



Vers une pratique saine et durable
du droit au Canada

PHASE I | 2020-2022

SOMMAIRE EXÉCUTIF

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

**TÉLÉCHARGER LE
RAPPORT COMPLET ICI**

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



Université de
Sherbrooke

Tous droits réservés

L'information contenue dans ce sommaire exécutif est entièrement tirée du rapport de recherche intitulé « Pour une pratique du droit saine et durable au Canada. Étude nationale sur les déterminants de la santé et du mieux-être des professionnels du droit au Canada, Phase I (2020-2022). »

Toutes informations tirées de ce document 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). *Sommaire exécutif : 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. 22 pages.

INTRODUCTION

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. 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.

Mon équipe de recherche a travaillé en partenariat avec la Fédération des ordres professionnels des juristes du Canada et l'Association du Barreau canadien sur un projet visant à évaluer la santé mentale des professionnels juridiques. Trois objectifs étaient visés: 1) dresser 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.

Ainsi, ce sommaire exécutif présente les principaux constats et les dix recommandations clé ayant émergé de la première phase du projet qui s'est déroulée entre les années 2021 et 2022. 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 dresser un portrait le plus fidèle et représentatif de la pratique du droit au Canada. L'ensemble des résultats a fait l'objet d'analyses statistiques sérieuses, encadrées par un protocole méthodologique et éthique des plus rigoureux.

Le sommaire exécutif est divisé en quatre parties. La première traite des constats concernant les principaux indicateurs de santé mentale dans la profession juridique. La deuxième partie révèle les facteurs explicatifs à l'origine de ces enjeux de santé mentale. Basé sur une perspective multidimensionnelle de la santé et du bien-être au travail, ces facteurs émergent du contexte social, du contexte de pratique et du contexte individuel dans lesquels les professionnels évoluent. Finalement, la quatrième partie montre dix recommandations majeures pour assurer une pratique saine et durable du droit.

Nous espérons que vous apprécierez et bénéficierez de ce travail. Nous souhaitons qu'il contribue à améliorer la vie des professionnels canadiens, car le travail, c'est la santé!



Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D., CRHA

Professeure Agrégée et Chercheuse Principale
École de gestion, Université de Sherbrooke

PARTIE I

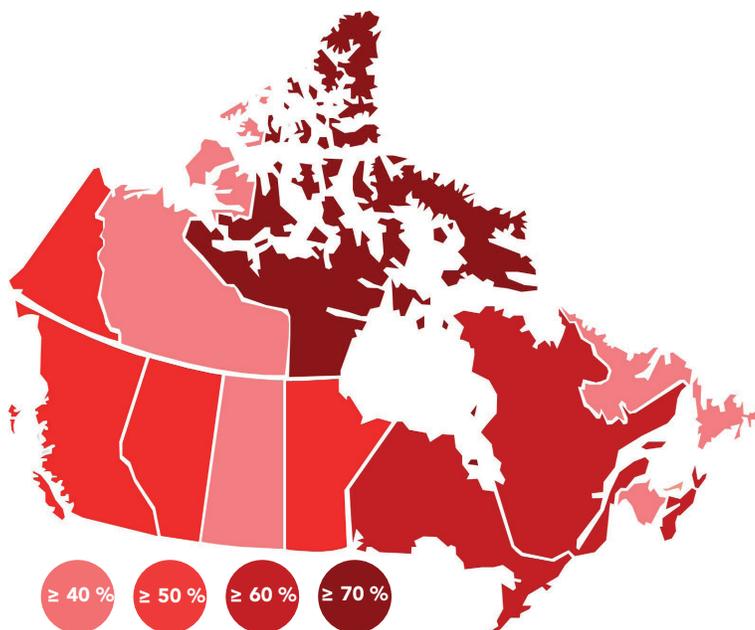
CONSTATS GÉNÉRAUX SUR PLUSIEURS INDICATEURS DE SANTÉ ET DE MIEUX-ÊTRE CHEZ LES PROFESSIONNELS DU DROIT AU CANADA



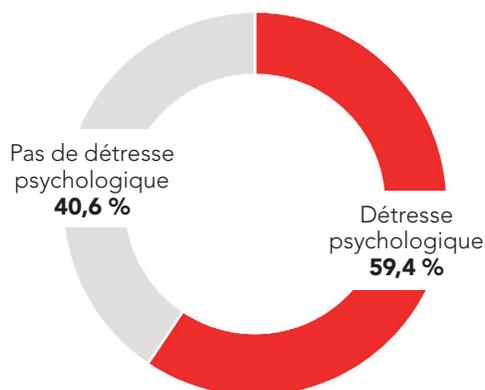
Détresse psychologique

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.

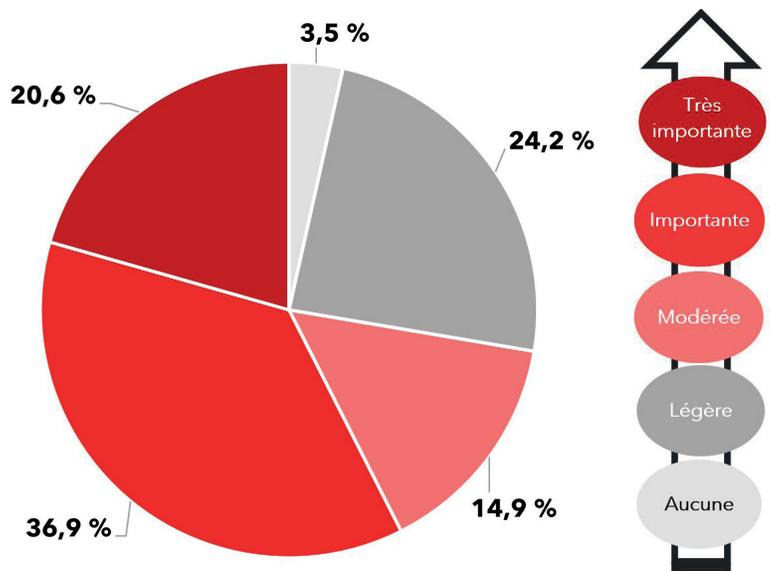
Proportion de détresse psychologique par province et territoire



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



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%)

Symptômes dépressifs et anxieux chez les professionnels juridiques canadiens

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 %)

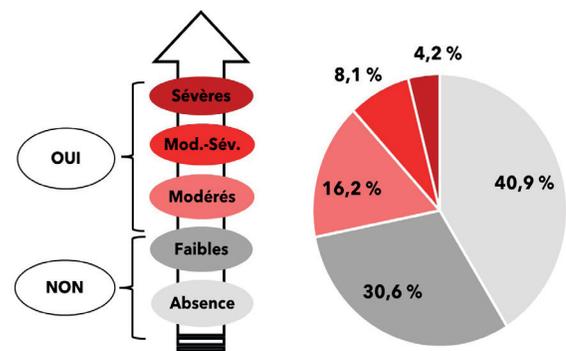
2) Groupes avec les proportions de symptômes dépressifs les plus élevées :

- 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 %)

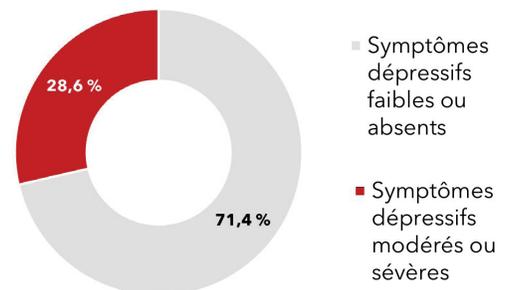
3) Groupes avec les proportions de symptômes anxieux les plus élevées :

- 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 %)

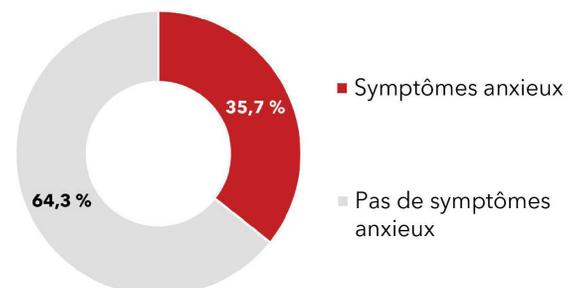
Niveau des symptômes dépressifs chez les professionnels juridiques (n = 6 785)



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



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

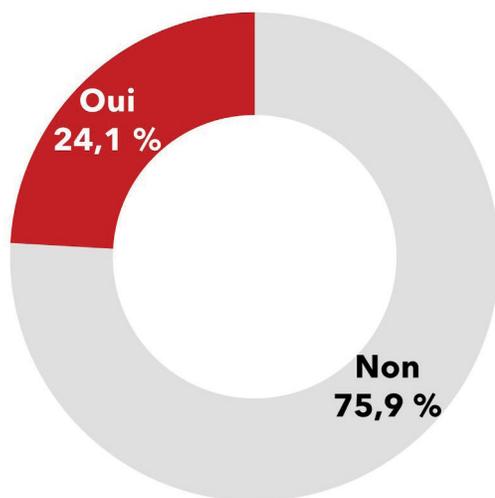




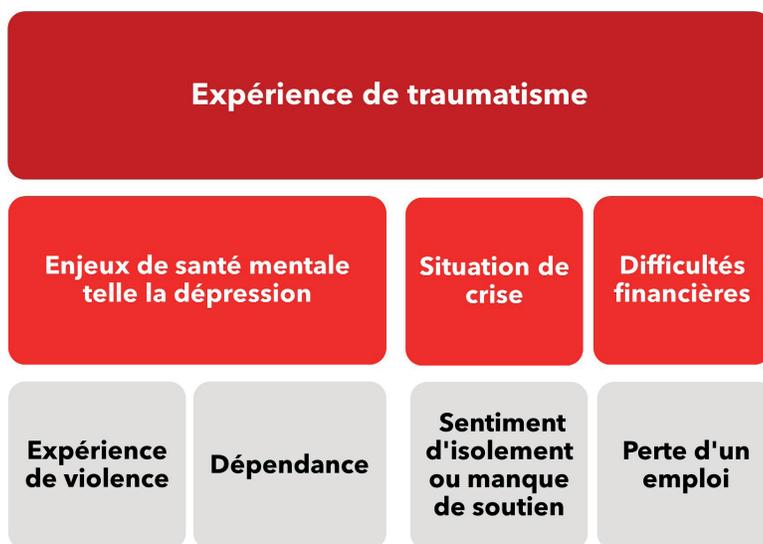
MISE EN GARDE : la section qui suit contient des informations sur le suicide qui peuvent être difficiles à lire et avoir un effet déclencheur chez certaines personnes. Si vous en ressentez le besoin, veuillez contacter le Services de crises du Canada. <https://parlonssuicide.ca/> | 1-833-456-4566 | Texte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

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



Facteurs non exhaustifs qui peuvent augmenter le risque de suicide



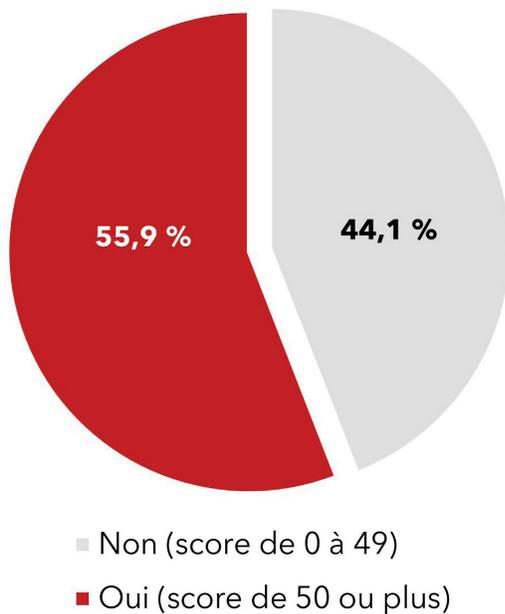
Source : <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/prevenir-le-suicide>

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

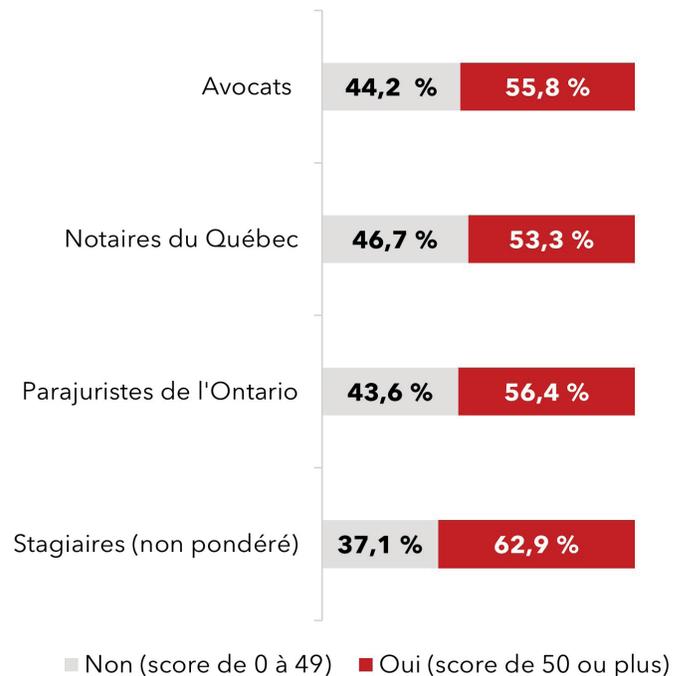
- Professionnels du droit pratiquant dans les territoires (29,7 %)
- Avocats (24,4 %)
- Professionnels du droit pratiquant dans le secteur public ou OBNL (27,2%)
- Professionnels du droit s'identifiant comme non-binaires (61,9 %)

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

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



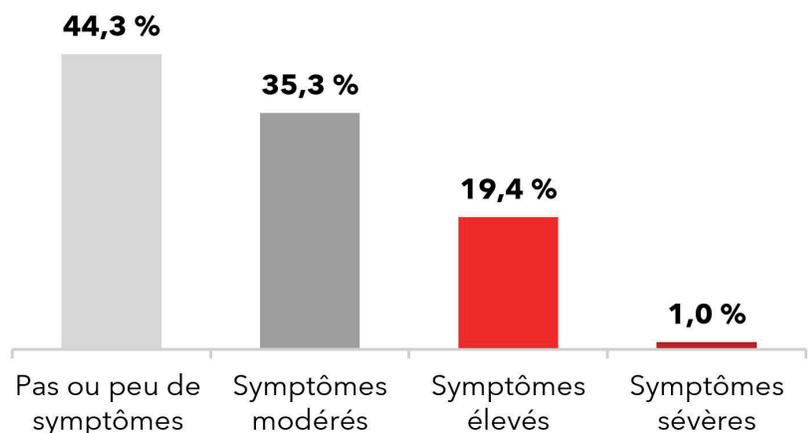
Proportion d'épuisement professionnel selon la profession (n = 5 939)



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 %)

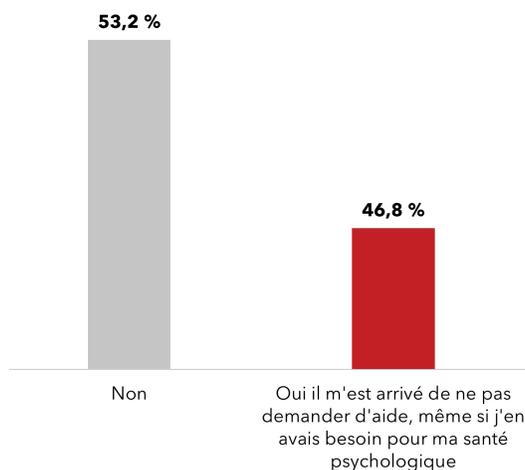
Proportion de l'intensité des symptômes d'épuisement professionnel observée chez les juristes canadiens (n = 5 570)



Barrières associées à l'utilisation des programmes d'aide

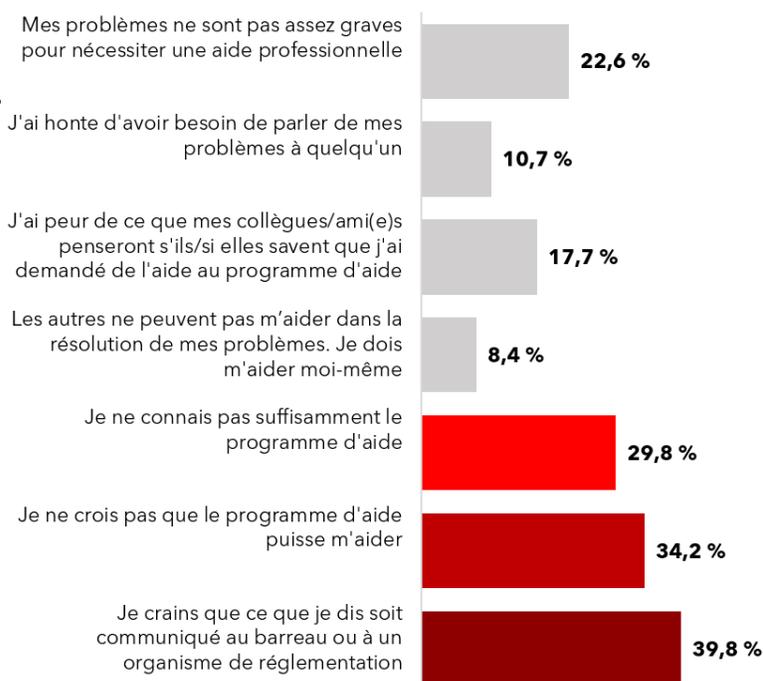
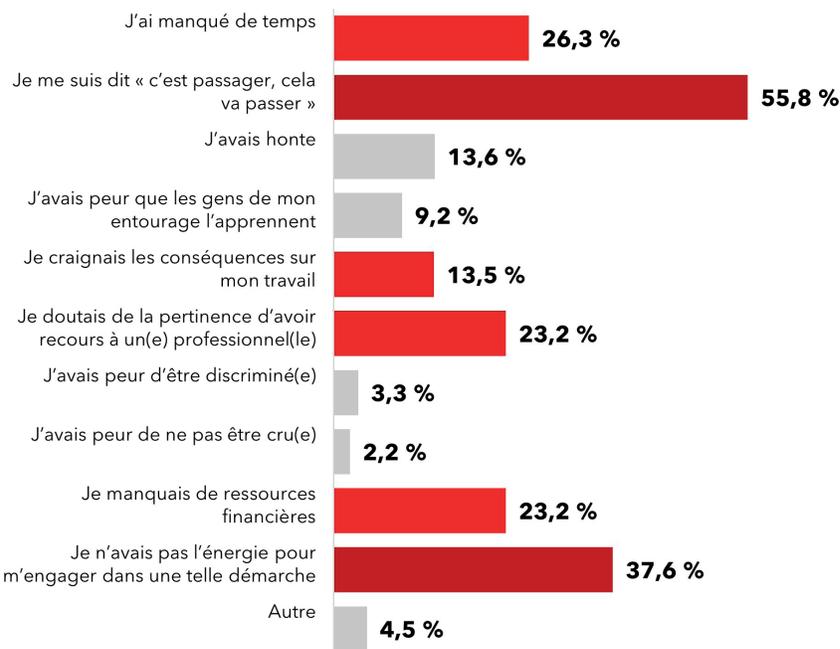
- 44,9 % des professionnels ont rapporté être allés chercher de l'aide afin de faire face au stress ressenti dans leur pratique professionnelle.
- 66,8 % des professionnels ayant eu des pensées suicidaires depuis le début de leur pratique ont rapporté ne pas être allés chercher de l'aide alors qu'ils en ressentaient le besoin.
- 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.

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



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)

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)



PARTIES II & III

LE MIEUX-ÊTRE EN DROIT : FACTEURS EXPLICATIFS



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. À première vue, il peut sembler facile de pointer du doigt des facteurs spécifiques de l'environnement de travail qui provoquent un déséquilibre entre les contraintes et les ressources. Toutefois, le développement de problèmes de santé mentale est le plus souvent attribuable à une combinaison de facteurs. Ces facteurs émergent des différentes sphères de la vie d'une personne (Beauregard et al., 2011 ; Cadieux et al., 2019 ; Cadieux & Marchand, 2014 ; Marchand, 2004). Les résultats révèlent que la plupart des problèmes vécus par les professionnels du droit, et les symptômes de ces problèmes, proviennent de trois principales causes primaires : les contextes sociaux, les contextes de pratique et les contextes individuels.

STRESSEURS ISSUS DES CONTEXTES SOCIAUX

Les contextes sociaux existent en dépit du secteur de pratique ou du champ de pratique du professionnel. Dans le cadre de cette étude, les stressseurs issus des contextes sociaux sont:

- 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;
- Encadrement réglementaire lié à l'exercice d'une profession réglementée.

Violence et 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 le moment où ils ont répondu au sondage.
- 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 le moment où ils ont répondu au sondage.
- 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.

Niveaux d'engagement 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.

Stigmatisation associée 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.

Encadrement réglementaire lié à la pratique du droit

- 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.

STRESSEURS ISSUS DES CONTEXTES DE PRATIQUE

Les contextes de pratique façonnent la vie quotidienne des praticiens du droit. Dans le cadre de cette étude, les stressseurs issus des contextes de pratique sont :

- Facteurs de risque organisationnels spécifiques à la pratique du droit;
- Modèle d'affaires des heures facturables;
- Adaptation au télétravail;
- Technostress.

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.
- Un professionnel juridique qui travaille 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.
- 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 professionnels 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.
- L'adaptation au télétravail était associée à :

- 1) une baisse du niveau de technostress ressenti par les professionnels;
- 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 :
 - le sentiment de pression induit par les technologies de l'information et de la communication (TIC);
 - le sentiment de surcharge de communication;
 - 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 %).

STRESSEURS ISSUS DES CONTEXTES INDIVIDUELS

Les contextes individuels concernent les traits de caractère d'un individu et ce qui influence son expérience professionnelle et sa pratique du droit. Dans le cadre de cette étude, les stressseurs issus des contextes individuels sont :

- 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.

Discrimination et diversité

Constats chez les 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
- 11,4 % des stagiaires ont rapporté avoir reçu des avances sexuelles non sollicitées.

Constats au sein de la communauté autochtones

- 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 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 LGBTQ2S+

- 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.
- 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 LGBTQ2S+.

Compétences clé 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

Consommation d'alcool

- L'incapacité à arrêter de boire après avoir commencé apparaissait 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 %.
- 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.

Consommation de drogue

- 22,7 % des participants ont rapporté avoir consommé des drogues pour un usage autre que médical au cours des 12 derniers mois
- 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 % chez les avocats américains.
- 12,8 % des professionnels canadiens avaient un risque modéré comparé à 20,9 % chez les avocats américains.
- 40,97 % des professionnels ayant consommé des drogues à des fins non médicales au cours des 12 derniers 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 :
 - 53,9 % chez les femmes
 - 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

Absence prolongée pour cause de maladie :

- 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.
 - Pour 27,6 % d'entre eux, la première absence de plus de trois mois a été suivie d'au moins une autre absence.
 - Pour 66,7 % des répondants ayant pris plus de trois mois de congé de maladie dans les cinq dernières années, le diagnostic à l'origine du congé était un problème de santé mentale.
- Les participants ayant été en absence prolongée ont rapporté percevoir davantage une stigmatisation de la part du milieu juridique que leurs collègues n'ayant pas été en incapacité prolongée.
- Les professionnels s'étant absentes pour plus de trois mois ont eu significativement plus recours à un programme d'aide aux employés (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.
- Respectivement 44,4 % et 39,4 % des répondants s'étant absentes 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.

Obstacles associés au retour au travail :

- 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 difficiles.
- 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 %).

PARTIE IV

RECOMMANDATIONS CIBLÉES : VERS UNE PRATIQUE SAINTE ET DURABLE DU DROIT



À partir des principaux constats, l'équipe de recherche a identifié une cinquantaine de recommandations regroupées en 10 recommandations clés pour traiter les conséquences qui découlent des principales causes. Ces 10 recommandations clés sont les suivantes :

- 1 Améliorer la préparation des futurs professionnels 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 la formation professionnelle continue (FPC)
- 4 Le cas échéant, 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

TÉLÉCHARGER LE
RAPPORT COMPLET ICI