



VERS UNE PRATIQUE SAINTE ET DURABLE DU DROIT AU CANADA



Phase II | 2022-2024

RAPPORT DE RECHERCHE **COLOMBIE-BRITANNIQUE**

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

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 – 978-2-925533-00-9

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., Gouin, M.-M., Cadieux, J., Camille, A. B., Morin, É., Gahunzire, J., Pomerleau, M.-L., Driss, A., Robert-Huot, G. (2024). Rapport de recherche : Vers une pratique saine et durable du droit au Canada. Rapport de la Colombie-Britannique. 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

Prof. Marie-Michelle, Ph.D., CRIA

Co-chercheuse

Prof. Jean Cadieux, Ph.D.

Statisticien en chef et Co-chercheur

Audrée Bethsa Camille, M.Sc., CRHA

Candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Éveline Morin, M.Sc.

Candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Josbert Gahunzire, M.Sc.

Candidat au DBA, auxiliaire de recherche

Marie-Louise Pomerleau

Candidate à la maîtrise en administration, auxiliaire de recherche

Amira Driss

Candidat à la maîtrise en administration, auxiliaire de recherche

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

Collaboratrice

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 en Colombie-Britannique 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 en Colombie-Britannique.

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 la Colombie-Britannique, 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.

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

Table des matières

INTRODUCTION	3
1.1 THÉMATIQUE 1 ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE.....	4
1.2 THÉMATIQUE 2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHARGE MENTALE.....	7
PORTRAIT DES CONTRAINTES AU TRAVAIL	7
PORTRAIT DES RESSOURCES AU TRAVAIL	9
IMPACT DES CONTRAINTES ET DES RESSOURCES SUR LA SANTÉ MENTALE DES PROFESSIONNELS DU DROIT	10
1.3 THÉMATIQUE 3 HABITUDES DE VIE ET STRATÉGIES D'ADAPTATION FACE AU STRESS.....	12
LES MEILLEURES STRATÉGIES DE COPING IDENTIFIÉES PAR LES PARTICIPANTS POUR FACE AU STRESS	13
Savoir mettre ses limites.....	13
Aller chercher du soutien : une personne à l'écoute	13
Maintenir un équilibre entre les sphères de vie et l'énergie consentie entre ces sphères	14
LES STRATÉGIES DE COPING QUI COMPROMETTENT LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS	15
La consommation d'alcool	15
La consommation de drogue.....	18
1.4 PISTES DE SOLUTIONS ÉVOQUÉES PAR LE MILIEU : LA VOIE DES PROFESSIONNELS.....	19
VOLET 1 : ACCROÎTRE LE SOUTIEN DISPONIBLE POUR LES PROFESSIONNELS.....	19
Mieux suivre l'évolution des besoins des professionnels en cours de carrière.....	19
Améliorer le soutien des stagiaires incluant leur supervision dans les milieux de stage	20
Améliorer l'accès au soutien social dans la pratique	20
VOLET 2 : AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE DE VIE DES PROFESSIONNELS.....	21
Savoir mettre ses limites.....	21
Flexibiliser l'organisation du travail et valoriser le télétravail	21
Mettre en place des actions visant à réduire la charge de travail et à accroître le temps de repos	21
Tirer le meilleur de la technologie	21
1.5 INITIATIVES ACTUELLEMENT EN PLACE POUR UNE PRATIQUE SAIN ET DURABLE DU DROIT EN COLOMBIE-BRITANNIQUE	22
1.6 RECOMMANDATIONS CIBLÉES PHASE II.....	27
RECOMMANDATION 1.....	27
RECOMMANDATION 2.....	28
RECOMMANDATION 3.....	29
1.7 RESSOURCES DISPONIBLES POUR ALLER CHERCHER DE L'AIDE POUR LES PROFESSIONNELS DU DROIT DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	30
BIBLIOGRAPHIE.....	32

Caractéristiques sociodémographiques : Law Society of British Columbia



41,6 % de **femmes**
avec une moyenne
d'âge de **43,1** ans



58,4 % d'**hommes**
avec une moyenne
d'âge de **49,2** ans

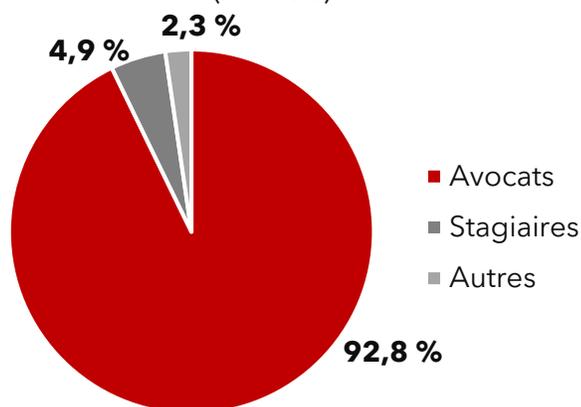


1,3 % de **non-binaires**
avec une moyenne
d'âge de **34,6** ans

Portrait de la **diversité** parmi les professionnels
du droit participants en Colombie Britannique
(n = 770)



Proportion des professionnels du droit
participants en Colombie-Britannique
selon la **profession**
(n = 770)



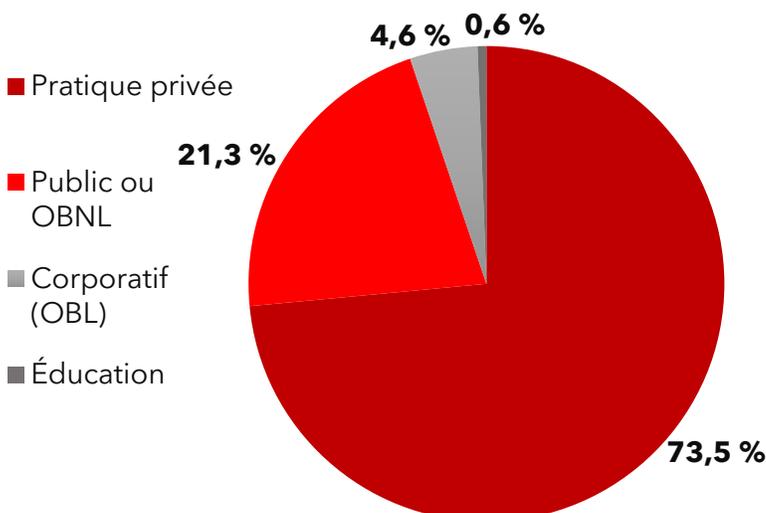
57,5 %

Professionnels du droit participants en
Colombie-Britannique sont membres de
l'Association du Barreau Canadien (ABC)
(n = 770)

7,1 %

Professionnels du droit participants en
Colombie-Britannique sont qualifiés par le
comité national sur les équivalences des
diplômes de droit (CNE)
(n = 752)

Proportion des professionnels du droit
participants en Colombie-Britannique selon le
secteur d'activité (n = 709)

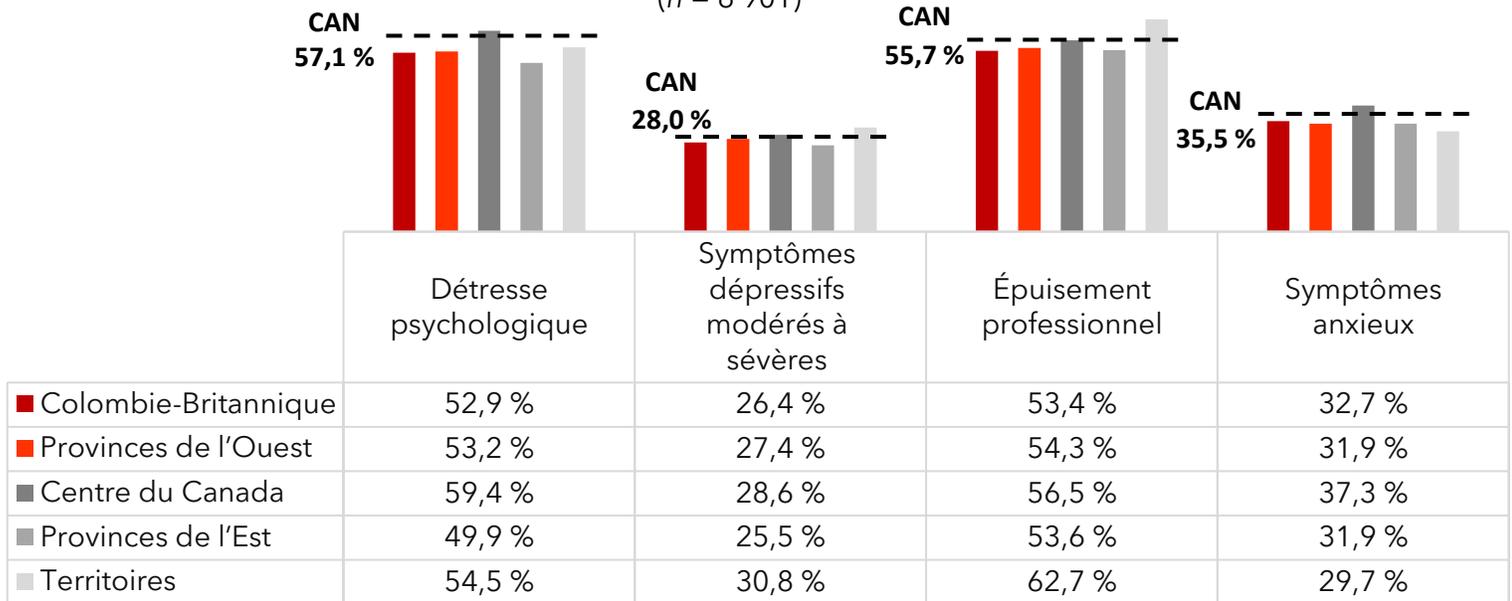


Champs de pratique :

- Litige civil (33,8 %)
- Droit des affaires, droit des sociétés et droit commercial (24,4 %)
- Testaments, successions et fiducies (17,6 %)
- Droit immobilier (16,5 %)
- Droit de la famille (14,8 %)
- Droit pénal (12,3 %)
- Droit du travail et de l'emploi (11,5 %)
- Droits de la personne, droit public et droit administratif (7,5 %)
- Règlement extrajudiciaire des différends (6,0 %)
- Autre (10,1 %)

INDICATEURS DE SANTÉ MENTALE (PHASE I) : LAW SOCIETY OF BRITISH COLUMBIA

Proportions observées quant aux indicateurs de santé mentale des professionnels du droit participants en Colombie-Britannique selon les régions géographiques canadiennes (n = 6 901)



26,3 %

Des professionnels du droit participants en Colombie-Britannique ont eu **des idées suicidaires** depuis le début de leur carrière (n = 655). La moyenne au Canada est de **24,1 %**.



48,4 %

Des professionnels du droit participants en Colombie-Britannique ne sont pas **allés chercher de l'aide face à leur enjeu de santé mentale, malgré qu'ils en aient ressenti le besoin** (n = 748). La moyenne au Canada est de **46,8 %**. Trois raisons principales pour ne pas chercher de l'aide :

Trois raisons principales pour ne pas chercher de l'aide :

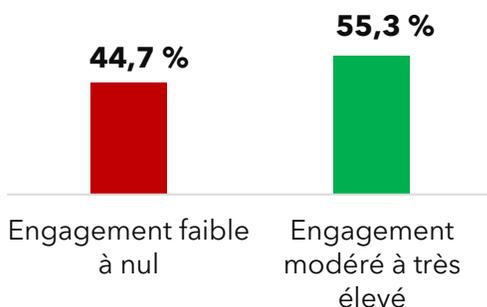
1. Penser que le problème est temporaire **24,5 %**
2. Manquer d'énergie pour chercher de l'aide **19,5 %**
3. Douter de la pertinence d'avoir recours à une aide professionnelle **10,9 %**



7,9 %

Des professionnels du droit participants en Colombie-Britannique ont pris **plus de trois mois de congé de maladie** au cours des cinq dernières années (n = 770).

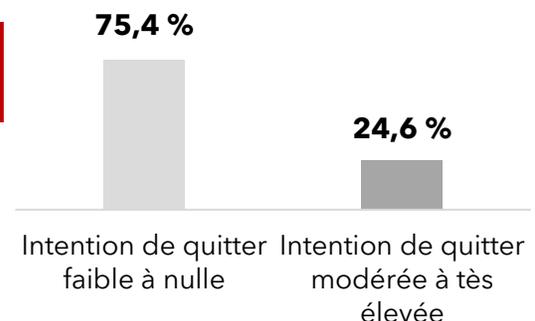
Proportion de l'**engagement affectif envers la profession** chez les professionnels du droit participants en Colombie-Britannique (n = 536)



Proportion de la **participation au mentorat** chez les professionnels du droit participants en Colombie-Britannique (n = 770)



Proportion de l'**intention de quitter la profession** chez les professionnels du droit participants en Colombie-Britannique (n = 541)



INTRODUCTION | LES PRIORITÉS DU MILIEU EN MATIÈRE DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE DANS LA PRATIQUE DU DROIT EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

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 en Colombie-Britannique 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 du droit participants œuvrant en Colombie-Britannique;
- 3) Émettre des recommandations ciblées afin d'adresser les enjeux importants en matière de santé et de mieux-être des professionnels du droit de la Colombie-Britannique.

L'atteinte de l'objectif 1 est rendue possible par le recours aux données quantitatives collectées en Colombie-Britannique lors de la première phase de ce projet national ($n = 770$). 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, 151 professionnels du droit Britanno-colombiens se sont portés volontaires pour une entrevue semi-dirigée, dont 6 sont des stagiaires et 145 des avocats. Les participants ont ensuite été sélectionnés ($n = 5$) et des entrevues semi-dirigées ont été réalisées auprès de ces professionnels du droit œuvrant en Colombie-Britannique. Dans le but de cerner les priorités des professionnels du droit œuvrant en Colombie-Britannique, 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 intéressés à participer 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 en Colombie-Britannique ayant manifesté leur intérêt pour une entrevue

Thème	Contenu	# de professionnels pour qui le thème est dans le top 3 des thèmes importants à aborder
1	Équilibre travail-vie personnelle	101
2	Conditions de travail et charge mentale	88
3	Habitudes de vie et stratégies d'adaptation face au stress	76
4	Formation et mentorat	55
5	Heures facturables	40
6	Diversité et inclusion dans la pratique du droit au Canada	30
7	Technologie et pratique du droit (technostress)	19
8	Profession réglementée et inspection professionnelle	17
9	Télétravail	12
10	Retour au travail suivant une absence prolongée	9

Basé sur le tableau 1, le présent rapport aborde les trois thématiques ayant été le plus souvent rapportées comme étant prioritaires : (1) l'équilibre travail-vie personnelle, (2) les conditions de travail et la charge mentale, (3) les habitudes de vie et les stratégies d'adaptation face au stress. Les résultats présentés pour chaque thématique s'appuient sur les données quantitatives pondérées obtenues lors de la Phase I en Colombie-Britannique ($n = 770$) et sur les entrevues réalisées ($n = 5$).

1.1 THÉMATIQUE 1 | ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

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

L'équilibre travail vie-personnelle constitue le premier thème en importance pour les participants s'étant manifestés en Colombie-Britannique. Ceci apparaît logique lorsqu'on considère que près d'un professionnel du droit sur deux au Canada vivrait un conflit entre le travail et sa vie personnelle (Cadieux et al., 2022). Ce conflit émane des tensions ressenties suivant l'invasion du travail dans la vie personnelle et familiale des professionnels (Kossek & Lee, 2017). Son importance sur la santé des travailleurs est d'ailleurs démontrée (Jansen et al., 2006; Rashmi & Kataria, 2022), notamment en s'associant à la détresse psychologique, l'anxiété et des symptômes dépressifs plus importants (Cadieux et al., 2022; Karani et al., 2022; Sprung & Rogers, 2021).

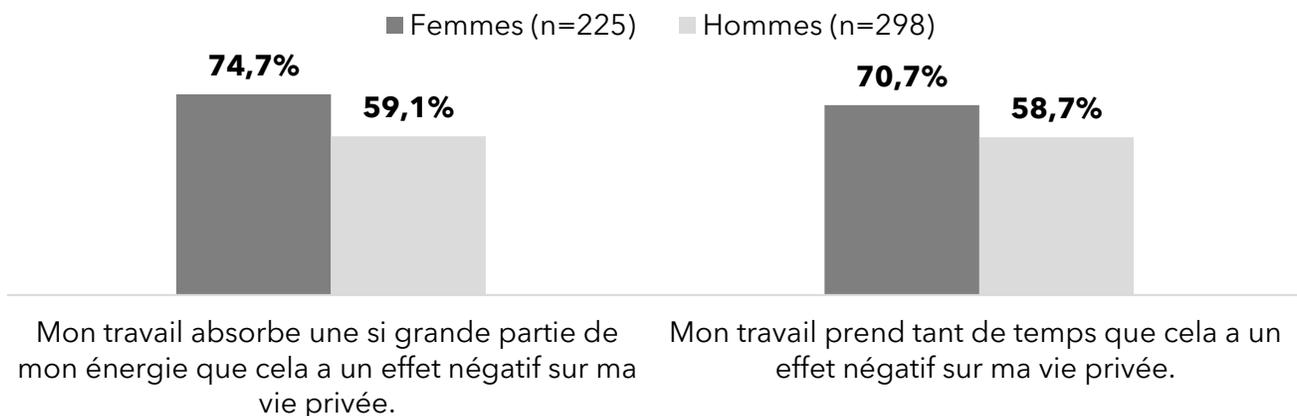
Dès leur stage, les professionnels du droit ressentent pleinement ce conflit associé à une caractéristique intrinsèque à la profession elle-même et à la culture de performance qui prédomine, comme en témoigne l'extrait suivant.

« There's a culture of people working a lot, people putting in lots and lots of time to be successful. And there's an expectation there as an articling student that you are really going to have to put in your time and to work really hard so that you can have a job. Which, of course, I want a job! I didn't go to school for seven years, to not have a job. So, yeah, I'll do it. I will work on weekends, I will work nights, I will put in the time, but I don't have time to take care of myself nor my family and that takes a toll after a while, you know. » **BC-3**

Le Graphique 1 présente un aperçu des réponses obtenues des participants aux diverses questions associées au conflit travail-vie personnelle.

Graphique 1

Proportions des professionnels du droit participants en Colombie-Britannique ayant répondu être d'accord à fortement d'accord avec les énoncés liés au conflit travail-vie personnelle selon le genre



Lorsqu'on analyse le conflit travail vie-personnelle selon diverses caractéristiques des professionnels du droit en Colombie-Britannique, on constate que ce phénomène s'avère assez généralisé, et ce, même si certains profils semblent le vivre encore plus difficilement.

Basé sur le tableau 2, on remarque que les proportions les plus importantes du conflit travail-vie personnelle (en rouge) sont observées chez les avocats qui ont des cibles d'heures facturables à atteindre (65,2 %), sont âgée de 34 ans et moins (62,2 %) et chez les professionnels qui disposent de

moins de 10 ans d'expérience (59,2 %). En proportion, les stagiaires apparaissent également être significativement plus nombreux à vivre un conflit travail vie-personnelle (60,5 %).

Inversement, les professionnels les moins exposés au conflit travail-vie personnelle (en vert) sont âgés de 50 ans et plus (63,0 %), ne travaillent pas avec des clients (65,9 %) ou n'ont pas d'heures facturables à atteindre (58,8 %). Sur le plan des habiletés qui protègent la santé des professionnels, on constate également que ceux qui démontrent une forte capacité à se détacher psychologiquement de leur travail (85,4 %) ou qui ont une forte capacité à mettre leur limite (68,5 %) seraient particulièrement nombreux à être immunisés contre ce conflit entre les sphères personnelle et professionnelle. Le Tableau 2 présente de manière détaillée les proportions de professionnels vivant un conflit travail-vie personnelle comparativement à ceux qui n'en vivent pas en fonction de certaines caractéristiques. Les cases surlignées en vert ou en rouge indiquent que les proportions observées sont significativement plus élevées comparativement aux autres catégories de référence.

Tableau 2

Proportions de professionnels du droit participants vivant un conflit travail vie-personnelle ou ne vivant pas de conflit travail-vie personnelle selon certaines caractéristiques

		Absence d'un conflit travail-vie personnelle	Présence d'un conflit travail-vie personnelle
Global	Tous	51,3 %	48,7 %
Genre¹	Femme	44,0 %	56,0 %
	Homme	56,7 %	43,3 %
Âge	34 ans et moins	37,8 %	62,2 %
	35 à 49 ans	43,6 %	56,4 %
	50 ans et plus	63,0 %	37,0 %
Expérience	0 à 9 ans	40,8 %	59,2 %
	10 ans et plus	56,1 %	43,9 %
Enfants dépendants	Non	50,2 %	49,8 %
	Oui	52,5 %	47,5 %
Secteur d'activité	Secteur public et OBNL	55,9 %	44,1 %
	Pratique privée	47,9 %	52,1 %
Heures facturables	Non	58,8 %	41,2 %
	Oui	34,8 %	65,2 %
Travailler avec des clients	Non	65,9 %	34,1 %
	Oui	48,3 %	51,7 %
Capacité à mettre ses limites	Difficulté à mettre ses limites	42,3 %	57,7 %
	Capacité à mettre ses limites	68,5 %	31,5 %
Détachement psychologique	Difficulté à se détacher psychologiquement	43,7 %	56,3 %
	Capacité à se détacher psychologiquement	85,4 %	14,6 %
Profession	Avocat	48,3 %	51,7 %
	Stagiaire	39,5 %	60,5 %

Note : chaque proportion surlignée est associée aux proportions significatives par variable. Les couleurs visent à souligner les distinctions les plus importantes relevées. La couleur verte implique l'absence d'un conflit travail-vie personnelle et une couleur rouge signifie la présence d'un conflit travail-vie personnelle.

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

Que les professionnels aient ou non des enfants, on constate que la présence de conflit travail-vie personnelle est assez généralisée : il n’y a pas de différence significative entre les répondants ayant des enfants (47,5 %) et ceux qui n’en ayant pas (49,8 %). Au-delà de la prévalence, lorsqu’on analyse simultanément l’impact des plus importants facteurs de risque et de protection au travail sur la santé mentale des professionnels en Colombie-Britannique, le conflit travail-vie personnelle s’associe significativement aux problèmes de santé mentale et constitue le facteur de risque ayant le poids le plus important en comparaison aux autres facteurs.

Des analyses complémentaires permettent de comprendre que, pour les participants qui ont des enfants, le conflit travail-vie personnelle est synonyme de tensions entre le rôle de professionnel et celui de parent. Une proportion élevée de professionnels du droit doivent répondre à ces exigences en plus de leurs demandes professionnelles déjà élevées (Gingues, 2020; Piccinelli & Wilkinson, 2000). Chez les professionnels qui n’ont pas d’enfant, le conflit émane plutôt de tension découlant de l’arbitrage entre les obligations professionnelles et les besoins individuels ou sociaux. Les extraits présentés dans l’encadré suivant illustrent bien cette réalité comparable chez une femme avocate ayant des enfants en comparaison à une autre femme professionnelle sans enfant.

« It’s difficult to say to my kids on the weekend, in the middle of the summer: “sorry, guys like I have to work too this weekend, and you know, you’re going to have to go to stay with your aunt tonight”. » **Participante en C.-B. avec enfants**

« I like to run every day and I can’t do that. [...] And then there’s a very immediate and obvious impact on my mental health when I can’t run. [...] it really affects my social life when I don’t have time to see my friends and I feel like it makes me a worse friend and a worse daughter, like I want to put time and energy into my relationships and I’m not able to do that. » **Participante en C.-B. sans enfant**

Bien qu’aucune différence significative ne soit observée quant aux proportions de conflits travail-vie personnelle chez les professionnels qui ont des enfants comparativement à ceux qui n’en ont pas, certains professionnels tendent à associer le conflit travail-vie personnelle à la combinaison enfant-secteur privé. Lors des entrevues, ils sont d’ailleurs plusieurs à avoir relevé comme incompatible le fait d’avoir des enfants et de travailler dans un cabinet privé. L’encadré suivant présente deux extraits d’entrevue témoignant de ces perceptions partagées par les participants en Colombie-Britannique.

« I don’t have children. I can’t imagine being in private practice and having children. If I ever decide to have children, I feel like I would definitely try to leave. » **BC-5**

« [...] In private practice, it wasn’t a very welcoming environment, particularly for those who wanted to, for example, have children. I think they thought that if they were made in private practice, their careers and their family life would never really melt together. So, whereas at least if they came in a government office, they knew that there would be policies in place that would support them. » **BC-4**

Ce constat s’harmonise avec les statistiques présentées au Tableau 1. Ainsi, même si la différence n’est pas significative, les professionnels œuvrant dans le secteur privé sont légèrement plus nombreux à percevoir un conflit travail-vie personnelle. L’écart se creuse toutefois davantage chez les professionnels en contexte d’heures facturables (65,2 %). Ainsi, il semble logique de croire qu’au-delà du secteur d’activité, certains contextes de travail peut entraîner une perception négative des professionnels relativement à la conciliation travail vie-personnelle. Ceci pave la voie pour aborder l’importance des conditions de travail sur l’expérience vécue par les professionnels, le deuxième thème en importance pour les professionnels participants abordé à la page suivante.

1.2 THÉMATIQUE 2 | CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHARGE MENTALE

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

La seconde thématique sur laquelle les professionnels en Colombie-Britannique avaient envie d'échanger concerne les conditions de travail qui caractérisent la pratique du droit. Les conditions de travail peuvent d'abord être analysées sous l'angle des contraintes, soit des stressseurs susceptibles d'ajouter un poids aux professionnels et ultimement influencer leur santé. Inversement, les conditions de travail peuvent également être analysées sous l'angle des ressources, soit des facteurs de protections susceptibles d'alléger le poids des contraintes avec lesquelles doivent jongler quotidiennement les professionnels. Ultimement, c'est l'évaluation que l'individu fait des contraintes et des ressources dont il dispose pour faire face à ces contraintes qui l'amèneront à vivre du stress (Lazarus & Folkman, 1984).

PORTRAIT DES CONTRAINTES AU TRAVAIL

Le Tableau 3 résume les proportions observées en Colombie-Britannique pour les différentes contraintes qui sont apparues comme importantes. En d'autres mots, ce tableau reflète la perception des répondants quant à la présence de ces contraintes. Un pourcentage élevé ne signifie toutefois pas nécessairement une association significative avec la santé mentale des professionnels.

Tableau 3

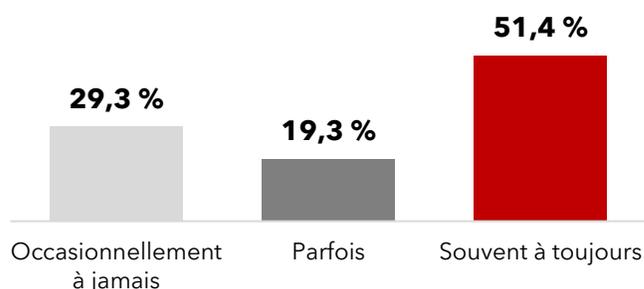
Présence des contraintes importantes dans la pratique des professionnels du droit participants en Colombie-Britannique (en %)

Contraintes dans la pratique	Présence de la contrainte (en %)
Surcharge qualitative	76,0 %
Pression de performance heures facturables	58,9 %
Demandes émotionnelles	50,8 %
Longues heures travaillées (≥ 50 h)	50,4 %
Surcharge quantitative	41,7 %
Manque de ressources	24,5 %
Pression de performance	14,1 %
Incivilité au travail	11,2 %
Insécurité d'emploi	11,0 %
Violence au travail	4,8 %

On constate que la charge de travail à laquelle sont exposés les avocats est importante, tant sur le plan qualitatif (76,0 %) que quantitatif (41,7 %). La surcharge quantitative entraîne chez les professionnels un sentiment d'incapacité à faire face au volume quotidien d'urgence qu'ils doivent gérer. Le Graphique 2 illustre d'ailleurs la perception des participants à cet égard. Ainsi, 51,4 % des participants affirment qu'ils ont souvent ou toujours le sentiment qu'ils ont tant d'urgences à gérer au travail qu'ils n'ont pas suffisamment de temps pour faire leurs tâches dans une journée. Ceci explique probablement en partie pourquoi plusieurs professionnels du droit tendent à allonger leurs heures de travail, ce qui entraîne des tensions entre les sphères professionnelle et personnelle.

Graphique 2

Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants en Colombie-Britannique 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 ($n = 565$)



Lorsque la surcharge de travail est aussi importante, elle tend à alourdir la charge mentale, comme en témoigne un participant dans l'encadré ci-dessous.

« I'd say, the same in mental and emotional demands. It's just a lot. It's a lot of mental demands and a lot of attention. If you tell them you're busy, they will physically come into the office to see if you're really busy because they need help. So the mental demands, I would say, are very stressful. » **BC-2**

Lorsque cette charge mentale s'ajoute aux cibles d'heures facturables à atteindre, les répondants rapportent un sentiment de pression accru. Plus précisément, 58,9 % des professionnels participants en Colombie-Britannique qui œuvrent au sein d'un modèle d'affaires avec heures facturables ressentent une pression en lien avec l'atteinte de leurs objectifs (Cadieux et al., 2022). Ceci les conduit à allonger leurs heures de travail encore plus que leurs collègues n'ayant pas d'objectifs d'heures facturables. À cet effet, 68,3 % des professionnels ayant des heures facturables à atteindre travaillent plus de 50 heures par semaine, un seuil qui compromet leur santé (Cadieux, 2012; Suwazono et al., 2003; Virtanen et al., 2011). En comparaison, 42,9 % des professionnels n'œuvrant pas en contexte d'heure facturable travaillent plus de 50 heures par semaine, un écart significatif de plus de 20 %. Dans un tel contexte professionnel caractérisé par une charge de travail élevée, les cibles d'heures facturables à atteindre peuvent paraître insurmontables pour les professionnels. D'ailleurs, l'un des participants rencontrés en Colombie-Britannique utilise l'image d'une montagne dont il est impossible d'atteindre le sommet pour illustrer son ressenti en parlant de ses heures facturables.

« [...] It feels just like climbing a hill that doesn't ever have a top to it. » **BC-1**

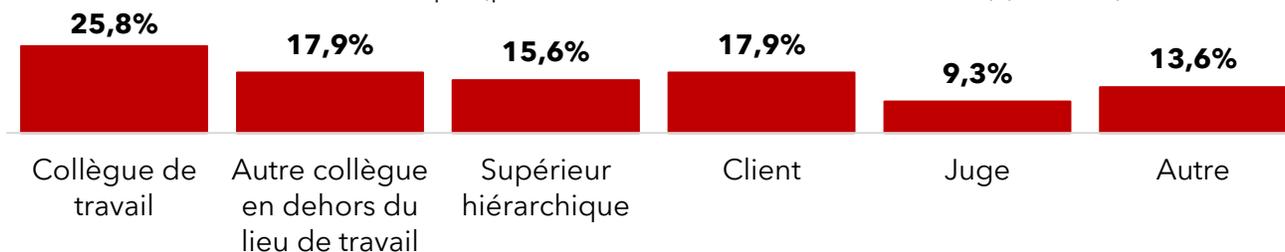


Enfin, ce contexte sous haute pression est malheureusement favorable à des gestes d'incivilité ou de violence dans les milieux professionnels. À cet effet, 37,4 % des professionnels participants en Colombie-Britannique ont rapporté avoir vécu de l'incivilité (p.ex., être ignoré par les collègues ou voir son opinion non considérée) dont 11,1 % de souvent à très souvent (Cortina et al., 2001). Comme en témoigne le Graphique 3 suivant, la majorité de ces gestes proviennent des confrères externes, des collègues au sein de l'organisation ou des superviseurs. L'extrait dans l'encadré montre par ailleurs que les avocats ne sont pas seuls à être victimes de ces incivilités qui sont également parfois dirigées vers les professionnels au bas de la hiérarchie, mais qui sont pourtant partie prenante au travail des avocats.

« I have found that many of my fellow lawyers tend not to give much consideration to the other people they work with. Particularly people in subordinate positions such as paralegals and assistants, and they seem to see them as just COGS in a machine. » **BC-4**

Graphique 3

Proportion des incivilités vécues par les professionnels du droit participants selon leur source en Colombie-Britannique (personne commettant l'incivilité en %) ($n = 441$)



PORTRAIT DES RESSOURCES AU TRAVAIL

Le Tableau 4 suivant présente les proportions observées en Colombie-Britannique pour les différentes ressources susceptibles de protéger la santé mentale des professionnels du droit.

Tableau 4

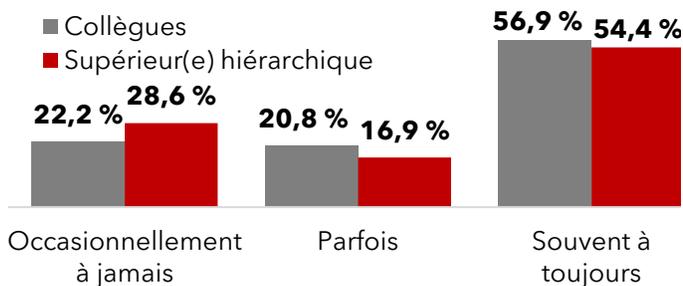
Présence des ressources importantes pour la santé des professionnels du droit participants en Colombie-Britannique (en %)

Ressources dans la pratique	Présence de la ressource (en %)
Utilisation des compétences	94,8 %
Autonomie	68,3 %
Cohérence de valeurs	66,1 %
Reconnaissance	52,8 %
Soutien du superviseur	45,3 %
Soutien des collègues	40,4 %
Opportunités de carrière	21,1 %

Sur le plan des ressources susceptibles d'alléger le poids des contraintes susmentionnées, celles qui ont apparu comme étant les plus importantes chez les professionnels sont l'autonomie (68,3 %), l'utilisation des compétences (94,8 %), la cohérence entre les valeurs de l'individu et celles de son milieu de travail (66,1 %) et la reconnaissance (52,8 %).

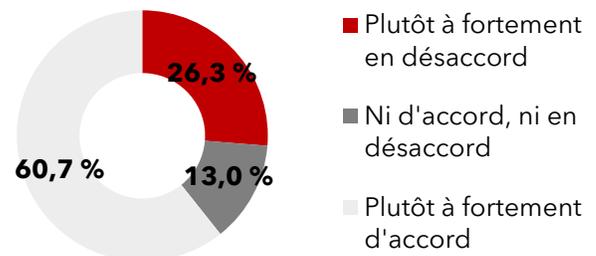
Graphique 4

Proportion de professionnels du droit participants de la Colombie-Britannique recevant du soutien de leurs supérieurs ($n = 244$) ou de leurs collègues ($n = 482$) selon la fréquence



Graphique 5

Proportion de professionnels du droit participants de la Colombie-Britannique selon leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « mes pairs et/ou mes supérieurs n'hésitent pas à reconnaître mon travail » ($n = 245$)



À titre de rappel, les pourcentages indiquent la présence des ressources chez les professionnels ayant participé à l'étude, mais une proportion plus importante ne reflète pas pour autant une association significative avec la santé mentale des professionnels. L'association de ces ressources avec la santé est présentée dans cette section ci-après. En fait, plusieurs professionnels semblent avoir une appréciation mitigée de certaines ressources dans leur environnement de travail. C'est le cas notamment de deux ressources pourtant traditionnellement reconnues dans la littérature : le soutien et de la reconnaissance perçue du superviseur et des collègues. À cet effet, le Graphique 4 met en évidence que près d'un professionnel sur 4 (28,6 %) reçoivent peu d'aide de leur supérieur hiérarchique, et ce, dans une fréquence allant de occasionnellement à jamais. Il en est de même pour le soutien reçu des collègues alors que 22,2 % affirment obtenir de soutien de leurs collègues dans une fréquence allant de occasionnellement à jamais. Le Graphique 5 montre également que 26,3 % sont plutôt à fortement en désaccord quant au fait que leurs pairs ou leur supérieur reconnaissent leur travail.

IMPACT DES CONTRAINTES ET DES RESSOURCES SUR LA SANTÉ MENTALE DES PROFESSIONNELS DU DROIT

Suivant le portrait descriptif brossé quant à la présence des contraintes et ressources avec lesquelles doivent composer les avocats Britanno-colombiens au quotidien, notre équipe s'est intéressée à : (1) leur contribution respective à leur santé mentale et (2) aux liens d'association entre ces contraintes et ressources et les indicateurs de santé mentale mesurés. L'équipe s'est également penchée sur (3) les liens entre ces contraintes et ressources et l'engagement affectif des avocats envers leur profession et l'intention de la quitter. Le Tableau 5 suivant présente l'essentiel des résultats obtenus.

Tableau 5

Contribution des contraintes et des ressources à la santé mentale des professionnels du droit participants œuvrant en Colombie-Britannique

Indicateurs (VD)	Détresse psychologique	Symptômes dépressifs	Anxiété	Stress perçu	Épuisement professionnel	Engagement affectif envers la profession	Intention de quitter la profession
CONTRIBUTION GLOBALE DES CONTRAINTES	36,2 %	31,9 %	35,4 %	38,3 %	45,4 %	15,6 %	23,3 %
Surcharge quanti	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Surcharge quali	ns	ns	↑↑	↑	↑↑	ns	↑
Demandes émot.	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	ns	ns
Hrs trav. (≥ 50h/sem)	ns	ns	ns	ns	ns	↑	↓↓
Manque de ress.	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Incivilité	↑↑	ns	↑	ns	ns	↓↓	ns
Violence	ns	↑↑	ns	ns	ns	ns	ns
CONTRIBUTION GLOBALE DU CONFLIT TRAVAIL-VIE-PERSONNELLE	5,8 %	7,1 %	4,5 %	8,8 %	11,5 %	5,6 %	10,6 %
Conflit travail-vie personnelle	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↑↑↑	↓↓↓	↑↑↑
CONTRIBUTION GLOBALE DES RESSOURCES	1,3 %	0,5 %	0,8 %	0,2 %	2,1 %	14,7 %	11,6 %
Autonomie dans le travail	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Util. compétences	ns	ns	ns	ns	↓↓	↑↑	↓
Cohérence des valeurs	ns	ns	ns	ns	ns	↑↑↑	↓↓↓
Soutien coll.	↓	ns	ns	ns	ns	↑↑↑	↓↓↓
Télétravail	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Note : ns = contribution non significative en considérant l'ensemble des facteurs. (↓) = association négative (↑) = association positive. Les analyses présentées dans ce tableau prennent en considération la contribution des variables contrôles suivantes : le genre et le nombre d'années d'expérience des participants. Le nombre de flèches indique l'intensité de la relation observée.

Les résultats mettent en évidence le poids prépondérant des contraintes comparativement aux ressources pour comprendre la variation des indicateurs de santé mentale comme illustré dans le schéma 1 ci-dessous.

Schéma 1

Illustration du poids des contraintes comparativement à celui des ressources pour comprendre la santé des professionnels du droit participants en CB.

Crédit : Marie-Louise Pomerleau



Parmi les contraintes, les demandes émotionnelles sont indéniablement les plus importantes et s'associent à une hausse significative de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs, de l'anxiété, du stress perçu et de l'épuisement professionnel. Sur le plan des conditions de travail, les résultats indiquent également une association significative entre la surcharge de travail qualitative et trois indicateurs de santé, soit l'anxiété, le stress perçu et l'épuisement professionnel. Ce sentiment de surcharge survient normalement lorsque le professionnel est exposé à plusieurs demandes simultanément qui requièrent la mobilisation d'une variété de compétences. Dans des contextes où la charge de travail est élevée comme dans les milieux juridiques, le professionnel n'arrive pas à capitaliser sur les bienfaits d'une certaine « routine » dans le travail. Il peut donc en

résulter une perte graduelle des ressources et un sentiment d'être essoufflé au fil du temps. On observe dans le Tableau 4 que l'incivilité s'associe significativement à une détresse psychologique et une anxiété plus élevée chez les professionnels du droit œuvrant en Colombie-Britannique. Quant à la violence, elle s'associerait de façon significative à une hausse des symptômes dépressifs. Finalement, le conflit travail-vie personnelle s'associe significativement et positivement à tous les indicateurs de santé mentale et à l'intention de quitter la profession. Inversement, ce conflit entre les sphères professionnelle et personnelle s'associerait de façon significative à une baisse de l'engagement affectif des professionnels envers leur profession. Ces résultats sont cohérents avec les observations réalisées dans la thématique 1 portant sur l'équilibre travail-vie personnelle présentée en amont.

Quant aux ressources, leur effet apparaît marginal sur la santé mentale comparativement aux contraintes. Par exemple, parmi tous les facteurs qui influencent à la hausse ou à la baisse la détresse psychologique, les contraintes pèsent pour 36,2 % alors que les ressources ne compensent qu'avec un poids de 1,3 %. Toutefois, les résultats indiquent qu'au-delà de la santé, les ressources auraient un effet protecteur plus important sur l'engagement affectif envers la profession, tout en s'associant à une baisse de l'intention de quitter la profession. Pour la santé mentale, le soutien des collègues s'associerait de façon significative à une détresse psychologique plus faible chez les professionnels alors que l'utilisation des compétences, source d'épanouissement de soi au travail, serait significativement lié à des symptômes d'épuisement professionnel plus faibles. Les mêmes constats ressortent également quant à l'effet protecteur du soutien des collègues et de l'utilisation des compétences sur l'engagement affectif envers la profession et l'intention de quitter celle-ci. Toutefois, les résultats indiquent également que la cohérence des valeurs du professionnel avec celles de son milieu de travail aurait également pour effet d'accroître l'engagement affectif envers la profession juridique tout en réduisant l'intention de quitter celle-ci.

Ces résultats mettent en exergue deux constats. Le premier concerne l'importance de prioriser des actions visant à réduire les contraintes auxquelles sont exposés les professionnels. Le second réfère à l'importance des habitudes de vie et des stratégies d'adaptation auxquelles recourent les professionnels afin de faire face au stress, un sujet abordé dans la section suivante.

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

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

Les habitudes de vie chez les professionnels exposés à un stress intense sont souvent l'objet d'un paradoxe : de bonnes habitudes de vie facilitent la gestion du stress, mais dans des situations professionnelles où le stress est élevé, il devient souvent difficile de maintenir de saines habitudes de vie. En milieu professionnel, l'exposition aux sources de stress ou aux situations stressant est inévitable (Demerouti et al., 2001). Conséquemment, l'adoption de stratégies d'adaptation ou aux mécanismes de *coping* pour y faire face (Lazarus & Folkman, 1984) l'est tout autant.

Parmi les saines habitudes de vie compromises, les professionnels participants en Colombie-Britannique ont soulevé les suivantes :

- Réduction de la qualité et de la quantité de sommeil
- Baisse de l'activité physique
- Capacité réduite à adopter de saines habitudes alimentaires (régularité des heures de repas et qualité des aliments consommés)

L'encadré suivant aborde l'impact du travail sur le sommeil d'un des participants.



« I don't sleep a lot. [...] and because I don't sleep a lot, I come to work, and I'm exhausted every day. But that's kind of a tautological reasoning there. It's that work doesn't allow me to sleep at night and because I don't sleep, I'm tired at work, so I don't know. » **BC-3**

Cet extrait est cohérent avec les constats dressés lors de la Phase I du projet et aurait pu être évoqué par beaucoup de professionnels du droit au Canada. En effet, le travail d'avocat est exigeant et sous-tend une charge de travail élevée à laquelle s'associe souvent de longues heures de travail, mais également une charge mentale importante, comme mis en évidence dans la thématique précédente. Cela, combiné à l'absence de stratégies de *coping* efficaces (voir section suivante), sont susceptibles d'altérer la quantité et la qualité du sommeil tout en s'associant à un risque accru d'anxiété (Bannai & Tamakoshi, 2014; Cadieux & Marchand, 2015; Virtanen et al., 2011).

Le rythme de travail imposé par les exigences du travail chez les professionnels du droit affecterait également les habitudes alimentaires de certains professionnels. D'ailleurs, le même participant ayant abordé des défis liés au sommeil dans l'extrait précédent explique les effets du manque de temps.

« I really enjoy making healthy meals, but I think that's it's really difficult to do that with this job. It's really difficult to stay on top of your health and even exceed in your health and to be like: I want to be able to weightlift and feel strong, to exercise, to get proper nutrition and to meet those kinds of goals. It seems not really doable under the circumstances now. » **BC-3**



LES MEILLEURES STRATÉGIES DE COPING IDENTIFIÉES PAR LES PARTICIPANTS POUR FACE AU STRESS

Les données récoltées dans le cadre de chacune des deux phases de ce projet ont permis de faire ressortir certaines stratégies efficaces pour faire face au stress. Ces stratégies ont non seulement des effets bénéfiques sur le stress, mais également sur l'adoption de saines habitudes de vie.

Savoir mettre ses limites

En dépit des exigences importantes intrinsèques à la pratique du droit, l'un des participants affirme avoir été en mesure de maintenir de saines habitudes de vie en cours de carrière. Il attribue cette réussite à sa capacité à établir des limites claires, une compétence parfois difficile à actualiser dans les milieux de travail au sein desquels évoluent les professionnels du droit. Il est clair que l'acquisition d'expérience au sein de la profession accroît la capacité des professionnels à mettre leurs limites tel que mis en évidence lors de la Phase I du présent projet (Cadieux et al., 2022).



35,3 % des participants parviennent à mettre leurs limites dans leur milieu de travail.



« I tend to set strict boundaries in my life. Particularly with regards to aspects of health, exercise and diet. I've drawn lines that other people in the legal profession generally don't. »

BC-4

Aller chercher du soutien : une personne à l'écoute

Que ce soit au travail, ou à l'extérieur de celui-ci, certains professionnels ont tenu à souligner l'importance d'avoir accès à un soutien de proximité. D'ailleurs, les résultats présentés dans la seconde thématique portant sur les conditions de travail appuient ce constat : le soutien social s'associe à une détresse psychologique significativement plus faible, ainsi qu'à un engagement affectif plus élevé envers la profession et une intention de quitter réduite.

”



« [...] having someone to listen and commiserate with has really been a big help for me. And then also having someone to talk through a kind of strategizing about how you go about asking for more time on something or saying you don't want to be involved with something. So that's really, really helpful. I would say that in my experience, I've had a lot more support from my peers than from people who are more senior to me or people who are in like more of an HR type of role. » **BC-5**

Le soutien social constituerait en effet une ressource importante face au stress. D'abord, il permettrait au professionnel de ventiler face aux défis vécus dans sa pratique. Sans égard au stress lui-même, le soutien d'un collègue permettrait également au professionnel de valider certaines stratégies ou décisions prises dans son travail, réduisant dès lors la charge mentale en certaines circonstances. D'ailleurs, le soutien des pairs serait également perçu comme un outil d'aide à la décision tout en clarifiant les rôles et les tâches notamment quant à leur ampleur ou à la pertinence d'investir ses énergies dans certains aspects du travail du professionnel. Autrement, certaines études ont démontré que le manque

de soutien social des collègues au travail serait lié à l'épuisement professionnel chez les avocats (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Ce constat serait d'autant plus vrai dans un contexte où le niveau de stress est relativement élevé (Cohen & Wills, 1985), puisqu'il aurait pour effet de réduire le niveau de stress vécu au travail (Viswesvaran, Sanchez & Fisher, 1999).

Maintenir un équilibre entre les sphères de vie et l'énergie consentie entre ces sphères

Les professionnels doivent jongler quotidiennement avec les contraintes issues de plusieurs sphères de vie (p. ex., famille, organisation, etc.). Bien que ces multiples de rôles entraînent de nombreux bienfaits, il peut s'avérer plus complexes de les concilier et de répondre aux exigences de chacun d'eux (Nordenmark, 2004). Pour plusieurs participants, le maintien d'une bonne hygiène de vie passe également par l'arbitrage qu'ils font quant à l'énergie qu'ils déploient dans leurs diverses sphères de vie. Or, avant même leur entrée dans la profession juridique, les professionnels sont conditionnés à se dépasser dans le travail, à persévérer et à donner le meilleur d'eux-mêmes. D'abord pour intégrer l'école de droit, ensuite pour obtenir le meilleur stage, puis un bon emploi et, enfin, un poste d'associé. Cette course effrénée conduit malheureusement plusieurs professionnels à investir massivement leur énergie dans la carrière, et ce, au détriment de leur santé physique et émotionnelle.

”

« [...] So, I think that my own view is that we should all try to be complete humans. I think that a lot of people, particularly in professions where there's a lot of, how to put it, where you get on a very defined track, it's very easy to neglect the other parts of your life in favor of that track. So, for a lot of lawyers, for example, you focus on your profession. So maybe in high school, they work very hard so they can get into a good university or an undergrad and then as an undergrad, they work hard to get good marks to get into law school. Then in law school, they work very hard to get good articles. Articling students, they work very hard to get kept on as an associate; associates worked very hard to get made partner and so on and so forth. A disproportionate part of their energy goes into just that one track and they ignore, what I think, the other things to make a complete human look like emotion, love, artistic pursuits, you know, maintaining our physical bodies. So anyway, that's my view. » **BC-4**

LES STRATÉGIES DE COPING QUI COMPROMETTENT LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS

La consommation d'alcool ou de drogue est une stratégie adoptée face au stress, mais qui peut contribuer à dégrader la santé des professionnels.

La consommation d'alcool

Quelle fréquence ?

Le Tableau 6 permet d'observer que la proportion de professionnels en Colombie-Britannique qui consomment de l'alcool quatre fois ou plus par semaine s'établit à 28,2 %. Il s'agit d'une proportion légèrement supérieure à celle des autres provinces et territoires canadiens.

Tableau 6

Proportion de professionnels du droit participants consommant de l'alcool 4 fois ou plus par semaine selon le lieu de pratique principal

					
	Colombie-Britannique	Autres provinces de l'Ouest	Centre du Canada	Provinces de l'Atlantique	Territoires
	28,2 %	23,2 %	25,1 %	22,8 %	27,3 %

Profils à risque ?

En évaluant les réponses obtenues pour ces différents seuils dans le Tableau 8 ci-dessous, on constate que 15,4 % des professionnels présentent un score de 8 à 14 à l'AUDIT-10, un seuil associé à une consommation dangereuse ou nocive (Babor et al., 2001). Les résultats obtenus indiquent également que 6,6 % des professionnels du droit œuvrant en Colombie-Britannique présentent un score égal ou supérieur à 15/40, indiquant une probabilité d'une dépendance à l'alcool ou d'un trouble modéré à sévère de consommation d'alcool. Le tableau 8 permet également de comparer les proportions avec les autres provinces canadiennes.

Tableau 8

Proportion des professionnels du droit participants selon le type de consommation d'alcool et le lieu de pratique du droit

	Colombie-Britannique	Autres provinces de l'Ouest	Centre du Canada	Provinces de l'Atlantique	Territoires
Consommation à faible risque (Score < 8/40 à l'AUDIT-10)	78,0 %	80,0 %	77,9 %	75,8 %	74,5 %
Consommation dangereuse ou nocive (risque élevé) (Score ≥ 8/40 à l'AUDIT-10)	15,4 %	15,0 %	16,4 %	17,9 %	18,2 %
Probabilité d'une dépendance à l'alcool - trouble modéré à sévère de consommation d'alcool (risque élevé) (Score ≥ 15/40 à l'AUDIT-10)	6,6 %	5,0 %	5,6 %	6,3 %	7,3 %

Enfin, des analyses supplémentaires permettent de comparer deux profils de répondants (professionnels ayant une consommation d'alcool « à risque élevé » et professionnels ayant un profil « à faible risque ») sur la base de diverses caractéristiques (individuelles et professionnelles). Le résultat de ces analyses est présenté dans le Tableau 9 à la page suivante.

Tableau 9

Proportions de professionnels du droit participants ayant une consommation à faible risque et à risque élevé selon certaines caractéristiques des professionnels

		Consommation à faible risque (Score < 8/40 à l'AUDIT-10)	Consommation à risque élevé (Score ≥ 8/40 à l'AUDIT-10)
Global	Tous	78,1 %	21,9 %
Genre²	Femme	80,9 %	19,1 %
	Homme	75,9 %	24,1 %
Âge	34 ans et moins	70,8 %	29,2 %
	35 à 49 ans	74,9 %	25,1 %
	50 ans et plus	83,5 %	16,5 %
Expérience	Moins de 10 ans	71,8 %	28,2 %
	10 ans et plus	80,5 %	19,5 %
Secteur d'activité	Secteur public et OBNL	79,5 %	20,5 %
	Pratique privée	77,7 %	22,3 %
Cibles d'heures facturables	Non	79,9 %	20,1 %
	Oui	74,5 %	25,5 %
Travailler avec des clients	Non	79,1 %	20,9 %
	Oui	77,4 %	22,6 %
Demandes émotionnelles élevées	Non	80,1 %	19,9 %
	Oui	68,8 %	31,3 %
Surcharge quantitative	Non	80,6 %	19,4 %
	Oui	73,4 %	26,6 %
Capacité à mettre ses limites	Difficulté à mettre ses limites	76,2 %	23,8 %
	Capacité à mettre ses limites	81,2 %	18,8 %
Détachement psychologiquement	Difficulté à se détacher psychologiquement	75,9 %	24,1 %
	Capacité à se détacher psychologiquement	85,3 %	14,7 %
Profession	Stagiaire	77,3 %	22,7 %
	Avocat	79,0 %	21,0 %

Note : chaque proportion surlignée est associée aux proportions significatives par variable. Les couleurs visent à souligner les distinctions les plus importantes relevées.

² Compte tenu du faible échantillon des genres autres que femme et homme, seuls ces deux genres sont comparés.

Ces caractéristiques nous permettent de dresser un portrait type des répondants présentant un profil de consommation « à risque élevé » vs à « faible risque ». Ainsi, sur le plan des caractéristiques individuelles, en comparaison avec ces derniers, les répondants présentant une consommation « à risque élevé » sont significativement plus nombreux à : (1) être plus jeunes (moins de 34 ans vs 50 ans et plus) et, d'une manière cohérente, à (2) compter moins de 10 ans d'expérience. De plus, les répondants présentant une consommation « à risque élevé » sont significativement plus nombreux à (3) œuvrer en contexte de demandes émotionnelles élevées. Enfin, à l'inverse cette fois, les professionnels présentant une consommation d'alcool « à faible risque » sont significativement plus nombreux à (4) disposer d'une bonne capacité à se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau. Dans l'optique de diminuer le nombre de profils de consommation « à risque », les derniers résultats (réduction de la charge émotionnelle et développement de la capacité de détachement psychologique du travail) constituent des leviers à privilégier. Quant aux résultats concernant les caractéristiques individuelles, ils sont cohérents dans la mesure où les professionnels, à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience et qu'ils avancent en âge, tendent à développer des stratégies qui facilitent leur travail au quotidien. Les professionnels plus expérimentés sont également susceptibles d'avoir une meilleure capacité à réguler leurs émotions, à développer des stratégies d'adaptation face au stress, une plus grande capacité à mettre leurs limites et à lâcher prise. Parallèlement, à mesure que l'âge augmente, les professionnels sont généralement moins exposés à d'autres stressseurs dans leur vie personnelle incluant les responsabilités financières qui tendent à décroître à mesure que l'âge avance ainsi que les responsabilités découlant de la prise en charge des enfants.

Sur le plan des conditions de travail, les résultats indiquent que les professionnels qui œuvrent en contexte de demandes émotionnelles élevées sont proportionnellement plus nombreux à présenter une consommation d'alcool à haut risque. En effet, ceux-ci représentent une proportion de 31,3 % comparativement à 19,9 % chez les professionnels qui ne sont pas exposés à des demandes émotionnelles élevées.

Enfin, en évaluant le rôle des compétences qui protègent la santé et leur association avec la consommation d'alcool, on constate l'impact bénéfique du détachement psychologique. Ainsi, les professionnels qui disposent d'une bonne capacité à se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau sont proportionnellement plus nombreux à présenter une consommation d'alcool à faible risque (85,5 %) comparativement à chez aux professionnels qui parviennent difficilement à se détacher de leur travail (75,9 %).

La consommation d'alcool, souvent intégrée à nos vies sociales, pose des enjeux importants sur le plan de la santé mentale et physique. Au niveau de la santé mentale, les effets sont multiples, notamment une méta-analyse révèle qu'après avoir consommé de l'alcool, le risque de commettre un suicide est multiplié par sept et lors d'une consommation sévère, le risque est multiplié par 37 (Borges et al., 2017). Au niveau de la santé physique, le lien entre la consommation d'alcool et de nombreuses maladies (p. ex., cancer, maladies cardiovasculaires, maladies du foie) a été montré plus d'une fois (World Health Organisation, 2018).

La consommation de drogue

Les résultats obtenus permettent d'établir que près d'un professionnel sur quatre (23,1 %) œuvrant en Colombie-Britannique aurait fait l'usage de drogue à des fins autres que médicales au cours des 12 mois précédents l'enquête. Cette proportion est relativement comparable (non différente sur le plan statistique) à celles observées dans les autres provinces de l'Ouest canadien (23,7 %) et comparativement à celles observées dans les autres provinces et territoires canadiens qui se situent entre 21,7 % et 28,9 %, selon leurs scores obtenus à l'échelle du DAST-10 (Skinner, 1982).

Les trois thématiques présentées permettent à présent de mettre de l'avant des pistes de solution proposées par le milieu par les participants œuvrant en Colombie-Britannique.

1.4 PISTES DE SOLUTIONS ÉVOQUÉES PAR LE MILIEU : LA VOIE DES PROFESSIONNELLS

Auteurs : Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA, Marie-Michelle Gouin, Ph.D. CRIA

La citation du répondant BC-5 est éloquent et met en évidence qu'aucune ressource ne pourra influencer plus la santé que le fait d'agir directement sur les contraintes à la source. Comme mit en évidence dans la thématique 2 du présent rapport, les chiffres donnent entièrement raison à cette personne

participante. À titre de rappel, les contraintes dans la pratique du droit contribuent négativement et de manière prépondérante à la santé des professionnels en comparaison aux ressources. Cela est conforme avec principe de hiérarchie des mesures de prévention (reconnue en matière de santé et sécurité au travail), qui met de l'avant l'importance de privilégier les mesures permettant l'élimination, puis le contrôle des risques à la source. Le fait d'outiller le travailleur aux prises avec le risque apparaît en dernier recours (CNESST, 2023).

« Our therapy budget per person increased, which is great, and hopefully that helps some people. But it's just a lot of Band-Aids without ever looking at what's causing the underlying problem. » **BC-5**

En contexte de stress élevé, les ressources semblent toutefois avoir un effet important sur l'engagement affectif des professionnels envers leur profession et leur intention de la quitter comme mis en évidence par ces mêmes résultats.

Au-delà de ces constats, les entrevues ont permis d'identifier des solutions afin de soutenir de manière pérenne la santé des professionnels du droit. Ces solutions se structurent en deux volets : (1) accroître le soutien disponible pour les professionnels et (2) améliorer l'équilibre de vie.

VOLET 1 : ACCROÎTRE LE SOUTIEN DISPONIBLE POUR LES PROFESSIONNELLS

Au fil des entrevues réalisées, plusieurs des suggestions mises de l'avant visaient un objectif commun : accroître le soutien dont disposent les professionnels dans le cadre de leur pratique. Toutefois, le type de soutien variait d'un participant à l'autre. Ainsi, certains participants ont souligné le rôle important joué par le soutien au travail pour l'exécution des tâches, alors que d'autres ont abordé de l'importance du soutien social ou de pouvoir accéder à un soutien psychologique en certaine circonstance.

Mieux suivre l'évolution des besoins des professionnels en cours de carrière

Les participants suggèrent qu'un meilleur suivi de leurs besoins et défis au fil de l'avancement en carrière pourrait constituer une piste de solution pour améliorer leur santé. L'un des participants suggère notamment que la mise en place d'une « feuille de route » par le Barreau, une mesure de soutien visant un meilleur suivi de l'évolution des besoins du professionnel en cours de carrière. La personne explique que, suivant l'entrée dans la profession et l'obtention de sa licence, les besoins émanant de la pratique spécifique du professionnel sont peu, voir non évalués par le Barreau. Conséquemment, les exigences en termes de formation ne sont pas arrimées à ces besoins et les ressources suggérées demeurent générales plutôt que spécifiques aux besoins du professionnel.

Améliorer le soutien des stagiaires incluant leur supervision dans les milieux de stage

Les participants soulignent également l'importance d'améliorer la supervision des stagiaires dans les milieux de pratique. En effet il semble que cette supervision ne soit pas toujours égale d'un milieu à l'autre. Conséquemment, certains stagiaires manquent de supervision et n'arrivent donc pas à développer certaines compétences en lien avec l'exécution du travail ou les tâches qui leur sont assignées. Ce manque de soutien engendre parfois des situations embarrassantes sur le plan professionnel et peut compromettre l'alignement des actes professionnels posés avec les standards établis dans la profession. Pourtant, les stagiaires sont à un stade critique du développement de leur confiance professionnelle et de leur engagement affectif envers la profession. Il s'avère donc important de standardiser les attentes envers les milieux qui accueillent des stagiaires. Pour les milieux de travail, ceci implique également un soutien accru et conséquent au stade de progression et aux compétences des stagiaires accueillis.

Améliorer l'accès au soutien social dans la pratique

Les professionnels rencontrés soulignent le rôle important des confrères et consœurs de travail, et ce, tout au long de leur vie professionnelle. Le soutien des pairs constituerait ainsi une ressource de premier plan, facilitant la prise de décisions en certaines circonstances, par exemple en suggérant des pistes de solutions auxquelles le professionnel n'aurait pas pensé autrement. Par leur discours, les participants rappellent l'importance de demander conseil au besoin, auprès d'autres professionnels. Par exemple, il peut s'agir de professionnels côtoyés dans le milieu de travail, de personnes externes au milieu (p. ex. connaissances personnelles) ou même, de professionnels faisant partie de contacts sur LinkedIn.

Dans les milieux de travail, un meilleur soutien est synonyme d'une vigilance accrue des milieux quant aux défis auxquels font face les professionnels. L'un des participants souligne à cet effet qu'il est généralement naturel pour les collègues de s'enquérir de la charge de travail ou des défis rencontrés auprès d'un stagiaire. Toutefois, une fois le stage terminé, il est plus rare de voir un tel soutien dans les milieux juridique. Pourtant les défis sont présents et le fait que le professionnel ait terminé son stage et dispose d'une certaine expérience ne signifie pas pour autant qu'il n'ait pas besoin de soutien dans sa pratique.

Finalement les participants ont souligné l'importance de s'assurer que la régulation de la profession (p.ex., le système de signalement quant à des inquiétudes face à la santé mentale d'un professionnel) ne constitue pas un frein à aller chercher de l'aide en cas de besoin. Pour les professionnels, il apparaît important qu'un mécanisme alternatif soit disponible en cas de besoin, et ce, sans que la capacité d'exercer du professionnel ne soit systématiquement remise en cause par le barreau.

VOLET 2 : AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE DE VIE DES PROFESSIONNELS

Savoir mettre ses limites

Les participants ont souligné l'importance de mettre leurs limites face aux exigences des milieux dans lesquels ils évoluent. Le respect de ces limites favoriserait non seulement un meilleur équilibre de vie, mais faciliterait également, comme présenté dans la thématique 3, l'adoption et le maintien de saines habitudes de vie.

Flexibiliser l'organisation du travail et valoriser le télétravail

Au cours de nombreuses entrevues, les participants soulignent l'importance de faciliter le télétravail hybride ou de mettre en place des modalités flexibles d'organisation du travail. Bien que, la pandémie de COVID-19 ait rendu momentanément obligatoire le télétravail ou le travail en mode hybride, il semble que, suivant la pandémie, plusieurs milieux aient forcé un retour en présentiel. Les professionnels soulignent les bénéfices découlant des types d'organisation du travail flexibles afin de mieux concilier les obligations professionnelles et personnelles, tout en assurant un meilleur équilibre de vie.

Mettre en place des actions visant à réduire la charge de travail et à accroître le temps de repos

Pour certains des professionnels rencontrés, un meilleur équilibre passe par une charge de travail réduite. Or, dans les milieux où des cibles d'heures facturables sont à atteindre, le nombre d'heures de travail est susceptible d'être plus important à mesure que ces cibles augmentent, compromettant l'équilibre et la santé des professionnels. Les professionnels suggèrent conséquemment l'imposition d'un nombre d'heures facturables maximum à atteindre annuellement.

Les professionnels suggèrent également un nombre de congés obligatoires annuels pour tous et revus à la hausse. Bien que le nombre de congés (10 jours) soit déjà prévu chez les stagiaires, certains participants déplorent que le nombre de congés maximal soit établi à 10 jours annuellement. Selon eux, ce nombre devrait être supérieur ou minimalement pouvoir s'adapter selon les besoins spécifiques des professionnels. Il devrait également s'étendre aux praticiens.

Tirer le meilleur de la technologie

Pour tirer le meilleur de ce que la technologie peut offrir, les professionnels ont besoin d'être formés. À cet égard les professionnels soulignent l'importance d'améliorer la maîtrise de certains outils technologiques, lesquels sont susceptibles d'améliorer de leur productivité.

Les professionnels rencontrés en Colombie-Britannique soulignent enfin l'importance de rendre les conditions de travail plus humaines, particulièrement en ce qui concerne les heures travaillées. À cet égard, les professionnels suggèrent de mettre en place des politiques et des pratiques de gestion qui favorisent le droit à la déconnexion en dehors des heures du bureau, facilitant dès lors la capacité des professionnels à avoir un meilleur équilibre de vie.

1.5 INITIATIVES ACTUELLEMENT EN PLACE POUR UNE PRATIQUE SAINTE ET DURABLE DU DROIT EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

Auteurs : Marc-André Bélanger, M.Sc., 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, programmes 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 15 différentes initiatives d'importance, découlant de six recommandations émises. Cinq de ces initiatives s'appliquent à plus d'une recommandation. Le Tableau 10 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 émi par les professionnels de la Colombie-Britannique 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 10 n'inclus 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 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 British Columbia.

Tableau 10

Initiatives du Barreau de la Colombie-Britannique 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) Projet pilote de liste d'avocats de soutien pro bono, afin d'aider à résoudre les questions de « défaut de réponse » dans une initiative d'amélioration du soutien offert aux avocats.	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
<p>(ii) Collaboration avec les facultés de droit de la province afin d'améliorer l'information et sa communication sur la disponibilité des ressources de soutien pour les problèmes de santé mentale et des enjeux de consommation au sein de la profession et aider les étudiants à faire la transition vers ce soutien à partir de ce qui leur a été fourni pendant leurs études.</p>	<p>1) Améliorer la préparation des futurs juristes et leur fournir un soutien pour faire face aux enjeux de la santé psychologique;</p> <p>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.</p>
<p>(iii) Fournir au personnel du Barreau une formation en matière de santé mentale et un accès aux ressources appropriées. Tous les nouveaux employés reçoivent une formation sur la santé mentale dans le cadre de leur orientation et le développement professionnel sur la santé mentale est encouragé dans l'ensemble de l'organisation.</p>	<p>3) Améliorer l'offre de formation professionnelle continue (FPC) destinée aux professionnels du droit;</p> <p>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.</p>
<p>(iv) Amélioration du contenu des ressources Bencher pour les entretiens avec les stagiaires, en révisant le manuel d'orientation et documents connexes afin de garantir l'utilisation d'un langage non stigmatisant.</p>	<p>5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession.</p>
<p>(v) Modification de la règle 7.1-3 du Code de déontologie de la Colombie-Britannique afin d'éliminer le langage stigmatisant et d'aborder le « devoir de signaler ».</p>	<p>5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession;</p> <p>8) Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice.</p>
<p>(vi) Suppression de la question relative à l'aptitude médicale dans le formulaire de demande du programme d'admission.</p>	<p>5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession.</p>
<p>(vii) Développement de ressources linguistiques inclusives et non stigmatisantes, en élaborant des lignes directrices sur les meilleures pratiques pour la profession et en mettant à jour le guide de style interne.</p>	<p>5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession.</p>

Initiative	Recommandation(s) tirée(s) de la Phase I en lien avec l'initiative
<p>(viii) Projet pilote de procédure disciplinaire alternative, axé sur la remédiation et la réadaptation, dans les cas où il existe un lien entre un état de santé et un problème de conduite qui a donné lieu à une enquête sur une plainte. Une affaire ne sera renvoyée à l'ADP que s'il est établi qu'un problème de santé a probablement contribué au problème de conduite, que l'avocat pourrait bénéficier d'initiatives correctives et qu'il serait dans l'intérêt du public que l'avocat s'engage dans de telles initiatives correctives. Les principales caractéristiques de l'ADP sont sa nature volontaire, que la participation au processus ne présente aucun risque pour le professionnel du droit ou la Law Society, et les garanties de confidentialité associées à la participation. L'objectif est de créer un accord basé sur le consentement, adapté à la santé individuelle de l'avocat et aux circonstances de sa pratique, qui aborde à la fois la question de la conduite et le problème de santé sous-jacent.</p>	<p>5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession.</p>
<p>(ix) Le plan stratégique précédent visait l'amélioration de la santé mentale de la profession juridique : (a) en trouvant des moyens de réduire la stigmatisation des problèmes de santé mentale ; et (b) en élaborant un examen intégré de la santé mentale concernant les approches réglementaires en matière de discipline et d'admission. Le plan stratégique actuel vise la révision des processus réglementaires pour soutenir et promouvoir la santé mentale et physique.</p>	<p>5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession;</p> <p>8) Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice.</p>
<p>(x) Organisation d'un forum sur la santé mentale sur trois volets : (1) un panel consacré à l'expérience vécue des avocats en matière de santé mentale et de toxicomanie, (2) une série de sessions conçues pour explorer les opportunités et les défis des employeurs juridiques dans le traitement de ces questions, et (3) un panel d'experts fournissant des informations sur les ressources et les soutiens en matière de santé mentale disponibles pour les avocats.</p>	<p>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.</p>

Initiative	Recommandation(s) tirée(s) de la Phase I en lien avec l'initiative
<p>(xi) Élargissement du rôle des conseillers de la pratique pour y inclure des consultations confidentielles sur les questions de santé mentale et de toxicomanie, ainsi qu'un soutien en matière de stress et de mécanismes d'adaptation personnelle, en veillant à ce que les conseillers de la pratique soient présentés sur le site du barreau et sur d'autres plateformes de communication et en fournissant à ces conseillers une formation améliorée pour les aider à remplir ce rôle élargi.</p>	<p>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.</p>
<p>(xii) Amélioration de l'accès aux programmes d'aide d'assistance au membres (LAP et LifeWorks), en supprimant la connexion par leur nom d'utilisateur et mot de passe de leur barreau à LifeWorks, en affichant aux bons endroits les informations relatives à l'accès à ces services sur le site web du barreau et en mettant en évidence ces informations dans un certain nombre de communications et documents supplémentaires destinées à la profession.</p>	<p>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.</p>
<p>(xiii) Amélioration des stratégies de communication en matière de santé mentale. Par exemple, la création d'une page web dédiée présentant le travail du groupe de travail sur la santé mentale ; la coordination d'une campagne de communication pour la Semaine de la santé mentale ; la promotion des ressources pour la profession ; l'élaboration de communications relatives aux questions de santé mentale dans le Benchers' Bulletin, le E-brief et l'Avis à la profession, et l'utilisation d'un langage approprié en rapport avec ces questions ; promouvoir la participation à l'étude nationale sur le mieux-être de la Fédération ; faciliter l'envoi de messages par les présidents successifs des barreaux concernant la sensibilisation à la santé mentale ; organiser deux sessions virtuelles sur la santé mentale et le mieux-être pendant la pandémie ; rappeler régulièrement à la profession l'importance d'être conscient de sa santé et de son stress et de s'en préoccuper, ainsi que la disponibilité de services de soutien et d'autres ressources.</p>	<p>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;</p> <p>8) Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice.</p>
<p>(xiv) Amélioration de la sensibilisation et l'accès aux ressources par le biais d'outils technologiques, de systèmes experts pour élargir les moyens par lesquels les titulaires de licence et les candidats sont informés et ont accès à un soutien, des ressources et des références appropriés pour les questions de santé mentale et de toxicomanie.</p>	<p>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.</p>

Initiative	Recommandation(s) tirée(s) de la Phase I en lien avec l'initiative
<p>(xv) Modification de l'outil d'auto-évaluation de la réglementation des cabinets juridiques par des orientations spécifiques encourageant les employeurs juridiques à mettre en place des politiques, des processus et des ressources pour aider les juristes qui ont des problèmes de santé mentale et de consommation, en reconnaissant le rôle important de l'accès aux ressources appropriées sur l'obtention d'un soutien et d'un traitement.</p>	<p>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;</p> <p>8) Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice.</p>

Actuellement, le barreau de la Colombie-Britannique se concentre sur l'amélioration de la compréhension des problèmes de santé mentale parmi les avocats membres du barreau de la Colombie-Britannique, en veillant à ce que toutes les recommandations du groupe de travail sur la santé mentale s'appuient sur les meilleures données disponibles (c'est-à-dire les rapports, études et travaux d'érudition actuels, les commentaires du BC Centre on Substance Use, de l'Association canadienne pour la santé mentale, les travaux du US National Task Force on Lawyer Wellbeing, les données de la Law Society).

1.6 RECOMMANDATIONS CIBLÉES | PHASE II

Auteure : Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Le Barreau de la Colombie-Britannique est très actif quant aux initiatives déployées afin d'améliorer la santé et le mieux-être des professionnels du droit évoluant au sein de cette province. D'ailleurs, le barreau de la Colombie-Britannique disposait déjà d'un comité dédié au mieux-être avant le début de la Phase I du présent projet. Il va sans dire que ces initiatives sont inspirantes et pavent la voie pour le futur de la profession au sein de 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 en Colombie-Britannique ; (3) des initiatives identifiées actuellement mises de l'avant par la Law Society of British Columbia 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 AMÉLIORER LE SOUTIEN ET L'ENCADREMENT DISPONIBLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

À l'heure actuelle, il faut saluer les nombreuses initiatives mises en place par le barreau de la Colombie-Britannique. Parmi les actions mises actuellement en place au sein de ce barreau, certaines visent plus particulièrement les jeunes qui feront leur entrée dans la profession. Ces initiatives sont notamment réalisées en concertation avec les facultés de droit de la province. Malgré tout, les échanges avec les participants lors de la Phase II du présent projet, ainsi que les résultats obtenus dans la Phase I de ce projet national soulignent l'importance d'améliorer le soutien et l'encadrement disponibles suivant l'entrée dans la profession et en particulier chez les stagiaires.

Les données récoltées dans le cadre de cette Phase II en Colombie-Britannique mettent également en évidence les défis importants des professionnels en début de carrière, soulignant l'importance de mieux encadrer l'entrée dans la pratique professionnelle et ainsi pérenniser celle-ci. Dans la mesure où les professionnels représentent le futur de la profession, il apparaît essentiel de protéger leur santé, une condition à leur engagement affectif futur envers la profession. Tel qu'abordé dans la deuxième thématique, la profession comprend des contraintes/stresseurs susceptibles d'affecter la santé mentale et le mieux-être des professionnels. La stigmatisation autour des enjeux de santé mentale étant encore bien présente, l'appréhension d'être perçu comme étant vulnérable ou faible est d'autant plus importante chez les nouveaux professionnels. C'est pourquoi plusieurs d'entre eux considèrent la nécessité de le cacher, sans réaliser que beaucoup de professionnels de tout âge ressentent la même chose.

Pour le barreau de la Colombie-Britannique, cette recommandation implique d'envisager de créer un plan d'intégration à la profession, facilitant ainsi l'acquisition graduelle et encadrée des savoir-faire essentiels à l'exercice de la profession.

Pour l'Association du barreau canadien, mais également pour les milieux d'affaires, la présente recommandation souligne l'importance de promouvoir le mentorat pour ceux qui intègrent la profession. Certes, le programme de mentorat existe à travers le pays et la Colombie-Britannique ne

fait pas exception. Toutefois, force est de constater qu'une minorité de professionnels profitent réellement de ce programme. Pour soutenir ses efforts de promotion du programme de mentorat, l'Association du barreau canadien pourrait travailler de concert avec les milieux de pratique afin de comprendre les défis qui limitent le taux d'utilisation du mentorat dans les milieux professionnels. Pour les milieux professionnels, cette recommandation implique de réfléchir à la place laissée au mentorat dans le quotidien de l'organisation. Cette recommandation souligne également l'importance de revoir l'intégration des jeunes dans leur milieu, en particulier dans le cadre des deux premières années de pratique, que ce soit sur le plan de l'organisation du travail, de l'encadrement et la formation disponibles, du soutien des pairs et des attentes en matière de gestion de la performance.

RECOMMANDATION 2
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 professionnels rencontrés lors de la Phase II du présent projet ont souligné l'importance de réduire la charge de travail ainsi que les heures travaillées afin d'assurer un meilleur équilibre de vie chez les professionnels. Les données qualitatives et quantitatives récoltées leur donnent raison. Elles indiquent en effet que le stress dans la pratique s'associe à des difficultés pour les professionnels de mettre en place et maintenir une bonne hygiène de vie en termes de sommeil, d'alimentation, d'activité physique, tout en s'associant à une consommation d'alcool plus importante.

Parmi les actions répertoriées mises de l'avant en Colombie-Britannique, aucune ne vise spécifiquement cette recommandation émise dans le cadre de la Phase I du projet national. Bien que cet aspect dépasse le mandat des barreaux, ceux-ci restent des acteurs clés pour mobiliser les parties prenantes autour de cet enjeu.

Le retour postpandémique aura comporté son lot de défis, incluant un retour en présence au sein de plusieurs bureaux, délaissant parfois le télétravail et la flexibilité qui y est associée. Parallèlement, la surexposition de certains praticiens du droit à certains stressseurs comme des demandes émotionnelles récurrentes, tout comme les effets délétères des modèles d'affaires axés sur les heures facturables, pointent vers l'importance d'évaluer la mise en œuvre de modèles alternatifs d'organisation du travail qui permettraient de réduire la pression sur les professionnels. Cela inclut des modèles alternatifs au modèle axé sur les heures facturables, mais également d'évaluer les retombées de modèles d'organisation du travail orientés vers le travail en équipe et de travail à distance, notamment en ayant recours à des modes d'organisation du travail hybrides et collaboratifs. Les aménagements en matière d'organisation du travail, tout en soutenant la productivité, faciliteraient également une meilleure gestion de l'équilibre entre les sphères personnelles et professionnelles.

RECOMMANDATION 3

FAVORISER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE DANS LA PROFESSION JURIDIQUE

Bien que l'équilibre travail-vie personnelle ait été un thème très important lors de la Phase I du présent projet, il semble que la thématique de l'équilibre travail vie-personnelle fasse encore une fois fait l'unanimité dans le cadre de cette seconde phase. Cela n'est pas surprenant, considérant la pression importante à laquelle font face les praticiens du droit au Canada, et ce, peu importe leur champ de pratique. Parmi les actions permettant d'appuyer cette recommandation, il est important pour les organisations de mettre en place des programmes de conciliation travail-vie personnelle. Rappelons que les conflits travail-vie personnelle s'associent significativement à la présence des indicateurs de santé mentale présentés à la deuxième thématique, de même qu'à un plus faible engagement affectif envers la profession et une plus grande intention de quitter celle-ci. Dans une perspective d'amélioration de la santé et du mieux-être des professionnels et d'amélioration de la rétention de ces derniers, la conciliation travail-vie personnelle se présente comme un facteur d'importance.

Au-delà de tout cela, le stress engendré par l'omniprésence du conflit travail-vie personnelle dans la pratique du droit est susceptible d'affecter également l'engagement envers l'organisation dans laquelle évolue les professionnels. Or, l'engagement des employés apporte des bénéfices considérables pour l'organisation, incluant une diminution du roulement de personnel, une réduction de l'absentéisme, une amélioration de la performance à la tâche, ainsi qu'une augmentation des comportements de citoyenneté organisationnelle (Bélanger, 2023; Meyer et al., 2002).

Il semble également important de mettre en place des cadres de travail qui permettent le droit à la déconnexion. De manière cohérente avec la recommandation précédente et les résultats présentés au sein du présent rapport, il apparaît plus important que jamais pour les organisations en Colombie-Britannique, comme ailleurs, de flexibiliser l'organisation du travail et les pratiques en matière de télétravail.

Pour les professionnels eux-mêmes, il est important de rappeler l'importance de prendre soin de soi et de maintenir de saines habitudes de vie. Également, les données analysées dans ce projet national ont montré l'importance de travailler au développement d'habiletés transversales, lesquelles facilitent un meilleur équilibre travail vie-personnelle. Ces habiletés incluent notamment la capacité à mettre ses limites et à se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau.

1.7 RESSOURCES DISPONIBLES POUR ALLER CHERCHER DE L'AIDE POUR LES PROFESSIONNELLS DU DROIT DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

RESSOURCES D'URGENCE

Ligne de crise de la Colombie-Britannique (Soutien à la santé mentale 24 heures) : **310-6789**

Envisager le suicider ou s'inquiéter pour quelqu'un qui pourrait le faire :

Ligne de crise - Association de C.-B. (24 heures): **1-800-SUICIDE (1-800-784-2433 310)**

Services de détresse (Vancouver Coastal Health Region): **(604) 872-3311**

Services de détresse (Howe Sound, Sunshine Coast, Bella Coola): **1-866-661-3311**

Ligne d'écoute pour les autochtones / KUU-US (uméro gratuit - 24 heures): **1-800-588-8717**

Ligne de crise pour adultes et personnes âgées (24 heures): **(250) 723-4050**

Réseau de lignes de crise de l'intérieur de la C.-B. (24 heures): **1-888-353-CARE (2273)**

Région côtière de Vancouver - Centre de crise

Toll Free (24 hours): 1-866-661-3311/Toll Free TTY (24 hours): **1-866-872-0113**

Online Service: www.CrisisCentreChat.ca

Ligne d'urgence santé - Fraser Valley/Fraser

Toll Free (24 hours): **1-877-820-7444**/Crisis Line (24 hours): **(604) 951-8855**

CTC Télésistance Ligne de crise et d'assistance (Intervention chrétienne en cas de crise, écoute et orientation). Toll Free: **1-888-852-9099**/Crisis Line: **(604) 852-9099**

Centre de crise du nord de la Colombie-Britannique

Sans frais (24 heures): **1-888-562-1214** / Ligne de crise (24 heures): **(250) 563-1214**

Richmond, South Delta, Ladner et Tsawwassen

Ligne de crise téléphone Chimo (8h-24h) : **(604) 279-7070**

S.U.C.C.E.S.S Lignes d'assistance chinoises

Ligne de crise en cantonais (10h-22h) : **(604) 270-8233** / Ligne de crise en mandarin (10h-22h) : **(604) 270-8222**

Île de Vancouver Ligne de crise et clavardage

Sans frais (24 heures): **1-888-494-3888** / Texto (crise) : **(250) 800-3806** / Clavardage (crise)

: www.viccrisis.ca

PROGRAMMES DE LA LAW SOCIETY OF BRITISH COLUMBIA

- [Continuing professional development \(CPD\) on professional wellness](#)
- [Equity Ombudsperson](#) : Claire Marchant. Téléphone : **(604) 605-5303**. Courriel : equity@lsbc.org
- [The Alternative Discipline Process \(ADP\)](#)

VOIR D'AUTRES RESSOURCES D'INFORMATION ET DE CONSEIL DE LA LAW SOCIETY OF BRITISH COLUMBIA

- Law Society of British Columbia–[Lawyer well-being hub](#)
- Law Society of British Columbia–[Lawyer wellness and personal support](#)
- British Columbia Branch of the Canadian Bar Association–[Lawyer wellness](#)

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

- [Lawyers' assistance program of British Columbia](#). Téléphone : **1-888-685-2171** ou **604-685-2171**
- [LifeWorks Canada](#)
Téléphone : **1-888-307-0590**
- [Workplace Strategies for Mental Health](#)
- Wellness Together Canada: Soutien en matière de santé mentale et de toxicomanie
Téléphone : **1-866-585-0445** Texto (SMS) : WELLNESS à **741,741** ou **686,868**
[Online peer support for Addiction](#)
- [The Canadian Mental Health Association - Division C.-B.](#) : Téléphone **(604) 688-3234**.
Téléphone sans-frais (BC seulement) **1-800-555-8222**. Courriel : help@cmha.bc.ca
- [BC Centre on Substance Use](#). Téléphone : **(778) 945-7616**.
- [Lawyers Indemnity Fund](#)

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

- [Lawyers with Depression](#)
- [The Continuing Legal Education Society of British Columbia](#)
- [The University of British Columbia | Peter A. Allard School of Law](#)
- [The Advocates' Society](#)

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*.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 40(1), 5-18. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3388>.
- Bélanger, M.-A. (2023). *L'engagement organisationnel affectif et la rétention des jeunes travailleurs de la restauration rapide au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre*. [Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke, École de Gestion].
- Borges, G., Bagge, C. L., Cherpitel, C. J., Conner, K. R., Orozco, R., & Rossow, I. (2017). A meta-analysis of acute use of alcohol and the risk of suicide attempt. *Psychological medicine*, 47(5), 949-957. <https://doi.org/10.1017/S0033291716002841>.
- Cadieux, N. (2012). *Professions réglementées et détresse psychologique: regards croisés avec la population en emploi au Canada* (Publication Number 0494975822) [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Montréal. <http://hdl.handle.net/1866/9063>.
- 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. & Marchand, A. (2015). Détresse psychologique chez les professionnels et professionnelles exerçant une profession réglementée : facteurs explicatifs et pistes de réflexion. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 34(3), 15-35. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2014-025>.
- CNESST. (2023). Corriger les risques en milieu de travail. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/corriger-risques>.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- 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/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Gingues, M. (2020). *Comparaison entre les femmes et les hommes quant aux stresseurs à l'origine de la détresse psychologique chez les avocat(e)s québécois(es) : Étude du rôle direct et indirect des heures facturables*. Mémoire de Maîtrise, Université de Sherbrooke. https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/17028/Gingues_Martine_MSc_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Jansen, N. W., Kant, I. J., van Amelsvoort, L. G., Kristensen, T. S., Swaen, G. M., & Nijhuis, F. J. (2006). Work-family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occupational and environmental medicine*, 63(7), 488-494. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.024943>.
- 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.
- Kossek, E. E. & Lee, K. H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *New York: Springer*.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492. <https://doi.org/10.1192/bjp.177.6.486>.
- Rashmi, K. & Kataria, A. (2022). Work-life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11-12), 1028-1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>.
- Skinner, H. A. (1982). Guide for using the drug abuse screening test (DAST). *Toronto: Centre for Addiction and Mental Health*.
- Sprung, J. M., & Rogers, A. (2021). Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. *Journal of American college health*, 69(7), 775-782. <https://doi.org/10.1080/07448481.2019.1706540>.
- Suwazono, Y., Okubo, Y., Kobayashi, E., Kido, T., & Nogawa, K. (2003). A follow-up study on the association of working conditions and lifestyles with the development of (perceived) mental symptoms in workers of a telecommunication enterprise. *Occupational Medicine*, 53(7), 436-442. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg102>.
- Virtanen M, Ferrie JE, Singh-Manoux A, Shipley MJ, Stansfeld SA, et al. (2011). « Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study ». *Psychol Med*. 41, 2485–2494.
- World Health Organisation. (2018). *Global status report on alcohol and health*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/274603/9789241565639-eng.pdf?sequence=1>.