

ÉTUDE DES DÉTERMINANTS DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL CHEZ LES AVOCATS ET LES AVOCATES DU QUÉBEC

Sommaire de l'étude :
les faits saillants



Mise en contexte

Le Barreau du Québec collabore, depuis mai 2015, avec M^{me} Nathalie Cadieux, chercheuse principale et professeure agrégée du Département de management et gestion des ressources humaines de l'Université de Sherbrooke, afin de mener une recherche sur les déterminants de la santé psychologique au travail chez les membres de l'Ordre. Cette recherche, publiée aujourd'hui, est la plus vaste étude réalisée au Québec auprès des avocats : plus de 2 500 d'entre eux y ont participé. Le sondage comprenait près de 150 questions portant sur trois indicateurs de santé, soit la détresse psychologique, l'épuisement (*burnout*) et le bien-être.

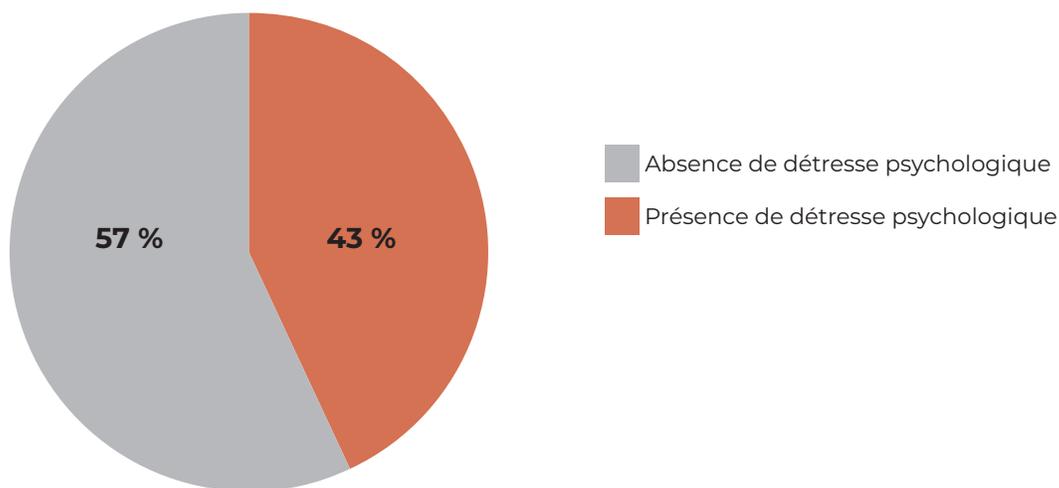
Le genre masculin est utilisé par souci d'allègement du texte. On doit l'interpréter dans son sens générique, à moins d'indication contraire.

Faits saillants

1. Détresse psychologique

La détresse psychologique au travail doit être interprétée comme un état subjectif désagréable qui ne réfère pas à une pathologie spécifique, mais qui se définit plutôt comme un ensemble de symptômes s'apparentant tantôt à l'épuisement professionnel, tantôt à la dépression, allant de l'état de fatigue à l'irritabilité, en passant par les troubles anxieux, troubles du sommeil, problèmes de concentration, etc. Cela ne signifie pas nécessairement que la personne est malade. La détresse réfère à un signal d'alarme précoce qui émerge lorsqu'une personne a de la difficulté à s'ajuster aux stressors auxquels elle est exposée.

Proportions de détresse psychologique vs absence de détresse psychologique chez les avocats participants

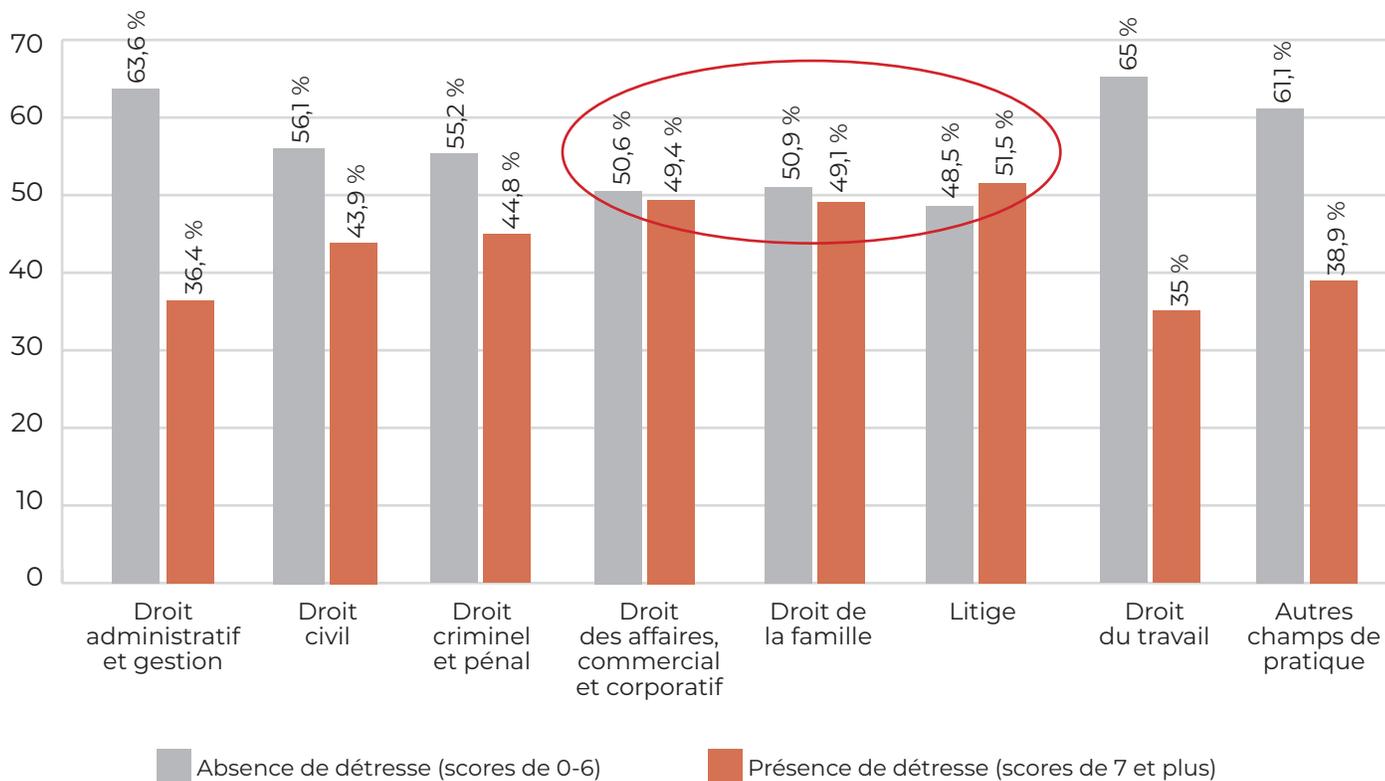


La proportion de détresse psychologique observée est supérieure chez les femmes (44,2 %) comparativement aux hommes (39 %). Toutefois, les jeunes hommes sont proportionnellement plus nombreux à vivre une détresse importante.

Les proportions de détresse sont significativement plus élevées chez les avocats ayant dix ans ou moins de pratique (49,9 %) comparativement à celles observées chez les avocats plus expérimentés (36,7 %).

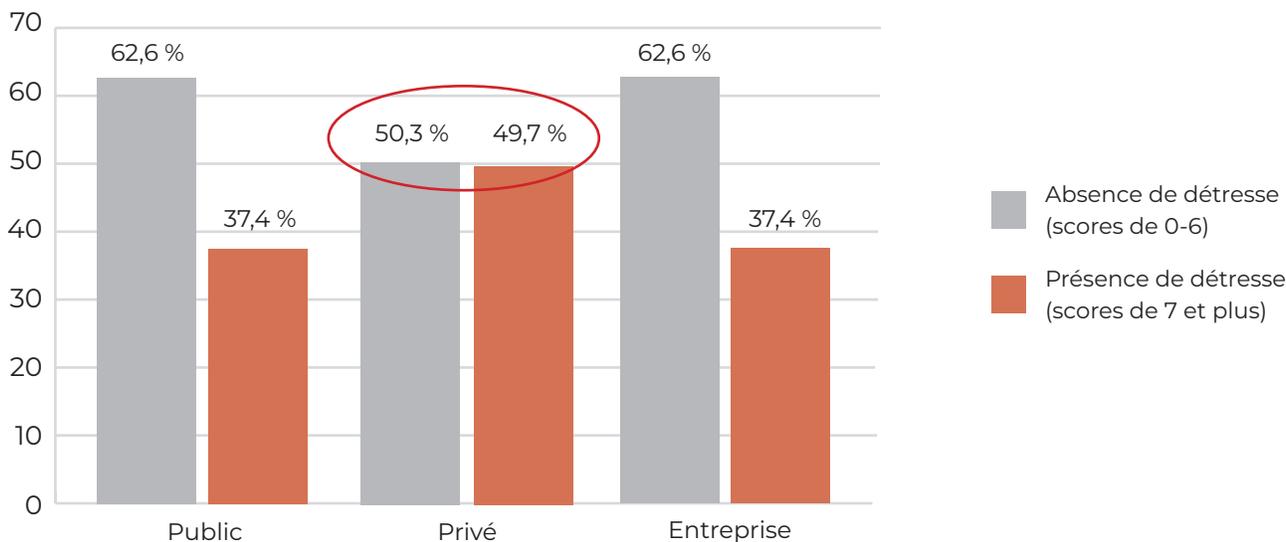
Proportions de détresse psychologique observée selon le champ de pratique

Les avocats exerçant en droit des affaires, commercial et corporatif, en droit de la famille et en litige sont les plus exposés à la détresse psychologique avec des proportions de détresse avoisinant les 50 % pour ces différents champs comparativement aux autres champs.



Proportions de détresse psychologique observée selon le secteur d'activité

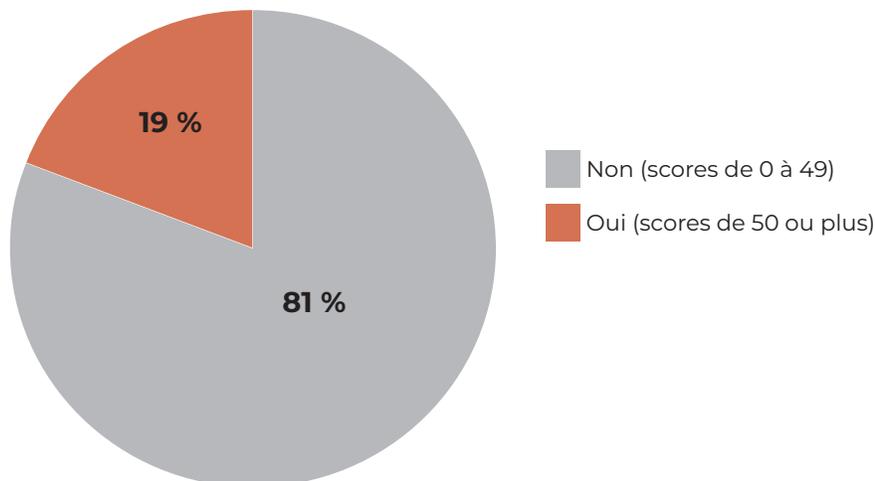
La proportion de détresse psychologique apparaît également plus importante dans le secteur privé comparativement au secteur public et au secteur des entreprises.



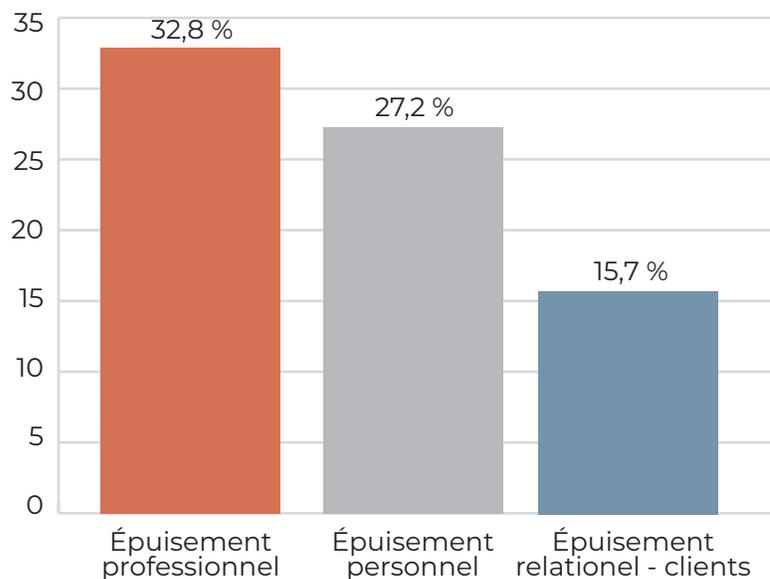
2. Épuisement

L'épuisement mesuré dans le cadre de l'étude réfère à un état de fatigue et d'épuisement physique, émotionnel et mental résultant des sphères individuelle (épuisement personnel), organisationnelle (épuisement professionnel) et relationnelle (épuisement relationnel). On constate que c'est l'épuisement professionnel qui domine.

Proportions d'épuisement observé au sein de l'échantillon global



Proportions d'épuisement personnel, professionnel et relationnel

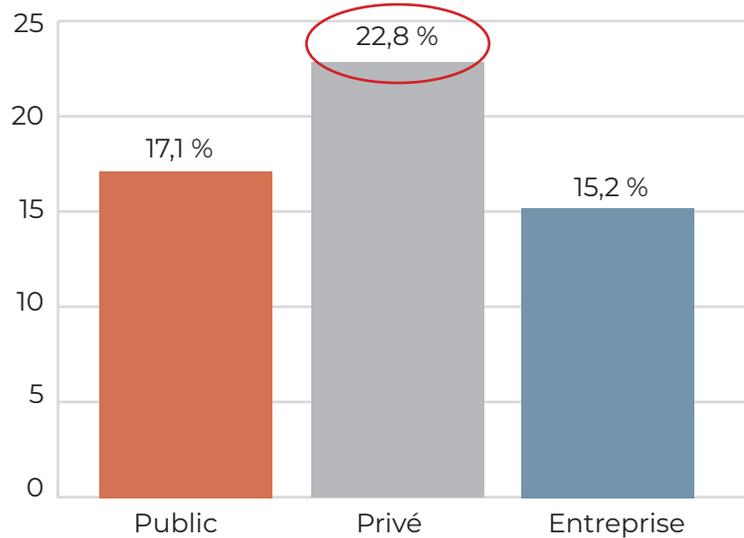


Les jeunes membres de 10 ans ou moins de pratique sont proportionnellement plus touchés par l'épuisement (22,4 %) comparativement à leurs confrères ayant plus de 10 ans d'expérience (16,5 %).

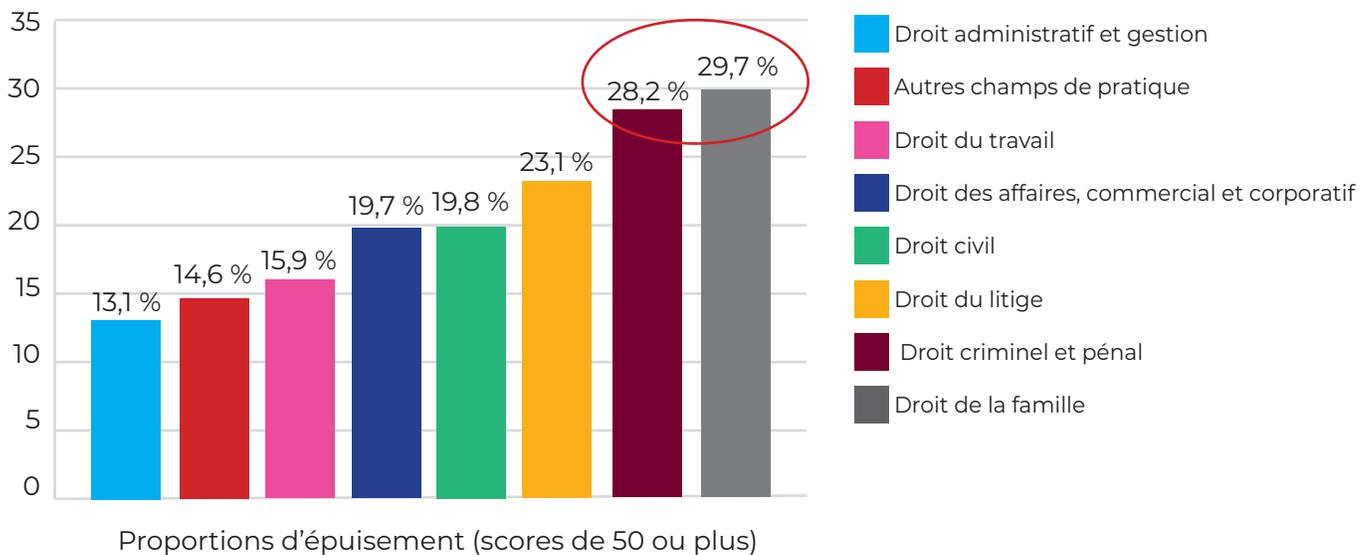
Il en est de même pour les femmes (20,7 %) comparativement aux hommes (15,9 %).

Le secteur privé est le plus exposé à l'épuisement ainsi que les champs du droit de la famille, du droit criminel et pénal ainsi qu'en litige.

Proportions d'épuisement observé selon le secteur d'activité



Proportions d'épuisement observé selon le champ de pratique

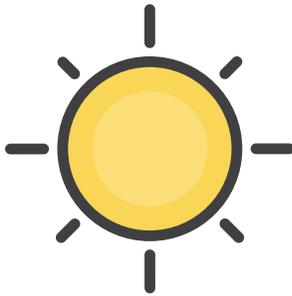


3. Bien-être

Le bien-être ne doit pas être perçu comme l'opposé de la détresse psychologique. Certaines personnes peuvent vivre une détresse importante, mais également connaître un certain bien-être dans leur travail. Ces deux concepts sont complémentaires pour comprendre la santé psychologique au travail. Le bien-être comprend une dimension affective et cognitive, et est mesuré à travers trois principales dimensions : la sérénité, l'engagement au travail et l'harmonie sociale.

Les jeunes ayant 10 ans ou moins d'expérience sont ceux qui connaissent les niveaux de bien-être les plus faibles. De la même manière, ce sont les avocats qui exercent en pratique privée, en litige et en droit de la famille qui présentent les moyennes de bien-être les plus faibles.

Plus ou moins de bien-être?



Les hommes ayant plus de 10 ans de pratique

Avocats en entreprise

Droit du travail

Ni plus ni moins

Public vs privé

Travailleurs autonomes vs
« autres »



Les jeunes ayant moins de 10 ans de pratique et les femmes

Avocats en cabinet

Litige

Droit de la famille

4. Facteurs de risque ou de protection

On observe que certains facteurs sont plus susceptibles d'augmenter significativement la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être alors que d'autres les réduisent significativement.

Détresse psychologique

Augmentent significativement la détresse psychologique

- Les stresseurs liés à la profession réglementée
- La technologie
- L'insécurité d'emploi
- Les demandes émotionnelles
- Le conflit travail-famille
- Un centre de contrôle externe*
- Le tabagisme

Réduisent significativement la détresse psychologique

- Les opportunités de carrières
- L'âge
- La cohérence des valeurs personnelles avec celles de l'organisation
- L'estime de soi

Épuisement

Augmentent significativement l'épuisement

- Les stresseurs liés à la profession règlementée
- La technologie
- La surcharge de travail quantitative
- La surcharge de travail qualitative
- Les demandes émotionnelles
- Le fait de devoir atteindre un objectif d'heures facturables
- Le conflit travail-famille
- Être en couple
- Être une femme
- Un centre de contrôle externe*

Réduisent significativement l'épuisement

- Les relations harmonieuses avec les clients
- Les opportunités de carrière
- L'utilisation des compétences
- L'âge
- La cohérence des valeurs personnelles avec celles de l'organisation
- L'estime de soi

Bien-être

Augmentent significativement le bien-être

- Les relations harmonieuses avec les collègues
- La reconnaissance au travail
- Les opportunités de carrière
- L'insécurité d'emploi**
- La surcharge quantitative de travail**
- Le soutien social hors travail
- L'âge
- La cohérence des valeurs personnelles avec celles de l'organisation
- L'estime de soi

Réduisent significativement le bien-être

- La technologie
- Les demandes émotionnelles
- Le fait de devoir atteindre un objectif d'heures facturables
- Le manque de ressources au travail
- Le conflit travail-famille
- Un centre de contrôle externe*

*Le centre de contrôle fait référence aux croyances d'un individu quant au contrôle qu'il exerce eu égard aux événements importants de sa vie. Plus spécifiquement, les individus ayant un centre de contrôle externe croient que les événements qui se produisent dans leur vie sont fonction de la chance, du hasard, du destin, bref de forces externes à eux et indépendantes de leur volonté.

**Ces résultats pour le bien-être peuvent paraître surprenants a priori. Voici les explications avancées dans le rapport : « Les résultats tendent également à démontrer que l'insécurité d'emploi s'associerait à des niveaux de bien-être plus élevés. Bien que ce résultat puisse paraître contradictoire, il est possible que les gens exposés à une faible sécurité d'emploi le soient par choix, ce qui pourrait expliquer ce résultat. », et « (...) la charge de travail peut être également synonyme de défis et de réalisation de soi, ce qui pourrait expliquer ce résultat. Ainsi, la surcharge de travail, bien qu'elle augmente de manière significative le niveau d'épuisement, contribue également à un certain bien-être chez les professionnel(le)s participant(e)s. ».

Plan d'action

Les résultats de cette étude auront des retombées importantes pour le développement de la profession d'avocat et la santé psychologique des membres du Barreau du Québec.

Il est bon de mentionner que des ressources ont déjà été mises en place par le Barreau pour répondre aux besoins de ses membres et les encourager à recourir aux programmes et services offerts à la communauté juridique tels le Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA), la formation en ligne portant sur le stress et l'épuisement professionnel, le guide pour encourager la conciliation travail-vie personnelle et les visites d'accompagnement professionnel en début de carrière.

Cependant, dans la foulée de ce rapport, le Barreau du Québec entame une importante réflexion sur d'autres mesures à prendre et a même déjà entrepris des actions sur certains points :

- Mise sur pied d'un groupe de travail chargé de proposer des actions concrètes susceptibles d'améliorer la situation.
- Augmentation substantielle de la cotisation au Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA) dès la prochaine inscription annuelle, de 26 \$ à 35 \$.
- Production et diffusion d'une formation en ligne gratuite, accessible aux membres dès l'automne.

Pour lire le rapport complet, cliquez ici. ▶