de statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion[1].

…et dans la communauté juridique canadienne

Comme en témoigne le Graphique 1, les juristes participants qui se définissent comme appartenant à la communauté LGBTQ2S+ représentent 8,8 % de l'échantillon total, soit une proportion plus élevée que dans la population canadienne.

L'échantillon de professionnels LGBTQ2S+ est composé de 57,9 % de femmes (comparativement à 62,3 % pour les professionnels qui ne sont pas membres de la communauté LGBTQ2S+) et de 32,9 % d'hommes (comparativement à 36,4 % dans l'échantillon global)[2]. La moyenne d'âge est respectivement de 37,8 ans et 43,9 ans pour les juristes LGBTQ2S+ et les juristes non LGBTQ2S+. Cet écart dans la moyenne d'âge représente une différence significative. Ce constat est cohérent avec les données de Statistique Canada qui rapporte que les gens s'identifiant comme appartenant à la diversité sexuelle sont plus jeunes (Propokenko & Kevins, 2020).

Graphique 1
Proportion des professionnels LGBTQ2S+
(*n* = 7 289; non pondéré)



1. https://www.statcan.gc.ca/fr/themes-debut/genre_diversite_et_inclusion

2. Les proportions d'hommes et de femmes diffèrent légèrement de l'échantillon global, car les données de la présente section n'ont pas été pondérées.

Finalement, les Tableaux 1 et 2 permettent respectivement d'apprécier la répartition des juristes LGBTQ2S+ pour chaque catégorie incluse dans l'étude et en fonction de la profession exercée et des secteurs d'activité. La répartition de la profession et des secteurs d'activité est d'ailleurs comparable à ce qu'on voit pour les juristes non LGBTQ2S+.

Tableau 1

Répartition des professionnels LGBTQ2S+ pour chaque catégorie

Catégorie	Nombre de participants
Lesbienne	102
Gai	174
Bisexuel(le)	241
Trans	21
Queer	122
Bispirituel(le)	10
En questionnement	13
Intersexe	2
Asexuel(le)	17
Pansexuel(le)	45
Non binaire	52
Préfère ne pas répondre	24

Note. Il y a plus de réponses que de participants se disant membres de la communauté LGBTQ2S+, car les gens pouvaient cocher plus d'une réponse.

Tableau 2

Répartition des professionnels LGBTQ2S+ en fonction de la profession exercée (*n* = 633) et du secteur d'activité (*n* = 563)

	Catégorie	Pourcentage
Profession	Avocats	82,9 %
	Notaires du Québec	3,0 %
	Parajuristes de l'Ontario	6,4 %
	Stagiaires	6,4 %
Secteur d'activité	Pratique privée	61,5 %
	Public ou OBNL	33,4 %
	Corporatif (OBL)	5,0 %
	Éducation	0,2 %

Note. Le total n'atteint pas 100 % parce que certains répondants ont répondu « Autre » aux questions « Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre profession? » et « Laquelle de ces affirmations reflète le mieux votre milieu de travail principal? ».

Saviez-vous que?

Une étude de Statistique Canada (2021a) indique que 35 % des Canadiens LGBTQ2S+ ont déclaré ressentir des niveaux de stress élevés la plupart des journées comparativement à 24 % pour les non LGBTQ2S+.

Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210924/dq210924a-fra.htm

La santé mentale en chiffres chez les juristes LGBTQ2S+

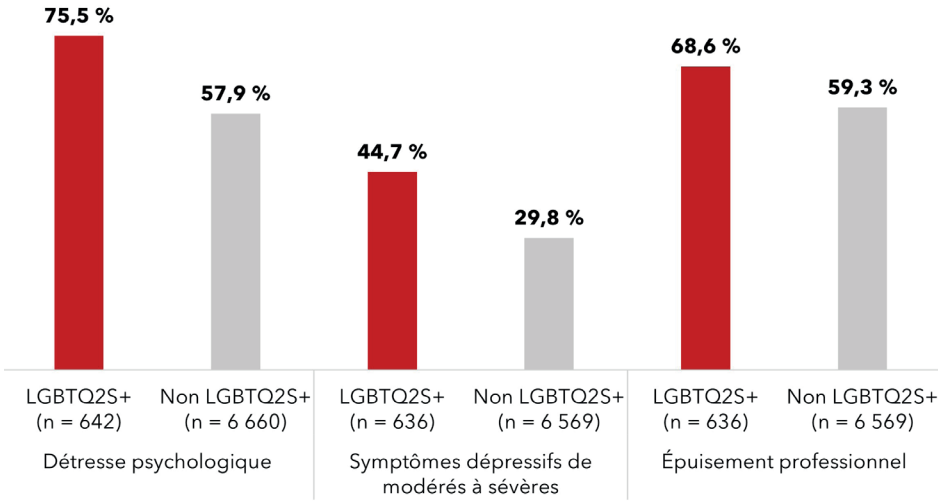
De façon générale, et sans surprise, les juristes appartenant à la diversité sexuelle ont proportionnellement des indicateurs de santé mentale plus élevés comparativement aux juristes non LGBTQ2S+.

En effet, le Graphiques 2 permet de constater que les proportions de détresse psychologique, de symptômes dépressifs de modérés à sévères et d'épuisement professionnel sont significativement plus élevées chez les juristes LGBTQ2S+ que chez leurs homologues non LGBTQ2S+.

L'écart entre les deux groupes atteint même près de 20 % pour la détresse psychologique. En regardant de façon plus détaillée la détresse psychologique, il est d'ailleurs possible de constater que l'écart se situe au niveau de la « détresse très importante » alors que les professionnels LGBTQ2S+ ont rapporté vivre une détresse très importante dans une proportion de 36,4 % comparativement à 20,4 % pour les professionnels non LGBTQ2S+, tel qu'illustré au Graphique 3.

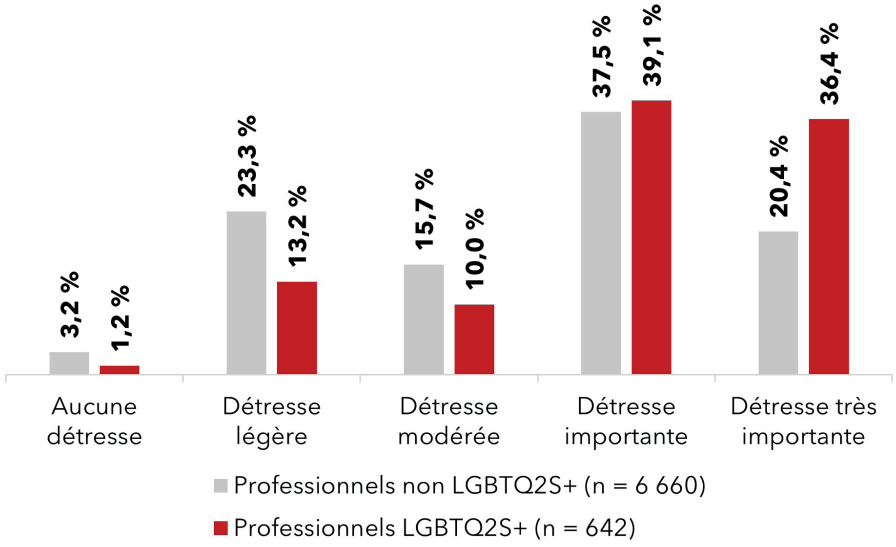
Graphique 2

Proportion de détresse psychologique, de symptômes dépressifs de modérés à sévères et d'épuisement professionnel chez les professionnels LGBTQ2S+ et non LGBTQ2S+



Graphique 3

Proportion des niveaux de détresse psychologique chez les professionnels LGBTQ2S+ et non LGBTQ2S+



Alors qu'une analyse a permis de démontrer que l'appartenance à une diversité d'identité de genre ou sexuelle minoritaire expliquerait en partie le fait d'avoir des proportions d'indicateurs de santé mentale plus élevées, il importe de souligner que l'âge moyen des juristes LGBTQ2S+ de l'échantillon est plus petit que celui de leurs homologues non LGBTQ2S+. Cette représentation est d'ailleurs cohérente avec la population canadienne où les personnes LGBTQ2S+ seraient en moyenne âgés de 34 ans et moins (Statistique Canada, 2021). Or, comme présenté dans la section 2.4.1.1, il est démontré qu'il existe une relation significative entre le fait d'être plus jeune et le fait de vivre davantage d'enjeux de santé mentale.

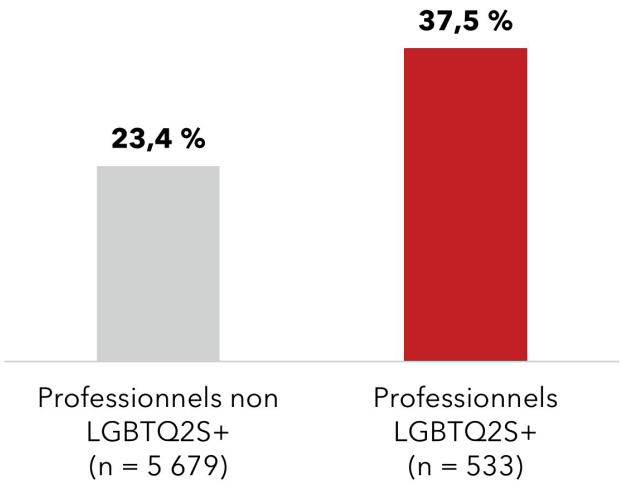
Plus d'idées suicidaires chez la communauté LGBTQ2S+



Encore une fois, sans surprise, le Graphique 4 permet d'illustrer que les juristes LGBTQ2S+ se démarquent par un écart marqué alors que 37,5 % d'entre eux auraient eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique professionnelle comparativement à 23,4 % pour les autres professionnels. Ces observations ne sont pas surprenantes alors qu'en analysant le lien entre le fait de se déclarer comme appartenant à la diversité de genre ou sexuelle et les idées suicidaires, il ressort une relation significative entre les deux, c'est-à-dire que le fait d'appartenir à la communauté LGBTQ2S+ augmenterait le fait d'avoir déjà eu des idées suicidaires depuis le début de sa profession.

Graphique 4

Proportion quant au fait d'avoir eu des idées suicidaires depuis le début de sa pratique professionnelle chez les juristes LGBTQ2S+ et les non LGBTQ2S+



Saviez-vous que?

Selon Statistique Canada (2021b), les Canadiens LGBTQ2S+ ont déclaré avoir sérieusement songé au suicide dans une proportion de 40 % comparativement à 15 % pour les Canadiens non LGBTQ2S+.

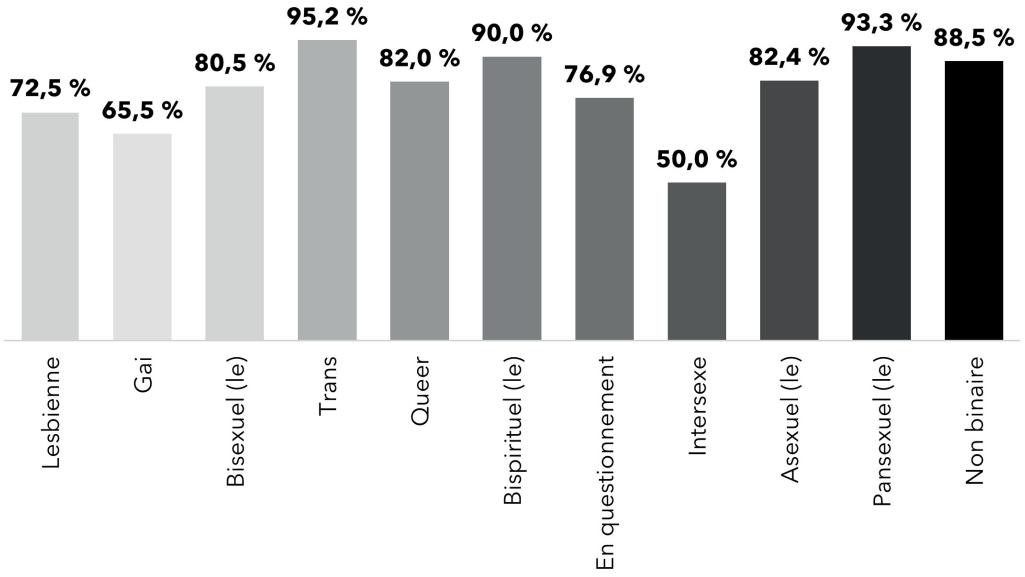
Source : https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/210924/dq210924a-fra.pdf?st=fARBk0PB

Les multiples profils des diversités d'identité de genre et d'identité sexuelle minoritaires

Alors que le fait d'appartenir à la communauté LGBTQ2S+ s'associe à des proportions plus élevées quant aux enjeux de santé mentale, il est également possible de constater qu'il existe aussi plusieurs réalités au sein même de la communauté LGBTQ2S+. En effet, en analysant chaque catégorie incluse dans l'étude, il est possible de constater que les proportions de détresse psychologique, de symptômes dépressifs de modérés à sévères et d'épuisement professionnel diffèrent en fonction de la catégorie d'appartenance comme en témoignent les Graphiques 5, 6 et 7.

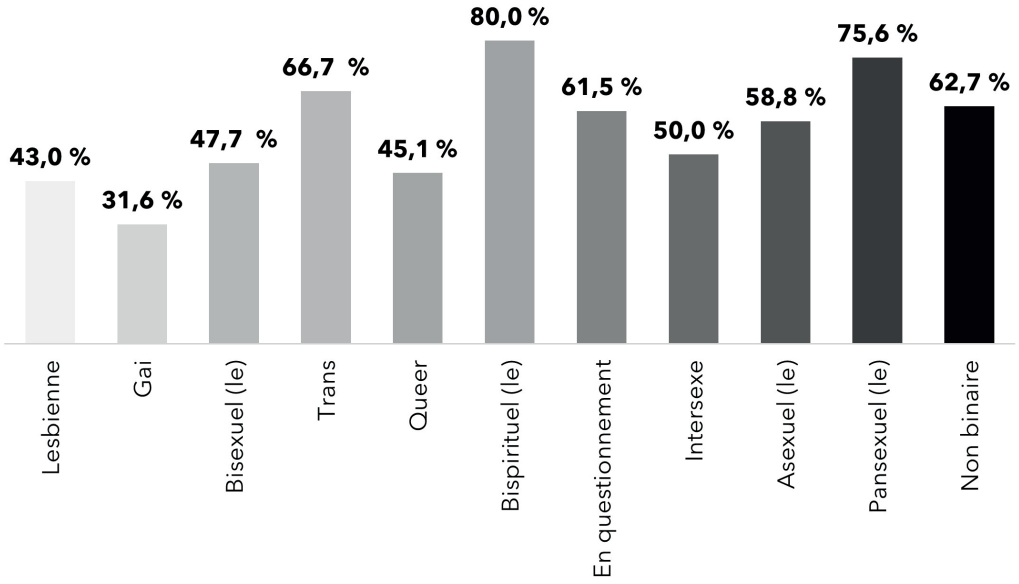
Graphique 5

Proportion de détresse psychologique pour chaque catégorie LGBTQ2S+



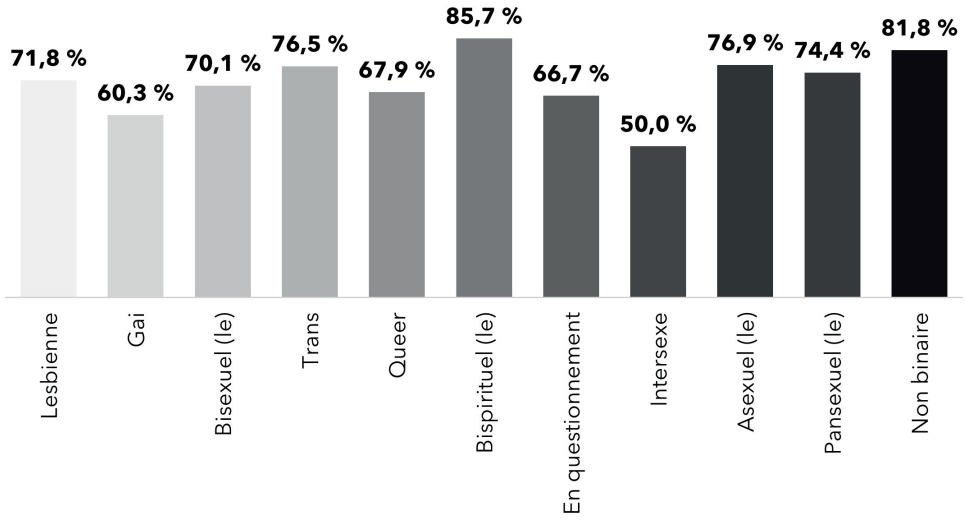
Graphique 6

Proportion de symptômes dépressifs de modérés à sévères pour chaque catégorie LGBTQ2S+



Graphique 7

Proportion d'épuisement professionnel pour chaque catégorie LGBTQ2S+



Cette variabilité importante entre les différents groupes LGBTQ2S+ laisse à penser qu'il y a des nuances à apporter. En effet, si nous prenons par exemple le genre, ce dernier est souvent au centre de plusieurs analyses en matière de santé mentale dans la population active et le fait d'être une femme est associé avec des enjeux de santé mentale plus élevés. Or, il serait faux de dire que les femmes vivent plus de détresse psychologique ou ont davantage de symptômes dépressifs que les hommes, et ce, par le simple fait d'être une femme. L'effet du genre devrait plutôt être perçu comme un effet indirect sur la santé et il devrait être considéré à travers des dynamiques liées aux genres (p. ex., stéréotypes qui influencent les opportunités de carrière). Au même titre, il serait faux de dire que l'individu ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre minoritaire vit de la détresse psychologique du simple fait d'appartenir à la communauté LGBTQ2S+. Il est possible de croire, alors qu'il y a près de 50 % des juristes de l'étude qui ont mentionné ne pas avoir révélé leur identité sexuelle ou de genre à leurs collègues, que cette réalité pourrait contribuer à avoir des relations plus superficielles dans le milieu professionnel et conséquemment, pourrait amener plus de difficulté à aller chercher le soutien nécessaire. Ultimement, le fait de ne pas pouvoir développer des relations significatives au travail pourrait même mener à plus de difficulté à aller chercher des opportunités de promotion. Cela dit, la variabilité entre les catégories LGBTQ2S+ quant aux indicateurs de santé est une dynamique complexe qui se doit d'être encore étudiée alors que peu d'études se sont attardées à l'hétérogénéité à l'intérieur même de la communauté LGBTQ2S+. Lorsque l'on regarde le Graphique 8 de la page suivante, on peut faire un constat similaire en ce qui a trait aux idées suicidaires où, encore une fois, les proportions varient en fonction de la catégorie d'appartenance.

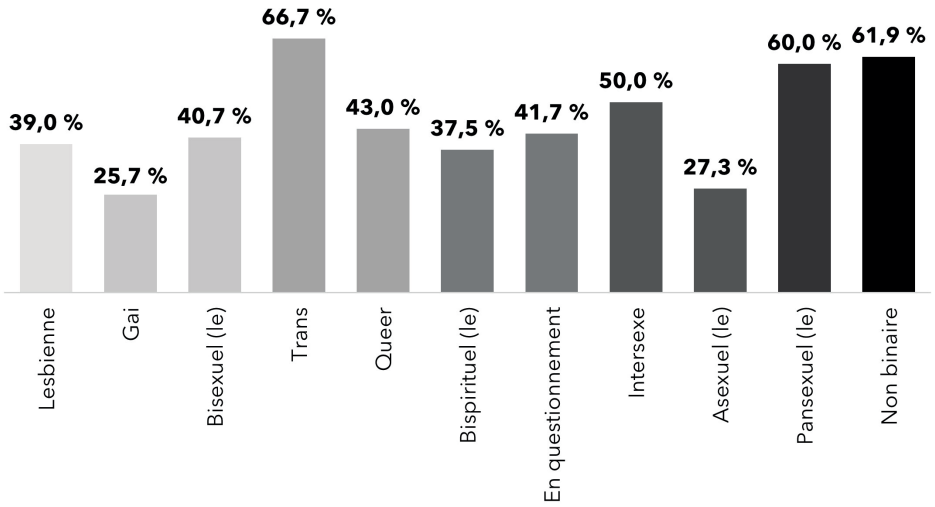
Saviez-vous que?

Selon une étude réalisée auprès de la communauté LGBTQ2S+ canadienne, « de nombreuses personnes LGBTQ2S+ ne se sentent pas à l'aise ou en sécurité de partager leur identité de genre ou leur orientation sexuelle dans des contextes de santé, d'éducation, de logement et/ou de travail. […] Il a été démontré que le fait de devoir dissimuler son identité a des effets directs sur le stress et l'anxiété. Cela peut également avoir des effets indirects sur les relations et les réseaux sur le lieu de travail ainsi que sur les possibilités d'avancement » [Traduction libre] (Brennan et al., 2021, pp. 26-27).

Finalement, plusieurs facteurs de risque sont corrélés avec le fait d'avoir eu des idées suicidaires depuis le début de la carrière. Or, la prochaine sous-section permet justement de constater que les juristes LGBTQ2S+ se distinguent significativement en ce qui a trait à certaines variables organisationnelles.

Graphique 8

Proportion quant au fait d'avoir eu des idées suicidaires depuis le début de sa pratique professionnelle pour chaque catégorie LGBTQ2S+



Le travail chez les juristes LGBTQ2S+

La Figure 1 permet de constater qu'en faisant une analyse où les trois facteurs de risque (demandes psychologiques quantitatives, demandes émotionnelles, insécurité d'emploi) et les trois facteurs de protection (autonomie, cohérence des valeurs, soutien des collègues) les plus significatifs sont inclus et où on contrôle pour le genre et l'âge, tous les facteurs sont significatifs pour expliquer l'épuisement professionnel chez les juristes non LGBTQ2S+. Or, lorsque l'on regarde pour les juristes LGBTQ2S+, l'insécurité d'emploi, l'autonomie et le soutien des collègues ne sont pas significatifs pour expliquer

Figure 1

Facteurs de risque et de protection pour expliquer l'épuisement professionnel et autres facteurs différenciés entre les juristes LGBTQ2S+ et les juristes non LGBTQ2S+



Note. Les facteurs marqués d'un * indiquent des éléments sur lesquels les professionnels LGBTQ2S+ et non LGBTQ2S+ se différencient.

40,2 % ⚧

Proportion des professionnels LGBTQ2S+ mentionnant que leurs collègues ne savent pas qu'ils s'identifient comme membre de la communauté LGBTQ2S+.



l'épuisement professionnel. Cela dit, deux des trois facteurs qui protègent habituellement contre le fait de vivre de l'épuisement professionnel, soit l'autonomie et le soutien du supérieur, sont ici non significatifs chez les membres de la communauté LGBTQ2S+[3].

Finalement, en faisant une simple comparaison entre les juristes LGBTQ2S+ et ceux qui ne le sont pas, on remarque que les juristes LGBTQ2S+ vivraient plus d'**incivilité** (la section 2.5.4 traitera exclusivement de l'incivilité vécue par certains groupes), auraient un **engagement envers la profession** plus faible et auraient davantage l'**intention de quitter**.

Au-delà des chiffres...

Au-delà des chiffres, l'un des premiers obstacles aux enjeux de santé mentale sont les tabous! Cela dit, bien que la réalité LGBTQ2S+ soit de plus en plus reconnue et acceptée, il semble qu'un long chemin reste à parcourir. La preuve étant que 40,2 % des juristes LGBTQ2S + n'ont pas mentionné aux gens de leur milieu de travail qu'ils appartenaient à la communauté LGBTQ2S+. Pourtant, bien souvent, le fait d'appartenir à la communauté LGBTQ2S+ fait partir intégrante de notre identité.

En effet, si on reprend la genèse d'un jeune homme ou d'une jeune femme ou d'un(e) non binaire, on peut se demander ce que cela veut dire d'être une personne LGBTQ2S+ en 2022. À partir de la puberté, les personnes de la communauté LGBTQ2S+ peuvent déjà être exposées aux regards en raison de leur différence. Au sein de la communauté juridique, bien que la réalité LGBTQ2S+ soit de plus en plus acceptée, il demeure que plusieurs générations cohabitent. Ainsi, si certains milieux peuvent être plus ouverts et même avoir des politiques d'inclusion, il semble que pour une personne LGBTQ2S+, afficher ouvertement son identité sexuelle ou de genre est loin d'être acquis.

Considérant que le milieu de travail est un milieu d'épanouissement où l'individu vient optimiser son plein potentiel, cela signifie aussi de pouvoir être soi-même et d'être capable de s'exprimer, et ce, en toute sécurité sur le plan psychologique. Il convient ainsi de se poser une question importante quant au fait de ne pas pouvoir exposer ouvertement et sans tabou son identité sexuelle ou de genre : cela peut-il avoir un impact sur les relations avec les collègues ou le supérieur (p. ex., évitement de la salle des employés, déviation de certains sujets) et donc, conséquemment, impacter les autres conditions de travail (p. ex., insécurité d'emploi, demandes émotionnelles, cohérence des valeurs)? La question

3. Dans la présente étude, les données des groupes LGBTQ2S+ et des non LGBTQ2S+ ont été traitées de façon indépendante. Puisque les groupes n'ont pas été comparés directement, il faut demeurer prudent dans l'interprétation des différences.

demeure entière à ce stade, mais s'avère néanmoins d'un intérêt important pour toute la communauté de juristes canadiens et pour les écoles de droit d'où émergent les futures générations de professionnels.

Glossaire 1

Définition des catégories de la diversité sexuelle et de genre utilisées dans l'étude

Catégorie	Définition
LGBTQ2	Lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer et bispirituel. Il s'agit de l'acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner la communauté canadienne.
Lesbienne	De façon générale, femme qui est attirée sexuellement et romantiquement par les femmes.
Gai	Personne qui est sexuellement ou romantiquement attirée par des personnes du même sexe ou de la même identité de genre. Traditionnellement, cette identité était réservée aux hommes, mais le terme a été adopté par les personnes de toutes les identités de genre.
Bisexuel(le)	Personne qui est sexuellement ou romantiquement attirée par deux identités de genre ou plus.
Trans	(également transgenre). Personne dont l'identité de genre diffère de celle qui est généralement associée au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
Queer	Terme autrefois méprisant utilisé comme insulte à l'égard des personnes LGBTQ2; il est maintenant réclamé par de nombreuses personnes LGBTQ2 comme façon positive de se décrire, et comme façon d'inclure les nombreuses identités diverses qui ne sont pas couvertes par les acronymes LGBTQ2+ les plus fréquents. Le terme « allosexuel(le) » est à éviter.
Bispirituel(le)	Terme utilisé pour décrire, de façon générale, des concepts traditionnels présents dans de nombreuses cultures autochtones. C'est une identité propre à la culture que certains Autochtones utilisent pour désigner une personne dont l'identité de genre, l'identité spirituelle ou l'orientation sexuelle comprend à la fois un esprit masculin et un esprit féminin.
En questionnement	Personne incertaine de son orientation sexuelle ou de son genre. Il peut s'agir d'une identité transitoire ou non.
Intersexe	Terme général désignant divers types de différenciation biologique du sexe. Les personnes intersexuées ont des variantes dans leurs caractéristiques sexuelles, notamment les chromosomes, les organes reproducteurs internes, les organes génitaux ou les caractéristiques sexuelles secondaires (par ex., la masse musculaire, les seins) relevant de ce qui est généralement classé comme étant masculin ou féminin.
Asexuel(le)	Une personne qui ne ressent aucune attirance sexuelle et ne souhaite pas s'exprimer sexuellement. L'orientation sexuelle et romantique des personnes asexuées peut varier (par ex., asexué biromantique), et elles peuvent avoir des partenaires sexuels ou romantiques.
Pansexuel(le)	Personne pour qui le choix d'un partenaire sexuel ou amoureux ne dépend ni de son sexe, ni de son identité de genre, ni de son expression de genre.
Non binaire	Terme qui fait référence à une personne dont l'identité de genre ne correspond pas à une compréhension binaire du genre (soit homme ou femme). Il s'agit d'une identité de genre qui peut comprendre des éléments des genres masculin, féminin, androgyne, fluide, multiple, et même d'aucun genre, ou d'un autre genre qui ne s'inscrit pas dans le spectre « homme-femme ».

Note. Les définitions proviennent du site suivant : https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/sois-toi-meme/glossaire-lgbtq2.html

La voix des professionnels du droit



« You asked questions about being a minority. I am [member of LGBTQ2S+ community]. At the point where I am in my career, I have support - but, when I was younger, I don't think I had any. Being out as a senior lawyer is far different than being junior. Also, while I work for [a supportive employer] at this time, private practice was a brutal place full of misogyny, transphobia, racism, and discrimination. People in this profession do not support minorities. So long as one appears to fit within the majority, life is relatively easy (though still with many problems). But those problems obviously compound when a person is a minority - and I can only imagine how much they further compound if a person is an intersectional minority. »

2.4.1.6 | Vivre avec un handicap et pratiquer le droit au Canada : soutenir les professionnels et éliminer les obstacles pour une pratique durable



AUTEURS DE CETTE SECTION :

Marie-Louise Pomerleau, candidate à la M. Sc.

Audrée Bethsa Camille, M. Sc., CRHA, candidate au DBA

Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

2.4.1.6 | Vivre avec un handicap et pratiquer le droit au Canada : soutenir les professionnels et éliminer les obstacles pour une pratique durable

Handicap : n.m. réfère à « l'interaction entre des sujets présentant une affection médicale (par exemple, paralysie cérébrale, syndrome de Down ou dépression) et des facteurs personnels et environnementaux (par exemple, attitudes négatives, moyens de transport et bâtiments publics inaccessibles, et accompagnement social limité) » (OMS, 2021).

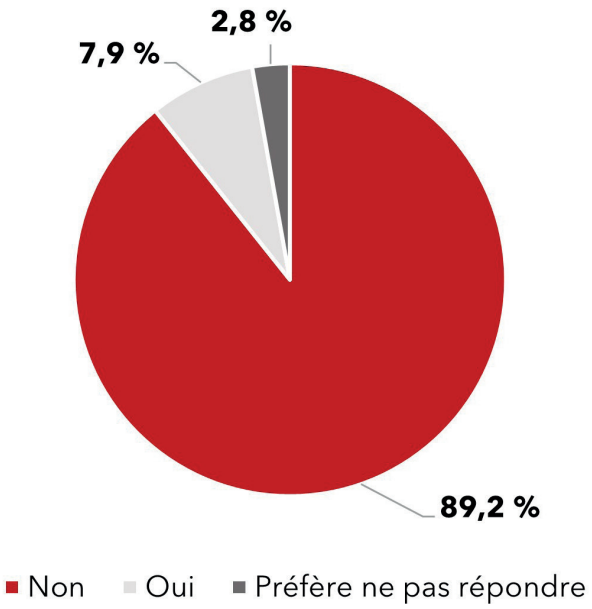
Personne handicapée : n.f. réfère à « [t]oute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes » (OPHQ, 2021).

Pour identifier les personnes vivant un handicap, la question « Êtes-vous une personne avec un handicap? » a été posée aux participants. Ces derniers pouvaient indiquer si « oui » ou « non » ils s'identifiaient à cette description. Une troisième modalité de réponse, soit « je préfère ne pas répondre », permettait aux participants d'omettre de répondre à la question. Aux fins du rapport, les données présentées concernent principalement les juristes qui ont répondu oui à la question. À la lecture du Graphique 1, on constate que les professionnels qui ont rapporté être en situation de handicap sont au nombre de 545, soit 7,9 % de l'échantillon global.

Notre étude s'est limitée à l'identification des professionnels juridiques en situation de handicap par le moyen de la question susmentionnée afin d'englober toutes les personnes ayant des incapacités significatives et persistantes ou temporaires et légères. Ainsi, aucune donnée sur la nature du handicap n'a été collectée. Malgré tout, les résultats obtenus permettent de porter un éclairage quant à l'importance d'agir sur l'environnement de travail de ce groupe de professionnels du droit.

Graphique 1

Proportion des participants selon la situation de handicap
(*n* = 6 897)



La complexité associée au fait de pratiquer le droit combiné au fait de vivre avec un handicap a également pu être partiellement appréciée à travers les commentaires laissés par les participants lors de la complétion du questionnaire. Ces commentaires appuient la nécessité de s'intéresser à cette situation. En effet, la Figure 1 permet d'illustrer les défis qui découlent des obstacles à l'accessibilité présents au sein de la population juridique à travers les commentaires laissés par les participants.

Figure 1



Portrait démographique des personnes en situation de handicap

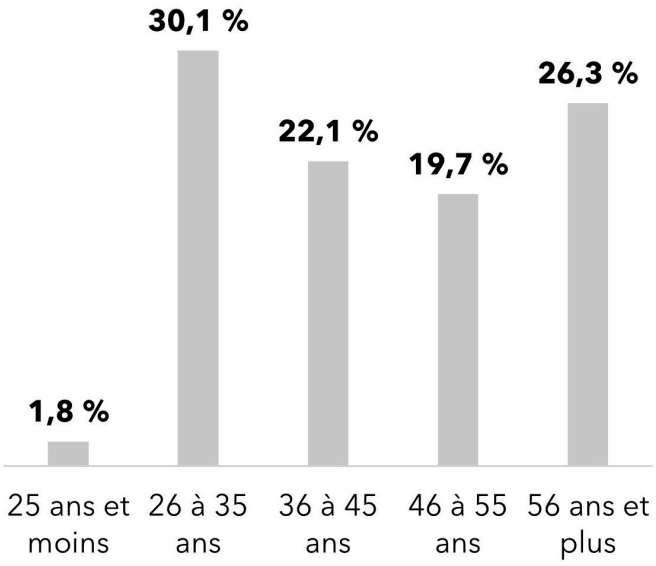
Les constats principaux qui ressortent des analyses indiquent que chez les participants s'identifiant comme une personne en situation de handicap, l'âge moyen est de 45,6 ans (comparativement à 44,2 ans chez les autres participants).

Le Graphique 2 illustre la répartition des professionnels du droit en situation de handicap selon l'âge. Les professionnels du droit âgés de 26 à 35 ans sont les plus nombreux à vivre avec un handicap (30,1 %), suivis de près par les professionnels âgés de 56 ans et plus (26,3 %). Les proportions de personnes en situation de handicap âgées de 36 à 45 ans et de 46 à 55 ans sont proches, soit respectivement 22,1 % et 19,7 %. Les professionnels âgés de 25 ans et moins sont le groupe avec la plus faible proportion (1,8 %).

Les personnes en situation de handicap sont présentes dans tous les groupes d'âge, ce qui montre que des mesures d'inclusion et de

Graphique 2

Proportion des juristes en situation de handicap selon l'âge (*n* = 6 896)



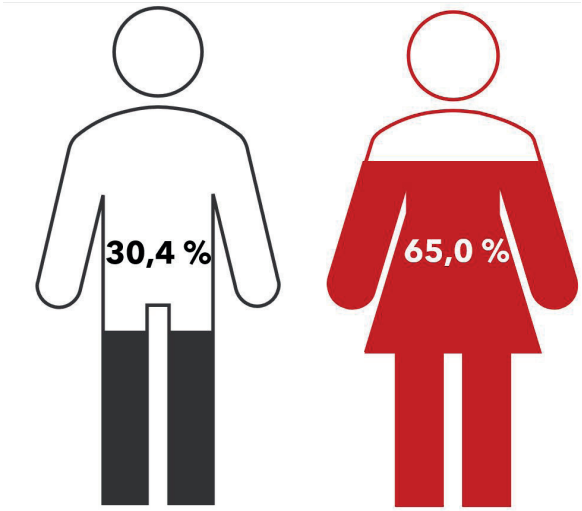
prévention des obstacles pourraient contribuer de manière significative à l'inclusivité de la communauté juridique.

En ce qui a trait au genre, 65,0 % s'identifient au genre féminin et 30,4 % s'identifient au genre masculin. La Figure 2 représente la proportion d'hommes et de femmes ayant rapporté être en situation de handicap.

La Figure 3 présente la répartition des juristes en situation de handicap dans les provinces et les territoires du Canada. Toute proportion gardée, il y a plus de juristes en situation de handicap en Ontario qu'ailleurs au Canada; ceux-ci représentent 58,9 % du sous-échantillon de professionnels en situation de handicap. L'Alberta arrive ensuite au second rang alors que 14,0 % des juristes s'étant identifiés comme une personne vivant avec un handicap détiennent un permis

Figure 2

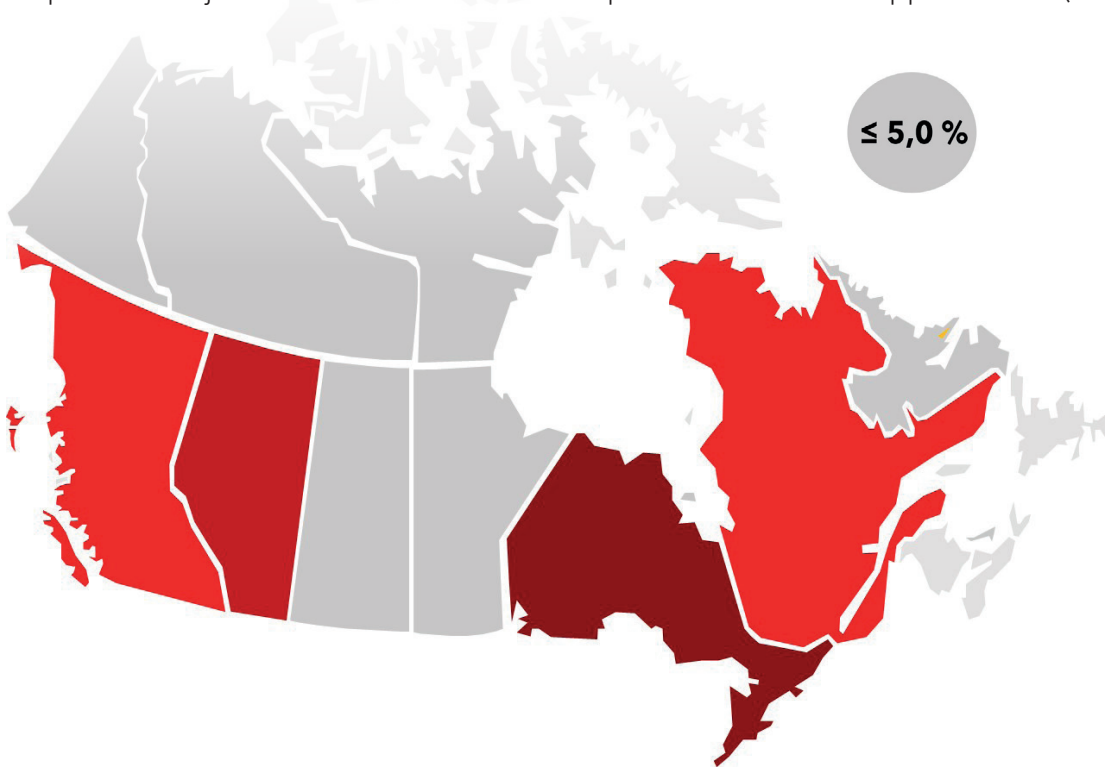
Proportion des juristes en situation de handicap selon le genre (*n* = 6 897)



Note. L'utilisation de cette figure genrée a été choisie pour illustrer uniquement le genre et non le type de handicap (physique, auditif, visuel ou mental) car il n'a pas été demandé dans le questionnaire.

Figure 3

Proportion des juristes en situation de handicap selon le barreau d'appartenance (*n* = 6 646)



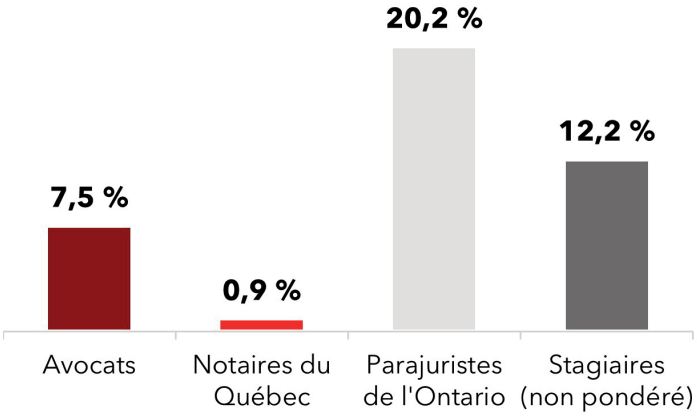
d'exercer dans cette province. Globalement, la carte permet d'apprécier que ces professionnels sont présents dans chaque province et territoire du Canada.

Le Graphique 3 indique la distribution des juristes s'identifiant comme étant des personnes en situation de handicap selon la profession. Notons que les parajuristes de l'Ontario représentent la plus grande proportion avec 20,2 %. Les étudiants stagiaires (non pondéré) et les avocats suivent avec respectivement 12,2 % et 7,5 %. Enfin, les notaires du Québec en situation de handicap sont les moins nombreux à être représentés au sein de l'échantillon.

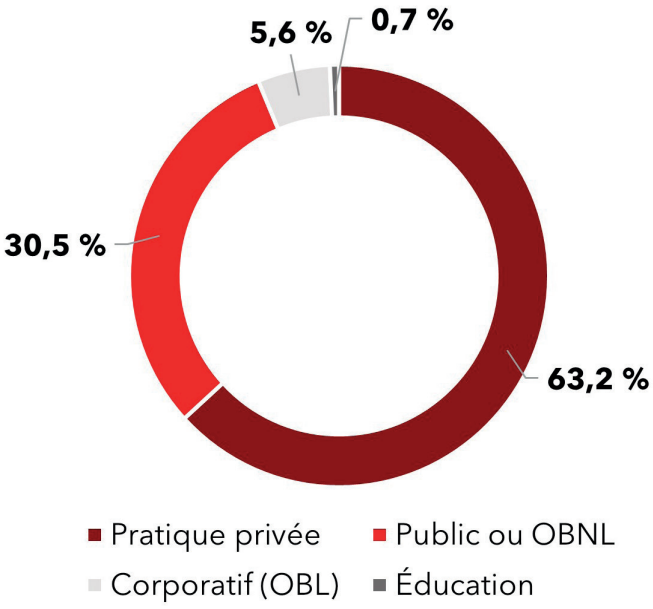
Où pratiquent les professionnels du droit en situation de handicap?

Comme en témoigne le Graphique 4, 63,2 % des juristes ayant indiqué être en situation de handicap dans le cadre de l'enquête pratiquent au privé. Les professionnels du droit en provenance du secteur public ou d'un OBNL représentent 30,5 % des participants en situation de handicap. Les juristes en situation de handicap provenant du milieu corporatif (OBL) représentent 5,6 % du groupe et 0,7 % travaillent en éducation. Cette répartition est cohérente avec la répartition des professionnels juridiques de l'échantillon global pratiquant au sein des différents secteurs d'activité.

Graphique 3
Proportion des juristes en situation de handicap selon la profession (*n* = 6 897)



Graphique 4
Proportion des juristes en situation de handicap selon le secteur d'activité (*n* = 6 216)



Saviez-vous que?

En plus des lois anti-discrimination, de nombreuses juridictions au Canada ont également des lois sur l'accessibilité qui se concentrent sur l'élimination proactive et systémique des obstacles afin de promouvoir une meilleure accessibilité et inclusion des personnes vivant avec un handicap. Par exemple, l'Ontario dispose de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (adoptée en 2019) s'applique à tous les secteurs sous réglementation fédérale.

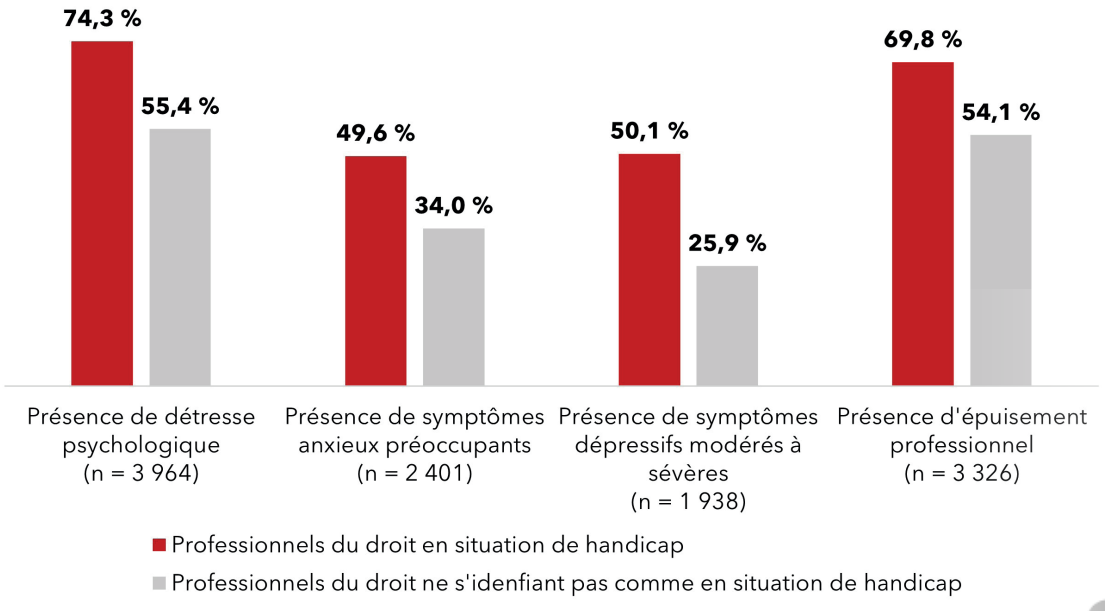
L’impact de la situation de handicap et les enjeux de santé mentale

Pour comprendre le lien entre l'expérience de handicap et les indicateurs de santé inclus dans l’enquête (détresse psychologique, symptômes dépressifs, anxiété et épuisement professionnel), nous avons réalisé diverses analyses. Les analyses révèlent des différences significatives entre les professionnels du droit en situation de handicap et les autres professionnels participants quant aux enjeux de santé mentale mesurés.

D’abord, le Graphique 5 permet d’apprécier les proportions observées pour chacun des principaux indicateurs de santé mentale mesurés selon le fait d'être une personne en situation d'handicap ou non. On constate ainsi que les proportions observées quant aux enjeux de santé mentale sont non seulement plus élevées pour tous les indicateurs chez les personnes en situation de handicap, mais il s’avère également que cette différence est significative. Les différences les plus marquées concernent celles relativement à la détresse psychologique (74,3 % chez les personnes en situation de handicap comparativement à 55,4 % chez les autres professionnels) et la présence de symptômes dépressifs allant de modérés à sévères (50,1 % chez les personnes en situation de handicap comparativement à 25,9 % chez les autres professionnels).

Graphique 5

Comparaison des proportions observées pour quatre indicateurs de santé mentale selon le fait d'être un professionnel en situation de handicap ou non





Le Tableau 1 permet également d'apprécier que, toutes choses étant égales par ailleurs, les personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap vivent des symptômes dépressifs significativement plus élevés. Les résultats indiquent également des symptômes d'anxiété et une détresse psychologique significativement plus élevés chez les juristes en situation de handicap comparativement aux autres professionnels. Le constat est d'ailleurs le même pour le stress perçu et l'épuisement professionnel, malgré que la différence sur ces deux indicateurs soit moins marquée entre les juristes en situation de handicap et les autres professionnels participants. Notons que les résultats présentés dans le Tableau 1 considèrent l'effet simultané de plusieurs facteurs de risque (demandes psychologiques, demandes émotionnelles, manque de ressources, insécurité d'emploi et pression liée à la performance) et de protection (autonomie, reconnaissance, utilisation des compétences, cohérence des valeurs et opportunités de carrière), ainsi que le nombre d'années d'expérience et le genre des participants.

Tableau 1

Rôles des indicateurs de santé mentale chez les juristes en situation de handicap

	Symptômes dépressifs (*n* = 1 426)	Anxiété (*n* = 1 424)	Détresse psychologique (*n* = 1 427)	Stress perçu (*n* = 1 427)	Épuisement professionnel (*n* = 1 427)
Situation de handicap	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑	↑

Note. Plus il y a de ↑, plus le fait d'être en situation de handicap est significatif pour expliquer l'indicateur de santé, et ce, en considérant toutes les variables incluses dans la régression multiple hiérarchique.

En considérant les facteurs de risque et de protection examinés, la santé mentale des juristes en situation de handicap préoccupe. Il semble que la situation de handicap puisse avoir des répercussions négatives sur la santé mentale des professionnels. Également, il est possible que le fait de tenir compte du type de handicap puisse faire varier ce résultat; cet élément pourrait faire l'objet d'un examen plus approfondi lors d'études ultérieures.

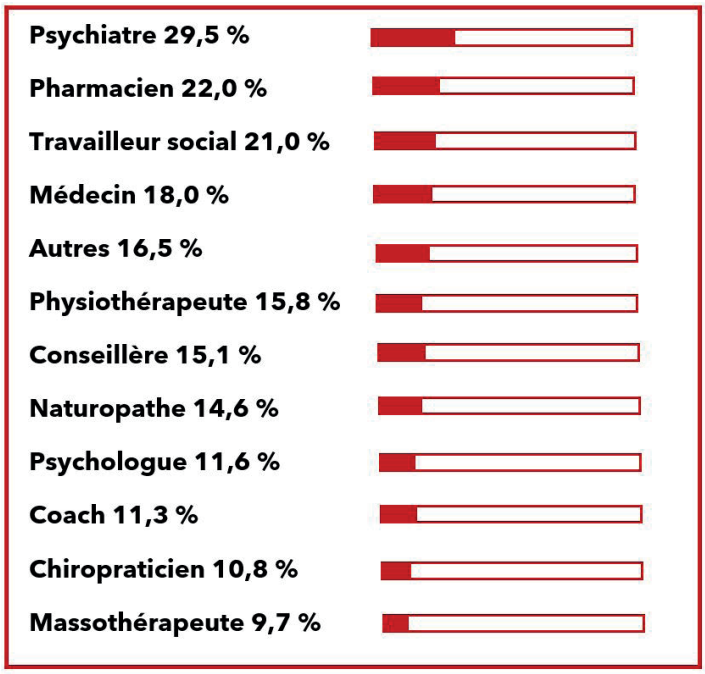
Demander de l'aide…

Malgré les préoccupations soulevées plus haut, les résultats obtenus indiquent que les personnes en situation de handicap ont tendance à consulter pour obtenir de l'aide, et ce, plus que leurs homologues sans limitations rapportées. En effet, 64,3 % des juristes en situation de handicap ont répondu « oui » à la question « Avez-vous utilisé une aide professionnelle pour faire face au stress vécu au travail (p. ex., psychologique, massothérapeute)? » comparativement à 42,5 % chez les professionnels juridiques n'ayant pas cette condition, une différence significative entre les professionnels en situation de handicap comparativement aux professionnels n'ayant pas rapporté de limitation. La Figure 4 de la page suivante montre l'éventail des spécialistes ayant été consultés par les individus en situation de handicap pour faire face au stress. L'ampleur de cette aide demandée est indiquée en ordre décroissant.

Tel que le montre la Figure 4, les psychiatres représentent la ressource la plus utilisée pour faire face au stress vécu. Les pharmaciens arrivent en deuxième position, suivis de près par les travailleurs sociaux. Plusieurs spécialistes de la santé physiologique figurent parmi les ressources sollicitées en tête de liste. Assurément, certaines incapacités requièrent le soutien de spécialistes particuliers. Par exemple, la consultation d'un médecin ou d'un physiothérapeute peut être requise pour le traitement d'une incapacité physique.

Figure 4

Types de ressource encourue par les professionnels du droit en situation de handicap



S'il semble étonnant de constater que les juristes en situation de handicap ont plus recours à de l'aide externe, il est possible de penser que les personnes vivant avec un handicap peuvent avoir plus d'expérience dans les processus de recherche d'aide extérieure et peuvent vivre moins de stigmatisation associée à cette démarche. Ainsi, le recours à ses services spécialisés sur une base plus régulière augmente peut-être la propension des professionnels à aller chercher de l'aide en lien avec le stress vécu au travail. Il est également impossible d'écarter ce constat des résultats présentés précédemment alors que tous les enjeux de santé mentale mesurés sont proportionnellement plus présents chez les professionnels en situation de handicap ayant participé à l'étude. Ceci pourrait expliquer qu'ils sont plus nombreux à aller chercher de l'aide en lien avec le stress ressenti.

Malgré tout, les résultats indiquent que plusieurs barrières demeurent à l'égard de l'aide susceptible d'être obtenue pour des raisons d'enjeux de santé psychologique. En effet, 60 % des personnes en situation de handicap ont indiqué qu'il leur est arrivé de ne pas avoir eu recours à de l'aide alors qu'ils en ressentaient le besoin comparativement à 45,1 % chez les professionnels n'ayant pas déclaré être en situation de handicap. Les cinq raisons les plus fréquemment indiquées par les professionnels vivant un handicap pour ne pas aller chercher de l'aide sont le caractère temporaire de l'incapacité, le manque d'énergie à y consacrer, le manque de temps, l'incertitude quant au besoin et le manque de ressources financières.

Il est étonnant de lire que le manque de ressources financières figure en tête de liste, car plusieurs employeurs et barreaux offrent un programme d'aide aux employés ou aux membres. Toutefois, lorsqu'interrogés quant au recours aux programmes d'aide aux employés, près du deux tiers, soit 61,1 %, mentionnent ne pas avoir utilisé le programme. De plus, comme pour l'ensemble des professionnels participants, nombreux sont les professionnels en situation de handicap ayant indiqué ne pas se sentir à l'aise d'aller chercher de l'aide auprès du PAE offert par leur organisation (48,5 %) ou par leur barreau d'appartenance (44,8 %).

En conclusion, la présente section brosse un portrait général des juristes en situation de handicap. Nous y retrouvons des avocats, des parajuristes ontariens, des notaires québécois et des stagiaires, d'aujourd'hui et de demain. Ces professionnels pratiquent dans tous les secteurs et dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada. L'ampleur de la présence des professionnels juridiques en situation de handicap démontre que leur intégration pleine et entière est primordiale et constitue un levier essentiel à leur santé mentale.

La voix des professionnels du droit



« I should never have gotten into law after my disability. No one cares. They say they do but it's just to make themselves feel better about themselves. »

« Also, as a disabled lawyer, the accommodations I now know firms can make thanks to Covid should be offered ALWAYS so that disabled lawyers actually have a chance. The most discrimination I have experienced in the profession (especially at law school, even the most "progressive" law school) was connected to my disabilities. It's appalling and the profession needs to do as much awareness raising about disability as it has about mental health. »

« I have been in the profession for a long time and everyone hides their mental health issues. One big issue is getting insurance; I know many people who did not seek help as it would impact future jobs/insurance/opinions/behaviours from others. I think it is a complete travesty that I have had to hide my issues for my whole life. I am a fully capable person who is unique because of my disability and have much to offer. However, I cannot tell people for fear they think me not confident etc. I almost did not become a Partner at my firm due to my disabilities and insurance. »

« In the questions about the effects of having a disability on my work etc. if these questions weren't narrowed within a specific time-frame, I went back to my experiences in private practice and to the time I left private practice. Private practice was an incredibly isolating experience because it was not accessible. Here are some examples that may help you to understand the problem: I did not feel I was able to request accommodation (more time to complete tasks) from managing partners because of billable hours and target billings, even though the firms I worked for were not as demanding as some. I found the courtroom inaccessible because of my physical disability - difficult to move quickly into and out of the courtroom as my matters were called etc, and also received (unintended I think), pressure from the bench not to have notes with me because they were perceived as needed simply because I was new and nervous, rather than a necessary tool to help me get my point across effectively etc., because of my disability. [...] »

2.4.2 | STRATÉGIES D'ADAPTATION NÉGATIVES ET MIEUX-ÊTRE : UNE MÉDAILLE À DEUX REVERS



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D., CRHA

Martine Gingues, M.Sc.

2.4.2 | STRATÉGIES D'ADAPTATION NÉGATIVES ET MIEUX-ÊTRE : UNE MÉDAILLE À DEUX REVERS

Selon la théorie transactionnelle du stress (Lazarus & Folkman, 1984), le stress vécu par une personne est le fruit d'une transaction entre l'individu et son environnement. L'individu exposé à une contrainte (stresseur ou facteur de risque) dans son environnement évaluera sa capacité à surmonter cette contrainte (« appraisal ») eu égard aux ressources dont il dispose pour surmonter celle-ci ou aux caractéristiques qui lui sont propres (sa personnalité, son genre, son origine ethnique, le fait de vivre avec un handicap, etc.). Dans l'alternative où les contraintes surpassent les ressources disponibles, l'individu a généralement tendance à user de moyens afin de ramener l'équilibre (p. ex., déléguer des responsabilités, replanifier son horaire, ventiler en consultant le programme d'aide). En dépit de la simplicité déconcertante de l'équation, le processus associé à cette évaluation est lui plus complexe et propre à chaque personne.

Dans les contextes de travail où le stress est omniprésent, il est fréquent de constater le recours à diverses stratégies de régulation afin de diminuer le stress des professionnels. Deux types de stratégies d'adaptation (généralement appelées stratégie de coping) existent. Certaines de ces stratégies sont orientées vers le problème lui-même (p. ex., déléguer face à une surcharge de travail ou replanifier un échéancier), d'autres sont orientées vers la régulation des émotions négatives ressenties face au stress (p. ex., ventiler ou réinterpréter une situation positivement).

La majorité des individus sont conscients qu'une bonne hygiène de vie, comme une alimentation saine, un sommeil réparateur, l'activité physique et des exercices de pleine conscience jouent un rôle sur la diminution du stress, et conséquemment, sur l'apparition de problèmes de santé. L'adoption d'une bonne hygiène de vie est d'autant plus importante dans un contexte où le milieu de travail est assujetti à de nombreux stresseurs. Pourtant, en de telles circonstances, plusieurs ont recours à des stratégies néfastes, incluant la consommation d'alcool, la consommation de drogues ou les jeux de hasard (Baqutayan, 2015; Bowen et al., 2021; Irizar et al., 2021; Lindsay & Shelley, 2009; Thompson et al., 2021; Van Schalkwyk et al., 2016). Bien que ces stratégies puissent indéniablement réduire le stress ressenti à court terme, elles sont également susceptibles d'avoir l'effet inverse dépassé un certain stade, voire de conduire vers le développement de dépendances (p. ex., alcoolisme, toxicomanie) et de maladies plus graves (p. ex., cirrhose du foie) (Babor et al., 2001; Lieber, 1997).

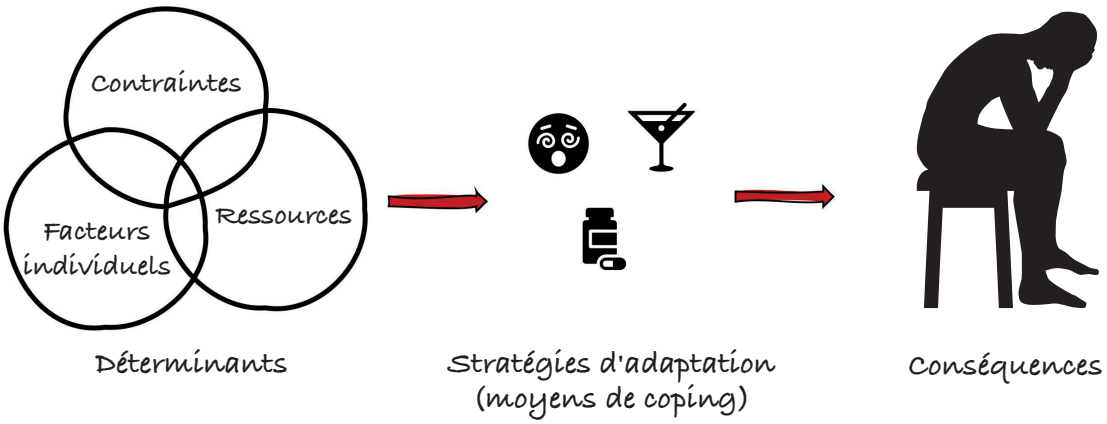
La consommation d'alcool et de drogues sont donc considérées comme des stratégies d'adaptation négative et plutôt orientées vers l'évitement face au ressenti (Carver et., 1989; Lazarus & Folkman, 1984). Dans la profession juridique, les habitudes de consommation d'alcool et de drogues ont fait l'objet de diverses études à travers le monde (Anker & Krill, 2021; Krill et al., 2016; Listokin & Noonan, 2021; Schrever et al., 2021). En effet, plusieurs études ont rapporté que les professionnels du droit seraient plus à risque de développer des dépendances en raison de leur consommation généralement plus élevée que la population générale. 5 à 7 bien arrosés : les occasions sont nombreuses dans les milieux juridiques et ceci serait encore plus vrai pour la pratique privée.

Le fait d'avoir recours à la consommation d'alcool ou de drogues n'est pas nécessairement uniquement utilisé pour contrer le stress inhérent au travail. Cependant, le caractère multidimensionnel des stresseurs vécus par les juristes, ajouté aux habitudes de consommation à risque, plonge les professionnels du droit dans une dynamique qui peut devenir lourde et complexe.

En sus, la pandémie de COVID-19, synonyme de stress élevé et de faible contrôle sur les événements, a conduit à une augmentation de problèmes déjà existants (Rosa-Alcázar et al., 2021).

Malheureusement, les comportements négatifs tels que la consommation excessive d'alcool et la consommation de drogues s'associent à une moins bonne santé mentale chez les professionnels qui les adoptent. Ainsi, tel qu'illustré à la Figure 1, les analyses réalisées permettent de conclure que la consommation d'alcool ou de drogues s'associent à une détresse et des symptômes dépressifs significativement plus importants, et ce, même en tenant compte des principaux facteurs de risque, de protection et des caractéristiques personnelles des professionnels.

Figure 1



Dans tous les cas de figure, des comportements délétères pour la santé demeurent significativement associés à une hausse des enjeux de santé et de mieux-être des professionnels du droit.

Ces résultats portent à réflexion et soulignent la complexité ainsi que les multiples ramifications associées au stress ressenti par les professionnels du droit au Canada, comme ailleurs dans le monde (Anker & Krill, 2021; Krill et al., 2016).

Les difficultés vécues par les professionnels prennent ainsi de multiples visages, au gré de l'expérience vécue, et se reflètent dans de nombreuses conséquences. Certaines concernent les attitudes (p. ex., désengagement ou intention de quitter la profession), d'autres un état psychologique (p. ex., détresse psychologique, anxiété, dépression) et même certains comportements (p. ex., consommation d'alcool, usage de drogues). Ces conséquences ne sont toutefois que des symptômes de problèmes structurels plus importants, eux-mêmes alimentés par la culture professionnelle.

Cette culture, intangible, inodore et incolore, occupe pourtant toute la place. Elle nuit à l'équilibre des professionnels qui cherchent des moyens de rétablir leur équilibre.

Dans le but de comprendre la portée des constats posés face à ces stratégies de coping mobilisées par les professionnels du droit, les échelles de mesure liées à la consommation d'alcool et de drogues sont les mêmes que celles utilisées au sein d'autres recherches internationales réalisées auprès de juristes ou auprès de la population générale. Ainsi, les résultats obtenus en lien avec la consommation d'alcool et de drogues seront comparés avec les résultats d'une étude réalisée aux États-Unis auprès de professionnels du droit (Krill et al., 2016). Cela dit, en dépit de ces comparaisons, certaines précautions doivent être prises dans l'interprétation des résultats alors que les données de la présente étude ont été collectées à la suite de la troisième vague de COVID-19. Considérant que les études récentes tendent à démontrer que la consommation d'alcool ou de drogues dans la population a augmenté pendant la pandémie (Irizar et al., 2021; Thompson et al., 2021), il importe de considérer cet aspect tout au long de l'interprétation des résultats. D'ailleurs, cette mention est présente à divers endroits afin de sensibiliser le lecteur.

MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès de près de 8 000 professionnels canadiens du droit. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes pour chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0{,}05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0{,}05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « *n* ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme ***genre*** a été privilégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section 2.4.1.5 sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme ***score*** réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

2.4.2.1 | La consommation d'alcool chez les professionnels du droit au Canada : analyse comparative



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.4.2.1 | La consommation d'alcool chez les professionnels du droit au Canada : analyse comparative

Alcoolisme : n.m. réfère à une « [m]aladie primaire et chronique dont le développement et les manifestations sont influencés par des facteurs génétiques, psychosociaux et environnementaux. La maladie est souvent progressive et fatale. Elle se caractérise par une altération du contrôle de la consommation d'alcool, une préoccupation pour l'alcool, la consommation d'alcool malgré les conséquences néfastes et des distorsions de la pensée, notamment le déni. Chacun de ces symptômes peut être continu ou périodique. » [Traduction libre] (Morse & Flavin, 1992, p. 1012)



La présente section s'intéresse à la consommation d'alcool des juristes canadiens. Afin de pouvoir établir des scores et brosser un portrait des habitudes de consommation d'alcool, l'échelle utilisée est l'AUDIT-10 (Babor et al., 2001). L'AUDIT-10 est composée de trois groupes de questions qui totalisent 10 questions. L'encadré de la page suivante présente une brève description de l'AUDIT-10. Il présente également les points de repère ainsi que les scores qui permettent de qualifier les types de comportements associés à la consommation d'alcool et de cerner les profils à risque. Certaines questions s'intéressent à l'ampleur de la consommation alors que d'autres s'intéressent plutôt aux symptômes de dépendance ou à la consommation qualifiée de nocive ou dangereuse.

L'AUDIT-10 est mondialement reconnu et utilisé dans de très nombreuses études à travers le monde et auprès de diverses populations (de Meneses-Gaya et al., 2009). Sa validité est donc bien établie et les études mettent en évidence sa capacité prédictive en matière de consommation à risque (Babor et al., 2001). Notons que l'AUDIT-10 est également l'échelle qui a été utilisée dans le cadre de la dernière étude réalisée par Krill et al. (2016) pour sonder plus de 10 000 avocats américains provenant de 19 États. Ainsi, le recours à cette échelle dans le cadre du présent projet allait de soi et visait à établir des comparaisons avec les constats effectués à l'international. L'AUDIT-10 a également été utilisé par Statistique Canada pendant la pandémie afin d'évaluer la consommation d'alcool au sein de la population canadienne.

EXPLICATION IMPORTANTE – AUDIT-10 (Babor et al., 2001)

Le Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT-10) est un test mondialement reconnu et développé sous la supervision de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et plusieurs pays (Babor et al., 2001). Il est constitué de 10 questions qui permettent d'établir un score entre 0 et 40. Plusieurs recherches établissent qu'un score égal ou supérieur à 8/40 représente une consommation à risque. D'autres recherches ont cependant permis de démontrer que ce seuil est plus sensible (c.-à-d. qu'il pourrait mener à l'inclusion de « faux positif »). Ce seuil est malgré tout majoritairement utilisé dans les recherches (Chen et al., 2013; de Luna et al., 2014; Domingues & Domingues, 2011; Krill et al., 2016). Notons également que les auteurs de l'échelle suggèrent un score de 10/40 pour un portrait plus spécifique (Babor et al., 2001). Ce seuil minimise le risque de « faux positifs ».

Bien que deux scores (égal ou supérieur à 8/40 et égal ou supérieur à 10/40) aient été utilisés aux fins d'analyses, le score de ≥ 8/40 a été retenu la plupart du temps afin de comparer les résultats avec ceux d'autres recherches, incluant des recherches conduites auprès d'avocats aux États-Unis. En sus de ces deux seuils de référence, la littérature permet de catégoriser les scores de la manière suivante :

Type de consommation d'alcool	Score obtenu - AUDIT-10 (0 à 40)
Consommation à faible risque	Score de 0 à 7
Consommation dangereuse ou nocive	Score de 8 à 14
Probabilité d'une dépendance à l'alcool- trouble modéré à sévère de consommation	Score de 15 ou plus

Au-delà des deux seuils et de la catégorisation des scores, les 10 questions peuvent également former trois grands regroupements. Le groupe 1 (AUDIT-C) est souvent utilisé dans la littérature pour cerner l'abus d'alcool et une éventuelle dépendance. Les deux autres groupes sont normalement interprétés en parallèle avec les résultats obtenus au Groupe 1. Les trois groupes sont les suivants :

Le **groupe 1** (aussi appelé AUDIT-C) est constitué des questions 1 à 3 de l'AUDIT-10. Il est possible d'obtenir un score entre 0 et 12 à ce sous-groupe d'items. Ce premier regroupement s'intéresse plutôt à la quantité et à la fréquence de consommation d'alcool. La littérature a permis d'identifier qu'un score égal ou supérieur à 4/12 pour les femmes et 5/12 pour les hommes s'associe à un dépistage positif d'abus d'alcool et à une éventuelle dépendance à l'alcool (Bradley et al., 1998; Bush et al., 1998).

Le **groupe 2** est constitué des questions 4 à 6 de l'AUDIT-10. Ce regroupement s'intéresse aux symptômes de dépendance (p. ex., consommation matinale ou incapacité d'arrêter sa consommation).

Le **groupe 3** est constitué des questions 7 à 10 de l'AUDIT-10 et s'intéresse à la consommation nocive et dangereuse (p. ex., blancs de mémoire, blessures infligées à soi ou aux autres).

Portrait détaillé des réponses obtenues à l'AUDIT-10

La première partie de l'AUDIT-10 est constituée de trois questions. Ces questions, tel qu'expliqué dans l'encadré de la page précédente, visent à établir la quantité et la fréquence de consommation d'alcool. Le score global associé aux trois questions forme un tout qui est également appelé l'AUDIT-C dans la littérature sur les dépendances (Bradley et al., 1998).

Le Graphique 1 permet d'observer les résultats obtenus dans le cadre de la première question de l'AUDIT-C. Ainsi, les résultats indiquent qu'une majorité de juristes (53,1 %) consomment de l'alcool au moins deux fois par semaine. Parmi ces professionnels, 24,8 % consomment quatre fois ou plus sur une base hebdomadaire.

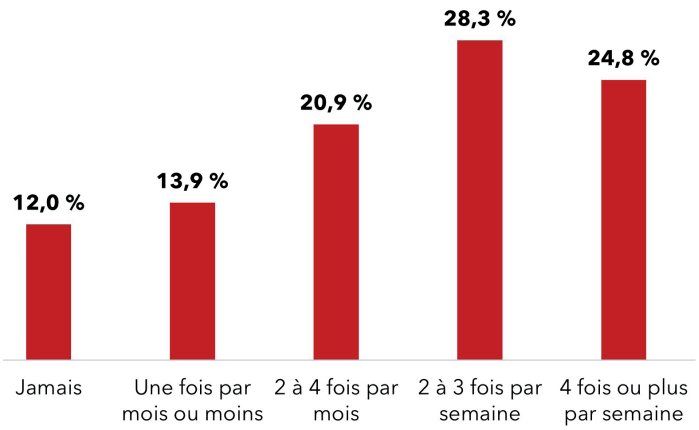
Lorsqu'on s'intéresse au nombre de verres consommés dans le cadre d'une journée (deuxième question de l'AUDIT-C), 60,9 % indiquent consommer typiquement un à deux verres et plus de 25 % affirment consommer trois verres ou plus comme en témoigne le Graphique 2.

Enfin, la troisième et dernière question de l'AUDIT-C évalue le nombre de fois où six verres ou plus d'alcool ont été consommés en une même occasion au cours des 12 derniers mois. Dans ce cadre, le Graphique 3 permet de constater que 52,6 % n'ont jamais connu une telle consommation dans l'année précédant l'enquête. Toutefois, 11,1 % ont affirmé avoir consommé six verres ou plus en une occasion de deux à quatre fois par mois, 7,7 % ont affirmé avoir une telle consommation de deux à trois fois par semaine et 1,1 % consomment six verres ou plus à au moins quatre reprises dans une semaine.

Le score obtenu à partir de ces trois premiers items de l'AUDIT-10 est normalement une première étape (AUDIT-C) et est ensuite utile dans l'interprétation des deux autres groupes d'items.

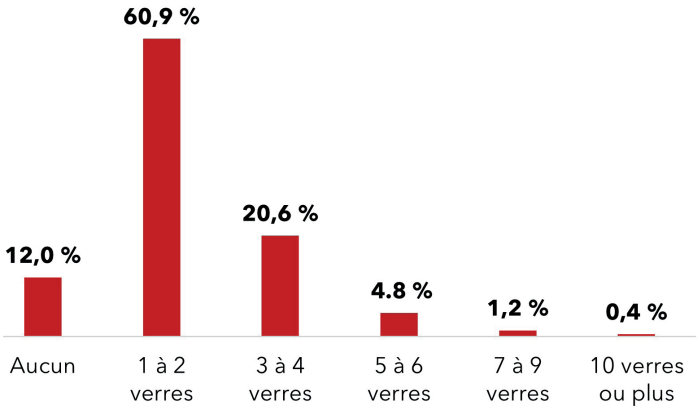
Graphique 1

Proportion des réponses à la question « Combien de fois vous arrive-t-il de consommer de l'alcool? » chez les professionnels du droit au Canada (*n* = 5 335)



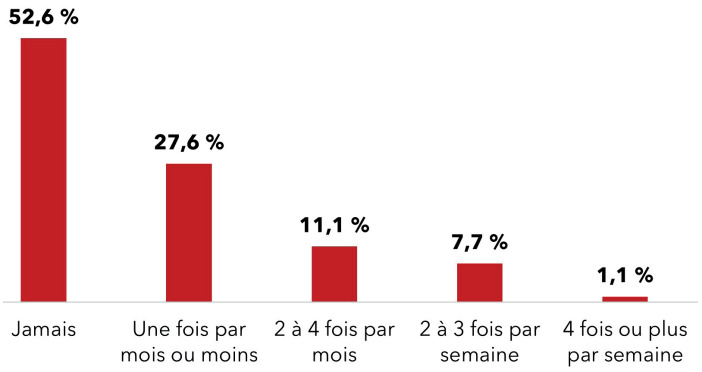
Graphique 2

Proportion du nombre de verres consommés lors d'une journée typique chez les professionnels du droit au Canada (*n* = 5 325)



Graphique 3

Proportion des réponses à la question « Combien de fois vous est-il arrivé de consommer 6 verres ou plus lors d'une même occasion? » chez les professionnels du droit au Canada (*n* = 5 328)



Le second groupe constitué des items 4 à 6 de l'AUDIT-10 s'intéresse aux symptômes de dépendance. Le Tableau 1 synthétise les résultats obtenus.

Tableau 1

Proportion des réponses obtenues aux items 4 à 6 de l'AUDIT-10 (*n* = 5 322)

Au cours de la dernière année…	Jamais	Moins d' une fois par mois	Une fois par mois	Une fois par semaine	Chaque jour ou presque
Combien de fois avez-vous observé que vous n'étiez plus capable de vous arrêter de boire après avoir commencé?	83,2 %	9,5 %	3,3 %	3,2 %	0,9 %
Combien de fois le fait d'avoir bu de l'alcool, vous a-t-il empêché de faire ce qu'on attendait normalement de vous?	89,7 %	8,6 %	1,2 %	0,6 %	0,1 %
Combien de fois, après une période de forte consommation, avez-vous dû boire de l'alcool dès le matin pour vous remettre en forme?	98,7 %	1,0 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %

On constate que parmi les symptômes de dépendance inclus dans l'AUDIT-10, l'incapacité à arrêter de boire après avoir commencé apparaît comme le plus présent alors que près de 1 % ont affirmé vivre cela chaque jour ou presque et 3,2 % ont du mal à s'arrêter une fois par semaine.

Le dernier groupe d'items de l'AUDIT-10 est constitué des items 7 à 10. Comme la manière d'établir les scores est différente pour les items 7 et 8 comparativement aux items 9 et 10, les résultats obtenus sont présentés au sein de deux tableaux distincts.

Le Tableau 2 présente les résultats obtenus aux items 7 et 8. On constate qu'un peu plus de 8 % des juristes canadiens ont, dans la dernière année, ressenti au moins une fois par mois de la culpabilité en lien avec leur consommation d'alcool. On observe également que mensuellement, 2,1 % des juristes ont eu du mal à se souvenir de ce qui s'était passé la nuit précédente en raison d'une consommation d'alcool et 0,6 % vivent de tels blancs de mémoire une fois par semaine.

Tableau 2

Proportion des réponses obtenues aux items 7 à 8 de l'AUDIT-10 (*n* = 5 322)

Au cours de la dernière année…	Jamais	Moins d' une fois par mois	Une fois par mois	Une fois par semaine	Chaque jour ou presque
Dans l'année écoulée, combien de fois avez-vous eu un sentiment de culpabilité ou de regret après avoir bu?	71,0 %	20,3 %	5,1 %	2,6 %	0,9 %
Combien de fois avez-vous été incapable de vous souvenir de ce qui s'était passé la nuit précédente parce que vous aviez bu?	84,6 %	12,5 %	2,1 %	0,6 %	0,2 %

Enfin, le Tableau 3 présente les réponses obtenues pour les items 9 et 10. Ces deux items, comparativement aux précédents, ont seulement trois modalités de réponses (1 = non; 2 = oui, mais pas au cours de la dernière année; 3 = oui, au cours de la dernière année).

Les résultats permettent d'apprécier qu'au cours de l'année précédant l'enquête, 5,7 % des juristes affirment qu'un ami, un médecin ou autre professionnel leur a conseillé de diminuer leur consommation d'alcool et 6,6 % ont reçu de tels conseils dans le passé, mais pas durant les 12 mois qui ont précédé l'enquête.

Ces résultats détaillés pour chaque item de l'AUDIT-10 permettent à présent de s'intéresser au risque de dépendance en fonction des scores obtenus à l'AUDIT-C et à l'AUDIT-10 selon différents profils des professionnels participants.

Tableau 3

Proportion des réponses obtenues aux items 9 et 10 de l'AUDIT-10 (*n* = 5 327)

	Non	Oui, mais pas au cours de la dernière année	Oui, au cours de la dernière année
Vous êtes-vous blessé ou avez-vous blessé quelqu'un parce que vous aviez bu?	93,0 %	6,0 %	1,0 %
Est-ce qu'un ami ou un médecin ou un autre professionnel de santé s'est déjà préoccupé de votre consommation d'alcool et vous a conseillé de la diminuer?	87,7 %	6,6 %	5,7 %

Résultats obtenus à l'AUDIT-C et dépendance possible à l'alcool

Dans la littérature portant sur les comportements de consommation d'alcool, il existe des seuils au-delà desquels les personnes sont considérées comme susceptibles de développer une dépendance. Pour l'outil AUDIT-10, ce seuil est d'abord établi à partir des trois premières questions (AUDIT-C) via un score pouvant se situer entre 0 et 12. Ces questions peuvent être posées dans le cadre d'une visite médicale et le score obtenu à ces trois premières questions permet d'établir le risque de dépendance à l'alcool. En fonction des études réalisées, les seuils sont parfois différents (Nadkarni et al., 2019). Malgré tout, presque toutes les études établissent en général des seuils différents pour les hommes et les femmes.

À des fins de comparaison avec l'étude réalisée par Krill et al. (2016) auprès d'avocats américains, notre équipe a établi un seuil de 5/12 pour les hommes et de 4/12 pour les femmes à l'AUDIT-C (Bradley et al., 1998; Bush et al., 1998). Le Graphique 4 permet de comparer les proportions de professionnels présentant un score associé à une dépendance possible à l'alcool selon les seuils établis pour chaque genre. Dans le Graphique 4, seuls les avocats (*n* = 4 938) ont été inclus, lesquels constituent la majorité de l'échantillon canadien. Ce choix a été fait, car l'étude de Krill et al. (2016) porte spécifiquement sur les avocats.

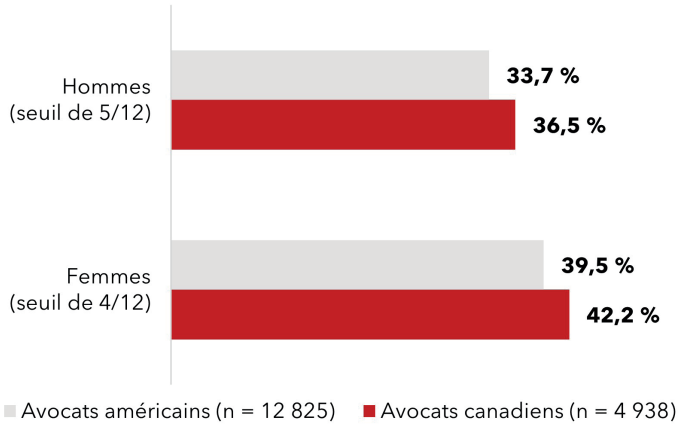
On constate que les hommes et les femmes qui exercent la profession d'avocat au Canada sont proportionnellement légèrement plus nombreux à atteindre les seuils dictés dans la littérature comparativement aux avocats américains. Toutefois, il importe de rappeler encore une fois que les données de la présente étude ont été collectées en temps de pandémie et que cela a pu influencer les résultats à la hausse. Malgré tout, on constate que les proportions canadiennes et américaines semblent relativement comparables. Les résultats obtenus à l'AUDIT-C permettent également de constater que comme aux États-Unis, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à dépasser les seuils établis comparativement à leurs collègues de sexe masculin.

Afin de comparer les diverses professions à l'étude entre elles, le Graphique 5 présente les proportions d'hommes et de femmes qui atteignent ou dépassent les seuils prescrits à l'AUDIT-C (5/12 pour les hommes et 4/12 pour les femmes) pour chacune des professions.

On constate que la consommation d'alcool, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes, est relativement comparables chez les avocats comparativement aux notaires du Québec. D'ailleurs, on constate encore une fois que les

Graphique 4

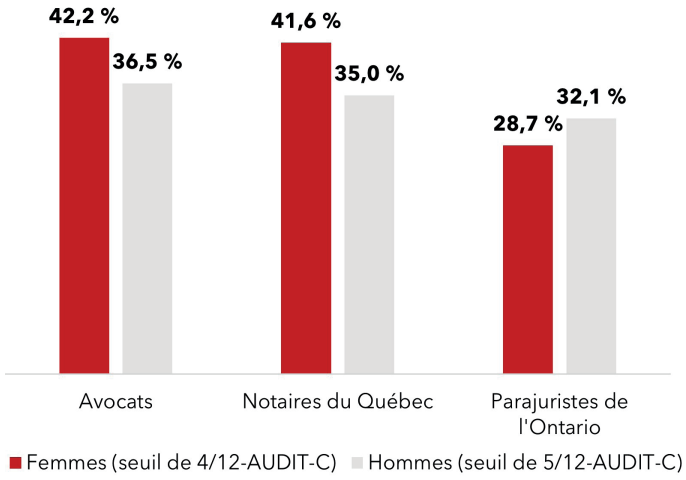
Comparaison Canada-États-Unis de la proportion d'avocats ayant une dépendance possible à l'alcool (AUDIT-C)



Note. Les données américaines ont été publiées en 2016 (Krill et al., 2016) avant la pandémie de COVID-19. Conséquemment, il importe d'interpréter les résultats à l'intérieur de certaines limites considérant que les données canadiennes ont quant à elles été collectées suivant la 3e vague de COVID-19 au Canada, ce qui a pu influencer les proportions à la hausse.

Graphique 5

Comparaison de la proportion de professionnels du droit canadiens ayant une dépendance possible à l'alcool (AUDIT-C) selon le genre et la profession (*n* = 5 109)



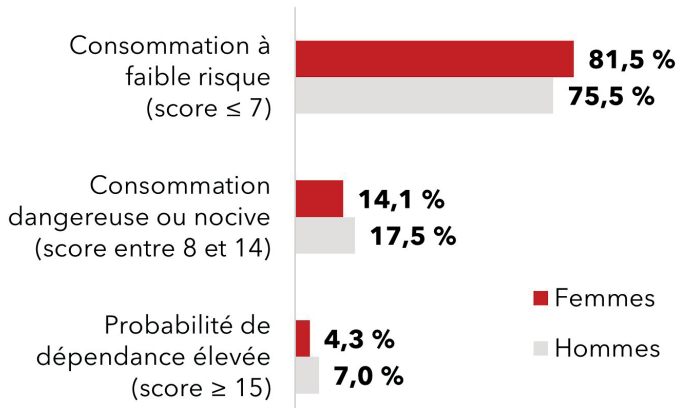
femmes notaires ou avocates sont proportionnellement plus nombreuses à dépasser le seuil établi dans l'AUDIT-C comparativement à leurs collègues hommes. Fait intéressant, si les parajuristes d'Ontario de sexe masculin ne se distinguent pas spécialement comparativement aux hommes avocats ou aux notaires du Québec quant à leur consommation d'alcool, celle des femmes parajuristes en Ontario est à première vue plus faible que la consommation d'alcool observée chez les femmes des autres groupes professionnels (28,7 % comparativement à 41,6 % chez les femmes notaires et 42,2 % chez les avocates). Toutefois, cette différence n'est pas significative entre les groupes.

Habitudes de consommation selon différents seuils de l'AUDIT-10

Comme mentionné précédemment, il est possible d'obtenir un score se situant entre 0 et 40 à l'AUDIT-10. Notre équipe a retenu les principaux seuils utilisés afin de rendre compte des observations les plus importantes à prendre en considération quant aux habitudes de consommation des professionnels du droit au Canada.

D'abord, certains auteurs établissent trois profils avec l'AUDIT-10 (Babor et al., 2001). Le premier concerne les professionnels qui obtiennent un score inférieur ou égal à 7/40. Ceux-ci sont considérés comme ayant une consommation à faible risque. Au sein de l'échantillon, 81,5 % des femmes et 75,5 % des hommes sont représentés au sein de cette catégorie. La seconde catégorie concerne les personnes qui présentent un score entre 8 et 14, celui-ci étant considéré comme une consommation dangereuse ou nocive pour la santé. Chez les professionnels participants, 14,1 % des femmes présentent une consommation dangereuse ou nocive comparativement à 17,5 % chez les hommes. Enfin, l'AUDIT-10 permet d'évaluer la proportion de personnes qui présentent une probabilité de dépendance élevée à l'alcool, lesquelles obtiennent un score égal ou supérieur à 15/40. Une proportion de 4,3 % de femmes et 7,0 % d'hommes ont obtenu un tel score. Le Graphique 6 synthétise les résultats obtenus.

Graphique 6
Proportion des habitudes de consommation d'alcool observée à l'AUDIT-10 selon le genre des professionnels (*n* = 5 336)



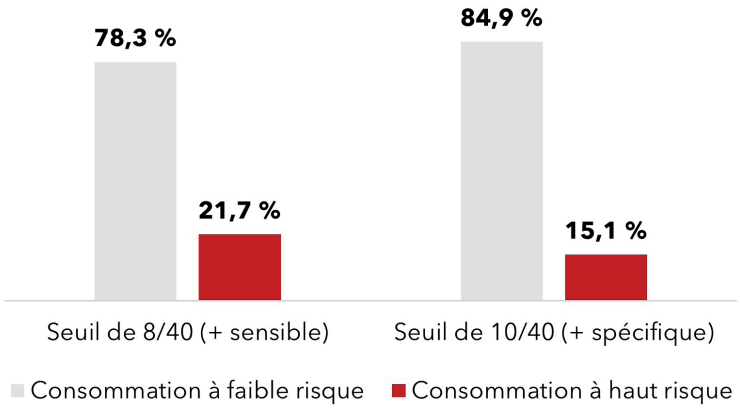
Saviez-vous que?

Dans l'étude réalisée par Krill et al. (2016) auprès de plus de 10 000 avocats dans 19 juridictions aux États-Unis, les chercheurs ont évalué que 20,6 % des avocats américains présentent une consommation à risque. Ce nombre considère tous les participants ayant obtenu un score supérieur à 8/40 à l'AUDIT-10. En utilisant le même seuil, cette proportion s'élève à 22,2 % chez les avocats canadiens et à 21,7 % pour l'ensemble des professionnels du droit au Canada (avocats, notaires du Québec et parajuristes de l'Ontario).

Au-delà de cette catégorisation en trois groupes, les études ayant recours à l'AUDIT-10 utilisent généralement deux principaux seuils afin d'établir les proportions de consommation à risque au sein d'un échantillon ou d'une population. Le premier seuil est de 8/40. Notons que l'étude réalisée par Krill et al. (2016) utilise ce seuil et conséquemment, ce seuil sera utilisé à divers endroits dans cette section à des fins de comparaison. Le second seuil est établi à 10/40 (Babor et al., 2001). Le Graphique 7 présente les proportions de consommation à risque observées pour chacun des seuils au sein de l'échantillon.

Graphique 7

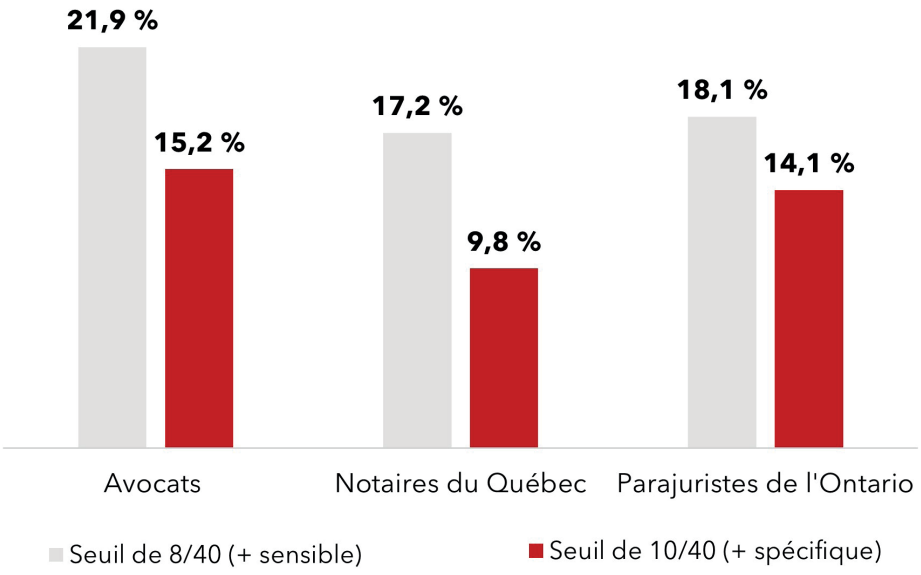
Proportion de consommation à risque à l'AUDIT-10 chez les professionnels du droit selon un seuil de 8/40 ou de 10/40 (*n* = 5 336)



Le Graphique 8 permet d'observer les proportions de consommation à risque en vertu des deux seuils (8/40 ou 10/40) (Babor et al., 2001) pour les différentes professions à l'étude. Même si on constate certains écarts entre la profession de notaire québécois et celle d'avocat ou de parajuriste ontarien, les différences entre ces groupes ne sont pas significatives sur le plan statistique. On peut donc dire que les habitudes de consommation sont relativement les mêmes d'une profession à l'autre.

Graphique 8

Proportion de consommation à risque à l'AUDIT-10 selon un seuil de 8/40 ou de 10/40 selon la profession (*n* = 5 336)



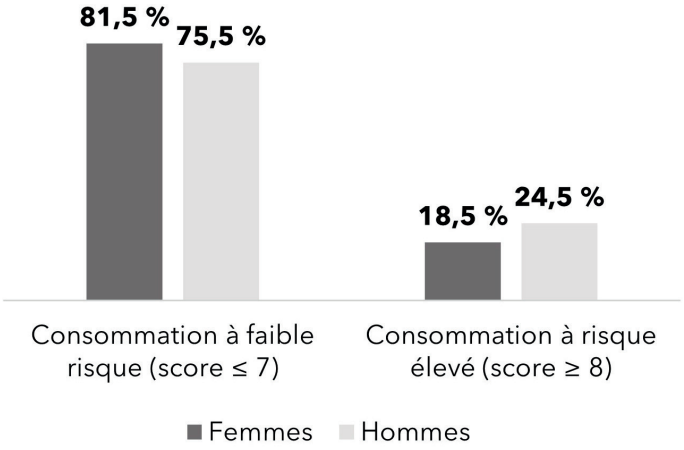
Comme en témoigne le Graphique 9, si on compare les hommes et les femmes sur la base du seuil de 8/40 utilisé par Krill et al. (2016), on constate que les hommes sont proportionnellement plus nombreux (24,5 %) à obtenir un score supérieur à 8/40 comparativement aux femmes qui pratiquent le droit au Canada (18,5 %). Cette différence entre les genres est significative sur le plan statistique.

D'ailleurs, force est d'admettre que la proportion de consommation à risque observée est intimement liée au stress ressenti. Pour s'en convaincre, le Graphique 10 présente la proportion de professionnels ayant une consommation à risque selon le stress perçu en fonction du genre du participant.

Ainsi, on constate que tant chez les femmes juristes que chez les hommes juristes, les proportions de consommation à risque (score supérieur ou égal à 8/40) sont significativement plus importantes lorsque le stress perçu est élevé. Ainsi, en contexte de stress perçu faible (score ≤ 15/20), 17,1 % des femmes et 23,4 % des hommes présentent une consommation à risque avec un score égal ou supérieur à 8/40. En comparaison, 23,3 % des femmes et 30,0 % des hommes qui sont en situation de stress perçu élevé (score ≥ 16/20) présentent un score égal ou supérieur à 8/40 à l'AUDIT-10.

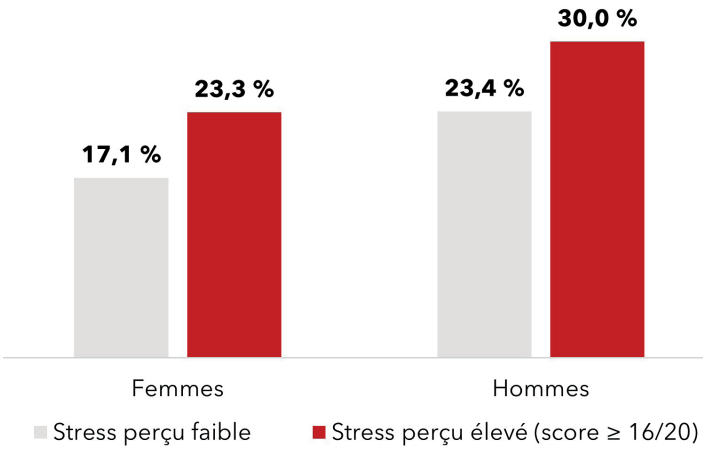
Graphique 9

Proportion de consommation d'alcool à risque à l'AUDIT-10 (score ≥ 8) selon le genre (*n* = 5 336)



Graphique 10

Proportion de consommation d'alcool à risque à l'AUDIT 10 (score ≥ 8) selon le genre et la perception de stress (*n* = 5 335)



Saviez-vous que?

Une étude récente réalisée auprès d'avocats américains dans l'État de la Californie a mis en évidence que la consommation d'alcool à risque s'associe à une intention accrue de quitter la profession. L'étude met aussi de l'avant que la consommation à risque et dangereuse est plus importante chez les femmes juristes au sein de cet État comparativement celle de leurs collègues masculins (Anker & Krill, 2021).

Ce résultat n'est toutefois pas surprenant alors que plusieurs études au fil des années ont mis en évidence les liens observés en le stress ressenti et la consommation d'alcool qui se présente souvent comme une stratégie d'adaptation (moyen de *coping*) face au stress. Malheureusement, comme la présente étude repose sur des données collectées à un seul moment (devis transversal), il n'est pas possible de statuer sur la direction de l'association entre le stress perçu et la consommation d'alcool. Ainsi, est-ce que les personnes perçoivent plus de stress parce qu'ils consomment plus d'alcool ou s'ils consomment plus d'alcool parce qu'ils sont plus stressés? La question reste entière. Toutefois, la littérature met en évidence qu'en consommant quelques verres, les personnes espèrent normalement réduire les tensions vécues en cours de journée. Toutefois, au-delà d'un certain seuil, cette stratégie aurait plutôt l'effet inverse et conduirait à accroître le stress perçu.

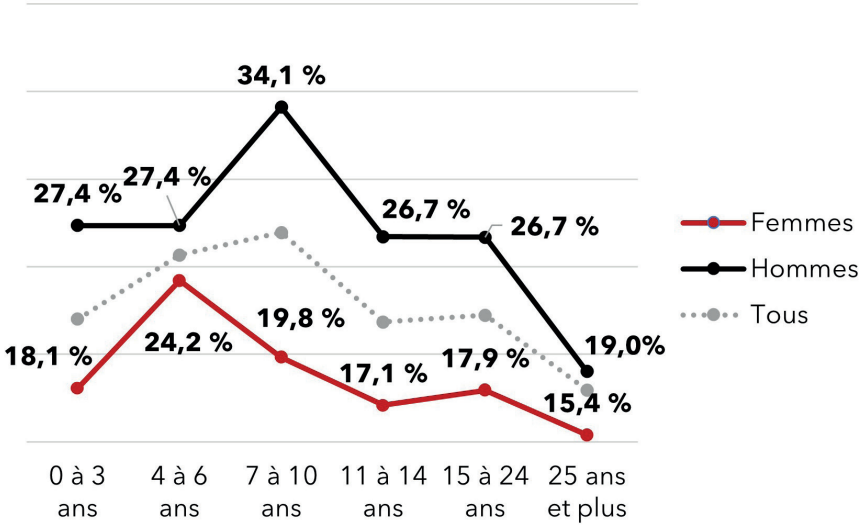
Le point sur l'évolution de la consommation d'alcool au cours de la carrière

Une analyse de l'évolution de la consommation d'alcool selon l'expérience et le genre permet d'apprécier des différences quant aux habitudes de consommation des hommes et des femmes qui œuvrent dans les milieux juridiques. Ainsi, le Graphique 11 permet d'apprécier que la consommation d'alcool est relativement stable pour les hommes durant les cinq premières années de carrière. C'est à partir de cinq ans d'expérience, et en particulier entre 5 à 10 ans d'expérience, que la proportion de consommation à risque augmente passant de 27,4 % à 34,1 %.

Après 10 années d'expérience, la proportion de professionnels de sexe masculin qui présentent une consommation à risque diminue graduellement, et ce, même si un certain plateau est observé entre 11 à 20 ans d'expérience. Ces constats sont particulièrement intéressants alors que la tendance observée chez les femmes est différente. En effet, pour les femmes, la proportion de consommation à risque augmente de manière plus importante dans les cinq premières années de la carrière, puis décroit graduellement jusqu'à 11 ans d'expérience. Cependant, comme pour les hommes, la consommation des femmes stagne, voire augmente légèrement entre 11 à 20 ans d'expérience. Ces résultats méritent qu'on s'y attarde.

Graphique 11

Proportion de consommation à risque élevé observée à l'AUDIT-10 (score ≥ 8) selon le nombre d'années d'expérience et le genre des professionnels du droit au Canada (*n* = 5 154)

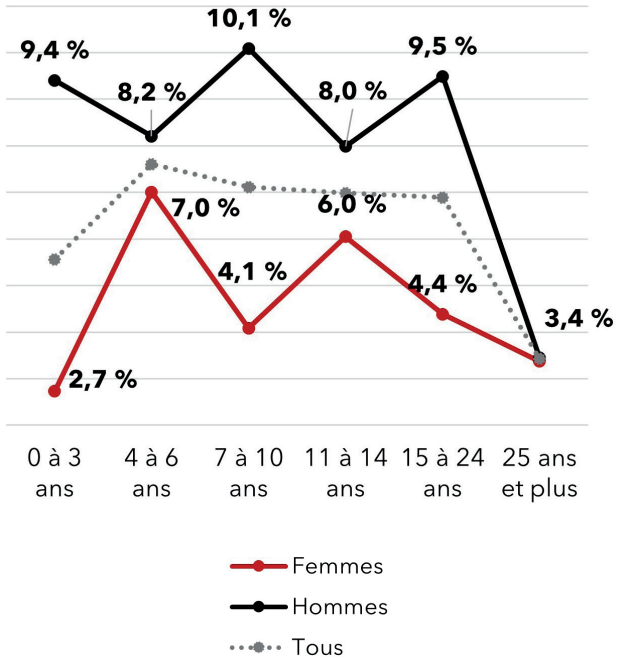


D'abord, il semble que ce soit les cinq premières années qui soient particulièrement critiques pour les femmes, comparativement à leurs collègues masculins dont la consommation augmente plutôt entre 5 et 10 ans d'expérience. On peut émettre l'hypothèse que les femmes qui souhaitent avoir des enfants auront possiblement des enfants suivant les cinq premières années de carrière, ce qui pourrait expliquer ce résultat. Inversement, pour les hommes, la période entre 5 et 10 ans est possiblement un moment visant à grimper dans la hiérarchie organisationnelle ce qui sous-tend possiblement un stress plus important.

Ensuite, en comparant les tendances pour les hommes et les femmes, on réalise qu'un plateau est observé entre 11 à 20 ans d'expérience, et ce, peu importe le genre. Malgré tout, il demeure que les proportions de consommation à risque (score plus élevé ou égal à 8/40) sont plus importantes chez les hommes peu importe l'expérience et que l'écart entre les genres se creuse au fil de la carrière. Ce n'est qu'en fin de carrière, soit après 25 ans d'expérience, que les proportions entre les hommes et les femmes tendent à se rapprocher. D'ailleurs, le Graphique 12 tend à confirmer ces constats.

Graphique 12

Proportion de consommation à probabilité élevée de dépendance à l'AUDIT-10 (score ≥ 15) selon le nombre d'années d'expérience et le genre chez les professionnels du droit au Canada (*n* = 5 154)



En effet, en analysant encore une fois les proportions de consommation à probabilité élevée de dépendance (score égal ou supérieur à 15/40) selon le genre et l'expérience, on peut émettre des constats comparables. Ainsi, entre zéro à cinq ans d'expérience, la proportion de femmes présentant un score à probabilité élevée de dépendance est plus que doublée, passant de 2,7 % à 7,0 %. Ce pourcentage diminue entre 5 à 10 ans d'expérience, mais tend à croître à nouveau entre 10 et 15 ans d'expérience. Pour les hommes, comme pour les femmes, la proportion de professionnels présentant un score égal ou supérieur à 15/40 est également en dents de scie. On observe d'abord que la proportion de professionnels en début de carrière qui présentent une probabilité élevée de dépendance diminue, puis augmente entre 5 et 10 ans d'expérience. Tout comme chez les femmes, on observe aussi une augmentation plus tard en carrière chez les hommes. Toutefois, cette augmentation survient plutôt entre 15 et 20 ans d'expérience alors que pour les femmes elle survient plus tôt. Pour finir, arrivé à 25 ans et plus d'expérience, les proportions d'hommes et de femmes qui présentent un score égal ou supérieur à 15/40 est le même, soit 3,4 %.

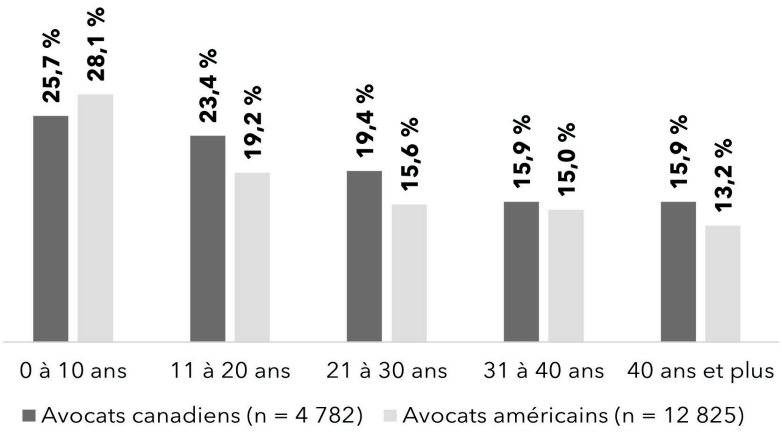
Évolution de la consommation à risque selon l'expérience : une comparaison avec les juristes américains

Dans le but de comparer l'évolution de la consommation d'alcool chez les juristes canadiens au fil de la carrière avec celle observée chez les juristes américains, nous avons d'abord isolé les avocats du reste de l'échantillon alors que l'étude de Krill et al. (2016) ne comprend que des avocats. Nous avons également analysé la consommation d'alcool au fil de la carrière, mais cette fois en prenant la même catégorisation que celle de Krill et al. (2016), c'est-à-dire des tranches de 10 ans. Le Graphique 13 présente le résultat de cette analyse et compare les proportions de consommation d'alcool considérées comme à risque (score supérieur ou égal à 8/40) chez les avocats canadiens comparativement aux avocats américains au fil de la carrière.

On constate que l'évolution de la consommation chez les avocats canadiens est relativement comparable à celle observée chez les avocats américains, et ce, en dépit du fait que les avocats américains sont proportionnellement plus nombreux à présenter une consommation à risque en début de carrière comparativement aux avocats canadiens. Aussi, malgré que la consommation des avocats canadiens apparaisse plus élevée après 10 années d'expérience, il demeure que les données collectées par Krill et al. (2016) précèdent la pandémie de COVID-19. Considérant que les études mettent en évidence que la consommation d'alcool de la population générale a augmentée durant la pandémie (Thompson et al., 2021), il est permis de croire que ces écarts entre les avocats canadiens et américains soient le fruit du contexte stressant et incertain qui a caractérisé la pandémie.

Graphique 13

Proportion de consommation à risque (score ≥8 sur l'AUDIT-10) chez les avocats canadiens vs américains selon le nombre d'années d'expérience



Note. Les données de l'étude américaine proviennent de Krill et al. (2016).

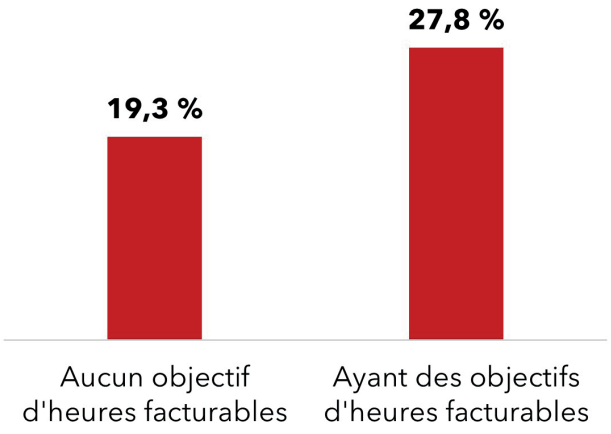
Consommation d'alcool et heures facturables : un argument de plus en faveur du délaissement de ce modèle d'affaires

Considérant que les professionnels œuvrant en contexte d'heures facturables sont généralement susceptibles de prendre part plus régulièrement à des activités de développement d'affaires où de l'alcool est consommé, il semble logique d'évaluer si le fait d'avoir ou non des heures facturables s'associe à des proportions différentes en termes de consommation d'alcool à risque. Il est également possible que les juristes qui subissent le stress supplémentaire des heures facturables consomment de l'alcool afin de faire face à ce stress. Toutes choses étant égales par ailleurs, le Graphique 14 permet d'apprécier qu'un écart considérable existe entre les professionnels qui évoluent au sein d'un modèle d'heures facturables comparativement à ceux qui n'évoluent pas dans un tel modèle. Ainsi, les juristes ayant des heures facturables sont proportionnellement plus nombreux à présenter une consommation d'alcool à risque. Cet écart est statistiquement significatif.

Ce constat milite une fois de plus en faveur du délaissement du modèle d'heures facturables comme mode d'organisation du travail. Non seulement pour le stress qu'il induit chez les professionnels, mais également sur les autres effets collatéraux qui s'associent eux aussi au stress, incluant la consommation d'alcool.

Graphique 14

Proportion de professionnels du droit canadiens ayant une consommation à risque (score ≥ 8 sur l'AUDIT-10) selon le fait d'avoir ou non des heures facturables (*n* = 3 052)





La voix des professionnels du droit



« I am an addict, and I am active in recovery. Part of me having a healthy and responsible attitude toward alcohol is complete abstinence from alcohol. I have not knowingly consumed alcohol in over five years. My sobriety is hard won, and I do not take it lightly. I avoid the glorification of addiction whenever possible. My sobriety has had a negative effect on my professional life. I have missed out on professional opportunities and growth by not engaging in alcohol misuse (heavy drinking, binge drinking, drinking as a coping mechanism, stress release or bonding activity, etc.) as a networking tool. I am currently in a profession that is rife with alcohol and substance misuse. This misuse of alcohol and other substances is often characterized by members, media and the public as an unavoidable aspect of the legal profession. I watch other lawyers cope with the stresses of their jobs through alcohol and drug misuse, and it breaks my heart. Sadly, the resources available from the Law Society are inadequate to deal with these situations meaningfully. As an example, the short-term counseling offered through the EFP is a joke. »

« My children [...] estranged themselves from me as a result of a combination of my work and separating from my spouse and alcohol consumption. [...] Being a lawyer and a mother of [x] and married to a toxic spouse was too much for me. I answered "no" to using alcohol over the past [x] months because I have completely abstained for [period]. Prior to that, I drank too much. »

« I am currently in recovery from a severe alcohol use disorder. I have experienced in my x30 years of practice that large law firms are not psychologically healthy places to work. I found it very difficult to ask for the appropriate help when I needed it most. »

« Drinking to excess is a problem in this profession, with pressure starting in law school. I did start to drink after I entered law school, and drank to excess for a few years. [...] »

2.4.2.2 | Consommation de drogue chez les professionnels du droit : constats



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Éveline Morin, candidate à la M. Sc.

2.4.2.2 | Consommation de drogue chez les professionnels du droit : constats

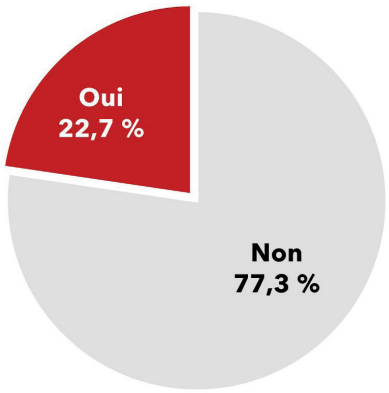
Les participants ont été invités à se prononcer sur leurs habitudes de consommation de drogues, un aspect important s'associant à la santé. Le Graphique 1 permet d'apprécier que près du quart des participants (22,7 %) affirment avoir consommé des drogues pour un usage autre que médical.

Parmi les drogues utilisées se trouvent du cannabis et ses dérivés, des médicaments sur ordonnance (utilisées à des fins non médicales) ainsi que d'autres types de drogues illégales. Notons que plus de 95 % des participants ayant indiqué qu'ils consomment des drogues font usage de cannabis. Une proportion plus faible utilise des drogues illicites (17,9 %) telles que la cocaïne et 10,9 % recourent à des médicaments d'ordonnance à des fins autres que médicales.

Au surplus, des analyses complémentaires indiquent que sur l'ensemble des participants faisant usage de drogues, certains en consomment plus d'un type. À cet effet, le Graphique 2 révèle que 18,4 % des participants consommant des drogues font usage de deux types de drogues parmi les trois catégories (médicaments, cannabis, drogues illégales) et 3,5 % recourent à tous les types de drogues (médicaments, cannabis, drogues illégales).

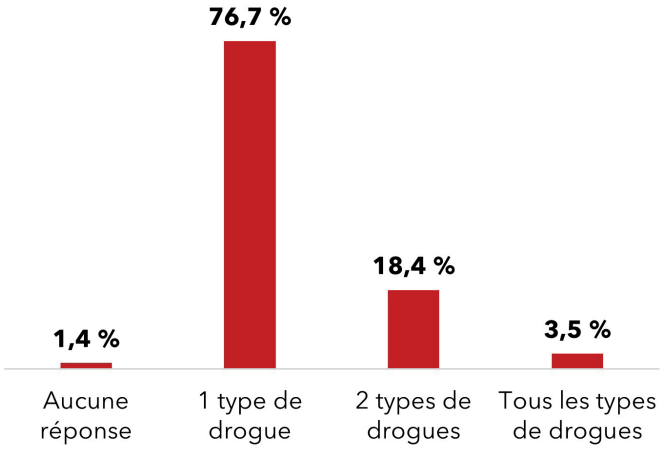
Graphique 1

Proportion de participants ayant fait l'usage de drogues pour un usage autre que médical au cours des 12 derniers mois (*n* = 5 325)



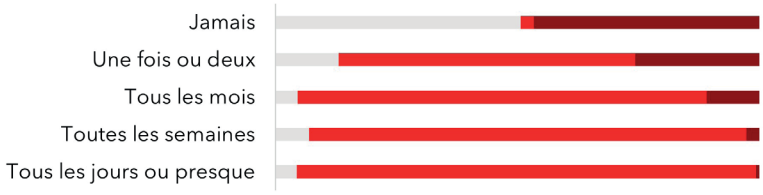
Graphique 2

Habitudes de consommation de drogue en fonction du nombre de drogues consommées (*n* = 1 205)



Graphique 3

Fréquence de la consommation de drogues dans la dernière année par catégorie (*n* = 1 205)



	Tous les jours ou presque	Toutes les semaines	Tous les mois	Une fois ou deux	Jamais
Médicaments sur ordonnance sans raison médicale	0,9 %	1,5 %	1,3 %	7,2 %	89,1 %
Cannabis (marijuana, pot, herbe, hasch, etc.)	18,7 %	19,6 %	23,2 %	33,8 %	4,7 %
Drogues illicites	0,2 %	0,6 %	3,0 %	14,2 %	82,0 %

Graphique 4

Types de drogues consommées rapportés par les participants (*n* = 425)

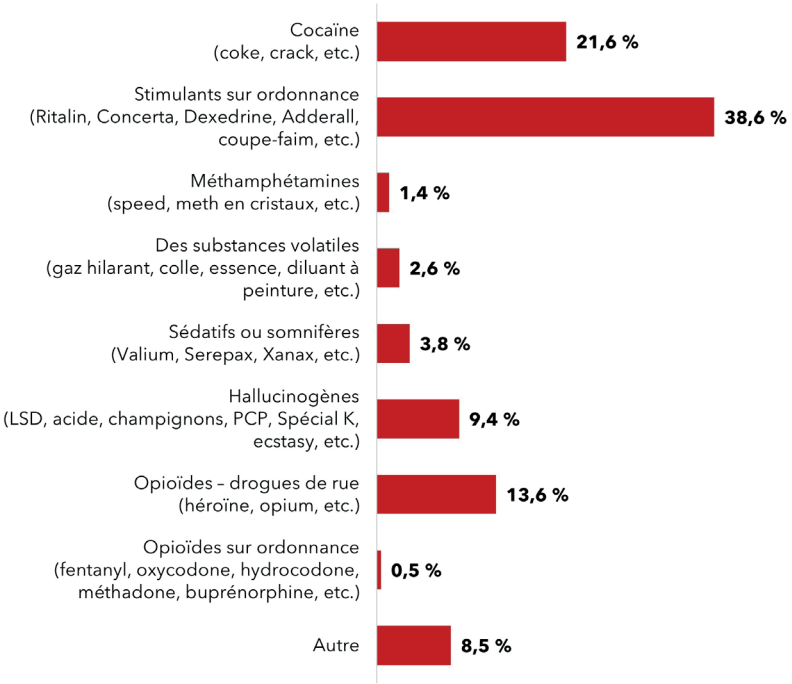


Tableau 1

Niveaux de risque associés à la consommation de drogues selon le score obtenu au DAST-10

Score au DAST-10 (max 10)	Niveau de risque associé
Score de 0	Aucun risque
Score de 1 à 2	Risque faible
Score de 3 à 5	Risque modéré
Score de 6 à 8	Risque substantiel
Score de 9 à 10	Risque sévère

Note. Le DAST-10 provient de Skinner (1982).

Une analyse sur la fréquence de consommation des participants dans la dernière année est présentée au Graphique 3. Elle montre que le cannabis est la drogue la plus fréquemment utilisée par les professionnels qui consomment et que 19,6 % d'entre eux en font usage chaque semaine. De plus, parmi les répondants ayant consommé des drogues illicites telles que la cocaïne, 14,2 % l'auraient fait seulement une ou deux fois alors que 3,0 % consommeraient chaque mois.

Sur l'ensemble des professionnels consommant des drogues illicites, 38,6% ont consommé des stimulants tels que ceux visant à améliorer les problèmes de concentration (p. ex., Ritalin, Concerta) ou encore de la cocaïne et ses dérivés (21,6%) (p. ex., crack). Comme en témoigne le Graphique 4, les opioïdes tels que l'héroïne ou l'opium arrivent en troisième position alors que 13,6 % des professionnels en auraient fait usage.

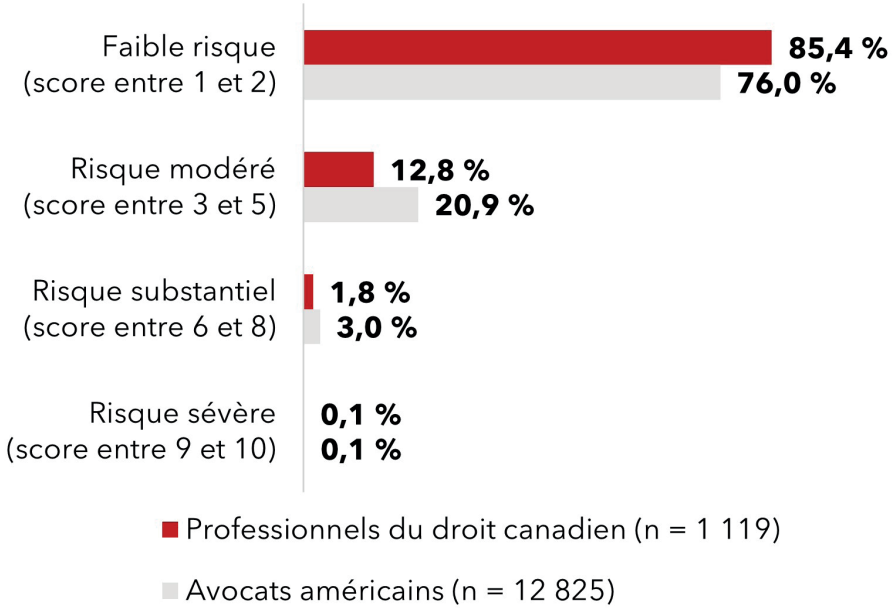
Risques associés à la consommation de drogues (DAST-10) chez les professionnels du droit au Canada

L'échelle DAST-10 (Skinner, 1982) est utilisée mondialement afin d'évaluer les risques associés à la consommation de drogues (p. ex., s'engager dans des activités illégales, avoir des symptômes de sevrage) au sein de diverses populations. Reconnue pour sa validité (Bohn et al., 1991; Yudko et al., 2007), elle est composée de 10 questions et permet d'établir un score entre 0 et 10. Plus le score augmente, plus le niveau de risque est élevé. Le Tableau 1 présente les scores associés aux différents niveaux de risque établis dans la littérature.

En analysant les scores obtenus au DAST-10 selon les divers niveaux de risque, on constate que 12,8 % des participants affichent un score entre 3 et 5, ce qui représente un risque modéré. Si ce chiffre paraît élevé, il est toutefois inférieur aux proportions observées chez les avocats américains, tel qu'illustré au Graphique 5. En effet, l'étude réalisée par Krill et al. (2016) avant la pandémie évaluait à 20,9 % la proportion d'avocats obtenant un score entre 3 et 5 (Krill et al., 2016). Dans le même ordre d'idées, 3,0 % des avocats américains ont obtenu un score entre 6 et 8 (Krill et al., 2016) qualifié de risque substantiel selon la classification du DAST-10. Cette proportion est supérieure à celle observée dans la présente étude alors que seulement 1,8 % des juristes canadiens obtiennent un tel score catégorisé comme « risque substantiel ». Toutes choses étant égales par ailleurs, en ce qui concerne les risques sévères associés à la consommation de drogues, les proportions observées au Canada sont comparables à celles observées aux États-Unis, soit de 0,1 % (Krill et al., 2016).

Graphique 5

Comparaison des niveaux de risque observés concernant la consommation de drogues entre les avocats américains et les professionnels du droit au Canada



Note. Les données de l'étude américaine proviennent de Krill et al. (2016).

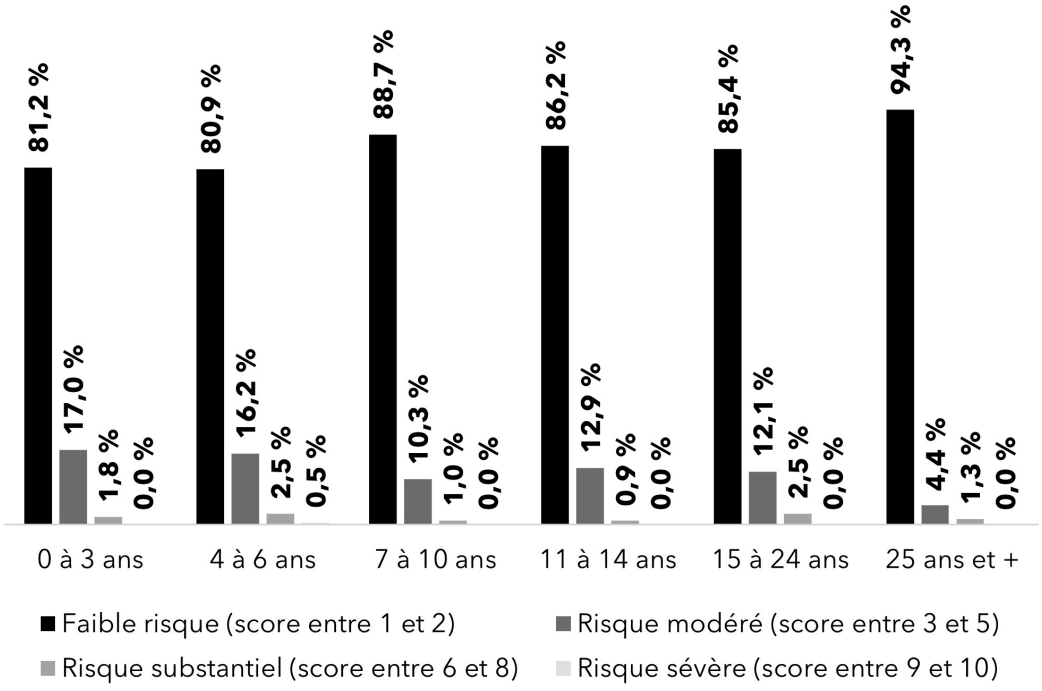
Saviez-vous que?

Aux États-Unis, l'étude publiée par Krill et al. (2016) a estimé que la moyenne obtenue à l'échelle DAST-10 pour les avocats américains était de 1,97/10. Au Canada, l'étude réalisée permet d'estimer cette moyenne à 1,65 /10 pour les juristes canadiens, une moyenne inférieure à la moyenne américaine.

Comme illustré au Graphique 6, en effectuant une analyse des niveaux de risque selon l'expérience des professionnels, on constate que les risques sévères touchent uniquement les juristes de 4 à 6 ans d'expérience. Chez les professionnels de 0 à 3 ans d'expérience, 1,8 % affichent un score entre 6 et 8, lequel est assimilé à un risque substantiel. Cette proportion s'accroît chez les professionnels ayant entre 4 à 6 ans d'expérience. Elle réduit ensuite pour augmenter à nouveau suivant la mi-carrière, soit chez les juristes ayant entre 15 et 24 ans d'expérience alors que 2,5 % présentent un score situé entre 6 et 8 au DAST-10.

Graphique 6

Évolution des risques associés à la consommation de drogues selon l'expérience des professionnels (*n* = 1 165)

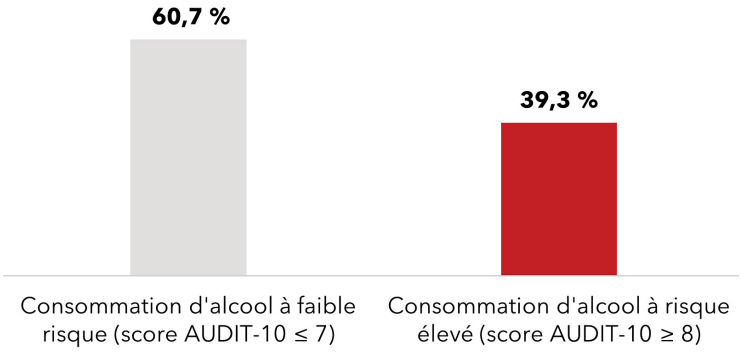


Alcool et drogues : un cocktail explosif qui s'associe significativement aux symptômes dépressifs vécus par les professionnels du droit au Canada

La littérature est relativement consistante : la consommation excessive d'alcool et la consommation à risque de drogues s'associent à des symptômes dépressifs plus importants (Martínez-Vispo et al., 2018; McHugh & Weiss, 2019; Miller et al., 1996). La littérature tend également à mettre en évidence que les personnes qui consomment des drogues sont également susceptibles de présenter une consommation d'alcool plus élevée (Burns & Teesson, 2002). Comme vu dans la section 2.4.2.1 portant sur la consommation d'alcool, 21,7 % des juristes canadiens présentent une consommation à risque en matière de consommation d'alcool (avec un score supérieur ou égal à 8/40 sur l'échelle de AUDIT-10) (Babor et al., 2001). Lorsqu'on analyse le score obtenu à l'échelle de l'AUDIT-10 en parallèle avec la consommation de drogues, on constate que 39,3 % des professionnels ayant consommé des drogues à des fins non médicales au cours des 12 derniers mois présentent également une consommation à risque en matière d'alcool (ils ont un score supérieur ou égal à 8 à l'échelle de l'AUDIT-10) (Babor et al., 2001) comme en témoigne le Graphique 7 de la page suivante.

Graphique 7

Proportion de juristes ayant fait l'usage de drogues pour un usage autre que médical au cours des 12 derniers mois selon le score obtenu à l'échelle AUDIT-10 sur la consommation d'alcool (*n* = 1 207)

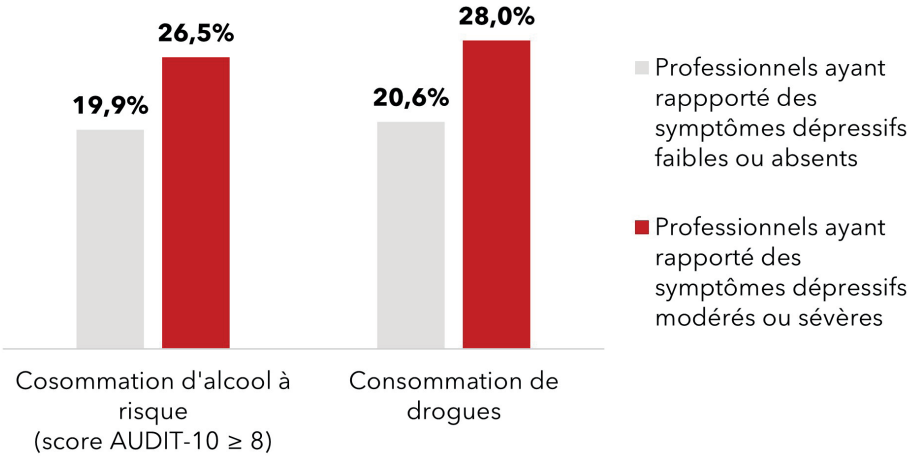




En mettant en perspective les symptômes dépressifs rapportés par les répondants, on constate que les professionnels qui rapportent des symptômes dépressifs allant de modérés à sévères sont proportionnellement et significativement plus nombreux à présenter une consommation à risque en matière d'alcool (avec un score supérieur ou égal à 8 à l'échelle de l'AUDIT-10). Notons également que ces mêmes professionnels sont également proportionnellement et significativement plus nombreux à avoir fait l'usage d'une drogue au cours des 12 mois précédant l'enquête **(voir Graphique 8).** Ces résultats soulignent l'importance de s'attarder aux stresseurs à l'origine de ces symptômes dépressifs afin de prévenir le développement de problématiques directement et indirectement liées au stress. Il semble également important de sensibiliser la communauté juridique à l'importance de recourir à des stratégies saines en matière de gestion du stress (p. ex., faire de l'exercice, ventiler, avoir des activités sociales) plutôt que de recourir à des stratégies telles que la consommation d'alcool ou de drogues.

Graphique 8

Proportion des professionnels ayant une consommation d'alcool à risque et/ou ayant consommé des drogues autre qu'à des fins médicales selon les symptômes dépressifs rapportés (*n* = 5 322)



2.4.3 | DES HABILETÉS CLÉS QUI PROTÈGENT LE MIEUX-ÊTRE DANS LA PRATIQUE DU DROIT



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Prof. Jean Cadieux, Ph. D.

Martine Gingues, M. Sc.

2.4.3 | DES HABILETÉS CLÉS QUI PROTÈGENT LE MIEUX-ÊTRE DANS LA PRATIQUE DU DROIT

Habileté : n.f. réfère à la capacité d'une personne à mettre en application des connaissances, un savoir-faire ou un savoir-être dans une situation réelle.

Tout au long de sa vie, l'humain acquiert des compétences et des habiletés. Certaines d'entre elles sont apprises dans la vie courante tandis que d'autres le sont dans le cadre d'une formation formelle. Quelques-unes sont également développées dans les interactions avec les autres ou par l'expérience.

Malgré tout, il demeure que certaines habiletés clés qui sont susceptibles de protéger la santé sont intimement liées à ce que nous sommes comme individu, au chemin que nous avons parcouru ou à certains traits de notre personnalité. La capacité à se détacher psychologiquement du travail et à mettre ses limites font partie de ces habiletés clés et contribuent ultimement à la résilience des professionnels. Elles ont le potentiel d'agir comme un bouclier de protection contre certains stresseurs, tels que la surcharge de travail (Sandoval-Reyes et al., 2019) ou des demandes émotionnelles élevées (Haun et al., 2018; Sonnentag et al., 2010). Non seulement elles ont un effet direct et indirect sur l'évaluation d'un stresseur auquel un individu est exposé, mais elles agiraient également directement sur la santé. Le Tableau 1 définit chacune des deux habiletés clés incluses dans la présente étude.

Tableau 1

Définition de deux habiletés clés ayant un effet protecteur sur la santé

Habileté	Définition
Détachement psychologique	« Capacité d'un individu à se désengager mentalement du travail en dehors des heures de bureau » [Traduction libre] (Sonnentag & Fritz, 2015, p. 72)
Capacité à mettre ses limites	Confiance dans les relations interpersonnelles qui se manifeste par la capacité à exprimer ses émotions de façon spontanée (Osborn & Harris, 1975) et la capacité à mettre ses limites en respectant ses droits, ses pensées et ses sentiments sans nier ceux des autres (Alberti & Emmons, 1986)

Le détachement psychologique et la capacité à mettre ses limites peuvent faire l'objet de contenus de formation ou se développer au fil d'une démarche de mentorat ou de coaching. Ces habiletés peuvent également être facilitées par la mise en place de politiques (p. ex., le droit à la déconnexion en dehors des heures de bureau), de pratiques de gestion (p. ex., clarifier les attentes) ou de caractéristiques de l'environnement psychosocial (p. ex., sécurité psychologique).

Présence d'habiletés clés au sein de la communauté juridique canadienne

Le Graphique 1 présente la proportion de professionnels disposant des deux habiletés clés en matière de santé et de mieux-être.

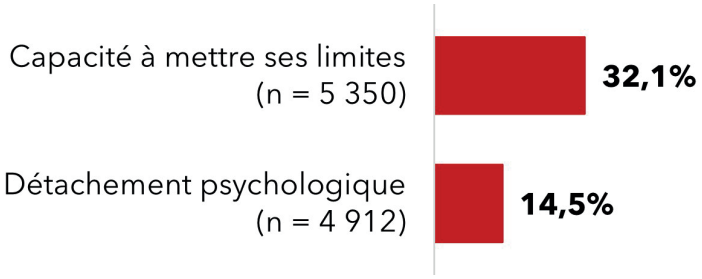
On constate que la capacité à mettre ses limites est l'habileté la plus présente au sein de la communauté juridique canadienne. Inversement, seulement 14,5 % des participants affirment être en mesure de se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau; une proportion relativement faible qui met en évidence la perméabilité des frontières entre les diverses sphères de vie, particulièrement en contexte de pandémie.

Le Graphique 2 illustre la proportion de professionnels capables de se détacher psychologiquement et de mettre leurs limites selon leur expérience. On constate sans surprise que les deux habiletés apparaissent en proportion plus importante chez les juristes ayant 10 ans d'expérience ou plus comparativement à leurs collègues en début de carrière. Toutefois, on remarque que l'expérience ne semble pas influencer l'acquisition de ces habiletés de manière uniforme. Ainsi, bien que la capacité à se détacher psychologiquement du travail semble légèrement avoir fluctué à la hausse chez les praticiens de plus de 10 ans d'expérience, l'écart se creuse entre les praticiens moins expérimentés quant à la capacité à mettre ses limites.



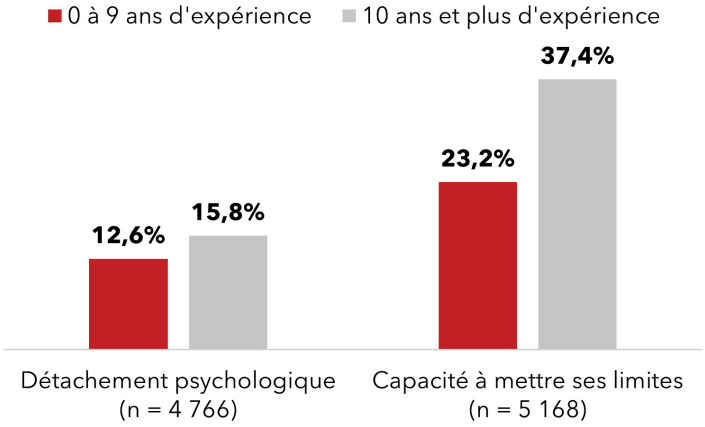
Graphique 1

Proportion de professionnels disposant d'habiletés clés en matière de santé psychologique



Graphique 2

Proportion de professionnels capables de détachement psychologique et habiletés à mettre leurs limites selon leur expérience



Saviez-vous que?

Une étude publiée en 2022 a mis en évidence que le détachement psychologique est généralement plus faible chez les professionnels qui sont en télétravail à temps complet (Lazauskaitė-Zabielskė et al., 2022). Les effets de ce manque de détachement se reflètent par des symptômes d'épuisement pouvant ressurgir plusieurs mois suivant les périodes intensives de télétravail. Les chercheurs expliquent cette réalité par le fait que les personnes en télétravail seraient plus sensibles aux attentes élevées de leur organisation.

Au-delà de l'expérience, on constate également à la lecture du Graphique 3 que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à mettre leurs limites comparativement aux professionnelles de sexe féminin.

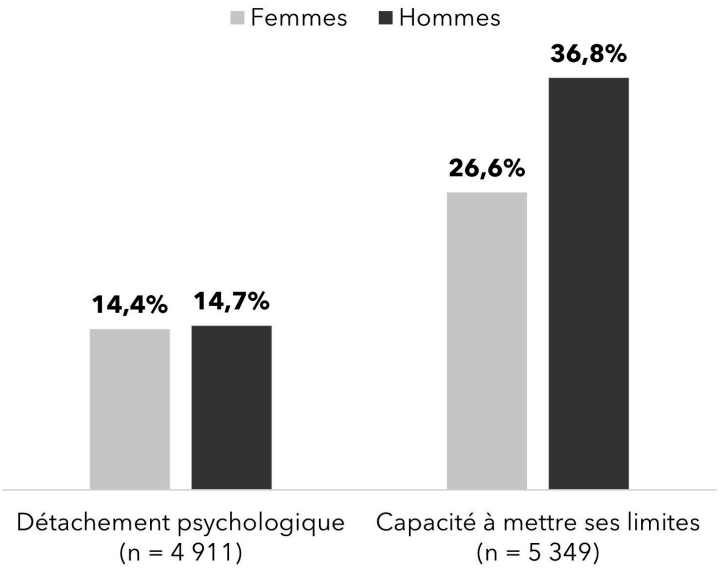
Malgré tout, les analyses tendent à démontrer que tant les hommes que les femmes juristes ont du mal à se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau. Il est possible de croire que la pandémie, qui a plongé une majorité de professionnels en télétravail forcé, a pu jouer un rôle sur cette capacité à se détacher. Les sphères de vie sont devenues non seulement perméables entre elles, mais littéralement en superposition les unes par rapport aux autres.

Pour compléter le portrait descriptif quant aux habiletés susceptibles de protéger la santé des professionnels, une analyse selon le secteur d'activité permet d'observer que les juristes œuvrant dans le secteur de l'éducation sont proportionnellement moins nombreux à être en mesure de se détacher psychologiquement du travail après les heures de bureau. Cependant, ils constituent le groupe présentant la plus forte proportion quant à la capacité à mettre ses limites, tel qu'illustré au Graphique 4.

Les analyses tendent également à mettre en évidence que les professionnels œuvrant dans le milieu corporatif (OBL) sont ceux présentant globalement une proportion plus élevée d'individus détenant un ensemble de habiletés. Ainsi, non seulement les juristes œuvrant au sein d'OBL sont proportionnellement plus nombreux à être en mesure de se détacher psychologiquement du travail, mais ils sont également non loin des professionnels œuvrant en éducation quant à la capacité à mettre leurs limites.

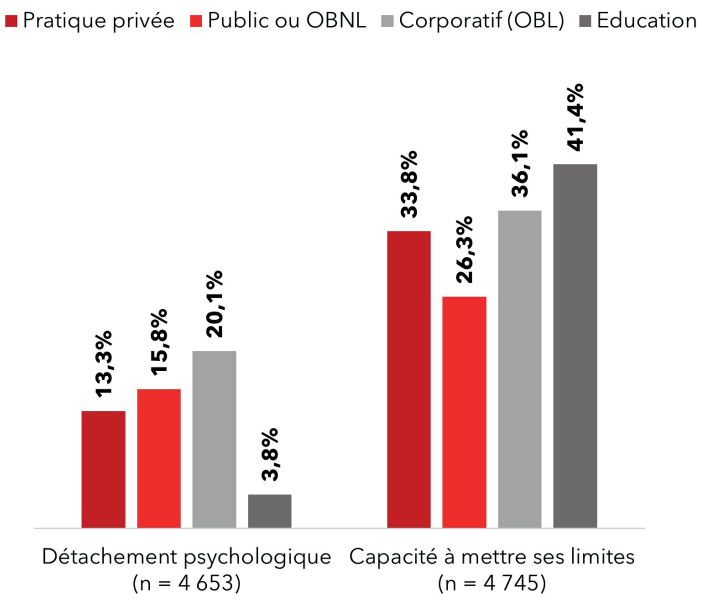
Graphique 3

Proportion de professionnels capables de détachement psychologique ou habiletés à mettre leurs limites selon leur genre



Graphique 4

Proportion de professionnels capables de détachement psychologique ou habiletés à mettre leurs limites selon leur secteur d'activité



La santé mentale au travail : une question d'habileté?

À cette question, la réponse est clairement oui, et ce, même si cette réponse mérite plusieurs nuances. D'abord, il serait faux de croire ou d'affirmer que le fait qu'un individu ne possède pas ou ne soit pas en mesure d'exercer pleinement l'une ou l'autre des habiletés conduise nécessairement à des enjeux de santé. Toutefois, ces habiletés constituent indéniablement des ressources en matière de santé psychologique agissant non seulement directement sur les indicateurs de santé mentale, mais également indirectement, de par leur effet apaisant face à certaines contraintes.

Ainsi, comme mis en exergue au Tableau 2, les deux habiletés à l'étude contribuent significativement à une baisse de l'épuisement professionnel, des symptômes dépressifs et de la détresse psychologique vécus par les juristes participants. D'ailleurs, le détachement psychologique et la capacité à mettre ses limites, renforçant la résilience des professionnels face au stress, contribueraient à 7,1 % de la variation d'épuisement professionnel, à 9,7 % de la variation de symptômes dépressifs et plus de 10 % de la variation de détresse psychologique.

Même en considérant simultanément les facteurs de risque et de protection les plus importants, ainsi que l'expérience et le genre des participants, ces habiletés s'associent significativement ($p \leq 0{,}001$) à une baisse de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel des participants.

Tableau 2

Contribution des habiletés clés aux indicateurs de santé

	Épuisement professionnel (*n* = 2 650)	Symptômes dépressifs (*n* = 2 650)	Détresse psychologique (*n* = 2 529)
Contribution des habiletés (ΔR^2)	**+ 7,1 % de contribution**	**+ 9,7 % de contribution**	**+ 10,9 % de contribution**
Détachement psychologique	↓↓↓	↓↓↓	↓↓↓
Capacité à mettre ses limites	↓↓↓	↓↓↓	↓↓↓

Note. Les résultats considèrent les effets des trois facteurs de risque les plus importants (demandes émotionnelles, surcharge quantitative et insécurité d'emploi), des trois meilleures ressources (soutien des collègues, autonomie et cohérence des valeurs), du genre et de l'expérience des participants. Les analyses considèrent l'apport de la résilience individuelle. La mention « ns » signifie que la relation est non significative; ↓ signifie que le déterminant s'associe à une baisse de l'indicateur.

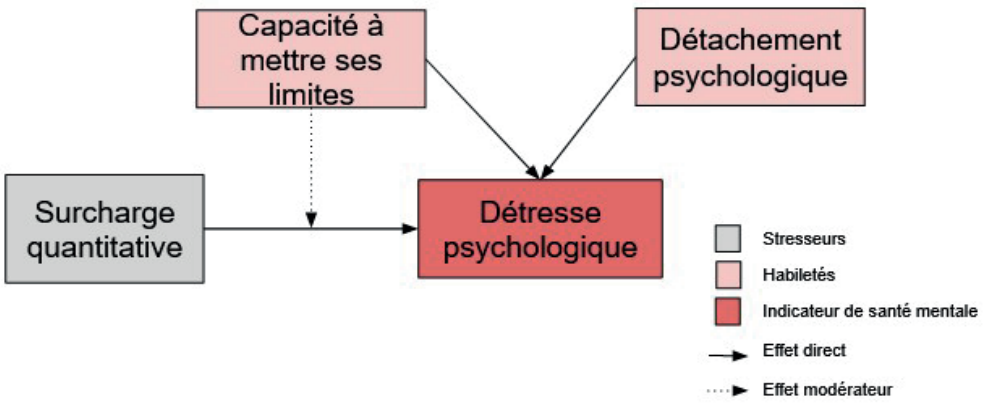
Des effets indirects à ne pas sous-estimer

Au-delà des effets directs observés, les analyses réalisées tendent à mettre en évidence la complexité des dynamiques entre les habiletés et certains facteurs de risque auxquels sont exposés les juristes pour comprendre leur santé psychologique au travail. En effet, pour les trois principaux indicateurs de santé mentale (détresse psychologique, symptômes dépressifs et épuisement professionnel), les analyses ont permis de cerner les nombreux effets indirects des habiletés sur la santé, et ce, par l'apaisement qu'elles procurent face à certains stresseurs clés.

Ainsi, la Figure 1 met en évidence qu'au-delà des effets directs de ces habiletés mesurées sur la détresse psychologique, la capacité du professionnel à mettre ses limites tendrait à réduire l'effet de la surcharge quantitative de travail sur la détresse psychologique ressentie.

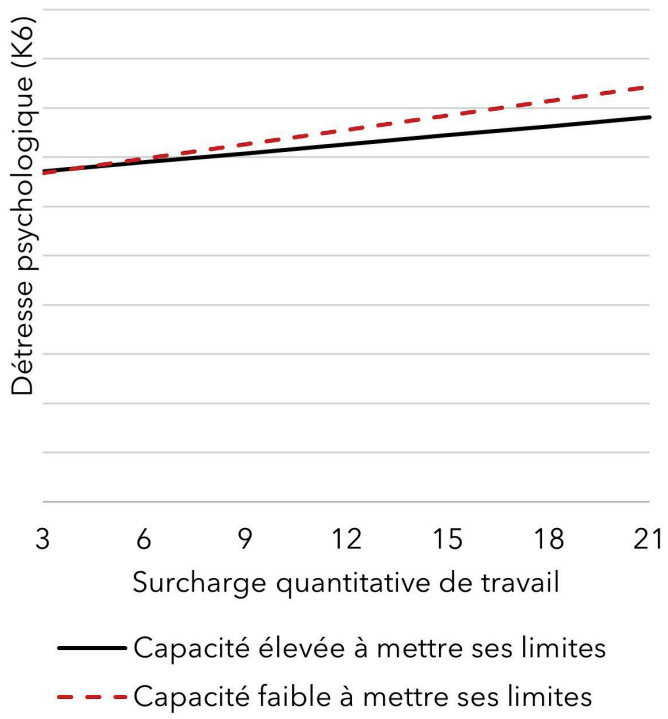
Figure 1

Effets directs et indirects (modérateurs) des habiletés clés sur la détresse psychologique dans les milieux juridiques canadiens en considérant simultanément les effets des contraintes et des ressources les plus importantes, de l'expérience et du genre



Graphique 5

Effet indirect de la capacité à mettre ses limites dans la relation entre la surcharge quantitative de travail et la détresse psychologique ressentie (K6)
(*n* = 2 529)



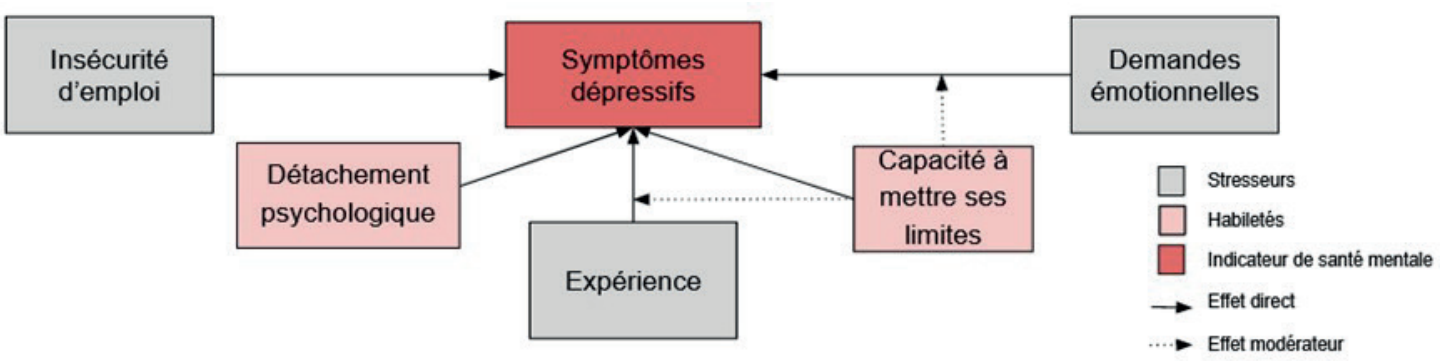
Le Graphique 5 permet d'ailleurs d'apprécier l'interaction entre ces variables. On y constate que la détresse psychologique des participants augmente à mesure que le poids de la surcharge quantitative de travail se fait sentir. Cependant, l'augmentation de la détresse psychologique apparaît plus importante chez les professionnels qui ne parviennent pas à mettre leurs limites.

De la même manière, les analyses réalisées ont permis d'isoler plusieurs effets directs et indirects des habiletés sur les symptômes dépressifs, tel qu'illustré à la Figure 2. On y constate en particulier que la capacité à mettre ses limites exerce de multiples effets indirects.

On constate ainsi que la capacité de l'individu à mettre ses limites agit non seulement directement sur l'intensité des symptômes dépressifs, mais également en atténuant l'effet délétère des demandes émotionnelles. À cet effet,

Figure 2

Effets directs et indirects (modérateurs) des habiletés clés sur les symptômes dépressifs dans les milieux juridiques canadiens en considérant simultanément les effets des contraintes et des ressources les plus importantes, de l'expérience et du genre

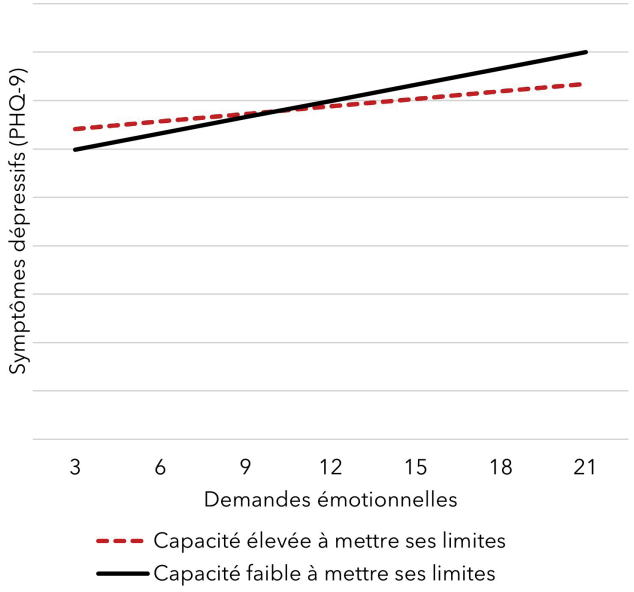


le Graphique 6 permet d'observer que bien que la hausse des symptômes dépressifs soit synchronisée avec la hausse des demandes émotionnelles auxquelles le professionnel doit faire face, cet effet est différent selon la capacité de l'individu à mettre ses limites. En contexte de demandes émotionnelles élevées, les individus disposant d'une meilleure capacité à mettre leurs limites connaitraient donc une croissance plus faible de leurs symptômes dépressifs comparativement à ceux qui ont du mal à mettre leurs limites. Considérant l'effet dévastateur des demandes émotionnelles sur la santé des juristes, ce constat apparaît d'autant plus important.

Les analyses permettent également d'observer que cette habileté permettrait aux professionnels de mieux capitaliser sur l'expérience acquise afin de protéger leur santé. Le Graphique 7 illustre d'ailleurs cet effet protecteur. On constate que pour l'ensemble des juristes, l'expérience acquise est synonyme d'une diminution des symptômes dépressifs.

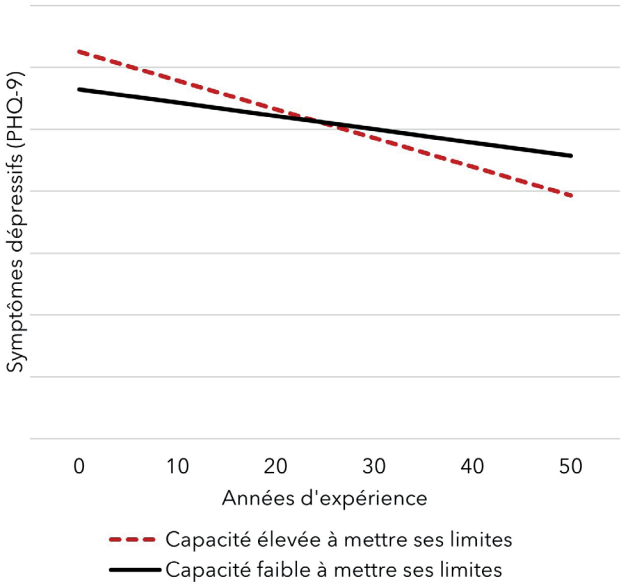
Graphique 6

Effet indirect de la capacité à mettre ses limites dans la relation entre les demandes émotionnelles et les symptômes dépressifs (PHQ-9)
(*n* = 2 650)



Graphique 7

Effet indirect de la capacité à mettre ses limites dans la relation entre l'expérience et les symptômes dépressifs (PHQ-9) des professionnels participants
(*n* = 2 650)



Saviez-vous que?

La capacité à mettre ses limites constitue une habileté qui a fait l'objet de plusieurs études auprès de professionnels à travers le monde. Certaines études concluent même que l'augmentation de cette habileté chez les professionnels s'associerait à des risques significativement plus faibles (allant jusqu'à 25 %) de vivre un épuisement professionnel (Suzuki et al., 2009).

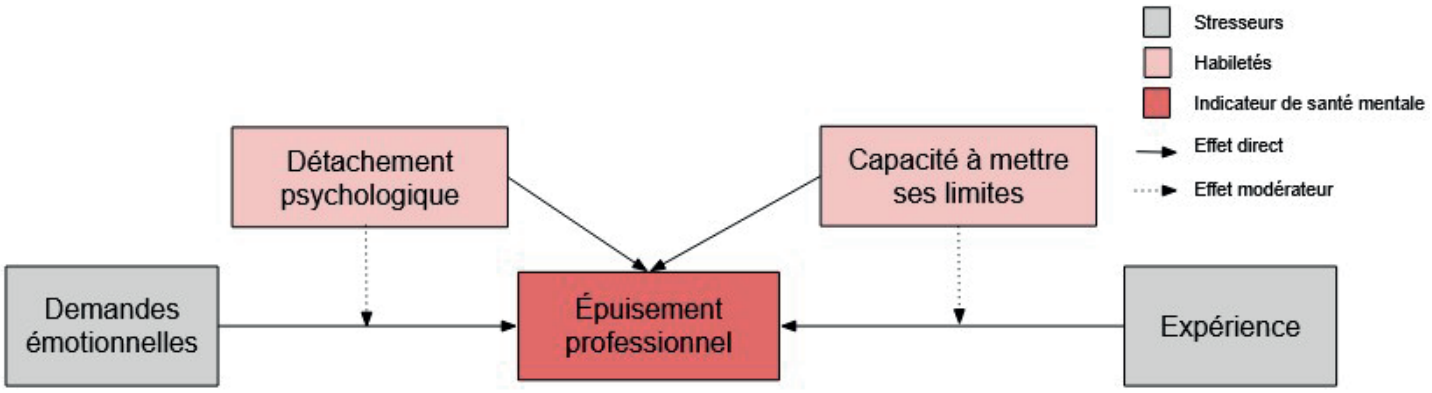


La diminution des symptômes dépressifs s'accélère chez les professionnels qui sont en mesure de mettre leurs limites. Inversement, l'effet protecteur de l'expérience est ralenti pour les professionnels qui peinent à mettre leurs limites, et ce, malgré l'expérience acquise, en particulier après plus de 20 ans d'expérience.

Enfin, une analyse approfondie des effets directs et indirects des habiletés sur l'épuisement professionnel a permis de faire ressortir les effets protecteurs directs pour chacune des habiletés, mais également les effets indirects de certaines d'entre elles. La Figure 3 schématise l'essentiel des constats posés.

Figure 3

Effets directs et indirects (modérateurs) des habiletés clés sur l'épuisement professionnel dans les milieux juridiques canadiens en considérant simultanément les effets des contraintes et des ressources les plus importantes, de l'expérience et du genre

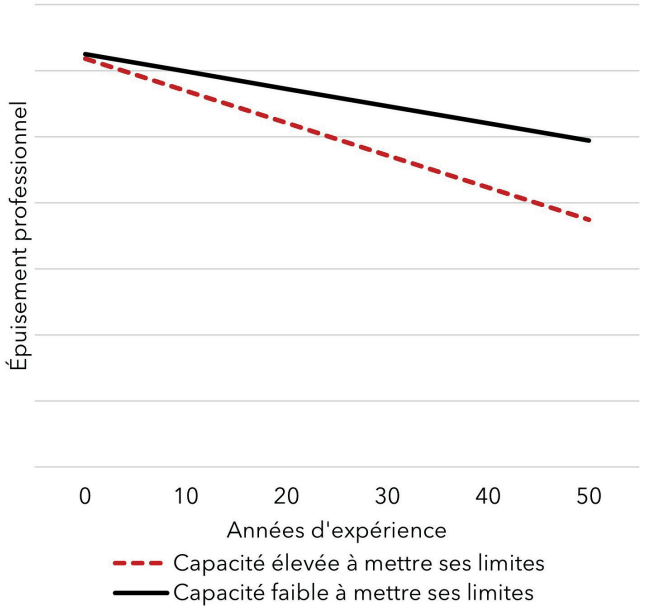


La Figure 3 permet de constater que la capacité à mettre ses limites se présente encore une fois comme une ressource clé face à l'épuisement professionnel. Ainsi, au-delà de son effet direct, la capacité à mettre ses limites tend à augmenter l'effet protecteur de l'expérience face à l'épuisement comme en témoigne le Graphique 8. Inversement, en dépit de leur expérience, les juristes qui peinent à mettre leurs limites connaissent une diminution plus faible de leur épuisement comparativement à leurs collègues qui détiennent cette capacité.

Malheureusement, bien que la Figure 3 laisse à penser que le détachement psychologique puisse exercer un effet protecteur face aux demandes émotionnelles des juristes, le constat est plus nuancé. Certes, les professionnels capables de se détacher psychologiquement vivent à la base des symptômes d'épuisement plus faibles comparativement aux professionnels qui ne sont pas capables de ce détachement. Toutefois, les demandes émotionnelles ne sont pas des demandes comme les autres. Il ne s'agit pas d'un simple dossier de plus ou d'une tâche administrative à réaliser. Il s'agit de demandes qui exposent les juristes à la souffrance d'autrui ou à anticiper les conséquences négatives vécues par ses clients. Conséquemment, que l'on soit capable ou non de se détacher psychologiquement du travail, plus les demandes émotionnelles s'intensifient et plus le niveau d'épuisement professionnel serait comparable chez les juristes (voir Graphique 9). Conséquemment, le détachement psychologique apparaît ici comme une habileté nécessaire, mais non suffisante.

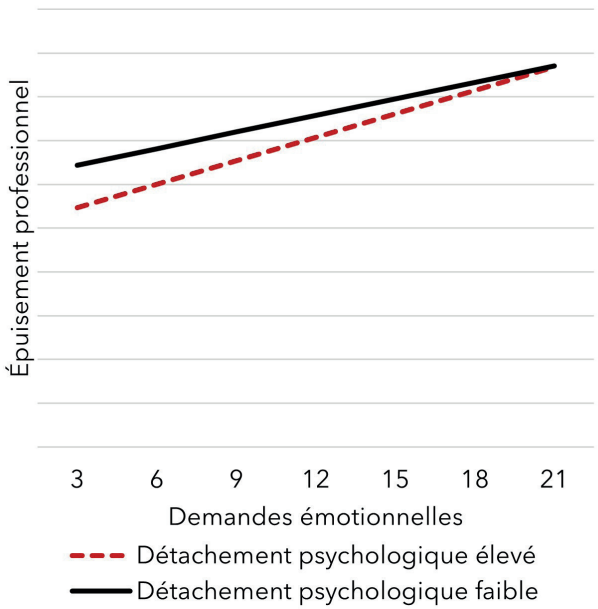
Graphique 8

Effet indirect de la capacité à mettre ses limites dans la relation entre l'expérience et l'épuisement professionnel des participants
(*n* = 2 650)



Graphique 9

Effet indirect du détachement psychologique dans la relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel des participants
(*n* = 2 650)



Autres effets collatéraux des habiletés

Au-delà des effets directs et indirects des habiletés sur la santé des professionnels, notre équipe s'est enfin intéressée à l'influence de ces habiletés sur certaines attitudes envers la profession, sur d'autres stresseurs organisationnels et hors travail et sur certaines habitudes de vie. Plusieurs observations ont été réalisées, lesquelles sont résumées au Tableau 3.

D'abord, on constate que la capacité à mettre ses limites s'associe à une hausse significative de l'engagement envers la profession et, inversement, à une baisse significative de l'intention de quitter cette profession.

Ensuite, bien que le détachement psychologique n'entretiendrait aucune relation significative avec l'engagement et l'intention de quitter la profession, il s'associerait à d'autres facteurs organisationnels. Concrètement, la capacité du professionnel à se détacher du travail en dehors des heures de bureau s'associerait à une meilleure adaptation au télétravail et à une baisse du conflit travail-vie personnelle. À l'opposé, la capacité à mettre ses limites n'aurait aucun lien avec l'adaptation au télétravail des juristes, mais ces deux habiletés s'associeraient elles aussi à une réduction du conflit travail-vie personnelle ressenti par les professionnels.

Tableau 3

Contribution des habiletés clés sur les attitudes envers la profession, l'adaptation au télétravail et le conflit travail-vie personnelle ainsi que les habitudes de consommation

		HABILETÉ CLÉ	
		Détachement psychologique	**Capacité à mettre ses limites**
Effets sur les attitudes envers la profession	**Engagement envers la profession**	**ns**	↑↑↑
	Intention de quitter la profession	**ns**	↓↓↓
Effets sur d'autres stresseurs	**Adaptation au télétravail**	↑	**ns**
	Conflit travail-vie personnelle	↓↓↓	↓↓↓
Effets sur les habitudes de consommation	**Consommation d'alcool**	↓↓	↓↓
	Consommation de drogue	**ns**	**ns**

Note. Les résultats du tableau considèrent les effets des trois facteurs de risque les plus importants (demandes émotionnelles, surcharge quantitative et insécurité d'emploi), des trois meilleures ressources (soutien des collègues, autonomie et cohérence des valeurs), du genre et de l'expérience des participants. Les analyses considèrent l'apport de la résilience individuelle. La mention « ns » signifie que la relation est non significative; ↓ signifie que le déterminant s'associe à une baisse significative du facteur et ↑ signifie que le déterminant s'associe à une hausse significative du facteur. Plus le nombre de ↓ et de ↑ est élevé, plus la relation est significative.

Enfin, les relations qu'entretiennent les habiletés avec les habitudes de vie des professionnels sont plus mitigées. Ainsi, bien que le détachement psychologique et la capacité à mettre ses limites s'associent à une baisse de la consommation d'alcool, aucune habileté ne semble s'associer significativement à la consommation de drogues.

Ces constats mettent en évidence la complexité de la santé mentale au travail, mais surtout la pertinence des habiletés pour comprendre un ensemble de facteurs liés tantôt directement, tantôt indirectement, à la santé des professionnels.

Apprendre à dire non : la capacité à mettre ses limites, une protection importante contre plusieurs stresseurs clés en matière de santé mentale

Tel que mis en évidence dans cette section, les habiletés mesurées ont de multiples effets directs et indirects sur la santé des participants. Cependant, parmi toutes les habiletés mesurées, la capacité à dire non, à tracer la ligne, à mettre ses limites, semble celle qui soit la plus déterminante en raison de ses nombreux effets directs et indirects observés précédemment. À titre de rappel, voici une liste de huit constats clés posés à l'égard de cette habileté :

1. Elle s'associe directement aux trois indicateurs de santé mesurés, c'est-à-dire qu'elle s'associe à la diminution de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel.
2. Elle réduit l'impact négatif de la surcharge de travail sur la détresse psychologique.
3. Elle réduit la hausse des symptômes dépressifs associés aux demandes émotionnelles.
4. Elle accélère l'effet protecteur de l'expérience face aux symptômes dépressifs.
5. Elle augmente l'effet protecteur de l'expérience face à l'épuisement professionnel.
6. Elle s'associe à un engagement plus élevé envers la profession et à une baisse de l'intention de quitter celle-ci.
7. Elle s'associe à une baisse de conflit travail-vie personnelle.
8. Elle s'associe à une consommation d'alcool plus faible.

En conclusion, les habiletés doivent être considérées pour ce qu'elles sont : des outils supplémentaires afin de pallier les stresseurs importants auxquels sont exposés les juristes. Dans ce cadre, elles contribuent non seulement à la santé des individus, mais elles agissent également sur la réaction de l'individu face aux stresseurs. Chaque professionnel évalue les contraintes auxquelles il doit faire face à la lueur des ressources dont il dispose pour les surmonter, eut égard à ses expériences passées et en fonction des habiletés dont il dispose. Au-delà des habiletés professionnelles attendues des juristes, les résultats présentés ici mettent en évidence l'importance de valoriser d'autres types de habiletés, tout aussi importantes dans le cadre de sa pratique professionnelle, des habiletés susceptibles de se développer à travers des activités de formation ou d'une relation mentorale. Ces habiletés permettent au juriste tantôt de relativiser les contraintes auxquelles il est exposé, tantôt de tracer ses limites ou de mettre une saine distance entre lui et les sources de stress.

La voix des professionnels du droit



« The issues that I have relate to time management and pressures to be productive and responsive to every requestor [sic] needs at a moment's notice. I do not have time to learn or focus on building my profes-sional skills. This affects my job satisfaction and confidence in my ability to keep up with advancements in the law. I often feel like people expect me to be a machine and generate quality succinct advice at a moment's notice, with no preparation time. I often do not have enough time to finish my work to the quality that I would like. »

2.5 | LA PROFESSION EN TANT QUE CONSTRUCTION SOCIALE :CONTEXTES SOCIAUX QUI INFLUENCENT LE MIEUX-ÊTRE EN DROIT

La profession est d'abord et avant tout une construction sociale. Une profession n'évolue pas en vase clos, pas plus que les professionnels qui l'exercent. Même si de nombreux modèles conceptuels ont émergé pour expliquer la santé et le mieux-être au travail au cours du siècle dernier, beaucoup de ces modèles ne tiennent pas compte de la réalité multidimensionnelle d'un individu et par le fait même, de l'effet de la société dans laquelle le professionnel travaille. Or, il existe des stresseurs propres à la sphère sociale dans laquelle l'individu évolue, s'identifie et s'engage professionnellement.

Les stresseurs sociaux peuvent prendre source dans la culture professionnelle elle-même, les valeurs qui l'anime, les règles qui encadrent l'exercice de la profession ou encore les idées préconçues qui rigidifient les schèmes comportementaux des professionnels et nuisent à leur épanouissement, voire à leur engagement envers la profession.

La présente section s'intéresse à trois dimensions sociales qui teintent l'exercice du droit au Canada.

D'abord, une sous-section sur la stigmatisation perçue et vécue par les professionnels du droit en lien avec la santé mentale est présentée. Cette sous-section permet d'apprécier l'écart considérable qui existe parfois entre ce que les professionnels perçoivent des enjeux de santé mentale comparativement à ce qu'ils croient que les membres de leur profession perçoivent. Amenuiser cet écart entre les perceptions individuelles et collectives constitue un premier pas afin de réduire la stigmatisation associée aux enjeux de santé mentale dans les professions juridiques au Canada. Réduire la stigmatisation, c'est aussi abattre par le fait même les barrières qui limitent la capacité des professionnels à aller chercher de l'aide lorsqu'ils en éprouvent le besoin.

Ensuite, une sous-section s'intéresse aux risques spécifiques qui découlent de l'encadrement réglementaire des professions juridiques. Les professionnels sont autonomes, mais aussi imputables. De cette imputabilité peut non seulement découler la crainte de commettre une erreur, mais également un certain isolement ou la crainte de faire l'objet d'un litige déontologique. Exercer une profession réglementée implique aussi une mise à jour constante des connaissances, et ce, dans un mode connecté, ouvert sur le monde et en perpétuel changement. Synonyme de défis et d'opportunités, la mise à jour des connaissances peut également constituer un stresseur supplémentaire chez le professionnel qui a une charge de travail élevée et qui manque de temps.

Enfin, l'ensemble des stresseurs auxquels sont exposés les professionnels du droit contribuent également à leur engagement envers la profession, voire à leur intention de quitter celle-ci. Une sous-section sur l'engagement envers la profession et l'intention de quitter la profession est donc présentée alors que quitter une profession suivant une formation de longue durée est certainement extrêmement difficile. Ce départ contribue non seulement à faire perdurer certaines inégalités, mais engendre également des coûts individuels, organisationnels et sociaux importants.

Les prochaines sous-sections se consacrent donc à ces facteurs sociaux qui contribuent aux enjeux de mieux-être dans la profession juridique ou qui en constituent des conséquences.

MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès près de 8 000 professionnels du droit canadiens. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes dans chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0,05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0,05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « n ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme genre a été privilwégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section X sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme score réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

2.5.1 | TROUVER LE CHEMIN DU MIEUX-ÊTRE : DÉMYSTIFIER LA STIGMATISATION DANS LA PROFESSION JURIDIQUE



AUTEURS DE CETTE SECTION : Éveline Morin, candidate à la M. Sc.

Marie-Louise Pomerleau, candidate à la M. Sc.

Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

2.5.1 | TROUVER LE CHEMIN DU MIEUX-ÊTRE : DÉMYSTIFIER LA STIGMATISATION DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Stigmatisation personnelle : n.f. correspond à l'attitude personnelle ou aux réactions émotionnelles d'un individu face aux personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale (Griffiths et al., 2014).

Stigmatisation perçue : n.f. réfère à la perception d'un individu par rapport aux croyances et aux attitudes des autres membres de la communauté quant à leur perception des personnes aux prises avec des enjeux de santé mentale (Griffiths et al., 2014).

Stigmatisation internalisée : n.f. réfère à l'expérience personnelle et subjective d'un individu aux prises ou ayant déjà été aux prises avec un enjeu de santé mentale, que ce dernier soit diagnostiqué ou autodiagnostiqué.

Bien que la stigmatisation et la discrimination soient deux concepts qui se ressemblent, ces deux derniers diffèrent. Alors que la stigmatisation correspond à un stéréotype négatif, la discrimination est plutôt un comportement qui découle de ce stéréotype négatif (CMHA, 2022). Considérant que la stigmatisation se situe en amont d'actions discriminatoires, mieux comprendre la stigmatisation et agir sur celle-ci permettrait de prévenir la discrimination qui en découle, d'où l'importance de s'intéresser à cet enjeu.

Afin de mieux comprendre la stigmatisation et ses répercussions sur la santé des juristes, il importe de comprendre avant tout comment cette stigmatisation s'articule. Dans le cadre de l'étude, trois angles ont été explorés afin d'avoir une vue d'ensemble sur l'état de la stigmatisation au sein de la profession juridique, soit la stigmatisation perçue, personnelle et internalisée.

« Les étiquettes vont sur les pots...pas sur les personnes! »

– Anonyme

Stigmatisation personnelle vs perçue



Les professionnels du droit ayant participé ont d'abord évalué leur niveau de **stigmatisation personnelle**, c'est-à-dire qu'ils ont indiqué dans quelle mesure ils étaient personnellement en accord ou en désaccord avec les quatre affirmations suivantes[1] :

1. Les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale pourraient s'en sortir si elles le souhaitaient vraiment.
2. Les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale sont responsables de leurs problèmes.
3. Les problèmes de santé mentale sont un signe de faiblesse.
4. Les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ne sont pas aussi aptes à travailler dans le domaine juridique que celles qui n'en souffrent pas.

1. Les réponses possibles s'étalaient sur une échelle de 7 points allant de fortement en désaccord à fortement en accord.

Par la suite, les participants ont évalué leur niveau de **stigmatisation perçue**, c'est-à-dire qu'ils ont indiqué dans quelle mesure ils pensaient que la plupart des membres qui exercent leur profession étaient en accord ou en désaccord avec les quatre affirmations suivantes[2] :

1. La plupart des membres de ma profession pensent que les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale pourraient s'en sortir si elles le souhaitaient vraiment.
2. La plupart des membres de ma profession pensent que les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale sont responsables de leurs problèmes.
3. La plupart des membres de ma profession pensent que les problèmes de santé mentale sont un signe de faiblesse.
4. La plupart des membres de ma profession pensent que les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ne sont pas aussi aptes à travailler dans le domaine juridique que celles qui n'en souffrent pas.

La Figure 1 permet de constater qu'il y a en moyenne un écart de 40,7 % entre la stigmatisation personnelle et la stigmatisation perçue pour l'ensemble des énoncés. C'est donc dire qu'il y a un énorme décalage entre ce que les professionnels pensent des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale et entre ce qu'ils perçoivent que les membres de leur profession pensent des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale. À titre d'exemple, plus de la moitié des participants (53,8 %) croient que les membres de leur profession pensent que les gens aux prises

Figure 1

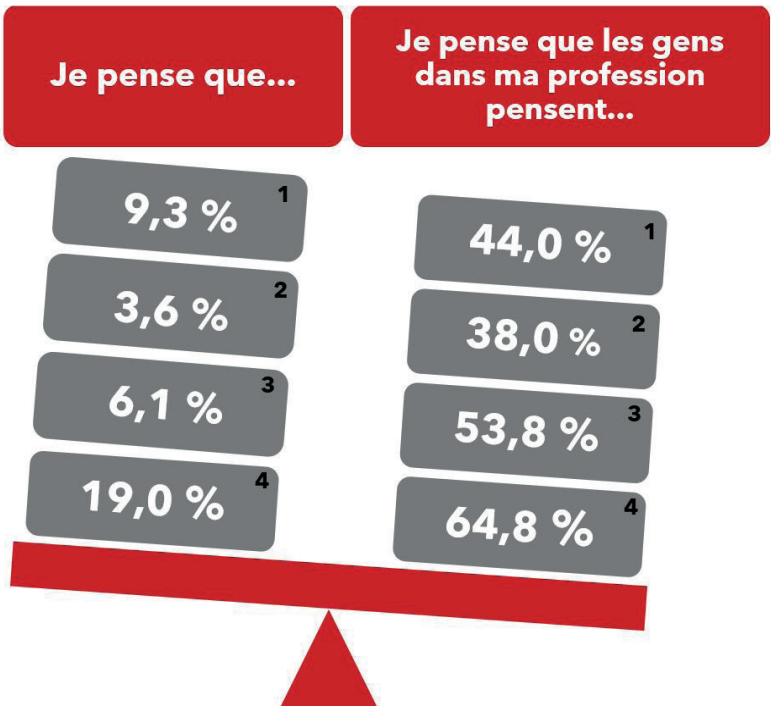
Proportion de la stigmatisation personnelle et perçue des professionnels juridiques (*n* = 6 158)

1) ...les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale pourraient s'en sortir si elles le souhaitaient vraiment

2)...les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale sont responsables de leurs problèmes.

3)...les problèmes de santé mentale sont un signe de faiblesse.

4)...les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ne sont pas aussi aptes à travailler dans le domaine juridique que celles qui n'en souffrent pas.



2. Les réponses possibles s'étalaient sur une échelle de 7 points allant de fortement en désaccord à fortement en accord.

avec des problèmes de santé mentale sont faibles, alors que c'est seulement 6,1 % des juristes qui indiquent être plutôt à fortement d'accord avec cette affirmation. Ces constats confirment donc qu'une discussion s'impose afin d'harmoniser les perceptions, de diminuer les écarts existants, et finalement, de créer la perception de milieux plus humains.

Ensuite, en regardant la Figure 1, on remarque que les proportions associées aux trois premiers énoncés de la stigmatisation personnelle se situent toutes en-dessous de 10 %, ce qui laisse à penser que les professionnels sont très majoritairement en désaccord avec les stéréotypes négatifs liés aux individus aux prises avec des problèmes de santé mentale. Toutefois, près de 20 % des juristes pensent que les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ne sont pas aussi aptes à travailler dans le domaine juridique que celles qui n'en souffrent pas. Ce stéréotype négatif semble donc plus important dans la profession.

Même si la très grande majorité des juristes n'endosse pas les étiquettes sociales véhiculées par rapport aux enjeux de santé mentale, il semble que le fait de souffrir d'une dépression ou de vivre de l'anxiété ne colle pas avec l'image du super-héros fortement ancrée dans la culture professionnelle. L'image du super-héros et, plus largement, la culture de performance, semblent peser lourds dans la balance lorsque vient le temps d'évaluer nos perceptions.



Saviez-vous que?

La théorie de l'esprit réfère à « la capacité mentale d'inférer des états mentaux à soi-même et à autrui et de les comprendre. […] Les états affectifs ou cognitifs d'autres personnes sont déduits sur la base de leurs expressions émotionnelles, de leurs attitudes ou de leur connaissance supposée de la réalité » (Duval et al., 2011, p. 41). Cette théorie permettrait donc de porter un éclairage sur les écarts de perception quant à la stigmatisation personnelle et perçue chez les professionnels et milite sur l'importance d'un dialogue ouvert en matière de santé mentale dans les professions juridiques.

La stigmatisation perçue selon différents profils de la population juridique canadienne

Un score moyen a été calculé pour chaque juriste ayant répondu aux questions dans le but d'avoir une vision globale de la stigmatisation qu'il perçoit dans son milieu professionnel (c.-à-d. sa perception quant à ce que les membres de sa profession pensent). Les juristes ont été regroupés en deux catégories, c'est-à-dire ceux qui perçoivent de la stigmatisation chez les membres de leur profession et ceux qui n'en perçoivent pas. Les données révèlent que sur l'ensemble des participants (n = 6 066), 34,6 % affirment que la plupart des gens de leur profession stigmatisent les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale. Cette proportion est plus élevée chez les juristes appartenant à la communauté LGBTQ2S+ (50,5 %), les personnes étant ou ayant déjà été en congé maladie (50,5 %), les professionnels dont les collègues connaissent leur diagnostic de santé mentale (44,9 %), chez les personnes ayant un handicap (44,6 %), les femmes (40,2 %), les juristes de moins de 40 ans (39,3 %) et les professionnels exerçant dans un contexte d'heures facturables (36,9 %).

Il importe de rappeler que la stigmatisation engendre plusieurs conséquences, notamment la propension des juristes à ne pas parler de leurs enjeux de santé mentale ou à ne pas aller chercher l'aide nécessaire en cas de besoin (voir section 1.4).

Stigmatisation internalisée

Comme mentionné au début de la section, la stigmatisation internalisée réfère à l'expérience personnelle et subjective d'un individu aux prises ou ayant déjà été aux prises avec un enjeu de santé mentale, que ce dernier soit diagnostiqué ou autodiagnostiqué. Cela dit, seuls les juristes ayant indiqué avoir actuellement ou ayant déjà eu un diagnostic de santé mentale – qu'il ait été reçu par un professionnel de la santé ou autodiagnostiqué – ont répondu aux questions sur la stigmatisation internalisée (n = 3 276). Cette dernière comprend trois dimensions, soit 1) le sentiment d'aliénation, 2) le retrait social et 3) l'expérience de discrimination (perception du rapport avec les autres).

Saviez-vous que?

Malgré les avancements des dernières années en matière de sensibilisation de la santé mentale, pour plusieurs personnes, les enjeux de santé mentale sont encore synonymes d'incompréhension et de crainte. Les personnes aux prises avec un enjeu de santé mentale subissent fréquemment les répercussions négatives liées à l'incompréhension et la crainte des gens. Les préjugés et la discrimination naissent dans ces contextes, laissant un sentiment de honte et de désespoir s'installer. Malheureusement, les professionnels de la santé et les organismes susceptibles de pouvoir aider en de telles circonstances peuvent également être touchés par la problématique. En effet, la stigmatisation peut représenter un obstacle à la consultation, au diagnostic et au traitement. Selon le Centre de toxicomanie et de santé mentale, « la stigmatisation empêche 40 % des personnes souffrant d'anxiété ou de dépression de consulter un médecin ».

Source: https://www.camh.ca/fr/agent-du-changement/lutte-contre-la-stigmatisation

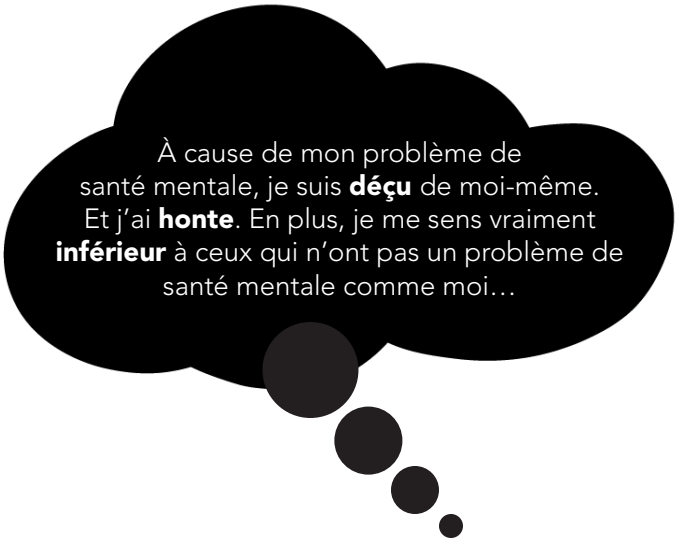
Le « sentiment d'aliénation » ou d'infériorité

Le sentiment d'aliénation mesure l'expérience subjective qui affecte l'image que le professionnel a de lui-même en raison des enjeux de santé mentale qu'il vit (Ritsher et al., 2003). La Figure 2 permet d'illustrer les types d'affirmations que l'on retrouve dans la dimension « Aliénation ».

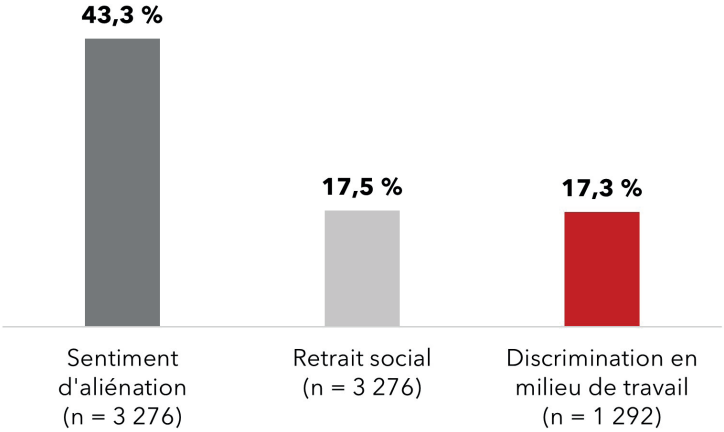
Le Graphique 1 montre que 43,3 % des professionnels participants ayant un problème de santé mentale éprouvent un sentiment d'aliénation par rapport à leurs enjeux de santé mentale. Cette proportion est encore plus élevée pour les juristes en situation de handicap (59,6 %), ceux étant ou ayant déjà été en congé de maladie (57,3 %), les professionnels appartenant à la communauté LGBTQ2S+ (53,5 %) et les personnes ethnicisées (52,3 %).

Une analyse plus détaillée met en évidence que 52,8 % des juristes étant ou ayant déjà été aux prises avec des enjeux de santé mentale se sentent inférieurs à leurs collègues qui n'en ont pas. Pourtant, seulement 8,1 % de ces mêmes professionnels indiquent être plutôt à fortement en accord avec l'énoncé « Les problèmes de santé mentale sont un signe de faiblesse ». Il y aurait donc un décalage entre l'image que les gens ont d'eux-mêmes et celle qu'ils ont des autres. Sans surprise, l'image des juristes canadiens par rapport à leur propre enjeu de santé mentale est plus sévère et plus dure que celle qu'ils entretiennent à l'égard des autres.

Figure 2
Exemple d'affirmations d'un individu aux prises avec un problème de santé mentale



Graphique 1
Proportion des trois dimensions de la stigmatisation internalisée chez les professionnels du droit participants





Se retirer socialement…par peur du jugement

La seconde dimension de la stigmatisation internalisée est le retrait social. Dans cette dimension, la crainte du rejet et la perception de vivre de l'embarras ou de se sentir inadéquat dans les interactions sociales conduisent la personne aux prises avec des enjeux de santé mentale à s'isoler.

Toujours selon le Graphique 1, 17,5 % des professionnels ont rapporté se retirer socialement en raison de leur problème de santé mentale. Cette proportion est plus élevée pour les personnes ayant un handicap (28,8 %), les juristes étant ou ayant déjà été en congé de maladie (28,4 %), les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2S+ (26,6 %), les Autochtones (24,3 %) et les professionnels ethnicisés (23,9 %). Bien que ces proportions soient plus faibles que celles observées pour le sentiment d'aliénation, elles restent tout de même assez élevées.

Ces résultats mettent en évidence que les problèmes de santé mentale ne sont pas des problèmes comme les autres et qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire en matière de sensibilisation. En effet, il suffit de se demander si une personne entretiendrait le même sentiment d'embarras si elle avait une jambe cassée ou un diagnostic de cancer. Le fait de vivre un enjeu de santé mentale ne devrait pas être quelque chose que l'on cache, mais il semble qu'une proportion importante des juristes vivent ces problèmes de manière isolée.

Tu me discrimines, il me discrimine… je me discrimine

La dernière dimension est l'expérience de discrimination en milieu de travail et reflète les répercussions négatives perçues par l'individu en raison de son problème de santé mentale (p. ex., être pris moins au sérieux, avoir moins d'opportunités professionnelles).

Le Graphique 1 permet de constater que 17,3 % des juristes étant ou ayant déjà été aux prises avec un enjeu de santé mentale ont perçu avoir été victime d'actions discriminatoires par leurs collègues, supérieurs et/ou d'autres membres de la communauté juridique en raison de leur problème de santé mentale. Cette réalité est encore plus présente pour les personnes en situation de handicap (38,8 %), celles étant ou ayant déjà été en congé de maladie (35,1 %) et chez les Autochtones (35,7 %).

Déconstruire la forteresse et les tabous une pierre à la fois

Dans les professions du droit, comme dans la société canadienne, beaucoup de chemin reste à faire en matière de sensibilisation à l'égard des enjeux de santé mentale. Plusieurs résultats présentés dans cette section tendent vers ce constat .

Les résultats mettent en évidence des écarts importants entre la stigmatisation personnelle qu'entretiennent les personnes et celle qu'ils perçoivent chez les membres de leur profession. Il va sans dire qu'un tel écart pourrait avoir une responsabilité importante quant à la stigmatisation internalisée chez les personnes qui vivent un enjeu de santé mentale en cours de carrière.

Chez les professionnels du droit et comme dans beaucoup de professions réglementées, le sentiment d'appartenance à la profession est important et la culture professionnelle occupe une place prépondérante dans l'identité des professionnels. Lorsque le professionnel perçoit que l'image qu'entretiennent ses collègues à l'égard des personnes aux prises avec des enjeux de santé mentale est en décalage avec la culture de performance qui prédomine dans sa profession, il aura tendance à ne pas parler de ses enjeux de santé mentale de peur d'être jugé.

Ces résultats pourraient également expliquer pourquoi une part importante des juristes ne sont pas allés chercher de l'aide dans le passé, et ce, même s'ils en ressentaient le besoin. En s'isolant de ses pairs, voire en se stigmatisant lui-même, l'épanouissement et le mieux-être du juriste sont compromis. Cela souligne l'importance de sensibiliser et d'éduquer sur la santé mentale afin de déconstruire pierre par pierre les tabous qui nuisent à une meilleure santé des membres de la profession juridique.

Le stress touche tout le monde. Tous les professionnels du droit, tous les humains, sans exception. Personne n'est épargné, même si la gravité des conséquences qui en découlent peut varier d'un individu à l'autre. Une telle sensibilisation contribuera non seulement à une meilleure santé des personnes aux prises avec des enjeux de santé mentale, mais contribuera également à sensibiliser les professionnels à aller chercher de l'aide lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Retirer l'habit de super-héros signifie apprivoiser la vulnérabilité qui caractérise l'être humain. Cette vulnérabilité souligne l'importance de mettre ses limites et de respecter ses capacités afin de pérenniser l'engagement envers la profession et de valoriser des milieux de travail plus humains.

Utilisez le STOP pour reconnaître les attitudes et les actions qui contribuent à perpétuer la stigmatisation des enjeux de santé mentale en vous demandant si ce que vous entendez :

- **S**téréotype les personnes atteintes de troubles mentaux (c'est-à-dire qu'il suppose qu'elles sont toutes semblables plutôt que des individus)?
- **T**ends à banaliser ou à rabaisser les personnes atteintes de troubles mentaux et/ou le trouble lui-même?
- **O**ffense les personnes atteintes de troubles mentaux en les insultant?
- **P**ousse à faire preuve de condescendance envers les personnes atteintes de troubles mentaux en les traitant comme si elles n'étaient pas aussi bonnes que les autres?

Source: https://ontario.cmha.ca/documents/stigma-and-discrimination/

La voix des professionnels du droit



« The discrimination related to invisible disabilities starts in law school. For mental health issues, the application to the Law Society asked about even minor depression and flagged it as a reason that I might not be fit to practice. All of that can shake a person's confidence. »

« Disclosing a mental disability (depression) in law will end your career. »

« I believe that various laws and corporate policies and benefit plans are in place now much more than in past decades to support people with various disabilities; and recently the culture in society has become more open and accepting of various conditions and experiences and disabilities overall. However, I understand from friends in HR and Mgmt that the stigma of staff who do admit to revealing disability factors continues; and this does still feed into 'damaged goods' type stereotypes, with stigma with isolation and worse, that continue behind the scene, but more carefully handled and disguised than in past. »

« I would agree that the problem of stress, anxiety, and depression in the legal profession is great. Further, the stigma of talking about it prevents people from dealing with it. In spite of having the above feelings when I was working, I would not have sought assistance due to the stigma and concern that people / colleagues would find out. »

« After the stress leave I was afraid to go back to law, I felt like I was a failure even though I had left a very good practice that was really taking off. I was embarrassed and it felt like some former colleagues treated me patronizingly, and commented that it was good I got out if I couldn't handle the pressure. »

2.5.2 | ÊTRE OU NE PAS ÊTRE UN PROFESSIONNEL : RISQUES SPÉCIFIQUES À L'EXERCICE D'UNE PROFESSION RÉGLEMENTÉE



AUTEURS DE CETTE SECTION : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Éveline Morin, candidate à la M. Sc.

Martine Gingues, M. Sc.

2.5.2 | ÊTRE OU NE PAS ÊTRE UN PROFESSIONNEL : RISQUES SPÉCIFIQUES À L'EXERCICE D'UNE PROFESSION RÉGLEMENTÉE

Profession réglementée : n.f. réfère à une profession dont le titre et la pratique professionnelle sont encadrés par voie légale à des fins de protection du public. Seuls les professionnels détenant un permis d'exercer délivré par l'organisme de réglementation (un ordre professionnel) peuvent exercer la profession, dans le respect de règles dictées notamment dans leur code de déontologie.

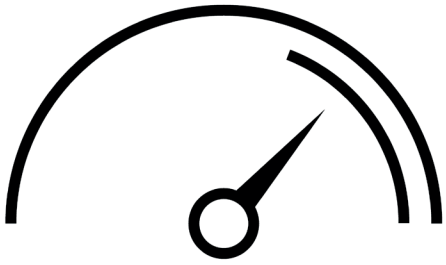
Stresseur lié à la profession réglementée : n.m. réfère à un stresseur qui découle spécifiquement du fait d'exercer une profession réglementée à laquelle sont rattachées des obligations déontologiques et des obligations imposées par l'organisme de réglementation (ordre professionnel) pour maintenir le permis d'exercer la profession (p. ex., heures de formation obligatoires).

Les professions du droit au Canada (avocats, notaires du Québec, parajuristes de l'Ontario), comme ailleurs dans le monde, sont réglementées. Ainsi, l'usage du titre et l'exercice de ces professions exigent l'obtention d'un permis d'exercice délivré par l'organisme de réglementation. Au Canada, ce sont les barreaux qui jouent ce rôle. Alors que ce statut est un gage de qualité de la pratique professionnelle et permet d'assurer la sécurité du public, les conditions qui en découlent (p. ex., le respect du code de déontologie, l'imputabilité, les exigences de formation) peuvent générer un certain stress. Ce stress est spécifique aux professions réglementées (Cadieux & Marchand, 2014).

Au cours des dernières années, plusieurs études ont mis en évidence les problèmes de santé mentale vécus par certains professionnels exerçant des professions réglementées. À ce titre, 35 % des ophtalmologistes connaîtraient des niveaux élevés d'épuisement (Viviers, Lachance, Maranda, & Ménard, 2008). Les dentistes, les médecins et les vétérinaires seraient fortement touchés par la dépression et le suicide (Hem et al., 2005; Moreau, 2011; Stack, 2001). Tel qu'indiqué dans le présent rapport, tous les indicateurs de santé mentale sont au rouge chez les professionnels du droit au Canada. Cela ne fait pas exception comparativement aux autres études réalisées dans le monde (Anker & Krill, 2021; Benjamin et al., 1990; Bergin & Jimmieson, 2013; Brown & MacAlister, 2006; Hopkins & Gardner, 2012; James, 2008; Krill et al., 2016; Ramos, 2013).

Beaucoup de stress, mais pourquoi?

Malgré les constats posés quant aux proportions alarmantes de stress chez plusieurs professions réglementées, les connaissances sur les stresseurs auxquels seraient spécifiquement exposés ces professionnels demeurent parcellaires et éparpillées dans la littérature.



Les études actuelles ont majoritairement été réalisées à l'extérieur du territoire canadien, ce qui ne permet pas de rendre compte de la spécificité des contraintes et des ressources à l'origine de la santé psychologique chez les professionnels exerçant une profession réglementée au Canada. Or, pour les juristes canadiens comme pour les autres professions réglementées canadiennes (p. ex., médecins,

infirmières, ingénieurs, etc.), l'exercice de la profession est soumis à des pratiques institutionnelles spécifiques au pays ou à la province où elle est pratiquée. Ces dernières influencent la détermination des conditions d'exercice qui caractérisent la pratique des juristes (p. ex., confidentialité des renseignements échangés, le degré de connaissances requis pour exercer, l'imputabilité associée au titre professionnel). Par conséquent, comprendre la santé et le mieux-être des juristes canadiens en tant que professionnels exerçant une profession réglementée s'inscrit nécessairement dans une démarche géographiquement circonscrite au Canada.

Notons enfin qu'à ce jour, très peu d'études se sont intéressées aux caractéristiques fondamentales des professions du droit à titre de professions réglementées et à l'impact de ces caractéristiques sur la santé psychologique (Cadieux et al., 2019).

Innover en recherche sur les professions réglementées pour comprendre leur réalité

En posant l'hypothèse que les professions réglementées sont exposées à des stresseurs qui leur sont spécifiques et qui découlent de l'encadrement réglementaire de la profession, notre équipe a développé une échelle de mesure susceptible de s'appliquer à une majorité de professionnels exerçant une profession réglementée. Cette échelle est le fruit de 10 années de recherche auprès de professionnels réglementés.

Ces stresseurs sont susceptibles de constituer en soi des stresseurs auxquels ne serait pas exposé n'importe quel travailleur (p. ex., faire l'objet d'une inspection professionnelle, être exposé à un litige déontologique). Le Tableau 1 définit chaque stresseur lié à l'exercice d'une profession réglementée mesuré dans la présente étude.

Tableau 1

Définition des différents stresseurs liés à la réglementation professionnelle

Stresseur lié à l'exercice d'une profession réglementée	Définition
Imputabilité associée au titre et litige professionnel	Stress découlant du degré de responsabilité associé à l'acte professionnel.
Possibilité de commettre une erreur et gravité du préjudice en résultant pour le client	Stress découlant de la gravité des conséquences humaines ou managériales advenant une erreur commise.
Mise à jour constante des connaissances requises pour exercer une profession réglementée	Stress découlant de la mise à jour constante des connaissances et crainte de ne pas être à jour en lien avec certains aspects essentiels de la pratique professionnelle.
Isolement découlant du secret professionnel	Stress découlant de l'isolement généré par le caractère confidentiel des rapports entre le professionnel et son client (secret professionnel).
Éventualité d'une inspection professionnelle	Stress découlant de la possibilité de faire l'objet d'une inspection professionnelle par l'ordre professionnel suivant une plainte d'un client.

Ces stresseurs découlent de :

- l'imputabilité associée au titre professionnel et la possibilité de vivre un litige;
- la possibilité de commettre une erreur et aux conséquences qui en découleraient pour les clients qui font appel aux services du professionnel;
- le défi constant associé à la mise à jour des connaissances dans un monde hyperconnecté et en constante évolution;
- l'isolement dans lequel sont parfois plongés les professionnels alors qu'ils sont tenus au secret;
- l'éventualité d'une inspection professionnelle, soit un mécanisme de contrôle visant à assurer la qualité de la pratique professionnelle.

Le Tableau 2 présente une analyse comparative des proportions de juristes qui ont affirmé être particulièrement touchés par ces différents stresseurs, et ce, en fonction du genre ou du contexte de pratique (profession et secteur d'activité).

Ainsi, l'imputabilité découlant de l'acte professionnel (47,8 %) et la possibilité de commettre une erreur eut égard aux graves conséquences qui en découleraient pour les clients (60,9 %) semblent constituer la pierre angulaire du stress vécu par les juristes en lien avec l'encadrement réglementaire de leur profession. En troisième position, non loin derrière l'imputabilité, arrive la mise à jour constante des connaissances (45,8 %), suivi de la possibilité d'une inspection (30,4 %). Le sentiment d'isolement découlant du secret professionnel ne semble pas constituer le stresseur le plus déterminant (16,2 %), et ce, en dépit de la charge émotive particulièrement lourde chez les juristes.

Lorsqu'on analyse plus spécifiquement les variations quant à la présence de ces stresseurs selon diverses caractéristiques, les notaires québécois apparaissent particulièrement affectés.

Si l'ordre d'importance des stresseurs ne diffère quasiment pas entre les professions, il existe toutefois un écart considérable (supérieur à 25 %) du stress vécu par les notaires du Québec au niveau de l'imputabilité professionnelle. Un écart de plus de 10 % est également observé entre les notaires

Tableau 2

Proportion de juristes touchés par les différents stresseurs liés à la réglementation professionnelle selon la profession exercée, le secteur d'activité et le genre (*n* = 5 217)

		Imputabilité associée au titre	Commettre une erreur	Mise à jour des connaissances	Sentiment d'isolement	Possibilité d'audit ou d'inspection
Global	Tous	47,8 %	60,9 %	45,8 %	16,2 %	30,4 %
Profession	Avocats	47,0 %	60,5 %	45,7 %	16,3 %	30,0 %
	Notaires du Québec	75,0 %	71,0 %	53,1 %	8,6 %	41,0 %
	Parajuristes de l'Ontario	44,1 %	63,2 %	39,6 %	21,0 %	31,7 %
Secteur d'activité	Pratique privée	51,4 %	63,6 %	44,7 %	17,2 %	33,8 %
	Public ou OBNL	42,1 %	57,3 %	50,2 %	14,5 %	24,6 %
	Corporatif (OBL)	33,8 %	49,5 %	42,0 %	11,1 %	19,7 %
	Éducation	38,7 %	33,3 %	48,3 %	17,2 %	0,0 %
Genre	Femmes	49,0 %	64,9 %	52,6 %	18,5 %	33,4 %
	Hommes	46,9 %	57,6 %	40,1 %	14,2 %	27,9 %

québécois et les avocats quant au stress ressenti face à la possibilité de commettre une erreur (71,0 % chez les notaires québécois comparativement à 60,5 % chez les avocats canadiens). Le stress lié à la mise à jour des connaissances et à la possibilité d'être soumis à une inspection professionnelle est aussi plus élevé chez les notaires comparativement aux autres groupes. Inversement, le sentiment d'isolement découlant du secret professionnel est moins présent chez les notaires du Québec.

Évolution des stresseurs liés à la profession réglementée au fil de la carrière

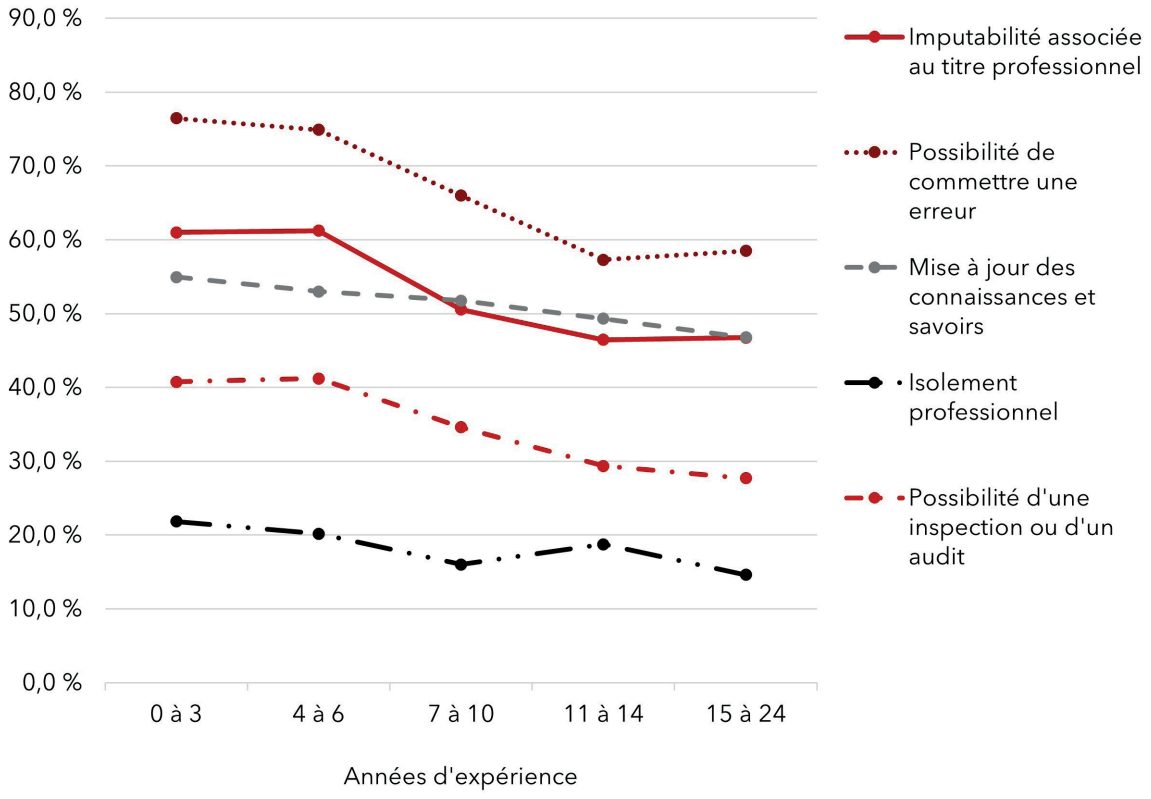
Le Graphique 1 rend compte de l'évolution des stresseurs associés à la profession réglementée au cours de la carrière. Chaque courbe représente un stresseur spécifique.

Une analyse met en évidence que l'ordre d'importance des stresseurs suit la même logique que celle présentée au Tableau 1. Toutefois, on constate que si certains stresseurs diminuent au fil de l'expérience acquise (c'est le cas notamment de la possibilité de commettre une erreur), certains sont plus stables tout au long de la carrière. À cet effet, la mise à jour des connaissances et des savoirs connait la plus faible variation avec à peine 10 % d'écart entre les juristes en début de carrière et ceux plus expérimentés.

Notons également que trois stresseurs présentent une évolution comparable, soit la possibilité de commettre une erreur, l'imputabilité associée au titre professionnel et la possibilité d'être soumis à une inspection professionnelle. En effet, à partir de cinq ans de pratique, le nombre de juristes touchés décroit de manière marquée. Ce constat milite en faveur de la mise en place de mesures spécifiques en début de carrière afin de limiter les effets négatifs sur la santé.

Graphique 1

Proportion de juristes touchés par les différents stresseurs liés à la réglementation professionnelle selon le nombre d'années d'expérience (*n* = 5 218)



Enfin, entre 10 et 15 ans d'expérience, on observe une légère inflexion à la hausse du nombre de juristes affectés par l'isolement professionnel. Une proportion qui diminue toutefois ensuite. Ce constat suggère qu'une certaine sensibilisation destinée à cette catégorie d'expérience doit être pensée, notamment quant aux moyens susceptibles de permettre aux juristes de ventiler les émotions et leurs états engendrés par les demandes auxquelles ils sont exposés dans la relation avec leurs clients; des demandes qui se sont cumulées au fil des ans.

La sous-section suivante présente les résultats associés à des questions non incluses dans l'échelle de mesure, mais développées à des fins descriptives.

Le stress associé à la possibilité de vivre un litige déontologique à travers le Canada et des conséquences qui en découleraient pour les clients

Le Tableau 3 présente la proportion de juristes préoccupés face à la possibilité de vivre un litige professionnel ou déontologique dans le cadre de leur pratique en fonction du barreau d'appartenance.

Tableau 3

Proportion de juristes préoccupés par la possibilité de vivre un litige de nature déontologique dans le cadre de leur pratique par province et territoire (*n* = 5 358)

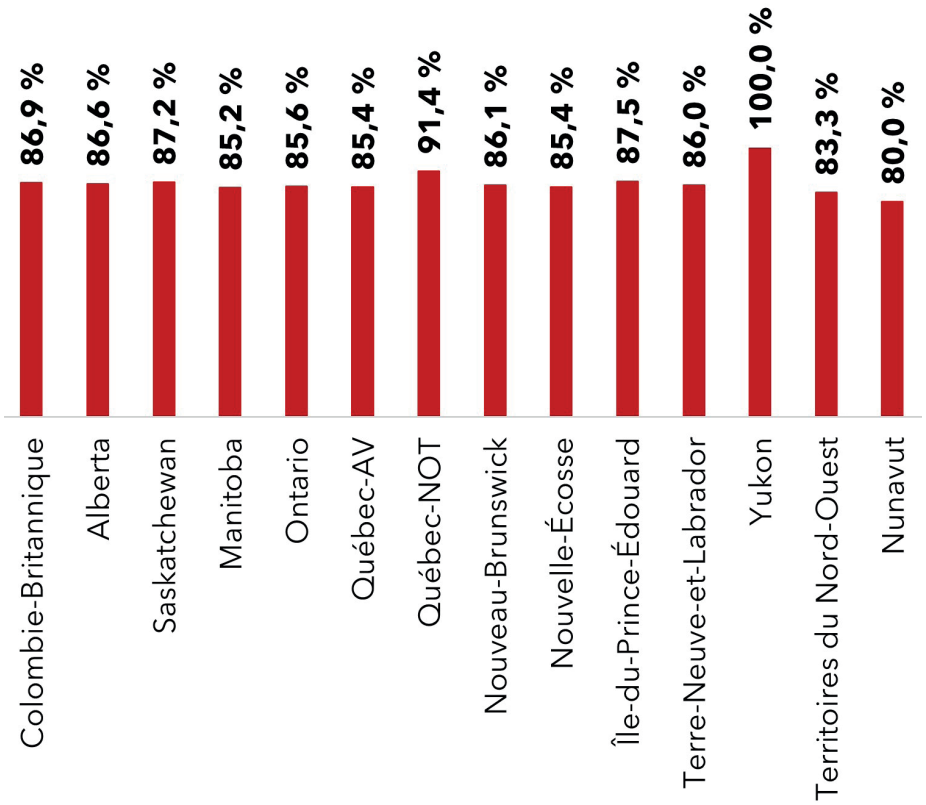


	Colombie-Britannique	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Québec-AV	Québec-NOT	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Terre-Neuve-et-Labrador	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Nunavut
Oui, si j'avais à vivre un litige de nature déontologique, je trouverais cela difficile, peu importe qu'il soit justifié ou non.	62,6	59,3	57,9	55,0	54,6	88,3	97,7	64,6	59,7	60,0	64,3	41,2	75,0	56,3
Oui, je m'inquiète à l'idée de vivre un litige de nature déontologique.	53,8	56,2	50,0	58,7	51,3	40,9	63,3	57,0	54,9	62,5	47,6	35,3	66,7	50,0
Oui, je me sens stressé(e) en pensant aux conséquences qui pourraient découler d'un litige déontologique dans ma pratique professionnelle.	56,8	57,6	57,9	57,8	54,2	52,5	74,0	58,2	62,5	68,8	53,5	35,3	58,3	50,0

Les résultats révèlent que l'anticipation face à la possibilité d'un litige déontologique, que ce litige soit justifié ou non, est une source de stress pour les professionnels de tous les barreaux. Ce phénomène est plus marqué chez les notaires du Québec (97,7 %), les avocats œuvrant au Québec (88,3 %) et les juristes œuvrant dans les Territoires du Nord-Ouest (75,0 %). Les notaires semblent également proportionnellement plus affectés par les conséquences qui pourraient découler d'un litige déontologique sur leur pratique. Notons ici que ces conséquences éventuelles génèrent un plus grand stress chez les avocats de l'Île-du-Prince-Édouard (68,8 %) et de la Nouvelle-Écosse (62,5 %) en comparaison à ceux des autres barreaux canadiens.

Graphique 2

Proportion de juristes stressés par les conséquences que pourraient subir leurs client(e)s ou leur organisation advenant une erreur professionnelle selon la province ou le territoire d'appartenance principale (*n* = 5 344)



Le Graphique 2 révèle que la proportion des juristes qui affirment vivre du stress en raison de l'anticipation des conséquences importantes d'une erreur professionnelle sur les clients est très élevée et relativement comparable d'une province à l'autre. Cependant, les notaires québécois présentent encore une fois une proportion légèrement supérieure à celles présentées au sein d'autres provinces (91,4 %). Ce cas de figure est aussi constaté chez les professionnels œuvrant au Yukon alors que 100 % d'entre eux ont affirmé être stressés par cet élément distinctif de la profession réglementée[1].

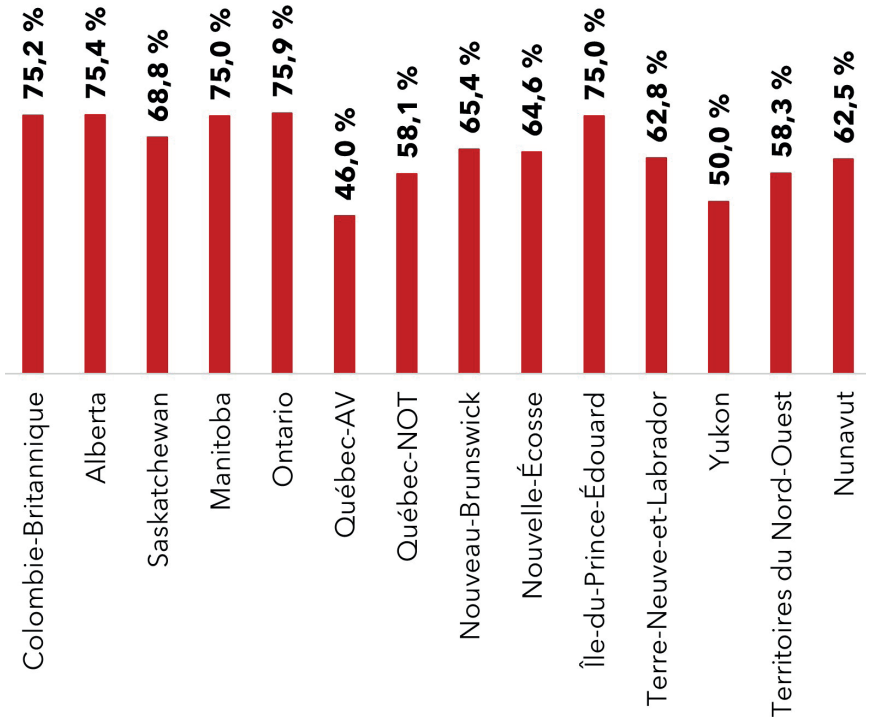
La mise à jour des connaissances, une pression stable et relativement importante tout au long de la carrière

Certes, les professionnels réglementés détiennent des savoirs hautement spécialisés acquis suivant de nombreuses années de formation. Toutefois, il est clair que leur mise à jour représente un défi. Les connaissances évoluent rapidement, au fil des projets de loi, des décisions prises par les tribunaux et des changements qui interviennent dans certains champs spécialisés. La hauteur de ce défi est accentuée dans un contexte de surcharge de travail alors que le temps disponible pour développer son savoir est marginal et que d'autres obligations apparaissent prioritaires.

1. Il est important d'interpréter ce résultat avec prudence en raison d'une taille d'échantillon de moins de 30 répondants pour le Law Society of Yukon.

Graphique 3

Proportion de professionnels qui ressentent une pression face au fait de devoir mettre constamment à jour leurs connaissances (n = 5 311)

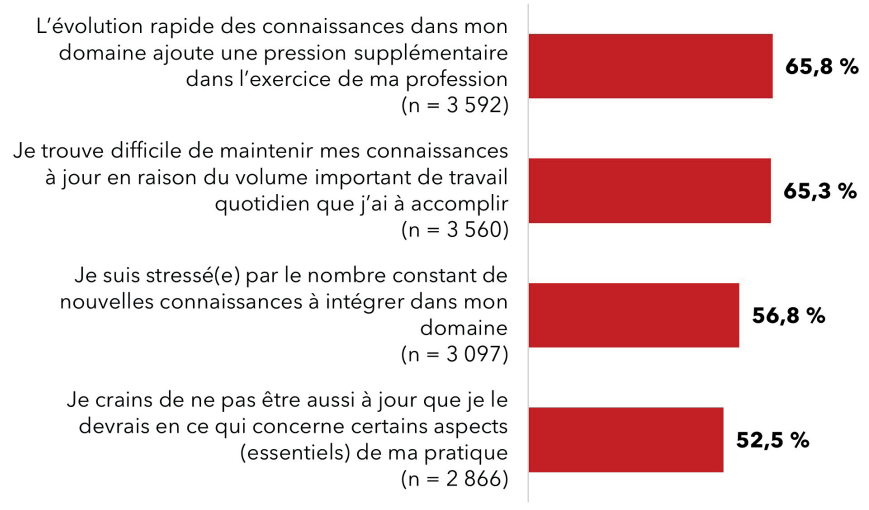


Le Graphique 3 présente les proportions de juristes qui ressentent une pression face au fait de devoir mettre constamment à jour leurs connaissances selon le lieu d'exercice au moment de l'enquête.

Paradoxalement, alors que les notaires et les avocats québécois semblent globalement plus stressés par rapport aux autres stresseurs liés à l'encadrement réglementaire, la mise à jour des connaissances semble affecter une proportion plus faible. Également, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, des proportions plus faibles sont observées dans les barreaux de l'Est du Canada et dans les territoires. À l'inverse, le Graphique 3 montre que dans l'Ouest canadien, les proportions sont plus élevées et relativement identiques à travers les provinces, soit de 75,2 % en Colombie-Britannique, de 75,4 % en Alberta, de 75,0 % au Manitoba et 68,8 % en Saskatchewan.

Graphique 4

Proportion de professionnels qui sont fortement en accord avec les questions posées concernant le stress associé à la mise à jour de leurs connaissances



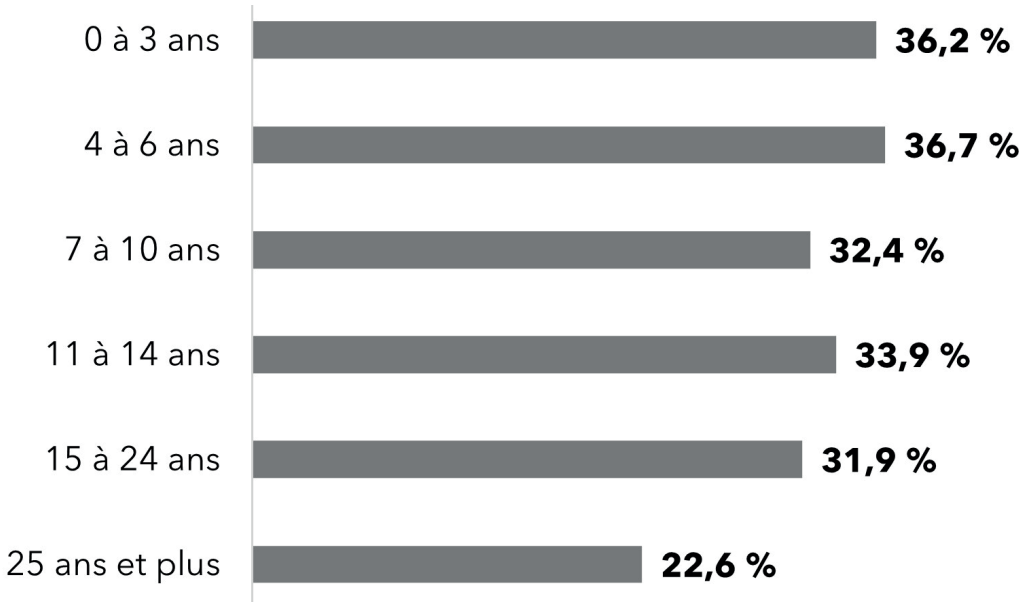
Le Graphique 4 présente quatre énoncés qui mettent en évidence les éléments les plus stressants en lien avec la mise à jour des connaissances. Au premier rang se trouve l'évolution rapide des connaissances et affecte 65,8 % des répondants. La charge de travail arrive au 2e rang (65,3 %). Ensuite, le nombre constant de nouvelles connaissances à intégrer dans le domaine stresse 56,8 % des professionnels. Finalement, 52,5 % des participants sont préoccupés de ne pas être suffisamment à jour sur les aspects essentiels de leur pratique.

Se sentir seul avec ses problèmes professionnels

Le Graphique 5 permet d'observer qu'en fonction de l'expérience, plus du tiers des professionnels du droit au Canada se sentiraient isolés, et ce, même si l'isolement ne semble pas être le stresseur le plus présent comparativement aux autres.

Graphique 5

Proportion de professionnels qui affirment se sentir seuls avec leurs problèmes professionnels selon l'expérience (*n* = 5 275)



On constate que le sentiment de solitude associé au poids des problèmes professionnels vécus est relativement constant en début de carrière, soit jusqu'à six ans d'expérience. De plus, une légère recrudescence de ce sentiment surgit après 10 ans d'expérience. Ainsi, même si l'acquisition d'expérience est un outil supplémentaire qui facilite leur travail au quotidien, il persiste une certaine lourdeur associée 1) aux problèmes rencontrés dans l'exécution du travail et 2) au contenu des problèmes vécus par les clients. Cette réalité pèse sur les épaules des professionnels, et ce, tout au long de leur carrière.

Vivre une inspection professionnelle

Au-delà de la mesure développée afin d'évaluer l'impact de l'anticipation d'une inspection professionnelle sur la santé des participants, deux questions supplémentaires ont été intégrées à l'enquête. La première visait à évaluer le ressenti des juristes face au devoir d'exposer ouvertement les détails de leur pratique devant un inspecteur ou une inspectrice. La seconde concernait les craintes liées à l'exposition d'éventuelles non-conformités suivant l'inspection.

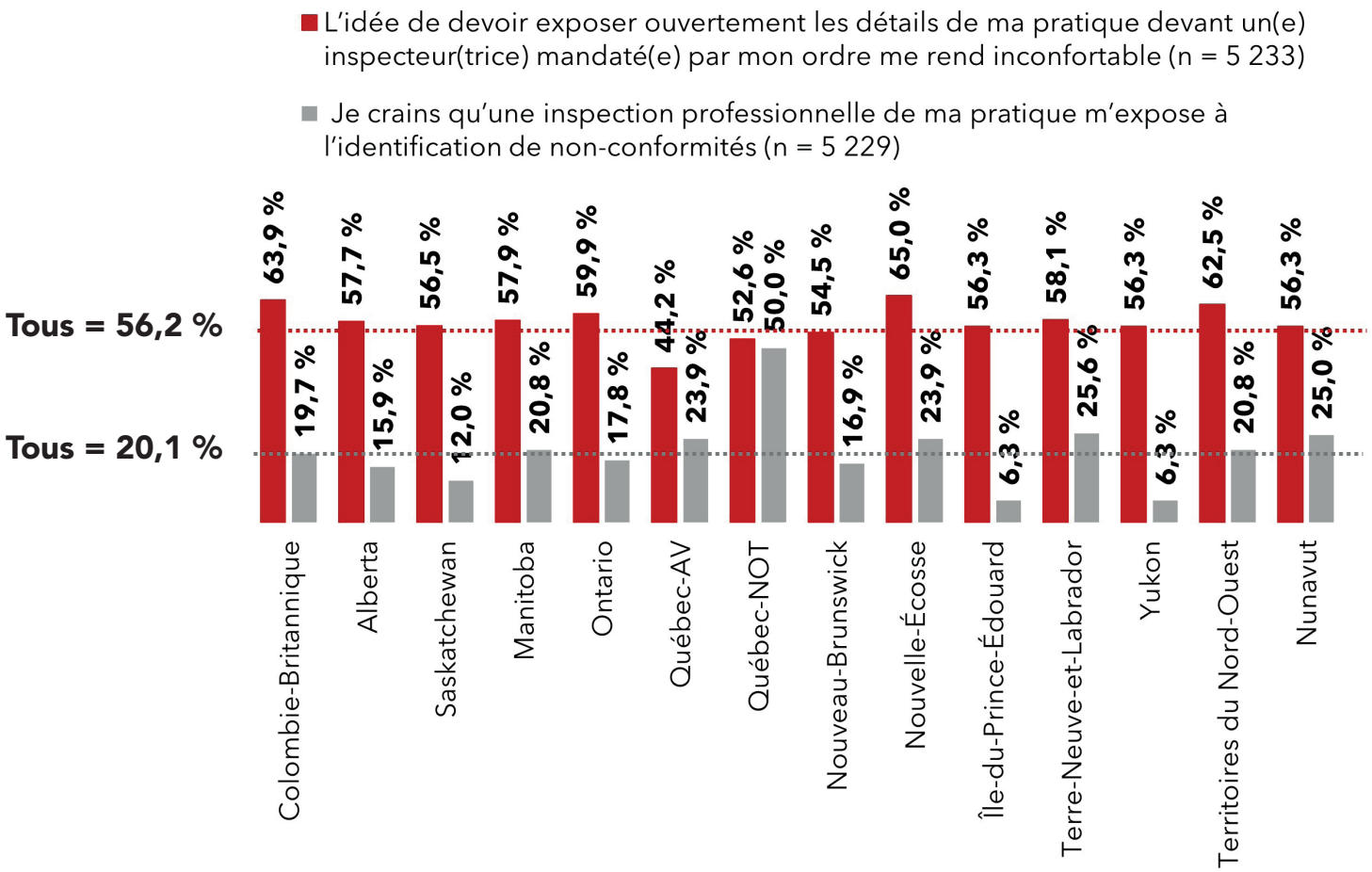
Le Graphique 6 illustre que le fait de devoir exposer ouvertement sa pratique professionnelle stresse davantage les juristes (moyenne de 56,2 % à travers le Canada) que l'identification des non-conformités au cours du processus d'inspection (moyenne de 20,1 % à travers le Canada).



C'est en Nouvelle-Écosse (65,0 %), en Colombie-Britannique (63,9 %) et dans certains territoires que les professionnels sont le plus inconfortables avec le fait de devoir exposer ouvertement les détails de leur pratique devant un inspecteur ou une inspectrice mandaté par leur barreau. L'inquiétude quant à l'identification potentielle de non-conformités est beaucoup plus marquée chez les notaires québécois, dépassant celle observée pour les barreaux canadiens. En effet, la moitié (50,0 %) des notaires du Québec craignent cette éventualité alors que la moyenne canadienne est de 20,1 %. Donc, il existe un écart de plus de 30,0 % avec les autres barreaux. Ces données mettent en évidence que ce sont surtout les conséquences potentielles de l'inspection, et non l'inspection elle-même, qui sont à l'origine du stress des notaires. Enfin, même si certains barreaux dépassent légèrement la proportion moyenne canadienne concernant les craintes d'identification de non-conformités, ces écarts sont non significatifs.

Graphique 6

Ressenti des juristes face à la possibilité d'une inspection professionnelle selon la province ou le territoire d'appartenance



Contribution des stresseurs liés à réglementation professionnelle sur la santé mentale

Fait intéressant, les analyses démontrent que les stresseurs liés à la réglementation professionnelle contribuent de manière comparable à la santé mentale d'une profession à l'autre. En considérant les stresseurs liés à la réglementation professionnelle, le genre et l'expérience, on constate que l'ensemble des dimensions associées à la réglementation professionnelle (imputabilité, possibilité de commettre une erreur, mise à jour des connaissances, isolement professionnel et éventualité d'une inspection) s'associent significativement à une détresse psychologique plus élevée et à des symptômes d'épuisement et dépressifs plus importants, et ce, peu importe la profession. Une analyse détaillée a également été réalisée afin d'identifier et de comparer l'influence des stresseurs sur chaque indicateur de santé mentale (détresse psychologique, épuisement professionnel, symptômes dépressifs), et ce, en tenant compte de l'effet combiné des plus importantes contraintes et ressources au travail (demandes émotionnelles, surcharge de travail, insécurité d'emploi, autonomie, soutien des collègues, cohérence des valeurs) ainsi que du genre et de l'expérience. Le Tableau 4 montre les résultats de cette analyse.

Tableau 4

Contribution des stresseurs liés à la réglementation professionnelle à la santé mentale des juristes en considérant l'effet des principales contraintes et ressources au travail, du genre et de l'expérience

	DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (*n* = 2 563)	**ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (*n* = 2 562)**	**SYMPTÔMES DÉPRESSIFS (*n* = 2 562)**
Contribution des stresseurs liés à l'encadrement réglementaire (ΔR^2)	**+ 23,4 % de contribution**	**+ 29,6 % de contribution**	**+ 19,2 % de contribution**
Imputabilité associée au titre et litige professionnel	↑↑↑	↑↑↑	↑
Possibilité de commettre une erreur et gravité du préjudice en résultant pour le client	ns	↑↑↑	ns
Mise à jour constante des connaissances/savoir requise pour exercer une profession réglementée	ns	↑↑↑	↑↑
Isolement découlant du secret professionnel	ns	ns	ns
Éventualité d'une inspection professionnelle	↑	ns	↑↑↑

Note. Ces résultats considèrent l'effet des trois facteurs de risque les plus importants chez les juristes participants (demandes émotionnelles, surcharge quantitative et insécurité d'emploi), des trois meilleures ressources (soutien des collègues, autonomie et cohérence des valeurs), du genre et de l'expérience. La mention « ns » signifie que la relation est non significative; ↑ signifie que le déterminant s'associe à une hausse de l'indicateur. Le nombre de flèches indique l'intensité de la relation observée.

Ainsi, les stresseurs liés à la réglementation contribuent de manière plus importante à expliquer la variation de l'épuisement professionnel (29,6 %). Ils expliquent dans une moindre mesure la détresse psychologique (23,4 %) et les symptômes dépressifs (19,2 %). Les données révèlent également que le stress lié à l'imputabilité du titre professionnel s'associe à une hausse significative de tous les indicateurs de santé. Ensuite, certains stresseurs ont un effet différentié. Par exemple, la possibilité de commettre une erreur et la mise à jour des connaissances s'associent à une des symptômes d'épuisement professionnel significativement plus élevés. Toutefois, ces mêmes stresseurs n'ont aucun impact sur la détresse psychologique et la crainte de commettre une erreur n'a pas de lien significatif avec les symptômes dépressifs. Enfin, l'éventualité d'une inspection s'associe à une hausse significative de la détresse psychologique et des symptômes dépressifs.

Ces résultats mettent en évidence l'importance de ne pas sous-estimer les stresseurs découlant de l'encadrement réglementaire, lesquels préexistent à l'expérience de travail. En effet, avant leur embauche, les professionnels détiennent un permis d'exercice délivré par leur ordre professionnel. Ce permis est soumis à certaines conditions, certaines responsabilités et obligations susceptibles de générer du stress chez les juristes. Ces résultats soulignent aussi l'importance de préparer adéquatement les juristes en amont aux conditions d'encadrement de leur permis d'exercice et à l'éventualité d'une inspection professionnelle.

Le Québec, une société distincte en matière d'inspection professionnelle?



Au Québec, les ordres professionnels, incluant la Chambre des notaires et le Barreau du Québec, sont soumis à un cadre strict à travers le Code des professions dont la mise en application est gérée par l'Office des professions. Cette structure est unique au Québec, même si on retrouve certaines correspondances en Ontario.

Considérant le caractère approfondi de l'inspection professionnelle et des obligations des ordres professionnels du Québec en matière d'inspection, les juristes oeuvrant au Québec et ayant déjà reçu la visite d'un inspecteur ont été invités à répondre à des questions supplémentaires en lien avec l'expérience de cette inspection. Ainsi, les notaires et avocats ont été sondés sur :

1. leur niveau de préparation perçu en prévision de l'inspection;
2. l'interaction positive avec l'inspecteur au moment de l'inspection professionnelle;
3. l'expérience globale vécue en lien avec l'inspection professionnelle.

Le Tableau 5 présente une définition de ces éléments.

Tableau 5

Définition des différents stresseurs liés à l'inspection professionnelle chez les avocats et notaires du Québec qui ont pris part à une inspection professionnelle

Stresseur lié à inspection professionnelle	Définition
Niveau de préparation en prévision de l'inspection	Sentiment de préparation du professionnel en amont de l'inspection incluant le fait de connaître ce sur quoi allait porter l'inspection.
Interaction positive avec l'inspecteur au moment de l'inspection	Sentiment d'avoir vécu positivement l'expérience avec l'inspecteur notamment à travers une approche constructive ce qui conduit le professionnel à être globalement rassuré dans l'éventualité d'une autre inspection.
Expérience globale en lien avec l'inspection	Sentiment d'avoir globalement vécu positivement l'inspection, d'avoir été en confiance avec l'inspecteur dissipant ainsi toute inquiétude face au fait de vivre une inspection professionnelle.

Ensuite, le Tableau 6 présente les énoncés auxquels les professionnels ont été amenés à répondre en lien avec les deux premières dimensions, soit le niveau de préparation en prévision de l'inspection et l'interaction positive avec l'inspecteur au moment de l'inspection.

Tableau 6

Réponses obtenues quant au niveau de préparation et interactions avec l'inspecteur chez les notaires et les avocats québécois (*n* = 399)

		Notaires QC	Avocats QC
Niveau de préparation suffisant en prévision de l' inspection	Je connaissais préalablement ce sur quoi devait porter mon inspection professionnelle.	74,8 %	69,1 %
	Je savais ce que l'inspecteur(trice) venait évaluer lors de cette inspection.	76,3 %	78,4 %
	Je me sentais préparé(e) à l'approche de cette inspection.	63,4 %	72,0 %
Interaction positive avec l' inspecteur au moment de l' inspection	L'inspecteur(trice) comprenait bien les enjeux inhérents à ma pratique professionnelle.	59,8 %	68,3 %
	L'approche adoptée par l'inspecteur(trice) au moment de l'inspection était constructive.	68,7 %	72,9 %
	Au moment de l'inspection, j'ai eu l'impression que l'inspecteur(trice) était là pour améliorer ma pratique.	61,1 %	61,7 %
	L'inspecteur(trice) a bien répondu à toutes mes questions au moment de l'inspection.	28,8 %	53,4 %
	J'ai été rassuré(e) par l'approche adoptée par l'inspecteur(trice).	60,3 %	62,7 %
	La conduite de l'inspection avec l'inspecteur(trice) m'a globalement rassuré(e) quant à l'éventualité d'autres inspections.	54,2 %	59,9 %

Le Graphique 7 montre les réponses des notaires et des avocats québécois concernant la troisième dimension de l'inspection professionnelle, soit l'expérience globale vécue.

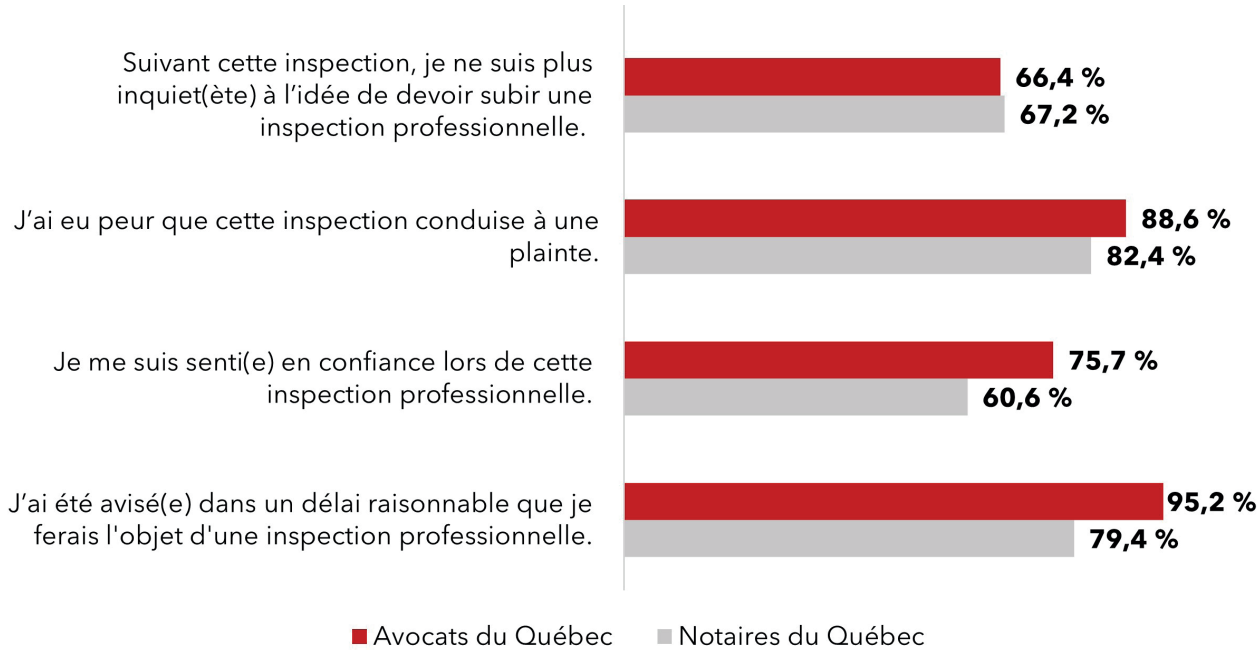
Les résultats révèlent l'existence d'écarts importants entre les réponses des notaires et des avocats québécois. D'abord, 63,4 % des notaires affirment s'être sentis bien préparés avant l'inspection alors que cette proportion est plus élevée chez les avocats, soit de 72,0 %. Ensuite, concernant l'interaction avec l'inspecteur, 53,4 % des avocats ont indiqué qu'il avait bien répondu à toutes leurs questions au moment de l'inspection comparé à seulement 28,8 % des notaires. Par ailleurs, ces derniers sont proportionnellement moins nombreux à percevoir que l'inspecteur comprenait les enjeux inhérents à leur pratique professionnelle.

Ces écarts se reflètent au Graphique 7 alors que les avocats sont généralement plus nombreux proportionnellement à être positifs suivant l'expérience d'une inspection professionnelle.

Ces résultats mettent en perspective l'importance de préparer rigoureusement les avocats et les notaires du Québec à l'éventualité d'une inspection professionnelle. Ils soulignent également la pertinence de sensibiliser et de former les inspecteurs mandatés à l'existence de ces stresseurs bien réels pour les professionnels du droit. Si cette sensibilisation est particulièrement importante au Québec, il demeure essentiel de l'opérer partout au Canada.

Graphique 7

Réponses des notaires et avocats québécois concernant l'expérience globale vécue lors de l'inspection professionnelle (*n* = 394)



La voix des professionnels du droit



« The issues that I have relate to time management and pressures to be productive and responsive to every requestor needs at a moment's notice. I do not have time to learn or focus on building my professional skills. This affects my job satisfaction and confidence in my ability to keep up with advancements in the law. I often feel like people expect me to be a machine and generate quality succinct advice at a moment's notice, with no preparation time. I often do not have enough time to finish my work to the quality that I would like. »

« Je suis beaucoup moins stressée depuis que je suis dans le secteur public que quand j'étais en pratique privée. Je ressens beaucoup moins de pression des intervenants externes et un moins grand devoir de performance. Beaucoup moins stressée par rapport à mes livrables et par rapport à la possibilité de recevoir une plainte de mes clients. »

« J'ai réorienté ma carrière dans la fonction publique, avec un employeur qui assume le risque lié à ma prestation de travail, car la responsabilité professionnelle des notaires au Québec en pratique privée est trop lourde. Elle provoque un stress énorme en tout temps, car chaque dossier génère un stress qui s'additionne à celui déjà accumulé (la responsabilité est sur une longue durée). Les avocats ont une obligation de moyens, tandis que les notaires ont une obligation de résultat et ça change la donne. Les tribunaux ont souvent tendance à retenir la responsabilité du notaire à cause de la solvabilité du Fonds d'assurance, mais ils ne tiennent pas compte des impacts négatifs pour le notaire impliqué, qui verra sa réputation entachée et qui deviendra une victime des jugements rendus en équité. »

« Je préciserais que la pratique de notaire en milieu traditionnel, donc dans une étude de notaire est très stressante au niveau des obligations professionnelles et de la responsabilité du notaire lors de signature d'un acte notarié, surtout en immobilier. C'est d'ailleurs pourquoi j'ai fait le choix comme beaucoup de mes camarades de ma cohorte [entre telle date et telle date] en notariat, de devenir notaire en milieu non traditionnel, donc d'être conseiller juridique au sein d'un organisme, plutôt que de continuer à avoir un greffe/acte notarié/compte en fidéicommis. La responsabilité professionnelle est moindre ayant beaucoup des obligations de moyen lorsqu'on agit à titre de conseiller juridique et non à titre d'officier public (signature d'acte notarié). En fait nous sommes près de la moitié de ma cohorte à avoir quitté la pratique traditionnelle notamment pour cette raison et les conditions de travail aussi souvent moins intéressantes dans les études de notaires. Mon stress était donc beaucoup plus grand et intégré à ma vie privée lorsque je pratiquais comme notaire traditionnel. [...] »

« When I was in private practice for a few years after Call to the Bar, I was constantly terrified of making a mistake and being sued. Even though I was a perfectionist +++ and there was never a whisper of any complaint, ever. But the worry was overwhelming and I moved to an inhouse role, not in legal, at the earliest opportunity to my relief. I never regretted leaving the profession, the lower income, the better work life balance which became truly 9-5, the small house, the focus on family and community without the nagging fear of complaint or claim (I have been a lifelong worrier, this is in character.) »

« Lors de l'inspection, on tentait clairement de remettre mes compétences en jeu et aucun réconfort n'a été apporté. »

« Articling did not prepare me for being a lawyer, but nor do I think there is any articling program that could prepare us for being a lawyer. We need to apprentice for much longer and we need to be allowed to make mistakes without the huge repercussions that we envision (I've never had huge repercussions because I've always found a way of fixing my mistakes), but the fear of the repercussions for the client and myself is very heavy. »

2.5.3 | MIEUX-ÊTRE DANS LA PRATIQUE DU DROIT : ASSOCIATION AVEC L'ENGAGEMENT ENVERS LA PROFESSION ET L'INTENTION DE QUITTER CELLE-CI



AUTEURS DE CETTE SECTION : Éveline Morin, candidate à la M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

Prof. Jean Cadieux, Ph. D.

2.5.3 | MIEUX-ÊTRE DANS LA PRATIQUE DU DROIT : ASSOCIATION AVEC L'ENGAGEMENT ENVERS LA PROFESSION ET L'INTENTION DE QUITTER CELLE-CI

Intention de quitter la profession : n.f. réfère à des pensées spécifiques qui témoignent du désir d'un professionnel de quitter et/ou de changer sa profession. Même si cette intention ne mène pas systématiquement le professionnel à quitter concrètement sa profession, il n'en demeure pas moins qu'elle précède souvent un départ effectif (Blau, 2007).

Engagement affectif envers la profession : n.m. correspond au degré d'identification et d'attachement émotionnel qu'un professionnel a envers sa profession (Meyer et al., 1993). Plus un professionnel est engagé affectivement, plus il s'implique dans sa profession, souhaite y maintenir son appartenance et s'identifie à ses objectifs (Morrow & Wirth, 1989).

L'intention de quitter et l'engagement affectif envers la profession sont au cœur de l'épanouissement, du mieux-être, de la productivité et du fonctionnement d'un professionnel. Puisque ce dernier a tendance à s'identifier davantage à sa profession qu'à son organisation, il importe de s'y intéresser.

L'INTENTION DE QUITTER LA PROFESSION

Dans le cadre de l'étude, quatre pensées traduisant cette intention ont été évaluées par le biais des questions suivantes :

1. À quelle fréquence avez-vous songé à quitter votre profession?
2. À quelle fréquence rêvez-vous d'exercer une autre profession qui répondrait mieux à vos besoins personnels?
3. À quelle fréquence vous réjouissez-vous de commencer une nouvelle journée de travail dans cette profession?[1]
4. Dans quelle mesure seriez-vous susceptible de cesser de pratiquer le droit pour accepter un autre emploi au même niveau de rémunération?



Pour les trois premières questions, les professionnels ont identifié la fréquence d'apparition du type de pensée sur une échelle en 7 points allant de jamais à toujours. Pour la quatrième question, ils ont indiqué un niveau de probabilité sur une échelle en 7 points allant de fortement improbable à fortement probable. La section ci-dessous résume l'état de pensée des juristes ayant participé à l'étude.

1. Pour cette dernière question, le score des participants allant de 1 à 7 a été inversé afin que les items soient tous dans le même sens où plus le score est élevé et plus le participant manifeste son intention de quitter la profession.

Les juristes qui songent à quitter

Tel que présenté au Tableau 1, sur l'ensemble des répondants, 27,2 % songent régulièrement[2] à quitter leur profession. Cette proportion est encore plus élevée chez les femmes (30,8 %), les professionnels ayant de 0 à 9 ans d'expérience (34,8 %) ainsi que les juristes pratiquant au privé (29,3 %). Les données montrent que ce pourcentage est relativement similaire à travers tous les groupes professionnels de l'étude (avocats (27,1 %), notaires du Québec (29,6 %) et parajuristes de l'Ontario (29,5 %)). Les juristes œuvrant dans le milieu corporatif et dans le secteur de l'éducation sont ceux qui ont le moins songé à quitter leur profession.

Tableau 1

Proportions des réponses à la question « À quelle fréquence avez-vous songé à quitter votre profession? » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 803)

		Occasionnellement à jamais (peu)	Parfois	Souvent à toujours (régulièrement)
Global	Tous	52,6 %	20,1 %	27,2 %
Genre	Femmes	48,1 %	21,1 %	30,8 %
	Hommes	56,4 %	19,3 %	24,2 %
Expérience	0 à 9 ans	44,2 %	21,0 %	34,8 %
	10 ans et plus	57,4 %	19,7 %	22,9 %
Secteur d'activité	Pratique privée	51,0 %	19,7 %	29,3 %
	Public ou OBNL	53,4 %	21,7 %	25,0 %
	Corporatif (OBL)	64,1 %	16,9 %	19,0 %
	Éducation	72,4 %	17,2 %	10,3 %
Profession	Avocats	52,6 %	20,3 %	27,1 %
	Notaires du Québec	52,5 %	17,9 %	29,6 %
	Parajuristes de l'Ontario	53,3 %	17,2 %	29,5 %

Les juristes qui rêvent d'exercer une autre profession

L'analyse des données indique que les résultats associés au fait de rêver d'exercer une autre profession sont similaires à ceux associés au fait de songer à quitter sa profession. Ainsi, tel qu'indiqué au Tableau 2, 28,6 % des juristes rêvent régulièrement[3] d'exercer une autre profession. Encore une fois, ce taux est plus élevé chez les femmes (32,9 %), les professionnels ayant de 0 à 9 ans d'expérience (37,7 %) et chez les juristes œuvrant au privé (30,3 %). Il est également le plus bas chez les professionnels travaillant dans le milieu corporatif et dans le secteur de l'éducation.

Les juristes qui se réjouissent de commencer une nouvelle journée de travail

Comme le montre le Tableau 3, 34 % des répondants se réjouissent peu[4] de commencer une nouvelle journée de travail, alors que ce pourcentage monte à 40,7 % chez les juristes ayant entre 0 et 9 ans d'expérience. Moins de la moitié des participants (42,4 %) ont affirmé s'en réjouir souvent à toujours.

2. Le terme « régulièrement » réfère ici aux participants ayant répondu souvent, très souvent ou toujours à la question « À quelle fréquence avez-vous songé à quitter votre profession? ».
3. Le terme « régulièrement » réfère ici aux participants ayant répondu souvent, très souvent ou toujours à la question « À quelle fréquence rêvez-vous d'exercer une autre profession qui répondrait mieux à vos besoins personnels? ».
4. Le mot « peu » réfère ici aux participants qui ont répondu occasionnellement, rarement ou jamais à la question « À quelle fréquence vous réjouissez-vous de commencer une nouvelle journée de travail? ».

Tableau 2

Proportions des réponses à la question « À quelle fréquence rêvez-vous d'exercer une autre profession qui répondrait mieux à vos besoins personnels? » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 801)

		Occasionnellement à jamais (peu)	Parfois	Souvent à toujours (régulièrement)
Global	Tous	53,9 %	17,5 %	28,6 %
Genre	Femmes	48,1 %	19,0 %	32,9 %
	Hommes	58,7 %	16,2 %	25,0 %
Expérience	0 à 9 ans	44,2 %	18,1 %	37,7 %
	10 ans et plus	59,9 %	17,2 %	22,9 %
Secteur d'activité	Pratique privée	52,4 %	17,3 %	30,3 %
	Public ou OBNL	54,0 %	18,4 %	27,5 %
	Corporatif (OBL)	68,3 %	13,1 %	18,6 %
	Éducation	58,6 %	24,1 %	17,2 %
Profession	Avocats	53,8 %	17,4 %	28,8 %
	Notaires du Québec	54,3 %	17,9 %	27,8 %
	Parajuristes de l'Ontario	56,6 %	18,0 %	25,4 %

Tableau 3

Proportions des réponses à la question « À quelle fréquence vous réjouissez-vous de commencer une nouvelle journée de travail? » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 802)

		Occasionnellement à jamais (peu)	Parfois	Souvent à toujours (régulièrement)
Global	Tous	34,0 %	23,6 %	42,4 %
Genre	Femmes	34,8 %	26,7 %	38,5 %
	Hommes	33,3 %	21,0 %	45,7 %
Expérience	0 à 9 ans	40,7 %	27,4 %	31,9 %
	10 ans et plus	30,2 %	21,5 %	48,2 %
Secteur d'activité	Pratique privée	34,2 %	24,0 %	41,8 %
	Public ou OBNL	35,3 %	23,5 %	41,2 %
	Corporatif (OBL)	29,0 %	22,4 %	48,6 %
	Éducation	31,0 %	10,3 %	58,6 %
Profession	Avocats	34,3 %	23,8 %	42,0 %
	Notaires du Québec	30,9 %	25,3 %	43,8 %
	Parajuristes de l'Ontario	27,0 %	17,2 %	55,7 %

Les juristes qui cesseraient de pratiquer le droit pour accepter un autre emploi au même niveau de rémunération

Cette dernière question mérite une attention particulière puisqu'elle affiche des pourcentages préoccupants. En effet, tel qu'indiqué au Tableau 4, plus de la moitié (54,2 %) des répondants considèrent qu'ils pourraient[5] cesser l'exercice du droit pour accepter un autre emploi au même niveau de rémunération. Cette proportion est encore plus alarmante chez les juristes ayant de 0 à 9 ans d'expérience, atteignant 59,1 %. Alors que ce taux est de 54,8 % chez les avocats, il descend à 40,5 % chez les notaires québécois et à 47,5 % chez les parajuristes ontariens.

5. Le mot « pourraient » désigne ici les participants ayant répondu plutôt probable, probable ou fortement probable à la question « Dans quelle mesure seriez-vous susceptible de cesser de pratiquer le droit pour accepter un autre emploi au même niveau de rémunération? ».

En conservant uniquement les participants ayant répondu probable ou fortement probable à cette même question, on constate un taux de 35,7 %, ce qui demeure élevé (n'apparait pas au Tableau 4). Ainsi, une proportion inquiétante de juristes songerait sincèrement à quitter la profession s'il existait une opportunité intéressante au même niveau de rémunération. Finalement, la proportion des participants ayant répondu fortement probable est également préoccupante et qu'elle se chiffre à 18,9 % (n'apparait pas au Tableau 4).

Tableau 4

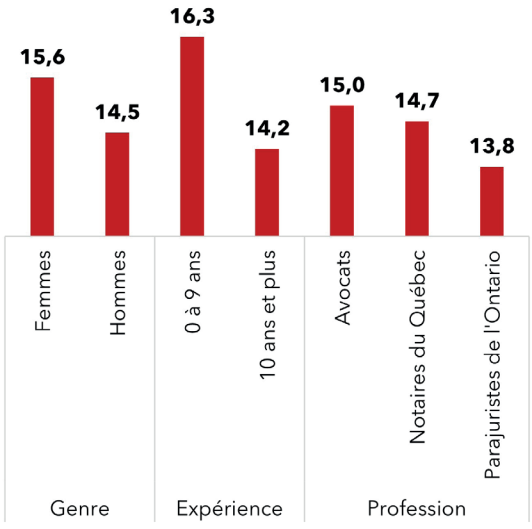
Proportions des réponses à la question « Dans quelle mesure seriez-vous susceptible de cesser de pratiquer le droit pour accepter un autre emploi au même niveau de rémunération? » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 803)

		Légèrement à fortement improbable	Ni probable, ni improbable	Légèrement à fortement probable
Global	Tous	32,9 %	12,9 %	54,2 %
Genre	Femmes	30,6 %	12,6 %	56,8 %
	Hommes	34,9 %	13,1 %	52,0 %
Expérience	0 à 9 ans	28,6 %	12,3 %	59,1 %
	10 ans et plus	35,3 %	13,4 %	51,3 %
Secteur d'activité	Pratique privée	33,9 %	12,4 %	53,8 %
	Public ou OBNL	32,3 %	13,8 %	53,9 %
	Corporatif (OBL)	25,9 %	15,5 %	58,6 %
	Éducation	44,8 %	6,9 %	48,3 %
Profession	Avocats	32,4 %	12,8 %	54,8 %
	Notaires du Québec	44,2 %	15,3 %	40,5 %
	Parajuristes de l'Ontario	41,0 %	11,5 %	47,5 %

Cette étude met en lumière que les juristes en début de carrière, c'est-à-dire ceux ayant entre 0 à 9 ans d'expérience, affichent les proportions les plus préoccupantes quant à l'intention de quitter leur profession. Une fois que le cap des 10 ans a été atteint, les professionnels semblent mieux composer avec les contraintes de leur métier. Ainsi, il est primordial d'intervenir auprès des professionnels moins expérimentés, non seulement parce qu'ils sont les plus à risque d'abandonner leur profession, mais aussi parce qu'ils représentent la relève, le futur et la pérennité de la profession.

Graphique 1

Score moyen de l'intention de quitter selon le genre, l'expérience et la profession (*n* = 4 803)



Score moyen de l'intention de quitter la profession

Pour chaque juriste ayant répondu aux quatre questions sur l'intention de quitter, un score moyen a été calculé afin de représenter son intention de quitter de manière globale. Ce score moyen a été comparé selon le genre, l'expérience, et la profession (voir le Graphique 1). Plus le score moyen est élevé, plus le professionnel a l'intention de quitter sa profession. Le score maximal possible est de 28. Les résultats

sont cohérents avec les constats émis dans la section précédente, alors que les femmes et les juristes qui ont 0 à 9 ans d'expérience ont un score moyen d'intention de quitter plus élevé que celui des hommes et des juristes ayant 10 ans et plus d'expérience. Ces différences sont significatives.

Comment les facteurs organisationnels et individuels conditionnent-ils l'intention de quitter la profession?

Il apparait essentiel d'identifier les facteurs organisationnels et individuels qui conditionnent l'intention de quitter la profession chez les juristes. Globalement, les analyses mettent en évidence que les facteurs de risque (les demandes quantitatives, qualitatives, émotionnelles et l'insécurité d'emploi) expliquent 19,1 % de la variation de l'intention de quitter la profession. Les **demandes qualitatives** (la charge mentale), et **émotionnelles** (les situations déstabilisantes) s'associent avec une augmentation de cette intention. Les facteurs de protection, c'est-à-dire l'autonomie, la cohérence des valeurs, le soutien du supérieur et des collègues, ajoutent 11,9 % à l'explication de l'intention de quitter. Parmi les ressources ayant le plus d'influence, on retrouve la **cohérence des valeurs** et le **soutien provenant du supérieur**, qui s'associeraient avec une diminution de l'intention de quitter. Donc, plus les valeurs du juriste sont en harmonie avec son milieu et plus il reçoit du soutien de son supérieur sous forme d'écoute, d'aide et de reconnaissance, moins il aura l'intention de quitter sa profession.

En termes de facteurs individuels, **l'engagement affectif envers la profession** est de loin le plus important et mérite toute notre attention. À lui seul, il contribue à expliquer 32 % de la variation de l'intention de quitter et s'associe à une diminution de cette dernière. L'engagement affectif professionnel a le même poids que les facteurs de risque et de protection pris ensemble. Ce phénomène souligne la nécessité de s'intéresser particulièrement aux facteurs suscitant l'engagement, car ce dernier est



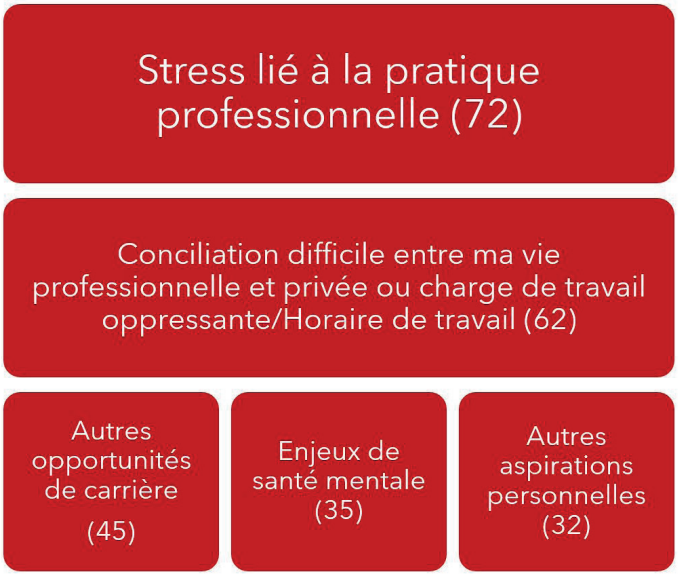
un levier pour réduire l'intention de quitter. Par ailleurs, des études scientifiques ont confirmé que plus l'engagement envers une profession est élevé et moins les professionnels auraient l'intention de quitter celle-ci (Blau 2000; Chênevert et al., 2021; Guerrero et al., 2017; Jourdain & Chênevert, 2010; Lee et al., 2000; Parry, 2008).

Malgré l'ensemble des contraintes et des ressources, la santé mentale demeure significative. En effet, la détresse psychologique, l'épuisement professionnel et les symptômes dépressifs s'associent à une augmentation significative de l'intention de quitter. Enfin, les données indiquent que les hommes ont moins l'intention de quitter leur profession que les femmes.

Ceux qui ont quitté… pourquoi l'ont-ils fait?

En sondant des professionnels ayant déjà quitté la profession (*n* = 164), il a été possible de faire ressortir les raisons principales qui expliquent ce départ (les participants pouvaient choisir jusqu'à trois raisons maximum). La Figure 1 indique que les deux raisons les plus souvent évoquées sont le **stress associé à la pratique professionnelle** et le **manque d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle**. Chez les femmes, l'intention de quitter la profession est associée avec le sentiment de discrimination, c'est-à-dire que plus une femme se sent discriminée, plus elle aurait l'intention de quitter la profession ($p \leq 0{,}001$).

Figure 1
Principales raisons invoquées pour quitter la profession par les juristes canadiens qui l'ont déjà quittée (*n* = 164)



L'ENGAGEMENT AFFECTIF ENVERS LA PROFESSION

L'engagement affectif a été évalué par l'intermédiaire des quatre énoncés suivants :

1. Je suis enthousiaste à l'idée de pratiquer ma profession.
2. J'ai un fort attachement à ma profession.
3. Je regrette avoir choisi ma profession[6].
4. Je n'aime pas être un(e) avocat(e), notaire, parajuriste[7].

Les répondants ont eu à évoquer leur niveau d'accord face à chaque énoncé sur une échelle de 1 à 7

6. Pour cette question, le score des participants allant de 1 à 7 a été inversé afin que les items soient tous dans le même sens où plus le score est élevé et plus le participant manifeste son engagement affectif envers la profession.
7. Idem.

qui varie de fortement en désaccord à fortement en accord.

Les juristes enthousiastes à l'idée de pratiquer leur profession

Le Tableau 5 montre que près de 70 % des avocats canadiens et notaires du Québec ayant participé à l'étude ont affirmé être enthousiastes[8] à l'idée de pratiquer leur profession. Cette proportion est plus élevée chez les parajuristes ontariens (82,9 %). Inversement, les avocats sont plus nombreux à être en désaccord[9] avec l'énoncé (20,4 %) par rapport aux notaires québécois (11,1 %) et aux parajuristes ontariens (8,9 %). Ces résultats mettent en évidence que les parajuristes semblent plus enthousiastes face à leur profession. En analysant les données, on remarque qu'une plus grande proportion d'hommes et de professionnels ayant de 0 à 9 ans d'expérience ont indiqué être moins enthousiastes[10] à l'idée de pratiquer leur profession. Ces résultats sont cohérents avec les constats évoqués dans la section sur l'intention de quitter, c'est-à-dire que la situation est davantage préoccupante chez les professionnels en début de carrière. Le Tableau 5 présente également les proportions en fonction des secteurs d'activité.

Tableau 5

Proportions des réponses à la question « Je suis enthousiaste à l'idée de pratiquer ma profession » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 780)

		Plutôt à fortement en désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	Plutôt à fortement d'accord
Global	Tous	19,8 %	11,4 %	68,8 %
Genre	Femmes	18,4 %	12,2 %	69,3 %
	Hommes	21,0 %	10,8 %	68,3 %
Expérience	0 à 9 ans	22,3 %	12,3 %	65,4 %
	10 ans et plus	18,5 %	10,8 %	70,7 %
Secteur d'activité	Pratique privée	20,2 %	11,2 %	68,5 %
	Public ou OBNL	19,5 %	11,8 %	68,7 %
	Corporatif (OBL)	17,2 %	13,8 %	69,0 %
	Éducation	13,8 %	13,8 %	72,4 %
Profession	Avocats	20,4 %	11,3 %	68,3 %
	Notaires du Québec	11,1 %	18,5 %	70,4 %
	Parajuristes de l'Ontario	8,9 %	8,1 %	82,9 %

8. Le mot « enthousiastes » réfère ici aux participants ayant répondu plutôt d'accord, d'accord ou fortement d'accord à l'énoncé « Je suis enthousiaste à l'idée de pratiquer ma profession ».
9. Le terme « désaccord » réfère ici aux participants ayant répondu plutôt en désaccord, en désaccord ou fortement en désaccord à l'énoncé « Je suis enthousiaste à l'idée de pratiquer ma profession ».
10. L'expression « moins enthousiastes » désigne ici les participants ayant répondu plutôt en désaccord, en désaccord ou fortement en désaccord à l'énoncé « Je suis enthousiaste à l'idée de pratiquer ma profession ».

Les juristes fortement attachés à leur profession

Pour cet énoncé, les parajuristes de l'Ontario se distinguent à nouveau des avocats et des notaires du Québec. En effet, comme le montre le Tableau 6, une plus grande proportion (80,5 %) de parajuristes est fortement attachée à sa profession[11]. Cette proportion diminue à 68,7 % chez les notaires québécois et à 64,4 % chez les avocats.

Le portrait des professionnels ayant moins de 10 ans d'expérience est encore préoccupant. En effet, ils sont plus nombreux (26,5 %) que leurs collègues de 10 ans et plus d'expérience à indiquer être moins attachés à leur profession[12]. Une analyse détaillée chez les juristes de moins de 10 ans d'expérience met en évidence que cette proportion est plus élevée chez les avocats (27,4 %) que chez les notaires québécois (22,5 %) et les parajuristes ontariens (13,0 %) (n'apparait pas au Tableau 6).

Le Tableau 6 présente également les résultats en fonction du genre et des secteurs d'activité. Les hommes et les femmes affichent des résultats similaires. Les professionnels du secteur de l'éducation affichent un portrait moins positif.

Tableau 6

Proportions des réponses à la question « J'ai un fort attachement à ma profession » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 778)

		Plutôt à fortement en désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	Plutôt à fortement d'accord
Global	Tous	22,2 %	12,8 %	65,0 %
Genre	Femmes	21,3 %	12,9 %	65,8 %
	Hommes	23,1 %	12,7 %	64,2 %
Expérience	0 à 9 ans	26,5 %	15,3 %	58,2 %
	10 ans et plus	19,8 %	11,5 %	68,7 %
Secteur d'activité	Pratique privée	21,9 %	13,1 %	65,0 %
	Public ou OBNL	23,3 %	11,8 %	64,9 %
	Corporatif (OBL)	21,5 %	14,5 %	64,0 %
	Éducation	20,7 %	27,6 %	51,7 %
Profession	Avocats	22,8 %	12,8 %	64,4 %
	Notaires du Québec	16,0 %	15,3 %	68,7 %
	Parajuristes de l'Ontario	9,8 %	9,8 %	80,5 %

Saviez-vous que?

Une personne plus engagée affectivement a davantage tendance à vouloir s'impliquer dans les activités de développement et dans les activités de son association professionnelle (Snape & Redman, 2003).

11. L'expression « fortement attachée à sa profession » réfère ici aux participants ayant répondu plutôt d'accord, d'accord ou fortement d'accord à l'énoncé « J'ai un fort attachement à ma profession ».
12. L'expression « moins attachés à leur profession » désigne ici les participants ayant répondu plutôt en désaccord, en désaccord ou fortement en désaccord à l'énoncé « J'ai un fort attachement à ma profession ».

Les juristes qui regrettent avoir choisi leur profession

Tel que présenté au Tableau 7, près du quart des participants (23,7 %) regrettent[13] avoir choisi leur profession. Cette proportion est plus élevée chez les femmes (25,5 %), chez les juristes ayant moins de 10 ans d'expérience (29,9 %) et dans la pratique privée (25,3 %). À travers les différentes professions, ce pourcentage est de 19,7 % chez les parajuristes ontariens, de 23,5 % chez les notaires québécois et de 23,9 % chez les avocats. Les données confirment à nouveau que les parajuristes se démarquent par un niveau d'engagement affectif plus élevé envers leur profession. D'ailleurs, il est possible de constater cette différence par une analyse plus fine des données. Par exemple, la proportion des parajuristes regrettant avoir choisi leur profession est similaire à travers les deux catégories d'années d'expérience (0 à 9 ans et 10 ans et plus). Or, il existe un écart notable (environ 10 %) entre ces catégories chez les avocats et les notaires. Le regret d'avoir choisi sa profession[14] est plus marqué chez les avocats (30,3 %) et les notaires (30,0 %) ayant entre 0 à 9 ans d'expérience (n'apparait pas au Tableau 7).

Tableau 7

Proportions des réponses à la question « Je regrette avoir choisi ma profession » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 782)

		Plutôt à fortement en désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	Plutôt à fortement d'accord
Global	Tous	64,7 %	11,5 %	23,7 %
Genre	Femmes	63,0 %	11,5 %	25,5 %
	Hommes	66,1 %	11,6 %	22,3 %
Expérience	0 à 9 ans	55,4 %	14,7 %	29,9 %
	10 ans et plus	70,2 %	9,8 %	20,0 %
Secteur d'activité	Pratique privée	62,7 %	11,9 %	25,3 %
	Public ou OBNL	68,1 %	11,0 %	20,9 %
	Corporatif (OBL)	71,3 %	8,0 %	20,8 %
	Éducation	78,6 %	10,7 %	10,7 %
Profession	Avocats	64,8 %	11,4 %	23,9 %
	Notaires du Québec	59,9 %	16,7 %	23,5 %
	Parajuristes de l'Ontario	69,7 %	10,7 %	19,7 %

Les juristes qui n'aiment pas leur profession

Tel que présenté au Tableau 8, les avocats sont plus nombreux (20,3 %) à ne pas aimer[15] exercer leur profession, comparativement aux notaires du Québec (15,4 %) et aux parajuristes de l'Ontario (16,3 %). Une tendance se répète à travers les trois professions, c'est-à-dire qu'une plus grande proportion des juristes de 0 à 9 ans d'expérience affirment ne pas aimer exercer leur profession[16]. Ainsi, dans cette catégorie d'expérience, cette proportion se chiffre à 27,6 % chez les avocats alors qu'elle est de 20,6 % chez les notaires québécois et de 17,9 % chez les parajuristes ontariens (n'apparait pas au Tableau 8).

13. Le mot « regrettent » désigne ici les participants ayant répondu plutôt d'accord, d'accord ou fortement d'accord à l'énoncé « Je regrette avoir choisi ma profession ».
14. L'expression « le regret d'avoir choisi sa profession » désigne ici les participants ayant répondu plutôt en désaccord, en désaccord ou fortement en désaccord à l'énoncé « Je regrette avoir choisi ma profession ».
15. L'expression « ne pas aimer » désigne ici les participants ayant répondu plutôt d'accord, d'accord ou fortement d'accord à l'énoncé « Je n'aime pas être un(e) avocat(e), notaire, parajuriste ».
16. Idem.

Tableau 8

Proportions des réponses à la question « Je n'aime pas être un(e) avocat(e), notaire, parajuriste » selon le genre, l'expérience, le secteur d'activité et la profession (*n* = 4 781)

		Plutôt à fortement en désaccord	Ni d'accord, ni en désaccord	Plutôt à fortement d'accord
Global	Tous	70,1 %	9,9 %	20,0 %
Genre	Femmes	69,4 %	10,1 %	20,5 %
	Hommes	70,7 %	9,8 %	19,6 %
Expérience	0 à 9 ans	61,0 %	12,1 %	27,0 %
	10 ans et plus	75,7 %	8,6 %	15,7 %
Secteur d'activité	Pratique privée	69,0 %	9,9 %	21,1 %
	Public ou OBNL	71,6 %	9,5 %	18,9 %
	Corporatif (OBL)	75,2 %	10,3 %	14,5 %
	Éducation	78,6 %	3,6 %	17,9 %
Profession	Avocats	70,0 %	9,8 %	20,3 %
	Notaires du Québec	72,2 %	12,3 %	15,4 %
	Parajuristes de l'Ontario	72,4 %	11,4 %	16,3 %

Ainsi, l'étude met en évidence que les parajuristes de l'Ontario semblent avoir un engagement affectif plus fort que les notaires québécois et les avocats. Malgré cette différence, les données révèlent que les juristes de 0 et 9 ans d'expérience méritent une attention particulière, car ils paraissent moins engagés affectivement envers leur profession. Ce phénomène est plus prononcé chez les avocats et chez les notaires du Québec. Ces constats soulignent doublement l'importance de s'intéresser à la relève et aux enjeux qui nuisent à son engagement affectif, car cet engagement, rappelons-le, est un facteur clé pour prédire l'intention de quitter la profession.

Score moyen de l'engagement affectif envers la profession

Au même titre que pour l'intention de quitter, pour chaque juriste ayant répondu aux questions sur l'engagement, un score moyen a été calculé afin de représenter son engagement envers sa profession. Plus le score moyen est élevé, plus le professionnel est engagé affectivement envers sa profession.



Saviez-vous que?

Une méta-analyse de Lee et al. (2000) a montré que l'engagement envers la profession est associé à une augmentation de la performance au travail.

Les données révèlent que les juristes plus âgés et ayant 25 ans et plus d'expérience sont les plus engagés en moyenne. Il se dessine aussi une tendance à travers le temps. Au cours des trois premières années de leur carrière, les juristes sont engagés. Puis, de 4 à 6 ans, leur engagement diminue pour ensuite remonter progressivement et atteindre des sommets en fin de carrière. Dans les neuf premières années de leur carrière, les juristes sont en moyenne moins engagés que leurs collègues plus expérimentés ($p \leq 0{,}05$). Ce résultat est d'ailleurs cohérent avec la section précédente qui présente les réponses des juristes par rapport aux questions sur l'engagement envers la profession.

En ce qui a trait au score d'engagement selon la profession, les parajuristes de l'Ontario se distinguent significativement, car ils sont en moyenne légèrement plus engagés affectivement envers leur profession que les avocats canadiens et les notaires québécois. Il n'existe toutefois aucune différence significative entre le score moyen des avocats canadiens et des notaires québécois ($p \leq 0{,}05$).

Comment les facteurs organisationnels et individuels conditionnent-ils l'engagement?

En prenant en compte une série de facteurs organisationnels et individuels, les analyses mettent en évidence que les facteurs de risque, incluant les demandes quantitatives, qualitatives, émotionnelles et l'insécurité d'emploi, contribuent à expliquer 11,6 % de la variation de l'engagement affectif envers la profession. **L'insécurité d'emploi** est associée à une diminution de cet engagement. Les facteurs de protection, quant à eux, ajoutent 10,9 % à l'explication de l'engagement. La **cohérence des valeurs** est associée à une augmentation. Comme cela a été le cas pour l'intention de quitter, cette cohérence fait partie des variables ayant le plus d'impact. Il est donc doublement important que les valeurs du professionnel coïncident avec celles de son milieu de travail. Le **soutien social des collègues**, c'est-à-dire leur entraide, leur écoute et leur reconnaissance, est associé à une augmentation de l'engagement.

Tableau 9

Indicateurs de santé et facteurs organisationnels associés à une augmentation ou une diminution de l'engagement envers la profession (n = 2 562)

Augmentent significativement l'engagement	Réduisent significativement l'engagement
Cohérence des valeurs	Épuisement professionnel
Soutien des collègues	Détresse psychologique
Genre (être une femme)	Insécurité d'emploi

La **détresse psychologique** et **l'épuisement professionnel** expliquent 9,4 % de la variation de l'engagement affectif. Ces deux indicateurs de santé mentale sont associés à une diminution de l'engagement. Il importe de souligner l'apport particulier de l'épuisement professionnel. Sur l'ensemble des variables utilisées pour l'analyse, il arrive au premier rang en termes de contribution à l'explication de la variation de l'engagement. Par conséquent, les professionnels ayant des symptômes associés à l'épuisement sont plus à risque de se désengager envers leur métier que leurs collègues ne présentant pas de tels symptômes, toutes choses étant égales par ailleurs.

Alors que les résultats ont démontré que les hommes ont moins l'intention de quitter leur profession que les femmes, les analyses révèlent cependant que les femmes seraient plus engagées affectivement envers leur profession. On peut se demander si les hommes demeurent au sein de leur profession davantage par engagement de continuité, c'est-à-dire parce qu'ils ne sont pas prêts à sacrifier le temps et l'argent investis jusqu'à présent dans leur carrière. La littérature confirme que le changement de profession est plus difficile que le fait de changer d'organisation, car elle implique des investissements substantiels en temps et en argent, comporte un certain risque et crée un stress supplémentaire sur l'individu et sa famille (Blau 2007; Neapolitan, 1980).

La santé mentale, l'intention de quitter et l'engagement envers la profession

Une analyse a permis de mettre en évidence que l'intention de quitter la profession est associée à une augmentation de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel. L'engagement envers la profession a l'effet inverse : il est plutôt associé à une diminution de ces symptômes.

L'intention de quitter et l'engagement affectif sont deux attitudes fondamentales, car elles influencent la santé mentale des juristes, et ultimement, le rayonnement de cette profession. En ce sens, il importe de s'y attarder afin de créer des conditions favorables à l'épanouissement des professionnels.

La voix des professionnels du droit



« I perceive it as a result of my talents and skills I am proud. But all of the rewards are internal. I am the boss of my practice. But I feel now that the cumulative daily micro aggressions of practicing criminal law have killed my enthusiasm for my work and what drives me now are my obligations and duties only. The joy of a good result is fleeting. »

« I am also taking steps to change my career and return to school because I absolutely detest being a lawyer. I have derived very little joy from it and it rarely keeps me engaged. What is particularly challenging about this (and for many others my year of call) is that we are somewhat trapped in it if we had to fund our education via loans. [...] »

« When friends and family ask me to describe what it is like to be a civil litigator in this province, I tell them that on a day to day basis I am forced to interact with other lawyers [...] who will put forward any argument, no matter how tenuous, to make a buck. It is rare to deal with a peer who is civil and reasonable on the other side of a dispute (and a real treat when it happens). And at the end of the day I get to deal with demanding institutional clients who think they know what my job is, and who think they know the law. I am actively advising my children to chase another profession - I've been in the game over x15 years now and have never seen any indication that other lawyers, the government or the regulator cares. Being a lawyer is not rewarding in any way except when you glance at your bank balance. »

« Becoming a lawyer is the worst thing I have ever done for my mental health, I regret it on a daily basis, and I am actively seeking a way out of the legal profession. »

« If I had a "do over" I would not choose to enter this profession. It has taken a physical and emotional toll and I am more tired, more cynical, less empathetic, less connected to others than I would be if I had never gone to law school. »

« If I could go back to 25, I wouldn't go to law school. I can't sum it up much more succinctly than that. It's not worth selling your days for gold. There are ways to make more money working less and with less of an impact on your health, family, and wellbeing. »

« Je regrette tous les jours d'être notaire, j'ai gâché ma vie dans une profession sans avenir, qui ne paie rien et où on est constamment confronté aux pires moments de vie que les gens traversent,

tels que divorces, séparations et une multitude d'autres problématiques […] les notaires sont victimes d'harcèlement moral et institutionnel de leur propre ordre professionnel, qui cherche plus à protéger l'image de la profession et ignorer les problèmes de la profession et isole ceux qui sont en situation problématique, le tout pour leur faire croire qu'ils sont les seuls qui ont des problèmes; ce n'est pas surprenant que plus de 50 % des nouveaux notaires quittent la profession après 5 ans de pratique!!! »

« J'ai récemment fait un changement de carrière [...]. Mes réponses plus négatives découlent de mon expérience auprès d'une firme d'avocats. Mon emploi actuel est beaucoup mieux pour ma santé mentale. Si je n'avais pas obtenu mon poste de conseillère juridique, j'aurais probablement quitté la pratique et je serais retournée aux études. »

« The legal profession is mean spirited and lacking in humanity. I'm likely to quit the profession of law because of the people who are in it, the oppressive and distant regulator, and the stress of helping people with their problems. No one in power cares. And the legal system itself appears to be a total of domination of poor people, which I somewhat regret becoming a part of. The day-to-day activities of lawyers require people to turn their back on their ethics and principles in favour of artificial principles that are frequently violated by the people who make the real money in law. »

« I would never recommend someone enter this profession. Since being called, it has been fraught with disillusionment, stress, and lack of integrity. I wish I had dedicated my time to something (anything), else. The worst part about that statement is I am a just person - I have always wanted to see justice done and justice served. IT IS NOT (in the legal profession, anyway). »

« This job is soul-destroying. I feel trapped by financial commitments. I have been successful in practice but I would leave in a heartbeat if I had an option that would support my family [...] Most people quit because it is a grinding, difficult, demanding, often thankless job with no margin for error. »

« [...] Once I left the profession, I became aware of how truly abusive my workplace had been. Not only was I working constantly, and stressed about professional regulation and clients, but I was not receiving any recognition for the work I was doing. »

2.5.5 | L'INCIVILITÉ ET LA VIOLENCE DANS LA COMMUNAUTÉ JURIDIQUE CANADIENNE



AUTEURS DE CETTE SECTION : Éveline Morincandidate à la M. Sc.

Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA

Martine Gingues, M. Sc.

2.5.5 | L'INCIVILITÉ ET LA VIOLENCE DANS LA COMMUNAUTÉ JURIDIQUE CANADIENNE

Incivilité au travail : n.f. réfère à des formes plus légères, mais néanmoins sérieuses, de violence psychologique. Elle témoigne d'un manque de considération et de respect envers autrui et se traduit notamment par le fait de rabaisser, d'avoir une attitude condescendante, d'être grossier, de douter d'une question qui relève de la responsabilité de l'autre ou de montrer peu d'intérêt face à son opinion (Cortina et al., 2001).

Violence au travail (ou violence en milieu de travail) : n.f. la violence au travail comporte une dimension physique et psychologique. Elle englobe un ensemble de comportements visant à faire du tort à autrui tels que des menaces verbales (expression de l'intention de causer du tort), des agressions physiques (p. ex., coups de poing, crachats) et de l'intimidation (Chapell & Di Martino, 2006; Setlack et al., 2021)[1].

Un milieu de travail sain est essentiel au mieux-être d'un professionnel et implique normalement un environnement où les interactions entre les individus sont respectueuses et exemptes d'incivilité et de violence. Dans le cadre de l'étude, il a été possible d'évaluer le degré, la nature et les sources d'incivilité et de violence auxquels ont été confrontés les professionnels juridiques. Pour ce faire, deux échelles de mesure ont été retenues. La première provient de Cortina et al. (2001) et vise à mesurer l'incivilité perçue au cours des cinq dernières années. La seconde échelle est une adaptation du COPSOQ (Pejtersen et al., 2010) et mesure le degré d'exposition à des actes violents prenant des formes variées et survenus aux cours des 12 derniers mois. Ces deux outils de mesure ont été utilisés de manière différentiée afin d'avoir une compréhension approfondie des phénomènes que sont la violence et l'incivilité.

INCIVILITÉ AU TRAVAIL

L'équipe s'est intéressée à l'incivilité vécue par les professionnels au cours des cinq dernières années. Ce barème de temps a été choisi afin d'inclure une période précédant la pandémie.

Score moyen de l'incivilité

Les professionnels ont eu à indiquer la fréquence de l'incivilité subie sur une échelle en 5 points allant de jamais (0) à très souvent (4). Les formes d'incivilité mesurées étaient les suivantes :

- être rabaissé ou faire face à une attitude condescendante;
- voir son avis remis en cause sur une question relevant de sa propre responsabilité;
- voir son opinion ignorée.

Pour chaque professionnel ayant répondu aux questions, un score moyen a été calculé afin de représenter de manière globale l'incivilité vécue (score entre 0 et 12). Plus ce score est élevé, plus le professionnel perçoit avoir subi de l'incivilité sur une base régulière (de souvent à très souvent) au cours des cinq dernières années. Suivant l'établissement de ce score, deux catégories ont été créées pour les fins de l'analyse. La première catégorie représente les professionnels juridiques peu exposés

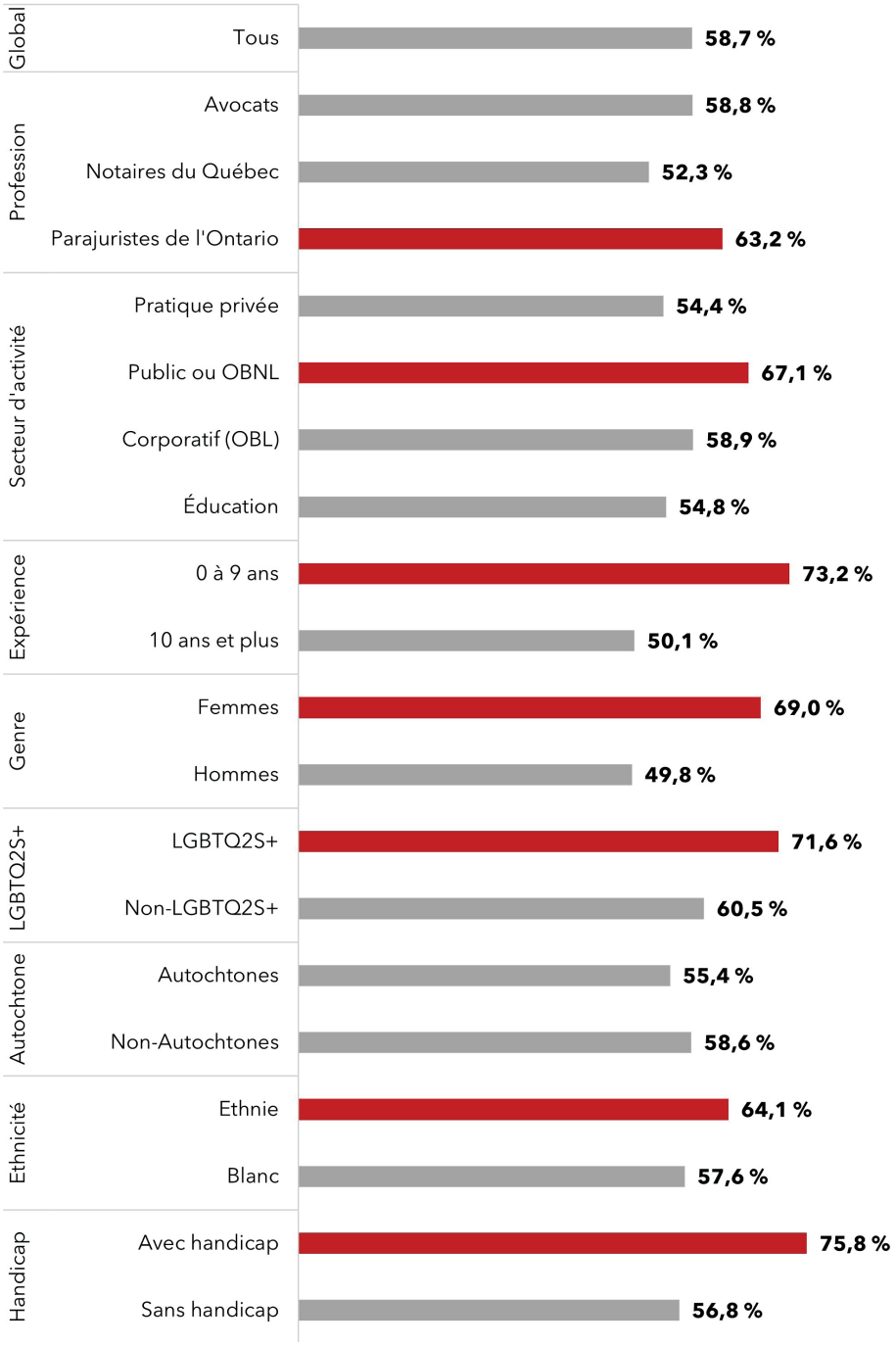
1. Il n'existe pas de définition uniforme de l'incivilité et de la violence au travail dans littérature scientifique. Les définitions y abondent et elles diffèrent selon les auteurs.

ou non exposés à de l'incivilité dans le cadre de leur travail. Bien que toute incivilité soit importante et ne doive pas être prise à la légère, les professionnels ayant obtenu un score entre 0 et 3,99 ont été catégorisés comme étant faiblement exposés. La seconde catégorie concerne les professionnels exposés plus fréquemment à de l'incivilité allant de parfois à très souvent. Ces professionnels sont ceux ayant obtenu un score se situant entre 4 et 12 sur l'échelle de Cortina et al. (2001).

Le Graphique 1 montre que 58,7 % des professionnels juridiques ont un score moyen de 4 et plus (*n* = 5 161). Cette proportion est plus élevée chez les professionnels ayant un handicap (75,8 %), ceux ayant moins de 10 ans d'expérience (73,2 %), les juristes appartenant à la communauté LGBTQ2S+

Graphique 1

Proportion des professionnels juridiques exposés à de l'incivilité allant de parfois à très souvent selon différents profils (score situé entre 4 et 12)



(71,6 %), les femmes (69,0 %), les professionnels œuvrant au public ou en OBNL (67,1 %), les personnes issues d'une ethnie autre que blanche (64,1 %) et les parajuristes de l'Ontario (63,2 %).

Les professionnels juridiques les plus confrontés à de l'incivilité

En raffinant l'analyse, il a été possible de cibler les juristes ayant perçu de l'incivilité souvent ou très souvent au cours des cinq dernières années, c'est-à-dire ceux et celles ayant obtenu un score de 9 à 12. Parmi l'ensemble des répondants (*n* = 5 161), une proportion de 11,7 % a mentionné avoir vécu de l'incivilité souvent ou très souvent. Comme le montre le Tableau 1, cette proportion atteint près du double chez les parajuristes de l'Ontario (22,1 %), les professionnels ayant un handicap (18,8 %) et les Autochtones (18,5 %).

Le Tableau 1 révèle aussi que les minorités et les groupes les plus vulnérables sont généralement plus confrontés à des enjeux d'incivilité dans leur milieu de travail. À l'inverse, être un notaire du Québec, un homme ou avoir au moins 10 ans d'expérience semblent être des facteurs de protection contre l'incivilité. Malheureusement, ces constats sont un reflet de ce qui se produit dans la société, et surtout, ils indiquent que beaucoup de travail reste à faire afin de créer des milieux sains pour tous.

Pour terminer, l'équipe a analysé le lien entre l'incivilité et la santé mentale. Les résultats confirment que le fait de vivre de l'incivilité est associé de manière significative à une augmentation de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs, de l'anxiété et du stress perçu.

Tableau 1

Proportion des professionnels juridiques exposés souvent ou très souvent à de l'incivilité dans le cadre de leur pratique professionnelle (score situé entre 9 et 12)

Parajuristes de l'Ontario	22,1 %
En situation de handicap	18,8 %
Autochtones	18,5 %
LGBTQ2S+	16,9 %
Éducation	16,1 %
0 à 9 ans d'expérience	16,0 %
Femmes	15,3 %
Ethnie	15,0 %
Secteur public	14,9 %
Corporatif (OBL)	12,9 %
Non-LGBTQ2S+	12,6 %
Global (tous)	11,7 %
Avocats	11,5 %
Non-Autochtones	11,5 %
Blancs	11,0 %
Non en situation de handicap	10,9 %
Pratique privée	9,7 %
10 ans et plus d'expérience	9,0 %
Hommes	8,5 %
Notaires du Québec	8,0 %



Cinq formes de violence au travail ont été évaluées grâce à l'échelle COPSOQ, soit 1) les critiques non justifiées, 2) les avances sexuelles non sollicitées, 3) les menaces de violence, 4) la violence physique et 5) l'intimidation[2]. Les professionnels ont indiqué s'ils avaient été exposés à ces manifestations au cours des 12 derniers mois[3], et ce, en plus de préciser la fréquence des incidents sur une échelle en 5 points allant de « non » à « oui, à tous les jours ».

Plus spécifiquement, voici les questions posées aux participants :

Au travail au cours des 12 derniers mois, avez-vous été exposé(e) à…

1. *…des critiques non justifiées?*
2. *…des avances sexuelles non sollicitées?*
3. *…des menaces de violence?*
4. *…de la violence physique?*
5. *…de l'intimidation?*

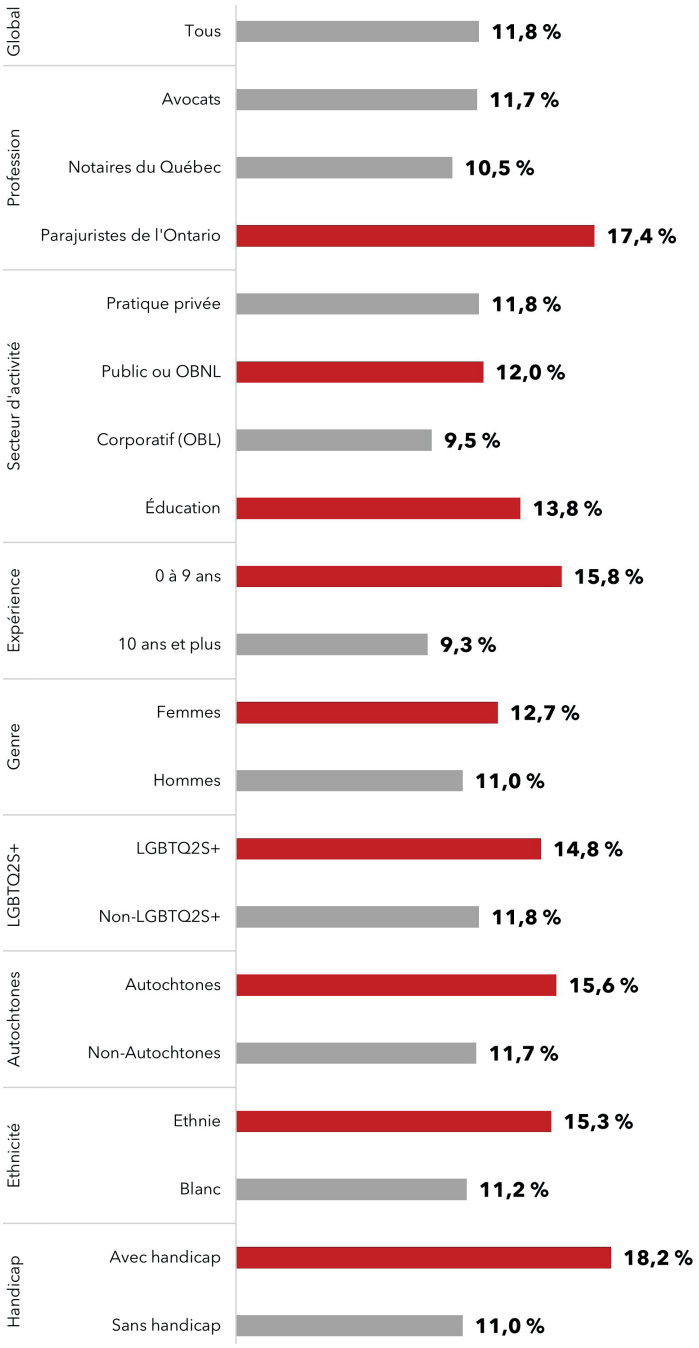
Au regard de l'importance et de la gravité de certaines formes de violence discutées ci-dessous, la section qui suit mérite une attention particulière.

Critiques injustifiées

Plus de la majorité des professionnels (51,9 %) signale avoir été exposée[4] à des critiques non justifiées au cours de la dernière année (n = 4 770). Une analyse détaillée met en évidence que 40,1 % des participants ont rapporté vivre ces critiques quelques fois, alors qu'une plus faible proportion (11,8 %) y a été exposée sur une base mensuelle, hebdomadaire ou quotidienne. Le Graphique 2 permet d'identifier les professionnels ayant reçu le plus régulièrement[5] ces critiques injustifiées au cours des 12 derniers mois, soit les personnes ayant un handicap (18,2 %), les parajuristes de l'Ontario (17,4 %), les professionnels ayant entre 0 et 9 ans d'expérience (15,8 %), les Autochtones (15,6 %) et les juristes ethnicisés (15,3 %).

Graphique 2

Proportion des professionnels juridiques ayant été exposés tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à des critiques non justifiées au cours des 12 derniers mois selon différents profils



2. Pour éviter toute confusion, la définition de l'intimidation a été spécifiée dans le questionnaire distribué aux participants. Ainsi, une personne est victime d'intimidation lorsqu'elle subit des traitements déplaisants ou dégradants de manière répétée et qu'elle a du mal à se défendre contre ces actes.
3. Les participants ont répondu au questionnaire entre les mois de juin et septembre 2021.
4. Le terme « exposés » désigne ici les participants ayant répondu quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à l'énoncé « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été exposé(e) à des critiques injustifiées ».
5. Le terme « exposés » désigne ici les participants ayant répondu quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à l'énoncé « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été exposé(e) à des critiques injustifiées ».

Avances sexuelles non sollicitées

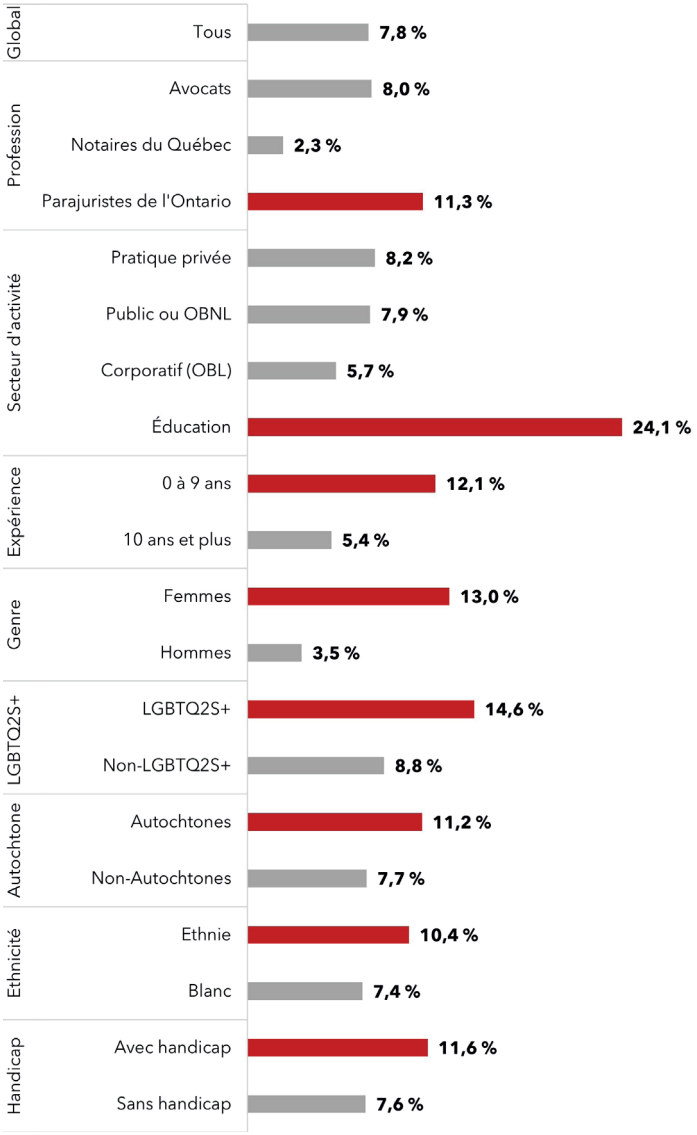
Tel que présenté au Graphique 3, sur l'ensemble des répondants (*n* = 4 770), une proportion de 7,8 % indique avoir subi[6] des avances sexuelles non sollicitées au cours des 12 derniers mois. Cette proportion est considérablement plus élevée dans le secteur de l'éducation (24,1 %). Toutefois, puisque la taille de l'échantillon y est beaucoup plus petite que celle des autres secteurs d'activité, il est recommandé d'interpréter ce pourcentage avec prudence.

Plusieurs groupes affichent toutefois des taux préoccupants, notamment la communauté LGBTQ2S+ (14,6 %), les femmes (13,0 %), les juristes ayant entre 0 et 9 ans d'expérience (12,1 %), les professionnels ayant un handicap (11,6 %), les parajuristes ontariens (11,3 %), les Autochtones (11,2 %) et les juristes appartenant à un groupe ethnique autre que blanc (10,4 %). Les professionnels ayant été les moins exposés à des avances sexuelles non désirées sont les notaires québécois, ceux ayant 10 ans et plus d'expérience et les hommes. Les résultats indiquent qu'il existe une différence importante selon le genre, l'expérience et l'appartenance à la communauté LGBTQ2S+.

Par ailleurs, alors que 1,0 % des participants estiment avoir vécu des avances sexuelles tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours, cette proportion s'élève à 5,3 % chez les parajuristes de l'Ontario, à 3,4 % chez les Autochtones, à 2,4 % chez les professionnels de la communauté LGBTQ2S+ et à 2,0 % chez les femmes et les personnes ethnicisées.

Graphique 3

Proportion des professionnels juridiques ayant été exposés quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à des avances sexuelles non sollicitées au cours des 12 derniers mois selon différents profils



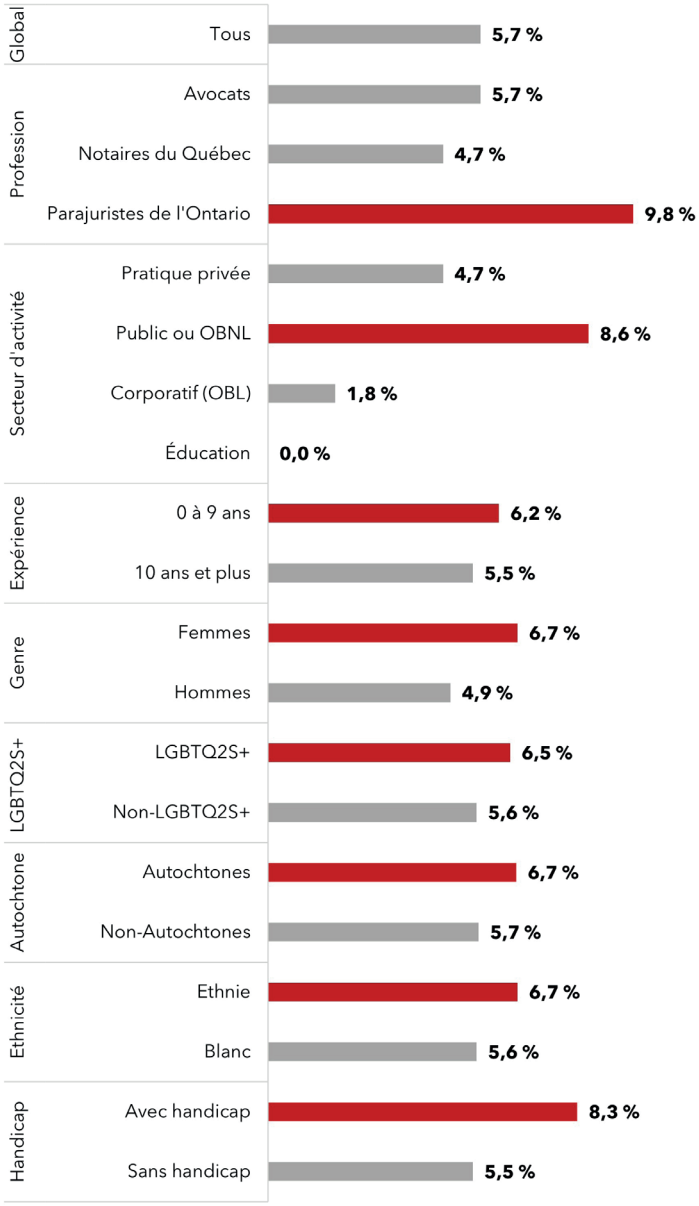
6. Le mot « subi » réfère ici aux participants ayant répondu quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à l'énoncé « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été exposé(e) à des avances sexuelles non sollicitées ».

Menaces de violence

Le Graphique 4 révèle que 5,7 % des participants (*n* = 4 769) ont été confrontés[7] à des menaces de violence au cours des 12 derniers mois. Cette proportion s'élève à 9,8 % chez les parajuristes de l'Ontario, à 8,6 % dans le secteur public ou OBNL et à 8,3 % chez les personnes ayant un handicap. Elle est plus faible dans le milieu corporatif (1,8 %) et l'éducation (0,0 %). Encore une fois pour l'éducation, les résultats sont à interpréter avec réserve considérant la taille de l'échantillon plus petite comparativement à celle des autres secteurs d'activité.

En conservant uniquement les participants ayant répondu être exposés tous les mois et toutes les semaines à des menaces de violence, on observe une proportion de 0,4 % parmi l'ensemble des répondants. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé chez les parajuristes ontariens (3,0 %) et chez les professionnels ayant un handicap (1,4 %).

Graphique 4
Proportion des professionnels juridiques ayant été exposés quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à des menaces de violence au cours des 12 derniers mois selon différents profils



Saviez-vous que?

Un rapport de recherche portant sur les membres du Barreau du Québec et publié en 2021 révèle que « 20,6 % des répondantes et 12,3 % des répondants […] disent qu'une personne dans le cadre de leur pratique professionnelle a tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec eux et elles malgré leurs efforts pour les décourager » (Auclair et al., 2021; p. 6). À la suite de leur refus à se soumettre à des activités sexuelles, 4,2 % des femmes indiquent avoir subi des conséquences négatives, ce qui s'apparente à de la coercition sexuelle, une forme de violence peu rapportée, mais qui a de graves effets chez les personnes qui en sont victimes.

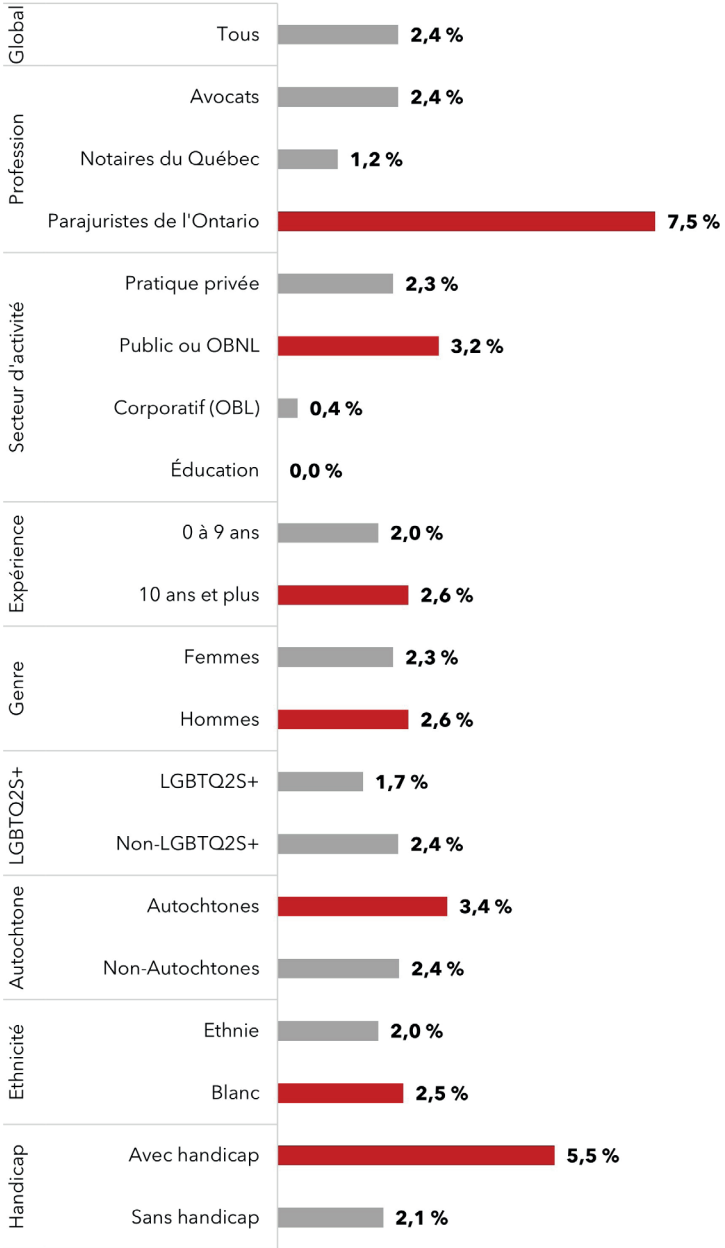
7. L'expression « ont été confrontés » désigne ici les participants ayant répondu quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à l'énoncé « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été exposé(e) à des menaces de violence ».

Violence physique

Comme le montre le Graphique 5, sur l'ensemble des répondants (*n* = 4 770), une proportion de 2,4 % mentionne avoir été exposée[8] à de la violence physique au cours des 12 derniers mois. Les parajuristes de l'Ontario et les professionnels ayant un handicap affichent un niveau d'exposition plus élevé, soit 7,5 % et 5,5 % respectivement. Alors que 0,3% des participants sont confrontés à de la violence physique sur une base mensuelle, hebdomadaire ou quotidienne, cette proportion monte à 1,4 % chez les professionnels ayant un handicap et à 1,0 % dans le secteur public ou OBNL.

Graphique 5

Proportion des professionnels juridiques ayant été exposés quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à de la violence physique au cours des 12 derniers mois selon différents profils



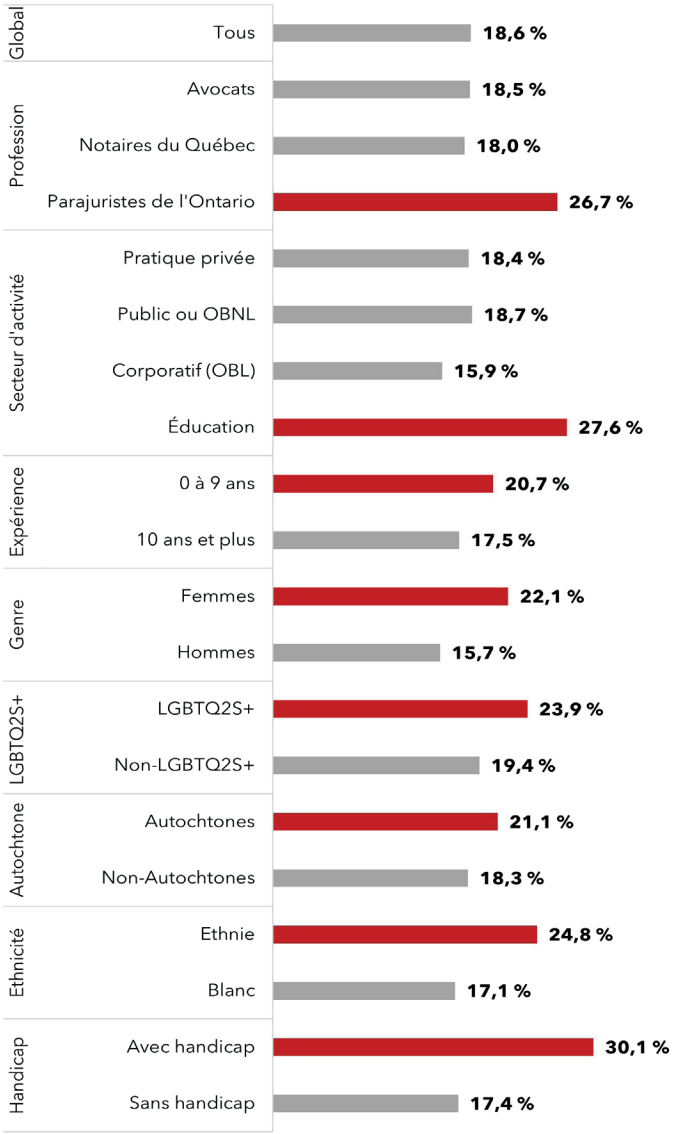
8. Le terme « exposée » désigne ici les participants ayant répondu quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à l'énoncé « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été exposé(e) à de la violence physique ».

Intimidation

Le Graphique 6 indique que 18,6 % des participants (*n* = 4 769) affirment avoir vécu[9] de l'intimidation au travail dans la dernière année. Cette proportion est plus élevée chez les professionnels ayant un handicap (30,1 %), ceux provenant du secteur de l'éducation (27,6 %), les parajuristes ontariens (26,7 %), les personnes ethnicisées (24,8 %), les professionnels appartenant à la communauté LGBTQ2S+ (23,9 %), les femmes (22,1 %) et ceux ayant de 0 à 9 ans d'expérience (20,7 %). Une analyse détaillée révèle que 4,4 % des participants sont davantage confrontés à de l'intimidation, c'est-à-dire qu'ils la subissent sur une base mensuelle, hebdomadaire ou quotidienne. Ce pourcentage est plus élevé chez les mêmes groupes que cités précédemment. Dans le secteur de l'éducation et pour les juristes ayant un handicap, les pourcentages atteignent 10,3 % et 8 % respectivement.

Graphique 6

Proportion des professionnels juridiques ayant été exposés quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à de l'intimidation au cours des 12 derniers mois selon différents profils



Saviez-vous que?

Même si la cyberintimidation est souvent associée aux jeunes, les adultes peuvent également en être victimes[A]. La cyberintimidation se distingue de l'intimidation en personne parce qu'elle « peut se produire en tout temps et partout. Elle peut se produire à répétition et se répandre rapidement »[B].

Sources :
A. https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/cyberintimidation
B. https://www.canada.ca/fr/securite-publique-canada/campagnes/cyberintimidation/cyberintimidation-jeunes/qu-est-ce-que-la-cyberintimidation.html



9. L'expression « affirment avoir vécu » désigne ici les participants ayant répondu quelques fois, tous les mois, toutes les semaines ou tous les jours à l'énoncé « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été exposé(e) à de l'intimidation ».

Ainsi, l'étude met en lumière que certains professionnels signalent avoir été particulièrement exposés à de la violence au travail dans les 12 derniers mois, notamment les juristes vivant avec un handicap et les parajuristes de l'Ontario, dont les cas se distinguent spécialement. Alors que la section précédente a montré que ces professionnels subissent plus fréquemment de l'incivilité, le même phénomène se produit pour la violence au travail. De telles statistiques sont inquiétantes. Il serait important d'enquêter davantage afin de comprendre ce qui engendre cette violence envers ces deux catégories de professionnels afin d'intervenir pour mieux la prévenir.

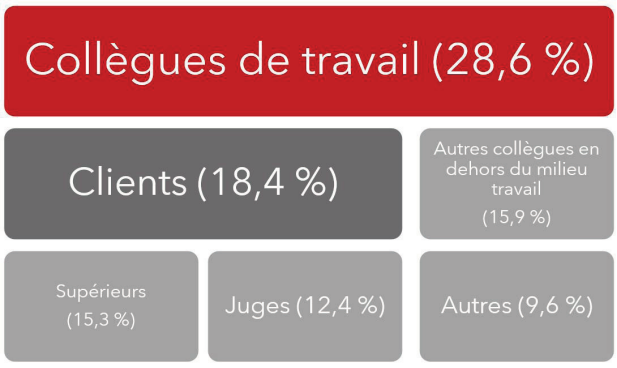
Les résultats montrent également que les participants issus de groupes spécifiques (ethnies non blanches, femmes, handicap, LGBTQ2S+, Autochtones et ceux ayant entre 0 et 9 ans d'expérience sont plus vulnérables. En effet, ils sont plus souvent exposés que leurs collègues, et ce, pour au moins trois formes de violence, soit les avances sexuelles, les menaces de violence et l'intimidation. On constate que, de manière générale, les groupes de professionnels vivant le plus d'incivilité au travail sont les mêmes que ceux qui vivent le plus de violence.

Non seulement la violence au travail peut avoir des conséquences physiques sur la victime, mais elle risque d'entraîner des dommages émotionnels et psychologiques tels que de la peur, de la tristesse, des symptômes associés au syndrome de stress post-traumatique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel (Lanctôt & Guay, 2014). Elle peut aussi impacter le fonctionnement d'une entreprise en amenant la victime à prendre un congé de maladie et à vouloir quitter son organisation ou sa profession. En effet, le fait de subir de la violence au travail augmente les chances qu'un professionnel quitte réellement sa profession (Lanctôt & Guay, 2014).

Les sources de l'incivilité et de la violence dans la communauté juridique

Différents acteurs peuvent être à l'origine d'un comportement d'incivilité ou de violence. L'étude a permis de mettre en évidence les plus importants. Dans 72,2 % des cas, les actes incivils et/ou violents proviennent directement de la communauté juridique, soit des collègues, des supérieurs ou des juges. Tel que présenté à la Figure 1, les collègues de travail ont été les plus évoqués comme source principale par les participants (28,6 %). Ce constat est préoccupant puisque les collègues représentent souvent les gens avec lesquels un professionnel a des interactions plus fréquemment. Finalement, les clients sont la deuxième source principale (18,4 %), suivis des autres collègues en dehors du milieu de travail (15,9 %). Ainsi, puisque l'incivilité et la violence proviennent essentiellement des membres de la communauté juridique, et malheureusement souvent des collègues, une certaine introspection s'impose. Il devient fondamental de réfléchir collectivement à la culture en place et à l'importance du respect entre pairs, et ce, afin de transformer les mentalités et les pratiques actuelles au bénéfice des professionnels, mais également afin d'attirer, et surtout, de retenir la relève.

Figure 1
Sources de violence et d'incivilité évoquées par les juristes participants



L'étude révèle malheureusement que l'incivilité et la violence persistent, et ce, même dans un contexte où de nombreux professionnels travaillent à distance. Il apparait donc crucial d'intervenir dans les milieux de travail afin de sensibiliser la communauté juridique et d'en réduire les effets négatifs.

La voix des professionnels du droit



« Je pratiquais au privé dans un cabinet dans la pire situation que je pouvais imaginer : mauvaise gestion, intimidation, aucun respect pour mon temps ou mon humanité, obligation de travailler quand je suis malade (y compris avec le Covid [...]), critiqué pour tout (en plus de m'être fait dit de "corriger" ma personnalité, quoi que cela veuille dire), obligé de répondre aux courriels dans les heures qui suivent leur réception (quelle que soit l'heure à laquelle ils ont été envoyés, y compris au milieu de la nuit), obligé de travailler tout le temps (critiqué quand je prenais une soirée ou un week-end à moi). J'étais épuisée et mes troubles anxieux et alimentaires [...] ont été réactivés. »

« Nous nous traitons très mal au sein de notre profession. Cela vaut pour la façon dont les cabinets traitent leurs partenaires ou leurs employés, pour la façon dont les juges traitent les avocats et la façon dont les avocats se traitent entre eux. La profession peut être empreinte d'intimidation et être très négative. Dans le monde des cabinets privés, il est très difficile de lever la main et de dire que vous avez besoin d'aide : la culture s'y oppose. »

« J'ai récemment eu affaire à un autre juge dans une conférence de règlement à l'amiable qui m'a insulté à plusieurs reprises pendant une vidéoconférence de [x minutes]. J'étais la seule personne non masculine à y assister. J'ai parlé à une collègue de la possibilité de déposer une plainte. Elle a consulté un juge à la retraite qui est un de ses amis proches. On m'a dit que le fait de déposer une plainte était inutile et pourrait affecter ma réputation au tribunal. »

« L'intimidation est un problème grave dans notre profession et la cause directe pour laquelle de nombreux avocats quittent la profession ou la pratique privée ou souffrent en silence. C'est un fait que d'être un tyran permet d'obtenir des résultats pour vos clients et mène à une carrière et à un succès financier dans un système basé sur l'antagonisme. Il s'agit souvent d'un substitut efficace à la compétence. Il est difficile de former les avocats à ne pas se comporter de la sorte lorsque les clients s'y attendent et que les entreprises récompensent directement ou indirectement cette attitude. Nous devons donner aux avocats les moyens de gérer, de réagir, de survivre et de dénoncer l'intimidation provenant des autres avocats. »

« J'ai entendu d'innombrables commentaires sexuels inappropriés dans des cabinets d'avocats, allant de la description d'une cliente comme étant "la femme à la grosse chatte" à une plaisanterie selon laquelle l'une des associés s'intéressait aux orgies (elle n'était pas contente de ces commentaires), sans compter les autres commentaires à mon sujet. »

« Je connais un cabinet dans ma ville dont les employés ont la réputation d'utiliser régulièrement des gros mots devant le personnel et les autres avocats. "Bitch", "F*ck", etc. […] Un jeune avocat, qui a démissionné, m'a dit qu'il ne voulait pas se plaindre de peur que sa réputation ne soit affectée. D'une manière ou d'une autre, ce genre de comportement macho, intimidant et irrespectueux se poursuit sans relâche en raison de l'absence de plaintes. »

« La profession d'avocat(e), du moins dans le domaine des firmes privées, est sans doute l'un des rares secteurs qui tolère et considère normal ce qui, ailleurs, constituerait du harcèlement psychologique. J'ai quitté la pratique (mais pas la profession), et je travaille désormais dans un emploi juridique pour lequel je ne pose pas de gestes réservés à la profession au sens de l'article 128 sur le Barreau. Ce geste m'a sauvé la vie. Si j'avais rempli ce questionnaire il y a [x] ans, alors que je pratiquais, tous les indicateurs de détresse psychologique et de consommation de psychotropes auraient été beaucoup plus élevés. Merci de nous sonder sur le sujet, car la dernière enquête du Barreau ne se limitait qu'au harcèlement sexuel et comportements sexuels déplacés. Bien que ce soit des enjeux qui affectent nombre de membres de la profession (surtout des femmes), un nombre beaucoup plus important de membres souffrent de harcèlement psychologique et de comportements abusifs qui ne sont pas nécessairement à caractère sexuel. Cette profession tue, et je préférerais sauter du haut d'une falaise plutôt que d'y revenir un jour. Le droit est une chose magnifique; la pratique du droit, absolument pas. Merci. »

« Le harcèlement au travail, propos déplacés, intimidation, intrusion dans la vie privée, c'est très très très répandu et la réponse du barreau inadéquate (à part le programme gratuit en santé mentale [nom d'un programme] qui est super). On doit choisir entre mettre sa carrière à la poubelle en refusant les abus (parce que les avocats se connaissent) ou tolérer aussi longtemps que possible en espérant se faire embaucher quelque part de moins toxique. J'ai quitté un bureau avec des avocats abusifs pour un bureau beaucoup plus respectueux, mais mon supérieur direct m'appelle ["expression inappropriée à connotation amoureuse"] et je ne peux rien dire. Au moins il ne me raconte pas sa vie sexuelle et ne me stalk pas sur internet… c'est ça le "progrès" selon mon expérience. Tout le monde le sait et rien n'est fait parce qu'on ne veut pas contrarier les associés de longue date qui ont des réseaux et des gros clients. Moi non plus je veux pas les contrarier, je suis salariée et je veux pouvoir [travailler dans un champ de pratique du droit qui me passionne] et payer mon loyer; je n'ai pas le luxe de corriger un supérieur. Votre étude est bien faite, mais ne va pas changer cette situation. Ce n'est pas parce que les femmes avocates font des enfants qu'elles quittent la profession, c'est parce que la profession est dominée par des avocats qui n'ont aucun respect pour les femmes et rendent notre environnement toxique. »

PARTIE III
ABSENCE PROLONGÉE POUR CAUSE DE MALADIE ET RETOUR AU TRAVAIL

AUTEURS DE CETTE PARTIE :

Prof. Marie-Michelle Gouin, Ph. D., CRIA, Prof. Jean Cadieux, Ph. D., Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA, Éveline Morin, candidate à la M. Sc., Martine Gingues, M. Sc.



MISE EN GARDE MÉTHODOLOGIQUE

IMPORTANT

Le lecteur doit interpréter le contenu de la présente section en prenant connaissance de la méthodologie scientifique ayant permis de poser les constats présentés. Ainsi, il est recommandé de lire la section Méthodologie scientifique avant d'entreprendre la lecture de cette section.

Les résultats présentés dans ce rapport se fondent sur les résultats obtenus à la suite de l'analyse des données collectées auprès près de 8 000 professionnels du droit canadiens. Ces résultats ne visent en aucun temps à porter un jugement ou à exprimer une opinion.

Pondération des données	Aux fins d'analyses, les données collectées ont été pondérées en tenant compte des principales caractéristiques démographiques de la population cible, soit le sexe (proportion d'hommes et de femmes dans chaque barreau) et le nombre de membres de chaque barreau canadien. L'objectif de la pondération est de réduire le biais d'échantillonnage tout en maintenant la précision des estimations du sondage.	
Interprétation des résultats	Seuil de $p \leq 0,05$	Conformément aux règles de l'art en recherche, un seuil minimal de $p \leq 0,05$ a été utilisé pour interpréter les résultats. Cela dit, lorsque nous statuons sur une différence significative entre deux groupes (p. ex., femmes vs hommes, LGBTQ2S+ vs non-LGBTQ2S+) ou sur un lien significatif entre deux variables (p. ex., relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement professionnel), le seuil de 0,05 signifie qu'il y a une possibilité d'erreur de se tromper seulement 1 fois sur 20.
	Devis transversal	Les résultats présentés découlent de données collectées à un seul moment (devis transversal). Conséquemment, considérant que les causes (p. ex., demandes psychologiques élevées, heures facturables) et les effets (p. ex., détresse psychologique, symptômes dépressifs) sont mesurés en même temps, il est impossible d'établir la causalité entre les variables à l'étude. Lorsque la directionnalité est parfois présumée, les constats découlent des résultats, combinés à l'état des connaissances actuelles.
	Taille de l'échantillon	En fonction des analyses réalisées et en raison de la pondération, la taille de l'échantillon (représentée sous le symbole « n ») peut varier. En effet, la taille de l'échantillon est plus ou moins grande dépendamment du nombre de participants ayant répondu à l'ensemble des variables incluses dans une analyse.
Précisions lexicales	Genre	En raison de la pondération des données, les personnes s'identifiant non-binaires et celles préférant ne pas spécifier ont été exclues pour plusieurs analyses alors que l'équipe de recherche ne disposait pas de données sur la distribution de ses professionnels et de leur représentation respective dans chaque barreau. Cependant, comme nous demandions à quel genre les participants s'identifiaient (et non à quel sexe), le terme genre a été privilwégié tout au long du rapport, et ce, même si les personnes non-binaires n'étaient pas toujours incluses dans les analyses comparatives. Toutefois, lorsque les analyses n'incluaient pas le genre ou dans la section X sur la communauté LGBTQ2S+, les professionnels s'identifiant comme non-binaires ont été inclus.
	Score	Le terme score réfère à la somme des réponses d'un participant aux questions associées à une échelle de mesure.

Incapacité au travail : n.f. consiste en l'« impossibilité d'exercer une activité professionnelle. Se substitue à celui d'invalidité ». L'incapacité au travail n'est pas directement et uniquement fonction de la nature ou de la gravité du diagnostic, ni même de la prise en charge du trouble. Il s'agit d'une problématique complexe et multifactorielle où plusieurs acteurs et déterminants ont un rôle à jouer (IRSST, 2022a).

Incapacité prolongée : n.f. aussi appelée absence prolongée, l'incapacité prolongée réfère à une prise de congé pour cause de maladie d'une durée excédant trois mois et/ou dépassant la durée généralement requise pour le rétablissement en lien avec l'incapacité vécue. Les termes incapacité prolongée et absence prolongée seront donc utilisés de manière interchangeable dans la présente section. Ainsi, lorsque l'auteur évoque une incapacité ou une absence prolongée, cela réfère systématiquement à un congé de maladie supérieur à trois mois (IRSST, 2022a).

Retour au travail : n.m. correspond au moment où le travailleur malade ou blessé reprend ses activités professionnelles (IRSST, 2022a).

Intuitivement, nous avons tous l'impression que la pandémie de COVID-19 a engendré une hausse importante de l'absentéisme. Or, si l'on se base sur le portrait brossé par l'enquête sur la population active de Statistique Canada (2022), qui ne distingue pas les absences de courte et de longue durée, cette hausse apparaît assez limitée.

Ainsi, le Tableau 1 permet de constater que chez les professionnels du droit, le nombre moyen de jours de travail annuellement perdus en 2020 et en 2021 pour maladie ou incapacité a augmenté de moins d'une demi-journée comparativement à l'année 2019 (prépandémique). À titre informatif, il est intéressant de noter que si, en plus des absences pour maladie ou invalidité, on ajoute les obligations personnelles et familiales, il faut ajouter environ deux jours « de travail perdus » à la moyenne annuelle (min = 10,9 en 2017 et maximum = 13,3 en 2020).

Tableau 1

Nombre moyen de jours de travail perdus annuellement[1] pour maladie ou invalidité chez les professionnels du droit œuvrant à temps complet selon l'année et en comparaison avec la moyenne générale canadienne

Jours de travail perdus annuellement / Années		2016	2017	2018	2019	2020	2021
Chez les professionnels du droit[2]		ND	**9**	**9,7**	**10,7**	**11,1**	**10,9**
Moyenne générale selon la région[3]	**Canada**	**7,8**	**8**	**8,1**	**8,5**	**9,5**	ND
	Région de l'Atlantique	8,6	8,8	9	10	10,2	ND
	Québec	10,4	10,2	10,2	10,5	12	ND
	Ontario	6,8	6,9	7,2	7,4	7,9	ND
	Manitoba	8,2	8,3	8,8	8,8	8,8	ND
	Saskatchewan	8,4	8,4	8,1	8,3	10,3	ND
	Alberta	5,8	6,1	6,7	**6,7**	**9,3**	ND
	Colombie-Britannique	7,8	8,4	8,3	8,9	9,7	ND

Note. ND signifie que les données sont non disponibles.

1. Correspond, dans l'enquête, au « nombre de jours perdus par travailleur », qui est calculé en multipliant le taux d'inactivité par le nombre de jours ouvrables estimés dans l'année (*n* = 250).
2. La catégorie de professionnels comprend également ceux de l'enseignement et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux.
3. Les données pour les autres régions/territoires canadien(ne)s ne sont malheureusement pas disponibles.

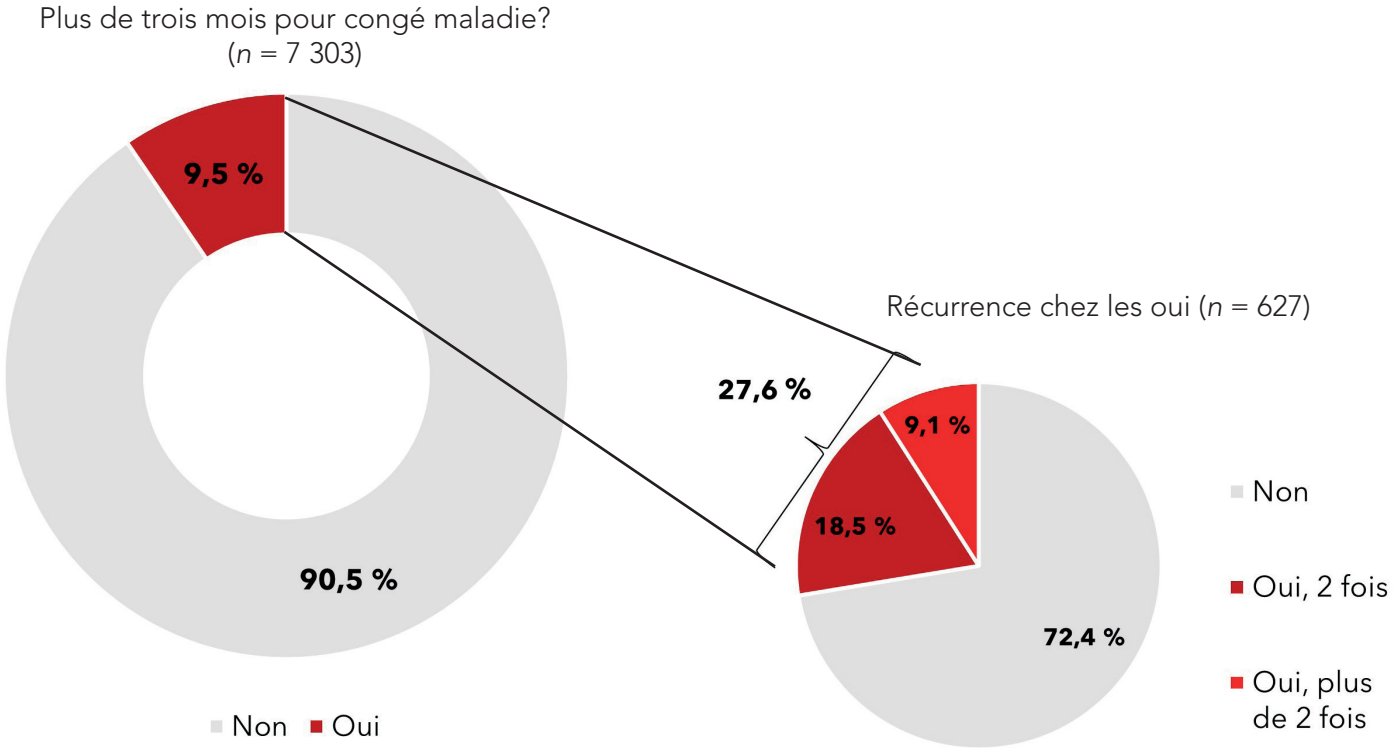
Le Tableau 1 compare également la réalité générale des professionnels du droit avec la moyenne générale canadienne et selon la région (Statistique Canada, 2021). On remarque alors que le nombre de journées perdues en moyenne pour cause de maladie ou d'incapacité chez les professionnels du droit est un peu plus élevé que la moyenne générale canadienne (d'une à deux journées). De même, certaines différences entre les provinces canadiennes, qui pourraient également se refléter chez les professionnels du droit, peuvent être dénotées. Ainsi, on constate que la plus grande différence entre l'année 2019 (prépandémique) et 2020 a été enregistrée en Alberta (pour une variation de 2,6 jours).

Des explications pour porter un éclairage sur ces constats contre-intuitifs

Ces résultats – même s'ils peuvent paraître surprenants - sont attribuables à ce qu'on pourrait appeler un effet « éléphant-souris » : la très grande majorité (environ 90 %) des absences pour cause de maladie/incapacité de travailler sont de courte durée chez les Canadiens, et ce phénomène est similaire à travers l'ensemble des pays industrialisés. En consultant la Figure 1, on constate que cette situation est également documentée chez les professionnels du droit où c'est une minorité d'individus (9,5 %) qui a été contrainte de s'absenter du travail de manière récurrente ou prolongée (c.-à-d., plus de trois mois) dans les cinq dernières années en raison d'une situation d'incapacité au travail. À ce sujet, pour 27,6 % des répondants, un premier arrêt de plus de trois mois a été suivi d'au moins un second.

Figure 1

Proportion de professionnels ayant pris plus de trois mois de congé de maladie dans les cinq dernières années et, le cas échéant, nombre de récurrences



Note. Il a été impossible de pondérer les données lors des analyses de cette section. En effet, puisque le phénomène ne concerne que 9,5 % de l'échantillon (réf. au phénomène « éléphant-souris » susmentionné), une telle pondération aurait inévitablement entrainé la perte de répondants touchés par l'incapacité au travail. Cette absence de pondération signifie que les répondants de certaine provinces ou territoires peuvent être sous- ou sur-représentés dans les résultats de cette section.



L'incapacité au travail, un phénomène complexe et multifactoriel, est connue et documentée depuis le début des années 1990. À ce jour, nous savons que les absences prolongées génèrent des conséquences substantielles. Celles-ci touchent de manière importante à la fois les individus atteints (p. ex., souffrances, isolement, stigmatisation), mais également les organisations où ils œuvrent (p. ex., coûts et complexité relatifs à la gestion des absences). Le lecteur souhaitant avoir un portrait exhaustif de ces conséquences peut se référer à un tout nouveau site (accessible seulement en français) sur le sujet mis en ligne par l'IRSST (2022c).

Cette section porte donc sur les absences de plus de trois mois et le retour au travail qui pourra s'en suivre une fois la personne prête à réintégrer son emploi. Pour faciliter la compréhension des résultats, la prochaine sous-section vise à présenter succinctement le cadre de référence à partir duquel doivent être compris l'incapacité et le retour au travail. Ensuite, la situation des professionnels du droit ayant vécu au moins une absence de plus de trois mois dans les cinq dernières années est décrite et analysée. Une analyse approfondie à partir d'un petit échantillon de professionnels (n = 85) qui étaient absents du travail au moment de la passation du sondage permet enfin de dresser les grands constats et les pistes d'action en lien avec ces constats. Malgré la petite taille de cet échantillon de professionnels, les constats tirés sont hautement instructifs.

De manière précise et succincte, l'incapacité au travail est influencée par plusieurs facteurs (IRSST, 2022d), nommés « déterminants de l'incapacité », dont ceux pris en compte dans la présente étude. Ces derniers sont présentés au Tableau 2.

Tableau 2

Aperçu des déterminants de l'incapacité au travail documentés dans la présente étude selon l'acteur ou l'environnement impliqué

Source	Dimension	Déterminant documenté dans l'étude
Travailleur malade ou blessé	Comportementale et émotionnelle	1. Résilience 2. Stress perçu
	Démographique	3. Âge 4. Sexe
	Éducationnelle et professionnelle	5. Utilisation des compétences
	Culturelle/symbolique	6. Engagement affectif envers sa profession 7. Cohérence des valeurs
Environnement de travail	Comportementale et émotionnelle	8. Demandes émotionnelles au travail 9. Surcharge qualitative 10. Surcharge quantitative
	Sociale	11. Soutien des collègues 12. Soutien du supérieur 13. Reconnaissance 14. Stigmatisation perçue
	Économique	15. Insécurité d'emploi 16. Opportunités de carrière
	Autres*	17. Manque de ressources 18. Technostress
Environnement social	Soutien	19. Soutien hors travail, 20. Stigmatisation perçue
Système de santé	Aide et services, évaluations médicales	21. Utilisation du programme d'aide aux employés (PAE)
Système d'assurance	Aide et services	Non documenté
Société, systèmes et infrastructures	Politico-légale, sociodémographique, macroéconomique et culturelle	Non documenté

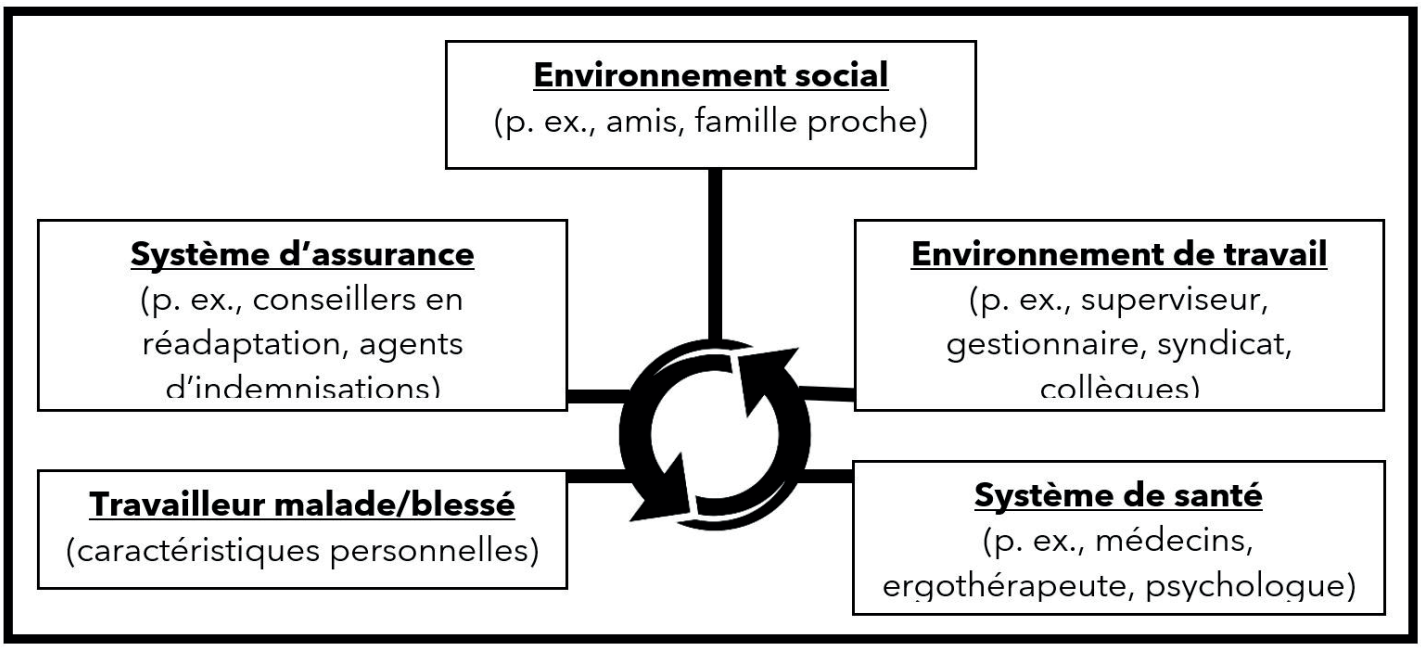
**Note.* Réfère à des facteurs non inclus per se par l'IRSST (2022b), mais inclus à titre exploratoire dans le cadre de la présente étude.

Ainsi, ces déterminants proviennent de différentes sources et différents environnements, dont l'environnement de travail, où de multiples acteurs interagissent entre eux. La Figure 2 illustre ces interactions et les différents environnements d'où proviennent les déterminants de l'incapacité au travail.

En temps opportun, la personne malade ou blessée pourra retourner au travail. L'environnement de travail constitue à cet égard un élément clé et influencera le déroulement de ce retour et, à terme, le succès de celui-ci via les pratiques mises en place. Notons également que la culture et les politiques/procédures organisationnelles influenceront ultimement les aménagements offerts en matière de retour au travail (IRSST, 2022d).

Figure 2

Cadre de référence : représentation des interactions entre les acteurs de différents environnements



Note. Adapté de Loisel et al. (2001) et l'IRSST (2022b).

Tel qu'il a été illustré précédemment à la Figure 1, 9,5 % des professionnels sondés ont pris plus de trois mois de congé de maladie dans les cinq dernières années et une proportion de 27,6 % a pris au moins deux fois un congé de maladie de trois mois ou plus. La récurrence documentée est certainement en lien avec le fait que le diagnostic à l'origine du congé était un problème de santé mentale pour 66,7 % des répondants ayant pris plus de trois mois de congé de maladie dans les cinq dernières années. En fait, les personnes souffrant de troubles mentaux « transitoires » ou « courants » (p. ex., dépression, anxiété) ont généralement des absences plus récurrentes et deux fois plus longues que celles souffrant d'un trouble musculosquelettique (TMS) (Dewa, 2014). Il s'agit d'un constat préoccupant, mais rappelons ici que l'incapacité de travailler et le retour au travail ne sont pas directement et uniquement fonction du diagnostic alors que des leviers sont disponibles, notamment dans l'environnement de travail.

Troubles musculosquelettiques (TMS) : réfère à un « [e]nsemble de symptômes et de lésions inflammatoires ou dégénératives de l'appareil locomoteur touchant diverses structures (p. ex., les tendons, les muscles, les ligaments et les articulations) » comme une lombalgie ou une tendinite (IRSST, 2022a).



En gardant cette particularité en tête, les autres diagnostics à l'origine des absences prolongées chez les professionnels participants sont les TMS (11,2 %), les cancers (7,9 %) et d'autres maladies chroniques (14,2 %). Ce portrait est assez conforme avec les principales causes d'incapacité documentées dans la population canadienne générale, exception faite de la prévalence de TMS qui apparaît très faible chez les participants sondés (11,2 %) comparativement à celle observée dans la population canadienne (plus de 30 %).

Les facteurs qui représentent des obstacles au retour au travail chez les professionnels du droit au Canada : quelques constats clés

Cette sous-section aborde trois constats essentiels qui accentuent les risques associés à une incapacité prolongée et qui, incidemment, nuisent au retour au travail des professionnels qui vivent des enjeux de santé. Ces constats sont 1) la forte stigmatisation perçue, 2) le recours mitigé au PAE et 3) la relation paradoxale entre le soutien des collègues et la stigmatisation.

1. Forte stigmatisation perçue

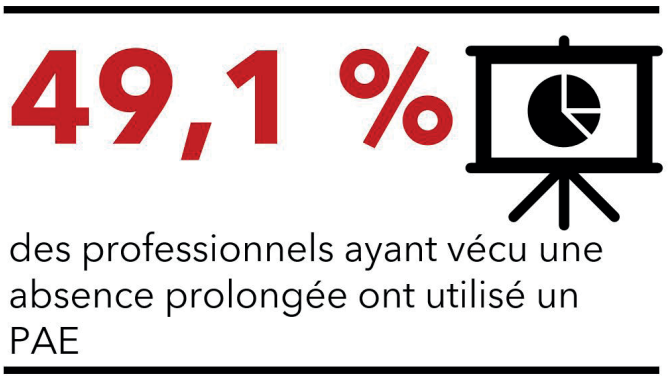
L'analyse des données montre que les participants ayant été en absence prolongée perçoivent davantage une stigmatisation de la part du milieu juridique que leurs collègues n'ayant pas été en incapacité prolongée. Cette plus forte stigmatisation perçue semble logique. En effet, le fait de vivre une situation d'incapacité prolongée liée à un problème de santé (dans le cadre de l'étude, majoritairement un problème de santé mentale) implique que ces professionnels doivent faire face à leurs collègues au retour. Or, les collègues de travail peuvent être au fait de la présence de certains enjeux liés à ce

problème de santé (p. ex., fatigue, difficultés de concentration) et cela pourrait influencer la perception de stigmatisation. Également, au-delà des enjeux de perception, il est possible que l'expérience vécue lors du retour au travail ait influencé à la hausse leur perception de stigmatisation, particulièrement si cette expérience a été mauvaise.

Rappelons également que le phénomène de stigmatisation est non seulement l'une des conséquences individuelles bien documentées dans la littérature portant sur l'incapacité prolongée, mais également l'un des facteurs clés dans l'environnement de travail s'associant à l'incapacité (IRSST, 2022b).

2. Un recours mitigé au PAE

Les données montrent que les professionnels s'étant absentés pour plus de trois mois ont eu significativement plus recours à un PAE pour faire face à une problématique de stress ou de mieux-être dans leur pratique que ceux n'ayant pas vécu une telle absence. Ce constat apparait logique puisque le PAE vise à aider les professionnels qui en ont besoin. Le fait de s'absenter pour cause de maladie sous-tend un tel besoin.



Toutefois, une analyse plus détaillée met en lumière que seulement 49,1 % des professionnels ayant vécu une absence prolongée ont utilisé un PAE (organisationnel ou rattaché à son barreau). Respectivement 44,4 % et 39,4 % des répondants s'étant absentés au-delà de trois mois ont mentionné qu'ils ne seraient pas à l'aise d'aller chercher de l'aide en cas de besoin auprès du PAE organisationnel et du programme d'aide aux membres de son barreau. Plus spécifiquement, le manque de confiance à l'égard du PAE associé au barreau s'explique d'abord par la crainte que l'information partagée soit transmise au barreau ou à un autre organisme de réglementation (25,3 %). Les deux autres raisons les plus fréquemment rapportées par les participants est le fait qu'ils ne croient pas que le PAE puisse les aider (22,7 %) ou qu'ils n'en connaissent pas assez à son propos (12,3 %). Ainsi, même si cette analyse montre que les personnes ayant vécu une incapacité prolongée ont utilisé davantage les différents PAE, il reste que la confiance à son égard est nettement affectée, y compris par l'ensemble des professionnels du droit ayant participé à cette étude. La section 1.4 du présent rapport aborde d'ailleurs cet enjeu plus en profondeur.

3. La relation paradoxale entre le soutien des collègues et la stigmatisation : quand la culture professionnelle prend le dessus

Les analyses indiquent que lorsque la stigmatisation est perçue comme forte, le soutien des collègues est perçu comme significativement plus fort. En d'autres mots, plus les professionnels perçoivent qu'ils ont du soutien de la part de leurs collègues, plus leur perception de stigmatisation augmente. La perception accrue de soutien semble ici logique. En effet, avant et/ou après une période d'incapacité au travail, les professionnels ont certainement dû recourir à de l'aide de leurs collègues. Mais alors, en quoi le fait de recevoir du soutien de ses collègues pourrait être en lien avec une augmentation de

la perception de stigmatisation? Ces résultats peuvent paraître surprenants alors que logiquement, on pourrait croire que la perception d'un fort soutien contribuerait à faire diminuer la perception de stigmatisation.

C'est ici où la culture a un rôle important à jouer. En effet, il semble possible de demander et d'obtenir de l'aide, de l'écoute et du soutien de ses collègues, et ce, en se sentant néanmoins discrédité ou jugé négativement par les gens de sa profession plus largement. Demander de l'aide signifie aussi se défaire de l'image du super-héros ou d'invincibilité qui alimente actuellement la culture professionnelle du milieu juridique. Ainsi, malgré le soutien reçu du collègue, la culture professionnelle en elle-même pourrait influencer la perception de la personne de retour au travail à l'effet d'être stigmatisée dans son milieu professionnel, et ce, même si la stigmatisation n'est pas nécessairement effective. Les collègues immédiats ne sont pas les seuls à influencer la perception de stigmatisation : le problème pourrait être situé à d'autres niveaux (p. ex., attitude des supérieurs immédiats et des gestionnaires face aux juristes s'absentant pour un problème de santé). Il est également possible de se questionner à savoir si les pratiques et politiques actuelles encouragent la mise en place d'aménagements selon les besoins. À ce sujet, voici des commentaires de professionnels qui mettent en évidence certains enjeux associés au retour :

> « Il y a une culture toxique dans de nombreuses entreprises. J'ai pris un congé médical pour dépression et pensées suicidaires. Le lendemain de mon retour de congé, l'associé directeur m'a crié dessus parce que je devais assumer mon travail pendant mon absence. Je n'ai pas été payée pendant mon congé. Avant que je n'aie eu la chance de me rétablir, on m'a dit que je ne développais pas suffisamment ma pratique et que je devais quitter le partenariat. J'ai finalement commencé à travailler seule, et maintenant avec un associé. Je peux contrôler mon travail, mes clients et mes horaires. Je peux agir en accord avec mes valeurs. Je continue à voir mon ancien cabinet se débarrasser de ses associés. »
>
> (Professionnel 1)

> « Si je souffre d'épuisement en raison d'un manque de personnel et d'une augmentation de la charge de travail, me demander de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ou de "prendre soin de moi" n'est pas sincère si la charge de travail n'est en rien améliorée. Tous les massages du monde ne changeront rien au fait que la charge de travail dépasse ce qui est raisonnable. J'ai beaucoup aimé mon travail, mais je crains maintenant de ne pouvoir retourner au travail si les changements nécessaires ne sont pas apportés aux niveaux du recrutement. Je crains également que si l'un de mes aménagements consiste en un allègement de la charge de travail, il y aura un ressentiment compréhensible de la part de ceux qui doivent prendre le relais... »
>
> (Professionnel 2)

Ces témoignages soulignent l'importance de réfléchir collectivement aux pratiques à mettre en place pour favoriser un retour sain et durable et supporté par l'ensemble des parties prenantes de l'organisation et, de manière plus générale, les institutions juridiques.

Il existe des ressources disponibles, tant au niveau de la supervision que des pratiques et politiques organisationnelles, afin de faciliter le retour au travail après une incapacité au travail (Nielsen et al., 2018). Leur mise en place peut alors contribuer à pérenniser le retour au travail, à abattre les barrières qui nuisent à celui-ci et à déstigmatiser les professionnels qui vivent une incapacité au travail.

L'Encadré 1 permet de situer que les leviers à mettre en place doivent être situés dans le cadre d'une démarche intégrée de prévention comme celle au cœur de ce rapport.

Encadré 1

La prévention à la source : une option doublement intéressante!

Sur le plan pratico-pratique, il faut situer les mesures de prévention de l'incapacité prolongée dans la suite logique des efforts pour prévenir directement les troubles, c'est-à-dire leur prévention à la source.

En effet, l'anxiété et la dépression, tout comme les TMS, sont susceptibles d'être associés au travail (IRSST, 2022d).



- Des leviers sont donc disponibles dans les milieux de travail pour limiter leur apparition, avant même que la personne ne soit contrainte de s'absenter.

Ainsi, agir sur ces leviers aurait d'abord un impact sur la survenue de ces troubles, puis, par ricochet, sur la problématique de l'absentéisme prolongé. Alors faites donc une pierre deux coups en limitant les facteurs de risque et en maximisant les facteurs de protection!

Principaux obstacles perçus au retour au travail

La présente sous-section concerne les obstacles perçus au retour au travail. Elle traite donc des facteurs qui sont perçus comme contribuant à prolonger les absences. L'angle de cette sous-section est donc complémentaire à celui de la sous-section précédente. En effet, les obstacles perçus en vue d'un éventuel retour sont en lien avec certains déterminants de l'incapacité au travail. Ils permettent également de documenter certaines pratiques reconnues pour faciliter le retour après une incapacité au travail (Corbière et al., 2017). Plusieurs de ces obstacles peuvent donc servir à cibler certains leviers disponibles pour faciliter le retour au travail après une incapacité au travail.



D'entrée de jeu, mentionnons que l'échantillon pour cette sous-section est différent alors qu'il est composé des répondants ayant rapporté être en absence pour cause de maladie au moment du sondage (*n* = 85). Ce choix est justifié dans la perspective d'éliminer le biais de rappel. Ce biais réfère à de possibles divergence entre les souvenirs rappelés (ici, le fait de se rappeler sa perception des obstacles concernant le retour au travail) chez un participant ayant vécu un évènement passé vs ce qu'il percevait effectivement à ce moment.

Dans cette sous-section, le portrait de l'échantillon sera d'abord établi. Les principaux obstacles perçus seront ensuite présentés. Il importe de souligner qu'étant donné la petite taille de l'échantillon, les données n'ont pas été pondérées. Leur pondération aurait, en effet, fait perdre certains cas dans différentes provinces.

Portrait des professionnels vivant une incapacité prolongée

Comme pour la sous-section précédente, la cause prépondérante rapportée par les répondants en lien avec leur incapacité au travail est la santé mentale (65,9 %), alors que la moins prépondérante sont les TMS (3,5 %). Quant aux proportions de répondants souffrant de cancer (14,1 %) ou d'autres maladies chroniques (16,5 %), elles sont à peu près similaires. Bien sûr, certaines particularités attribuables à ce diagnostic (c.-à-d. la cause initiale de l'incapacité) affecteront le retour au travail comme le délai de rétablissement généralement requis (p. ex., deux fois plus long pour un problème de santé mentale tel l'anxiété ou la dépression vs un TMS) ou, encore, des symptômes particuliers (p. ex. limitations physiques attribuables à un TMS ou à une chirurgie après un cancer vs importante fatigue attribuable à un diagnostic de dépression ou à un traitement pour combattre le cancer).

Cela étant, peu importe la cause (Cancellière et al., 2016; Cullen et al., 2018; White et al., 2013), lorsqu'il est question d'incapacité prolongée, les obstacles perçus au retour au travail tendent à être les mêmes que la personne souffre d'un problème de santé mentale, d'un TMS ou, même, d'un cancer. En d'autres mots, à ce jour, plusieurs recherches appuient l'adoption d'une approche transdiagnostic en matière de retour au travail après une incapacité (Cancellière et al., 2016; Cullen et al., 2018; White et al., 2013). C'est pourquoi les données seront rapportées ci-après de manière globale sans spécifier le diagnostic.

Le portrait de l'échantillon est détaillé à la Figure 3. En somme, le portrait du répondant type est : une femme (74,1 %), avocate (85,9 %), œuvrant dans le secteur public ou OBNL (50,9 %), de plus de 15 ans d'expérience (56,1 %) et âgée entre 50 à 59 ans (35,0 %). De plus, la majorité (50,1 %) des répondants estiment qu'ils auront besoin de plus de six mois avant d'être en mesure de retourner travailler.

Plusieurs obstacles sont susceptibles de prolonger l'incapacité au travail. Parmi les obstacles identifiés figurent les attentes, lesquelles constituent un excellent prédicteur de l'incapacité prolongée au travail (Gragnano et al., 2021; Sullivan et al., 2022).

Figure 3

Portrait descriptif des participants en congé de maladie lors de la passation du sondage

Cause de l'incapacité (n = 85)

- Enjeu de santé mentale (65,9 %)
- TMS (3,5 %)
- Cancer (14,1 %)
- Autre maladie chronique (16,5 %)

Nombre d'années d'expérience (n = 82)

- Moins de 5 ans (14,6 %)
- 5 à 9 ans (17,1 %)
- 10 à 14 ans (12,2 %)
- 15 ans et plus (56,1 %)



Profession (n = 85)

- Avocats (85,9 %)
- Notaires du Québec (2,4 %)
- Parajuristes de l'Ontario (8,2 %)
- Stagiaires (1,2 %)

Secteur d'activité (n = 53)

- Pratique privée (39,6 %)
- Public ou OBNL (50,9 %)
- Corporatif (OBL) (7,5 %)
- Éducation (1,9 %)

Temps estimé avant le retour au travail (n = 85)

- D'ici 1 mois (6,8 %)
- D'ici 2 à 3 mois (16,9 %)
- D'ici 3 à 6 mois (28,8 %)
- Plus de 6 mois (47,5 %)

Quels obstacles?

Les obstacles perçus au retour au travail sont tirés d'un questionnaire validé qui les regroupe en 10 grandes catégories (Corbière et al., 2016). Étant donné la nature de l'étude, l'une d'entre elles n'a toutefois pas été demandée aux participants, soit les relations difficiles avec la compagnie d'assurance. Parmi les neuf (9) autres catégories d'obstacles, huit (8) ressortent comme touchant une majorité de répondants. L'autre catégorie a trait aux difficultés liées aux médicaments, mais elle n'a pas été retenue pour l'analyse puisqu'elle ne touchait pas une majorité de répondants. Plus précisément, les huit catégories retenues sont celles pour lesquelles un minimum de 50 % des répondants a rapporté être en accord avec au moins l'un des énoncés (de plutôt d'accord à fortement d'accord). L'analyse des énoncés associés à ces huit catégories permet d'identifier deux grands thèmes transversaux, soit 1) les responsabilités professionnelles et 2) la stigmatisation/discrimination. Les Tableaux 3 et 4 regroupent les huit catégories et leurs énoncés selon ces deux thèmes.

Thème 1 : les responsabilités professionnelles

Concernant le thème « responsabilités professionnelles », le Tableau 3 montre que quatre catégories d'obstacles influencent de manière plus importante le retour au travail des répondants, soit les difficultés cognitives, la conciliation travail-vie personnelle, l'appréhension d'une rechute et les exigences du poste de travail. Une cinquième catégorie, soit la perte de motivation à retourner au travail, est également incluse dans ce thème. Ces obstacles touchent parfois l'individu, parfois l'environnement de travail ou même l'interaction entre ces derniers et ils sont liés avec certaines des responsabilités professionnelles usuelles des professionnels du droit.

Concernant les **difficultés cognitives**, il s'agit de l'obstacle au retour au travail le plus prépondérant parmi les répondants (soit, entre 77,6 et 94,1 %) et ces difficultés sont perçues comme importantes où une majorité de répondants (entre 64,7 et 76,5 %, selon l'énoncé) étant « en accord » ou « fortement en accord ». Ces constats sont préoccupants puisque, combinées au sentiment d'auto-efficacité (c.-à-d., la perception de la personne en situation d'incapacité au travail, à l'effet de pouvoir (ou non) surmonter l'obstacle en question), les difficultés cognitives prédisent le retour au travail (Corbière et al., 2016). Bien sûr, cette variable a trait à l'individu, d'où l'importance de s'assurer que les personnes touchées par des symptômes, c'est-à-dire des problèmes d'attention ou de concentration (94,1 %), des difficultés à penser, à réfléchir et à prendre des décisions (77,6 %) ou des problèmes de mémoire (78,8 %), reçoivent l'aide dont ils ont besoin pour améliorer leur situation. Ici, il faut souligner qu'au-delà du recours au PAE, lorsque la personne est dans une situation d'incapacité prolongée, l'accès à un programme de réadaptation spécialisé comportant certaines caractéristiques est reconnu pour faciliter le retour au travail (Cullen et al., 2018; Durand & Richard, 2018).

Il faut toutefois souligner que la présence de difficultés cognitives devient un obstacle particulièrement au moment du retour au travail. Pour saisir les tenants et aboutissants de cet obstacle, il est donc essentiel de garder en tête la nature particulière du travail de juriste, d'où le lien avec la thématique « responsabilités professionnelles ». À ce sujet, la charge cognitive élevée (p. ex., nombre de dossiers, urgence des demandes, besoin constant de « mises à jour ») apparaît intrinsèque au travail des professionnels du droit.

Tableau 3

Proportion des réponses des juristes en congé de maladie lors de la passation du sondage quant aux obstacles perçus au retour au travail susceptibles d'être liés à la responsabilité professionnelle (*n* = 83)

		Réponses des participants	
Catégorie d'obstacle	**Obstacle perçu pour le retour au travail**	Plutôt d'accord à fortement d'accord	D'accord à fortement d'accord
Difficultés cognitives	Problème d'attention ou de concentration	94,1 %	76,5 %
	Difficulté à penser, réfléchir et prendre des décisions	77,6 %	70,6 %
	Problème de mémoire	78,8 %	64,7 %
Conciliation travail-vie personnelle	Énergie drainée par le travail, affectant la vie privée	84,3 %	73,5 %
	Difficultés à gérer les exigences du travail et de la famille	67,5 %	48,2 %
Appréhension d'une rechute	Impossibilité d'assumer ses responsabilités professionnelles usuelles étant donné le problème de santé actuel	83,5 %	67,1 %
	Risque d'aggraver le problème de santé étant donné ses responsabilités professionnelles	80,0 %	67,1 %
	Peur d'une rechute étant donné ses responsabilités professionnelles	80,0 %	62,4 %
	Peur de nuire à sa santé étant donné ses responsabilités professionnelles	80,0 %	57,6 %
	Difficulté à récupérer après une journée de travail	71,8 %	51,8 %
Exigence du poste de travail	Surcharge dans les premiers jours	77,4 %	57,1 %
	Difficulté à atteindre les objectifs de travail dans les délais établis	59,5 %	41,7 %
Perte de motivation à retourner au travail	Incertain de vouloir retourner au travail	60,2 %	45,8 %

Sur cette base, on comprend bien à quel point l'apparition de difficultés cognitives représente un obstacle important au retour au travail, mais également au maintien au travail avant et après l'absence prolongée. Alors, il est possible de se demander : est-ce qu'un retour au travail est possible malgré de telles difficultés? À ce sujet, la littérature est claire : une absence qui se prolonge dans le temps entraînera plusieurs conséquences pour l'individu et complexifiera le retour au travail (IRSST, 2022d). C'est pourquoi, dans la mesure où le milieu ne représente pas de risque pour le travailleur, les organisations gagneraient à favoriser un retour au travail « thérapeutique » (notamment, progressif et servant à bonifier les capacités du travailleur) (IRSST, 2022d).

Pour le moment, il est toutefois important de comprendre que, pour que le retour au travail soit envisageable, il est essentiel de créer un « coussin » (nommé, « marge de manœuvre ») entre les capacités de la personne (ici, en rendant compte des difficultés de la personne sur le plan cognitif) et les demandes de son travail (importantes sur le plan cognitif) (Durand et al., 2008). Or, l'évaluation de la charge cognitive est plus complexe que celle de la charge physique et cette particularité engendre des complexités lorsque vient le temps de penser à des mesures d'aménagement du travail. Et, même si des outils existent pour aider à cibler de tels aménagements (Bouffard et al., 2018), leur mise en place demande de la créativité et peut également engendrer des difficultés, particulièrement dans un contexte de sous-effectif ou de demandes urgentes.

La catégorie **conciliation travail-vie personnelle** est, quant à elle, à l'intersection entre l'individu et le travail. Le premier énoncé présenté au Tableau 3 indique toutefois que les difficultés pourraient provenir dans une large mesure des responsabilités professionnelles usuelles. En effet, une très forte majorité de répondants perçoivent que le fait de reprendre leur travail « drainerait » de l'énergie, donc affecterait leur vie personnelle (84,3 %). Cela semble cohérent avec les discussions tenues ci-haut concernant les difficultés cognitives et, encore une fois, cet obstacle serait important puisque la grande majorité des répondants (73,5 %) sont en accord ou fortement en accord avec cet obstacle.

De manière complémentaire, pour 67,5 % des répondants, il est plutôt question de la difficulté à gérer les exigences du travail de manière simultanée avec celles émanant de la famille. Ainsi, selon la charge familiale (p. ex., enfants ou parents à charge), le retour au travail peut être perçu comme plus complexe. Dans tous les cas, puisque l'équilibre travail-vie personnelle est important pour favoriser un retour durable et qu'au contraire, des difficultés de conciliation sont liées à de plus hauts niveaux d'absentéisme (Nielsen et al., 2018), des mesures pourraient viser à faciliter l'équilibre entre ces deux sphères de vie.



Quant aux **appréhensions d'une rechute**, elles varient de manière importante d'un individu à l'autre et s'associent directement avec les responsabilités professionnelles habituelles. Ainsi, une très forte majorité de répondants rapportent que leur enjeu de santé actuel les empêche d'assumer leurs responsabilités professionnelles habituelles (83,5 %), que ces responsabilités professionnelles risquent d'aggraver leur enjeu de santé (80,0 %), pourraient causer une rechute (80,0 %) ou pourraient nuire à leur santé (80,0 %). Également, des difficultés à récupérer après une journée de travail (71,8 %) sont soulignées comme obstacle au retour au travail. Ce dernier énoncé est cohérent avec le constat dressé ci-haut en matière de conciliation travail-vie personnelle à l'effet que le fait de reprendre leur travail « drainerait » l'énergie des répondants. Or, tout comme les difficultés cognitives, l'appréhension d'une rechute est un prédicteur du retour au travail lorsqu'elle est combinée avec le sentiment d'auto-efficacité de la personne touchée (Corbière et al., 2016). Encore une fois, des mesures visant à alléger la charge cognitive lors du retour au travail pourraient contribuer à diminuer l'ampleur des obstacles perçus et à améliorer le sentiment d'auto-efficacité, soit un gage de succès pour le retour au travail s'en suivant.

Le recours à de telles mesures est d'ailleurs supporté par les énoncés les plus prépondérants dans la famille « **exigences du poste de travail** ». Ainsi, une forte majorité de répondants perçoivent qu'ils vivraient une surcharge dans les premiers jours de leur retour au travail (77,4 %). Ainsi, des aménagements visant la réduction de la charge cognitive devraient viser spécifiquement le début du retour au travail. La mise en place de mesure visant à faciliter la mise à jour des connaissances des professionnels à leur retour apparaît importante. De telles mesures pourraient également contribuer à réduire la perception de difficultés à atteindre les objectifs dans les délais établis (59,5 %), également mentionnée comme un obstacle.

Enfin, il va de soi que les préoccupations engendrées par les obstacles susmentionnés peuvent engendrer une incertitude à vouloir même retourner travailler (60,2 %). Ainsi, la **perte de motivation à retourner au travail** pourrait être allégée en mettant en place des mesures visant les autres obstacles susmentionnés (en d'autres mots, il s'agirait d'un symptôme, pas d'une cause liée aux difficultés à retourner au travail).

Thème 2 : la stigmatisation/discrimination

Contrairement à certaines familles d'obstacles ci-haut qui ont trait à l'individu, les **relations difficiles avec les collègues** ou avec **l'employeur** ainsi que le **sentiment d'injustice organisationnelle** sont des variables plus facilement objectivables qui ont trait à l'environnement de travail. Ici, plus besoin de rendre compte du sentiment d'auto-efficacité de l'individu pour prédire le retour au travail : les relations difficiles avec l'employeur et le sentiment d'injustice organisationnel sont rapportés être en eux-mêmes des prédicteurs du retour au travail (Corbière et al., 2016).

Tableau 4

Proportion des réponses des juristes en congé de maladie lors de la passation du sondage quant aux obstacles perçus au retour au travail susceptibles d'être liés à la stigmatisation (*n* = 83)

		Réponses des participants	
Catégorie d'obstacle	**Obstacle perçu pour le retour au travail**	Plutôt d'accord à fortement d'accord	D'accord à fortement d'accord
Relations difficiles avec les collègues	Crainte d'un changement d'attitude des collègues à mon égard (p. ex., hypocrisie ou manque d'authenticité)	65,1 %	48,2 %
	Crainte de la réaction des collègues	65,1 %	45,8 %
	Peur des contacts avec les collègues	63,9 %	47,0 %
Sentiment d'injustice organisationnelle	Opportunités de carrière limitées (discrimination)	60,2 %	47,0 %
Relations difficiles avec l'employeur	Contact de l'employeur depuis l'absence (offre d'assistance/considération) (Inversé)	51,8 %	45,9 %

D'abord, les relations difficiles avec les collègues ressortent de manière plus forte que celle avec l'employeur dans le cadre de l'étude. Plus précisément, les répondants craignent un changement d'attitude à leur égard (65,1 %), la réaction de leurs collègues (65,1 %) ou, même les contacts avec ces derniers (63,9 %). Ces obstacles ressortent importants pour environ un juriste sur deux. Plus encore, la stigmatisation peut également mener à de la discrimination[1] et c'est justement de cela dont il est question avec l'énoncé prépondérant relatif au sentiment d'injustice organisationnelle, soit que les répondants perçoivent en majorité que leurs opportunités de carrière seront limitées (60,2 %). Sachant que la discrimination est en lien plus largement avec la culture organisationnelle et le climat de travail, agir en la matière demandera des actions bien ciblées et, certainement, du temps. Cela dit, des mesures pouvant être rapidement mises en place sont énoncées au Tableau 5.

1. La discrimination réfère à : « une distinction, exclusion ou préférence envers un individu ou un groupe d'individus en raison de certaines caractéristiques énumérées aux chartes des droits et libertés dont le handicap, l'origine ethnique, le sexe et l'âge » (Coutu et al., 2017).

Enfin, l'obstacle étant ressorti comme étant prépondérant concernant les relations difficiles avec l'employeur concerne le peu ou pas de contact depuis l'absence (51,8 %). Ici, il faut souligner que la première action reconnue pour faciliter le retour d'un travailleur en situation d'incapacité est de ne pas tarder à le contacter, d'offrir un soutien bienveillant et de le rassurer. Il s'agit donc d'une action simple qui pourrait facilement être effectuée par les personnes responsables des ressources humaines.

Synthèse des principaux constats et pistes de solutions

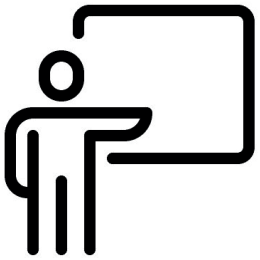
Plusieurs constats importants ressortent des analyses effectuées auprès des professionnels ayant déjà été en congé de maladie ou étant actuellement en congé de maladie. Voici les principaux :

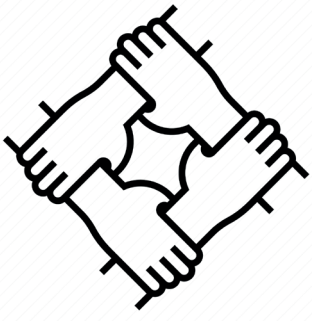
- Une majorité de professionnels juridiques ayant vécu des difficultés qui ont engendré une absence prolongée du travail perçoivent une stigmatisation accrue. Cette stigmatisation constitue un obstacle important au retour au travail.
- Le fait de vivre des difficultés cognitives constitue un autre obstacle majeur au retour au travail. Cela est cohérent avec la charge cognitive importante inhérente à la profession.

Le Tableau 5 de la page suivante synthétise les facteurs de risque et de protection ayant ressorti dans les sections précédentes et il présente certaines pistes de solutions.

Compte tenu des facteurs de risque liés à l'incapacité au travail, trois pistes de solution devraient être priorisées, soit :

- la sensibilisation et l'éducation des professionnels du droit pour normaliser les difficultés qu'eux et leurs collègues peuvent vivre et les inciter à recourir à de l'aide, au besoin;
- le soutien, l'accompagnement et la communication avec les professionnels en difficulté;
- la mise en place d'aménagements créatifs visant à diminuer la charge cognitive des professionnels lors de leur retour au travail.





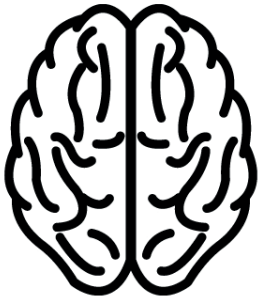


Tableau 5

Facteurs de risque et de protection vécus chez les juristes en congé de maladie au moment du sondage ou ayant déjà été en congé de maladie et pistes de solution

	FACTEUR	PISTES DE SOLUTION
Risque	Stigmatisation	• Mise en place de mesures de sensibilisation visant à : o normaliser les difficultés vécues/défaire l'image du « bon » professionnel fort, juste et droit qui excelle partout; o encourager l'entraide/contrer l'isolement des professionnels en difficulté; o inciter les professionnels en difficulté à recourir à de l'aide. • Mesures organisationnelles visant à combattre la discrimination : o Mettre en place des politiques de prévention de la discrimination o Former les gestionnaires en la matière o Développer une culture organisationnelle plus inclusive
	Difficultés cognitives	• Promouvoir/revoir les ressources ou programmes de soutien disponibles pour les professionnels en difficulté, dont le PAE • Lorsqu'une personne est en incapacité prolongée, inciter cette dernière à recourir à un programme de réadaptation spécialisé • Favoriser un retour où la charge cognitive serait augmentée de manière progressive et thérapeutique
	Responsabilités usuelles inhérentes à la profession (forte demande cognitive)	• Recourir aux outils/guides disponibles pour mettre en place des aménagements créatifs permettant d'alléger la charge cognitive lors du retour au travail o Exemple : Bouffard et al., 2018; WSCC, 2021 o Créer un répertoire d'exemples d'aménagements adaptés à différentes caractéristiques de la profession (p. ex., charge émotionnelle élevée) o Prendre en compte le fait que le professionnel doit se « mettre à jour », en plus de réaliser les tâches qui lui sont confiées
	Conciliation travail-vie personnelle	• Permettre une certaine flexibilité dans l'horaire lors du retour au travail • Voir également les mesures concernant les responsabilités usuelles (ci-haut)
	Appréhension /manque de motivation à retourner au travail	• Ne pas tarder avant de communiquer avec le travailleur absent pour 1) le rassurer (ne pas le laisser dans l'incertitude, répondre à ses questions concernant les prochaines étapes et 2) lui offrir du soutien bienveillant (PAS évaluer s'il est en mesure de retourner au travail (voir IRSST. 2022d)
Protection	Soutien des collègues	• Encourager le soutien bienveillant o Par exemple, le fait de placer le professionnel de retour au travail en surnuméraire et de le pairer avec un collègue bienveillant permettrait de 1) rassurer le professionnel de retour durant ses premières semaines de travail, 2) doser la charge de travail et 3) permettre l'entraide (p. ex., en facilitant la mise à jour après le retour au travail)
	Recours au PAE	• Améliorer le recours au PAE : informer des services offerts et en assurer la confidentialité • Revoir les balises encadrant les dénonciations au niveau déontologique pour les professionnels vivant des difficultés
	Capacité à « rebondir »	• Normaliser les difficultés et inciter le recours aux ressources disponibles selon les besoins
	Faible demandes émotionnelles (femmes)/Faible technostress (hommes)	

PARTIE IV

RECOMMANDATIONS CIBLÉES : VERS UNE PRATIQUE SAINE ET DURABLE DU DROIT AU CANADA

AUTEURS DE CETTE PARTIE : Prof. Nathalie Cadieux, Ph. D., CRHA, Martine Gingues, M. Sc., Éveline Morin, candidate à la M. Sc., Prof. Jean Cadieux, Ph. D., Prof. Marie-Michelle Gouin, Ph. D., CRIA, Prof. Olivier Caya, Ph. D., Prof. Pierre-Luc Fournier, Ph.D., ing., Audrée Bethsa Camille, M. Sc., CRHA, candidate au DBA



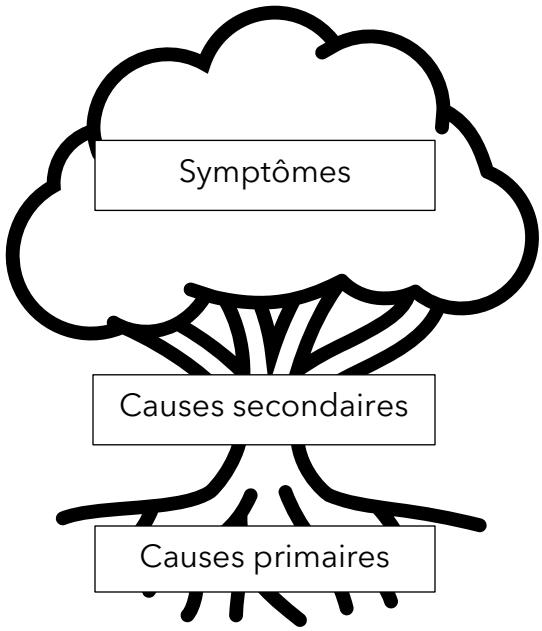
Sommaire des principaux constats

Afin de cibler des recommandations ancrées dans les résultats de la présente étude, l'équipe de recherche a retenu l'approche de l'arbre de la réalité courante, aussi appelée « arbre de la réalité actuelle ». Découlant de la théorie des contraintes de Goldratt (1990), et utilisée en gestion du changement, l'arbre de la réalité courante permet d'établir un inventaire des problèmes, de les analyser et de les lier entre eux. L'objectif est de mieux comprendre les causes sous-jacentes ou les causes primaires d'un problème. Dans cet arbre, on retrouve les éléments suivants, tel qu'illustré à la Figure 1 :

1. Les causes primaires : illustrées par les racines, elles représentent les éléments du contexte professionnel à l'origine de tous les problèmes.
2. Les causes secondaires : illustrées par le tronc, elles découlent des causes primaires (p. ex., conflit travail-vie personnelle, violence et incivilité).
3. Les symptômes : illustrés par le feuillage, ils représentent les conséquences qui découlent des causes primaires et secondaires (p. ex., stress, détresse psychologique).

Figure 1

Illustration du cadre théorique de l'arbre de la réalité courante



Les résultats révèlent que la majorité des enjeux vécus (causes secondaires) par les professionnels du droit, et les symptômes qui y sont associés, découlent de trois grandes causes primaires. Ces causes primaires sont quant à elles alimentées par la culture professionnelle de performance qui prévaut dans les milieux juridiques canadiens.

À la lumière des résultats de l'étude, et en réalisant un arbre de la réalité courante, trois grandes catégories de causes primaires sont ressorties : contextes sociaux, contextes de pratique et contextes individuels.

CAUSE PRIMAIRE 1 : LES CONTEXTES SOCIAUX | RAPPEL DES PRINCIPAUX CONSTATS

Les contextes sociaux existent en dépit du secteur de pratique ou du champ de pratique du professionnel. Dans le cadre de la présente recherche, les contextes sociaux (cause primaire) mènent aux causes secondaires suivantes :

- Violence et incivilité au sein de la pratique professionnelle;
- Niveaux d'engagement envers la profession et d'intention de quitter la profession;
- Stigmatisation liée aux enjeux de santé mentale;
- Barrières associées à l'utilisation des programmes d'aide (incluant les programmes d'aide aux employés), et en particulier celles qui sont associées aux barreaux;
- Encadrement réglementaire lié à l'exercice d'une profession réglementée.

Le Tableau 1 présente une synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire qui découlent des contextes sociaux.

Tableau 1

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes sociaux

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Violence et l'incivilité	• 58,7 % des participants ont rapporté avoir été exposés parfois, souvent ou très souvent à de l'incivilité au cours des cinq dernières années. • 30,1 % des juristes vivant avec un handicap ont rapporté avoir vécu de l'intimidation au travail au cours des 12 mois précédant l'enquête. • 9,8 % des parajuristes de l'Ontario ont rapporté avoir été confrontés à des menaces de violence allant de quelques fois à tous les jours dans les 12 mois précédant l'enquête. • Dans 72,2 % des cas, les actes incivils et/ou violents provenaient directement de la communauté juridique, soit des collègues, des supérieurs ou des juges. • Le fait de vivre de l'incivilité serait associé de manière significative à une augmentation de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs, de l'anxiété et du stress perçu.
Engagement envers la profession et intention de quitter la profession	• 54,2 % des répondants ont rapporté considérer qu'ils pourraient cesser l'exercice du droit pour accepter un autre emploi au même niveau de rémunération. • Seulement 42,4 % des participants ont rapporté se réjouir de commencer une journée de travail. • 28,6 % des juristes ont rapporté rêver fréquemment d'exercer une autre profession. • 29,9 % des juristes de moins de 10 ans d'expérience ont rapporté regretter d'avoir choisi leur profession. • 27,0 % des juristes de moins de 10 ans d'expérience ont rapporté ne pas aimer être notaire/avocat/parajuriste.

Tableau 1 (suite)

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes sociaux

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Stigmatisation liée aux enjeux de santé mentale	• 19,0 % des répondants seraient plutôt à fortement d'accord avec l'affirmation selon laquelle les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ne sont pas aussi aptes à travailler dans le domaine juridique que celles qui n'en souffrent pas. • 43,3 % des juristes ayant un problème de santé mentale éprouveraient un sentiment d'aliénation par rapport à leurs enjeux de santé mentale. • 52,8 % des professionnels du droit étant ou ayant déjà été aux prises avec des enjeux de santé mentale se sentiraient inférieurs à leurs collègues qui n'en ont pas. • 17,3 % des juristes étant ou ayant déjà été aux prises avec un enjeu de santé mentale ont rapporté percevoir des actions discriminatoires à leur encontre par leurs collègues, supérieurs et/ou d'autres membres de la communauté juridique en raison de leur problème de santé mentale.

Barrières associées à l'utilisation des programmes d'aide	• 44,9 % des professionnels ont rapporté être allés chercher de l'aide afin de faire face au stress ressenti dans leur pratique professionnelle.
	• 46,8 % des juristes ont rapporté avoir déjà ressenti le besoin de demander une aide professionnelle en raison de problèmes de santé psychologique, mais ne l'ont pas fait.
	• 66,8 % des professionnels ayant eu des pensées suicidaires depuis le début de leur pratique ont rapporté ne pas être allés chercher de l'aide alors qu'ils en ressentaient le besoin.
	• Les principales raisons évoquées pour ne pas aller chercher de l'aide étaient les suivantes :
	  ○ 55,8 % se sont dit que ce n'était que passager et que cela passerait;
	  ○ 37,6 % n'avaient pas l'énergie pour s'engager dans une telle démarche;
	  ○ 26,3 % manquaient de temps;
	  ○ 23,2 % doutaient de la pertinence d'avoir recours à l'aide d'un professionnel;
	  ○ 23,2 % manquaient de ressources financières.
	• Seulement 26,4 % juristes ont rapporté avoir déjà eu recours à un programme d'aide pour faire face au stress dans le cadre de leur pratique.
	• 40,5 % des juristes ont rapporté ne pas avoir confiance de recourir au programme d'aide offert par leur organisation s'ils en éprouvaient le besoin.
	• 36,5 % des professionnels ont rapporté ne pas avoir confiance de recourir aux programmes d'aide de leur barreau.
	• La raison la plus évoquée par les professionnels (39,8 %) pour ne pas recourir au programme d'aide associé à leur barreau était la crainte que le contenu de leurs échanges soit partagé avec leur barreau ou un autre organisme de réglementation.
	• Le second motif évoqué en termes d'importance reposait sur une croyance à l'effet que le programme d'aide ne puisse les aider (34,2 %).

Tableau 1 (suite)

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes sociaux

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Encadrement réglementaire lié à l'exercice d'une profession réglementée	• 60,9 % des professionnels juridiques ont rapporté vivre du stress par rapport à la possibilité de commettre une erreur professionnelle pouvant conduire à préjudice pour le client. Cette proportion serait plus élevée chez les juristes en début de carrière, soit 76,5 % chez les 0-3 ans ou 74,9 % chez les 0-6 ans. • 75 % des notaires du Québec ont rapporté être stressés par rapport à l'imputabilité associée à leur titre. • 65,3 % des professionnels du droit ont rapporté trouver difficile de maintenir leurs connaissances à jour en raison du volume important de travail quotidien qu'ils ont à accomplir. • En moyenne, 56,2 % des participants ont rapporté être stressés par le fait de devoir exposer ouvertement leur pratique professionnelle devant un inspecteur(trice) mandaté(e). • Au Québec, 88,6 % des avocats et 82,4 % des notaires du Québec ont rapporté avoir peur que leur inspection professionnelle conduise à une plainte contre eux. • 60,6 % des notaires québécois qui ont vécu une inspection professionnelle ont rapporté s'être sentis en confiance lors de cette l'inspection. Cette proportion s'élevait à 75,7 % chez les avocats québécois.

CAUSE PRIMAIRE 2 : LES CONTEXTES DE PRATIQUE | RAPPEL DES PRINCIPAUX CONSTATS

Les contextes de pratique teintent le quotidien des praticiens et correspondent notamment aux différents secteurs d'activité et aux champs de pratique. Dans le cadre de la présente recherche, les contextes de pratique (cause primaire) mènent aux causes secondaires suivantes :

- Facteurs de risque organisationnels spécifiques à la pratique du droit;
- Modèle d'affaires des heures facturables;
- Adaptation au télétravail;
- Technostress.

Le Tableau 2 présente une synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire qui découlent des contextes de pratique.

Tableau 2

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes de pratique

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Facteurs de risque organisationnels	• Tous les facteurs de risque (p. ex., demandes émotionnelles, surcharge quantitative et qualitative, insécurité d'emploi) avaient un poids prépondérant sur les indicateurs de santé mentale par rapport aux ressources (p. ex., autonomie, soutien des collègues, soutien du supérieur). • Les facteurs de risque organisationnels (demandes émotionnelles, insécurité d'emploi, heures travaillées, surcharge quantitative, surcharge qualitative, manque de ressources) expliquaient 30,3 % du stress perçu, 29,7 % de la détresse psychologique, 26,0 % des symptômes dépressifs et 47,3 % de l'épuisement professionnel des juristes participants. • En considérant simultanément l'effet de plusieurs facteurs, les demandes émotionnelles, l'insécurité d'emploi et le nombre d'heures travaillées étaient les facteurs ayant le plus d'impact délétère sur la santé des participants. Ces contraintes s'associaient à des niveaux significativement plus élevés du stress ressenti, de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel. • La fatigue de compassion s'associait à une augmentation du stress perçu, de la détresse psychologique, de l'anxiété, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel. • 56,2 % des participants ont rapporté vivre de l'épuisement de compassion, ce pourcentage atteignait 66,5 % chez les 0-5 ans d'expérience et 61,8 % chez les femmes. • 26,8 % des juristes ont rapporté éprouver du stress traumatique secondaire et 25,5 % d'entre eux ont rapporté être touchés par des symptômes modérés. • Plus de 70 % des participants exerçant en droit criminel, en droit des enfants, en droit de la famille ou en droit des aînés ont rapporté être exposés à des demandes émotionnelles élevées. • L'agilité interne et externe étaient respectivement associées à une diminution du niveau de stress perçu par les individus et à des niveaux plus faibles du sentiment de surcharge de travail et de l'intention de quitter la profession. • Les professionnels de droit qui travaillent dans un milieu où la gestion est plus agile vivait en moyenne des symptômes d'épuisement professionnel plus faibles. • Le manque de ressources et le manque de soutien du supérieur s'associaient significativement à des niveaux plus faibles d'agilité interne et externe des organisations.
Modèle d'affaires des heures facturables	• Les heures facturables ne représentaient en moyenne que 67,9 % des heures réellement travaillées chez les juristes canadiens qui utilisent un tel système. • Les professionnels qui ont des objectifs d'heures facturables à atteindre travaillaient en moyenne 54 heures par semaine alors que les professionnels qui n'œuvrent pas dans ce type de modèle d'affaires travaillaient, en moyenne, moins d'heures, soit entre 47 et 48 heures hebdomadairement. • 78,4 % des professionnels ayant des cibles d'heures facturables de moins de 1 200 heures à atteindre ressentaient une pression en lien avec cette cible. Cette proportion s'élevait à 85,8 % chez les juristes devant atteindre plus de 1 800 heures facturables.

Tableau 2 (suite)

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes de pratique

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Modèle d'affaires des heures facturables (suite)	• 70,7 % des répondants devant atteindre entre 1 200 et 1 800 heures facturables par année ont rapporté craindre de fonder une famille et cette proportion atteignait 81,5 % chez les professionnels devant atteindre plus de 1 800 heures facturables. Suivant les analyses réalisées, voici une liste des principales conséquences chez les professionnels qui avaient des objectifs d'heures facturables à atteindre : • L'écart entre les heures facturables et les heures réellement travaillées conduisait les juristes à prolonger leurs heures travaillées afin d'atteindre leurs objectifs, mettant ainsi une pression accrue sur la conciliation travail-vie personnelle. • La pression exercée par les objectifs à atteindre affectait la santé des professionnels de manière directe en s'associant à une détresse psychologique, des symptômes dépressifs et un épuisement plus élevés. • L'effet de la pression ressentie face aux heures facturables, loin de s'atténuer avec l'expérience, drainait graduellement les ressources des professionnels tout en s'associant à une détresse psychologique, des symptômes dépressifs et un sentiment d'épuisement plus importants. • L'impact de la pression ressentie face aux heures facturables sur les symptômes dépressifs était fortement accentué chez les professionnels exposés à des demandes émotionnelles élevées. • Plus les objectifs d'heures facturables augmentaient, plus l'incivilité vécue par les profesionnels du droit augmentait. • Plus les objectifs d'heures facturables augmentaient, moins les professionnels étaient engagés affectivement envers leur profession et plus ils avaient l'intention de quitter celle-ci.
Adaptation au télétravail	• 85,6 % des professionnels étaient en télétravail durant la pandémie de COVID-19 et les notaires québécois sont ceux qui ont le moins fait de télétravail. • Le niveau d'adaptation au télétravail des avocats était inférieur à celui des notaires du Québec et des parajuristes de l'Ontario. • Les femmes présentaient un niveau d'adaptation au télétravail significativement plus élevé que les hommes. Au surplus, le télétravail s'associait à une réduction significative de l'épuisement chez les femmes professionnelles. • Les avocats du Barreau du Québec, de même que les notaires du Québec, présentaient un niveau d'adaptation au télétravail supérieur à celui des juristes appartenant à plusieurs autres barreaux canadiens (incluant les barreaux de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador). • Le soutien du supérieur immédiat, la reconnaissance au travail et le soutien fourni par l'organisation pendant la pandémie de la COVID-19 étaient associés à une meilleure capacité d'ajustement au télétravail.

Tableau 2 (suite)

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes de pratique

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Adaptation au télétravail (suite)	• L'adaptation au télétravail était associée à : 1) une baisse du niveau de technostress ressenti par les professionnels du droit; 2) une perception de surcharge et de pression au travail induite par les technologies plus faible; 3) une diminution du sentiment que les technologies ajoutent un fardeau communicationnel; 4) un conflit travail-vie personnelle plus faible.
Technostress	• Les technostresseurs les plus importants étaient : o le sentiment de pression induit par les technologies de l'information et de la communication (TIC); o le sentiment de surcharge de communication; o le sentiment de conflit travail-famille induit par les TIC. • Parmi les technologies les plus fortement associées aux technostresseurs, les plus récurrentes étaient les suivantes : les messages et SMS, les plateformes collaboratives et les technologies mobiles. • Le technostress touchait tous les professionnels, toutefois les professionnels âgés de 36 à 45 ans semblaient particulièrement touchés par le stress qui découle de la technologie (57,8%). • Les indicateurs de santé les plus corrélés au technostress étaient l'anxiété (35,0 %), la dépression (38,4 %) et l'épuisement professionnel (49,3 %).

CAUSE PRIMAIRE 3 : LES CONTEXTES INDIVIDUELS | RAPPEL DES PRINCIPAUX CONSTATS

Les contextes individuels sont liés à ce qui caractérise l'individu et qui influence son expérience de travail et sa pratique du droit. Dans le cadre de la présente recherche, les contextes individuels (cause primaire) mènent aux causes secondaires suivantes :

- Discrimination et diversité;
- Compétences clés qui protègent le mieux-être;
- Habitudes de consommation;
- Conflit travail-vie personnelle;
- Absence prolongée pour cause de maladie et obstacles associés au retour au travail.

Le Tableau 3 présente une synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire qui découlent des contextes individuels.

Tableau 3

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes individuels

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Discrimination et diversité	Constats chez juristes en début de carrière • 73,8 % des juristes ayant 3 ans ou moins d'expérience ont rapporté vivre de la détresse psychologique. • La proportion de participants rapportant des symptômes associés à la détresse psychologique diminuait avec les années d'expérience. • 49,8 % des stagiaires ont rapporté avoir déjà eu un diagnostic de santé mentale depuis le début de leur pratique Constats chez juristes en début de carrière (suite) • 11,4 % des stagiaires ont rapporté avoir reçu des avances sexuelles non sollicitées. Constats au sein de la communauté autochtone • 70,3 % des juristes autochtones ayant participé ont rapporté vivre de la détresse psychologique. • 41,2 % ont rapporté vivre des symptômes dépressifs modérés à sévères 66,2 % des juristes autochtones ont rapporté vivre un sentiment d'épuisement professionnel. Constats chez les femmes • 63,9 % des femmes ont rapporté vivre de la détresse psychologique, 42,6 % ont rapporté prouver des symptômes anxieux préoccupants, 31,5 % des symptômes dépressifs modérés à sévères et 63,3 % ont rapporté vivre un sentiment d'épuisement professionnel • 71,2 % des femmes ayant moins de 15 ans d'expérience ont rapporté vivre une détresse importante à très importante. Constats chez les professionnels ethnicisés • 66,6 % des juristes ethnicisés ont rapporté vivre de la détresse psychologique (*n* = 992) comparativement à 55,5 % chez les juristes non ethnicisés. • 29,3 % des juristes ethnicisés ont rapporté vivre un niveau de détresse très important. • 66,6 % des juristes ethnicisés ont rapporté vivre un niveau de détresse important. • 62,3 % des juristes ethnicisés ont rapporté vivre un sentiment d'épuisement professionnel. • 37,7 % des personnes ethnicisées ont rapporté vivre symptômes dépressifs modérés à sévères. Constats au sein de la communauté LBGTQ2S+ • 75,5 % des juristes appartenant à la communauté LGBTQ2S+ ont rapporté vivre de la détresse psychologique. • 44,7 % ont rapporté avoir des symptômes dépressifs modérés à sévères. • 68,6 % des juristes appartenant à la communauté LGBTQ2S+ ont rapporté vivre de l'épuisement professionnel.

Tableau 3 (suite)

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes individuels

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Discrimination et diversité (suite)	<u>Constats au sein de la communauté LBGTQ2S+ (suite)</u> • 37,5 % ont rapporté avoir eu des idées suicidaires depuis le début de leur pratique professionnelle. • 40,2 % des juristes LGBTQ2S+ ont mentionné que leurs collègues ne savaient pas qu'ils s'identifiaient comme un membre de la communauté LBGTQ2S+.
Compétences clés qui protègent le mieux-être	• 32,1 % des professionnels ont rapporté estimer avoir la capacité de mettre leurs limites. • Seulement 14,5 % des professionnels ont rapporté arriver à se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau. • Les compétences qui protègent la santé mentale seraient sollicitées par une plus grande proportion de professionnels ayant 10 ans et plus d'expérience et par les hommes. • La capacité à mettre ses limites et le détachement psychologique des professionnels s'associaient significativement à une baisse de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs, de l'épuisement professionnel et du sentiment de conflit travail-vie personnelle. • La capacité à mettre ses limites s'associait à une hausse significative de l'engagement affectif envers la profession et à une diminution significative de l'intention de quitter la profession. • En contexte de demandes émotionnelles élevées, les individus disposant d'une meilleure capacité à mettre leurs limites présentaient moins de symptômes dépressifs comparativement à ceux qui avaient du mal à mettre leurs limites. • Le détachement psychologique s'associait à une meilleure adaptation au télétravail. • Le détachement psychologique et la capacité à mettre ses limites s'associaient à une diminution de consommation d'alcool.
Habitudes de consommation	<u>Consommation d'alcool</u> • L'incapacité à arrêter de boire après avoir commencé apparaisait comme le symptôme de dépendance le plus présent alors que près de 1 % ont rapporté vivre cela chaque jour ou presque et 3,2 % ont rapporté avoir du mal à s'arrêter de boire une fois par semaine. • Au cours de l'année précédant l'enquête, 5,7 % des professionnels affirmaient qu'un ami, un médecin ou un autre professionnel leur ont conseillé de diminuer leur consommation d'alcool • 42,2 % des femmes et 36,5 % des hommes juristes canadiens ont rapporté avoir une possible dépendance à l'alcool alors que cette proportion était de 39,5 % chez les femmes et 33,7 % chez les hommes dans une étude américaine comparable. • 24,5 % des hommes ont rapporté avoir une consommation à risque élevé comparé à 18,5 % chez les femmes. • Entre cinq et dix ans d'expérience, la proportion d'hommes ayant une consommation à risque passait de 27,4 % à 34,1 %.

Tableau 3 (suite)

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes individuels

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Habitudes de consommation (suite)	<u>Consommation d'alcool (suite)</u> • 23,3 % des femmes et 30,0 % des hommes qui étaient en situation de stress perçu élevé affichaient une consommation dangereuse ou nocive, voire un trouble de dépendance. <u>Consommation de drogue</u> • 22,7 % des participants ont rapporté avoir consommé des drogues pour un usage autre que médical au cours des 12 mois précédant l'enquête. • Le cannabis était la drogue la plus fréquemment utilisée par les professionnels qui consomment des drogues pour des raisons non médicales et 19,6 % d'entre eux en faisaient usage chaque semaine. • 85,4 % des professionnels canadiens avaient un risque faible quant à la consommation de drogues comparé à 76 % des avocats américains dans une étude similaire. • 12,8 % des professionnels canadiens avaient un risque modéré comparé à 20,9 % des avocats américains dans une étude similaire. • 40,97 % des professionnels ayant consommé des drogues à des fins non médicales au cours des 12 mois précédant la complétion du sondage présentaient également une consommation à risque en matière d'alcool.

Conflit travail-vie personnelle	• 49 % des professionnels ont rapporté vivre un conflit travail-vie personnelle. Par genre, la répartition était la suivante à :
	  o 53,9 % chez les femmes
	  o 45,4 % chez les hommes
	• 44,3 % des femmes ont rapporté avoir des appréhensions face aux conséquences de fonder une famille (p. ex., conflit travail-vie personnelle) et 33 % d'entre elles ont rapporté avoir des appréhensions face aux conséquences sur leur carrière.
	• La proportion de professionnels vivant un sentiment de conflit travail-vie personnelle était similaire chez les professionnels ayant des enfants (48,3 %) par rapport à ceux n'en ayant pas (49,5 %).
	• Le conflit travail-vie personnelle et la crainte de fonder une famille s'associaient à un niveau d'engagement significativement plus faible envers la profession et à un niveau significativement plus élevé de l'intention de quitter.
	• Le conflit travail-vie personnelle s'associait à une augmentation de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs et de l'épuisement professionnel.

Absence prolongée pour cause de maladie et obstacles associés au retour au travail	<u>Absence prolongée pour cause de maladie</u>
	• 9,5 % des répondants ont rapporté avoir pris un congé maladie de plus de trois mois au cours des cinq dernières années en raison d'une situation d'incapacité au travail.
	  o Pour 27,6 % d'entre eux, la première absence de plus de trois mois a été suivie d'au moins une autre absence.
	  o Pour 66,7 % d'entre eux, le diagnostic à l'origine du congé était un problème de santé mentale.

Tableau 3 (suite)

Synthèse des principaux constats pour chaque cause secondaire découlant des contextes individuels

CAUSE SECONDAIRE	SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX CONSTATS
Absence prolongée pour cause de maladie et obstacles associés au retour au travail (suite)	<u>Absence prolongée pour cause de maladie (suite)</u> • Les participants qui ont rapporté avoir eu une absence prolongée ont aussi rapporté percevoir davantage une stigmatisation de la part du milieu juridique liée à la perception des problèmes de santé mentale que leurs collègues n'ayant pas eu une absence prolongée. • Les professionnels s'étant absentés pour plus de trois mois ont eu significativement plus recours à un programme d'aide pour faire face à une problématique de stress ou de mieux-être dans leur pratique que ceux n'ayant pas vécu une telle absence. • Respectivement 44,4 % et 39,4 % des répondants s'étant absentés au-delà de trois mois ont mentionné qu'ils ne seraient pas à l'aise d'aller chercher de l'aide en cas de besoin auprès du programme d'aide aux employés organisationnel et du programme d'aide aux membres de son barreau. <u>Obstacles associés au retour au travail</u> • Entre 77,6 % et 94,1 % des répondants ont rapporté que les difficultés cognitives étaient les obstacles les plus prépondérants au retour au travail. • 84,3 % des répondants ont rapporté qu'ils percevaient que le fait de reprendre leur travail « drainerait » de l'énergie, donc affecterait leur vie personnelle. La conciliation travail-vie personnelle était d'ailleurs la deuxième catégorie d'obstacles la plus importante au retour au travail. De manière complémentaire, 67,5 % des répondants ont rapporté que les exigences du travail de manière simultanée avec celles émanant de la famille étaient une enjeu au retour au travail. • 80,0 % des répondants ont rapporté que leurs responsabilités professionnelles habituelles pourraient causer une rechute. • 77,4 % des répondants ont rapporté percevoir qu'ils pourraient vivre une surcharge dans les premiers jours de leur retour au travail. • Les répondants craignent un changement d'attitude à leur égard (65,1 %), la réaction de leurs collègues (65,1 %) ou les contacts avec ces derniers (63,9 %).

Recommandations : pour une pratique saine et durable du droit au Canada

À la lumière des principaux constats obtenus (causes secondaires), l'équipe de recherche a fait ressortir une cinquantaine de recommandations regroupées en dix recommandations phares afin de s'attaquer aux conséquences (symptômes) qui découlent des causes secondaires et primaires. Ces dix recommandations phares sont :

1) Améliorer la préparation des futurs juristes et leur fournir un soutien pour faire face aux enjeux de santé psychologique;
2) Améliorer le soutien et l'encadrement disponibles à l'entrée dans la profession;
3) Améliorer l'offre de formation professionnelle continue (FPC) destinée aux professionnels du droit;

4) Lorsque cela est pertinent, évaluer la mise en œuvre de modèles alternatifs d'organisation du travail qui limitent l'impact de certains facteurs de risque sur la santé;
5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession;
6) Améliorer l'accès aux ressources en matière de santé et de mieux-être et éliminer les obstacles qui limitent l'accès à ces ressources;
7) Promouvoir la diversité dans la profession et réviser les pratiques, les politiques et les procédures qui peuvent comporter ou créer des biais discriminatoires;
8) Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice;
9) Développer une culture de la mesure;
10) Favoriser un meilleur équilibre travail-vie personnelle dans la profession juridique.

Il est important de souligner que les recommandations se veulent générales. Cela dit, nous reconnaissons que plusieurs éducateurs juridiques, milieux de travail juridiques, barreaux et d'autres acteurs ont déjà certains programmes ou activités en place qui peuvent refléter les recommandations. D'ailleurs, en reconnaissance de cela, nous en avons souligné certains à titre d'exemples. Toutefois, il ces exemples ne constituent pas une liste exhaustive, et leur mise en évidence ne doit pas être considérée comme une suggestion qu'ils ne pourraient pas être améliorés, en particulier à la lumière des conclusions du présent rapport.

La Phase II de l'étude sur le mieux-être permettra de mieux comprendre et, par conséquent, mieux cerner les mesures essentielles à mettre en place dans chaque province et territoire.

1 AMÉLIORER LA PRÉPARATION DES FUTURS JURISTES À LA PROFESSION JURIDIQUE ET LES SOUTENIR FACE AUX ENJEUX DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Les résultats obtenus mettent en évidence l'importance du stress et des enjeux de santé mentale vécus par les professionnels du droit dès leur entrée dans la profession. Non seulement ces enjeux compromettent la santé des professionnels, mais ils compromettent également l'engagement des professionnels à l'égard de leur profession ainsi que leur volonté d'y demeurer tout au long de leur vie professionnelle.

Bien que l'expérience acquise une fois entré sur le marché du travail permette d'acquérir certaines compétences clés qui facilitent le quotidien des professionnels juridiques, les résultats de l'enquête obtenus tendent à mettre en évidence l'importance de mieux préparer la relève aux défis qui teinteront leur carrière.

La présente recommandation se scinde en trois principaux volets : 1) assurer l'équilibre entre la théorie et la pratique au cours de la formation universitaire ou collégiale; 2) inclure aux parcours de formation des professionnels du droit des compétences essentielles et transversales qui leur serviront tout au long de leur vie professionnelle; 3) promouvoir des modes de vie sains, accroître la sensibilisation aux problèmes de santé mentale et améliorer la capacité des futurs professionnels à demander de l'aide.

1.1 ASSURER L'ÉQUILIBRE ENTRE LA THÉORIE ET LA PRATIQUE AU COURS DE LA FORMATION UNIVERSITAIRE OU COLLÉGIALE

Les juristes en début de carrière constatent souvent un écart important entre l'idée qu'ils se faisaient de la profession et l'expérience qu'ils vivent lors de leurs premières années de pratique. Ce constat souligne l'importance de l'apprentissage par la pratique et de l'immersion dans des milieux professionnels tout au long du parcours académique.

Cette recommandation vise donc à **s'assurer d'un meilleur équilibre théorie-pratique dans le cursus universitaire ou collégiale**. Cet équilibre pourrait d'abord se réaliser avec des approches pédagogiques qui permettent le développement des savoir-faire (p. ex., exercices de plaidoirie en classe, études de cas). Cet équilibre pourrait aussi passer par l'exposition accrue des étudiants à la réalité vécue dans les milieux de travail tout au long de leur parcours universitaire ou collégial. Par le biais de rencontres et de discussions organisées par les universités et les collèges, les professionnels peuvent partager leurs expériences avec les étudiants tout en sensibilisant la prochaine génération à ce qu'est réellement la pratique du droit.

Voici un exemple concret sur la manière d'encourager les échanges : 1) mettre en place une semaine d'immersion visant à suivre un juriste et à l'observer dans son quotidien (« *shadowing* »); 2) combiner cette semaine d'immersion à une grille d'observation à compléter par l'étudiant; et 3) faire un suivi de l'expérience via un travail réflexif (p. ex., travail réflexif sur son expérience ou ses attentes/anticipations).

1.2 INCLURE AUX PARCOURS DE FORMATION DES PROFESSIONNELS DU DROIT DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES ET TRANSVERSALES QUI LEUR SERVIRONT TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

La gravité des résultats obtenus quant aux indicateurs de santé mentale, mais surtout les liens observés entre ces indicateurs et de nombreux stresseurs présents dans les milieux juridiques, souligne l'**importance de développer certaines compétences clés**. Ces compétences soutiendront de manière pérenne l'entrée dans la profession ainsi que le développement professionnel continu tout au long de la carrière.

D'ailleurs, certaines de ces compétences (p. ex., intelligence émotionnelle, capacité à travailler en équipe) ont été identifiées par le Forum économique mondial[1] comme étant parmi les 10 compétences du futur.

Le Tableau 4 présente les compétences qui sont ressorties lors de l'étude comme ayant un impact sur la santé mentale et explique pourquoi celles-ci sont essentielles afin de préparer les futurs professionnels à la pratique du droit.

Tableau 4

Compétences essentielles afin de preparer les futurs professionnels à la pratique du droit

COMPÉTENCE	EXPLICATION
Capacité à travailler en équipe	La pression liée à la performance observée dans les milieux de travail est le reflet de ce qui se vit dans les milieux universitaires. La collégialité étant au cœur de la pratique du droit, il est important de développer les qualités essentielles au travail en équipe dès la formation du 1er cycle. Cette mesure permet non seulement de réinvestir les compétences sur le marché du travail, mais contribue aussi à réduire le climat de compétition qui s'installe entre les étudiants dès les premiers trimestres de la formation universitaire. Dans ce cadre, les facultés de droit devraient valoriser le travail d'équipe et la réussite d'équipe plutôt que la réussite individuelle.
Intelligence émotionnelle	La gestion des émotions est étroitement liée à la capacité à prendre des décisions. Plus spécifiquement, l'intelligence émotionnelle a un effet important sur la compréhension de nos émotions et celles des autres. Dans ce cadre, l'intelligence émotionnelle s'avère non seulement un outil important pour la pratique du droit au quotidien, mais également dans les interactions du professionnel avec ses pairs. Cela dit, la mise en place de crédits obligatoires pour le développement de l'intelligence émotionnelle qui est essentielle à la pratique du droit, en particulier pour la gestion des demandes émotionnelles, est une façon de préparer les étudiants du droit à faire face à leur profession exigeante.

[1] https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Tableau 4 (suite)

Compétences essentielles afin de préparer les futurs professionnels à la pratique du droit

COMPÉTENCE	EXPLICATION
Connaissance de soi	La mise en place d'un cours sur la connaissance de soi vise à soutenir les étudiants dans le choix d'un champ de pratique. À cet effet, il est possible de prévoir des tests psychométriques qui améliorent la connaissance de soi et l'identification de ses propres limites. Cette connaissance apparait essentielle au choix d'un champ de pratique. L'intégration de cette compétence pourrait également inclure une auto-réflexion sur le développement de compétences susceptibles de protéger la santé. L'objectif est de promouvoir le développement de compétences clés liées au mieux-être, que ce soit en termes d'aptitudes pratiques ou comportementales (p. ex., gérer son temps et ses priorités, mettre ses limites et se détacher psychologiquement du travail, gérer efficacement sa charge de travail).
Professionnalisme, savoir-être et comportements de civisme	Le cours vise à permettre aux futurs juristes de développer leurs savoir-être et d'adopter des comportements civils dans le cadre d'une pratique professionnelle alignée sur les valeurs de la profession.
Diversité	La mise en place d'une formation sur les compétences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (p. ex., intelligence émotionnelle, adaptabilité, curiosité, créativité) vise à sensibiliser les étudiants aux biais discriminatoires, aux enjeux vécus par les groupes en quête d'équité et à leur permettre d'investir leurs apprentissages dans l'exécution de leurs fonctions professionnelles. Plus les professionnels sont sensibilisés tôt aux réalités des groupes en quête d'équité, plus il est probable que les mentalités changent et que le recours à l'équité, à la diversité et à l'inclusion soit mieux compris.
Optimisation de la performance dans un dossier	L'objectif est d'assurer que les futurs professionnels développement des compétences essentielles sur lesquelles ils s'appuieront fortement une fois l'entrée sur le marché du travail. Trois volets méritent d'être abordés dans ces formations : • Volet 1 | Optimiser sa performance dans un dossier au-delà des savoirs juridiques : À titre d'exemple, ce volet peut inclure des formations sur la prise de notes efficace, le système de classement, l'élaboration d'un dossier pour plaider, le développement d'outils de travail, etc. • Volet 2 | Développer une clientèle : Ce volet vise à outiller les étudiants les techniques qui facilitent la gestion et le développement d'une clientèle. • Volet 3 | Apprendre les autres astuces du métier : Ce dernier volet comprend les astuces clés qui facilitent la pratique du droit. Il peut être fait sous forme d'une séance intitulée « tout ce que j'aurais aimé savoir en commençant ma carrière ». Ces apprentissages ont le potentiel de préparer les étudiants au marché du travail, de mieux outiller les juristes en début de carrière et de favoriser leur performance au quotidien.

Tableau 4 (suite)

Compétences essentielles afin de préparer les futurs professionnels à la pratique du droit

COMPÉTENCE	EXPLICATION
Utilisation des outils technologiques	L'intégration de cours sur la littératie numérique et l'utilisation des technologies vise à développer les compétences et les réflexes nécessaires à l'exercice d'une pratique exemplaire. Dans un contexte professionnel réglementé où la confidentialité et la sécurité informatiques sont des enjeux majeurs, il apparait essentiel que les futurs juristes apprennent et développent ces compétences le plus tôt possible dans leur parcours professionnel. Les derniers outils technologiques devraient être intégrer dans le cursus académique afin d'augmenter la familiarité des étudiants avec les technologies les plus utilisées dans la pratique du droit dès leur entrée sur le marché du travail.
Promotion du mieux-être psychologique	La formation vise à développer des compétences en matière de mieux-être chez les futurs professionnels du droit (p. ex., conscience de soi, affirmation de soi/capacité à mettre ses limites) afin de leur fournir les outils dont ils auront besoin tout au long de leur carrière pour favoriser l'équilibre entre travail et vie personnelle. À mesure que les professionnels prennent conscience d'eux-mêmes, ils développent des compétences positives et des stratégies d'adaptation plus saines qui protègent leur santé. Cela renforcera l'autonomie des futurs professionnels et conduira à un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle.

1.3 PROMOUVOIR DES MODES DE VIE SAINS, ACCROÎTRE LA SENSIBILISATION AUX PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE ET AMÉLIORER LA CAPACITÉ DES FUTURS PROFESSIONNELS À DEMANDER DE L'AIDE

Or, il importe de considérer la santé des professionnels du droit bien avant qu'ils commencent à pratiquer le droit. Les milieux de formation semblent être un endroit privilégié pour promouvoir de saines habitudes de vie tout au long du programme, en organisant par exemple des activités avec la communauté étudiante (p. ex., ateliers sur la nutrition ou sur l'activité physique).

Lorsqu'applicable, il semble **important que les milieux d'éducation enseignent aux étudiants de premier cycle par rapport aux enjeux de santé mentale**. Alors que plusieurs universités ont pris ce virage au cours des dernières années, cette éducation permettrait aux étudiants de mieux se connaître et de détecter les signes avant-coureurs d'enjeux de santé (tant chez eux que chez leurs collègues) lorsqu'ils entreront sur le marché du travail. Une telle formation permettrait également de briser progressivement les tabous sur les questions de santé mentale. Les étudiants développeront des compétences en matière de santé mentale (p. ex., conscience de soi, connaissance de soi, capacité à mettre ses limites) et seront mieux outillés pour leur futur parcours professionnel. Plus les individus apprennent à se connaître tôt, plus ils acquièrent des compétences positives et des stratégies d'adaptation pour protéger leur santé.

Les facultés de droit devraient **mieux faire connaître l'éventail complet des carrières juridiques possibles offertes aux diplômés en droit**, y compris les carrières hors de la pratique, car il semble y avoir actuellement une emphase excessive sur la pratique privée et la pratique au sein du secteur public et, indirectement, une pression pour suivre ces cheminements de carrière comme les « vrais »

cheminements de carrière. Une meilleure explication des possibilités de carrière juridique pourrait aider à prévenir les récents diplômés et les professionnels de se sentir « piégés » dans leur situation actuelle et permettrait également de déstigmatiser les changements de domaines et de types de pratique, y compris l'abandon total de la pratique du droit.

Enfin, afin de faciliter l'accès à un soutien psychologique lorsque cela s'avère nécessaire, **une liste de ressources psychologiques disponibles devrait être incluse dans les plans de cours**. L'inclusion de ressources psychologiques dans les plans de cours de droit constitue une référence utile pour les étudiants qui sont exposés à de fortes exigences émotionnelles dans un cours ou qui peuvent avoir des problèmes de santé psychologique.

2 AMÉLIORER LE SOUTIEN ET L'ENCADREMENT DISPONIBLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

Les milieux au sein desquels les jeunes professionnels pratiquent le droit au début de leur carrière sont diversifiés, tout comme les défis auxquels ils sont confrontés dans ces milieux.
Exercer une profession réglementée implique de grandes responsabilités. Or, en exerçant leur pleine responsabilité dès le début de leur carrière, les jeunes professionnels sont également exposés simultanément à de nombreux stresseurs propres à leur secteur d'activité ou au champ de pratique qu'ils ont choisis (p. ex., exposition à des demandes émotionnelles intenses)

Trois avenues importantes et complémentaires doivent être explorées afin de soutenir les professionnels en début de carrière : 1) créer un plan d'intégration à la profession (PIP); 2) promouvoir le mentorat pour ceux qui intègrent la profession; 3) retirer les cibles d'heures facturables pour les professionnels dans leurs deux premières années de pratique.

2.1 CRÉER UN PLAN D'INTÉGRATION À LA PROFESSION (PIP)

La première avenue pour faciliter l'acquisition des compétences essentielles à une pratique pérenne et en santé du droit est de **créer un plan d'intégration à la profession (PIP)**. Le PIP fournirait un encadrement et un soutien aux jeunes professionnels du droit à s'adapter à la pratique du droit en début de carrière. Il comprendrait des objectifs précis en lien avec l'acquisition des savoir-faire et pourrait s'échelonner sur les deux premières années de carrière. Ces plans devraient permettre une progression graduelle et prévoir un suivi à des moments clés du parcours du professionnel en début de carrière. En s'assurant que l'acquisition des savoir-faire et de l'offre de services juridiques par le jeune professionnel se fait de façon progessive, le PIP permet aux milieux de travail de mieux accompagner les professionnels et de limiter la pression que pourraient subir les nouvelles personnes embauchées en début de carrière. Le PIP pourrait également être combiné à un programme de mentorat, réduisant ainsi la durée de l'intégration de quelques mois pour les professionnels qui participent à un programme de mentorat.

Ce type de plan d'intégration existe d'ailleurs dans certaines professions réglementées comme chez les médecins et les ingénieurs. Ce plan permet une intégration plus graduelle de l'ensemble des savoir-faire requis pour exercer pleinement ses responsabilités professionnelles.

2.2 PROMOUVOIR LE MENTORAT POUR CEUX QUI INTÈGRENT LA PROFESSION

La deuxième avenue pour faciliter l'entrée dans la profession est de **promouvoir le mentorat pour ceux qui intègrent la profession**. Le mentorat est une méthode de formation particulièrement intéressante pour le développement des compétences transversales essentielles à la santé. L'importance de cette solution est accentuée par le besoin de soutien des juristes en début de carrière et par l'effet de la santé mentale sur l'engagement et l'intention de quitter la profession. Ainsi, le mentorat permet des échanges informels entre le mentor et le mentoré, de sorte que ce dernier tire

des apprentissages de l'expérience du premier et est alors mieux outillé pour affronter les aléas de sa pratique.

2.3 RETIRER LES CIBLES D'HEURES FACTURABLES POUR LES PROFESSIONNELS DANS LEURS DEUX PREMIÈRES ANNÉES DE PRATIQUE

La troisième avenue est liée au soutien des milieux de travail juridiques et aux conditions de travail qui favorisent un mieux-être optimal en début de carrière. Considérant les nombreux savoir-faire à acquérir pour les nouveaux professionnels du droit, il est pertinent de revoir les critères de performance traditionnellement utilisés qui compromettent à la fois la qualité des apprentissages réalisés et la santé des professionnels. À cet effet, il est recommandé que **les cibles d'heures facturables devraient être retirées pour les professionnels juridiques dans leurs deux premières années de pratique**. Les juristes en début de carrière sont confrontés à de nombreuses demandes et doivent développer leurs compétences. Les organisations devraient se rappeler que les cibles d'heures facturables favorisent un certain type de performance au détriment de l'acquisition de compétences transversales essentielles à la qualité de la pratique.

3 AMÉLIORER L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC) DESTINÉE AUX PROFESSIONNELS DU DROIT

Le stress est humain. Les professionnels sont des humains. Conséquemment, les professionnels du droit vivront forcément du stress durant leur carrière. Les résultats de l'étude mettent d'ailleurs en lumière les défis qui sillonnent le parcours des professionnels du droit en montrant l'évolution des stresseurs à différentes périodes de la carrière.

La carrière est en perpétuelle évolution, tout comme les défis auxquels les professionnels font face.

Dans ce cadre, la formation (sous la forme de la formation professionnelle continue) constitue un levier essentiel pour soutenir les professionnels et accroître leur capacité à relever les défis.

Pourtant, nombre de professionnels, sous la pression d'une importante charge de travail, peinent à aligner leurs choix de formation professionnelle continue avec les besoins rencontrés dans le cadre de leur pratique. On comprend rapidement pourquoi lorsqu'on prend connaissance des nombreux besoins qui émergent dans un contexte où les ressources en temps, et parfois même en argent, sont rares : nouvelle technologies, adaptation au télétravail, changements législatifs, etc.

Quatre éléments essentiels apparaissent porteurs pour améliorer l'offre de FPC : 1) adopter une vision évolutive des besoins de formation professionnelle tout au long de la carrière; 2) mieux structurer les heures de formation obligatoires pour les professionnels; 3) développer une offre de formation alignée aux facteurs de risque; 4) mieux structurer les programmes de mentorat et promouvoir la formation informelle. Ceux qui fournissent, ou accréditent, ce type de formation professionnelle continue devraient être attentifs à ces ingrédients essentiels.

3.1 ADOPTER UNE VISION ÉVOLUTIVE DES BESOINS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

D'abord, il semble essentiel que les barreaux **créent un plan de compétences évolutif qui intègre la santé comme une compétence essentielle pour la pratique du droit**. Le plan vise à associer la pérennisation de l'engagement envers la profession à un plan de compétences évolutif selon les besoins spécifiques tout au long de la carrière. Par exemple, un tel plan peut prévoir pour les professionnels de :

- 0 à 5 ans : le développement de nouvelles méthodes de travail, de la clientèle, la gestion des enjeux administratifs;
- 6 à 10 ans : la gestion de la croissance/pérennisation dans la carrière, du flot et de la charge de travail pour maintenir l'équilibre travail-vie personnelle;
- 11 à 25 ans : la gestion de la pression associée au maintien de la mise à jour des compétences.

Pour y parvenir, les barreaux peuvent commencer par élaborer une grille d'évaluation à remplir chaque année par les professionnels du droit lors du renouvellement de leur permis de pratique. La grille d'évaluation vise à identifier les enjeux et les défis rencontrés par les professionnels du droit durant l'année. Ces informations deviennent alors la base de l'amélioration et peuvent conduire à la mise en place d'une formation spécialisée qui soutient les professionnels en ciblant les problèmes spécifiques qu'ils ont rencontrés.

3.2 MIEUX STRUCTURER LES HEURES DE FORMATION OBLIGATOIRES POUR LES PROFESSIONNELS

Ces dernières années, quelques barreaux ont adopté une approche prescriptive en matière de formation obligatoire pour les professionnels, indiquant le nombre d'heures qui devrait être réalisé pour un sujet particulier. Cette approche est porteuse. Cependant, de nombreux barreaux canadiens ne sont pas aussi prescriptifs dans leurs exigences de FPC et certains n'ont pas du tout de FPC obligatoire. Tous les barreaux devraient **avoir de la FPC et prescrire le nombre d'heures à réaliser par sujet**.

Les obligations de FPC pour les professionnels doivent être adaptées pour répondre à des besoins spécifiques, notamment le mieux-être, et pour mieux soutenir les mises à jour des connaissances qui sont essentielles à la qualité de leur pratique. Cette adaptation est d'autant plus important que le stress associé à la mise à jour des connaissances est l'un des stresseurs les plus persistants associés à la réglementation professionnelle tout au long de la carrière juridique.

Au-delà du nombre d'heures requis, les exigences liées à la FPC devraient inclure des cibles minimums sur certaines thématiques clés (p. ex., diversité dans la pratique du droit, prévention de la violence et de l'incivilité, gestion du stress et saines stratégie d'adaptation).

3.3 DÉVELOPPER UNE OFFRE DE FORMATION ALIGNÉE AUX FACTEURS DE RISQUE

La formation destinée aux professionnels et offerte par les prestataires de la FPC (qu'il s'agisse des barreaux, d'associations professionnelles ou d'autres prestataires) **devrait être alignée aux besoins qui découlent des changements dans la pratique du droit** (p. ex., changements technologiques, télétravail). Elle devrait également s'aligner aux grands enjeux de la pratique qui contribuent à l'émergence de stresseurs importants. Dans ce cadre, les résultats de cette recherche ont fait ressortir plusieurs besoins clés pour les professionnels du droit. Ces besoins sont présentés dans le Tableau 5 de la page suivante.

Tableau 5

Besoins clés en termes de développement professionnel pour les professionnels du droit

CONTENU	EXPLICATION
Valoriser les expériences et apprendre des faux pas	Les professionnels sont humains. Tous les humains font des faux pas. Les professionnels font donc des faux pas. Pourtant, dans un contexte professionnel fortement axé sur la performance, il n'y a pas de place pour les faux pas, et encore moins lorsque ceux-ci ont des conséquences sur les clients. Les faux pas sont souvent synonyme de honte, d'échec, de remise en question de ses compétences. Pourtant, les faux pas peuvent être une source d'apprentissage et d'amélioration. Ils apprennent parfois plus que lorsqu'ils font exactement ce qui est attendu d'eux. Ainsi, tous devraient pouvoir profiter de ces faux pas qui permettent collectivement de grandir. Lorsque les professionnels acquièrent une certaine expérience, ils comprennent cela et souvent partagent leurs anecdotes professionnelles découlant des faux pas commis à travers lesquelles ils ont grandi, notamment à travers le mentorat. Mais ce ne sont pas tous les professionnels qui prennent part à un programme de mentorat. Dans ce cadre, il est conseillé de développer de la formation qui met de l'avant des expériences réelles faux pas fréquemment commis (dans les limites du secret professionnel). Une partie de la formation pourrait se concentrer sur les meilleures pratiques pour réparer les faux pas ou, idéalement, les éviter. La formation pourrait aussi inclure des professionnels du droit plus expérimentés partageant leurs moments « Ce que j'aurais aimé savoir » avec des professionnels du droit en début de carrière. Ce type de formation permet de progresser à deux niveaux. Premièrement, ce type de formation permet aux professionnels de progresser collectivement en évitant certaines faux pas fréquemment commis par les membres de leur profession. Deuxièmement, une telle formation permet de réduire le culte de la performance alimenté par les attentes souvent irréalistes que les professionnels ont envers eux-mêmes.
Violence et incivilité	La formation s'inscrit dans un effort de sensibilisation constant des juristes et elle cherche à promouvoir les comportements civils et leur importance. La formation professionnelle peut aborder des thèmes variés d'une année à l'autre et il est conseillé de la rendre obligatoire. Voici quelques idées pour la bonifier : • Octroyer un badge aux participants à la suite de la formation initiale d'une durée de deux heures. • Rendre obligatoire une formation annuelle d'une durée de 30 à 60 minutes. • Alterner les thèmes (violence et incivilité dans les salles de cour, violences à caractère sexuel, etc.) d'année en année.
Diversité, inclusion et biais discriminatoires	Certaines formations professionnelles devraient viser à promouvoir une pratique professionnelle exempte de biais discriminatoires. Les juristes devraient être des exemples en termes d'inclusion et un forum devrait être fourni pour permettre aux professionnels d'échanger sur leurs réalités et de conscientiser celle des autres. Dans le cadre d'un plan de développement professionnel plus structuré, les professionnels devraient être tenus de suivre des heures de formation annuelles spécifiquement consacrées aux questions de diversité.

Tableau 5 (suite)

Besoins clés en termes de développement professionnel pour les professionnels du droit

CONTENU	EXPLICATION
Compétences qui préservent la santé	Certaines compétences clés ont le pouvoir de protéger la santé psychologique et d'ainsi permettre de mieux faire face aux stresseurs qui caractérisent la pratique du droit. Parmi celles-ci, la capacité à mettre ses limites et à se détacher psychologique du travail sont des compétences essentielles qui influencent non seulement directement la santé, mais qui ont également une grande influence sur la capacité à faire face aux stresseurs du milieu de travail. L'inclusion d'heures obligatoires destinées au développement de compétences qui protègent la santé psychologique envoie un message clair sur l'importance du bien-être à travers l'exercice de la profession. De plus, cela outille les professionnels sur la manière de vivre une pratique épanouissante. Les thèmes abordés peuvent être les suivants : gérer son temps et ses priorités, mettre ses limites et se détacher psychologiquement du travail, gérer efficacement sa charge de travail, etc.
Stress secondaire/ Traumatisme vicariant	De la formation sur le traumatisme vicariant viserait à sensibiliser les juristes à cette réalité et à soutenir les professionnels exposés de manière répétée à du matériel traumatisant. Il est important que la formation intègre un volet sur les signes avant-coureurs d'un traumatisme secondaire (p. ex., exposition à des demandes émotionnelles élevées de façon répétée) afin que les professionnels soient en mesure de les reconnaitre pour eux-mêmes et leurs collègues.
Télétravail dans la pratique du droit	Le développement de ces contenus de formation permet de soutenir les professionnels dans un contexte de télétravail, tout en respectant leurs obligations professionnelles découlant de leur code de déontologie (p. ex., protection de la confidentialité). Il importe de s'assurer que les professionnels qui bénéficient d'un arrangement flexible comprennent et adhèrent aux bonnes pratiques dans un contexte de télétravail en mode hybride. Ces pratiques visent à soutenir une expérience de télétravail optimale. Voici des idées de sujet à aborder dans la formation : • Assurer et maintenir la sécurité de l'information et la protection de la confidentialité (à la maison et lors d'échanges virtuels). • Prendre conscience de l'importance de se déconnecter à des moments précis de la journée malgré la perméabilité des sphères de vie créées par le télétravail. • Comprendre les biais susceptibles de survenir dans les interactions entre collègues dans un contexte de travail à distance. • Se familiariser avec les outils techniques nécessaires.
Technologie	**Outils** | S'assurer de maintenir à jour ses connaissances en lien avec le recours à des outils technologiques qui favorisent la qualité de la pratique et maximisent la productivité. Ce type de formation permet de s'assurer que les outils technologiques utilisés par les professionnels sont adéquats. En veillant à se procurer des outils technologiques adéquats, les juristes sont en mesure de protéger les données et la confidentialité.

Tableau 5 (suite)

Besoins clés en termes de développement professionnel pour les professionnels du droit

CONTENU	EXPLICATION
Technologie (suite)	**Thématiques** | Au-delà des outils utilisés, il semble important de proposer des formations sur la technologie et des sujets pratiques tels que la technologie et l'interaction avec les clients, la technologie et le conflit travail-vie personnelle, la technologie et la collaboration au sein de l'équipe de travail, la technologie et la protection des données, etc. **Enjeux** | La formation liée à la technologie est l'occasion d'énumérer les principaux enjeux qui découlent des changements technologiques et de sensibiliser les professionnels à ces questions (p. ex., sécurité des données, signatures électroniques, télétravail, évolution de l'intelligence artificielle). **Meilleures pratiques** | Offrir une formation sur les meilleures pratiques. Par exemple, une formation sur les bonnes pratiques en matière d'utilisation des technologies mobiles cherche à faciliter le détachement psychologique et à réduire le sentiment d'urgence engendré par les technologies mobiles. Ce sentiment nuit à la capacité de se déconnecter, et par le fait même, de récupérer. Une telle formation peut inclure deux volets : 1) garantir la confidentialité en termes de gestion des données et de respect de la vie privée et 2) adopter des pratiques qui maximisent l'étanchéité entre les sphères professionnelle et personnelle. Ce type de formation devrait inclure les meilleures pratiques dans un environnement hautement connecté afin d'accroître la capacité du professionnel à programmer des périodes de travail très concentrées et d'apprendre à programmer des temps hors ligne qui conduisent à une plus grande productivité en minimisant les distractions liées à la technologie (p. ex., messages textes, courriels). Lorsqu'applicable, les barreaux et l'Association du Barreau canadien devraient ajouter une section « technologie » sur leur site web en incluant un guide pratique. Cette section viserait à diffuser les bonnes pratiques et les derniers développements en matière d'encadrement réglementaire et d'utilisation des technologies. La section peut inclure un guide pratique incluant une synthèse des meilleures pratiques et des outils qui facilitent le travail des professionnels et qui améliorent la qualité de leur pratique[2].
Équilibre travail-vie personnelle	La mise en place d'ateliers de formation sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle vise à renforcer l'autonomie des professionnels en leur donnant accès à des ressources clés qui favorisent un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle. Ces ateliers pourraient être des déjeuners thématiques au cours desquels les professionnels partagent leurs expériences, les défis qu'ils ont rencontrés dans leur carrière et les outils ou ressources qui les ont aidés à trouver un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle.

[2] Voir, par exemple: La déontologie du droit dans un contexte numérique

Tableau 5 (suite)

Besoins clés en termes de développement professionnel pour les professionnels du droit

CONTENU	EXPLICATION
Former les managers pour améliorer l'agilité organisationnelle	Dans les milieux de travail juridiques, donner des formations aux gestionnaires qui valorisent le développement de compétences clés en lien avec l'agilité organisationnelle (p. ex., gestion du changement, gestion optimale des processus). En plus de favoriser une performance optimale, ce type de formation contribue au mieux-être des professionnels.
Webinaires sur des stresseurs	Le développement de webinaires sous forme de Q&A permet de partager l'expérience des juristes sur diverses thématiques (p. ex., être avocat et LGBTQ2S+, concilier travail et vie personnelle en pratiquant le droit). Afin de favoriser les échanges entre les juristes, la participation de manière anonyme peut être envisagée. De plus, des webinaires ou des dîners échanges sur les stresseurs associés à la pratique du droit (p. ex., gestion du temps, conflit travail-vie personnelle, gestion des demandes émotionnelles, saines stratégies d'adaptation face au stress) peuvent être un outil qui facilite l'équilibre des juristes. Afin d'encourager et de reconnaître l'implication des juristes conférenciers bénévoles, ces derniers pourraient bénéficier de trois heures de formation professionnelle continue reconnues par leur barreau.

3.4 MIEUX STRUCTURER LES PROGRAMMES DE MENTORAT ET PROMOUVOIR LA FORMATION INFORMELLE

Enfin, la formation offerte aux professionnels peut être améliorée en renforçant les structures des programmes de mentorat et en valorisant la formation informelle.

Pour assurer son succès, **le programme de mentorat devrait être structuré à l'aide d'un tableau de planification qui permet de suivre les compétences à développer**. De plus, des programmes personnalisés peuvent être ajoutés au plan de formation professionnelle continue pour répondre à des besoins de formation spécifiques (p. ex., mentorat pour les femmes ou pour les avocats travaillant dans des domaines de pratique spécifiques). Le mentorat à plus long terme devrait être considéré puisque le développement professionnel est un processus continu et itératif.

Un plan de mentorat structuré devrait inclure des thèmes spécifiques pertinents liés au mieux-être en droit (p. ex., gérer le temps et les priorités, mettre ses limites et apprendre à se détacher psychologiquement du travail, gérer la charge de travail avec succès). Un plan de mentorat structuré devrait également inclure un volet sur la violence et l'incivilité.

En outre, la **valorisation de la formation informelle** permettrait aux professionnels de bénéficier de l'expérience de leurs pairs afin de faire face aux difficultés qu'ils rencontrent. La formation informelle, qui peut prendre différentes formes (voir Tableau 6 à la page suivante), fait ici référence aux formations dont le contenu est moins structuré et dont les objectifs ne sont pas clairement définis. Ces formations sont caractérisées par des interactions humaines où l'individu apprend par le partage d'expériences sur différents sujets.

Tableau 6

Différentes formes de formation informelle

FORME DE FORMATION INFORMELLE	EXPLICATION
Groupes de co-développement professionnel	Les groupes de codéveloppement professionnels sont « une démarche spécifique et structurée de réflexivité, d'échange et de partage. Cette démarche vise l'apprentissage ainsi que le développement de la pratique professionnelle à partir d'une recherche de solutions quant à des situations présentées par les participants. Ils sont amenés à adopter une posture de praticiens-chercheurs dans l'enquête et dans l'entraide » (Payette & Champagne, 1997). Ce type de séance organisée autour de thématiques clés permet de valoriser l'expérience des collègues face à des difficultés courantes de la pratique et de partager des outils et des trucs de la profession.
Groupes d'entraide structurés	Les groupes de partage structurés permettent aux professionnels du droit de discuter des défis associés à la pratique professionnelle (y compris les exigences émotionnelles) et de partager des stratégies pour faire face à des horaires et des capacités surchargés.
Programmes de pairs aidants	La création d'une ligne de pairs aidants vise à offrir du soutien aux juristes, et ce, sans nécessairement que ceux-ci soient dans une situation problématique. Elle fournit aux praticiens une occasion de discuter de leurs enjeux de santé mentale. Voici des suggestions concrètes à son sujet : • Les pairs aidants sont membres de la profession et ont de profils variés (p. ex., juges, droit criminel, secteur privé/public) • Les pairs aidants font des heures de bénévolat pour écouter leurs pairs ou participer à des rencontres virtuelles informelles. Ils sont formés par les barreaux et tenus à la confidentialité. • Un gala reconnaissance est mis en place chaque année pour reconnaitre la contribution des pairs aidants bénévoles.

4 LORSQUE CELA EST PERTINENT, ÉVALUER LA MISE EN OEUVRE DE MODÈLES ALTERNATIFS D'ORGANISATION DU TRAVAIL QUI LIMITENT L'IMPACT DE CERTAINS FACTEURS DE RISQUE SUR LA SANTÉ

Lorsque cela est pertinent, il serait important d'évaluer la mise en place de modèles alternatifs d'organisation du travail[3] qui limitent l'impact de certains facteurs de risque sur la santé des professionnels du droit. Comme mentionné à plusieurs reprises dans ce rapport, les facteurs de risque (comparativement aux facteurs de protection/ressources) pèsent lourdement sur la santé mentale des professionnels du droit. Ce constat signifie que toute action visant à agir sur les facteurs de risque aura un impact significatif sur la santé des professionnels. En outre, certains facteurs de risque se démarquent, notamment les exigences émotionnelles élevées et les heures facturables.

D'une part, les exigences émotionnelles élevées au fil du temps entraînent de nombreux enjeux de santé, notamment la fatigue de la compassion et le traumatisme vicariant. D'autre part, les heures facturables 1) favorisent le travail en silo, 2) dévalorisent la collégialité au profit de la performance individuelle, 3) valorisent la quantité au détriment de la qualité de l'acte professionnel, et 4) mettent une pression constante et croissante (difficile à supporter) sur les juristes en matière de développement de la clientèle.

Cela dit, l'évaluation de la mise en place de modèles alternatifs d'organisation du travail passe notamment par : 1) réviser l'organisation du travail; 2) réviser le modèle d'affaires d'heures facturables et évaluer des modèles d'affaires alternatifs.

4.1 REVOIR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail est au cœur de plusieurs stresseurs très importants dans les milieux juridiques canadiens, et ce, peu importe le secteur ou le champ de pratique.

Par exemple, un professionnel œuvrant en droit criminel, et travaillant seul plutôt qu'en équipe, pourrait être surexposé aux demandes émotionnelles du dossier. Le professionnel devient non seulement la seule personne exposée, mais en plus, le fait de travailler individuellement diminue l'exposition aux collègues et au soutien immédiat des collègues susceptibles d'être présents lors du travail en équipe.

Inversement, le travail en équipe ou par projet permettrait de mieux répartir les risques inhérents à cette exposition, risque qui est intrinsèque à la pratique du droit criminel. Par exemple, un professionnel pourrait avoir la charge d'un dossier (incluant les rencontres avec les victimes), mais pour un autre dossier, soutenir un collègue et s'occuper d'autres tâches moins éprouvantes émotionnellement. Cette approche permet un partage des risques et valorise également la collégialité et l'entraide. Il en va de même pour les professionnels qui œuvrent dans des modèles alignés sur les

[3] L'organisation du travail réfère à « la façon dont nous concevons les emplois et les systèmes de travail, et la façon dont nous les gérons. » [Traduction libre] (Leka et al., 2003, p. 5). Une mauvaise organisation du travail « peut causer du stress au travail. Des exigences et des pressions excessives et autrement impossibles à gérer peuvent être causées par une mauvaise conception du travail, une mauvaise gestion et des conditions de travail insatisfaisantes. » [Traduction libre] (Leka et al., 2003, p. 5).

heures facturables dans le secteur privé. Le travail en silos surexpose les professionnels au stress, notamment le stress d'atteindre les cibles d'heures facturables. Ainsi, en travaillant en équipe, les gains et les pertes sont également réalisés collectivement. Les succès de l'équipe et la valorisation de ces succès, notamment par des primes, tendent à renforcer la collaboration et l'entraide.

Cela dit, il est suggéré de **réorganiser le travail pour réduire l'exposition à certains stresseurs et mieux les répartir**. L'adoption de modes d'organisation alternatifs vise à réduire l'exposition des juristes à certaines demandes qui ont impact significatif sur leur santé (p. ex., demandes émotionnelles répétées, charge quantitative). À titre d'exemple, est-il possible de décomposer certaines tâches ou d'effectuer une rotation des professionnels qui agissent comme responsable d'un dossier dans les interactions avec les clients? En plus de flexibiliser l'organisation du travail et de contribuer à l'agilité organisationnelle, une telle approche a des retombées significatives pour la santé des juristes.

4.2 REVOIR LE MODÈLE D'AFFAIRES D'HEURES FACTURABLES ET ÉVALUER DES MODÈLES D'AFFAIRES ALTERNATIFS

Pour les barreaux et les associations professionnelles, il est suggéré de **créer des groupes de travail afin de collaborer avec des firmes de droit sur des modèles d'organisation du travail alternatifs et promouvoir ces modèles alternatifs auprès des firmes de droit**.

Les objectifs de la mise en place de groupes de travail chargés d'étudier des modes alternatifs d'organisation du travail sont : 1) de discuter des questions relatives à l'organisation actuelle du travail (p. ex., le modèle d'affaires des heures facturables), 2) de générer des idées de nouvelles approches et 3) d'évaluer la possibilité d'établir des lignes directrices pour protéger la qualité de la pratique (p. ex., nombre d'heures consécutives admises, nombre de dossiers actifs maximal). En outre, cette mesure protège les professionnels d'une surcharge (émotionnelle, quantitative et qualitative) qui compromet leur santé et conséquemment, la protection du public.

Les groupes de travail pourraient examiner des milieux de travail juridiques qui sont structurés différemment. Il pourrait aussi examiner ce qui se fait ailleurs, dans d'autres organisations non juridiques, par exemple auprès de cabinets conseil en ingénierie, et se pencher sur la littérature pertinente et les bonnes pratiques qui y sont répertoriées. L'idée est de recueillir des informations sur d'autres modèles d'organisation du travail qui sont efficaces et efficients, mais aussi durables en ce qui concerne la santé des professionnels.

En faisant la **promotion des modèles alternatifs à celui des heures facturables**, les barreaux et l'Association du Barreau canadien peuvent encourager les milieux de travail juridiques à transiger vers de nouveaux modèles plus alignés sur la santé des juristes, sur les valeurs de la profession et sur son cadre réglementaire. Cette promotion pourrait constituer le thème d'une journée de formation annuelle mettant en valeur des modèles alternatifs axés sur la profitabilité plutôt que le nombre d'heures facturables à atteindre. Ce serait aussi une occasion de valoriser des exemples de succès parmi les firmes ayant délaissé ce modèle d'affaires.

Il est essentiel d'**évaluer l'utilisation de modèles d'affaires alternatifs**. Les firmes qui exigent encore des cibles d'heures facturables auraient intérêt à analyser les retombées positives que peut avoir une

approche axée sur la profitabilité avec une gestion par projet plutôt qu'une gestion en silo des dossiers. Le changement de focus peut améliorer la motivation et même la performance des juristes. Les heures facturables favorisent un travail en silo et dévalorisent la collégialité au profit de la performance individuelle. La transition vers un nouveau modèle d'affaires exige de restructurer les processus de facturation des clients et de gestion des heures travaillées et de revoir les structures de rémunération.

Si les cibles d'heures facturables sont maintenues, **le système d'heures facturables devrait être révisé**. Afin de minimiser la compétition individuelle et de favoriser une meilleure cohésion entre les individus, il serait souhaitable d'associer le dépassement de la cible à un bonus d'équipe à la fin de l'année. Le bonus peut être pondéré en fonction de certains critères (p. ex., ancienneté, contribution spécifique, esprit d'équipe). Pour les milieux de travail juridiques qui maintiennent des cibles, les heures facturables devraient être intégrées très graduellement chez les professionnels en début de carrière et associées à un bonus dans la rémunération globale. Pour ces milieux de travail juridiques, une banque d'heures facturable pour soutenir les dossiers des personnes en vacances pourrait être prévue et un seuil de 1 800 heures ne devrait jamais être dépassé. **Les professionnels qui œuvrent en contexte de demandes émotionnelles élevées (p. ex., droit de la famille, droit criminel) ne devraient pas avoir de cible d'heures facturables à atteindre**. Ce modèle est incompatible avec la gestion de demandes émotionnelles élevées car il peut compromettre la santé et même la pratique des professionnels. Cette mesure vise donc à permettre aux juristes de prendre le temps requis avec leurs clients et de s'accorder un moment pour récupérer des demandes émotionnelles intenses, ce qui est difficile à réaliser dans un contexte à heures facturables. Par ailleurs, une facturation organisée par forfait et agencée à une enveloppe horaire selon les besoins spécifiques de chaque dossier est recommandée dans un tel contexte. Enfin, cette mesure exige de revoir les critères d'évaluation de la performance des juristes concernés.

Il est également important de **valoriser le travail en collégialité afin de partager la responsabilité professionnelle**. Prévoir des mécanismes de vérification interne du travail par projet, en équipe, qui met en valeur les forces de chacun et qui limite la pression liée à la crainte de commettre une erreur en réduisant la pression sur les individus quant à la responsabilité qui découle des actes professionnels. Cette mesure sous-tend de mettre en place une organisation du travail qui valorise le travail en équipe et qui soit appuyée par des mécanismes de facturation conséquents.

Les milieux de travail juridiques doivent **réduire les mécanismes qui encouragent la surcharge à outrance**. Dans plusieurs cas, cette mesure signifie de réviser les modes de rémunération en place afin de réduire les mécanismes qui encouragent la surcharge et la performance à outrance. Il est également conseillé de revoir les critères et les programmes de reconnaissance afin de les aligner à une meilleure santé des juristes.

Cela dit, la santé mentale est une condition essentielle pour la rétention de professionnels du droit, à la fois dans la profession, mais également dans les organisations dans lesquelles ils évoluent. D'ailleurs, les professionnels d'aujourd'hui cherchent non seulement un niveau d'épanouissement professionnel, mais également un milieu au sein duquel ils peuvent concilier leurs aspirations personnelles et professionnelles. Dans ce cadre, il apparait essentiel pour les milieux de travail juridiques avec des

heures facturables de revoir leurs pratiques s'ils souhaitent demeurer attractifs. Autrement, elles peineront à retenir et à recruter de nouveaux talents.

5 METTRE EN PLACE DES ACTIONS VISANT À DÉSTIGMATISER LES ENJEUX DE SANTÉ MENTALE DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

La santé est une responsabilité collective. Les résultats de l'étude indiquent que les professionnels du droit qui vivent des enjeux de santé mentale durant leur carrière se désengagent émotionnellement de leur profession. Ce désengagement peut éventuellement les amener à vouloir quitter la profession. Il est donc important qu'ils s'expriment et demandent de l'aide en cas de besoin.

En cherchant de l'aide suffisamment tôt, les professionnels peuvent éviter des problèmes de santé plus graves. Ils ne doivent donc jamais hésiter à demander de l'aide sous quelque forme que ce soit (p. ex., déléguer un dossier, consulter un psychologue, demander de l'aide à un proche).

Or, de nombreux professionnels du droit ayant des enjeux de santé mentale perçoivent une stigmatisation dans la communauté juridique. Certains craignent que leur barreau prenne des mesures à leur encontre s'ils révèlent leur état. Non seulement cette situation retarde leur recherche d'aide, mais elle nuit également à la transparence sur les questions de santé mentale tout en exacerbant potentiellement les enjeux de santé des professionnels. Les barreaux doivent donc jouer un rôle de partenaires en matière de santé mentale pour les professionnels. Bien qu'il soit clair que les barreaux églementent les professionnels du droit afin de protéger l'intérêt du public, cette obligation ne doit pas être considérée comme un obstacle à l'utilisation d'approches alternatives et non punitives pour répondre aux défis auxquels un praticien est confronté lorsque la cause sous-jacente du comportement problématique est liée à des enjeux de santé mentale[4]. Au contraire, en s'assurant que leur discipline et leurs processus de réglementation tiennent compte des enjeux de santé mentale, les barreaux favorisent l'intérêt du public, car cela crée un organisme de réglementation plus favorable à la santé mentale. En soutenant davantage les professionnels du droit aux prises avec des enjeux de santé mentale, les ordres professionnels de juristes peuvent contribuer à lutter contre la stigmatisation et la perception que, telles que rapporté par les participants de l'étude, le fait d'éprouver des enjeux de santé mentale tout en pratiquant le droit est susceptible d'entraîner une réponse excessivement punitive de la part de leur ordre professionnel.

En soutenant les professionnels du droit qui font face à des problèmes de santé mentale, les barreaux s'éloignent du rôle disciplinaire qui est actuellement perçu par les professionnels. De plus, cette action peut aider à restaurer la confiance des professionnels du droit envers les organismes de réglementation.

Plusieurs mesures complémentaires peuvent être prises pour réduire la stigmatisation entourant les questions de santé mentale dans la pratique du droit : 1) mettre en place un programme de d'encadrement à la suite d'une absence prolongée pour maladie ou pour un professionnel vivant des enjeux de santé mentale sans absence associée; 2) développer une campagne et des activités de sensibilisation sur la santé mentale; 3) lorsqu'applicable, retirer la divulgation des enjeux de santé mentale des demandes d'admission au barreau; 4) encadrer la capacité des professionnels du droit à

[4] Voir, par exemple : Recommendation on the Development of an Alternative Discipline Process ("ADP") (en anglais seulement)

partager entre eux les défis liés aux enjeux de santé mentale, et ce, de manière confidentielle; 5) lorsqu'applicable, développer des processus disciplinaires alternatifs pour les professionnels aux prises avec des enjeux de santé; 6) créer une « Semaine de la santé et du mieux-être en droit » en soulignant l'importance de la conciliation travail-vie personnelle; 7) créer une section mieux-être sur les sites web des barreaux, des associations professionnelles et des milieux de travail juridiques.

5.1 METTRE EN PLACE UN PROGRAMME D'ENCADREMENT À LA SUITE D'UNE ABSENCE PROLONGÉE POUR MALADIE OU POUR UN PROFESSIONNEL VIVANT DES ENJEUX DE SANTÉ MENTALE SANS ABSENCE ASSOCIÉE

L'objectif du programme d'encadrement/de coaching proposé est de **protéger et de pérenniser l'engagement des juristes aux prises avec des enjeux de santé mentale**, peu importe que ces enjeux aient conduit ou non à une absence pour maladie. Ce programme bienveillant vise aussi à s'assurer le maintien de la qualité de la pratique professionnelle malgré les enjeux vécus. Bien que ce type de programme existe au sein de certains barreaux canadiens (p. ex., Nova Scotia Barristers' Society), il serait nécessaire de généraliser cette mesure à tous les barreaux canadiens. Cette mesure devrait également être **communiquée aux professionnels pour abattre les barrières qui empêchent ceux-ci d'aller chercher de l'aide** lorsque nécessaire. Un tel programme d'encadrement constitue un pilier essentiel du mieux-être dans la profession et pour l'instauration d'une réelle transparence en matière de santé mentale dans les milieux juridiques.

Ce type de programme devrait aussi être développé par les milieux de travail juridiques pour aider et soutenir les professionnels qui reviennent d'un congé prolongé pour raisons de santé ou qui connaissent un emjeu de santé. **Une politique alignée sur les meilleures pratiques en matière d'un retour au travail graduel** maximise la réintégration des professionnels et minimise leur risque de rechute suivant une lésion. Les résultats de l'étude indiquent que la charge mentale associée au travail de juriste est un risque important et elle est susceptible de compromettre les chances d'un retour réussi. Donc, un plan structuré prévoyant des aménagements clairs en matière d'organisation du travail devrait être mis en place.

5.2 DÉVELOPPER UNE CAMPAGNE ET DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION SUR LA SANTÉ MENTALE

Les principales parties prenantes (Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, barreaux, Association du Barreau canadien et milieux de travail juridiques) devraient **organiser des campagnes et des activités de sensibilisation afin de briser les tabous et déconstruire les stéréotypes** alimentés par la culture du juriste super-héros.

Plus spécifiquement, cette campagne et ses activités de sensibilisation auraient les objectifs suivants : humaniser les professions juridiques; faire tomber les barrières qui empêchent les professionnels d'aller chercher de l'aide; mettre en relief les obstacles à la santé mentale découlant de la culture professionnelle actuelle; amorcer un dialogue sur la prévention du suicide chez les professionnels du droit.

5.3 LORSQU'APPLICABLE, RETIRER LA DIVULGATION DES ENJEUX DE SANTÉ MENTALE DE LA DEMANDE D'ADMISSION AU BARREAU

Certains barreaux exigent des candidats à l'admission qu'ils divulgent les enjeux de santé mentale auxquels ils sont (ou ont été) exposés, même si ces enjeux n'ont aucun impact sur leur pratique professionnelle ou leur capacité à pratiquer le droit. Cette divulgation contribue à la stigmatisation et à la perception que le fait d'avoir des enjeux de santé mentale est incompatible avec la pratique du droit. Cela ajoute également des obstacles pour aller chercher de l'aide. Pour les professionnels qui n'ont pas de problème de santé mentale lorsqu'ils s'inscrivent au barreau, le simple fait d'avoir lu cette demande de divulgation sur le formulaire pourrait les décourager à aller chercher de l'aide au besoin, voire de divulguer leurs enjeux de peur d'être sanctionné par le régulateur. Par conséquent, il est **recommandé que les barreaux qui exigent une telle divulgation retirent cette demande de divulgation ou la modifient** pour s'assurer qu'elle ne crée pas d'obstacle à la recherche d'aide.

5.4 ENCADRER LA CAPACITÉ DES PROFESSIONNELS DU DROIT À PARTAGER ENTRE EUX LES DÉFIS LIÉS AUX ENJEUX DE SANTÉ MENTALE, ET CE, DE MANIÈRE CONFIDENTIELLE

Certains répondants de l'étude ont indiqué qu'ils avaient le sentiment que la clause 7.1-3 du Code de déontologie commun des ordres professionnels de juristes du Canada (alinéas (e) et (f), relatifs à l'obligation de signaler), rendait difficile pour les professionnels du droit de partager ou de divulguer des enjeux de santé mentale à des collègues professionnels du droit. La crainte est à l'effet que la clause du Code de déontologie commun n'oblige le collègue qui reçoit la divulgation à signaler le professionnel du droit à son barreau pour une éventuelle enquête. Nous pensons que le libellé « toute conduite qui remet en question l'aptitude d'un juriste à fournir des services professionnels » est large et semble laisser peu de place à la flexibilité si un collègue se rend compte qu'un autre collègue a des enjeux de santé mentale. Comme les professionnels du droit ne sont pas des professionnels de la santé qualifiés, il est difficile de concevoir qu'un professionnel du droit soit bien équipé pour évaluer si les enjeux de santé mentale d'un collègue professionnel du droit soulèvent une question importante quant à sa capacité à fournir des services professionnels. Par conséquent, il est recommandé que **les libellés (e) et (f) de la clause 7.1-3 soient modifiés afin d'indiquer clairement que les professionnels du droit sont autorisés à parler entre eux de leurs enjeux de santé mentale et que ces discussions ne donnent généralement pas lieu à une obligation de déclaration**. S'il doit y avoir des exceptions à cette règle (c'est-à-dire des circonstances qui doivent être signalées à l'organisme de réglementation afin de protéger l'intérêt du public), ces exceptions devraient être explicitement énoncées dans le Code de déontologie commun. En outre, les barreaux devraient également adopter des politiques et des pratiques (lorsque ce n'est pas déjà le cas) qui décrivent la manière dont ces signalements doivent être faits, et le processus de signalement devrait donner la priorité au mieux-être des professionnels du droit.

5.5 LORSQU'APPLICABLE, DÉVELOPPER DES PROCESSUS DISCIPLINAIRES ALTERNATIFS POUR LES PROFESSIONNELS AUX PRISES AVEC DES ENJEUX DE SANTÉ

L'objectif est d'**éviter d'utiliser un système punitif qui place les professionnels en marge de leur profession et tend à les stigmatiser** lorsqu'ils sont aux prises avec des enjeux de santé qui ont un impact sur leur capacité à se conformer à leurs obligations professionnelles (plutôt qu'à les aider). Ces processus disciplinaires alternatifs[5] sont particulièrement importants auprès des professionnels ayant des problèmes de dépendance puisqu'ils peuvent favoriser leur réhabilitation dans la profession.

5.6 CRÉER UNE « SEMAINE DE LA SANTÉ ET DU MIEUX-ÊTRE EN DROIT » EN SOULIGNANT L'IMPORTANCE DE LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

La **création d'une semaine « santé et mieux-être en droit »** vise à 1) sensibiliser sur l'importance d'adopter des comportements sains pour protéger contre les enjeux de santé mentale et physique et 2) valoriser un meilleur équilibre de vie. La semaine « santé et mieux-être » pourrait avoir lieu en octobre de chaque année, soit le mois de la sensibilisation de la santé mentale au Canada. Lors de cette semaine « santé et mieux-être », les barreaux, l'Association du Barreau canadien et des associations professionnelles provinciales pourrait notamment rendre disponibles des webinaires, des formations et des conférences sur différentes thématiques (p. ex., « Comment concilier travail et vie personnelle? », « Les trois **S** à intégrer à son quotidien : **s**ommeil, **s**aine alimentation et **s**port » à l'ensemble des juristes canadiens.

5.7 CRÉER UNE SECTION MIEUX-ÊTRE SUR LES SITES WEB DES BARREAUX, DES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES ET DES MILIEUX DE TRAVAIL JURIDIQUES

La section mieux-être proposée pourrait inclure des capsules où **certaines figures connues du monde juridique abordent leurs enjeux de santé mentale ou leurs problèmes de dépendance**, contribuant ainsi à briser les tabous associés à la santé mentale qui contribuent à la stigmatisation[6].

[5] Voir, par exemple : Alternative Discipline Process (en anglais seulement)
[6] Voir, par exemple: Sous-comité ABC bien-être, Espace Bien-être psychologique du Barreau du Québec, OBA Wellness Hub (en anglais seulement)

6 AMÉLIORER L'ACCÈS À DES RESSOURCES D'AIDE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE ET ABATTRE LES BARRIÈRES QUI LIMITENT L'ACCÈS À CES RESSOURCES

Les résultats présentés à la fin de la partie I du présent rapport mettent en évidence les nombreuses barrières qui limitent la capacité des professionnels du droit à aller chercher de l'aide lorsqu'ils en éprouvent le besoin, notamment via les programmes d'aide disponibles, qu'ils soient liés à leur milieu de travail juridique ou à leur barreau.

Plusieurs professionnels de droit croient que leurs problèmes finiront par passer. D'autres remettent en question la confidentialité associée à l'utilisation du programme d'aide. Ils craignent ainsi que les personnes qui les entourent apprennent leur enjeu de santé mentale et que cela engendre d'autres conséquences négatives dans leur vie familiale ou professionnelle. Finalement, plusieurs croient que leurs problèmes sont trop sérieux pour consulter le programme d'aide ou encore ne connaissent pas bien les services offerts.

Ces observations mettent en relief l'importance de déployer des efforts afin d'accroître la capacité des professionnels juridiques à aller chercher de l'aide lorsqu'ils en éprouvent le besoin. Pour atteindre cet objectif, trois voies complémentaires devraient être envisager : 1) promouvoir le recours aux ressources disponibles et accroître la propension des professionnels à aller chercher de l'aide; 2) faciliter l'accès aux ressources pertinentes selon les problèmes rencontrés; 3) lorsqu'applicable, améliorer la perception de confidentialité et d'étanchéité des informations échangées avec le programme d'aide aux membres du barreau.

6.1 PROMOUVOIR LE RECOURS AUX RESSOURCES DISPONIBLES ET ACCROÎTRE LA PROPENSION DES PROFESSIONNELS À ALLER CHERCHER DE L'AIDE

La diffusion des services offerts a le potentiel d'augmenter le nombre de juristes qui ont recours au programme d'aide. Par conséquent, cette mesure peut diminuer la gravité des problèmes rencontrés, et ce, surtout si les professionnels consultent avant que le problème ne se détériore trop. La connaissance des différents services offerts est essentielle pour encourager les juristes qui en ont besoin à aller chercher de l'aide. Les barreaux, les employeurs juridiques et les associations professionnelles ont tous la possibilité de jouer un rôle dans la compilation et la distribution de ces informations.

Dès leur entrée dans la profession, les juristes devraient **recevoir des informations qui détaillent tous les services offerts par le programme d'aide dans leur juridiction**.

Dans les milieux de travail juridiques qui ont un programme d'aide, il est important de promouvoir la sensibilisation et l'utilisation du programme d'assistance ou d'autres ressources externes. Ces actions encourageront les professionnels à aller chercher de l'aide.

Il est approprié de **mettre à jour (si nécessaire) et de renvoyer chaque année des informations sur les services offerts et de rassurer les professionnels du droit sur la confidentialité** afin de

sensibiliser continuellement les professionnels sur l'importance d'aller chercher de l'aide. À cet effet, le renouvellement de cotisation est un bon moment pour faire ce rappel et pour rassurer les juristes sur la confidentialité du programme d'aide du barreau.

Les professionnels fortement exposés à des contraintes (p. ex., demandes émotionnelles, possibilité de traumatismes vicariants) devraient **consulter un psychologue ou un autre soutien approprié de façon préventive**. Cette pratique est courante dans d'autres professions. Considérant les risques associés aux champs de pratique particulièrement exposés à des demandes émotionnelles, une telle exigence contriburait à atténuer l'effet de ces demandes répétées. La mise en place en amont de mécanismes de protection, notamment lorsque les dossiers sont particulièrement difficiles, est une façon de soutenir les juristes exposés aux demandes émotionnelles élevées qui en découlent. À titre d'exemple, un accompagnement structuré avec un psychologue organisationnel ou un ergothérapeute peut être prévu.

Enfin, pour accroître la volonté des professionnels de demander de l'aide, il semble essentiel de **développer des mécanismes alternatifs pour divulguer les enjeux de santé mentale**. L'imputabilité est au cœur de la pratique de tout professionnel exerçant une profession réglementée. L'imputabilité découle de la reconnaissance de la compétence du professionnel par la délivrance d'un permis d'exercice par le régulateur. Toutefois, la santé psychologique est une compétence et une condition essentielle à la qualité de la pratique du professionnel. Pour cette raison, lorsque le mieux-être d'un professionnel est compromis, ce dernier devrait pouvoir aller chercher de l'aide sans crainte des conséquences déontologiques pour lesquelles il pourrait être imputable. Malheureusement, les résultats de l'étude montrent que les professionnels du droit craignent des répercussions réglementaires en cas de divulgation de leurs problèmes de santé psychologique. Ceci porte à croire que plusieurs professionnels associent leur santé psychologique à leur capacité à respecter leurs obligations professionnelles et déontologique. Ils craignent ainsi que la divulgation de leur état puisse conduire le régulateur à mettre en doute leur capacité à exercer leur profession.

Pourtant, vivre un problème de mieux-être ne signifie pas que le professionnel est incapable de respecter ses obligations éthiques et professionnelles. Au contraire, lorsque les professionnels vont chercher de l'aide plus tôt, ils préviendront des lésions professionnelles plus graves telles que la dépression ou l'épuisement professionnel. Ils sont ainsi en mesure de mieux respecter leurs obligations professionnelles.

Un professionnel qui éprouve des difficultés peut malgré tout être en mesure de respecter ses obligations professionnelles et déontologiques. Cependant, être capable ne signifie pas ne pas être soutenu. Les professionnels doivent se sentir libres pour aller rechercher une assistance professionnelle appropriée sans craindre que leurs compétences ou leur capacité à exercer ne soient remises en question.

Ainsi, il appert essentiel d'amorcer un dialogue entre les barreaux afin qu'ils mettent en place des mécanismes alternatifs de divulgation des enjeux de santé mentale, arrimés à une démarche d'accompagnement des professionnels plutôt qu'à des mécanismes punitifs. Cette mesure permettra de retirer les barrières actuelles qui empêchent les professionnels d'aller chercher de l'aide de peur de sanctions du régulateur.

6.2 FACILITER L'ACCÈS AUX RESSOURCES PERTINENTES SELON LES PROBLÈMES RENCONTRÉS

Lorsque les professionnels cherchent à obtenir de l'aide, ils doivent pouvoir repérer facilement les ressources appropriées. Dans une situation de crise, la seule difficulté associée à la recherche d'une ressource peut décourager le professionnel à aller chercher de l'aide. Or, ne pas aller chercher l'aide appropriée lorsque nécessaire peut conduire à une détérioration de la santé du professionnel ou au recours à des stratégies d'adaptation délétères pour la santé (p. ex., usage de drogues, consommation d'alcool).

Plusieurs éléments sont susceptibles d'améliorer l'accès aux ressources pour les professionnels.

Premièrement, **en centralisant les ressources en santé mentale destinées directement ou indirectement aux membres de la profession**, les juristes accéderont plus facilement à l'information et à l'aide dont ils ont besoin. La centralisation peut prendre la forme d'un portail santé où les professionnels peuvent consulter les ressources adaptées à leur problématique.

Deuxièmement, **en offrant des services d'aide aux professionnels exerçant dans les territoires canadiens**. Une offre de services adaptée aux besoins des professionnels exerçant sur les territoires canadiens devrait être développée. À cet effet, les résultats obtenus et les entrevues préliminaires réalisées dans le cadre de la phase II indiquent que ces professionnels sont exposés à des enjeux qui semblent uniques et spécifiques à leur réalité et ils peinent à avoir accès à des ressources adaptées à leur situation.

Troisièmement, il est important de **mieux structurer l'aide offerte**, notamment en anticipant au préalable les besoins des professionnels. Les facteurs de stress auxquels les professionnels du droit sont généralement exposés sont désormais connus. Il serait donc opportun de dresser une liste des ressources disponibles pour chaque juridiction. Les barreaux et les associations professionnelles ont la possibilité de jouer un rôle dans la compilation et la distribution de ces informations. Ces ressources devraient cibler les besoins/thèmes suivants :

- **Ressources ciblées en matière de violence et d'incivilité** | La diffusion d'une liste de ressources spécialisées en matière de violence et d'incivilité oriente adéquatement les juristes qui en sont victimes et facilite leur processus de recherche d'aide. À titre d'exemple, cette liste pourrait identifier les thérapeutes spécialisés en matière de violence psychologique et physique, énumérer les organismes soutenant les victimes de violences à caractère sexuel.
- **Ressources ciblées pour les traumatismes secondaires ou vicariants** | L'identification des ressources sur les traumatismes vicariants vise à orienter rapidement les professionnels qui font appel au programme d'aide. Il est donc conseillé de fournir chaque année une liste qui cible ces ressources spécialisées dans chaque province et territoire.
- **Ressources adaptées à des profils spécifiques** | En donnant accès à des ressources spécialement adaptées aux différents profils (p. ex., début de carrière, femmes, individus vivant avec un handicap, personne s'identifiant comme LGBTQ2S+), les programmes d'aide peuvent alors mieux répondre aux besoins de ces professionnels et les outiller de manière personnalisée.

Il apparait pertinent de fournir une liste des ressources dédiées à chaque profil et de former régulièrement les intervenants en lien avec les spécificités de ces différents groupes.

- **Ressources ciblées pour les enjeux de dépendance** | La dépendance requière des interventions ciblées et une prise en charge par des organismes spécialisés permettant ainsi de mieux intervenir et d'outiller adéquatement les professionnels qui demandent de l'aide.

Quatrièment, il est important d'**augmenter le financements des programmes d'assistance**. L'amélioration de la structure des programmes d'assistance et la formation du personnel aidant sur les différents sujets de préoccupation ou profils sont des éléments importants pour améliorer l'expérience des utilisateurs. De tels ajustements nécessitent plus de ressources et justifient une augmentation du financement afin que les programmes puissent rester gratuits. Les questions financières ne devraient jamais être un obstacle à la recherche d'aide.

6.3 LORSQU'APPLICABLE, AMÉLIORER LA PERCEPTION DE CONFIDENTIALITÉ ET D'ÉTANCHÉITÉ DES INFORMATIONS ÉCHANGÉES AVEC LE PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES DU BARREAU

Afin d'accroître la propension des professionnels à aller chercher de l'aide, il est essentiel de dissiper les doutes liés à la confidentialité. Pour ce faire, il semble évident que des actions doivent être entreprises et que ces actions doivent aller au-delà de la simple transmission d'informations pour réitérer la confidentialité.

Lorsqu'applicable, **la cotisation associée aux programmes d'aide aux membres du barreau devrait être séparée du renouvellement de la cotisation au barreau**. La plupart des programmes d'aide sont financés à même les cotisations prélevées par les barreaux dont une portion est spécifiquement dédiée au programme d'aide. Dans certains barreaux c'est explicite, dans d'autres non.

Dans le cadre des programmes d'aide, la crainte du manque de confidentialité et que les échanges soient révélés à un organisme de réglementation est un obstacle important chez de nombreux juristes à aller chercher de l'aide. Même si la confidentialité est normalement assurée par les programmes d'aide, il apparait essentiel de séparer la cotisation associée au programme d'aide aux membres du barreau à celui du renouvellement de la cotisation du barreau lui-même. En effet, cette séparation améliore la perception d'indépendance entre les programmes d'aide et les barreaux.

Les barreaux devraient fournir des précisions sur la relation entre le programme d'aide et le barreau. Les barreaux devraient également préciser aux professionnels que le fournisseur du programme d'aide ne divulgue aucune information au barreau (p. ex., qui a accès au programme, le contenu des discussions).

7 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DANS LA PROFESSION ET REVOIR LES PRATIQUES, POLITIQUES ET PROCÉDURES SUSCEPTIBLES D'INCLURE OU D'ENGENDRER DES BIAIS DISCRIMINATOIRES

Les résultats soulignent qu'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir pour réduire la stigmatisation vécue par plusieurs groupes : les femmes juristes, les juristes en début de carrière, les juristes membres de la communauté LGBTQ2S+, les juristes vivant avec un handicap, les juristes autochtones et les juristes ethnisés.

Plusieurs mesures complémentaires peuvent être prises afin de promouvoir la diversité dans la profession, dont : 1) développer une politique/stratégie nationale de diversité pour la communauté juridique; 2) identifier des ambassadeurs; 3) mettre en place des politiques en matière de gestion de la diversité et des pratiques proactives favorisant l'inclusion dans les milieux de travail juridiques.

7.1 DÉVELOPPER UNE POLITIQUE/STRATÉGIE NATIONALE DE DIVERSITÉ POUR LA COMMUNAUTÉ JURIDIQUE

Dans ce cadre, pour promouvoir la diversité dans la profession et réduire les biais discriminatoires, **une politique/stratégie nationale de diversité devrait être développée pour la communauté juridique**. Un comité de travail composé de représentants de diverses parties pertnantes (incluant la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, les barreaux, l'Association du Barreau canadien, les associations professionnelles provinciales) pourrait être mise sur pied afi d'élaborer une politique/stratégie nationale. Le comité pourrait être mandaté à évaluer la manière de tenir compte de la diversité et il pourrait travailler à éliminer les biais discriminatoires systémiques dans les processus encadrant la profession. En émettant des recommandations aux parties prenantes, il contribue à faire tomber les barrières (psychologiques, stéréotypiques, liées à la carrière, etc.) qui nuisent aux différents groupes.

7.2 IDENTIFIER DES AMBASSADEURS

Un bon moyen d'améliorer l'inclusion serait que les barreaux et l'Association du Barreau canadien **identifient des ambassadeurs**. Les ambassadeurs sélectionnés seraient des professionnels engagés et inspirants qui représentent la diversité sociodémographique de la pratique du droit (p. ex., une associée également mère de quatre enfants, un avocat LGBTQ2S+ travaillant dans un cabinet privé). Ces ambassadeurs sont un moteur de changement pour la culture professionnelle. Leur mandat consiste à influencer positivement (exercer du leadership) auprès des autres durant l'année ou selon un mandat prédéterminé. Ils pourraient par exemple être invités à collaborer à certains événements clés des barreaux en cours d'année. Les étudiants en droit pourraient également être identifiés pour agir en tant qu'**étudiants ambassadeurs**[7] et pairs aidants. Ces étudiants ambassadeurs pourraient, par exemple, participer à des discours lors de conférences ou d'activités annuelles organisées par la faculté de droit et à des concours de plaidoirie. En plus de les sensibiliser aux enjeux de santé mentale, cette

[7] Voir, par exemple : Lawyer Wellbeing Mentors (en anglais seulement)

démarche peut contribuer à offrir un soutien de première ligne aux étudiants dans le besoin, limitant ainsi les obstacles liés au fait d'aller chercher de l'aide.

7.3 METTRE EN PLACE DES POLITIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET DES PRATIQUES PROACTIVES FAVORISANT L'INCLUSION DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL JURIDIQUES

Dans les milieux de travail juridiques, il est important de **mettre en place une politique en matière de gestion de la diversité et des pratiques proactives favorisant l'inclusion**. La mise en place d'une politique et de bonnes pratiques valorisant les différences et l'inclusion signifie d'aller au-delà des éléments prévus par la loi. La diversité doit être vue au sens large et dans une perspective holistique. Par exemple, au-delà de l'ethnicité, du genre ou de la situation de handicap, la diversité regroupe aussi des professionnels selon leur stade de carrière, leur statut parental ou le rôle de proche aidant, etc. Cette démarche d'inclusion implique d'intégrer la diversité dans toutes les activités de la gestion des ressources humaines et d'éliminer les biais discriminatoires dans les pratiques et politiques internes.

Les milieux de travail juridiques peuvent **créer un plan d'accueil et d'intégration adapté aux spécificités des professionnels**. Les plans d'accueil et d'intégration respectueux de la spécificité des professionnels (p. ex., parentalité, âge, ethnicité) permettent de pérenniser leur engagement de manière durable en organisation. Ces plans d'intégration doivent aussi être graduels et faire l'objet de suivis à des moments clés du processus d'intégration.

Finalement, **les milieux de travail juridiques devraient offrir une politique inclusive en matière de congés parentaux**. En adoptant une politique plus inclusive qui reflète les avancements de la société canadienne en matière de congés parentaux, les milieux de travail juridiques montrent non seulement son engagement envers l'harmonisation entre le travail et la vie personnelle, mais aussi qu'ils reconnaissent les réalités de chacun (p. ex., monoparentalité, couples à double carrière, rôle de proche aidant, adoption).

8 CONSIDÉRER LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS DU DROIT COMME ÉTANT PARTIE INTÉGRANTE DE LA PRATIQUE DU DROIT ET DU SYSTÈME DE JUSTICE

Les professionnels du droit sont l'un des piliers essentiels du système judiciaire canadien.

Pourtant, les défis sans précédents auxquels est confronté notre système de justice canadien exacerbent les pressions auxquelles les professionnels du droit sont confrontés dans leur pratique.. L'accès à la justice, une valeur chère dans la société canadienne, ne doit toutefois pas compromette la santé des professionnels du droit. Mais comment concilier les deux? La question doit alimenter les réflexions et les décisions qui sont prises quant à l'évolution de nos institutions.

La promotion d'une bonne santé psychologique est un processus itératif. Le stress évolue de pair avec l'évolution des contraintes. Cela implique que la mesure des enjeux de santé et des facteurs de stress qui les provoquent n'est pas un point final, mais doit plutôt être considérée comme un processus continu permettant de surveiller les enjeux qui compromettent la santé des professionnels.

Quatre éléments essentiels apparaissent porteurs afin que la santé des professionnels soit considérée comme faisant partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice au Canada : 1) inclure un axe mieux-être permanent dans la planification stratégique; 2) maintenir une discussion permanente et sensibiliser à propos de la santé mentale dans la profession juridique; 3) prévenir la violence et l'incivilité dans la profession juridique; 4) valoriser des stratégies d'adaptation positives.

8.1 INCLURE UN AXE MIEUX-ÊTRE PERMANENT DANS LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Cela dit, il est conseillé d'**inclure un axe mieux-être permanent dans la planification stratégique**. Cette inclusion devrait se faire à tous les niveaux, des grands organismes comme la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, les barreaux et l'Association du Barreau canadien jusqu'aux milieux de travail juridiques. L'intégration permanente d'un axe mieux-être enverra un message clair sur l'importance du mieux-être dans la communauté juridique. Cet axe est un levier important pour l'intégration d'un processus d'amélioration continue à la suite d'enjeux soulevés par la présente étude.

8.2 MAINTENIR UNE DISCUSSION PERMANENTE ET SENSIBILISER À PROPOS DE LA SANTÉ MENTALE DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Considérer la santé des professionnels du droit comme une partie intégrante de la pratique du droit signifie **maintenir une discussion permanente sur le rôle des régulateurs en matière de santé mentale**. Cette mesure permettra d'évaluer les actions à entreprendre afin de mieux soutenir les professionnels qui vivent des enjeux de santé mentale. Les universités et les barreaux sont les berceaux de la culture de la profession du droit. Les régulateurs doivent non seulement aligner leurs actions vers une meilleure santé des professionnels, mais également cibler les objectifs à atteindre en début de carrière (p. ex., en matière de performance, d'interaction avec les clients, de gestion de dossiers) pour ceux qui entrent dans la profession. Il importe également que les barreaux évaluent les compétences

dont ont besoin les nouveaux professionnels afin de les guider vers des habitudes de pratiques saines. Une formation universitaire mieux alignée aux enjeux actuels de la pratique favorisera la santé des professionnels. Les barreaux, en tant que régulateurs, doivent également valoriser le fait d'aller chercher de l'aide au besoin afin d'abattre les obstacles qui font en sorte que les professionnels ne vont pas chercher de l'aide.

Cette recommandation inclut également le besoin de **sensibiliser les instances gouvernementales sur la nécessité de modifier l'organisation des tribunaux**. Les fortes contraintes associées à la pratique du droit en termes de demandes émotionnelles, de charge de travail et de charge mentale militent en faveur de l'identification de mécanismes globaux qui permettent de réduire la pression ressentie par la communauté juridique. La Fédération peut agir comme l'initiateur d'une réflexion visant à sensibiliser les instances gouvernementales sur les impacts de certaines rigidités institutionnelles et qui exercent une pression considérable sur les juristes. Cette réflexion peut être faite sur des sujets tels que : les périodes d'ouverture des tribunaux et les contraintes associées à des procédures ou à des délais légaux (p. ex., à la suite de l'arrêt Jordan).

Il est conseillé de **déployer une campagne de sensibilisation en matière de violence et d'incivilité dans tous les tribunaux**. Cette campagne de sensibilisation permettra de communiquer et de répéter un message clair, à savoir que les actes de violence et d'incivilité sont inacceptables et que la personne derrière la toge est humaine. L'humanisation des personnes et des rapports entre collègues est essentielle au changement de mentalités. Afin de maximiser la transmission du message, la pose d'affiches pourrait être faite dans les différentes salles des tribunaux (p. ex., salles de cour, salles où sont rencontrées les parties, les plaignants ou les clients).

Il est aussi important que les **juges reçoivent une formation sur le mieux-être**. Considérant que les juges sont en étroites interactions avec les professionnels du droit, il est recommandé de mieux les former en matière de santé mentale. Cette formation contribue non seulement à les sensibiliser aux signes avant-coureurs d'enjeux de santé mentale, mais favorise également un meilleur climat dans les cours de justice et dans les interactions avec les professionnels. Les échanges entre les avocats dans une cour de justice sont caractérisés par des argumentations soutenues susceptibles d'exposer à une certaine confrontation. Un tel contexte est susceptible de conduire à des débordements, voire de mener à certaines formes d'incivilité ou de violence. Considérant que les juges sont aux premières loges de ces échanges, le fait de les former sur les bonnes pratiques peut favoriser un meilleur climat dans les cours de justice. Cette formation contribuera également à sensibiliser les juges quant aux conséquences des comportements incivils et violents et aux différentes formes que ceux-ci peuvent prendre.

Les milieux de travail juridiques devraient **adopter des pratiques de gestion alignées sur une perspective holistique de la santé**. La mise en place de pratiques de gestion respectueuses et qui valorisent la santé contribue à la qualité de vie des juristes. Voici quelques exemples de bonnes pratiques : flexibilité du temps de travail, conciliation travail-vie personnelle, reconnaissance, pairage lors de l'intégration des professionnels en début de carrière, etc.

8.3 PRÉVENIR LA VIOLENCE ET L'INCIVILITÉ DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Au-delà de ces pratiques, les organisations à tous les niveaux devraient mettre en œuvre des actions visant à réduire la prévalence de la violence et de l'incivilité dans les environnements juridiques **en établissant une politique de « tolérance zéro » en matière de violence et d'incivilité**. Une telle politique vise à mettre de l'avant que les comportements violents et incivils ne sont pas toléré. En plus de mettre en place une politique contre la violence et l'incivilité sous toutes ses formes, les organisations peuvent identifier une personne-ressource (enquêteur) chargée de recevoir et d'analyser les plaintes. Cette personne doit être externe à l'organisation. Par ailleurs, le processus de dépôt des plaintes doit être clair. En l'absence de telles politiques, les professionnels auront beaucoup de mal à dénoncer les violences ou les incivilités dont ils sont victimes. Les organisations pourraient aussi **établir un code de conduite destiné aux personnes en positions d'autorité ou d'influence dans le milieu de travail**. Se doter d'un code de conduite pour les gestionnaires, les superviseurs et les associés est un élément clé d'une saine gouvernance. En plus de sensibiliser les cadres et de leur permettre d'exercer leur leadership, l'adoption d'un tel code envoie un message clair de « tolérance zéro » à l'égard des comportements violents et incivils. Les gestionnaires et associés ont un rôle fondamental à jouer : donner l'exemple à leurs employés.

8.4 VALORISER DES STRATÉGIES D'ADAPTATION POSITIVES

Finalement, considérer la santé des professionnels du droit comme faisant partie intégrante du système judiciaire implique d'**encourager la modération dans la consommation d'alcool lors d'événements corporatifs/formels ou sociaux, voire d'exclure l'alcool de certains événements**. Les milieux de travail gagnent à encourager la modération en matière d'alcool lors d'événements corporatifs. Lorsque ces événements sont tenus sur une base régulière, ils peuvent favoriser la prise d'alcool répétée et l'intégration de la consommation au mode de vie du professionnel. En encourageant la consommation modérée, les milieux de travail se positionnent comme modèle en termes de consommation équilibrée et saine. Dans le même ordre d'idées, les politiques de remboursement de frais de repas devraient également exclure les frais associés à de la consommation d'alcool.

De la même manière, il est important d'**identifier et d'utiliser des stratégies d'adaptation positives pour faire face au stress**. La santé est d'abord et avant tout la responsabilité de l'individu. Suivant cette logique, les professionnels peuvent s'efforcer d'identifier et de mettre en place des moyens sains et positifs de gérer leur stress. Cette démarche peut aider à limiter le recours à des comportements néfastes (p. ex., évitement, consommation d'alcool, de drogues). Voici quelques idées de stratégies positives : méditer, faire de l'exercice physique, participer à des activités sociales, ventiler ses émotions négatives avec un professionnel de la santé ou une personne de confiance, etc. Il est essentiel de rappeler l'importance de mettre en place de telles stratégies de manière préventive afin d'éviter de développer un enjeu de santé mentale et de pérenniser son engagement envers sa profession et ses clients.

9 DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA MESURE

Les résultats de cette recherche indiquent que les proportions aux indicateurs de santé mentale des juristes canadiens sont plus que préoccupantes. Lorsque les indicateurs de santé des professionnels du droit sont comparés à ceux de la population canadienne générale, un écart important existe.

Afin de développer une culture de la mesure, deux stratégies nous semblent incontournables : 1) collecter des données; 2) examiner les facteurs /sources des inconduites professionnelles.

9.1 COLLECTER DES DONNÉES

Non seulement les enjeux de santé mentale limitent la capacité des professionnels, mais ils constituent également une menace réelle pour leur niveau d'engagement et la pérennité de la profession. Étant donné que ces enjeux peuvent avoir un impact sur la capacité des professionnels à exercer leur profession, **une culture de la mesure est le point de départ d'une stratégie nationale**. Effectuer un virage vers une pratique professionnelle en santé n'est pas un acte de foi, ni le fruit d'une action, ni même de multiples actions. Une pratique professionnelle en santé est le fruit d'un travail engagé, continu et itératif qui doit être porté jour après jour par tous les acteurs des milieux juridiques canadiens. Il est fortement recommandé de développer une culture de la mesure dans tous les domaines de la communauté juridique. Il s'agit d'ancrer les décisions dans des données factuelles, ce qui nous permet d'évaluer l'impact complet des actions entreprises.

En ce sens, une étude longitudinale chapeautée par la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada pourrait, avec des mesures tous les trois/cinq ans, permettre de mesure les améliorations effectuées au fil du temps. Ces mesures autorapportées pourraient également inclure des indicateurs objectifs tels les départs et les entrées dans la profession. La santé est un processus continu et cette étude n'était qu'un point de départ.

Par l'intermédiaire de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, les barreaux pourraient **collaborer à l'élaboration d'un « Indice santé »** incluant quelques indicateurs clés qui seraient suivis au fil des ans afin de suivre l'évolution de la santé des professionnels du droit.

Bref, l'« Indice santé » s'appuierait sur plusieurs enjeux liés à la santé des professionnels incluant les indicateurs de santé, les habitudes de vie, l'acquisition de compétences ou de pratiques qui protègent la santé.

Cette recommandation s'inscrit dans une démarche transversale, c'est-à-dire qu'elle a une portée qui va au-delà de l'engagement et de l'intention de quitter la profession. La mise en place d'une mesure constante en matière de santé et de mieux-être des juristes permet d'évaluer l'impact positif des mesures mises en place par les barreaux et par la Fédération afin de protéger le mieux-être des professionnels, et par le fait même, de protéger le public.

Il est important que les barreaux **collectent des données auprès des membres qui ne renouvellent pas leur permis d'exercice**. La collecte de données est essentielle afin de comprendre et de colliger des informations concernant le non-renouvellement du permis d'exercice (en dehors des départs volontaires liés à des causes normales telles que la retraite). Les réponses deviennent alors une source d'information précieuse pour apporter des changements au contexte professionnel, améliorer la qualité de la pratique professionnelle, mieux outiller les juristes et pérenniser l'avenir de la profession. Cela dit, il est suggéré de faire appel à une entreprise externe de collecte de données afin de garantir la confidentialité et l'anonymat des répondants, réduisant ainsi le risque d'autocensure et augmentant les chances de connaître les véritables raisons du non-renouvellement des licences. Les barreaux devraient aussi fournir une liste des raisons dans le formulaire électronique sollicitant l'information (p. ex., retraite, finance, harcèlement, discrimination, conflit travail-vie personnelle, autre; spécifier). Des questions supplémentaires demandant des commentaires pourraient également être incluses (p. ex., « Comment aurait-on pu éviter cela? »).

Dans les milieux de travail juridiques, **collecter des données et mettre en place des entrevues de départ** apparaient essentiels. Les entrevues visent à mieux comprendre les raisons associées au départ d'un juriste. En colligeant formellement l'information, il est alors possible d'améliorer les pratiques internes et de prévenir les départs.

9.2 EXAMINER LES FACTEURS/SOURCES DES INCONDUITES PROFESSIONNELLES

Il est suggéré de **faire un état des lieux sur les facteurs/sources liés aux inconduites professionnelles**. En examinant les sources ou les facteurs à l'origine des inconduites professionnelles, les régulateurs seront en mesure de mieux comprendre les dynamiques qui conduisent aux inconduites. Les régulateurs seront ainsi plus en mesure d'agir en prévention par le développement de contenu de formation ciblés.

Une dégradation de la santé psychologique des professionnels ou le recours à des stratégies d'adaptation négatives (p. ex., consommation excessive d'alcool) peuvent conduire à des inconduites. Toutefois, il s'agit plus souvent d'un facteur parmi d'autres qui sont en interaction et qui sont souvent seulement liés indirectement. Il en est de même pour le lien entre la santé et la compétence des professionnels et leur capacité à exercer leur profession. Un professionnel vivant des difficultés peut malgré tout être pleinement capable de respecter ses obligations professionnelles et déontologiques. Même si c'est le cas, les professionnels du droit ne devraient pas ressentir le besoin de le faire sans soutien. Il faut donc que les professionnels puissent aller chercher l'aide professionnelle appropriée sans craindre que leur compétence ou que leur capacité à exercer leur profession soit remis en question. Il est important pour les régulateurs de sensibiliser les professionnels à cela afin de faire en sorte que les professionnels puissent consulter en amont, en prévention de problèmes de santé plus sérieux.

Cette mesure permettra aussi de fournir aux régulateurs un portrait quant aux liens entre les enjeux de santé mentale et les inconduites professionnelles.

En clarifiant le lien entre les facteurs à l'origine des inconduites sanctionnées dans le passé, les régulateurs seront en mesure d'ancrer leur réflexion et leurs actions dans des données probantes afin

de mieux éduquer les professionnels et déconstruire la stigmatisation qui perpétue l'incompréhension à l'égard de la santé psychologique et du mieux-être dans la profession du droit. Ceci permettra d'abattre certaines barrières invisibles, mais bien présentes, qui limitent la capacité des professionnels à aller chercher de l'aide. Ces données permettront également de soutenir un processus distinct lorsque des enjeux de santé mentale sont vécus au cours de la pratique professionnelle, évitant ainsi l'usage de processus disciplinaires.

10 ADOPTER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE DANS LES PROFESSIONS DU DROIT

Les résultats ont démontré que le conflit travail-vie personnelle n'est pas uniquement lié à la parentalité, car de nombreux professionnels du droit avec ou sans enfants sont concernés. Cependant, l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle pour la santé n'est plus à démontrer. En effet, plusieurs études ont déjà mis en évidence cette relation par le passé[8]. Ainsi, plusieurs mesures sont susceptibles d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personelle des professionnels.

Afin de valoriser/adopter un meilleur équilibre travail-vie personnelle dans les professions du droit, quatre éléments sont importants : 1) mettre en place des programmes de conciliation travail-vie personnelle; 2) soutenir le droit à la déconnexion; 3) flexibiliser l'organisation du travail et les pratiques en matière de télétravail; 4) Prendre soi de soi.

10.1 METTRE EN PLACE DES PROGRAMMES DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Tout d'abord, il apparait important pour les milieux de travail juridiques de **mettre en place des programmes de conciliation travail-vie personnelle**. Avec les couples à deux carrières, la conciliation travail-vie personnelle est un problème de société qui n'est pas lié au genre. La parentalité n'est pas la seule responsabilité avec laquelle les familles doivent composer alors que plusieurs agissent à titre d'aidants naturels en raison du vieillissement de la population. En mettant en place des programmes de conciliation travail-vie personnelle, tout en jumelant cela à la possibilité d'avoir un horaire flexible et de pouvoir travailler à la maison, pourrait venir diminuer la pression dans les deux sphères de vie – travail et familiale – et ce chez tous les juristes. Le fait d'être en télétravail durant la pandémie de COVID-19 est d'ailleurs ressorti comme étant un élément protecteur quant au fait de ressentir de l'épuisement professionnel.

10.2 SOUTENIR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Il est important pour les organisations **mettre en place un cadre de travail qui permet le droit à la déconnexion**. Le fait de mettre ses limites et de se doter de règles claires en matière d'utilisation des technologies en dehors des heures de travail est un moyen pour les professionnel de s'accorder le droit à la déconnexion. Les technologies portables favorisent la flexibilité, mais parfois au détriment des heures de déconnexion qui permettent une pleine récupération entre les périodes de travail. Assurer ce temps de repos psychologique est pourtant essentiel au mieux-être. Ainsi, les professionnels gagnent à communiquer à leur entourage (clients, collègues, supérieurs) les modalités de déconnexion retenues afin que tous les connaissent. L'objectif est de limiter les attentes et la pression ressenties lorsqu'on se sent obligé de répondre immédiatement. La mise en place d'une

[8] Lire : Rashmi, K. & Kataria, A. (2022). Work-life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *42*(11-12), 1028-1065. https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145

politique sur le droit à la déconnexion, tout en respectant les obligations envers les clients, vise une meilleure conciliation travail et vie personnelle. Le droit à la déconnexion permet de prévenir certains risques liés au conflit travail-vie personnelle comme l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel.

Au-delà d'une politique claire, **les pratiques de gestion et l'environnement de travail doivent soutenir le droit à la déconnexion**. Les organisations doivent impérativement clarifier les attentes et la gestion des priorités avec les professionnels. En effet, la technologie et l'accessibilité constante peuvent créer un sentiment d'urgence qui nuit à la possibilité de déconnexion durant les périodes de repos essentielles à la récupération. Les difficultés inhérentes à la déconnexion sont particulièrement présentes chez les professionnels moins expérimentés. Ainsi, il est important de clarifier les attentes envers les professionnels afin de réduire le sentiment d'urgence pour lequel la technologie peut devenir invasive et nuire au détachement psychologique. Il apparait également plus opportun que jamais pour les organisations de mettre en place une politique encadrant le droit à la déconnexion.

10.3 FLEXIBILISER L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL

L'équilibre travail-vie personnelle exigence de la flexibilité. Par conséquent, les organisations devraient **flexibiliser l'organisation du travail et les pratiques en matière de télétravail**. Flexibiliser l'organisation du travail et adopter une politique claire en matière d'encadrement du télétravail en mode hybride sont bénéfiques pour les professionnels et les organisations. Le télétravail améliore souvent la productivité et favorise également un meilleur équilibre travail vie-personnelle. Pour les organisations, il réduit les coûts d'opération en minimisant les coûts d'immobilisation.

Les barreaux pourraient collaborer (notamment par l'intermédiaire de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada) à identifier les préoccupations nationales en matière de télétravail dans la pratique du droit et faire un inventaire des bonnes pratiques des barreaux. La pandémie de COVID-19 a exigé beaucoup de résilience au sein de la communauté juridique canadienne. Bien que le télétravail se soit présenté comme un passage obligé, bon nombre de professionnels et de milieux organisationnels ont vu ses avantages et maintiendront cette pratique. Or, le télétravail sous-tend des enjeux spécifiques en termes de technologie, d'organisation du travail, de protection des données confidentielles et d'interaction avec les clients. Cela pourrait impliquer la création d'une liste de ressources et d'outils clés afin d'aider les professionnels travaillant à distance à respecter leurs obligations en vertu du Code de déontologie commun. Ces efforts peuvent éventuellement conduire à la création d'une boîte à outils facilitant le télétravail.

10.4 PRENDRE SOIN DE SOI

Pour leur part, les professionnels devraient **prendre du temps pour soi et pour se faire plaisir en dehors de la pratique du droit**. Le plaisir est au cœur du mieux-être d'une personne. Aucun individu ne devrait se priver de plaisir. Le travail ne devrait pas en être un obstacle, même s'il peut être source de plaisir lui-même. À cet effet, attendre d'avoir du temps à accorder aux choses qui nous font plaisir est risqué. Il est plutôt conseillé de faire une place au plaisir dans sa vie et cela implique que le travail

ne prenne pas toute la place. Voici quelques idées de passe-temps qui font du bien et qui pourraient inspirer les professionnels : faire du sport, pratiquer d'un instrument de musique, lire, peindre, faire des rencontres entre amis, aller voir un spectacle, etc. Cultiver régulièrement son bien-être est essentiel et un gage de santé!

Les professionnels devraient aussi **prendre de VRAIES vacances**. Il est important pour les professionnels d'adopter des pratiques propices à la déconnexion et à la prise de vacances (p. ex., déléguer des dossiers, organiser son temps autrement). Les vacances sont cruciales pour favoriser la santé mentale. Il importe que les professionnels s'accordent de vraies vacances chaque année et à divers moments, au besoin, et qu'ils puissent décrocher complètement.

BIBLIOGRAPHIE

1.1 | La détresse psychologique : des signaux d'alarme à ne pas négliger chez les professionnels juridiques canadiens

Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M., & Godbout, S.-M. (2019). Rapport de recherche : Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2017-2019. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, École de gestion. https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4065906?docref=YtYBfugBe3fkHJTg2XEOCw

Camirand, H., Traoré, I., & Baulne, J. (2016). L'enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois. Résultats de la deuxième édition. Institut de la statistique du Québec. https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-sur-la-sante-de-la-population-2014-2015-pour-en-savoir-plus-sur-la-sante-des-quebecois-resultats-de-la-deuxieme-edition.pdf

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company.

Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., ... & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. Psychological Medicine, 32(6), 959-976.

Le Quotidien. (2020, 27 mai). La santé mentale des Canadiens durant la pandémie de COVID-19. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/200527/dq200527b-fra.pdf?st=uixWXPG8

Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail. (n.d.). Importance des problèmes de santé mentale en milieux de travail avant et pendant la crise de la COVID-19. Université de Montréal. https://www.osmet.umontreal.ca/publications/flash-recherche/flash-recherche-la-sante-mentale-en-milieux-de-travail-en-temps-de-pandemie/

Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., ... & Prud'homme, P. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST). Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-691.pdf

1.2 | Symptômes dépressifs, anxiété et idées suicidaires chez les professionnels canadiens du droit : constats

Anxiety & Depression Association of America. (2021). Generalized Anxiety Disorder (GAD). https://adaa.org/understanding-anxiety/generalized-anxiety-disorder-gad

Association médicale canadienne. (n.d.). Suicide chez les médecins. https://www.cma.ca/fr/carrefour-bien-etre-medecins/sujets/suicide

Beck, A. T., & Alford, B. A. (2009). Depression: Causes and treatment. University of Pennsylvania Press.

Gouvernement du Canada. (2020). Données sur le suicide au Canada. https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/vie-saine/donees-suicide-canada-infographique.html

Gouvernement du Québec. (2021). Prévenir le suicide. https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/prevenir-le-suicide

Inserm. (2021). Troubles anxieux : Quand l'anxiété devient pathologique. https://www.inserm.fr/dossier/troubles-anxieux/

Krill, P. R., Johnson, R. et Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. Journal of Addiction Medicine, 10(1), 46-52. https://doi.org/10.1097/ADM.0000000000000182

Laforest, J., Maurice, P., & Bouchard, L. M. (2018). Rapport québécois sur la violence et la santé. Institut national de santé publique Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf

Liu, L., Capaldi, C. A., & Dopko, R. L. (2021). Recherche quantitative originale Santé mentale positive et changement perçu de la santé mentale chez les adultes au Canada pendant la deuxième vague de la pandémie de COVID 19. Promotion de la santé et prévention des maladies chroniques au Canada: Recherche, politiques et pratiques, 41(11), 378-391.

Le Quotidien. (2021, 18 mars). Enquête sur la COVID-19 et la santé mentale, septembre à décembre 2020. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210318/dq210318a-fra.htm

1.3 | L'épuisement professionnel : un phénomène bien présent dans la communauté juridique canadienne

Creedy, D. K., Sidebotham, M., Gamble, J., Pallant, J., & Fenwick, J. (2017). Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: a cross-sectional survey. BMC pregnancy and childbirth, 17(1), 1-8.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 31(6), 438-449.

Par ici l'info. (2021, 25 octobre). Résultats d'une étude sur la fatigue pandémique : Dr Mélissa Généreux, de l'UdS. Radio-Canada. https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/Par-ici-l-info/segments/entrevue/376250/fatigue-epuisement-covid-vaccin-enfants-sherbrooke

Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2017). The future of burnout. In Professional burnout (pp. 253-259). Routledge.

1.4 | Au-delà des indicateurs : les professionnels du droit cherchent-ils de l'aide lorsque leur santé mentale est à risque?

Centers for Disease Control and Prevention. (2022). Workplace Health Promotion. https://www.cdc.gov/chronicdisease/resources/publications/factsheets/workplace-health.htm?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fchronicdisease%2Fresources%2Fpublications%2Faag%2Fworkplace-health.htm

Centre d'étude et de recherche en santé mentale & travail. (n.d.). Page d'accueil. https://www.santementaletravail.ca/

2.1 | Une perspective multidimensionnelle pour comprendre la santé psychologique et le mieux-être des professionnels du droit au Canada

Beauregard, N., Marchand, A., & Blanc, M.-È. (2011). What do we know about the non-work determinants of workers' mental health? A systematic review of longitudinal studies. BMC Public Health, 11(439), 1471-2458.

Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M., & Godbout, S.-M. (2019). Rapport de recherche : Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2017-2019. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, École de gestion. https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4065906?docref=YtYBfugBe3fkHJTg2XEOCw

Cadieux, N., & Marchand, A. (2014). Psychological distress in the workforce: a multilevel and longitudinal analysis of the case

of regulated occupations in Canada. BMC Public Health, 14(1), 808-820.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Marchand, A. (2004). Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique. [Doctoral dissertation, Université de Montréal]. Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/14848/Marchand_Alain_2004_these.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.2.1 | Conditions de travail : le poids des facteurs de risque et de protection

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Demerouti, E., Janssen, P.P.M., Van Der Hulst, R. & Brouwer, J. (2000). Using Equity theory to examine the difference between burnout and depression. Anxiety, Stress and Coping, 13(1), 247-268.

Gingues, M. (2020). Comparaison entre les femmes et les hommes quant aux stresseurs à l'origine de la détresse psychologique chez les avocat(e)s québécois(es) : étude du rôle direct et indirect des heures facturables. [Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke]. Savoirs. https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/17028/Gingues_Martine_MSc_2020.pdf?sequence=1

Gleixner, M., & Aucoin, L. (2015). Femmes au Sein de la Profession Juridique: Un Regard Sur le Present et Une Vision Tournee vers l'Avenir, Revue de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick, 66, 228-262.

Marchand, A., Durand, P. & A. Demers. (2006). Un modèle multi-niveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'oeuvre. Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire, 25(1), 11-30.

Maslach, C. (1978). The client role in staff burnout. Journal of Social Issues, 34(1), 111-124.

Maslach, C. (1982). Burnout: The cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. dans Maslach. C et T. Marek (Eds), Professional Burnout Recent Developements in Theory and Research, New York: Taylor and Francis, pp.19-33.

Ramos, P. J. (2012). Well-being: A study of attorney beliefs, attitudes, and perceptions. Saybrook University.

Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M., Rasoulpoor, S., & Khaledi-Paveh, B. (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. Globalization and health, 16(1), 1-11.

Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L. M., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Iacobucci, M., Ho, R., & Majeed, A. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. Journal of affective disorders, 277, 55-64.

2.2.2 | Contextes différents, mais mêmes risques : indicateurs de santé mentale et leurs déterminants selon les secteurs d'activité et les champs de pratique

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8e éd.). Cengage.

2.2.3 | Le côté sombre des heures facturables : au-delà de l'argent

American Bar Association. (2002). ABA Commission on Billable Hour Report 2001–2002. Chicago.

Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2014). Australian lawyer well-being: Workplace demands, resources and the impact of time-billing targets. Psychiatry, Psychology and Law, 21(3), 427-44.

Cadieux, N. & Marchand, A. (2015). Détresse psychologique chez les professionnels et professionnelles exerçant une profession réglementée : facteurs explicatifs et pistes de réflexion. Canadian Journal of Community Mental Health, 34(3), 15-35. https://doi.org/10.7870/cjcmh-2014-025

James, C. (2017). Lawyers' wellbeing and professional legal education. The Law Teacher, 42(1), 85-97.

Kendall, C. (2011). Report of the Ad Hoc Committee on psychological distress and depression in the legal profession. Perth, Australia: Law Society of Western Australia.

Wallace, J. E. (1997). It's about Time: A Study of Hours Worked and Work Spillover among Law Firm Lawyers. Journal of Vocational Behavior, 50(2), 227-248. https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1573

2.2.4 | Vers une meilleure compréhension du technostress chez les professionnels du droit

Alsène, E. (1990). Les impacts de la technologie sur l'organisation. Sociologie du travail, 321-337.

Atanasoff, L., et Venable, M. A. (2017). Technostress : Implications for Adults in the Workforce. The Career Development Quarterly, 65(4), 326-338. WorldCat.org. https://doi.org/10.1002/cdq.12111

Ayyagari, R., Grover, V., et Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. MIS Quarterly, 35(4), 831-858.

Barreau du Québec. (2016). Gestion et sécurité des technologies de l'information pour l'avocat et son équipe. https://www.barreau.qc.ca/media/2331/guide-ti.pdf

Brangier, E., Hammes-Adelé, S., et Bastien, J.-M. (2010). Analyse critique des approches de l'acceptation des technologies : De l'utilisabilité à la symbiose humain-technologie-organisation. European review of applied psychology, 60(2), 129-146.

Brod, C. (1982). Managing technostress: Optimizing the use of computer technology. The Personnel Journal, 61(10), 753-757.

Brod, C. (1984). Technostress: The human cost of the computer revolution. Addison-Wesley; WorldCat.org. https://bac-lac.on.worldcat.org/oclc/10208329

Cadieux, N., Mosconi, E., et Youssef, N. (2019). ICT, Permeability Between the Spheres of Life and Psychological Distress Among Lawyers. Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences.

Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. Human Resource Management Review, 18(4), 259-270.

Kaivo-Oja, J., Roth, S., et Westerlund, L. (2017). Futures of robotics. Human work in digital transformation. International Journal of Technology Management, 73(4), 176-205.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative science quarterly, 285-308.

Khedhaouria, A., et Cucchi, A. (2019). Technostress creators, personality traits, and job burnout: A fuzzy-set configurational analysis. Journal of Business Research, 101, 349-361. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.04.029

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., et Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & Stress, 19(3), 192-207.

Maier, C., Laumer, S., et Eckhardt, A. (2015). Information technology as daily stressor: Pinning down the causes of burnout. Journal of Business Economics, 85(4), 349-387.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., et Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. Information systems research, 19(4), 417-433.

Srivastava, S. C., Chandra, S., et Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. Information Systems Journal, 25(4), 355-401. WorldCat.org. https://doi.org/10.1111/isj.12067

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., et Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. Journal of Management Information Systems, 24(1), 301-328.

Venne, J.-F. (2020). Les avocats de plus en plus technophiles. Les Affaires. https://www.lesaffaires.com/dossier/profession-avocat/les-avocats-de-plus-en-plus-technophiles/615336

Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2019). Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance. Cognition, Technology & Work, 21(2), 237-252.

2.2.5 | L'adaptation des professionnels du droit au télétravail pendant la pandémie de COVID-19

Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, S., & Benjamin, B. A. (2012). The role of personal resources in work–family conflict: Implications for young mothers' wellbeing. Journal of Vocational Behavior, 80(2), 317–325.

Gartner. (2021, May 11). The Future of Work Requires Executive Leaders to Embrace Radical Flexibility. https://www.gartner.com/en/documents/4001483

Golden, T.J. (2012). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours, Journal of Business Psychology, 27:255–269. DOI 10.1007/s10869-011-9247-0

Greenhill, A. & Wilson, M. (2006). Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: a Marxist analysis, European Journal of Information Systems, 15, 379–388.

Hartig, C., Kylin, C. & Johansson, G. (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration, Applied Psychology: An International Review, 56(2), 231–253. doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x

Kaplan, S., Engelsted1, L., Lei, X. & Lockwood, K. (2018). Unpackaging Manager Mistrust in Allowing Telework: Comparing and Integrating Theoretical Perspectives, Journal of Business Psychology, 33:365–382. DOI 10.1007/s10869-017-9498-5

Lee, T. M. (2005). Discussion of behavioral self-regulation of telework locations: Interrupting interruptions! Journal of Information Systems, 19(2), 141-144.

Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. Journal of Management, 27(3), 383–405. http://dx.doi.org/10.1177/014920630102700309

Windeler, J. B., Chudoba, K.M. & Sundrup, R.Z. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework Journal of Organizational Behavior, 38, 977–995. 10.1002/job.2176

2.2.6 | L'agilité : un facteur clé pour le mieux-être des professionnels juridiques

Fernandez, D. J., & Fernandez, J. D. (2008). Agile project management—agilism versus traditional approaches. Journal of Computer Information Systems, 49(2), 10-17.

Fowler, M., & Highsmith, J. (2001). The agile manifesto. Software development, 9(8), 28-35.

Grant, C., & Russell, E. (2020). Agile working and well-being in the digital age. Springer.

Lu, Y., & Ramamurthy, K. (Ram). (2011). Understanding the link between information technology capability and organizational agility: An empirical examination. MIS Quarterly, 931-954.

Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail. (2022). Importance des problèmes de santé mentale en milieux de travail avant et pendant la crise de la COVID-19 : Les premiers résultats du cycle-1 de l'ELOSMET. https://www.osmet.umontreal.

ca/publications/flash-recherche/flash-recherche-la-sante-mentale-en-milieux-de-travail-en-temps-de-pandemie/

Pulakos, E. D., Kantrowitz, T., & Schneider, B. (2019). What leads to organizational agility: It's not what you think. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 71(4), 305.

Rietze, S., & Zacher, H. (2022). Relationships between Agile Work Practices and Occupational Well-Being: The Role of Job Demands and Resources. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(3), 1258. https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1258

Womack, J. P. (2002). Lean thinking: where have we been and where are we going? Manufacturing Engineering, 129(3), L2-L6.

2.2.7 | Travailler avec des clients : le risque de vivre de la fatigue de compassion

Adam, L. M. K., Biraboneye, P. S., & Bukusi, D. E. (2015). Compassion Fatigue among Medical Workers at Kenyatta National Hospital (KNH), Nairobi, Kenya. Journal of Medical Research, 4 (3), 24-30.

Adams, R. E., Boscarino, J. A., & Figley, C. R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study. American Journal of Orthopsychiatry, 76(1), 103-108. DOI:10.1037/0002-9432.76.1.103

Figley, C. R. (1995). Compassion Fatigue: Coping with Secondary Traumatic Stress Disorder in Those Who Treat the Traumatized. Routledge.

Figley, C. R. (2002). Compassion Fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack of Self Care. Journal of Clinical Psychology. 58(11). 1433-1441. 10.1002/jclp.10090

Figley, C. (2020). The Compassion Fatigue Awareness Project. http://www.compassionfatigue.org/

Klimecki O., Singer T. (2011). Empathic distress fatigue rather than compassion fatigue? Integrating findings from empathy research in psychology and social neuroscience. In: Oakley B, Knafo A, Madhavan G, et al., editors. Pathological Altruism. New York, New York: Oxford University Press, pp. 1–23.

Klimecki, O. M., Leiberg, S., Lamm, C., & Singer, T. (2013). Functional neural plasticity and associated changes in positive affect after compassion training. Cerebral Cortex, 23(7), 1552-1561.

Stamm, B. H. (2010). The Concise ProQOL Manual, (2nd ed.). Pocatello, ID: ProQOL.org.

Zhang Y-Y., Han W-L., Qin W., et al. (2018). Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. Journal of Nursing Management, 26(1), 810–819. https://doi.org/10.1111/jonm.1258

2.3.1 | Impact du soutien familial et personnel sur la santé des professionnels canadiens du droit

Hardan-Khalil, K., & Mayo, A. M. (2015). Psychometric properties of the multidimensional scale of perceived social support. Clinical Nurse Specialist, 29(5), 258-261.

Statistique Canada. (2015, 27 novembre). Profils d'emploi des familles avec enfants (publication no 75-006-X). https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2015001/article/14202-fra.htm

2.3.2 | Être un professionnel et un parent : les carrières juridiques sont-elles compatibles avec la vie familiale?

Chang, H. Y., Chu, T. L., Liao, Y. N., Chang, Y. T., & Teng, C. I. (2019). How do career barriers and supports impact nurse professional commitment and professional turnover intention?. Journal of nursing management, 27(2), 347-356.

Eatough, E. (2022, 26 février). Working mothers fear that parenthood is negatively impacting their careers. BetterUp. https://www.betterup.com/blog/working-mothers-fear-that-parenthood-is-negatively-impacting-their-careers

Gleixner, M., & Aucoin, L. (2015). Femmes au Sein de la Profession Juridique: Un Regard Sur le Present et Une Vision Tournee vers l'Avenir, Revue de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick, 66, 228-262.

Jourdain, G. et Chênevert, D. (2010). Job demands–resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 47(6), 709-722. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.007

Lee, R. T. et Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. Journal of Organizational Behavior, 14(1), 3-20. https://doi.org/10.1002/job.4030140103

Provencher, C., Milan, A., Hallman, S. et D'Aoust, C. (2018, 5 juin). Fécondité : aperçu, 2012 à 2016 (publication no 91-209-X). Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-209-x/2018001/article/54956-fra.htm

Venne, J-F. (2019, 12 janvier). Avocat performant et parent présent, c'est possible! Les Affaires. https://www.lesaffaires.com/dossier/profession-avocat/avocat-performant-et-parent-present -c-est-possible-/607388

2.4.1 | Le mieux-être en droit dans une perspective de diversité : profils et défis spécifiques

Saba, T. et Dolan, S. (2021). La gestion des ressources humaines, pour des milieux de travail plus durables, humains et performants, 6e édition. Montréal : Person, ERPI.

St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V. et Dextras-Gauthier, J. (2021). Relever les défis de la gestion des ressources humaines. 6e édition. Montréal : Chenelière Éducation.

2.4.1.1 | L'âge et l'expérience : des facteurs clés pour comprendre les enjeux de mieux-être au sein de la communauté juridique canadienne

Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1986). Your perfect right: A guide to assertive behavior (4th ed.). California Impact Publishers.

Larose, D. (2021). La dépression : dépression chronique ou déprime? https://www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/Fiche.aspx?doc=depression_pm

Osborn, S. M., & Harris, G. G. (1975). Assertive training for women. Charles C Thomas Pub Limited.

Retention of Women in Law Task Force. (2009). The Business Case for Retaining and Advancing Women Lawyers in Private Practice. https://www.lawsociety.bc.ca/Website/media/Shared/docs/publications/reports/Retaining-women-business-case.pdf

Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M., Shadid, J., Zheng, P., Ashbaugh, C., Pigott, D. M., ... & Ferrari, A. J. (2021). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic. The Lancet, 398(10312), 1700-1712.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. Journal of Occupational Health Psychology, 12(3), 204.

2.4.1.2 | Être une femme et pratiquer le droit au Canada : vers une approche inclusive au-delà du genre

Almeida, D. M., & Kessler, R. C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. Journal of Personality and Social Psychology, 75(3), 670-680. https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.670

Cadieux, N., & Gladu-Martin, A. (2016). Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres

du Barreau du Québec. Rapport de recherche : Étude préliminaire-Phase I. Rapport déposé auprès du Barreau du Québec.

Cooper, M., Brockman, J., & Hoffart, I. (2004). Final Report on Equity and Diversity in Alberta's Legal Profession. Law Society of Alberta.

Durrani, S., & Singh, P. (2011). Women, Private Practice and Billable Hours: Time for a Total Rewards Strategy? Compensation & Benefits Review, 43(5), 300-305.

Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2010). Unethical and unwell: Decrements in well-being and unethical activity at work. Journal of Business Ethics, 91(2), 275-297.

Gleixner, M., & Aucoin, L. (2015). Femmes au sein de la profession juridique: Un regard sur le présent et une vision tournée vers l'avenir. Revue de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick, 66, 228-262.

Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. American Sociological Review, 70(4), 702-728. https://doi.org/10.1177/000312240507000408

Gregg, Kelly, Sullivan, & Woolstencroft. (2011). Change in status quantitative study [online]. Ontario: Law Society of Upper Canada. http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147485267

Gril, E. (2009). Ces tendances qui changent la donne. Document repéré à https://www.lesaffaires.com/archives/generale/ces-tendances-qui-changent-la-donne/506453

Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. Social Science & Medicine, 61(1), 1-14. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.037

Marin, S. (9 février 2021). Les inconduites sexuelles peu signalées chez les avocats. Document repéré à https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-02-09/enquete-du-barreau-du-quebec/les-inconduites-sexuelles-peu-signalees-chez-les-avocats.php.

Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression: Critical review. The British Journal of Psychiatry, 177 (6), 486-492. https://doi.org/10.1192/bjp.177.6.486

Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M., Shadid, J., Zheng, P., Ashbaugh, C., Pigott, D. M., ... & Ferrari, A. J. (2021). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic. The Lancet, 398(10312), 1700-1712

Statistique Canada. (2021). Enquête sur la COVID-19 et la santé mentale, septembre à décembre 2020. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/210318/dq210318a-fra.pdf?st=6cFkM-LF

2.4.1.3 | Pratiquer le droit au Canada et être Autochtone : construire une perspective holistique et intégrée de la santé

Agence de la santé publique du Canada. (2018). Les principales inégalités en santé au Canada : Un Portrait National. https://www.canada.ca/content/dam/phac-aspc/documents/services/publications/science-research/key-health-inequalities-canada-national-portrait-executive-summary/key_health_inequalities_full_report-fra.pdf

Lepage, P. (2019). Mythes et réalités sur les peuples autochtones (3e éd.). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Mythes-Realites.pdf

Statistique Canada. (2017, octobre 25). Les peuples autochtones au Canada : faits saillants du Recensement de 2016. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025a-fra.htm

2.4.1.4 | Le mieux-être chez les professionnels ethnicisés : analyse comparative

Clarke, D. E., Colantonio, A., Rhodes, A. E., & Escobar, M. (2008). Ethnicité et santé mentale: Conceptualisation, définition et opérationnalisation de l'ethnicité dans le contexte canadien. Maladies chroniques au Canada, 28(4), 143-65.

2.4.1.5 | Être membre de la communauté LGBTQ2S+ tout en étant juriste au Canada : analyse comparative

Brennan, K., Hackett, C., Halpenny, C., Pakula, B., & Waite, S. (2021). Building the evidence base about economic, health and social inequities faced by LGBTQ2S+ individuals in Canada. Phase 1 Report. Social Research and Demonstration Corporation.

Gouvernement du Canada. (2020, 19 août). Terminologie LGBTQ2 – Glossaire et acronymes fréquents. https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/sois-toi-meme/glossaire-lgbtq2.html

Institut de la santé des femmes et des hommes des Instituts de recherche en santé du Canada. (2018). Intégrer le sexe et le genre pour améliorer la recherche. https://cihr-irsc.gc.ca/f/51310.html

Le Quotidien. (2021a). Enquête sociale canadienne : COVID-19 et bien-être. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/210924/dq210924a-fra.pdf?st=fARBk0PB

Le Quotidien. (2021b). Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ2+ du Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/210615/dq210615a-fra.pdf?st=OHyw8VJU

Prokopenko, E., & Kevins, C. (2020). Vulnérabilités liées à la COVID-19 chez les Canadiens et les Canadiennes LGBTQ2+. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00075-fra.pdf?st=ZLDkAhf1

Statistique Canada. (2021). Caractéristiques socioéconomiques de la population lesbienne, gaie et bisexuelle, 2015 à 2018. https://doi.org/10.25318/1310081701-fra

2.4.1.6 | Vivre avec un handicap et pratiquer le droit au Canada : soutenir les professionnels et éliminer les obstacles pour une pratique durable

Office des personnes handicapées du Québec. (2021). Définition : Personne handicapée. https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/loi-assurant-lexercice-des-droits-des-personnes-handicapees/definition-personne-handicapee.html

Organisation mondiale de la Santé. (2021). Handicap et santé. https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health

2.4.2 | Stratégies d'adaptation négatives et mieux-être : une médaille à deux revers

Anker, J., & Krill, P. R. (2021). Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys. Plos one, 16(5), e0250563.

Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2001). The alcohol use disorders identification test: World Health Organization Geneva.

Baqutayan, S. M. S. (2015). Stress and coping mechanisms: A historical overview. Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(2 S1), 479-479.

Bowen, P., Peihua Zhang, R., & Edwards, P. (2021). An investigation of work-related strain effects and coping mechanisms among South African construction professionals. Construction Management and Economics, 39(4), 298-322.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. Journal of personality and social psychology, 56(2), 267.

Irizar, P., Jones, A., Christiansen, P., Goodwin, L., Gage, S. H., Roberts, C., . . . Rose, A. K. (2021). Longitudinal associations with alcohol consumption during the first COVID-19 lockdown: associations with mood, drinking motives, context of

drinking, and mental health. Drug and alcohol dependence, 226, 108913.

Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. Journal of Addiction Medicine, 10(1), 46-52.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Lieber, C. S. (1997). Ethanol metabolism, cirrhosis and alcoholism. Clinica chimica acta, 257(1), 59-84.

Lindsay, V., & Shelley, K. (2009). Social and stress-related influences of police officers' alcohol consumption. Journal of Police and Criminal Psychology, 24(2), 87-92.

Listokin, Y., & Noonan, R. (2021). Measuring Lawyer WellBeing Systematically: Evidence from the National Health Interview Survey. Journal of Empirical Legal Studies, 18(1), 4-46.

Rosa-Alcázar, Á., García-Hernández, M. D., Parada-Navas, J. L., Olivares-Olivares, P. J., Martínez-Murillo, S., & Rosa-Alcázar, A. I. (2021). Coping strategies in obsessive-compulsive patients during Covid-19 lockdown. International Journal of Clinical and Health Psychology, 21(2), 1-9.

Schrever, C., Hulbert, C., & Sourdin, T. (2022). Where stress presides: Predictors and correlates of stress among Australian judges and magistrates. Psychiatry, Psychology and Law, 29(2), 290-322.

Thompson, K., Dutton, D. J., MacNabb, K., Liu, T., Blades, S., & Asbridge, M. (2021). Changes in alcohol consumption during the COVID-19 pandemic: exploring gender differences and the role of emotional distress. Health Promotion & Chronic Disease Prevention in Canada: Research, Policy & Practice, 41(9), 254-263.

Van Schalkwyk, G. I., Bhalla, I. P., Griepp, M., Kelmendi, B., Davidson, L., & Pittenger, C. (2016). Toward understanding the heterogeneity in obsessive-compulsive disorder: Evidence from narratives in adult patients. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 50(1), 74-81.

2.4.2.1 | La consommation d'alcool chez les professionnels du droit au Canada : analyse comparative

Anker, J., & Krill, P. R. (2021). Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys. Plos one, 16(5), e0250563

Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2001). The alcohol use disorders identification test: World Health Organization Geneva.

Bradley, K. A., Bush, K. R., McDonell, M. B., Malone, T., & Fihn, S. D. (1998). Screening for problem drinking. Journal of general internal medicine, 13(6), 379-388.

Bush, K., Kivlahan, D. R., McDonell, M. B., Fihn, S. D., Bradley, K. A., & Project, A. C. Q. I. (1998). The AUDIT alcohol consumption questions (AUDIT-C): an effective brief screening test for problem drinking. Archives of internal medicine, 158(16), 1789-1795.

Chen, Y., Li, X., Zhang, C., Hong, Y., Zhou, Y., & Liu, W. (2013). Alcohol use and sexual risks: use of the Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT) among female sex workers in China. Health care for women international, 34(2), 122-138.

de Luna, J., de Sousa Gurgel, W., de Matos, K., Barros, E., & da Frota Ribeiro, C. (2014). The influence of alcohol use disorders on sex and mood in an HIV-infected population in the state of Ceará, Northeastern Brazil. Journal of AIDS and Clinical Research, 5(3).

Domingues, R. B., & Domingues, S. A. (2011). Headache is associated with lower alcohol consumption among medical students. Arquivos de neuro-psiquiatria, 69, 620-623.

Irizar, P., Jones, A., Christiansen, P., Goodwin, L., Gage, S. H., Roberts, C., . . . Rose, A. K. (2021). Longitudinal associa-

tions with alcohol consumption during the first COVID-19 lockdown: associations with mood, drinking motives, context of drinking, and mental health. Drug and alcohol dependence, 226, 108913.

Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. Journal of Addiction Medicine, 10(1), 46-52.

Morse, R. M., & Flavin, D. K. (1992). The definition of alcoholism. JAMA, 268(8), 1012-1014.

Nadkarni, A., Garber, A., Costa, S., Wood, S., Kumar, S., MacKinnon, N., . . . Fernandes, G. (2019). Auditing the AUDIT: A systematic review of cut-off scores for the Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT) in low-and middle-income countries. Drug and alcohol dependence, 202, 123-133.

Thompson, K., Dutton, D. J., MacNabb, K., Liu, T., Blades, S., & Asbridge, M. (2021). Changes in alcohol consumption during the COVID-19 pandemic: exploring gender differences and the role of emotional distress. Health Promotion & Chronic Disease Prevention in Canada: Research, Policy & Practice, 41(9).

2.4.2.2 | Consommation de drogue chez les professionnels du droit : constats

Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2001). The alcohol use disorders identification test: World Health Organization Geneva.

Bohn, M., Babor, T., & Kranzler, H. (1991). Validity of the Drug Abuse Screening Test (DAST-10) in inpatient substance abusers. Problems of drug dependence, 119, 233-235.

Burns, L., & Teesson, M. (2002). Alcohol use disorders comorbid with anxiety, depression and drug use disorders: Findings from the Australian National Survey of Mental Health and Well Being. Drug and alcohol dependence, 68(3), 299-307. doi:https://doi.org/10.1016/S0376-8716(02)00220-X

Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. Journal of Addiction Medicine, 10(1), 46. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4736291/pdf/adm-10-46.pdf

Martínez-Vispo, C., Martínez, Ú., López-Durán, A., Fernandez del Rio, E., & Becoña, E. (2018). Effects of behavioural activation on substance use and depression: a systematic review. Substance abuse treatment, prevention, and policy, 13(1), 1-13.

McHugh, R. K., & Weiss, R. D. (2019). Alcohol use disorder and depressive disorders. Alcohol research: current reviews, 40(1), 3-10.

Miller, N. S., Klamen, D., Hoffmann, N. G., & Flaherty, J. A. (1996). Prevalence of depression and alcohol and other drug dependence in addictions treatment populations. Journal of Psychoactive Drugs, 28(2), 111-124.

Skinner, H. A. (1982). The drug abuse screening test. Addictive behaviors, 7(4), 363-371.

Yudko, E., Lozhkina, O., & Fouts, A. (2007). A comprehensive review of the psychometric properties of the Drug Abuse Screening Test. Journal of substance abuse treatment, 32(2), 189-198.

2.4.3 | Des habiletés clés qui protègent le mieux-être dans la pratique du droit

Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1986). Your perfect right: A guide to asser-tive behavior (4th ed.). California Impact Publishers.

Haun, V. C., Nübold, A., & Bauer, A. G. (2018). Being mindful at work and at home: Buffering effects in the stressor–detachment model. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91(2), 385-410.

Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Žiedelis, A. (2022). Pressed to overwork to exhaustion? The role of psychological detachment and exhaustion in the context of teleworking. Economic and Industrial Democracy, 00(0), 1-18. DOI: 10.1177/0143831X221095111

McLachlan, J. F., & Walderman, R. L. (1976). Brief scales for evaluating assertiveness, marital communication, and work satisfaction. Journal of Community Psychology, 4(3), 303-305.

Osborn, S. M., & Harris, G. G. (1975). Assertive training for women. Charles C Thomas Pub Limited.

Sandoval-Reyes, J., Acosta-Prado, J. C., & Sanchís-Pedregosa, C. (2019). Relationship amongst technology use, work overload, and psychological detachment from work. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(23), 4602.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor- detachment model as an integrative framework. Journal of Organizational Behavior, 36(S1), S72-S103.

Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. Journal of vocational Behavior, 76(3), 355-365.

Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. International Journal of Behavioral Medicine, 15(3), 194-200.

Suzuki, E., Saito, M., Tagaya, A., Mihara, R., Maruyama, A., Azuma, T., & Sato, C. (2009). Relationship between assertiveness and burnout among nurse managers. Japan Journal of Nursing Science, 6(2), 71-81.

Suzuki, E., Takayama, Y., Kinouchi, C., Asakura, C., Tatsuno, H., Machida, T., ... & Miwa, M. (2021). A causal model on assertiveness, stress coping, and workplace environment: Factors affecting novice nurses' burnout. Nursing Open, 8(3), 1452-1462.

2.5.1 | Trouver le chemin du mieux-être : démystifier la stigmatisation dans la profession juridique

Canadian Mental Health Association. (2022). Stigma and Discrimination. https://ontario.cmha.ca/documents/stigma-and-discrimination/

Commission ontarienne des droits de la personne. (s.d.). Au-delà des étiquettes (fiche). https://www.ohrc.on.ca/fr/au-del%C3%A0-des-%C3%A9tiquettes-fiche

Duval, C., Piolino, P., Bejanin, A., Laisney, M., Eustache, F., & Desgranges, B. (2011). La théorie de l'esprit : aspects conceptuels, évaluation et effets de l'âge. Revue de neuropsychologie, 3(1), 41-51. https://doi.org/10.3917/rne.031.0041

Griffiths, K. M., Carron- Arthur, B., Parsons, A., & Reid, R. (2014). Effectiveness of programs for reducing the stigma associated with mental disorders. A meta- analysis of randomized controlled trials. World Psychiatry, 13(2), 161-175.

Griffiths, K. M., Crisp, D. A., Jorm, A. F., & Christensen, H. (2011). Does stigma predict a belief in dealing with depression alone?. Journal of affective disorders, 132(3), 413-417.

Ministère de la Santé et des Services sociaux des Territoires du Nord-Ouest (s.d.). Plus de ressources et d'information au sujet de la stigmatisation. https://www.hss.gov.nt.ca/fr/services/il-faut-qu%E2%80%99-en-parle/plus-de-ressources-et-d%E2%80%99information-au-sujet-de-la-stigmatisation

Ritsher, J. B., Otilingam, P. G., & Grajales, M. (2003). Internalized stigma of mental illness: psychometric properties of a new measure. Psychiatry research, 121(1), 31-49.

2.5.2 | Être ou ne pas être un professionnel : risques spécifiques à l'exercice d'une profession réglementée

Anker, J., & Krill, P. R. (2021). Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys. Plos one, 16(5), e0250563.

Benjamin, G. A., Darling, E. J., & Sales, B. (1990). The prevalence of depression, alcohol abuse, and cocaine abuse among

United States lawyers. International Journal of Law and Psychiatry, 13(3), 233-246.

Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession: The role of overcommitment. International Journal of Stress Management, 20(2), 134-161. doi:10.1037/a0032557

Brown, K., & MacAlister, D. (2006). Violence and threats against lawyers practising in Vancouver, Canada. Canadian journal of criminology and criminal justice, 48(4), 543-571.

Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M., & Godbout, S.-M. (2019). Rapport de recherche : Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2017-2019. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, École de gestion. https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4065906?docref=YtYBfugBe3fkHJTg2XEOCw

Cadieux, N., & Marchand, A. (2014). Psychological distress in the workforce: a multilevel and longitudinal analysis of the case of regulated occupations in Canada. BMC Public Health, 14(1), 808-820.

Hem, E., Haldorsen, T., Aasland, O. G., Tyssen, R., Vaglum, P., & Ekeberg, Ø. (2005). Suicide rates according to education with a particular focus on physicians in Norway 1960–2000. Psychological Medicine, 35(6), 873-880.

Hopkins, V., & Gardner, D. (2012). The mediating role of work engagement and burnout in the relationship between job characteristics and psychological distress among lawyers. New Zealand Journal of Psychology, 41(1), 59-68.

James, C. (2008). Lawyers' wellbeing and professional legal education. The Law Teacher, 42(1), 85-97.

Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. Journal of Addiction Medicine, 10(1), 46.

Moreau, E. (2011). Favoriser la santé psychologique des professionnels de la santé en début de carrière: l'importance du soutien à l'autonomie, de la concordance des tâches et de la conscience de soi. (Ph.D), Université de Montréal, Montréal.

Ramos, P. J. (2013). Well-being: A study of attorney beliefs, attitudes, and perceptions (publication no 3541419). [Doctoral dissertation]. ProQuest Information & Learning, US.

Stack, S. (2001). Occupation and suicide. Social Science Quarterly, 82(2), 384-396.

Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M.-F., & Ménard, C. (2008). Burnout, psychological distress, and overwork: the case of Quebec's ophthalmologists. Canadian Journal of Ophthalmology, 43(5), 535-546.

2.5.3 | Mieux-être dans la pratique du droit : association avec l'engagement envers la profession et l'intention de quitter celle-ci

Blau, G. (2000). Job, organizational, and professional context antecedents as predictors of intent for interrole work transitions. Journal of Vocational Behavior, 56(3), 330-345. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1718

Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational. Journal of Vocational Behavior, 70(1), 135-148. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.007

Chênevert, D., Kilroy, S., Johnson, K. et Fournier, P.-L. (2021). The determinants of burnout and professional turnover intentions among Canadian physicians: application of the job demands-resources model. BMC Health Services Research, 21(993), 1-10. https://doi.org/10.1186/s12913-021-06981-5

Guerrero, S., Chênevert, D. et Kilroy, S. (2017). New graduate nurses' professional commitment: Antecedents and outcomes. Journal of Nursing Scholarship, 49(5), 572-579. https://doi.org/10.1111/jnu.12323

Jourdain, G. et Chênevert, D. (2010). Job demands–resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 47(6), 709-722. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.007

Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. Journal of Applied Psychology, 85(5), 799–811. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4), 538-551. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538

Morrow, P. C. & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. Journal of Vocational Behavior, 34(1), 40-56. https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90063-8

Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. Journal of Vocational Behavior, 16(2), 212-225. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90052-4

Parry, J. (2008). Intention to leave the profession: Antecedents and role in nurse turnover. Journal of Advanced Nursing, 64(2), 157-167. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x

Snape, E. & Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. Journal of Applied Psychology, 88(1), 152-159. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.152

2.5.4 | L'incivilité et la violence dans la communauté juridique canadienne

Auclair, I., Brière, S., Pellerin, A., Dextras-Gauthier, J., & Keyser-Verreault, A. (2021). Rapport : Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit. Université Laval. https://espaceasaprod.blob.core.windows.net/media/1185/rapport-enquete-harcelement-violences-caractere-sexuel-pratique-droit.pdf

Chapell, D., & Di Martino, V. (2006). Violence at work (3e éd.). Geneva: International Labour Office.

Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. Journal of Occupational Health Psychology, 6(1), 64-80.

Gouvernement du Canada. (2021, 25 octobre). Qu'est-ce-que la cyberintimidation. https://www.canada.ca/fr/securite-publique-canada/campagnes/cyberintimidation/cyberintimidation-jeunes/qu-est-ce-que-la-cyberintimidation.html

Gouvernement du Québec. (2019, 2 février). Cyberintimidation. https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/cyberintimidation

Lanctôt, N. & Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. Aggression and Violent Behavior, 19(5), 492-501. https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.07.010

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scandinavian Journal of Public Health, 38(3), 8-24.

Setlack, J., Brais, N., Keough, M., & Johnson, E. A. (2021). Workplace violence and psychopathology in paramedics and firefighters: Mediated by posttraumatic cognitions. Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 53(3), 211-220. https://doi.org/10.1037/cbs0000240

Partie III | Absence prolongée pour cause de maladie et retour au travail

Bouffard, J., Durand, M-J., Coutu, M-F. (2018). ORPAT : Outils pour soutenir le retour progressif au travail - troubles musculosquelettiques. Université de Sherbrooke. https://www.usherbrooke.ca/readaptation/fileadmin/sites/readaptation/documents/Guide_d_instructions_ORPAT.pdf

Briand, C., Durand, M.-j., St-arnaud, L. et Corbière, M. (2008). How Well Do Return-to-work Interventions for Musculoskeletal Conditions Address the Multicausality of Work Disability? Journal of Occupational Rehabilitation, 18(2), 207-217. https://doi.org/10.1007/s10926-008-9128-1

Cancelliere, C., Donovan, J., Stochkendahl, M. J., Biscardi, M., Ammendolia, C., Myburgh, C. et Cassidy, J. D. (2016). Factors affecting return to work after injury or illness: best evidence synthesis of systematic reviews. Chiropractic & Manual Therapies, 24(1), 32. https://doi.org/10.1186/s12998-016-0113-z

Cancer and Work. (2022). Understand return to work/stay at work challenges. https://www.cancerandwork.ca/employers/returning-to-work-staying-at-work/3-understand-return-to-workstay-at-work-challenges/

Corbière, M., Negrini, A., Durand, M.-j., St-Arnaud, L., Briand, C., Fassier, J.-b., Loisel, P. et Lachance, J.-p. (2017). Development of the Return-to-Work Obstacles and Self-Efficacy Scale (ROSES) and Validation with Workers Suffering from a Common Mental Disorder or Musculoskeletal Disorder. Journal of Occupational Rehabilitation, 27(3), 329-341. https://doi.org/10.1007/s10926-016-9661-2

Coutu, M. F., Durand, M. J., & l'Équipe MIST-CAPRIT. (2017). Outil pour favoriser le dialogue en réadaptation au travail. https://www.usherbrooke.ca/readaptation/fileadmin/sites/readaptation/uploads/Outil_dialogue_MIST-CAPRIT_VF_2021.pdf

Cullen, K. L., Irvin, E., Collie, A., Clay, F., Gensby, U., Jennings, P. A., Hogg-Johnson, S., Kristman, V., Laberge, M., McKenzie, D., Newnam, S., Palagyi, A., Ruseckaite, R., Sheppard, D. M., Shourie, S., Steenstra, I., Eerd, D. V. et Amick, B. C., III. (2018). Effectiveness of Workplace Interventions in Return-to-Work for Musculoskeletal, Pain-Related and Mental Health Conditions: An Update of the Evidence and Messages for Practitioners. Journal of Occupational Rehabilitation, 28(1), 1-15. https://doi.org/10.1007/s10926-016-9690-x

Durand, M.-J., Vézina, N., Baril, R., Loisel, P., Richard, M.-C. & Ngomo, S. (2008) La marge de manœuvre de travailleurs pendant et après un programme de retour progressif au travail - Définitions et relations avec le retour à l'emploi. Montréal, Qc: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Durand, M. J., Vézina, N., Baril, R., Loisel, P., Richard, M. C. et Ngomo, S. (2009). Margin of Manoeuvre Indicators in the Workplace During the Rehabilitation Process: A Qualitative Analysis. Journal of Occupational Rehabilitation, 19(2), 194-202. https://doi.org/10.1007/s10926-009-9173-4

James, S. L., Abate, D., Abate, K. H., Abay, S. M., Abbafati, C., Abbasi, N., ... & Briggs, A. M. (2018). Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 354 diseases and injuries for 195 countries and territories, 1990–2017: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2017. The Lancet, 392(10159), 1789-1858. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32279-7

Gragnano, A., Villotti, P., Larivière, C., Negrini, A. et Corbière, M. (2021). A Systematic Search and Review of Questionnaires Measuring Individual psychosocial Factors Predicting Return to Work After Musculoskeletal and Common Mental Disorders. Journal of Occupational Rehabilitation, 31(3), 491-511. https://doi.org/10.1007/s10926-020-09935-6

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. (2022a). Glossaire. https://retourautravail.irsst.qc.ca/glossaire/

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. (2022b). L'incapacité au travail : Les déterminants de l'incapacité au travail et les acteurs impliqués. IRSST – Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. https://retourautravail.irsst.qc.ca/incapacite-au-travail/determinants-acteurs-impliques/

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. (2022c). L'incapacité au travail : Les impacts sur le travailleur et son milieu de travail. IRSST – Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. https://retourautravail.irsst.qc.ca/incapacite-au-travail/impacts/travailleur-milieu-travail/

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. (2022d). Le retour au travail : de la perspective du milieu de travail. IRSST – Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. https://retourautravail.irsst.qc.ca/processus-retour-au-travail/en-milieu-de-travail/

Loisel, P., Buchbinder, R., Hazard, R., Keller, R., Scheel, I., Maurits van, T. et Webster, B. (2005). Prevention of Work Disability Due to Musculoskeletal Disorders: The Challenge of Implementing Evidence. Journal of Occupational Rehabilitation, 15(4), 507-524. https://doi.org/10.1007/s10926-005-8031-2

Loisel, P., Durand, M-J., et al. (2001). Disability Prevention: New Paradigm for the Management of Occupational Back Pain. Disease Management and Health Outcomes, 9(7), 351-360.

Nielsen, K., Yarker, J., Munir, F. et Bültmann, U. (2018). IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. Work & Stress, 32(4), 400-417. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1438536

Statistique Canada. (2021). Absence du travail chez les employés à temps plein selon la géographie, données annuelles, inactif. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410019001

Statistique Canada. (2022). Absence du travail chez les employés à temps plein selon la profession, données annuelles. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028501

Sullivan, V., Wilson, M. N., Gross, D. P., Jensen, O. K., Shaw, W. S., Steenstra, I. A. et Hayden, J. A. (2022). Expectations for Return to Work Predict Return to Work in Workers with Low Back Pain: An Individual Participant Data (IPD) Meta-Analysis. Journal of Occupational Rehabilitation, 1-16. https://doi.org/10.1007/s10926-022-10027-w

Partie IV | Recommandations ciblées : vers une pratique saine et durable du droit au Canada

Champagne, C. (2020). Le groupe de codéveloppement professionnel. Revue de l'analyse de pratiques professionnelles, 18, 24-42. http://www.analysedepratique.org/?p=3721

Goldratt, E. M. (1990). Theory of constraints: what is this thing called the theory of constraints and How should it be implemented. NY: North River Press

Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & World Health Organization. (2003). Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. World Health Organization.

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A1

Description des échelles de mesure utilisées : variables sociodémographiques

Facteur mesuré	Type	Nombre de questions (items)	Nombre de modalités de réponse	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Genre	Catégorielle	1	4	Existante
Âge	Continue	1	Curseur	Existante
LGBTQ2S+	Catégorielle	2	12	Existante
Ethnie	Catégorielle	2	9	Existante
Autochtone	Catégorielle	1	3	Existante
Peuple autochtone	Catégorielle	1	4	Existante
Éducation	Catégorielle	1	6	Existante
Expérience	Continue	1	Curseur	Existante
Lieu de pratique	Catégorielle	1	4	Existante
Congé de maladie	Binaire	1	2	Existante
Congé de maladie - Nb de fois	Continue	1	Curseur	Existante
Congé de maladie - Durée	Continue	1	Curseur	Existante
Profession	Catégorielle	1	5	Existante
Statut d'emploi	Catégorielle	2	9	Existante
Exercer le droit	Binaire	1	2	Existante
Planification du retour à l'exercice du droit	Binaire	1	2	Existante
Milieu de travail	Catégorielle		5	Existante
Secteur d'activité	Binaire	1	2	Existante
Accréditation NCA	Catégorielle	1	3	Existante
Barreau d'appartenance	Catégorielle	1	14	Existante
Nombre d'années depuis l'obtention du droit de pratique	Continue	1	Curseur	Existante
Champs de pratique	Catégorielle	1	35	Existante
Champs de pratique - parajuristes	Catégorielle	1	11	Existante
Appartenance à l'ABC - parajuristes	Binaire	1	2	Existante
Avoir des clients	Binaire	1	2	Existante

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A2

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées à la santé mentale

Facteur mesuré	Type	Dimension	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante	
							Anglais	Français
Détresse psychologique	Continue	1	6	0,883	N/A	N/A	Existante	Existante
Stress perçu	Continue	1	4	0,887	N/A	N/A	Existante	Adaptée
Dépression	Continue	1	9	0,892	N/A	N/A	Existante	Existante
Anxiété	Continue	1	2	0,832	N/A	N/A	Existante	Existante
Stigmatisation personnelle	Continue	1	6	0,798	0,832	0,625	Nouvelle	Nouvelle
Stigmatisation perçue	Continue	1	5	0,798	0,908	0,625	Nouvelle	Nouvelle
Stigmatisation internalisée	Continue	1	12	0,915	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Épuisement professionnel	Continue	1	7	0,911	N/A	N/A	Existante	Existante
Fatigue de compassion	Continue	3	16	0,842	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A3

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées au travail

Facteur mesuré	Type	Dimension	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante	
							Anglais	Français
Stresseurs liés à la profession réglementée	Continue	7	30	0,951	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Stresseurs liés à l'inspection professionnelle	Continue	1	14	0,915	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Technostress	Continue	7	27	0,932	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Technostress (Surcharge de travail)	Continue	N/A	3	N/A	0,881	0,711	Adaptée	Adaptée
Technostress (Conflit travail-famille)	Continue	N/A	3	N/A	0,895	0,739	Adaptée	Adaptée
Technostress (Pression des TIC)	Continue	N/A	3	N/A	0,815	0,595	Adaptée	Adaptée
Technostress (Désinformation des clients)	Continue	N/A	4	N/A	0,941	0,880	Adaptée	Adaptée
Technostress (Insécurité liée à l'IA)	Continue	N/A	4	N/A	0,927	0,761	Adaptée	Adaptée
Technostress (Surcharge informationnelle)	Continue	N/A	4	N/A	0,876	0,640	Adaptée	Adaptée
Technostress (Surcharge communicationnelle)	Continue	N/A	3	N/A	0,854	0,662	Adaptée	Adaptée

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A4

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées au travail

Facteur mesuré	Type	Dimension	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante	
							Anglais	Français
Demandes quantitatives	Continue	1	3	0,929	N/A	N/A	Existante	Existante
Demandes qualitatives	Continue	1	3	0,818	N/A	N/A	Adaptée	Existante
Demandes émotionnelles	Continue	1	3	0,867	N/A	N/A	Existante	Existante
Autorité décisionnelle	Continue	1	3	0,884	N/A	N/A	Adaptée	Existante
Utilisation des compétences	Continue	1	4	0,814	N/A	N/A	Adaptée	Existante
Disponibilité des ressources	Continue	1	3	0,854	N/A	N/A	Adaptée	Existante
Cohérence des valeurs	Continue	1	3	0,834	N/A	N/A	Existante	Existante
Pression liée à la performance	Continue	1	3	0,921	0,922	0,659	Adaptée	Existante
Pression liée aux heures facturables	Continue	1	3	0,812	0,852	0,800	Adaptée	Adaptée
Reconnaissance	Continue	1	3	0,914	N/A	N/A	Adaptée	Existante
Insécurité d'emploi	Continue	1	3	0,804	N/A	N/A	Adaptée	Existante
Opportunités de carrière	Continue	1	3	0,915	N/A	N/A	Existante	Existante
Intention de quitter la profession	Continue	1	4	0,845	N/A	N/A	Existante	Adaptée
Engagement envers la profession	Continue	1	4	0,903	0,900	0,693	Existante	Adaptée
Soutien du supérieur	Continue	1	3	0,905	N/A	N/A	Existante	Existante
Soutien des collègues	Continue	1	3	0,809	N/A	N/A	Existante	Existante
Incivilité (Cortina)	Continue	1	3	0,899	0,872	0,695	Adaptée	Adaptée
Violence Incivilité (COPSOQ)	Continue	1	5	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Agilité	Continue	2	6	0,885	0,904	0,824	Adaptée	Adaptée
Soutien de l'organisation pendant pandémie	Continue	1	6	0,920	N/A	N/A	Existante	Existante
Ajustement au télétravail	Continue	1	5	0,894	0,894	0,577	Existante	Adaptée

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A5

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées au travail

Facteur mesuré	Type	Nombre de questions (items)	Nombre de modalités de réponse	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Taille de l'organisation	Catégorielle	1	7	Existante
Heures travaillées avant la pandémie	Continue	1	Curseur	Existante
Heures travaillées depuis la pandémie	Continue	1	Curseur	Existante
Critères de performance	Binaire	1	2	Existante
Nombre d'heures facturables	Binaire	2	2	Existante
Cible annuelle d'heures facturables	Continue	1	Curseur	Existante
Pourcentage d'heures facturables	Continue	1	Curseur	Existante
Fréquence des suivis des objectifs d'heures facturables	Catégorielle	1	5	Existante
Précision des heures facturables rapportées	Binaire	2	2	Existante
Avoir un supérieur	Binaire	1	2	Existante
Être un supérieur	Binaire	1	2	Existante
Mentorat	Catégorielle	1	3	Existante
Raisons de quitter la profession	Catégorielle	1	28	Existante
Technologies utilisées	Catégorielle	1	10	Existante

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A6

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées à l'individu

Facteur mesuré	Type	Dimension	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante	
							Anglais	Français
Capacité à mettre ses limites (assertiveness)	Continue	1	5	0,824	N/A	N/A	Adaptée	Existante
Détachement psychologique	Continue	1	3	0,874	N/A	N/A	Existante	Existante
Résilience	Continue	1	6	0,901	0,860	0,515	Existante	Adaptée
Consommation d'alcool	Continue	1	10	0,848	N/A	N/A	Existante	Existante
Consommation de drogues	Continue	1	12	N/A	N/A	N/A	Existante	Existante

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A7

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables de contrôle liées à l'individu

Facteur mesuré	Type	Nombre de questions (items)	Nombre de modalités de réponse	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Consommation de drogue(s)	Binaire	1	2	Existante
Liste de drogues	Catégorielle	1	9	Existante

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A8

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées à la famille et à la vie personnelle

Facteur mesuré	Type	Dimension	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante	
							Anglais	Français
Conflit travail-vie personnelle	Continue	1	3	0,880	N/A	N/A	Existante	Existante
Crainte de fonder une famille	Continue	1	13	0,924	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Soutien social hors travail	Continue	1	7	0,940	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A9

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables de contrôle liées à la famille et la vie personnelle

Facteur mesuré	Type	Nombre de questions (items)	Nombre de modalités de réponse	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Statut matrimonial	Binaire	1	2	Existante
Avoir un/des enfant(s)	Binaire	1	2	Existante
Groupe d'âge des enfants	Catégorielle	1	5	Existante
Vouloir un/des enfant(s)	Binaire	1	2	Existante
Décision de ne pas avoir d'enfant à cause de la profession	Binaire	1	2	Existante

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A10

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées aux congés de maladie

Facteur mesuré	Type	Dimension	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante	
							Anglais	Français
Relations difficiles avec l'employeur	Continue	1	9	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Appréhension d'une rechute	Continue	3	10	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Demandes de l'emploi	Continue	1	9	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Relations difficiles avec les collègues	Continue	1	7	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Justice organisationnelle	Continue	1	4	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Conflit travail-vie personnelle	Continue	1	3	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée
Perte de la motivation liée au retour au travail	Continue	1	3	N/A	N/A	N/A	Adaptée	Adaptée

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A11

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables contrôles liées aux congés de maladie

Facteur mesuré	Type	Nombre de questions (items)	Nombre de modalités de réponse	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Cause du congé de maladie	Catégorielle	1	4	Existante
Moment du retour au travail	Catégorielle	1	4	Existante

Annexe A

Description des échelles de mesure utilisées

Tableau A12

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables liées à la discrimination perçue

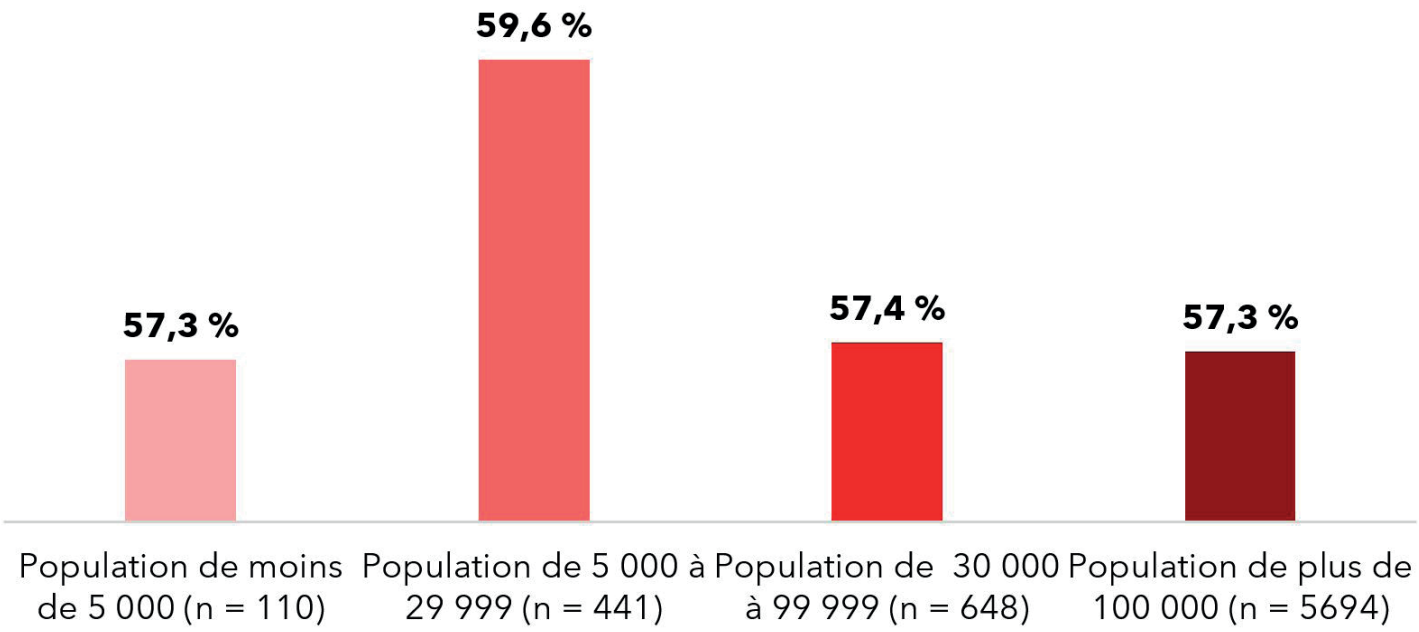
Facteur mesuré	Type	Dimension	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante	
							Anglais	Français
LGBTQ2S+	Continue	1	11	0,977	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Femme	Continue	1	11	0,964	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Ethnicité	Continue	1	11	0,975	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Autochtone	Continue	1	11	0,984	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Handicap	Continue	1	11	0,972	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Âge	Continue	1	11	0,967	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle
Congé de maladie pour enjeu de santé mentale	Continue	1	11	0,958	N/A	N/A	Nouvelle	Nouvelle

Annexe B

Indicateurs de santé par taille de population

Graphique B1

Proportion de détresse psychologique selon la taille des villes où le professionnel pratique le droit (*n* = 6 893)

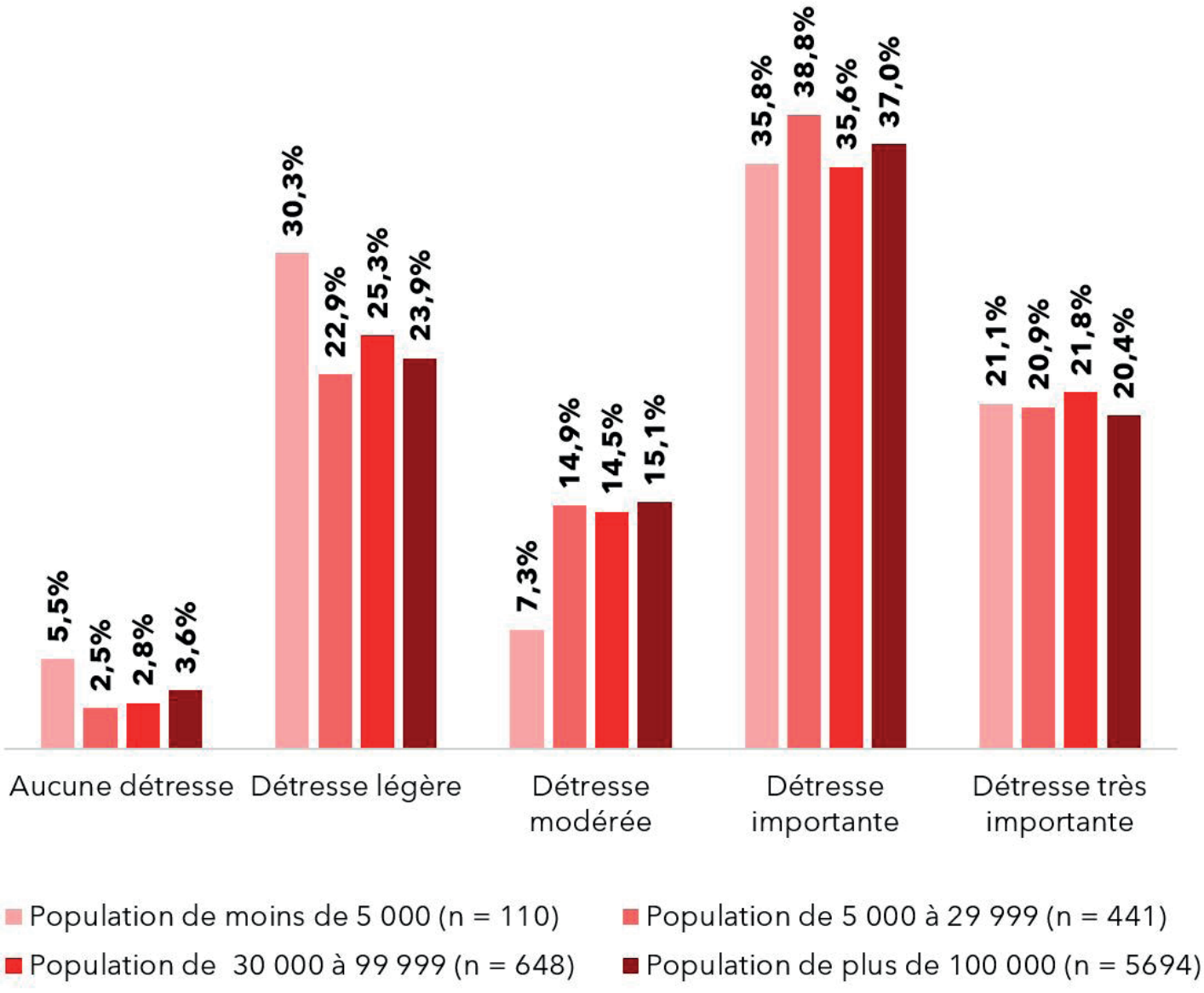


Annexe B

Indicateurs de santé par taille de population

Graphique B2

Proportion des niveaux de détresse psychologique selon la taille des villes où le professionnel pratique le droit (*n* = 6 893)

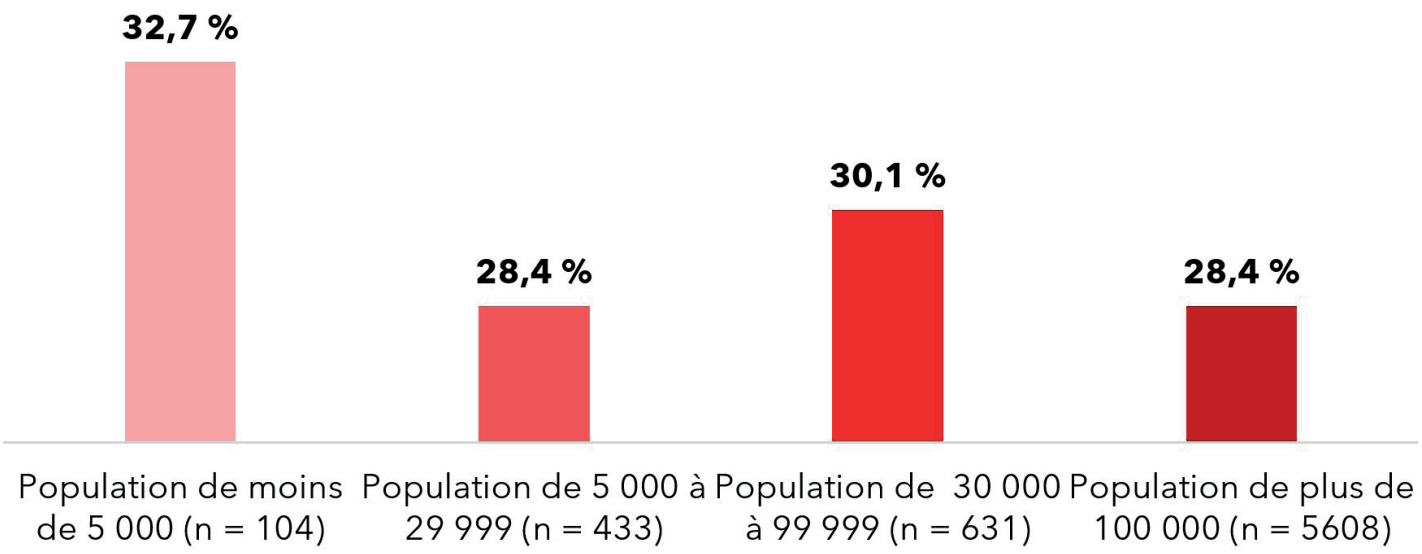


Annexe B

Indicateurs de santé par taille de population

Graphique B3

Proportion de symptômes dépressifs modérés à sévères selon la taille des villes où le professionnel pratique le droit (*n* = 6 776)



Annexe B

Indicateurs de santé par taille de population

Graphique B4

Proportion d'épuisement professionnel selon la taille des villes où le professionnel pratique le droit (*n* = 5 973)

