



VERS UNE PRATIQUE SAINES ET DURABLE DU DROIT AU CANADA



Phase II | 2022-2024

RAPPORT DE RECHERCHE **TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR**

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 – 978-2-925533-10-8

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., Driss, A., Pomerleau, M.-L., St-Jacques-Lemay, C., Cadieux, J., Morin, É., Camille, A. B., Gahunzire, J., Guin, M.-M. (2024). Rapport de recherche : Vers une pratique saine et durable du droit au Canada. Rapport de Terre-Neuve-et-Labrador. 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, 38 pages.

Auteurs de ce rapport

Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D., CRHA

Chercheuse principale

Marc-André Bélanger, M.Sc.

Professionnel de recherche

Amira Driss

Candidate à la maîtrise,
auxiliaire de recherche

Marie-Louise Pomerleau

Candidate à la maîtrise,
auxiliaire de recherche

Chloé St-Jacques, CRHA

Candidate au Ph.D.,
stagiaire en recherche

Prof. Jean Cadieux, Ph.D.

Co-chercheur et directeur statistique

Éveline Morin, M.Sc.

Candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Audrée Bethsa Camille, M.Sc., CRHA

Candidate au DBA, auxiliaire de recherche

Josbert Gahunzire, M.Sc.

Candidat au DBA, auxiliaire de recherche

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

Co-chercheuse

Remerciements

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

Les auteurs de ce rapport tiennent à remercier chaleureusement tous les professionnels du droit œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador ayant accepté de participer à ce projet. Le partage de vos expériences a contribué à contextualiser les défis vécus au sein de la pratique du droit à Terre-Neuve-et-Labrador.

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 Terre-Neuve-et-Labrador, 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.

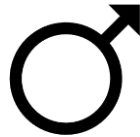
Table des matières

INTRODUCTION.....	3
1.1 THÉMATIQUE 1 ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE.....	4
LE CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE.....	4
Des habilités gagnantes pour limiter le conflit travail-vie personnelle	6
Les hauts et les bas du télétravail	7
La crainte de fonder une famille	7
1.2 THÉMATIQUE 2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHARGE MENTALE	9
PORTRAIT GLOBAL DES CONTRAINTES.....	9
PORTRAIT GLOBAL DES RESSOURCES.....	12
1.3 THÉMATIQUE 3 HABITUDES DE VIE ET STRATÉGIES D'ADAPTATION FACE AU STRESS... 15	
LES MEILLEURES STRATÉGIES DE COPING IDENTIFIÉES PAR LES PARTICIPANTS POUR FAIRE FACE AU STRESS	15
Capacité à mettre ses limites et à choisir ses priorités	16
Le soutien : une ressource précieuse pour pallier le stress au travail	16
Épanouissement personnel : l'importance des activités hors travail au quotidien	17
LES STRATÉGIES DE COPING QUI COMPROMETTENT LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS	17
La consommation d'alcool	18
Les profils à risque	18
La consommation de drogue.....	19
1.4 LES PISTES DE SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LE MILIEU	21
VOLET 1 : LA FORMATION ET L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION	21
Renforcer le caractère pratique de la formation	21
Bénéficier d'un meilleur encadrement à l'entrée dans la profession	23
Formaliser le mentorat à l'entrée dans la profession et faire du mentorat une partie intégrante de la formation des professionnels du droit.....	23
VOLET 2 : LE SOUTIEN DANS LE CADRE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE	23
Un soutien des superviseurs plus régulier pour faire face aux difficultés de la pratique	23
Un soutien formel et obligatoire pour prévenir et accompagner les professionnels vivant des traumatismes émanant de dossiers à fortes demandes émotionnelles	25
1.5 LES INITIATIVES EN PLACE VERS UNE PRATIQUE SAINTE ET DURABLE DU DROIT À TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR.....	26
1.6 RECOMMANDATIONS CIBLÉES PAR L'ÉQUIPE DE RECHERCHE.....	29
RECOMMANDATION 1	29
RECOMMANDATION 2.....	30
RECOMMANDATION 3.....	31
1.7 LES RESSOURCES POUR ALLER CHERCHER DE L'AIDE POUR LES PRATICIENS DE CETTE PROVINCE	32
BIBLIOGRAPHIE	33

Description des participants (Phase I) : Law Society of Newfoundland and Labrador



56,7 % de **femmes**
avec une moyenne
d'âge de **43,5** ans

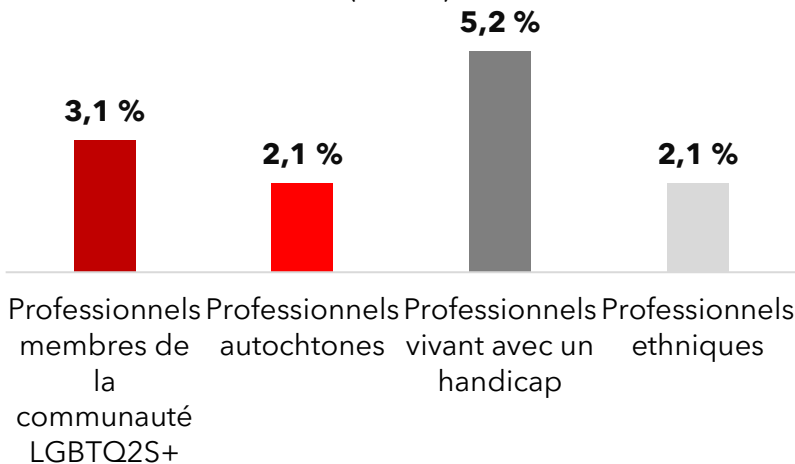


41,2 % d'**hommes**
avec une moyenne
d'âge de **46,1** ans

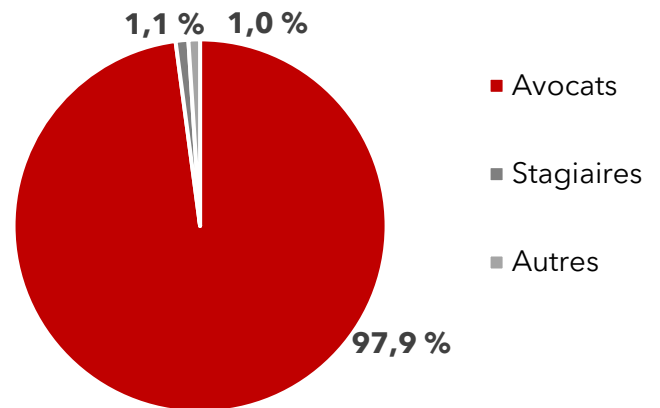


1,0 % de **personnes non-
binaires** avec une moyenne
d'âge de **32,0** ans

Portrait de la **diversité** parmi les professionnels
du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador
(n = 97)



Proportion des professionnels du droit
participants à Terre-Neuve-et-Labrador
selon la **profession** (n = 97)



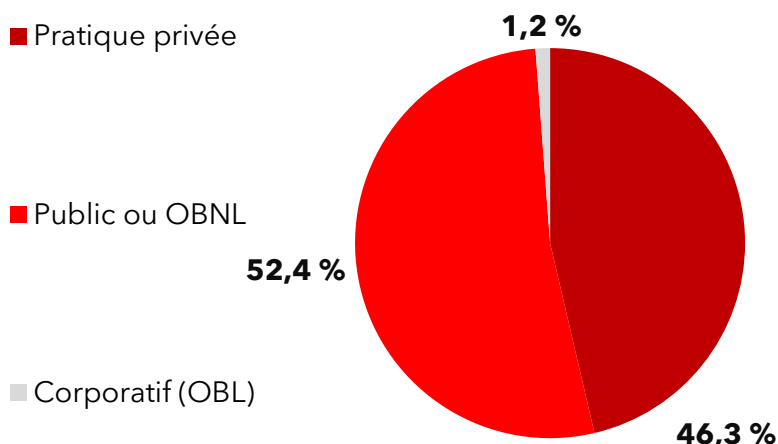
40,2 %

Des professionnels du droit participants à
Terre-Neuve-et-Labrador sont membres de
l'Association du Barreau Canadien ABC
(n = 97)

2,4 %

Des professionnels du droit participants à
Terre-Neuve-et-Labrador sont qualifiés par
le comité national sur les équivalences des
diplômes de droit CNE (n = 96)

Proportion des professionnels du droit
participants à Terre-Neuve-et-Labrador selon le
secteur d'activité (n = 82)



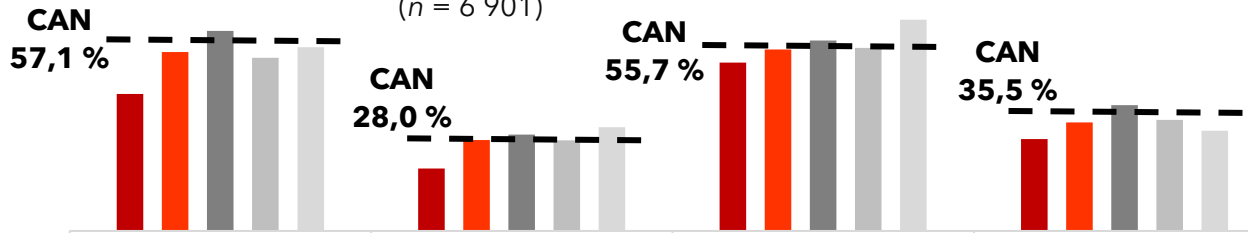
Champs de pratique :

- Droit de la famille (24,7 %)
- Droit pénal (28,9 %)
- Litige civil (38,1 %)
- Droit des affaires, droit des sociétés et droit commercial (9,3 %)
- Droits de la personne, droit public et droit administratif (5,2 %)
- Droit du travail et de l'emploi (13,4 %)
- Droit immobilier (21,6 %)
- Testaments, successions et fiducies (22,7 %)
- Règlement extrajudiciaire des différends (8,2 %)
- Autre (11,3 %)

Indicateurs de santé mentale (Phase I) : Law Society of Newfoundland and Labrador

Proportions observées quant aux indicateurs de santé mentale chez les professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador selon les régions géographiques canadiennes

(n = 6 901)



	Détresse psychologique	Symptômes dépressifs modérés à sévères	Épuisement professionnel	Symptômes anxieux
■ Terre-Neuve-et-Labrador	40,7 %	18,5 %	50,0 %	27,3 %
■ Provinces de l'Ouest	53,1 %	27,0 %	53,9 %	32,2 %
■ Centre du Canada	59,4 %	28,6 %	56,5 %	37,3 %
■ Provinces de l'Est	51,4 %	26,9 %	54,3 %	33,0 %
■ Territoires	54,5 %	30,8 %	62,7 %	29,7 %



25,9 %

Des professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador ont eu des idées suicidaires depuis le début de leur carrière (n = 81). La moyenne au Canada est de **24,1 %**



44,3 %

Des professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador ne **sont pas allés chercher de l'aide face à leur enjeu de santé mentale, malgré qu'ils en aient ressenti le besoin** (n = 97). La moyenne au Canada est de **46,8 %**. Trois raisons principales pour ne pas avoir été chercher de l'aide :

1. Penser que le problème est temporaire **29,9 %**
2. Manque d'énergie pour chercher de l'aide **17,5 %**
3. Douter de la pertinence d'avoir recours à une aide professionnelle **14,2 %**



10,4 %

Des professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador ont pris **plus de trois mois de congé de maladie** au cours des cinq dernières années (n = 96)

Proportion de **l'engagement affectif envers la profession** chez les professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador (n = 72)

61,1 %

38,9 %

Engagement faible à nul Engagement modéré à très élevé

Proportion de la **participation au mentorat** chez les professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador (n = 97)

En tant que mentor
34,0 %

En tant que mentoré
20,6 %

Proportion de **l'intention de quitter la profession** chez les professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador (n = 73)

74,0 %

26,0 %

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

INTRODUCTION | LES PRIORITÉS DU MILIEU EN MATIÈRE DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE DANS LA PRATIQUE DU DROIT À TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

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

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

L'atteinte de l'objectif 1 est rendue possible par le recours aux données quantitatives collectées à Terre-Neuve-et-Labrador lors de la première phase de ce projet national ($n = 54$). 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, 21 professionnels du droit Terre-Neuvien-et-Labradorien se sont portés volontaires pour une entrevue semi-dirigée, dont un est stagiaire et 20 des avocats. Les participants ont ensuite été sélectionnés ($n = 6$) et des entrevues semi-dirigées ont été réalisées auprès de ces professionnels du droit œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador. Dans le but de cerner les priorités des professionnels du droit œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador, une liste de 10 thématiques clés découlant de la première phase de ce projet (Cadieux et al., 2022) a été intégrée à l'invitation envoyée aux potentiels participants via leur Barreau d'appartenance. Ces thématiques portent sur les déterminants de la santé et du mieux-être dans la pratique du droit. En enregistrant leur intérêt à participer à une entrevue, les professionnels du droit devaient placer chacune de ces priorités en ordre d'importance. Les trois thèmes les plus importants pour eux étaient ensuite retenus pour les fins du présent rapport. Le Tableau 1 présente les priorités de ces professionnels en ordre d'importance.

Tableau 1

Hiérarchisation des thèmes prioritaires en matière de santé mentale et mieux-être selon les professionnels du droit œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador ayant manifesté leur intérêt pour une entrevue

Thème	Contenu	# de professionnels du droit pour qui le thème est dans le top 3 des thèmes importants à aborder
1	Équilibre travail-vie personnelle	15
2	Conditions de travail et charge mentale	14
3	Habitudes de vie et stratégies d'adaptation face au stress	10
4	Formation et mentorat	9
5	Heures facturables	5
6	Diversité et inclusion dans la pratique du droit au Canada	4
7	Profession réglementée et inspection professionnelle	2
8	Technologie et pratique du droit (technostress)	2
9	Télétravail	1
10	Retour au travail suivant une absence prolongée	1

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 charge mentale et (3) les habitudes de vie et stratégies d'adaptation face au stress. Les résultats présentés pour chaque thématique s'appuient sur les données quantitatives obtenues lors de la Phase I à Terre-Neuve-et-Labrador ($n = 54$) et sur les entrevues réalisées ($n = 6$).

1.1 THÉMATIQUE 1 | ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Auteures : Marie-Louise Pomerleau, candidate à la M.Sc., Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Les professionnels du droit participants qui œuvrent à Terre-Neuve-et-Labrador ont sélectionné comme première thématique d'intérêt l'équilibre travail-vie personnelle.

La profession occupe souvent une place prépondérante dans la vie d'un individu. Toutefois, celui-ci est amené à s'engager activement à travers différents autres rôles sociaux, notamment celui de parent, de conjoint, d'amis, de proche aidant. 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).

Le conflit-travail vie personnelle est un enjeu qui survient lorsque les exigences du travail interfèrent avec les autres rôles de la vie personnelle d'un individu (Kossek & Lee, 2017). Il est susceptible de s'associer à des conséquences sur la santé psychologique des travailleurs (Jansen et al., 2006), 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).

LE CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

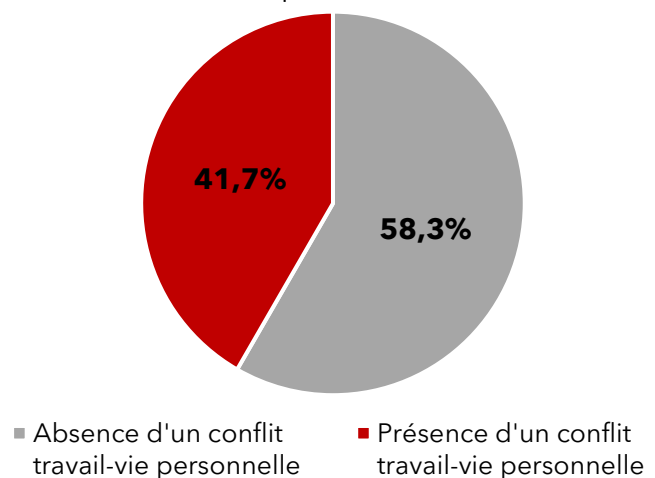
Le Graphique 1 montre que 41,7 % des participants du droit de Terre-Neuve-et-Labrador vivent un conflit travail-vie personnelle. Parmi les énoncés répondus par les participants, on observe que près de 60 % sont plutôt à fortement d'accord avec l'énoncé suivant : « mon travail absorbe une si grande partie de mon énergie que cela a un effet négatif sur ma vie privée. »

Bien que l'ensemble des professionnels du droit occupent un emploi exigeant qui peut entrer en conflit avec leur vie personnelle, certains profils spécifiques sont plus à risque. Le Tableau 2 montre que la proportion de participantes femmes qui vivent un conflit travail-vie personnelle dépasse de plus de 20 % la proportion observable chez leurs collègues masculins. La participante NL-4 partage son vécu qui témoigne de cette réalité.

Parmi les autres profils, on voit que les plus jeunes professionnels semblent plus à risque, mais aussi ceux ayant moins de 10 ans d'expérience. Cela pourrait s'expliquer en partie par le fait que ces professionnels sont souvent dans l'âge de débiter le projet de fonder une famille, ce qui engendre de nombreux défis.

Graphique 1

Proportion des professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador selon la présence ou l'absence d'un conflit travail-vie personnelle (n = 72)



« [...] I was pregnant with my first child and decided to leave because I couldn't reconcile being a mother with the expectations and working in private practice. » **NL- 4**

Tableau 2

Présence d'un conflit selon certaines caractéristiques des professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador (en %)

		Présence d'un conflit Travail-vie personnelle (en %)
Genre¹	Femme	51,2 %
	Homme	30,0 %
Âge	34 ans et moins	42,9 %
	35 à 49 ans	46,9 %
	50 ans et plus	34,6 %
Expérience	0 à 9 ans	47,1 %
	10 ans et plus	38,5 %
Secteur d'activité	Secteur public et OBNL	41,7 %
	Pratique privée	43,3 %
Enfants dépendants	Non	38,5 %
	Oui	45,5 %
Travailler avec des clients	Non	38,9 %
	Oui	45,1 %

On pourrait croire à tort que le rôle de parent constitue un élément explicatif fort dans présence du conflit travail-vie personnelle. Pourtant, les participants de Terre-Neuve-et-Labrador qui n'ont pas d'enfants dépendants sont tout de même 38,5 % à vivre cet enjeu. Ainsi, bien que la proportion soit plus élevée chez ceux ayant des enfants, l'enjeu n'est pas exclusivement attribuable à la parentalité. Les professionnels du droit participants qui travaillent avec des clients sont nombreux (45,1 %) à vivre un conflit travail-vie personnelle, comparativement à ceux qui n'ont pas à interagir avec des clients dans le quotidien de leur pratique. Le témoignage du participant dans l'extrait suivant révèle que les obligations envers ses clients et la charge de responsabilité qui s'en suit constitue un élément très stressant. Ce professionnel mentionne également que cela se répercute lorsqu'il revient le soir chez lui.

« I think my biggest source of stress is my responsibility to my clients and myself to do a good job. It keeps me up at night, for sure. Sometimes I just really want to fulfill my obligations and do well and I know that it's hard to, I think, let go of things sometimes. Like, I'll ruminate about it after the fact instead of just kind of letting it go. I think that's my biggest source of stress [...]. » **NL-6**

“

Au-delà des mesures d'accommodements et des pratiques que l'organisation propose aux professionnels du droit pour concilier leur vie professionnelle et personnelle, il importe d'instaurer une culture organisationnelle qui évolue dans le même sens (Chrétien & Létourneau, 2010). En effet, les comportements et les propos des associées, des superviseurs et autres collègues peuvent influencer la propension d'un individu à adopter des mesures lui permettant de mieux concilier ses multiples rôles.

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

Des habilités gagnantes pour limiter le conflit travail-vie personnelle

Chez les participants de Terre-Neuve-et-Labrador, comme pour plusieurs professionnels du droit, certaines habiletés semblent s'associer à une baisse du conflit travail-vie personnelle. La capacité à mettre ses limites et la capacité à se détacher psychologiquement du travail sont parmi ces habiletés qui ont été mesurées dans le cadre du présent projet.

D'abord, au niveau de la capacité à mettre ses limites, on observe au Tableau 3 que les professionnels qui détiennent cette habileté sont proportionnellement moins nombreux à être affectés par un conflit-travail vie personnelle (32,0%) comparativement à ceux qui ont de la difficulté à mettre leur limite (46,8%).

Tableau 3

Proportion des professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador vivant un conflit travail-vie personnelle selon certaines aptitudes

	Présence d'un conflit travail-vie personnelle (en %)
Difficulté à mettre ses limites	46,8 %
Capacité à mettre ses limites	32,0 %
Difficulté à se détacher psychologiquement	44,3 %
Capacité à se détacher psychologiquement	27,3 %

D'ailleurs, l'un des extraits présenté dans l'encadré latéral illustre les mesures mis en place par un des participants pour ne pas avoir à compromettre sa vie familiale et ses autres intérêts. Ensuite, la capacité à se détacher psychologiquement creuse davantage l'écart (17 % d'écart) entre ceux qui détiennent cette habileté, et ceux qui ne parviennent pas à se détacher psychologiquement du travail. Un second extrait du même participant montre que ce dernier a pris des décisions favorisant le détachement psychologique, comme celui d'avoir une maison à l'extérieur de la ville. Cependant, pour d'autres individus ces aptitudes sont difficiles à mettre en place, comme en témoigne l'extrait suivant.

« You know, have refused to compromise family and those extracurricular things I'm interested in doing. [...] I never have been prepared to compromise family time for work. And my compensation reflects that, right? I don't bill as much as others, but I'm happy not to. » **NL-1**

« The actions are... honestly, my best action was buying a house outside of town. At the end of the day, I get aboard my vehicle, and I drive away and it's almost like you can just park the work "at work" or you used to be able to before COVID and Zoom calls and that and remote working and whatnot. But, that action, distancing myself from work, it's of definite assistance. » **NL-1**

« [...] Should I have my evening, or should I deal with this? Or can it wait till tomorrow?" And in my situation, it can usually wait till tomorrow, but I usually do it anyway that night. And I think that's what the challenge is for me personally is knowing, figuring out what I can actually leave then and what actually needs to be dealt with right away. » **NL-6**

Les hauts et les bas du télétravail

Parmi les pratiques d'aménagement du travail que soulèvent les professionnels du droit à Terre-Neuve-et-Labrador, le télétravail est un incontournable. La flexibilité de pouvoir choisir de travailler de la maison ou d'aller sur le lieu de travail semble être apprécié par plusieurs participants. Les propos ci-dessous font état de cela, notamment la possibilité d'aller à un rendez-vous personnel.

« [...] I think my workplace is very, very good about work-life balance, and I think it's really nice. It's a little bit flexible. You can work from home on occasions if you have an appointment and then all day, it's fine. Coworkers are always there to cover for you when you're on vacation and stuff. » **NL-6**

« [...] have a really good work-life balance in my workplace. We have a remote work program where you can choose to work at home for two days a week, and you can also work—I don't choose that because I prefer to be in my office, I don't like to work from home—but we have flexibility [...]. » **NL-4**

D'un autre côté, le télétravail peut amener certains défis au quotidien. Un élément pertinent transcende les propos soulevés par le participant NL-5, soit la notion d'hyperconnectivité. Maintenant, grâce aux technologies de l'informations et des communications, il est possible d'être accessible pratiquement de n'importe où et à toute heure. Cela semble contribuer à fragiliser les frontières existantes entre la vie professionnelle et personnelle.

« [...] But certainly, you see a lot more work leading into 24-hour days and always being around and always being available. That part is definitely a challenge. [...] I think Ontario has this right to disconnect legislation now, but I don't think it applies to lawyers. But I know that's something that some of the other jurisdictions where my company works have these rights to being able to disconnect and not get emails and not have emails on your phone or 12 hours a day or something [...] » **NL-5**

Une étude montre d'ailleurs que 34 % des travailleurs sont constamment connectés à au moins un appareil lors de leurs journées de congés (American Psychological Association, 2017). Certains pays, notamment la France, ont mis en place des législations concernant le droit à la déconnexion (Ministère du travail, de la santé et des solidarités, 2017). Au Canada, la province de l'Ontario a emboîté le pas en ce sens récemment (Gouvernement de l'Ontario, 2022).

La crainte de fonder une famille

À travers les objectifs de carrière des professionnels du droit, le fait de fonder une famille constitue un objectif personnel à attendre pour plusieurs. Cependant, ce désir semble aussi s'accompagner de craintes et de doutes, quant à sa compatibilité avec la profession. Ce ressenti transparaît d'ailleurs dans l'extrait suivant.

« [...] I see my principal has to work weekends and not be able to spend as much time with their kids. I think that can be very difficult.[...] » **NL-6**

Les professionnels du droit de Terre-Neuve-et-Labrador qui ont un désir de fonder une famille ont été questionnés à ce sujet. Le Tableau 4 montre certaines de leurs réponses sur cette thématique. On y

constate que 43,8 % des professionnels sont d'accord à fortement d'accord avec l'idée qu'ils devront changer de champ de pratique ou d'emploi pour avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et ainsi pouvoir avoir une vie de famille. Au surplus, près du tiers croient que leur profession est incompatible avec la vie de famille et que leur charge entre en conflit avec leur capacité à fonder une famille.

Tableau 4

Proportion des professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador voulant fonder une famille qui sont d'accord à fortement d'accord avec les énoncés sur la crainte de fonder une famille (en %)

43,8 %	Je pense changer de champ de pratique ou d'emploi pour avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et ainsi pouvoir avoir une vie de famille.
31,3 %	Ma profession est incompatible avec la vie de famille.
31,3 %	Je sens que ma charge de travail entre en conflit avec ma capacité à fonder une famille.

En somme, ce chapitre souligne les défis importants auxquels sont confrontés les professionnels du droit de Terre-Neuve-et-Labrador en matière d'équilibre travail-vie personnelle. Pour certains, ces défis vont même jusqu'à générer des craintes dans la réalisation de projets personnels, tel celui de fonder une famille. En développant la capacité à mettre ses limites et à se détacher psychologiquement, les juristes tendent à améliorer leur qualité de vie en pouvant mieux concilier leurs différents rôles. Malgré tout, trouver un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle est un processus continu qui nécessite un travail constant.

1.2 THÉMATIQUE 2 | CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHARGE MENTALE

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

La deuxième thématique abordée en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être des professionnels du droit à Terre-Neuve-et-Labrador concerne les conditions de travail et les demandes cognitives. Le fonctionnement d'un milieu de travail dépend largement des compétences cognitives des employés (Hunt & Madhyastha, 2012; Rauvola et al., 2019), voilà pourquoi il est important de porter un regard sur les contraintes et facteurs de risques qui peuvent impacter les professionnels du droit. Une sous-section sera également dédiée aux ressources dont disposent les professionnels du droit et leurs effets.

PORTRAIT GLOBAL DES CONTRAINTES

La Phase I du présent projet (Cadieux et al., 2022) a mis en exergue que la province de Terre-Neuve-et-Labrador compte parmi les provinces comportant le moins de juristes ayant rapporté des symptômes dépressifs. Dans le même sens, les résultats indiquent que les professionnels du droit dans cette province présentent des niveaux d'épuisement plus faibles comparativement à plusieurs autres provinces du Canada (Cadieux et al., 2022). Parmi les facteurs explicatifs susceptibles d'expliquer la santé mentale, physique et émotionnelle des professionnels, les contraintes auxquelles sont exposés les professionnels du droit sont importantes. Le Tableau 5 présente les principales contraintes dans le milieu de travail mesurées par notre équipe, ainsi que le pourcentage de professionnels qui y sont exposés. Les contraintes sont présentées en ordre décroissants de proportion allant de la plus présente à la moins présente au sein de l'échantillon de participants.

Tableau 5

Principales contraintes auxquelles sont exposés les professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador (en %)

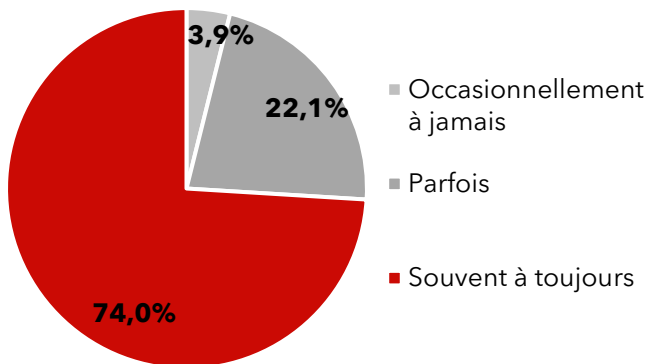
Contraintes dans la pratique	% de présence de la contrainte
Surcharge qualitative	77,9 %
Demandes émotionnelles	59,7 %
Pression de performance liée aux heures facturables	44,4 %
Surcharge quantitative	43,4 %
Conflit travail-vie personnelle	41,7 %
Longues heures travaillées (≥ 50 h/sem.)	36,8 %
Manque de ressources	26,0 %
Insécurité d'emploi	18,3 %
Pression de performance	7,1 %
Incivilité au travail	6,8 %
Violence au travail	4,1 %

Les résultats indiquent que plus de 3 juristes sur 4 œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador sont exposés à une surcharge qualitative de travail (77,9 %), témoignant du fait que leur travail est exigeant mentalement. D'ailleurs, le Graphique 2 illustre la proportion de juristes qui considèrent leur travail comme étant mentalement très exigeant selon différentes fréquences. Il est possible de constater que

74,0 % des juristes participants dans la province considère que leur travail est mentalement exigeant dans une fréquence allant de souvent à toujours.

Graphique 2

Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants au Terre-Neuve-et-Labrador considèrent leur travail comme étant mentalement très exigeant (n = 77)



Bien que le fait d'être exposé à des demandes au travail puisse être une source de bon stress, voire de motivation, les études indiquent à contrario qu'une exposition excessive est susceptible d'avoir l'effet inverse et d'engendrer une fatigue mentale (Subramanyam et al., 2013) et de conduire à divers enjeux de santé mentale incluant l'épuisement (Su et al., 2018). La charge mentale dans le travail étant étroitement liée au déploiement des compétences, des études ont également démontrées qu'une utilisation des compétences trop élevée empêcherait le professionnel du capitaliser sur une certaine routine dans le cadre de son travail, laquelle est essentielle pour pouvoir se déposer à certains moments de la journée ou de la semaine de travail (Marchand et al., 2006).

Les extraits suivants mettent d'ailleurs en évidence les défis et les pressions auxquels les professionnels du droit de Terre-Neuve-et-Labrador font face au quotidien en matière de surcharge qualitative.

« I mean, if I could sum up my issue, it's the volume. It is the sheer volume of work. I've been doing this for 23 years and I have never, ever had a slow day. » **NL-1**

« I think the biggest mental demand that I have in this job is just managing so many different little things [...]. » **NL-2**

« There's always stress with time and deadlines; and when things need to be filed and prepared, of course, that's driven by procedure. So, you know, there's always that time pressure [...]. » **NL-3**

« there's always trauma, the stakes are always high [...]. » **NL-3**

Ces extraits mettent de l'avant une charge de travail continue et importante, des demandes cognitives mobilisées pour gérer toutes les tâches additionnelles, la pression associée aux contraintes temporelles et aux délais ainsi que le caractère souvent traumatisant des dossiers gérés dans la pratique juridique.

Comme vu précédemment, la seconde contrainte en importance dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador est liée aux demandes émotionnelles (59,7 %). Au moins un juriste sur deux indique être exposé à des demandes émotionnelles élevées dans une fréquence allant de souvent à toujours. S'ajoutant à surcharge qualitative décrite précédemment, les demandes émotionnelles peuvent avoir un impact négatif sur le bien-être des professionnels du droit. Ces demandes émotionnelles émanent notamment de l'omniprésence du conflit et des situations de crise vécues par les personnes que les professionnels du droit représentent comme en témoigne l'extrait suivant.

« I think emotionally it's hard to know how to take in. It's sometimes because you're just always in conflict, and it's just like there's always something happening around you and sometimes there's not much you can do about it, but just living in that people in crisis kind of space, it's very stressful sometimes because it's not your crisis, but you're still here [...]. » **NL-6**



Il peut être émotionnellement éprouvant de se sentir incapable de résoudre la situation, même si la crise n'est pas directement celle des juristes. L'impact émotionnel est ressenti simplement au fait d'être exposé à des environnements tendus et conflictuels. Au fil du temps, l'investissement émotionnel des professionnels, l'ampleur et l'exposition répétées à de telles demandes est susceptible de conduire à un stress traumatique secondaire, une fatigue de compassion ou un traumatisme vicariant (Rauvola et al., 2019). Certains champs de pratique du droit exposent plus particulièrement les professionnels. C'est le cas notamment du droit criminel et pénal ou des professionnels œuvrant en droit de la jeunesse, par exemple, comme en témoigne le participant dans l'extrait ci-dessous.

« You're dealing with traumatic things that have happened to children, all the time. That's a normal day. » **NL-3**

L'utilisation de l'expression « *that's a normal day* » dans l'extrait suggère que ces expériences traumatisantes sont partie intégrante de leur quotidien.

La troisième contrainte importante relevée dans les milieux de travail des professionnels de Terre-Neuve-et Labrador est la pression de performance des heures facturables avec un peu moins de la moitié (44,4%) des professionnels du droit participants l'ayant soulevé.

Les heures facturables constituent un stressor important dans plusieurs milieux juridiques et ce, tant au Canada qu'ailleurs dans le monde (Cadieux et al., 2022; NYSBA, 2021). Ceci s'explique non seulement par la pression liée à la performance qui découle de ce modèle d'affaire, mais également par le fait que les attentes liées aux heures facturables exacerbent d'autres stressors importants dans la pratique du droit incluant :



- **Une charge de travail plus élevée :** les professionnels doivent accepter de gérer plusieurs dossiers simultanément pour atteindre les cibles attendues;
- **Une exposition accrue aux demandes émotionnelles :** découlant directement de la charge plus élevée et liée nombre de dossiers plus important acceptés pour atteindre les cibles d'heures facturables;
- **Des heures travaillées plus importantes :** les heures facturables représentent moins de 70 % des heures réellement travaillées tel que démontré dans la Phase I du présent projet (Cadieux et al., 2022);
- **Un conflit travail-vie personnelle plus important :** découlant des longues heures travaillées.

Sur le plan des contraintes, 36,8 % des participants à Terre-Neuve-et-Labrador estiment avoir de longues heures de travail dépassant les 50 heures par semaine. Or, des études ont démontrées que de très longues heures travail exposent les professionnels à des enjeux de santé mentale au travail incluant un accroissement des symptômes de détresse psychologique, des symptômes dépressifs et anxieux (Cadieux, 2012; Suwazono et al., 2003; Virtanen et al., 2011).

Ces heures de travail élevées rapportées par les professionnels découlent notamment de leur charge de travail élevée et de la pression des livrables qui y est associée. Cette pression est non seulement susceptible de compromettre l'équilibre travail-vie personnelle des professionnels du droit, mais peut également nuire à leur bien-être. Comme en témoigne l'un des participants de Terre-Neuve-et-Labrador dans l'extrait ci-dessus, une forte importance est accordée à la gestion du temps car chaque retard peut causer des pertes financières significatives. Cette dynamique instaure une culture où il est impératif de travailler avec rapidité et efficacité ce qui peut entraîner un niveau de stress extrêmement élevé pour les avocats impliqués.

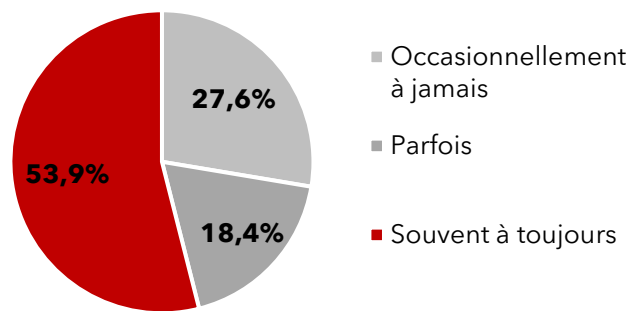
”

« [...] it's more about those things that can be stressful [...] tight deadlines... [it's also] not having [...] enough resources to do the work [...]. » **NL-4**

Enfin, la surcharge quantitative (43,4 %) et le conflit travail-vie personnelle (41,7 %) sont classés en 4^{ème} et 5^{ème} position en matière de pourcentage parmi les contraintes relevées. Les deux thématiques s'entrelacent, sont interreliées, alors que 53,9 % des professionnels du droit estiment ne pas avoir le temps pour gérer leurs urgences au travail ou ne pas avoir assez de temps en une journée pour effectuer diverses tâches. À cet égard, le Graphique 3 illustre la fréquence pour laquelle les juristes participants à Terre-Neuve-et-Labrador considèrent leur travail comme étant difficile à gérer à cause des urgences et du manque de temps.

Graphique 3

Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador considèrent avoir tellement d'urgences à gérer au travail qu'ils n'ont pas assez de temps en une journée pour tout faire leurs tâches (n = 76)



PORTRAIT GLOBAL DES RESSOURCES

En ce qui a trait aux ressources, le Tableau 6 classe les proportions relevées en Terre-Neuve-et-Labrador en ce qui concerne les diverses ressources potentielles pouvant atténuer les contraintes et susceptibles d'avoir un impact sur la santé mentale des professionnels du droit. Il est important de rappeler que les proportions relativement faibles n'indiquent pas automatiquement une faible corrélation, voire l'absence de lien entre la ressource et les indicateurs de santé mentale. Elles indiquent seulement que ces ressources sont moins représentées au sein de l'échantillon de participants.

Tableau 6

Principales ressources présentes dans la pratique des professionnels du droit participants en Terre-Neuve-et-Labrador (en %)

Ressources dans la pratique	Présence de la ressource (en %)
Utilisation des compétences	92,2 %
Télétravail	91,8 %
Cohérence des valeurs	70,1 %
Autonomie dans le travail	59,7 %
Reconnaissance	55,1 %
Soutien des collègues	50,7 %
Soutien du superviseur	50,0 %
Opportunités de carrière	20,4 %

Les ressources les plus présentes dans la pratique des professionnels du droit œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador sont l'utilisation des compétences (92,2 %), le télétravail (91,8 %) et la cohérence des valeurs (70,1 %). Il n'est pas surprenant de voir que le télétravail détient un pourcentage aussi élevé avec un peu plus que neuf répondants sur dix qui le présente comme ressource. En effet, même si le niveau d'adaptation au télétravail au Terre-Neuve-et-Labrador n'est pas supérieur comparé à d'autres provinces, force est de constater que 85,6 % des professionnels du droit étaient en télétravail durant la pandémie de COVID-19 (Cadieux et al., 2022).

« In my current job we have sources of camaraderie and teamwork. [...] If you got this difficult thing coming up and [you'll] find someone [that says] let me take this for you or let's talk about it. [...] I think that was the big support and keeping that opportunity would be good [...]. » **NL-2**

« I think I have a very good support system here, and there's really a culture of just everybody's always popping into each other's offices and asking for advice. And [...] I've had a number of people proactively reach out to me to offer support. I like to talk about things. And I think it's been pretty good [...]. » **NL-6**

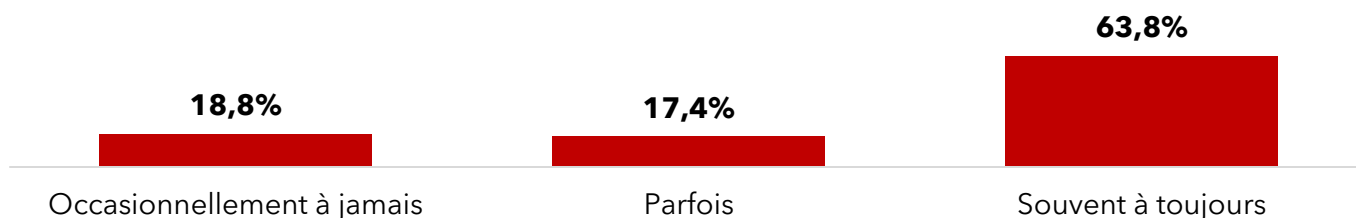
Parmi les ressources les plus importantes énumérées lors des entrevues réalisées en Phase II de ce projet, le soutien au travail est le plus souvent évoqué par les participants. L'impact de cette ressource est palpable et transversal à plusieurs entretiens tenus à Terre-Neuve-et-Labrador, comme le démontre les extraits ci-dessus. L'extrait suivant met en évidence la capacité du juriste à compter sur ses collègues dans des situations d'urgence et sur leur collaboration. Cela crée un sentiment de solidarité au sein de l'équipe.

« Well, when I've been faced with emergencies or multiple emergencies at the same time [...] I'm able to rely on the other lawyers in the office to handle things when I wasn't able to do it. » **NL-1**

Chez les professionnels du droit de Terre-Neuve-et-Labrador, 63,8 % ont répondu qu'ils reçoivent souvent à toujours de l'aide et du soutien de la part de leurs confrères/consœurs, comme présenté au Graphique 4.

Graphique 4

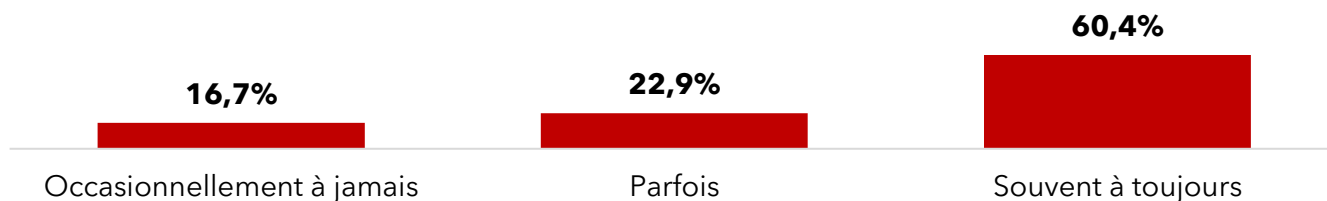
Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants en Terre-Neuve-et-Labrador considèrent recevoir de l'aide et du soutien de leurs confrères/consœurs ($n = 69$)



Quant au soutien des superviseurs, les statistiques sont similaires comme en témoigne le Graphique 5, alors que 60,4 % ont répondu qu'ils reçoivent souvent à toujours de l'aide et du soutien de la part de leurs superviseurs.

Graphique 5

Fréquence au cours de laquelle les professionnels du droit participants en Terre-Neuve-et-Labrador considèrent recevoir de l'aide et du soutien de leur supérieur(e) hiérarchique ($n = 48$)



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

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

Auteures : Chloé St-Jacques, candidate au Ph.D. CRHA, Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Les habitudes de vie et les stratégies d'adaptation face au stress se révèlent être le troisième thème en termes d'importance pour les professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador. Face à des sources de stress similaires, toutes les personnes ne réagissent pas de la même manière. La tolérance au stress peut être affectée par plusieurs facteurs, notamment la génétique, les habitudes de vie et les stratégies d'adaptation face au stress. (Welle et Graf, 2011)

Dans certaines circonstances, les professionnels peuvent être amenés à élaborer des stratégies d'adaptation visant à réduire ou à contrer l'impact du stress qu'ils subissent.

L'extrait suivant souligne que bien que le participant tire une certaine satisfaction personnelle de son travail, son bien-être général ne découle pas uniquement de celui-ci. En sus des gratifications tirées du travail, la santé mentale et émotionnelle est également le résultat des liens familiaux, sociaux et communautaires, ainsi que de ses bonnes actions envers autrui, qui constituent elles aussi une source de son bien-être personnel (Marchand, 2004; Marchand et al., 2006).

« I get some personal satisfaction from work, but I'm not well because of work. Whatever level of wellness I have is a consequence of everything I do outside of work. So, it's the family connections, the social connections, the community service connections. The phrase I'm looking for, you call them "selfless acts of service", but they really aren't selfless because they're actually what makes me feel good about myself. So, you know, that's where I get my satisfaction, that's where my wellness comes from. » **NL-1**

Lorsque les employés évoluent dans un environnement professionnel caractérisé par des responsabilités susceptibles d'engendrer un niveau de stress élevé et une charge de travail importante (Cadieux et al., 2022), leurs habitudes de vie n'ont malheureusement pas toujours la priorité accordée qu'elles méritent.

Par ailleurs, les stratégies d'adaptation se révèlent d'une grande importance, car le stress peut entraîner des répercussions sur plusieurs plans de la santé de ces professionnels (McEwen, 2008). En effet, le stress, en plus d'affecter le cerveau, est également susceptible d'affecter le reste du corps. Les réponses au stress aigu favorisent les réactions d'adaptation et de survie via les réponses des systèmes nerveux, cardiovasculaire, autonome, immunitaire et métabolique. Afin d'assurer la pérennité de la pratique des professionnels, il devient donc essentiel pour eux d'élaborer des stratégies efficaces pour faire face au stress et en atténuer l'intensité.

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

Au fil des entretiens réalisés dans la province, un aperçu des méthodes utilisées par les professionnels pour faire face au stress dans leur contexte professionnel exigeant a pu être dressé. Les principales stratégies partagées par les professionnels œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador sont présentées dans les pages qui suivent.

Capacité à mettre ses limites et à choisir ses priorités

La démarcation entre la sphère personnelle et professionnelle devient souvent floue. Ceci est particulièrement vrai pour les professionnels du droit confrontés à des défis stressants. Les extraits suivants se penchent sur des situations décrivant comment les individus parviennent à tracer des frontières nettes entre la vie professionnelle et la vie personnelle en mettant l'accent sur une gestion astucieuse du temps et des priorités. Ces stratégies contribuent ainsi à une meilleure maîtrise du stress et au maintien de leur bien-être global.

« I make it. I make time. You know, I have refused to compromise family and those extracurricular things I'm interested in doing. [...] I never have been prepared to compromise family time for work. »

NL-1

« My time management is what I use to make sure that, you know, deadlines are met and being flexible and able to focus and work on things that need prioritization at any particular time and get those things done when they're required to be done. »

NL-3

Le soutien : une ressource précieuse pour pallier le stress au travail

Certains professionnels ont tenu à souligner l'importance d'avoir accès à du soutien, ce qui constituerait en effet une ressource importante face au stress et pour relever les défis inhérents à leur pratique professionnelle. D'ailleurs, 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).



Les professionnels du droit participants ont été évalués sur le niveau de soutien dont ils bénéficient (Cadieux et al., 2022). Les Graphiques 6 et 7 à la page suivante illustrent les proportions de soutien relatifs à l'absence ou au manque de soutien par rapport à la présence de soutien des collègues et des supérieurs, respectivement. Le Graphique 8 présente quant à lui les proportions de présence faible à modérée par rapport à la présence élevée ou très élevée du soutien hors travail des participants.

Les extraits suivants offrent des perspectives enrichissantes sur l'importance du réseau de soutien.

« I think I have a very good support system here, and there's really a culture of just everybody's always popping into each other's offices and asking for advice. And like I've had a number of people proactively reach out to me to offer support. I like to talk about things and I think it's been pretty good. » NL-6

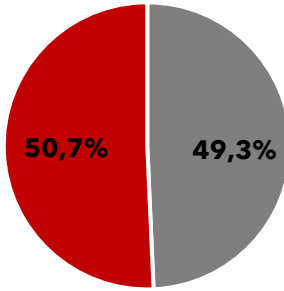


« Passions or hobbies... Family is the number one for me. I spend as much time with my kids, as I always have, since they were little. [...] My wife, friends, spending time with our friends, those are the passions. That's how I like to spend my time. » NL-1

« I have family that's here nearby that is also helpful in getting away and doing things that absolutely don't relate to law whatsoever. I find it's very helpful. » NL-3

Graphique 6

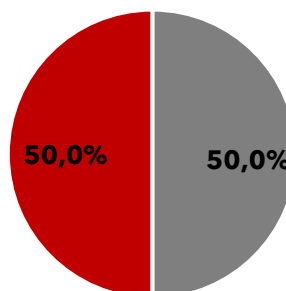
Proportions des professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador quant au soutien des leurs collègues
(n = 69)



- Absence ou manque de soutien
- Présence de soutien

Graphique 7

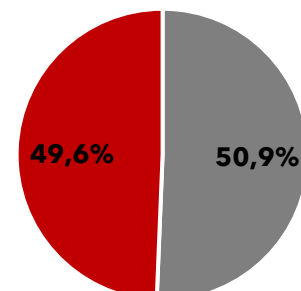
Proportions des professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador quant au soutien de leur supérieur
(n = 48)



- Absence ou manque de soutien
- Présence de soutien

Graphique 8

Proportions des professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador quant au soutien hors travail
(n = 81)



- Soutien hors travail faible à modéré
- Soutien hors travail élevé à très élevé

Épanouissement personnel : l'importance des activités hors travail au quotidien

Comme l'indiquent plusieurs participants, l'engagement dans des activités hors travail peut jouer un rôle important à titre de stratégie d'adaptation face au stress. Les extraits suivants mettent en lumière comment les professionnels du droit participants à Terre-Neuve-et-Labrador intègrent des activités hors travail dans leur quotidien professionnel pour favoriser l'équilibre et le bien-être.



« I think this is something I'm still kind of figuring out. But I do go to therapy, I go to massage therapy, I exercise a lot. I sometimes have an entire evening knitting socks and, not thinking about anything. So, I think, it's having the time to disconnect from my job. It's really, really important. » **NL-6**

« Television, movies, podcasts, audible - I like audiobooks - [...] socializing with friends, that's important to me. We've got a really good friend group that we spend time with on the weekend. » **NL-1**



LES STRATÉGIES DE COPING QUI COMPROMETTENT LA SANTÉ DES PROFESSIONNELS


La consommation d'alcool ou de drogue est une stratégie parfois adoptée face au stress, mais qui peut contribuer à dégrader la santé des professionnels. Par exemple, une consommation élevée d'alcool implique un risque accru d'un grand nombre de problèmes de santé, tels que la démence, le cancer du sein, le cancer colorectal, la cirrhose, le cancer des voies digestives supérieures et la dépendance à l'alcool (Grønbaek, 2009).

La consommation d'alcool

Le Tableau 7 permet d'observer que la proportion de professionnels de Terre-Neuve-et-Labrador qui consomment de l'alcool quatre fois ou plus par semaine s'établit à 21,0 %. Cette proportion est légèrement plus élevée comparativement aux professionnels du droit participants dans les provinces avoisinantes (20,1 %). Toutefois, cette proportion semble inférieure à celles des autres provinces et territoires.

Tableau 7

Proportions de professionnels du droit participants consommant de l'alcool quatre fois ou plus par semaine selon leur lieu de pratique principal

	Terre-Neuve-et-Labrador	Autres provinces de l'Atlantique	Ouest canadien	Centre du Canada	Territoires
4 fois ou plus par semaine	21,0 %	20,1 %	23,7 %	24,0 %	26,9 %

Les profils à risque

Il est possible d'analyser la consommation d'alcool basée sur deux profils, soit une consommation à faible risque (score < 8 à l'Audit 10) ou une consommation à risque élevé (score ≥ 8 à l'AUDIT 10). Selon le test de l'AUDIT-10, un score associé aux habitudes de consommation d'alcool atteignant huit ou plus est considéré comme une consommation dangereuse ou nocive (Babor et al., 2001). Lorsque ce score atteint 15, on parle alors de consommation à risque de dépendance.

Le Tableau 8 permet de comparer les proportions quant à la consommation d'alcool observée chez les participants à Terre-Neuve-et-Labrador en comparaison de celles observées des autres provinces canadiennes selon différents seuils de l'AUDIT-10 (Babor et al., 2001).

Tableau 8

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

	Terre-Neuve-et-Labrador	Autres provinces de l'Atlantique	Ouest canadien	Centre du Canada	Territoires
Consommation à faible risque (Score < 8/40 à l'AUDIT-10)	74,1 %	77,9 %	80,8 %	79,7 %	73,1 %
Consommation dangereuse ou nocive (risque élevé) (Score ≥ 8/40 à l'AUDIT-10)	21,0 %	16,8 %	14,0 %	15,3 %	20,4 %
Probabilité d'une dépendance à l'alcool - trouble modéré à sévère de consommation d'alcool (risque élevé) (Score ≥ 15/40 à l'AUDIT-10)	4,9 %	5,3 %	5,2 %	5,0 %	6,5 %

En évaluant les réponses obtenues pour ces différents seuils, on constate que 21,0 % des professionnels participants à Terre-Neuve-et-Labrador 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 4,9 % des professionnels du droit œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador 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 9 ci-dessous présente enfin les proportions de consommation d'alcool jugées à faible risque (score < 8 à l'AUDIT-10) et à risque élevé (score ≥ 8 à l'AUDIT-10) (Babor et al., 2001) en fonction de quelques caractéristiques des répondants. Ces caractéristiques nous permettent de brosser un portrait type des répondants présentant un profil de consommation à « faible risque » et à « risque élevé ».

Tableau 9

Proportions de professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador ayant une consommation à faible risque et à risque élevé selon certaines caractéristiques

		Consommation à faible risque (score < 8 à l'AUDIT-10)	Consommation à risque élevé (score ≥ 8 à l'AUDIT-10)
Global	Tous	74,1 %	25,9 %
Genre²	Femme	78,3 %	21,7 %
	Homme	70,6 %	29,4 %
Expérience	0 à 9 ans	59,1 %	40,9 %
	10 ans et plus	78,6 %	21,4 %
Heures facturables	Non	76,2 %	23,8 %
	Oui	66,7 %	33,3 %
Demandes quantitatives	Non	80,0 %	20,0 %
	Oui	67,7 %	32,3 %

Les participants de genre féminin manifestent une proportion de consommation à faible risque de 78,3 %, comparativement à 70,6 % des participants de genre masculin. Enfin, les répondants présentant une consommation à « risque faible » semblent être plus nombreux à œuvrer dans un contexte ne comportant pas d'heures facturables (76,2 %) ni de demandes quantitatives (80,0 %). Il demeure toutefois important de souligner que la taille de l'échantillon pour ces analyses ne permet pas de conclure quant au caractère significatif ou non de ces différences constatées.

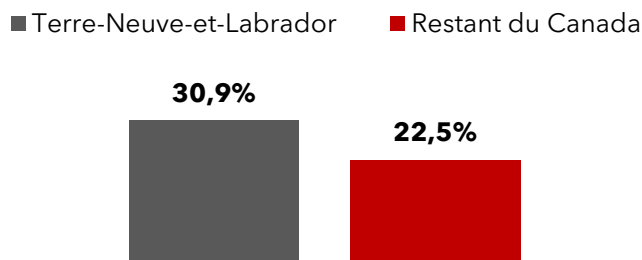
La consommation de drogue

Le Graphique 9 permet d'établir que près d'un professionnel sur trois (30,9 %) œuvrant à Terre-Neuve-et-Labrador aurait fait l'usage de drogue à des fins autres que médicales au cours des douze mois précédents l'enquête. En comparaison, cette proportion s'établit à 22,5 % dans les autres provinces et territoires canadiens.

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

Graphique 9

Proportions des professionnels du droit participants quant à l'usage de drogues autres que les médicaments administrés à des fins médicales dans les 12 mois précédant l'enquête de la Phase I (Cadieux et al., 2022) (en %)



En somme, les habitudes de vie et les stratégies d'adaptation au stress représentent un défi pour de nombreux professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador. Ceci ouvre la discussion sur les pistes de solutions proposées par le milieu, comme détaillé à la page suivante.

1.4 LES PISTES DE SOLUTIONS PROPOSÉES PAR LE MILIEU

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

Les entrevues réalisées auprès des professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador ont permis de faire ressortir des solutions, lesquelles se déclinent en deux volets : (1) la formation et l'entrée dans la profession et; (2) le soutien dont bénéficient les professionnels du droit dans leur pratique. Ces solutions tournent autour d'une même idée : améliorer l'encadrement des professionnels du droit et de ceux en devenir. Les solutions évoquées par les participants sont présentées ci-dessous.

VOLET 1 : LA FORMATION ET L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

Renforcer le caractère pratique de la formation³

Un constat partagé par plusieurs professionnels participants dans l'ensemble du Canada concernant la formation est qu'elle est nettement plus théorique que pratique. Cela implique parfois une déconnexion entre les apprentissages et l'expérience de travail au moment d'intégrer la profession. Dans l'Encadré 1, on retrouve plusieurs extraits tirés des entrevues réalisées dans les différentes provinces, lesquels appuient ce constat.

Encadré 1

Extraits des participants du droit participants canadien concernant leur point de vue sur leur formation

- « I don't think I was well prepared. » **Nouveau-Brunswick (NB-2)**
- « [...] in law school, we really just went into theory and everything behind, why the law is law, but we didn't really learn how to interpret what needs to be done. We didn't have as much training on practical matters [...]. So, it was a steep learning curve coming out of law school and into practice for sure. » **Nouveau-Brunswick (NB-3)**
- « [...] it generally teaches, you know, it teaches you what the law is to some extent, teaches you how to research. It doesn't actually teach you to write or drafting skills that will be helpful in the real world of being a lawyer. But in terms of actual practice, law school did not prepare me at all. » **Nouvelle-Écosse (NS-1)**
- « I feel like most lawyers would tell you I don't think law school prepares anyone for the law profession. [...] And I even find articling in some somewhat, that transition was like throwing you in the deep end of the pool and you don't know how to swim. » **Nouvelle-Écosse (NS-2)**
- « [...] school is not practical at all. It's more like the theory around the law, not actually what it's like to practise. » **Nouvelle-Écosse (NS-5)**
- « I don't think it really did. I think law school is prepared for the content of it. But it didn't prepare me for dealing with people part of what makes up what I do every day. [...] just kind of – taking care of yourself and taking care of other people's situations as well. » **Île-du-Prince-Édouard (PEI-3)**

³ Il importe de souligner qu'il n'y a pas d'école de droit dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador. Or, les solutions avancées par les participants concernant la formation à l'école de droit concernent la formation qu'ils ont reçue au Canada.

Encadré 1 (suite)

- « So, my legal studies, I don't think adequately prepared me or my articles, really. Maybe with the nature of family law, you're really dealing with people at a difficult time. Their emotions are all over the place. They're not thinking logically often. Back when I did my schooling, there is nothing really about that. How to deal with people. » **Île-du-Prince-Édouard (PEI-4)**
- « In my opinion, law school basically is very academic. It's very much about understanding, thinking, and learning how to find answers. It teaches you very little about the practice of law itself. And I think that is one of the problems with the profession is that individuals are thrown into this when they start practice, and they don't have the preparation they need to begin a practice. » **Terre-Neuve-et-Labrador (NL-2)**
- « Je pense que les études ne préparent pas vraiment pour le travail en tant que tel. » **Ontario (ON-8)**
- « But when I went to law school, you did not learn anything about being an actual lawyer. You just learned law. [...] I was probably better trained to be a law professor than a lawyer because I understood the law, but I didn't understand the practice of law. » **Ontario (ON-2)**
- « I think that law school focuses too much a lot on theory and reading the law and not enough on the practical side. [...] I don't think that law school equipped me necessarily for how to be successful in day-to-day practice. » **Ontario (ON-9)**
- « I don't think they prepare you at all. I think that law school didn't prepare me for articling and didn't prepare me to be a lawyer. » **Manitoba (MB-3)**
- « I guess today, a lot of the line that you get from law school is that they don't teach you how to be a lawyer, they teach you how to think like a lawyer. And it's a little bit more academic study. [...] And so, I was really not prepared for practice at all in practice. » **Nunavut (NU-1)**

Cela dit, un participant de Terre-Neuve-et-Labrador suggérait d'accorder une importance similaire aux aspects pratiques (savoir-faire) et théoriques (savoir) dans la formation. Cela, afin de limiter le sentiment d'écart qu'il peut y avoir entre les apprentissages et les situations réelles vécues dans la pratique du droit. Bien que le stage (*articling*) puisse contribuer à l'intégration des savoir-faire et favoriser l'apprentissage pratique, son apport est susceptible d'être différent d'un milieu de stage à l'autre, d'un superviseur de stage à l'autre. D'ailleurs la charge de travail du superviseur, lorsqu'elle est relativement élevée, est susceptible de minimiser le temps que le superviseur peut consacrer à encadrer le stagiaire.

Le participant suivant mentionne que c'est parfois considéré comme une question de chance, un genre de tirage au sort à savoir avec quel superviseur le stagiaire se retrouvera.

« But the schooling itself was theoretical. You just you go, and you learn how to research, you learn about the law, but you learn nothing about practice. [...] You need the theoretical, but you need just as much of the practical training. Because you can know all about the theory, but when you get somewhere in someone hands... for example when you meet with a client and they're like here go, make this happen in court, there's that huge disconnect. And I think the idea is to get that from your articling experience. But it's kind of luck of the draw, what kind of a supervisor you get or how busy they are. Maybe you are articling with a firm or a practice that does one area of law, then where are you getting the rest of it if you don't end up practising there? I've always felt that I think law school needs to be shorter and practical needs to be longer. » **NL-2**

Bénéficier d'un meilleur encadrement à l'entrée dans la profession

Un participant mentionne qu'il aurait souhaité une meilleure orientation pendant son stage (*articling*) ou pendant ses études de barreau. Ceci afin de mieux le préparer aux choses auxquelles il aura à faire face dans sa pratique du droit. Cette solution amenée par le participant permettrait dès l'entrée dans la profession de savoir à quoi s'attendre et de savoir où chercher le soutien nécessaire. Cette solution favoriserait également une ouverture aux discussions eu égard des enjeux auxquels les nouveaux professionnels feront face dans la pratique du droit.

”

« I think part of it is a recognition and preparation for [the demands of the profession]. You know, if someone had sat down with me during my orientation as an articling student or even during the bar course and said, like, you know, this is the kind of stuff you're going to be dealing with, here is where you get support for that, because you can't avoid it, you're going into this profession. But if you don't know what you're getting into.... and so just talking about it, and being open about it, would be one huge thing for me. » **NL-2**

Formaliser le mentorat à l'entrée dans la profession et faire du mentorat une partie intégrante de la formation des professionnels du droit

Ce même participant évoque le besoin de revoir les exigences du mentorat dans le cadre de la formation et d'en faire quelque chose de plus formel, autant pour les nouveaux professionnels gradués, que pour les stagiaires (*articling students*). En ce sens, il mentionne entre autres le besoin d'avoir la présence d'un mentor que le mentoré puisse rencontrer régulièrement et qu'il puisse se sentir à l'aise de parler des enjeux rencontrés dans la pratique du droit.

”

« I think there needs to be more requirements for mentorship as part of training. And I don't mean just this person is going to supervise you while you do your trial. I mean, there need to be requirements for having a person whom you meet with regularly, [...] not someone who works for your firm or your organization. Probably that would be better if there was some sort of more formalized mentorship program for young lawyers or junior lawyers as well, not just when you are articling » **NL-2**

Ce mentorat viserait à encourager les stagiaires et les nouveaux professionnels à parler de leurs préoccupations dans la pratique du droit avec un mentor ou un professionnel expérimenté qui peut les comprendre.

VOLET 2 : LE SOUTIEN DANS LE CADRE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Un soutien des superviseurs plus régulier pour faire face aux difficultés de la pratique

Le soutien des superviseurs constitue l'une des ressources importantes, mais qui est malheureusement absente pour 50,0 % des professionnels du droit répondants de Terre-Neuve-et-Labrador suivant l'enquête réalisée dans le cadre de la Phase I de cette recherche (Cadioux et al., 2022). En ce sens, dans l'extrait suivant, un participant mentionne qu'une supervision plus régulière et significative serait très utile dans le cadre de sa pratique. Cette supervision s'alignerait à un soutien intégré dans lequel les

professionnels seraient en mesure de parler de ce à quoi ils sont confrontés à leur supérieur ou aux associés qui peuvent comprendre lorsque les choses deviennent difficiles et qui peut apporter un soutien supplémentaire.

« I would think if there were more supervisory oversight and context, something that was regularly scheduled and meaningful that would be very helpful. » **NL-3**

« Well, it would be sort of built-in support, right? So, then I'm talking to somebody else about what I'm dealing with all the time. And they can understand when something has come along that's more challenging, and they have the insight to provide further support. So, I wouldn't have to ask for it, right? And sometimes you don't realize yourself because the things sort of, you know, it's like the temperature goes up slowly and you don't realize how hot it's gotten. So, sometimes you sort of are doing your own thing and dealing with everything and not realizing that the pressures built over time. Whereas if there's a supervisor who is consistently monitoring that and working with me and understanding what it was, I was dealing with. Then you know, there's that other set of eyes to recognize when you know, maybe : "that is grown to a level that maybe we should get somebody to support you on this." Or maybe "This is a file where we should do a second chair and we'll have somebody else come in and help you with this" or, you know. But that sort of thing just doesn't happen. » **NL-3**



Ce participant explique également que les professionnels du droit peuvent ne pas se rendre compte de la pression qui s'accumule, faisant référence à la température qui monte lentement et qui devient chaude sans même s'en rendre compte. C'est pourquoi il mentionne que s'il y avait un superviseur qui travaille avec lui, qui comprend ce à quoi le participant est confronté, et qui surveille de façon constante la situation, un soutien conséquent émergerait. Il y aurait donc un second regard sur la situation pour reconnaître les enjeux sur un dossier et le supérieur immédiat serait en mesure d'assigner une aide sur ce dossier.

Un autre participant abordait également le soutien des cadres ou partenaires, en intégrant aussi la reconnaissance, comme autre ressource importante, mais absente pour près de la moitié les professionnels du droit participants de Terre-Neuve-et-Labrador (44,9 %). Ce participant considérait cette ressource comme étant importante dans la mesure où une personne en autorité reconnaît les difficultés du travail et en apprécie la valeur et le temps consacré.

« There are lots of systemic things I'd like to change, but the big thing would be support and acknowledgement. I think over those years when it was particularly bad - what I like about my current workplace is that, you know, I've had a few managers in the difficult jobs who praise the job we do, "thank you for what you're doing," "thank you for working last night." "I know this is hard, do you want to talk about it?", "what can we do to help you?" [...] One would just be a verbal acknowledgement or in an email, just to say like: [A] I see that this is really a lot and [B] thank you and good work. Just very simple. And the other thing would be a feeling that my supervisor is doing what they can and not just giving lip service. » **NL-2**

Un soutien formel et obligatoire pour prévenir et accompagner les professionnels vivant des traumatismes émanant de dossiers à fortes demandes émotionnelles

Enfin, un participant mentionne l'importance d'un soutien formel et obligatoire dans le cadre de fortes demandes émotionnelles émanant de dossiers traitants, par exemple, de poursuites en matière de pornographie juvénile. Ces demandes émotionnelles peuvent occasionner des traumatismes vicariants pour les professionnels du droit impliqués dans ce genre de dossier.

”

« I think there needs to be support and perhaps even mandatory support in those kinds of environments. Like when I was working with child pornography prosecutions, the police who are doing these, have mandatory assessments, they have mandatory counselling to attend. I asked for that and was told no. I went through EAP, I did deal with it on my own, but I said, like, can we set something up? Can we get someone in here to do some coaching? Or can we set up even like a more formal peer support? And I was told no. So, it's appalling to me, frankly, that I should have to be advocating for that. » **NL-2**

D'ailleurs, ce participant évoque que les policiers travaillant sur ces dossiers devaient obligatoirement procéder à des évaluations et suivre des séances de consultation en lien avec les difficultés de travailler sur ce genre de dossier, ce qui est absent pour les professionnels du droit. Il a demandé d'en bénéficier également, ce qu'on lui a refusé. Il se disait consterné de devoir plaider en ce sens. Ce faisant, la solution proposée consiste en un soutien formel et obligatoire pour les professionnels du droit faisant face à des demandes émotionnelles élevées, en assignant des séances de consultation et d'évaluation, dans une perspective de mieux-être dans la pratique du droit.

1.5 LES INITIATIVES EN PLACE VERS UNE PRATIQUE SAINTE ET DURABLE DU DROIT À TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

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, programme d'aide, organisations, etc.). Ces recommandations, ancrées dans les données collectées, visaient à réduire la prévalence des problèmes de santé mesurés (p. ex., la prévalence de symptômes dépressifs), à agir sur les déterminants à la source de ces problématiques (facteurs de risque et de protection incluant la stigmatisation) et maximiser le soutien et les ressources disponibles en matière de santé mentale pour les professionnels.

Un nombre d'initiatives alignées aux recommandations présentées dans Cadieux et al. (2022) était déjà en place ou ont été mises en œuvre à la suite de la publication du rapport de la Phase I. Plus précisément, notre équipe a cerné sept différentes initiatives d'importance, découlant de sept recommandations émises. 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 émis par les professionnels de Terre-Neuve-et-Labrador 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'inclut pas les initiatives qui auraient pu être mises en place par les organisations privées ou publiques au sein de cette province ou de diverses associations ou 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 Newfoundland & Labrador.

Tableau 10

Initiatives du Barreau de Terre-Neuve-et-Labrador 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) Une session de formation professionnelle continue (FPC) obligatoire sur le bien-être.	3) Améliorer l'offre de formation professionnelle continue (FPC) destinée aux professionnels du droit.
(ii) La Law Society of Newfoundland and Labrador administre un programme de formation professionnelle continue obligatoire dans le but d'assurer la compétence et le développement continu de ses membres.	3) Améliorer l'offre de formation professionnelle continue (FPC) destinée aux professionnels du droit.

Initiative	Recommandation(s) tirée(s) de la Phase I en lien avec l'initiative
(iii) Création d'un programme/commission d'aptitude à la pratique. Ce programme offrira une option de déjudiciarisation par rapport à la voie disciplinaire traditionnelle lorsqu'il apparaît que des questions relatives à la santé mentale et au bien-être sont en jeu.	5) Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession.
(iv) Élaboration d'une boîte à outils du bien-être comprenant un ensemble de connaissances, d'habitudes positives et de ressources dans lesquelles les professionnels du droit peuvent investir afin de favoriser leur santé et leur mieux-être. Cet outil aide à identifier les signes de difficultés et à mettre en œuvre des stratégies et des actions pratiques pour pallier celles-ci.	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.
(v) Le comité d'éducation et d'action autochtone travaille au sein de la profession juridique pour conseiller, éduquer et agir en faveur de la réconciliation avec les peuples autochtones de Terre-Neuve-et-Labrador, notamment en répondant aux appels à l'action lancés par la Commission de vérité et de réconciliation. Les responsabilités du comité comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants telles que : travailler avec les communautés autochtones pour accéder aux traditions et aux connaissances juridiques autochtones et les promouvoir; former la communauté juridique, y compris la formation juridique continue et le cours d'admission au barreau, ainsi que la communauté au sens large; rassembler et promouvoir des ressources et des outils pour aider à garantir la compétence culturelle autochtone des membres du barreau de Terre-Neuve-et-Labrador; impliquer les membres autochtones du barreau dans le travail de ce comité.	7) Promouvoir la diversité dans la profession et réviser les pratiques, les politiques et les procédures qui peuvent comporter ou créer des biais discriminatoires.
(vi) La Law Society of Newfoundland and Labrador fait de la promotion du bien-être dans la profession juridique l'une de ses initiatives stratégiques pour la période 2012-2024.	8) Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice.

Initiative	Recommandation(s) tirée(s) de la Phase I en lien avec l'initiative
<p>(vii) À la suite d'un examen approfondi avec la participation de la commission d'admission au barreau et de la commission de la formation, des modifications importantes ont été apportées au programme de stage, au cours d'admission au barreau et aux règles concernant les directeurs de stage. Ces changements visent à améliorer l'expérience éducative et à mieux préparer les candidats à la pratique du droit, tout en favorisant le bien-être au moment de l'entrée dans la profession. D'abord, une approche plus normalisée est employée dans les conditions d'admission au programme de stage dans le but d'assurer la cohérence de l'expérience. De plus, l'accent a été mis sur le développement de compétences pratiques, y compris des exercices tels que des demandes de causes courtes à la Cour suprême, des exercices de tribunal administratif, des audiences de mise en liberté sous caution, de procès et de condamnation à la cour provinciale, et des ateliers de résolution de conflits. Ce cours a également pour but d'initier les étudiants à des sujets cruciaux tels que la conduite professionnelle, la gestion de la pratique, les règles relatives aux comptes fiduciaires et les exigences en matière d'identification des clients, la pratique tenant compte des traumatismes, l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et la sensibilisation à la culture autochtone. Aussi, la commission de la formation est habilitée à enquêter sur l'aptitude d'un membre à exercer la fonction de directeur de stage et le Barreau est habilité à procéder à des vérifications internes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Améliorer la préparation des futurs juristes et leur fournir un soutien pour faire face aux enjeux de santé psychologique; 2) Améliorer le soutien et l'encadrement disponibles à l'entrée dans la profession; 3) Améliorer l'offre de formation professionnelle continue destinée aux professionnels du droit.

1.6 RECOMMANDATIONS CIBLÉES PAR L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

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

Le Barreau de Terre-Neuve-et-Labrador a mis en place diverses initiatives ces dernières années afin de soutenir le mieux-être des professionnels du droit qui œuvrent dans cette province. Parmi ces initiatives, mentionnons la création d'un programme d'aptitude à la pratique, lequel permettra à certains professionnels aux prises avec un enjeu de santé mentale de bénéficier d'une voie alternative à la voie disciplinaire traditionnelle. Ce type d'action contribue à déstigmatiser des enjeux de santé mentale dans la profession, mais accroît également la capacité des professionnels du droit à aller chercher de l'aide lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Ces initiatives sont source d'inspiration et ouvrent la voie vers l'avenir de la profession dans cette province. L'élaboration des recommandations découlant de la Phase II de ce projet national, s'établit en considération : (1) des résultats découlant des thématiques prioritaires analysées ; (2) des solutions mises de l'avant par les participants de la Phase II à Terre-Neuve-et-Labrador ; (3) des initiatives identifiées actuellement mises de l'avant par la Law Society of Newfoundland and Labrador 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 DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA MESURE

Considérant les initiatives qui ont été mises en place à Terre-Neuve-et-Labrador, il apparaît crucial de réévaluer les indicateurs de santé ainsi que d'analyser les impacts des programmes implantés. Sans une telle évaluation, il reste difficile de vérifier si les initiatives en cours ont effectivement atteint leurs objectifs. Mettre en place des mesures sur une base périodique, permettrait non seulement de juger de la pertinence de ces actions en lien avec les besoins locaux, mais aussi de réajuster les stratégies si nécessaire, voire de simplement améliorer ces initiatives dans une perspective d'amélioration continue.

Développer une culture de la mesure présente de nombreux avantages. Cela permet de créer une base de référence claire pour évaluer les progrès réalisés, d'identifier les domaines nécessitant des ajustements et d'assurer une allocation efficace des ressources. De plus, cela favorise une transparence accrue et renforce la responsabilité des parties prenantes impliquées dans ces initiatives. Une évaluation continue et systématique contribue également à une meilleure compréhension des besoins changeants des professionnels, permettant ainsi d'adapter les programmes pour répondre efficacement à ces besoins.

Par ailleurs, un rapport publié par l'International Bar Association en 2021 est sans équivoque en affirmant que le quatrième principe pour la santé mentale et le bien-être dans la profession implique :

« Un engagement envers le changement et une évaluation continue régulière sont nécessaires : Après avoir reconnu l'importance de protéger et de promouvoir le bien-être mental pour la profession, l'étape suivante consiste à apporter des modifications pour s'attaquer à la crise actuelle [traduction libre] » (IBA, 2021, p. 10).

En adoptant une approche basée sur la mesure et l'évaluation continue, Terre-Neuve-et-Labrador peut non seulement garantir l'efficacité de ses initiatives, mais aussi s'assurer qu'elles évoluent en réponse aux besoins réels de la profession juridique.

RECOMMANDATION 2

AMÉLIORER LE SOUTIEN ET L'ENCADREMENT DISPONIBLES À L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

Comme présenté à la section 1.5, le barreau de Terre-Neuve-et-Labrador a réalisé des avancées importantes ces dernières années afin d'améliorer le mieux-être des professionnels du droit dans cette province. Par exemple, le barreau a procédé à des modifications importantes au programme de stage, au cours d'admission au barreau et aux règles concernant les directeurs de stage. Des étapes cruciales avant l'entrée formelle dans la profession.

Toutefois, suivant le cours d'admission au barreau et le stage complétés, l'entrée dans la vie professionnelle demeure la source de multiples défis. Elle implique l'intégration des apprentissages, le développement d'outils de travail pour améliorer le fonctionnement et l'organisation du travail au quotidien, etc. Chaque journée est synonyme de nouveautés pour lesquelles les jeunes professionnels peuvent se sentir démunis. N'étant pas en mesure de capitaliser sur leur expérience antérieure, il devient difficile de relativiser les défis rencontrés et d'évaluer si ce qu'ils ressentent est normal ou non. Parallèlement, cette période est particulièrement importante pour la suite de la carrière, alors que les premières années contribuent à façonner l'image que l'on se fait de la profession et de la suite de sa carrière. Durant cette période, plusieurs jeunes professionnels sont malheureusement vulnérables et sans un véritable soutien, peuvent envisager de quitter la pratique professionnelle. Il est donc capital dans ce cadre de prioriser le soutien et l'encadrement disponibles à l'entrée dans la profession.

Deux vecteurs s'avèrent pertinents dans ce cadre. Le premier vecteur est le mentorat. Malheureusement, bien que plusieurs programmes de mentorat existent à Terre-Neuve-et-Labrador et à travers le pays, encore de très nombreux jeunes professionnels n'en bénéficient pas. Notons également que ces programmes ne sont pas obligatoires. Pour ceux qui y accèdent, les bénéfices tirés de cette expérience dépendent en grande partie de la qualité de la relation mentorale. À l'heure actuelle, encore de nombreuses barrières limitent l'accès au mentorat à travers le pays ou affectent la qualité de la relation mentorale. Parmi ces barrières, notons la surcharge de travail dans plusieurs milieux juridiques; la santé mentale des mentors eux-mêmes alors qu'un professionnel du droit sur deux au pays vit de la détresse psychologique; les modèles d'affaires basés sur les heures facturables où le temps c'est de l'argent; et enfin la formation des mentors.

Le second vecteur d'importance porte sur la manière dont on intègre les jeunes professionnels dans la profession. Une fois le stage complété, il demeure que le régulateur a peu de pouvoirs sur le milieu où atterrira le professionnel. Conséquemment, il est recommandé de mettre en place un plan d'intégration à la profession (PIP) tel que suggéré lors de la Phase I du présent projet (Cadieux et al., 2022). Un tel plan, accompagné d'une grille de compétences encadrant les conditions de pratique dans les deux premières années de la vie professionnelle, permettrait de mieux protéger les jeunes professionnels de certains milieux où ils bénéficient de moins d'encadrement et de soutien. Ces deux vecteurs apparaissent complémentaires et essentiels pour mieux soutenir les jeunes qui représentent le futur de la profession.

RECOMMANDATION 3

MIEUX PRÉVENIR LES CONSÉQUENCES DÉCOULANT D'UNE EXPOSITION PROLONGÉE ET RÉCURRENTÉ À DES DEMANDES ÉMOTIONNELLES ÉLEVÉES

Les résultats de la Phase I du présent projet, comme les entrevues réalisées dans le cadre de la Phase II, ne laissent planer aucun doute quant à l'impact négatif et systématique des demandes émotionnelles sur la santé. Il va sans dire que certains champs de pratique du droit accroissent l'exposition à de telles demandes et en conditionnent également l'intensité. On peut penser par exemple aux professionnels qui travaillent en droit criminel et pénal, à ceux qui œuvrent en droit de la famille ou en droit de la jeunesse, etc. Nombreux sont les professionnels exposés à de la preuve difficile à supporter humainement, et ce, de manière répétée. Ceci, tout en interagissant quotidiennement avec des clients ou des victimes en détresse. Un cocktail explosif pour la santé qui nécessite de prendre des moyens conséquents afin de prévenir les traumatismes vicariants susceptibles d'en découler. Pour cette raison il est recommandé de mettre en place des actions visant à mieux prévenir les conséquences découlant d'une exposition prolongée et récurrente à des demandes émotionnelles élevées.

Parmi les moyens de prévention des formations obligatoires et récurrentes pour les champs de pratique les plus exposés à ce genre de traumatisme, le fait de former les professionnels ne préviendra pas l'exposition aux risques. Cependant, elle contribuera certainement à sensibiliser les professionnels à l'importance d'aller chercher de l'aide lorsqu'ils en sentent le besoin tout en reconnaissant les signes dès qu'ils se manifestent.

Ces mêmes professionnels devraient également se soumettre à un programme de dépistage de la santé psychologique auprès de psychologues spécialisés au-delà de certains seuils en termes d'heures d'expositions. C'est le cas notamment chez certains corps policiers exposés à de tels traumatismes. À cet effet, à la Gendarmerie Royale du Canada (GRC), les policiers doivent se soumettre à un dépistage de la santé psychologique à tous les trois ans et de manière plus fréquente pour les policiers qui occupent un poste à risque élevé. Ce programme contribue à réduire la stigmatisation perçue, incluant celle liée au fait de consulter puisque tous les policiers doivent le faire (Gendarmerie Royale du Canada, 2022).

En sus de ces mesures, les milieux de travail disposent également de certains leviers pour prévenir les enjeux de santé mentale incluant des programmes de pairs-aidance, mais également des aménagements à l'organisation du travail. Sur le plan de l'organisation du travail, le fait de valoriser le travail en équipe favorise un plus grand soutien de proximité entre collègues lors de l'exposition à des demandes émotionnelles élevées. Également, une meilleure gestion quant à la répartition des dossiers suivant une analyse de risques permettrait de procéder à une rotation des professionnels exposés aux dossiers selon les risques associés à ces dossiers sur le plan émotionnel. Enfin, il va sans dire que les demandes émotionnelles s'ajoutent à une combinaison de stressors déjà bien présents dans plusieurs milieux juridiques. Conséquemment, il est recommandé aux organisations d'évaluer et de prendre en considération l'ensemble des risques auxquels sont soumis les professionnels du droit. Pensons par exemple à un professionnel ayant moins de deux années de pratique, ayant des cibles d'heures facturables importantes à atteindre et dont la pratique implique de fortes demandes émotionnelles. De tels profils devraient faire l'objet d'une vigilance accrue dans les milieux de travail afin de protéger la santé de ces professionnels et pérenniser leur pratique.

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

RESSOURCES D'URGENCE

Programme d'assistance aux professionnels (24h/24 7 jours par semaine)
Téléphone : **1-709-754-3007** ou **1-800-563-9133**

Centre de crise en santé mentale. Sans frais (24 heures) : **1-888-737-4668**.
Ligne de crise : **(709) 737-4668**

Saint-John's Hôpital de Waterford - Santé mentale et toxicomanie.
Sans frais (24 heures) : **1-888-737-4668**

Ligne d'urgence en santé mentale (24 heures) : **(709) 737-4668**

Warmline 10h00-24h00 tous les jours : (EN) **1-855-753-2560** (FR) **1-833-753-5460**

VOIR D'AUTRES RESSOURCES D'INFORMATION ET DE CONSEIL DE LA LAW SOCIETY OF NEWFOUNDLAND AND LABRADOR

- Law Society of Newfoundland and Labrador - [Wellness program](#)

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

- Programme d'assistance aux professionnels [by [Homewood Health](#)]
- Wellness Together: Mental health and substance use Canada. Téléphone : 1-866-585-0445. Texto (SMS) WELLNESS à **741741**. Site web : [Online peer support for Addiction](#)
- [Canadian Mental Health Association](#)
Sans frais (lundi au vendredi 8h30 à 16h30) : **1-877-753-8550**
- [The LifeLine Canada Foundation](#) (santé mentale et prévention du suicide)
- [Lifewise](#) (services de santé mentale par les pairs)
- [Eastern Health](#)

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

- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador - [Health and community services](#)
- [Bridge the gApp](#)

BIBLIOGRAPHIE

- American Psychological Association (2017). *Stress in America: Coping with Change*. Stress in America™ Survey.
- Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B., & Monteiro, M. G. (2001). *The alcohol use disorders identification test*. World Health Organization Geneva.
- 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](#)].
- Chrétien, L. & Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35(3), 53-61. <https://doi.org/10.3917/riges.353.0053>.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>.
- Gendarmerie Royale du Canada. (2022). Services de santé au travail. Accessible en ligne via : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/coin-des-familles/services-sante-au-travail>. Consulté le 3 avril 2024.
- Gouvernement de l'Ontario. (2022). *Politique écrite sur la déconnexion du travail*. <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/politique-ecrite-deconnexion-travail>.
- Grønbaek, M. (2009). The positive and negative health effects of alcohol-and the public health implications. *Journal of internal medicine*, 265(4), 407-420. Doi: 10.1111/j.1365-2796.2009.02082.x.
- Hunt, E., & Madhyastha, T. M. (2012). Cognitive demands of the workplace. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 5(1), 18-37. <https://doi.org/10.1037/a0026177>.
- International Bar Association. (2021). *Mental Wellbeing in the Legal Profession: A Global Study*. A report prepared by the IBA Presidential Task Force on mental wellbeing in the legal profession. Consulté le 23 février 2024 via <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-report-Mental-Wellbeing-in-the-Legal-Profession-A-Global-Study>
- 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>.
- Marchand, A. (2004). *Travail et Santé Mentale: Une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Université de Montréal. Montréal.
- Marchand, A., Durand, P., & Demers, A. e. (2006). Un modèle multi-niveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre. *Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire*, 25(2), 11-30. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2006-0010>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- McEwen, B. S. (2008). Central effects of stress hormones in health and disease: Understanding the protective and damaging effects of stress and stress mediators. *European journal of pharmacology*, 583(2-3), 174-185. Doi : 10.1016/j.ejphar.2007.11.071.
- Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. (2017, 31 mai). *Les principales mesures de la loi Travail : Droit à la déconnexion*. <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion#>.
- Nordenmark, M. (2004). Multiple Social Roles and Well-Being: A Longitudinal Test of the Role Stress Theory and the Role Expansion Theory. *Acta Sociologica*, 47(2), 115-126. <http://www.jstor.org/stable/4195018>.
- NYSBA. (2021). *Report and Recommendation of the NYSBA Task Force on Attorney Well-Being | This is US: From Striving Alone to Thriving Together*. NYSBA. <https://nysba.org/app/uploads/2021/10/Report-on-Task-Force-on-WellBeing-APPROVED-HOD-no-comments-or-staff-memo.pdf>.
- Rauvola, R. S., Vega, D. M., & Lavigne, K. N. (2019). Compassion fatigue, secondary traumatic stress, and vicarious traumatization: A qualitative review and research agenda. *Occupational Health Science*, 3(3), 297-336.
- 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>.
- Su, F., Gao, H., Luo, Y., & Luo, H. (2018). A Mediated Moderation Model of Work Overload and Mental Health of Professional Service Staff. *2018 15th International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM)*, 1-5. Doi : 10.1109/ICSSSM.2018.8464956.
- Subramanyam, M. B., Muralidhara, P., & Muralidhara, P. (2013). Mental Workload and Cognitive Fatigue: A Study. *Journal of Management and Research*, 12(2), 29-39. [[Accéder à cette ressource ici](#)].

- 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, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Marmot, M. G., Ahola, K., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2011). Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological Medicine*, 41(12), 2485-2494. Doi : 10.1017/S0033291711000171.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 314-334. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>.
- Welle, P. D., & Graf, H. M. (2011). Effective lifestyle habits and coping strategies for stress tolerance among college students. *American journal of health education*, 42(2), 96-105. <https://doi.org/10.1080/19325037.2011.10599177>.