



VERS UNE PRATIQUE SAINE ET DURABLE DU DROIT AU CANADA



Phase II | 2022-2024

RAPPORT DE RECHERCHE **ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD**

Sous la direction scientifique de la
Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA



Université de
Sherbrooke

Ce rapport a été produit grâce au soutien financier du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada dans le cadre du programme Développement de partenariat.



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada

Tous droits réservés

ISBN – 978-2-925533-09-2

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., Bélanger, M.-A., Camille, A. B., Robert-Huot, G., Cadieux, J., Morin, É., Pomerleau, M.-L., Gahunzire, J., Driss, A. (2024). Rapport de recherche : Vers une pratique saine et durable du droit au Canada. Rapport de l'Île-du-Prince-Édouard. Étude nationale des déterminants de la santé et du mieux-être des professionnels du droit au Canada, Phase II (2022-2024). Université de Sherbrooke, École de Gestion, 36 pages.

Auteurs de ce rapport

Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D., CRHA

Chercheuse principale

Marc-André Bélanger, M.Sc.

Professionnel de recherche

Audrée Bethsa Camille, M.Sc., CRHA

Candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Prof. Geneviève Robert-Huot, Ph.D. CRHA

Collaboratrice

Prof. Jean Cadieux, Ph.D.

Co-chercheur et directeur statistique

Éveline Morin, M.Sc.

Candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Marie-Louise Pomerleau

Candidate à la maîtrise,
auxiliaire de recherche

Josbert Gahunzire, M.Sc.

Candidat au DBA, auxiliaire de recherche

Amira Driss

Candidate à la maîtrise,
auxiliaire de recherche

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

Remerciements

Le présent rapport s'inscrit dans la Phase II du projet national «Vers une pratique saine et durable du droit au Canada».

Les auteurs de ce rapport tiennent à remercier chaleureusement tous les professionnels du droit œuvrant à l'Île-du-Prince-Édouard ayant accepté de participer à ce projet. Le partage de vos expériences a contribué à contextualiser les défis vécus au sein de la pratique du droit à l'Île-du-Prince-Édouard.

L'équipe de recherche tient également à souligner le soutien de toute la communauté juridique canadienne dans la réalisation de cette seconde phase et en particulier, le soutien du Barreau de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, de l'Association du barreau canadien et du comité directeur mis en place pour soutenir la réalisation et la coordination de ce projet d'envergure nationale.

Table des matières

INTRODUCTION	3
1.1 THÉMATIQUE 1 CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHARGE MENTALE	4
PORTRAIT DES CONTRAINTES AU TRAVAIL	4
Surcharge qualitative	5
Demandes émotionnelles	6
Surcharge quantitative.....	7
PORTRAIT DES RESSOURCES AU TRAVAIL	7
Autonomie et cohérence des valeurs : des ressources généralement présentes	7
Soutien des collègues et du supérieur : des ressources difficilement accessibles.....	8
1.2 THÉMATIQUE 2 ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE	10
LE CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE.....	10
LES HABILITES QUI AIDENT FACE AU CONFLIT	12
1.3 THÉMATIQUE 3 HABITUDES DE VIE ET STRATÉGIES D'ADAPTATION FACE AU STRESS.....	14
SOURCES DE STRESS AU TRAVAIL RAPPORTÉES PAR LES PROFESSIONNELS DU DROIT PARTICIPANTS DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	14
REGARD SUR LES STRATÉGIES D'ADAPTATION ADOPTÉES PAR LES PROFESSIONNELS DU DROIT DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD POUR FAIRE FACE AU STRESS.....	15
LES STRATÉGIES D'ADAPTATION QUI COMPROMETTENT LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS	16
La consommation d'alcool	16
La consommation de drogue.....	18
1.4 LES PISTES DE SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LE MILIEU.....	19
VOLET 1 : OPTIMISER LE SOUTIEN DU SUPERVISEUR	19
Améliorer le soutien du superviseur en considérant les compétences clés d'un gestionnaire.....	19
VOLET 2 : AGIR SUR LES RESSOURCES DISPONIBLES	20
Améliorer l'information disponible	20
Être assisté par un travailleur social dans les rencontres avec une clientèle vulnérable	20
VOLET 3 : FORMALISER LE MENTORAT	21
VOLET 4 : AMÉLIORER L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	22
Mettre en place des équipes multidisciplinaires	22
Favoriser l'autonomie dans le travail.....	22
VOLET 5 : UNE CULTURE PROFESSIONNELLE ORIENTÉE VERS LE MIEUX-ÊTRE	23
Mieux-être : culture de la profession (ouverture)	23
Mieux-être : améliorer la disponibilité de la consultation	24
1.5 LES INITIATIVES EN PLACE VERS UNE PRATIQUE Saine ET DURABLE DU DROIT À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	25
1.6 RECOMMANDATIONS CIBLÉES PAR L'ÉQUIPE DE RECHERCHE	27
RECOMMANDATION 1	27
RECOMMANDATION 2	28
RECOMMANDATION 3	29

1.7 LES RESSOURCES POUR ALLER CHERCHER DE L'AIDE POUR LES PRATICIENS DE CETTE PROVINCE	30
BIBLIOGRAPHIE.....	31

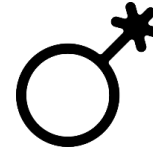
Description des participants (Phase I) : Law Society of Prince Edward Island



62,1 % de **femmes**
avec une moyenne
d'âge de **40,2** ans

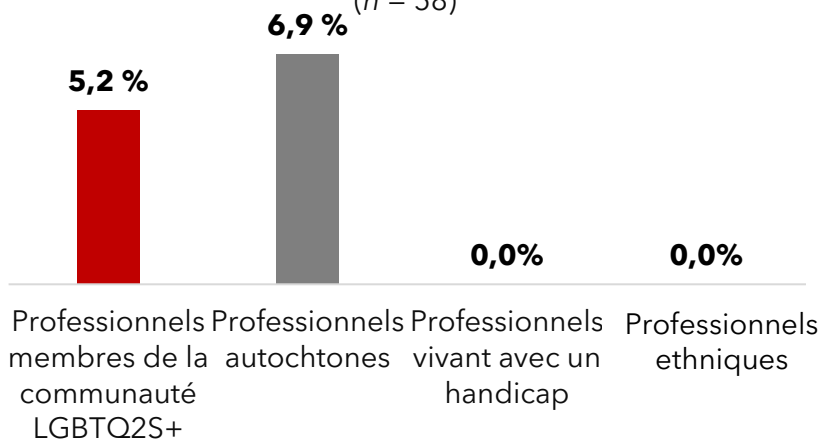


37,9 % d'**hommes**
avec une moyenne
d'âge de **45,1** ans

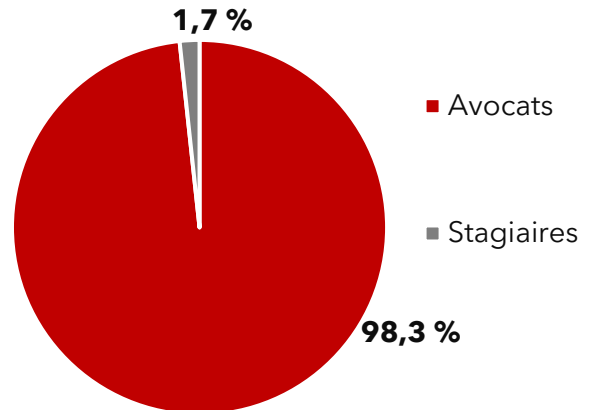


0 % de personnes
non-binaires parmi
les participants

Portrait de la **diversité** parmi les professionnels
du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard
(n = 58)



Proportion des professionnels du droit
participants à l'Île-du-Prince-Édouard selon
la **profession** (n = 58)



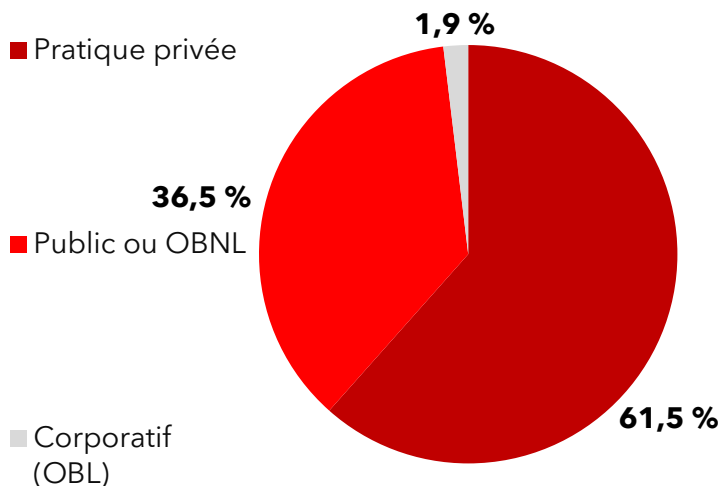
63,8 %

Des professionnels du droit participants
à l'Île-du-Prince-Édouard sont membres
de l'Association du Barreau canadien
ABC (n = 58)

0,8 %

Des professionnels du droit participants à
l'Île-du-Prince-Édouard sont qualifiés par le
comité national sur les équivalences des
diplômes de droit CNE (n = 58)

Proportion des professionnels du droit
participants à l'Île-du-Prince-Édouard selon
le **secteur d'activité** (n = 52)

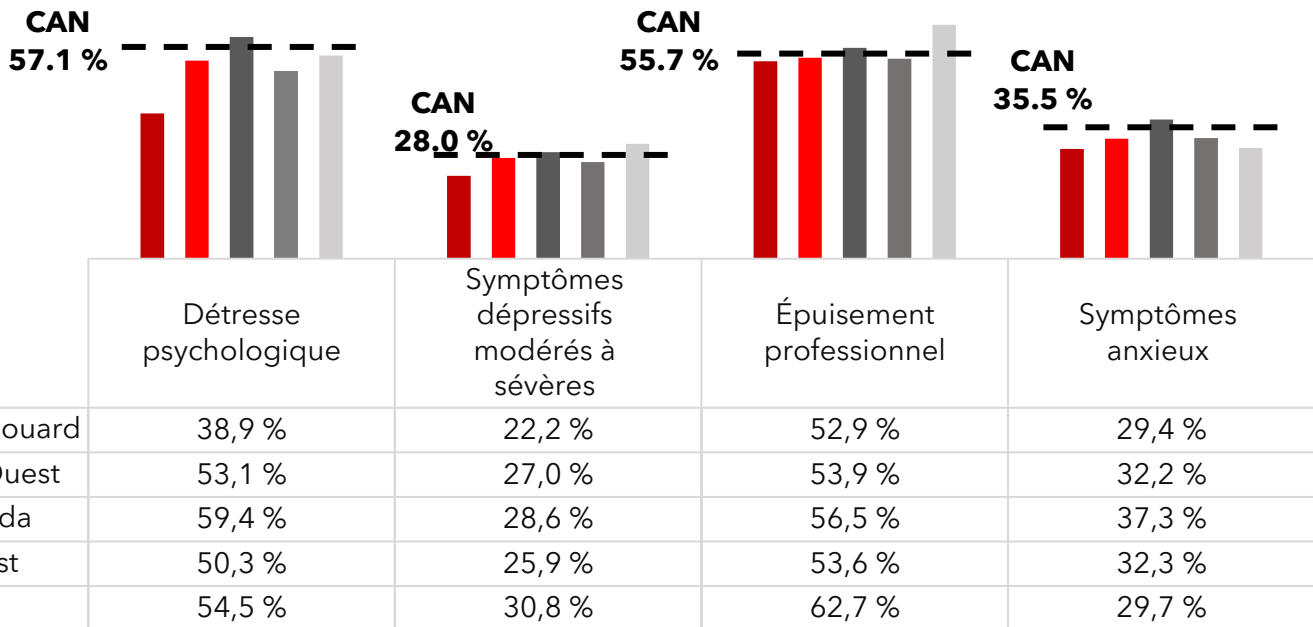


Champs de pratique :

- Droit de la famille (29,3 %)
- Droit pénal (12,1 %)
- Litige civil (31,0 %)
- Droit des affaires, droit des sociétés et droit commercial (32,0 %)
- Droits de la personne, droit public et droit administratif (12,1 %)
- Droit du travail et de l'emploi (17,2 %)
- Droit immobilier (41,4 %)
- Testaments, successions et fiducies (36,2 %)
- Règlement extrajudiciaire des différends (6,9 %)
- Autre (13,8 %)

Indicateurs de santé mentale (Phase I): Law Society of Prince Edward Island

Proportions observées quant aux indicateurs de santé mentale chez les professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard selon les régions géographiques canadiennes (n = 6 901)



11,8 %

Des professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard ont eu **des idées suicidaires** depuis le début de leur carrière (n = 51). La moyenne au Canada est de **24,1 %**



50,9 %

Des professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard ne **sont pas allés chercher de l'aide face à leur enjeu de santé mentale, malgré qu'ils en aient ressenti le besoin** (n = 55). La moyenne au Canada est de **46,8 %**. Trois raisons principales pour ne pas avoir été chercher de l'aide :

1. Penser que le problème est temporaire **27,6 %**
2. Ne pas être sûr de la nécessité de l'aide **17,2 %**
3. Manque d'énergie pour chercher de l'aide **15,5 %**



12.1%

Des professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard ont pris **plus de trois mois de congé de maladie** au cours des cinq dernières années (n = 58)

Proportion de **l'engagement affectif envers la profession** chez les professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard (n = 46)

67,4 %

32,6 %

Engagement faible à nul Engagement modéré à très élevé

Proportion de la **participation au mentorat** chez les professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard (n = 57)

**En tant que mentor
39,7 %**

**En tant que mentoré
34,5 %**

Proportion de **l'intention de quitter la profession** chez les professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard (n = 47)

78,7 %

21,3 %

Intention de quitter faible à nulle Intention de quitter modérée à très élevée

INTRODUCTION | LES PRIORITÉS DU MILIEU EN MATIÈRE DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE DANS LA PRATIQUE DU DROIT À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Le présent rapport s'inscrit dans la Phase II du projet « vers une pratique saine et durable du droit au Canada ». Financé par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, ce rapport poursuit trois principaux objectifs :

- 1) Dresser un portrait des principaux enjeux de santé psychologique au travail et de mieux-être chez les professionnels du droit œuvrant à l'Île-du-Prince-Édouard à partir des données canadiennes collectées lors de la Phase I (Cadieux et al., 2022) ;
- 2) Contextualiser les résultats quantitatifs obtenus dans la Phase I, grâce à des entrevues conduites auprès de professionnels œuvrant à l'Île-du-Prince-Édouard ;
- 3) Émettre des recommandations ciblées afin d'adresser les enjeux importants en matière de santé et de mieux-être des professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard.

L'atteinte de l'objectif 1 est rendue possible par le recours aux données quantitatives collectées à l'Île-du-Prince-Édouard lors de la première Phase de ce projet national ($n = 18$). Le second objectif s'appuie pour sa part sur des données qualitatives récoltées dans le cadre d'entrevues. Dans le cadre de cette Phase II, dix professionnels du droit Prince-Édouardien se sont portés volontaires pour une entrevue semi-dirigée, dont un est stagiaire et neuf sont avocats. Les participants ont ensuite été sélectionnés ($n = 5$) et des entrevues semi-dirigées ont été réalisées auprès de ces professionnels du droit œuvrant à l'Île-du-Prince-Édouard. Dans le but de cerner les priorités des professionnels du droit œuvrant à l'Île-du-Prince-Édouard, une liste de 10 thématiques clés découlant de la première phase de ce projet (Cadieux et al., 2022) a été intégrée à l'invitation envoyée aux potentiels participants via leur Barreau d'appartenance. Ces thématiques portent sur les déterminants de la santé et du mieux-être dans la pratique du droit. En enregistrant leur intérêt à participer à une entrevue, les professionnels du droit devaient placer chacune de ces priorités en ordre d'importance. Les trois thèmes les plus importants pour eux étaient ensuite retenus pour les fins du présent rapport. Le Tableau 1 présente les priorités de ces professionnels en ordre d'importance.

Tableau 1

Hiérarchisation des thèmes prioritaires en matière de santé mentale et mieux-être selon les professionnels du droit œuvrant à l'Île-du-Prince-Édouard ayant manifesté leur intérêt pour une entrevue

Thème	Contenu	# de professionnels du droit pour qui le thème est dans le top 3 des thèmes importants à aborder
1	Conditions de travail et charge mentale	8
2	Équilibre travail-vie personnelle	6
3	Habitudes de vie et stratégies d'adaptation face au stress	6
4	Formation et mentorat	4
5	Technologie et pratique du droit (technostress)	2
6	Diversité et inclusion dans la pratique du droit au Canada	2
7	Retour au travail suivant une absence prolongée	1
8	Télétravail	1
9	Profession réglementée et inspection professionnelle	0
10	Heures facturables	0

Basé sur le tableau 1, le présent rapport aborde les trois thématiques ayant été le plus souvent rapportées comme étant prioritaires : (1) les conditions de travail et charge mentale, (2) l'équilibre travail-vie personnelle et (3) les habitudes de vie et stratégies d'adaptation face au stress. Les résultats présentés pour chaque thématique s'appuient sur les données quantitatives obtenues lors de la Phase I à l'Île-du-Prince-Édouard ($n = 18$) et sur les entrevues réalisées ($n = 5$).

1.1 THÉMATIQUE 1 | CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHARGE MENTALE

Auteures : Prof. Geneviève Robert-Huot, Ph.D. CRHA, Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Les conditions de travail et la charge mentale dans la pratique du droit est la première thématique prioritaire ressortie chez les professionnels du droit participants de l'Île-du-Prince-Édouard. En effet, pour comprendre la perception du stress au travail, il importe de s'attarder à manière dont chaque individu évalue les exigences de son travail et ses ressources pour les affronter (Lazarus & Folkman, 1984). Autrement dit, les conditions de travail comprennent à la fois les exigences professionnelles qui peuvent présenter des risques pour ce bien-être (contraintes) et les ressources favorables à la protection du bien-être des employés.

PORTRAIT DES CONTRAINTES AU TRAVAIL

Le Tableau 2 résume les proportions observées à l'Île-du-Prince-Édouard pour les différentes contraintes ressorties comme importantes. Ce tableau reflète la perception des répondants quant à la présence de ces contraintes. Notez toutefois que cela ne signifie pas pour autant qu'il y ait une association significative entre ces contraintes et la santé mentale des professionnels. Ces données apportent toutefois un éclairage à l'égard de leur contexte d'emploi.

Tableau 2

Présence des contraintes importantes dans la pratique des professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard (en %)

Contraintes dans la pratique	Présence de la contrainte (en %)
Surcharge qualitative	86,0 %
Pression de performance liée aux heures facturables	68,4 %
Conflit travail-vie personnelle	58,0 %
Longues heures travaillées (≥ 50 h)	55,1 %
Demandes émotionnelles	52,0 %
Pression de performance	41,7 %
Surcharge quantitative	36,0 %
Manque de ressources	32,0 %
Incivilité au travail	16,0 %
Insécurité d'emploi	7,4 %
Violence au travail	6,0 %

Une forte proportion des avocats perçoivent faire face à une surcharge qualitative (86,6 %), et dans une proportion moindre, à une surcharge quantitative (36,0 %). La pression des heures facturables, le conflit travail-vie personnel, les longues heures de travail ainsi que les demandes émotionnelles sont d'autres contraintes présentes chez plus de 50 % des répondants.

Afin de mieux comprendre le contexte dans lequel s'inscrivent ces contraintes, des illustrations relatives à la surcharge qualitative, aux demandes émotionnelles et à la surcharge quantitative sont apportées dans les sections qui suivent.

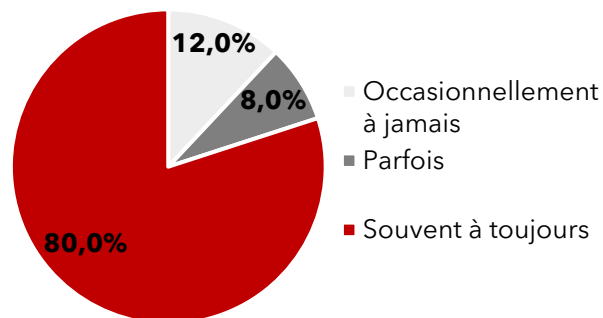
Surcharge qualitative

La surcharge qualitative est la contrainte la plus présente chez les professionnels du droit ayant participé à l'Île-du-Prince-Édouard (86,0 %). À cet effet, le Graphique 1 montre que 80,0 % d'entre eux affirment avoir souvent ou toujours le sentiment que le travail est très exigeant mentalement (*taxing*).

Pour comprendre ce phénomène, il faut savoir que les avocats font face à des exigences qui dépassent la connaissance du droit. Tel que l'évoque la citation ci-dessous, leurs emplois sollicitent un amalgame de compétences techniques et sociales, lequel peut alimenter la perception de surcharge qualitative.

Graphique 1

Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants de l'Île du Prince-Édouard ressentent que leur travail est très exigeant mentalement ($n = 50$)



« Performance requirements would be more around: calmness, consideration, being able to coordinate both a legal and a social or psychological approach in all matters, and being able to find additional resources that are not within your area of expertise. » **PEI-2**

Sur le plan technique, le fait de traiter fréquemment des dossiers dont les faits analysés sont moins communs, contribuent à alimenter la complexité du travail. Les singularités des cas traités amènent une préoccupation constante à savoir si les bons arguments ont été identifiés.

« I think for me, a big source of stress is [not] knowing if you've done everything you can. If you've read the version or if you've looked into something enough, or if you've got enough information, make sure that you've given the client all the available options to them. That is a source of stress for me. And I think the biggest one was making sure you didn't forget something. » **PEI-3**

Sur le plan social, les professionnels du droit doivent conjuguer avec la charge conflictuelle inhérente aux cas traités, et ce, en plus de la détresse psychologiques des parties prenantes avec lesquels ils doivent collaborer. Certains cas s'allourdissent par la multiplication des parties prenantes impliquées, tel que l'évoque l'extrait ci-dessous.

« [...] It's a lot of time because you're not only interviewing the parents, so you get two parents or caregivers to look at and speak with and try to help them co-parent better. But you're also dealing with the collateral, whether it's the school or child protection or other professionals that might be involved with the family—counsellors, whatnot—and finding out all kinds of sources of information from them in order to get the whole situation with his family. » **PEI-4**

En somme, la nécessité d'oeuvrer parfois à l'interface du travail juridique et du travail social caractérise la charge de travail qualitative avec laquelle certains professionnels du droit cherchent à composer. Cet aspect du travail est étroitement lié au niveau élevé de demandes émotionnelles, un sujet traité dans la prochaine section et perçu par plus de la moitié des répondants (52,0 %).

Demandes émotionnelles

Les demandes émotionnelles auxquelles sont exposés les professionnels du droit concernent notamment l'exposition à la souffrance de la clientèle, ainsi qu'à leurs fortes émotions négatives. Le niveau de demandes émotionnelles peut aussi se voir exacerber lorsque les dossiers impliquent des clients vulnérables, tel que des enfants.

En effet, il est difficile d'être témoin des souffrances de clients qui se retrouvent dans des situations horribles et hors de leur contrôle. Comme en témoigne les extraits suivants, lorsque les professionnels du droit interviennent auprès de clientèles plus vulnérables, notamment les enfants, un sentiment de responsabilité plus grand peut émerger. Il est d'autant plus difficile de faire face à des cas où ces clients vulnérables ne disposent pas d'un environnement sécurisant leur permettant de faire respecter leurs droits.

« [...] the emotional demands of the work are seeing kids in very bad situations and having it be your risk, partially or significantly your responsibility, to help improve those conditions knowing that the kids themselves have very little ability to do that on their own. » **PEI-2**

« In the area of law that I practice, well, it's different representing children as opposed to adults such that you can't always get instructions from your clients. They may be too young in their ability to understand. Also, children's unique position in the sense that though they may give you instructions; the children may not want you to reveal information to parents because the children have to live there, right? And so, sometimes you're operating with your hands tied behind your back because although you may know certain things, you can't save them because the children haven't given you instructions to do so. And the reason why they might not do that is because of the situation at home, one parent or both parents might not take it well. What can I say about that? You're representing clients. » **PEI-4**

Il est indéniable que certains dossiers pris en charge par les professionnels du droit sont émotivement chargés. Ces situations sont susceptibles de déclencher de fortes réactions émotives dont les avocats seront témoins. Les besoins des clients accaparent alors pleinement leur propre esprit, alors que pour les professionnels du droit, il s'agit d'un client parmi d'autre.

« What do you see as your priorities? I mean, every client's going to think like "if you're being sued, [...] [that] could very well be the number one stressor in your life". But how does that stack up against the lawyer or [when] you only have, as a person, so many hours in the day or so much capacity to dedicate to what's going to be on your priority list of all of these emergencies. Everybody's trying, everybody wants it dealt with as soon as possible, but you're only one person. So, I think that trying to manage client expectations would be another source of stress. » **PEI-1**

Cette dernière illustration soulève une possible interaction entre la surcharge qualitative, les demandes émotionnelles et la surcharge quantitative. En effet, chacun des cas qui s'ajoutent à la charge de travail limite le temps disponible pour faire face à la surcharge qualitative et au niveau élevé de demandes émotionnelles.

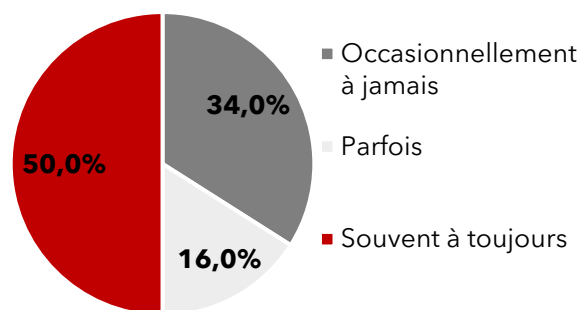
Surcharge quantitative

En ce qui concerne la surcharge quantitative, cela se traduit notamment par la perception de ne pas avoir assez de temps pour compléter les tâches (voir Graphique 2).

« [...] but if you're doing that, you know, back and forth after a long day in court, it can really be tiring. So, there can be periods when it's very stressful. But, you know, on an ongoing basis, mostly it's just that [...], in the background, kind of wearing you down like: "Oh my God, I still have six more things that I really should get out tomorrow". And I don't have any time tomorrow [...]. » **PEI-5**

Graphique 2

Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants de l'Île du Prince-Édouard ressentent qu'ils ont tellement d'urgences à gérer au travail qu'ils n'ont pas assez de temps en une journée pour tout faire leurs tâches (n = 50)



PORTRAIT DES RESSOURCES AU TRAVAIL

Le Tableau 3 résume différentes ressources présentes et importantes chez les professionnels du droit de l'Île du Prince-Édouard. Alors que l'utilisation des compétences représente une ressource pour l'ensemble des répondants, l'autonomie, la cohérence des valeurs, le télétravail ainsi que la reconnaissance sont perçus également comme étant des ressources clés présentes pour une majorité d'entre eux.

Les éléments de contexte précisés dans les prochaines sous-sections se rapportent plus spécifiquement à la manière dont l'autonomie, la cohérence des valeurs ainsi que le soutien agissent à titre de ressource.

Tableau 3

Présence des ressources importantes dans la pratique des professionnels du droit participants à l'Île du Prince-Édouard (en %)

Ressources dans la pratique	Présence de la ressource (en %)
Utilisation des compétences	100,0 %
Autonomie	66,0 %
Cohérence des valeurs	64,0 %
Télétravail	52,0 %
Reconnaissance	51,9 %
Soutien des collègues	34,0 %
Soutien du supérieur	33,3 %
Opportunités de carrière	14,8 %

Autonomie et cohérence des valeurs : des ressources généralement présentes

Les avocats de l'Île-du-Prince-Édouard considèrent généralement bénéficier d'une autonomie suffisante (66,0 %). En effet, ceux-ci disposent d'une certaine liberté quant à la manière de réaliser le travail. Toutefois, il y a lieu de s'interroger sur l'autonomie relative à la « possibilité de dire non », tel que l'exprime le participant suivant.

« Or I think that [is] something [like] one of the biggest stressors for me, I think, is just not knowing... or like always, like, you're never quite sure what you're taking on. Or you're always taking on more stuff [...] or, like, you don't feel like you can say no to any file. And I feel like having more autonomy over if I'm able to take myself off the cold call list for, you know, the next month or something, so I can catch up on the files I have. [...]. » **PEI-1**

La cohérence des valeurs est une seconde ressources perçue comme généralement présente (64,0 %). Cependant, il demeure qu'une partie du travail de l'avocat nécessite parfois de défendre des causes envers lesquels il n'est pas tout à fait convaincu du bien fondé. Comme le décrit l'extrait ci-dessous, dans certains contexte, le fait de parfois ne pas agir en cohérence avec ses valeurs semble être une caractéristique inhérente à l'emploi.

« There's also the stress of representing views or pushing and arguing for views that aren't consistent with my values—on a personal level. [...] So, for example, let's say it's in a criminal case, if it was back when I was a prosecutor and the law that I was required to enforce, I personally didn't feel it was just still needed to enforce it because that's what my job is. In family law, when I was a parent's lawyer, if I knew that a parent is not an appropriate person for the child to be with, needing to argue—because the parent wants to argue that the child should be returned to them—needing to argue that. » **PEI-2**

Soutien des collègues et du supérieur : des ressources difficilement accessibles

Le soutien des supérieurs et collègues (autant les collègues avocats que les '*office managers*' PEI-5, '*support person*' PEI-4 ou '*assistant*' PEI-1), peut prendre plusieurs formes : pouvoir poser des questions, sentir qu'on peu compter les un sur les autres, pouvoir se confier ou encore soulager la charge de travail administrative chronophage. Ces formes de soutien sont hautement importantes puisqu'elles sont susceptibles d'atténuer l'effet de demandes tels que la surcharge qualitative, les demandes émotionnelles et la surcharge quantitative.

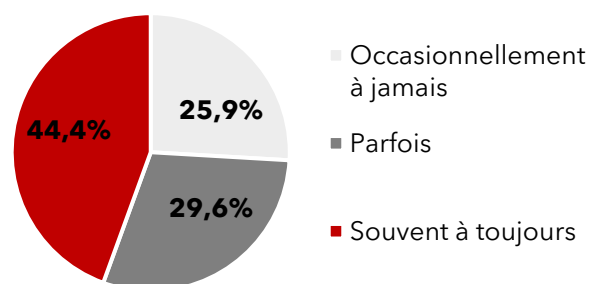
« Certainly, I have colleagues that I can talk to about it and feel similar ways, sharing information about files, so that we can kind of all talk about things and talk about stressful situations. » **PEI-2**

Toutefois, ce n'est qu'une minorité de répondant, soit 44,4 %, qui considèrent recevoir de l'aide et du soutien de leur supérieur hiérarchique souvent à toujours (voir Graphique 3).

C'est pourtant notamment cette forme de soutien qui peut alimenter une sentiment de « sécurité psychologique » (PEI-2) face aux nombreuses menaces perçues dans l'environnement des professionnels du droit. L'extrait suivant en exprime l'importance spécifique dans le contexte de la pratique du droit.

Graphique 3

Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants de l'Île du Prince-Édouard ressentent revoient de l'aide et du soutien de leur supérieur(e) hiérarchique (n = 50)



« [...] we're always going to have to defend ourselves from clients, parents, like the exterior problems. And so that's your main front, and it's an inherent nature of the job. But from management and colleagues, you want those people to kind of be protecting your back and your sides. So, when you're not secure in feeling like they're on your team, that's what I mean by kind of watching your own back because you know that there is a threat from the outside. And that's not going to change, the hope would be that you don't need to worry about a threat from the inside as well. » **PEI-2**

En somme, dans certain milieu et bien qu'il s'agisse d'une ressource important, l'exposition à du soutien peut être limitée. Les contraintes posées notamment par la surcharge quantitative soulèvent des pistes de réflexion pour mieux comprendre cette situation, tel que l'illustre l'extrait suivant.

« And I would say I feel like I can go to anybody if I have a question. I could go to somebody who's a more knowledgeable practitioner, but it's just everybody's so busy. And so, it's this bit of a tension between like, I know that, or I feel fortunate that I have support from my colleagues. And I know like when I was a student or like articulated clerk, I was able to like rely on a lot of people or other associates and other partners. If I had questions, you know, [all I have to do is ask], Have you done this before? Like, what did you do? But in the last couple of years, we've had those people leave and they haven't been replaced yet. So, you don't have as many people, you know, to work with. And then, everybody else is so busy, you're all trying to pick up the slack where you can. And so, people are still there for support. But when it's just tough sometimes if nobody's in their office because you're always in meetings, you're always in class, you're always like, you know, you're trying to hammer out a document on a deadline. And so, sometimes, it makes it difficult to access those services or those supports [...]. » **PEI-1**

Pour conclure cette section, il faut souligner que certes, l'échantillon plus restreint de professionnels de l'Île-du-Prince-Édouard ne nous permettait pas de conduire des analyses d'association robustes entre les contraintes et ressources présentées précédemment et les divers indicateurs de santé mentale mesurés dans la province. Toutefois, les analyses conduites à l'échelle nationale dans ce projet, tout comme la littérature actuelle, nous permet d'émettre l'hypothèse d'un lien direct entre plusieurs de ces facteurs et la santé mentale des professionnels du droit à l'Île-du-Prince-Édouard. Ces contraintes et ressources constituent dès lors autant de leviers pour les organisations afin de réduire la pression sur la santé mentale des professionnels et ainsi pérenniser leur pratique professionnelle.

1.2 THÉMATIQUE 2 | ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Auteures : Amira Driss, candidate à la M.Sc., Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Les professionnels du droit dans la communauté de l'Île-du-Prince-Édouard ont choisi comme deuxième sujet d'intérêt l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Dans un monde où les responsabilités et les engagements se multiplient, trouver un équilibre entre travail et vie personnelle est devenu un défi majeur dans les milieux de travail (Lockwood, 2023). Plusieurs recherches ont démontré une corrélation entre un bon équilibre travail-vie professionnelle et un niveau élevé de satisfaction générale dans la vie (Sirgy et Lee, 2018). Inversement, la présence d'un conflit entre ces deux sphères est susceptible de causer des impacts physiques et psychologiques importants (Cadieux et al., 2022; Karani et al., 2022).

LE CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

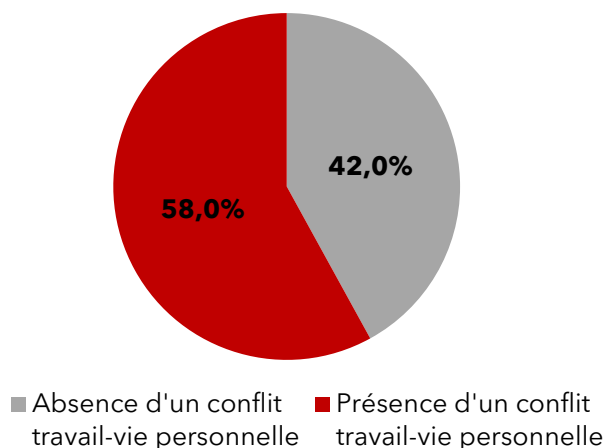
« In my experience [...], wellness was pretty much non-existent because people were working long hours and sacrificing everything for the job, and it was just entirely unhealthy [...]. » **PEI-5**

L'extrait présenté dans l'encadré met en lumière la perception de l'équilibre entre le travail et le bien-être partagé par un des participants à l'Île-du-Prince-Édouard. Le professionnel indique que les longues heures ne permettent pas au bien-être d'exister dans son milieu professionnel. Il souligne que le bien-être n'était pas pleinement pris en compte dans cet environnement, principalement en raison des longues heures de travail et de la priorisation de sa carrière professionnelle.

Dans le Graphique 4, il est illustré que 58,0 % des professionnels du droit ayant participé à l'Île-du-Prince-Édouard font face à un conflit entre travail et vie personnelle.

Graphique 4

Proportion des professionnels du droit participant qui oeuvre à l'Île du Prince Édouard selon la présence ou l'absence d'un conflit travail-vie personnelle (n = 50)



Suite à l'analyse des réponses spécifiques des participants portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, on constate que 68,0 % (voir Graphique 5) ont exprimé le sentiment que leur travail absorbe une si grande partie de leur énergie que cela a un effet négatif sur leur vie privée. Une statistique cohérente avec les différents témoignages des professionnels du droit dans la province.

Comme le montre l'extrait ci-dessous, le travail domine la vie de l'individu. Le juriste indique que le travail mobilise la majorité de ses compétences, y compris ses facultés de contrôle émotionnel, même dans des circonstances normales.

« [...] My work life basically takes up most of my abilities, my emotional regulation abilities, when things are normal [...]. » **PEI-2**

Malgré les défis liés à l'exigence du métier des professionnels du droit, certains profils sont plus susceptibles de rencontrer plus de difficultés que d'autres. Le Tableau 4 révèle qu'une proportion plus élevée de femmes professionnelles du droit éprouvent un conflit entre travail et vie personnelle (62,5 %) comparativement à leurs homologues masculins.

Les 34 ans et moins éprouvent le plus haut taux de conflit travail-vie personnelle (70,6 %), suivis par les professionnels qui détiennent moins de 10 ans d'expérience, les professionnels qui ont des enfants (66,7 %), et ceux en pratique privée (67,9 %). Les professionnels qui travaillent avec des clients, quant à eux, expriment une présence de conflit travail-vie personnelle qui est près de deux fois plus élevée que ceux qui ne travaillent pas avec des clients (60,0 %).

Graphique 5

Perception des professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard par rapport à l'énoncé suivant : « mon travail absorbe une si grande partie de mon énergie que cela a un effet négatif sur ma vie privée » ($n = 50$)

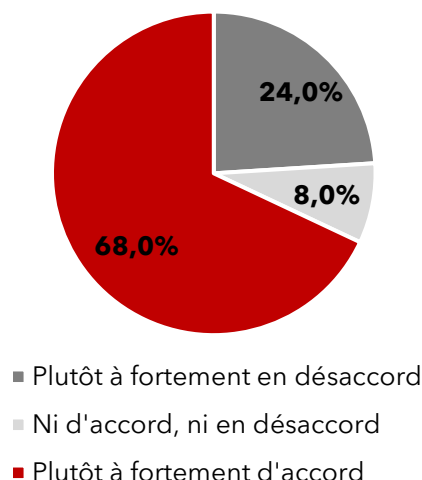


Tableau 4

Présence d'un conflit selon certaines caractéristiques des professionnels du droit participants de l'Île du Prince Édouard (en %)

		Présence d'un conflit travail-vie personnelle (en %)
Genre¹	Femme	62,5 %
	Homme	50,0 %
Âge	34 ans et moins	70,6 %
	35 à 49 ans	52,6 %
	50 ans et plus	50,0 %
Expérience	0 à 9 ans	68,4 %
	10 ans et plus	48,3 %
Secteur d'activité	Secteur public et OBNL	29,4 %
	Pratique privée	67,9 %
Enfants dépendants	Non	66,7 %
	Oui	47,8 %
Travailler avec des clients	Non	28,6 %
	Oui	60,0 %

Les participants partagent leurs expériences personnelles dans l'encadré suivant où les extraits reflètent ces constats. Les extraits mettent en évidence les défis auxquels sont confrontées les femmes en ce qui

¹ Compte tenu du faible échantillon des genres autres que femme et homme, seuls ces deux genres sont comparés.

a trait à la conciliation carrière et vie familiale. Les hommes, eux, sont principalement confrontés au manque de temps à consacrer à leur famille en raison des longues heures de travail. On souligne aussi le sentiment d'épuisement. Dans le deuxième extrait, le professionnel évoque qu'il est trop fatigué pour participer à des activités personnelles ou des loisirs à la fin de sa journée.

”

« I would say that for women in my profession, the biggest barrier to having a family is the likelihood that that will be held against them in promotions, in the private sector, even if it's not formally held—certainly. Young women who have children get promoted to partner way slower than their male or no children counterparts. For men, I would say the biggest barrier is time, the idea that they're going to be at the office so many hours every day that they're not going to have the time to spend with their kids and with their family or their spouse if that's what they all have at that point. » **PEI-2**

« I go to work [at ...] eight in the morning. I come home at six, and all I want to do is eat and go to bed, and like I don't [...] do a good job of dealing with it. » **PEI-1**

« [...] For me, [...] I'm emotionally and mentally tired at the end of the day, [and] that often will affect what hobbies I decide to pursue. So [...] I won't be taking on necessarily complicated mental tasks as a hobby. » **PEI-2**

Les chiffres du Tableau 5 renforcent les paroles des professionnels du droit concernant les implications de leur travail sur leur capacité à fonder une famille.

Tableau 5

Proportion des professionnels du droit participants de l'Île-du-Prince-Édouard voulant fonder une famille qui sont plutôt à fortement d'accord avec les énoncés sur la crainte de fonder une famille (en %)

75,0 %	Je sens que ma charge de travail entre en conflit avec ma capacité à fonder une famille.
66,7 %	Si je décide d'avoir des enfants, je pourrais perdre mon emploi ou qu'on ne renouvelle pas mon contrat.
66,7 %	Ma profession est incompatible avec la vie de famille.

Les pourcentages reflètent de grandes préoccupations quant à l'impact de leur carrière sur leur vie personnelle et familiale. Près des trois quarts des professionnels du droit estiment que leur travail rentre en conflit avec leur capacité à fonder une famille, et presque 67 % qui estiment craindre de perdre leurs emplois en choisissant d'avoir des enfants. Des statistiques alarmantes quant aux défis liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

LES HABILETES QUI AIDENT FACE AU CONFLIT

Même si de nombreuses contraintes se posent, les professionnels du droit à l'Île-du-Prince-Édouard semblent démontrer certaines habiletés clés contribuant à une réduction de ce conflit entre vie professionnelle et vie personnelle. Parmi ces habiletés mesurées dans le cadre de cette étude, on retrouve la capacité à établir ses limites et la capacité à se détacher psychologiquement du travail. Le

Tableau 6 indique la présence de conflit travail-vie-personnelle observée chez les participants de l'Île-du-Prince-Édouard selon la présence ou l'absence de ces habiletés (en %).



Tableau 6

Proportion des professionnels du droit participants de l'Île-du-Prince-Édouard vivant un conflit travail-vie personnelle selon certaines aptitudes

	Présence d'un conflit travail-vie personnelle (en %)
Difficulté à mettre ses limites	73,0 %
Capacité à mettre ses limites	15,4 %
Difficulté à se détacher psychologiquement du travail	62,8 %
Capacité à se détacher psychologiquement du travail	28,6 %

Si l'on compare les chiffres suivants à ceux d'autres provinces, la disparité de conflit travail-vie personnelle entre ceux et celle qui détiennent ou non ces habiletés est assez élevée (Cadieux et al., 2022).

Dans les extraits suivants, les participants partagent que le travail constant est une croyance commune. Certains évoquent avoir des aspirations à établir des limites plus claires et à donner une plus grande priorité au bien-être personnel, mais admettent avoir du mal à mettre ces intentions en pratique.

Il est clair que les attentes en matière de productivité et la difficulté de prioriser le bien-être personnel dans un environnement professionnel exigeant sont partagés par de nombreux professionnels du droit. Malheureusement, les juristes de l'Île-du-Prince-Édouard ne font pas exceptions.

“

« [...] In the past, how I would have coped with a busy period would be... I would just keep working like I would work long hours [...] and, you know, get close to burnout [...]. » **PEI-5**

« [...] I need to be more comfortable with setting more clear boundaries for myself [...]. » **PEI-1**



« [...] And it's this misconception that if you're not working all to the same extent as some of your other colleagues, you're lazy or you're not working as hard. And that's something I still [...] I know it's a mixed conception, but it's still hard [...] and it's] something I struggle with. I think that I would aspire [more on the] practice, you know, [...] setting more clear boundaries and [...] taking more care in the wellness side of things. But I'm still kind of struggling with that, like putting that into practice sometime [...]. » **PEI-1**

”

1.3 THÉMATIQUE 3 | HABITUDES DE VIE ET STRATÉGIES D'ADAPTATION FACE AU STRESS

Auteures: Audrée B. Camille, MSc CRHA, candidate au DBA, Prof Nathalie Cadieux, PhD CRHA

Le stress vécu au travail résulte de l'évaluation que font les professionnels des contraintes auxquelles ils sont exposés et des ressources disponibles pour y faire face (Lazarus et Folkman, 1984). Une personne exposée à des contraintes qui dépassent ses ressources tend à utiliser des stratégies pour rétablir l'équilibre émotionnel, appelées stratégies de coping. Ces stratégies d'adaptation sont complexes et propres à chaque individu. Les stratégies de coping sollicitées varient selon les sources de stress ou les caractéristiques des individus eux-mêmes. Certaines sont orientées vers la résolution du problème, comme la résolution de conflits, tandis que d'autres sont axées sur la gestion des émotions désagréables, comme l'expression émotionnelle en thérapie (Folkman et Lazarus, 1985; 1988).

SOURCES DE STRESS AU TRAVAIL RAPPORTÉES PAR LES PROFESSIONNELS DU DROIT PARTICIPANTS DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Les stratégies de coping sollicitées peuvent varier selon les sources de stress issues du contexte (DeLongis et Holtzman, 2005). Au cours des entretiens, plusieurs professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard nous ont fait part des sources de stress rencontrées dans leur pratique du droit. Parmi les sources de stress, nous retrouvons celles listées dans l'Encadré 1 ci-dessous.

Encadré 1

Sources de stress rapportées par les participants de l'Île-du-Prince-Édouard

- Le manque de soutien de la part des superviseurs **PEI-2**
- La charge de travail – quantitative et qualitative – exacerbée par un enjeu de rétention **PEI-1** et **PEI-2**
- Les attentes des clients et le niveau d'accompagnement nécessaire **PEI-1** et **PEI-4**
- Les menaces de plaintes professionnelles **PEI-2**
- Les traumatismes vicariants ou fatigue de compassion ressenti en raison de l'exposition au stress d'autrui **PEI-1** et **PEI-4**
- Représenter, promouvoir et défendre des points de vue contraires à mes valeurs personnelles **PEI-2**

Parfois, les situations stressantes rencontrées dans le cadre de l'exercice de la profession peuvent nuire à l'adoption ou au maintien de saines habitudes de vie, telles qu'une alimentation équilibrée ou un sommeil régulier, qui leur permettrait de faire face au stress. Un professionnel du droit de l'Île-du-Prince-Édouard nous fait part de ses préoccupations concernant l'impact du stress du travail sur le mieux-être.

« Your wellness just goes out the window, temporarily, where you're not eating very well, and you might not be getting enough sleep. » **PEI-5**

”

De surcroît, les situations stressantes récurrentes peuvent avoir un effet de trop plein. À cet effet, une participante témoigne de l'effet cumulatif que vivent certains professionnels du droit en ces termes.

« When coupled, these stresses worsen because you're trying to defend all the way around: clients, the people your clients are fighting with, and your workplace, which isn't safe in itself. » **PEI-2**



Brabban et Turkington (2002) illustrent la gestion du stress avec l'analogie du « seau de stress », une métaphore largement utilisée qui explique comment les individus vivent et font face au stress (Conolly et al., 2022; Miller, 2021). L'eau de pluie – les stressseurs – remplit le seau, les robinets – les stratégies de coping – permettent de laisser évacuer l'eau et le niveau d'eau maintenu dans le seau représente le maintien de l'équilibre émotionnel. Un surplus d'eau dans le seau représente un niveau de stress élevé. Les stratégies de coping préviennent un débordement soit les conséquences émotionnelles et physiologiques du stress selon Lazarus et Folkman (1984).

REGARD SUR LES STRATÉGIES D'ADAPTATION ADOPTÉES PAR LES PROFESSIONNELS DU DROIT DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD POUR FAIRE FACE AU STRESS

En milieu professionnel, l'exposition aux sources de stress ou aux situations stressantes est inévitable (Demerouti et al., 2001). Conséquemment, l'adoption de stratégies d'adaptation ou de coping pour y faire face (Lazarus et Folkman, 1984) l'est tout autant.

Parmi les professionnels du droit rencontrés en entretien, certains énoncent avoir eu recours à un programme d'aide, une démarche l'ayant aidé à surmonter le stress vécu.



« In my earlier days, I used to be more of a workaholic, and I had a short fuse; counselling really helped address that. » **PEI-5**

Plusieurs professionnels mentionnent recourir à diverses stratégies de coping relativement simples telles que avoir un horaire régulier, passer du temps en famille pendant les périodes de repos et de prendre des vacances allouées, comme en témoigne l'encadré ci-dessous.

« It is rejuvenating to spend time–downtime–with family and friends. You feel more relaxed once you've had time to decompress and spend time with people you love. » **PEI-1**



« Taking vacation time where I do not check emails; being able to disconnect from the office. I think that that would probably be the biggest help in that area. » **PEI-2**



D'autres ont dû agir sur leur surcharge de travail et avoir des occupations autres que le travail.



« Trying to be as organized as possible; trying to separate work from your personal life. [...] Trying to compartmentalize it all. » **PEI-4**

« Being more comfortable with setting boundaries for myself. [...] It helps me focus on what I can control instead of things out of my control. » **PEI-1**

« In the past, I would have coped with a busy period by working long hours, not looking after myself and getting close to burnout. Now, I am better at setting boundaries. I'll say, 'I'm not accepting new clients,' or, 'I am unable to file anything for you at the moment. » **PEI-5**



« I've joined volunteer organizations, and I go to the gym in the evenings; I do something other than just work. [...] It is important to me to be part of my community, to be involved and to do things outside of work. » **PEI-1**

Le développement ou renforcement des stratégies de coping peut être bénéfique à l'ensemble de la profession et à la protection du public. Un professionnel du droit rencontré en entretien témoigne de l'évolution de l'importance accordée au mieux-être dans la profession juridique, bien que confronté à de possibles divergences d'opinions dans les attitudes et les approches du travail.



« The view of taking care of oneself and the importance of wellness in the legal profession is changing. However, in the shift towards people viewing self-care as an important thing to have in the profession, there is a divide between seasoned professionals and professionals new to the career regarding how they see themselves, their work, and what fulfills them professionally. » **PEI-1**

LES STRATÉGIES D'ADAPTATION QUI COMPROMETTENT LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS

Face aux sources de stress, plusieurs professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard ont recours à des stratégies néfastes (Cadieux et al., 2022) telles que la consommation d'alcool, de drogues ou les jeux de hasard – qui peuvent contribuer à réduire le stress ressenti à court terme, mais sont susceptibles de développement de dépendances ou de maladies plus graves. Lors de la première phase de la présente étude, la consommation d'alcool et la consommation de drogues ont été sondées par questionnaire. Les paragraphes suivants présentent les résultats qui concernent la consommation d'alcool et de drogues chez les professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard qui ont participé à la première phase de l'étude.

La consommation d'alcool

Parmi les professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard qui ont répondu à ce questionnaire, 18,0 % (n = 50) ont rapporté une consommation d'alcool à risque élevé (Score ≥ 8/40 à l'AUDIT-10).

Le Tableau 7 présente la proportion des répondants qui consomment de l'alcool 4 fois ou plus par semaine à l'Île-du-Prince-Édouard comparativement aux autres régions du Canada.

La consommation d'alcool est susceptible de varier selon les caractéristiques démographiques telles que le genre, l'âge et le nombre d'années d'expérience. Le Tableau 8 présente la proportion des professionnels qui ont rapporté une consommation d'alcool qualifiée de dangereuse ou nocive à l'AUDIT-10 (Score $\geq 8/40$ à l'AUDIT-10) (Babor et al., 2001) selon les caractéristiques démographiques des répondants.

Tableau 8

Proportion de consommation d'alcool dangereuse ou nocive (Score $\geq 8/40$ à l'AUDIT-10) (Babor et al., 2001) (en %) selon le profil démographique chez les professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard

Caractéristique démographique		Consommation à haut risque en % (Score $\geq 8/40$ à l'AUDIT-10)
Genre	Femme	15,6 %
	Homme	21,1 %
Âge	34 ans et moins	17,6 %
	35 à 49 ans	15,8 %
	50 ans et plus	20,0 %
	0 à 9 ans	15,8 %
Expérience	10 à 19 ans	25,0 %
	20 ans et plus	16,7 %

Note : Compte tenu du faible échantillon des genres autres que femme et homme, seuls ces deux genres sont comparés.

Dans le cadre de la Phase I de cette étude (Cadieux et al., 2022), plusieurs sources de stress ont été mesurées. Le Tableau 9 présente la proportion des professionnels qui ont rapporté une consommation d'alcool à haut risque selon les certaines exigences mesurées en lien avec l'exercice de la profession.

Tableau 7

Proportion de professionnels qui consomment de l'alcool 4 fois ou plus par semaine selon le lieu de pratique principal

Région canadienne	Consommation 4 fois ou plus par semaine (en %)
Île-du-Prince-Édouard	18,0 %
Autres provinces de l'Atlantique	20,2 %
Ouest canadien	19,2 %
Centre du Canada	20,3 %
Territoires	26,9 %

Le Tableau 8 permet de constater que parmi les professionnels du droit membres du barreau de l'Île-du-Prince-Édouard, les hommes sont plus nombreux à avoir rapporté une consommation d'alcool dangereuse ou nocive (21,1 % comparativement à 16,6 % chez les femmes). On constate également qu'un professionnel sur quatre qui ont entre 10 ans et 19 ans d'expérience au sein de l'échantillon présentent une consommation nocive ou dangereuse selon le score obtenu à l'AUDIT-10. Pour ce qui en est de l'âge, 20,0 % des professionnels âgés de 50 ans et plus ayant participé à l'Île-du-Prince-Édouard a rapporté une consommation d'alcool à risque.

Tableau 9

Proportion de consommation d'alcool nocive ou dangereuse (Score $\geq 8/40$ à l'AUDIT-10) (Babor et al., 2001) selon quelques caractéristiques de l'exercice de la profession chez les professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard

Caractéristique de la pratique		Consommation d'alcool à haut risque (en %)
Secteur d'activité	Public et OBNL	17,6 %
	Pratique privée	17,9 %
Heures facturables	Oui	26,3 %
Travailler avec des clients	Oui	15,0 %
Présence de surcharge quantitative élevée		11,1 %
Présence de demandes émotionnelles élevées		10,0 %

La consommation de drogue

Parmi les répondants membres du barreau de l'Île-du-Prince-Édouard, 16,0 % ($n = 50$) ont fait usage de drogues, autres que les médicaments administrés à des fins médicales, au cours des 12 mois précédents la Phase I de la présente recherche. L'interprétation statistique et les conclusions que l'on pourrait tirer de cette analyse sont limitées par le nombre de répondants de l'Île-du-Prince-Édouard à cette échelle dans la Phase I.

Le développement et la mise en pratique des stratégies de coping – axées sur la résolution du problème ou la régulation des émotions – qui soutiennent les professionnels du droit face au stress favorisent un mieux-être holistique. Un professionnel du droit dont le seau de stress est évacué grâce aux stratégies de coping et aux habitudes de vie saines sera assurément dans de meilleures dispositions pour une pratique professionnelle saine et durable. À ce sujet, la section suivante aborde des solutions positives proposées par les professionnels oeuvrant à l'Île-du-Prince-Édouard.



1.4 LES PISTES DE SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LE MILIEU

Auteurs : Marc-André Bélanger, M.Sc., Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Les entrevues réalisées auprès des professionnels du droit participants à l'Île-du-Prince-Édouard ont permis de faire ressortir des solutions, lesquelles se déclinent en cinq volets : (1) optimiser le soutien du superviseur, (2) agir sur les ressources disponibles, (3) formaliser le mentorat, (4) améliorer l'organisation du travail et (5) valoriser une culture axée sur le mieux-être.

VOLET 1 : OPTIMISER LE SOUTIEN DU SUPERVISEUR

Améliorer le soutien du superviseur en considérant les compétences clés d'un gestionnaire

Comme présenté dans la thématique portant sur les conditions de travail et la charge mentale, le soutien du superviseur constitue une ressource importante, présente pour le tiers des professionnels répondants (33,3 %) à l'Île-du-Prince-Édouard (voir Tableau 3). C'est donc le deux tiers des répondants (66,7 %) qui considèrent ne pas bénéficier du soutien de leur superviseur².

Comme un participant mentionne dans l'une des entrevues, les avocats occupant une position de gestion, bien qu'ils soient de bons avocats, ne sont pas pour autant des bons gestionnaires. Selon lui, le fait d'avoir des gestionnaires disposant de bonnes connaissances managériales ferait pourtant une énorme différence et permettrait de régler certaines lacunes observées dans le milieu, en particulier quant au soutien social et au climat de sécurité psychologique. Cela implique par ailleurs, de réviser les profils d'embauche des gestionnaires en recrutant des professionnels qui ont ce profil.

« I think high-quality management within the legal profession using professional managers rather than professional lawyers could help. I think expanding the knowledge of the importance of supporting employees even just by listening and having them feel psychologically safe could be a major benefit to the legal profession. So, taking in some of those things that the corporate world has learned or is learning, or the business organization or business school and applying them in the law management area. Lawyers in management positions tend to be good lawyers rather than good managers. » **PEI-2**

« High-quality, knowledgeable management. I think that would make the biggest difference because it is a way of solutions to most of the other problems. It's kind of a precondition to solving the issues that I've seen. » **PEI-2**

Ces professionnels gestionnaires auraient des compétences essentielles en gestion, notamment le soutien envers leurs subordonnés, en utilisant des pratiques reconnues dans le domaine de la gestion en général qui pourraient être appliquées à la gestion en droit. Selon ce participant, le soutien du superviseur constitue une précondition offrant des solutions afin de résoudre d'autres enjeux vécus au travail. À ce propos, la littérature tend à confirmer l'existence de relations entre le soutien du supérieur et la diminution de l'intention de quitter la profession (Cadieux et al., 2022), la diminution du conflit

² Il importe de préciser que les professionnels qui ont répondu « non » à la question « avez-vous un superviseur » n'ont pas répondu aux questions concernant le soutien social du superviseur. Conséquemment, ils sont exclus de ces statistiques.

travail-vie personnelle, des symptômes dépressifs, du stress et des problèmes de santé (Shockley et al., 2013). Également, le soutien du superviseur améliorerait le sentiment de sécurité psychologique (Lee, 2021), comme mentionné par le participant.

Autrement, cette solution mise de l'avant par le participant suggère qu'il faut développer les compétences des gestionnaires (avocats) en droit et priorisant la relation avec les employés, en mettant l'accent sur les pratiques de soutien.

VOLET 2 : AGIR SUR LES RESSOURCES DISPONIBLES

Ce deuxième volet concerne les ressources disponibles permettant de faciliter le travail des professionnels du droit, incluant l'amélioration de l'information disponible, notamment sur les dossiers antérieurs traités par les autres professionnels dans le cabinet, et l'assistance d'un travailleur social lorsqu'il s'agit de travailler avec une clientèle vulnérable.

Améliorer l'information disponible

Un participant évoque qu'une source de stress présente dans son travail était l'incertitude quant à fournir toutes les options disponibles pour ses clients, ayant la crainte de ne pas avoir suffisamment d'information et d'oublier quelque chose d'important. En ce sens, une solution proposée était de créer une sorte de registre (« *checklist* ») de tous les dossiers traités par les membres de son cabinet afin de s'y référer pour trouver des précédents à savoir ce qui s'est fait dans des situations similaires au dossier sur lequel il travaille. Ainsi, il s'agirait d'une ressource bénéfique afin de s'assurer de trouver le maximum d'information disponible en lien avec ses dossiers.

Participant : « So, for me, a lot of that looks like a checklist and relying on the experience of the staff and the other lawyers I work with; using precedents and being able to look at other people's files to see what they did in similar situations. »

Interviewer : « And how could your workplace improve in the future? »

Participant : « I think having just more - and I'm sure it's the same in a lot of firms - checklists are usually created just by individuals. And then people might all have their own. I think having a standardized one that everybody uses could be most beneficial to take everybody's individual checklists and melt them together. Um, yeah, I think that would be a big one that they could improve on. » **PEI-3**

“ ”

Être assisté par un travailleur social dans les rencontres avec une clientèle vulnérable

Les dossiers qui concernent des cas particuliers, notamment lorsque des enfants sont impliqués, peuvent être relativement délicats et éprouvants à traiter. Les professionnels du droit doivent déployer des compétences bien précises en ce qui a trait à la façon de parler avec les enfants (ou clientèle vulnérable) et à la direction à prendre dans certaines circonstances puisque les conséquences peuvent être importantes pour ceux-ci. Or, étant assisté d'un travailleur social dans les rencontres entre un

professionnel du droit et un enfant constituerait une solution afin d'être mieux soutenu dans les interactions avec une clientèle vulnérable.

« I would have a social worker employed within our office to help with our meetings with the children, how to talk about maybe certain direction to take with that particular case. So, an in-house social worker. » **PEI-4**

”

VOLET 3 : FORMALISER LE MENTORAT

Un participant partageait son impression quant au manque de mentorat dans son lieu de travail. Il explique cette carence par la charge de travail importante, laquelle qui limite le développement de relations mentoriales adéquates.

”

« For me, it's probably a lack of mentorship. I don't really feel that I have that; I have people that are checking up on me and making sure that I'm doing okay. But I think when you have a busy practice, making time for developing that kind of relationship with a mentor, it's kind of one of the first things to go. Yeah. For me, I would need more of a 'structured mentorship' would be beneficial.

[...]

I think I can see, especially here, kind of like what we're saying earlier with there being the way that people practice law in Prince Edward Island. And I think if you had a mentor that was really experienced in dealing with the courts or dealing with other lawyers; if you have somebody who shows you the ropes in terms of that and like not having to figure it out on your own. If that information was just readily available to you, I think it would help to lessen those kinds of anxieties that people get about. "Oh, I was like an idiot, or I went to the wrong person", and stuff like that. And I think there's an element of mentorship that includes sponsorship, having somebody introduce you to more senior members of the bar or even just clients or anything. And to say, you know, "This is [name], this lawyer is wonderful," even if it's not in an official mentor role, but also in helping you to establish yourself. » **PEI-3**

Pourtant, lorsque la relation mentorale est vécue positivement, elle permettrait de développer le sentiment de compétence, d'affirmation de l'identité et d'estime de soi du mentoré (Kram, 1983).

Ce faisant, cette solution vise à formaliser davantage le mentorat, en capitalisant sur la relation mentorale qui s'en dégage. À ce propos, le mentorat constitue un plan de développement privilégié en organisation (Langlois & Paquette, 2020; Duchesne, 2010; Bach Ouerdian et al., 2018) et plus spécifiquement, au sein de la communauté juridique (Nguyen & Patel, 2018).

À travers le mentorat, les nouveaux praticiens bénéficieraient d'avoir une meilleure accessibilité des informations, laquelle est susceptible de réduire l'anxiété en lien avec les possibilités de commettre des erreurs, selon ce participant. Notons également que le mentorat, par sa capacité à renforcer des compétences transversales essentielles à la pratique professionnelle, constituerait un facteur de protection face au stress professionnel (Cadieux & Gladu-Martin, 2016). Aussi, le mentorat pourrait s'avérer utile dans un contexte où plus de 75 % des juristes ayant moins de trois ans d'expérience ressentent un stress relié à la possibilité de commettre une erreur dans le cadre de leur pratique (Cadieux et al., 2022).

De plus, selon ce participant, un mentorat formel, faciliterait le développement de réseau pour le mentoré qui l'aiderait à bien s'établir dans l'organisation.

Évidemment, cette relation est étroitement liée à la qualité de la relation mentorale. À cet effet, plusieurs études ont à ce jour mis en lumière un lien direct entre cette qualité de la relation mentorale et plusieurs retombées, notamment sur la santé, la carrière et le sentiment d'efficacité des jeunes professionnels (Chan, Guan & Choi, 2011; West et al., 2018).

VOLET 4 : AMÉLIORER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Ce quatrième volet porte sur le travail, plus précisément l'organisation du travail en équipe (première solution) et l'autonomie dans le travail (seconde solution).

Mettre en place des équipes multidisciplinaires

Un autre participant mentionne la pertinence d'équipes multidisciplinaires afin de mieux partager la charge de travail et de favoriser la collaboration. Ainsi, chacun apporte sa propre valeur et son expérience de sa pratique à l'équipe. Cela dit, ces équipes favorisent l'émergence de ressources disponibles en permettant d'échanger des informations tout en offrant du soutien lorsqu'un professionnel a des interrogations sur la façon de traiter un dossier.

”

« So, you have (to have) many hands to make light(er) work. And so, you have more people to kind of share the workload or more people to go to if you have questions. Everybody brings so much value with their own, experience in their own practice where if they work somewhere else and I just feel like there's so much value in that diversity of experience. And so, I feel like having more people to share the workload and to provide that (would) help each other kind of thing. And then having that or feeling more supported in [...], autonomy over my practice kind of thing. » **PEI-1**

Favoriser l'autonomie dans le travail

Le même participant explique que ce qui ferait la plus grande différence dans sa pratique serait de jouir d'une plus grande autonomie incluant quant au temps de travail et la quantité de travail à prendre.

« I think something that would bring like the biggest difference to my practice would be more (the) feeling (of having) more autonomy over my time or like how much time I'm expected to put into the job. [...] And so I feel like having more autonomy over how much work I'm expected to take on so that I'm able to kind of feel like I am doing them or feel competent with the files I do have so that I'm able to do my best work and then still being able to get a decent sleep and spend time with my partner or go for a walk or something like that, I feel like that would make the biggest difference. » **PEI-1**

”

Pour ce participant, avoir cette autonomie favoriserait sa perception de compétence dans l'exécution de ses dossiers afin de faire le meilleur travail possible, tout en favorisant une conciliation travail-vie personnelle.

VOLET 5 : UNE CULTURE PROFESSIONNELLE ORIENTÉE VERS LE MIEUX-ÊTRE

Enfin, le dernier volet de solutions porte sur le mieux-être, décliné sous deux aspects : l'ouverture aux discussions s'inscrivant dans la culture de la profession, et l'accessibilité des ressources en santé mentale pour consultation.

Mieux-être : culture de la profession (ouverture)

Parmi les participants rencontrés, trois d'entre eux ont évoqué que la meilleure façon d'améliorer le mieux-être dans la profession est d'abord de promouvoir une culture d'ouverture lors des discussions portant sur la santé mentale et mieux-être dans la profession.

« I think the biggest way that the Law Society could help is by creating a culture of openness to discuss mental health and a culture where lawyers should value mental health of other lawyers and value other lawyers. I think that's the biggest contribution they could make, because if we can change the culture, then we can work on the details, as we go along. » **PEI-2**

« [...] because I think that it's beneficial for people to know that you're not alone, like chatting with other people to know, like everybody's kind of struggling. [...] I feel like it's like this tension between wanting to be [and] wanting people to feel like they can come to you and wanting to feel like you can have an honest conversation with people. » **PEI-1**

« [...] certainly, organizations and employers are trying to place more emphasis on workplace mental health. I think that needs to continue placing an emphasis on that and having open discussions about the challenges people may face from time to time. That needs to continue, so, people feel free to do that. I think as more people work from home, that's something to keep in mind as well, because you can easily not be in touch with them as often. And so that's something to be mindful of and to be regularly checking in on how people are doing and promoting openness around that. I think that's all I can think of. » **PEI-4**

”

Selon un participant, il est bénéfique pour les professionnels de savoir qu'ils ne sont pas seuls dans leurs difficultés en lien avec leur mieux-être. Dans cette perspective, il s'agit de valoriser la santé des professionnels du droit en favorisant un environnement où les professionnels se sentent libres d'échanger ouvertement sur leurs défis auxquels ils peuvent être confrontés. Un de ces participants mentionne également l'importance de considérer les professionnels travaillant à domicile, lesquels sont plus isolés par rapport aux autres. Il importe donc d'y porter une attention et de vérifier comment portent ces professionnels travaillant à distance.

Mieux-être : améliorer la disponibilité de la consultation

Dans la même perspective d'ouverture aux discussions sur les défis de mieux-être, trois participants ont également suggéré d'améliorer la disponibilité de la consultation.

“

« I think something that would also be like beneficial in terms of those mental health benefits (is) including some kind of coverage for like counseling, like as part of like the benefits offered through work. » **PEI-1**

« I think by... So, expanding the amount of assistance—EAP, mental health benefits and benefit packages—that are there would help. » **PEI-2**

« But certainly, I would think people would benefit from having the longer-term counseling. [...] with the lawyer assistance program, I could use someone in [British Columbia] or [Alberta], something like that, and it would be like 7 p.m. or 8 p.m. [in] my time. We would do it virtual and so no one had to know, and I didn't have to leave work and all of the things that people can sometimes view as barriers just weren't there. » **PEI-5**

D'abord, un participant proposait d'intégrer la consultation dans une couverture incluse parmi les prestations offertes par l'organisation. Dans le même sens, un autre participant mentionne qu'il serait bénéfique d'améliorer les montants disponibles en lien avec l'aide en santé mentale et mieux-être. Enfin, un dernier participant suggérerait d'utiliser le décalage des fuseaux horaires dans le pays, en bénéficiant des services de consultation des provinces de l'Ouest Canadien. En effet, ses périodes de consultation, en virtuel, se déroulant dans les heures ouvrées dans l'ouest, sont réservés autour de 19 h et 20 h. Ainsi, la confidentialité est maintenue et il n'est pas nécessaire de quitter le travail pendant les heures de bureau, limitant ainsi les barrières à pouvoir consulter.

1.5 LES INITIATIVES EN PLACE VERS UNE PRATIQUE Saine ET DURABLE DU DROIT À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Auteurs : Marc-André Bélanger, M.Sc., Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D., CRHA

Dans la première phase de cette étude conclue en 2022 (Cadieux et al., 2022), 10 recommandations ciblées et 35 recommandations secondaires ont été proposées aux divers acteurs des milieux juridiques canadiens (barreaux, institutions académiques, programme d'aide, organisations, etc.). Ces recommandations, ancrées dans les données collectées, visaient à réduire la prévalence des problèmes de santé mesurés (p. ex., la prévalence de symptômes dépressifs), à agir sur les déterminants à la source de ces problématiques (facteurs de risque et de protection incluant la stigmatisation) et maximiser le soutien et les ressources disponibles en matière de santé mentale pour les professionnels.

Un nombre d'initiatives alignées aux recommandations présentées dans Cadieux et al. (2022) était déjà en place ou ont été mises en œuvre à la suite de la publication du rapport de la Phase I. Plus précisément, notre équipe a cerné quatre différentes initiatives d'importance, découlant de cinq recommandations émises. Le Tableau 12 présente chacune de ces initiatives en les mettant en parallèle avec les recommandations émises par Cadieux et al. (2022). Il en ressort que certaines initiatives mises de l'avant s'alignent avec le besoin émis par les professionnels de l'Île-du-Prince-Édouard et rapporté dans ce rapport, concernant l'importance d'améliorer le soutien auquel ont accès les professionnels dans leur pratique.

Les initiatives énumérées ci-dessous ne sont que quelques exemples parmi les initiatives les plus importantes mises de l'avant dans le Barreau et peuvent ne pas représenter l'ensemble des actions mises en place afin d'améliorer la santé et le mieux-être dans la pratique au sein de la province. Elles sont le reflet des initiatives en place au moment de rédiger le présent rapport. Il est également à noter que le Tableau 12 n'inclut pas les initiatives qui auraient pu être mises en place par les organisations privées ou publiques au sein de cette province ou de diverses associations ou de divers groupes d'intérêts, lesquelles n'étaient pas accessibles à l'équipe de recherche. Elles se limitent donc aux initiatives portées à l'attention de notre équipe de recherche par les partenaires impliqués, soit la Fédération des ordres professionnels de juriste du Canada, l'Association du Barreau Canadien et la Law Society of Prince Edward Island.

Tableau 12

Initiatives du Barreau de l'Île-du-Prince-Édouard en matière de santé et mieux-être des professionnels du droit et recommandations associées découlant du rapport de la Phase I émises par Cadieux et al. (2022)

Initiative	Recommandation(s) tirée(s) de la Phase I en lien avec l'initiative
(i) Law Society Mentorship Pilot Program for Articled Clerks - ce nouveau programme pilote est conçu pour aider les stagiaires à perfectionner leurs compétences en matière de gestion de la pratique et de jugement professionnel et pour promouvoir l'amélioration des relations entre les professionnels du droit. Le programme a été étendu aux avocats ayant moins de 3 ans d'expérience et il est envisagé de s'étendre à nouveau aux avocats ayant moins de 5 ans d'expérience bientôt.	2) Améliorer le soutien et l'encadrement disponibles à l'entrée dans la profession.

Initiative	Recommandation(s) tirée(s) de la Phase I en lien avec l'initiative
(ii) Prestation ou accréditation de formation professionnelle continue (FPC) axée sur le mieux-être.	3) Améliorer l'offre de formation professionnelle continue (FPC) destinée aux professionnels du droit.
(iii) Politique de la porte ouverte pour favoriser des discussions continues et l'élimination de la stigmatisation associée aux enjeux de santé mentale et pour promouvoir le mieux-être en général. Dans le cadre du programme d'admission au barreau, les stagiaires reçoivent des informations et un soutien concernant la sensibilisation à la santé mentale et les stratégies de bien-être. Les stratégies partagées comprennent le message que la santé mentale est un élément important du bien-être et qu'une maladie mentale n'est pas différente d'une autre maladie. Ils sont encouragés à veiller les uns sur les autres et à se protéger mutuellement, et ils reçoivent des exemples de situations qui pourraient indiquer un problème à résoudre.	5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession; 8) Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système juridique.
(iv) Remboursement des frais pendant un congé parental ou d'invalidité.	7) Promouvoir la diversité dans la profession et réviser les pratiques, les politiques et les procédures qui peuvent comporter ou créer des biais discriminatoires.

1.6 RECOMMANDATIONS CIBLÉES PAR L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

Auteure : Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Le Barreau de l'Île-du-Prince-Édouard a déployé des initiatives pour soutenir la santé mentale de ses membres. Reconnaisant les défis uniques que les professionnels du droit affrontent, ces efforts permettent de soutenir la résilience des professionnels et favorisent une culture où le bien-être psychologique est au cœur des priorités.

Ces initiatives sont source d'inspiration et ouvrent la voie vers l'avenir de la profession dans cette province. L'élaboration des recommandations découlant de la Phase II de ce projet national s'établit en considération : (1) des résultats découlant des thématiques prioritaires analysées ; (2) des solutions mises de l'avant par les participants de la Phase II à l'Île-du-Prince-Édouard; (3) des initiatives identifiées actuellement mises de l'avant par la Law Society of Prince Edward Island et (4) du taux de couverture des différentes recommandations de la Phase I en lien avec ces initiatives. Ainsi, trois recommandations sont formulées et présentées ci-dessous.

RECOMMANDATION 1 **ÉVALUER LA MISE EN ŒUVRE DE MODÈLES ALTERNATIFS D'ORGANISATION DU TRAVAIL QUI LIMITENT L'IMPACT DE CERTAINS FACTEURS DE RISQUE SUR LA SANTÉ**

Les résultats obtenus mettent en lumière la nécessité d'adopter des approches alternatives en matière d'organisation du travail. Actuellement, un grand nombre de professionnels et d'organisations continuent de fonctionner en silos, un système qui limite les bénéfices d'une collaboration efficace. Le travail en équipe offre des avantages considérables : il crée un soutien de proximité entre pairs, essentiel pour la santé mentale, tout en facilitant une répartition plus équilibrée de la charge de travail. Par exemple, le partage de dossiers associés à des demandes émotionnelles élevées peut réduire la pression sur chaque individu et favoriser une gestion plus saine du stress.

En parallèle, les structures axées sur les heures facturables présentent des défis spécifiques. Elles génèrent une pression constante sur les professionnels pour allonger leurs horaires de travail afin de maximiser leur productivité, au détriment de leur bien-être. Cette pression induit un déséquilibre entre la vie professionnelle et personnelle, ce qui, combiné à la charge de travail élevée et aux exigences émotionnelles, expose les professionnels du droit à des risques accrus de surmenage et d'épuisement. Pour cette raison, il devient impératif d'envisager des modèles de travail plus durables. À plus forte raison, ces modèles d'affaires limitent le temps de qualité disponible pour des activités de mentorat, ce qui milite d'autant pour l'évaluation de structures alternatives.

Changer l'organisation du travail, c'est aussi permettre d'atténuer le sentiment d'isolement que beaucoup ressentent, en encourageant des modes de collaboration qui renforcent les liens entre collègues et le partage d'outils soutenant la productivité. Des environnements de travail centrés sur le partage des responsabilités et le soutien mutuel créeraient une culture professionnelle plus équilibrée, où l'entraide et la collégialité seraient valorisées. Cela pourrait aussi impliquer la mise en place de politiques flexibles visant à mieux concilier le travail et la vie personnelle, en offrant des alternatives

comme le télétravail hybride, des horaires adaptatifs ou des congés spécifiques pour répondre aux besoins familiaux.

De telles initiatives bénéficieraient non seulement à la santé des individus, mais elles transformeraient aussi positivement la culture professionnelle dans son ensemble. L'adoption de ces modèles favoriserait une plus grande satisfaction au travail, un engagement accru et, en fin de compte, des résultats positifs pour les organisations, les clients et le public en général.

RECOMMANDATION 2

AMÉLIORER LA PRÉPARATION DES FUTURS JURISTES ET LEUR FOURNIR UN SOUTIEN POUR FAIRE FACE AUX ENJEUX DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Les résultats obtenus à travers diverses thématiques mettent en évidence les défis qui accompagnent la pratique du droit, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail, les conflits entre vie professionnelle et personnelle, et les stratégies de gestion du stress permettant de maintenir l'équilibre émotionnel. Les jeunes professionnels apparaissent particulièrement vulnérables lors de leur entrée dans la profession. D'une part, ils sont moins bien équipés que leurs homologues plus expérimentés pour gérer les facteurs de stress quotidiens inhérents à la pratique du droit. D'autre part, ils sont souvent exposés simultanément à des pressions professionnelles et personnelles, telles que l'achat d'une première maison, l'insécurité de l'emploi, ou l'arrivée d'enfants.

Les universités et les barreaux jouent un rôle essentiel dans la préparation de la relève. Les cursus académiques devraient intégrer des compétences transversales comme la gestion du temps, la connaissance de soi et l'intelligence émotionnelle, qui sont cruciales dans la pratique du droit.

Parallèlement, il faut souligner et valoriser les retombées d'un programme tel que le « Law Society Mentorship Pilot Program » qui permet aux jeunes de bénéficier du mentorat. Un encadrement de qualité, présent dès les premières années de la carrière des jeunes juristes, est essentiel. Ils doivent pouvoir compter sur une assistance solide, que ce soit via du mentorat en milieu de travail, des activités destinées aux jeunes organisées par le barreau, ou des comités de soutien par les pairs. Ces initiatives sont essentielles, non seulement pour protéger leur santé mentale, mais aussi pour leur permettre d'acquérir de bonnes méthodes de travail qu'ils pourront réinvestir tout au long de leur carrière.

En outre, un tel soutien est susceptible de renforcer l'engagement affectif des jeunes juristes envers leur profession, augmentant ainsi leur fidélité à long terme et leur intention d'y demeurer tout au long de leur carrière. Favoriser un environnement qui soutient et guide les jeunes juristes dès le début de leur parcours permettra de bâtir une culture professionnelle solide, résiliente, et préparée pour relever les défis futurs.

RECOMMANDATION 3

AMÉLIORER L'ACCÈS AUX RESSOURCES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE MIEUX-ÊTRE ET ÉLIMINER LES OBSTACLES QUI LIMITENT L'ACCÈS À CES RESSOURCES

L'amélioration de l'accès aux ressources en matière de santé mentale est primordiale pour les professionnels de l'Île-du-Prince-Édouard. Malgré la sensibilisation accrue aux enjeux de santé mentale, des politiques comme celle de la porte ouverte ou des activités de formation, des barrières persistent et empêchent certains professionnels de chercher l'aide dont ils ont besoin. La stigmatisation associée à la recherche de soutien, la crainte que cela nuise à leur carrière, ou simplement le manque de connaissances sur les ressources disponibles peuvent freiner leur démarche. Cette situation met en lumière la nécessité d'éliminer ces obstacles, tout en renouvelant régulièrement le message à l'effet qu'il est sain et important d'aller chercher de l'aide.

Ceci, en normalisant les conversations sur la santé mentale. Créer une culture qui encourage le dialogue ouvert et sans jugement permettrait aux professionnels de s'exprimer plus librement sur leurs défis, en particulier dans un domaine aussi exigeant que le droit. Les barreaux, cabinets et organisations professionnelles devraient adopter des politiques de non-discrimination à l'égard de ceux qui recherchent du soutien, en insistant sur le fait que la santé mentale est une priorité et que solliciter de l'aide n'est pas un signe de faiblesse. Les organisations devraient également encourager les avocats senior à discuter ouvertement des défis liés à la santé mentale, y compris les leurs, lorsqu'ils se sentent à l'aise de le faire. Ils doivent montrer l'exemple en faisant preuve de vulnérabilité pour montrer qu'il est possible d'être à la fois un avocat et un être humain, même si on est un avocat de haut niveau.

Ensuite, les programmes de sensibilisation devraient être renforcés pour mieux informer les professionnels des ressources disponibles. En rendant ces programmes plus visibles et en simplifiant les démarches d'accès, on encourage leur utilisation. Cela pourrait se traduire par des sessions d'information régulières, des webinaires ou des partenariats avec des associations spécialisées en santé mentale.

De plus, il est crucial de rendre les services plus accessibles financièrement. Pour les jeunes professionnels, souvent aux prises avec des débuts de carrière marqués par l'endettement, le coût des services de santé mentale peut être dissuasif. L'inclusion de ces services ou la bonification de certaines allocations dans les programmes d'assurance des cabinets ou via les barreaux, pourrait réduire cette barrière.

En abordant ces barrières de front, les professionnels du droit de l'Île-du-Prince-Édouard pourraient bénéficier d'un accès élargi aux ressources de santé mentale, ce qui permettrait d'améliorer leur bien-être global et de créer une communauté professionnelle plus résiliente.

1.7 LES RESSOURCES POUR ALLER CHERCHER DE L'AIDE POUR LES PRATICIENS DE CETTE PROVINCE

RESSOURCES D'URGENCE

Programme d'assistance aux avocats de l'Île-du-Prince-Édouard (24h/24 7 jours par semaine)
Téléphone : **1-800-663-1142** ou **1-888-384-1152**

Canadian Mental Health Association. Demandes de renseignements généraux : **(902) 566-3034**

Ligne d'assistance de l'île. Sans frais (24 heures): **1-800-218-2885**

PROGRAMMES OU SITES WEB SUR LES THÈMES DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ MENTALE

- Programme d'assistance aux avocats de l'Île-du-Prince-Édouard [par [Homewood Health](#)]
- Wellness Together: Mental health and substance use Canada.
Téléphone : **1-866-585-0445**. Texto (SMS) : WELLNESS à **741741**
[Online peer support for Addiction](#)
- [Canadian Mental Health Association](#)
Téléphone : **(902)-566-3034**. Courriel : division@cmha.pe.ca
- [PEI Alliance for Mental Well-Being \(Advancing resilience\)](#)
- [Bridge the gApp \(mental health program and services\)](#)
- [Medical Society of PEI](#)

VOIR D'AUTRES RESSOURCES D'INFORMATION ET DE CONSEIL SUR LES THÈMES DU BIEN-ÊTRE ET SANTÉ MENTALE

- Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard - [Department of Health and Wellness](#)

BIBLIOGRAPHIE

- Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2001). The alcohol use disorders identification test: *World Health Organization Geneva*.
- Bach Ouerdian, E. G., Malek, A. et Dali, N. (2018). L'effet du mentorat sur la réussite de carrière : quelles différences entre hommes et femmes? *Relations industrielles*, 73(1), 117-145. <https://doi.org/10.7202/1044429ar>.
- Brabban, A., and Turkington, D. (2002). The search for meaning: Detecting congruence between life events, underlying schema and psychotic symptoms. In A. P. Morrison, *A Casebook of Cognitive Therapy for Psychosis* (Vol. 59). Routledge.
- 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. [[Accéder à ce rapport ici](#)].
- Cadieux, N., & Gladu-Martin, A. (2016). Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec. [[Accéder à ce rapport ici](#)].
- Chan, C., Guan, Y., & Choi, P. (2011). Chinese migrant children's mental health and career efficacy: the roles of mentoring relationship quality and self-efficacy. *International Journal on Disability and Human Development*, 10(3), 195-199. <https://doi.org/10.1515/ijdh.2011.032>.
- Conolly, A., Abrams, R., Rowland, E., Harris, R., Couper, K., Kelly, D., Kent, B., and Maben, J. (2022). What Is the Matter With Me? or a Badge of Honor: Nurses' Constructions of Resilience During Covid-19. *Global Qualitative Nursing Research*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.1177/23333936221094862>
- DeLongis, A., and Holtzman, S. (2005). Coping in Context: The Role of Stress, Social Support, and Personality in Coping. *Journal of Personality*, 73(6), 1633-1656. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00361.x>.
- 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. <https://doi.org/10.1027//0021-9010.86.3.499>.
- Duchesne, C. (2010). L'établissement d'une relation mentorale de qualité : à qui la responsabilité? *McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 45(2), 239-253. <https://doi.org/10.7202/045606ar>.
- Folkman, S., and Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466-475. [https://doi.org/0022-3514/85/\\$00.75](https://doi.org/0022-3514/85/$00.75)

- Karani, A., Deshpande, R., Jayswal, M., & Panda, R. (2022). Work-life balance and psychological distress: A structural equation modeling approach. *Human Systems Management*, 41(1), 1-15. Doi : 10.3233/HSM-201145.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *The Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625. <https://doi.org/10.2307/255910>.
- Langlois, A. et Paquette, J. (2020). Le mentorat : comprendre et implanter cette pratique pour soutenir le développement professionnel. *Nutrition Science en évolution*, 18(1), 28-32. <https://doi.org/10.7202/1070395ar>.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 97-128.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10), 2073-2079.
- Miller, B. C. (2021). *Reducing Secondary Traumatic Stress: Skills for Sustaining a Career in the Helping Professions*. Routledge.
- Nguyen, M. L. et Patel, A. J. (2018). Strategies for effective mentorship and sponsorship. *TYL*, 23(4), 10-11.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254. DOI: 10.1007/s11482-017-9509-8.
- Shockley, K. M., Thompson, C. A., & Andreassi, J. K. (2013). Workplace culture and work-life integration. In D. A. Major & R. Burke (Eds.), *Handbook of work-life integration among professionals: challenges and opportunities* (1^e éd., p. 310-333). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, Inc.
- West, C., Rieger, K., Chooniedass, R., Adekoya, A., Isse, A., Karpa, J., Waldman, C., Peters-Watral, B., Chernomas, W., Scruby, L., & Martin, D. (2018). Enlivening a community of authentic scholarship. *International Journal of Qualitative Methods*, 17(3), 1-15. <https://doi.org/10.1177/1609406918808122>.