

RAPPORT DE RECHERCHE

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail
chez les avocat(e)s québécois(es) - PHASE II – 2017-2019



Les auteur(e)s de ce rapport

Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D CRHA

Chercheuse principale

Prof. Jean Cadieux, Ph.D.

Cochercheur et statisticien en chef

Nancy Youssef

Professionnelle de recherche

Candidate au DBA et stagiaire Mitacs

Martine Gingues

Candidate Msc ICO, auxiliaire de recherche

Sarah-Maude Godbout

Candidate Msc ICO, auxiliaire de recherche

Projet réalisé en partenariat avec le Barreau du Québec

Financement

Projet financé par le Fonds Québécois de Recherche sur les Sociétés et la Culture (FRQSC)

Projet financé par le programme Mitacs Accélération et le Barreau du Québec

Tous droits réservés

ISBN – 978-2-9818271-0-4

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., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M. et Godbout, S.-M. (2019). *Rapport de recherche : Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2017-2019*. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, École de gestion, 181 pages.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	I
LISTE DES TABLEAUX	IV
LISTE DES GRAPHIQUES	VII
LISTE DES SCHÉMAS	X
LISTE DES ENCADRÉS	XII
REMERCIEMENTS	XIII
PRÉAMBULE	1
FAITS SAILLANTS DE CE RAPPORT	3
1. INTRODUCTION	7
2. RÉCAPITULATIF DE LA PHASE I	8
2.1 Retour sur les résultats de la phase I	10
2.1.1 Apport de la société à la compréhension de la détresse vécue par les avocat(e)s québécois(es)	11
2.1.2 Apport du travail à la compréhension de la détresse vécue par les avocat(e)s québécois(es)	12
2.1.3 Apport de la famille à la compréhension de la détresse vécue par les avocat(e)s québécois(es)	12
2.1.4 Apport de l'individu à la compréhension de la détresse vécue par les avocat(e)s québécois(es)	13
3. RÉCAPITULATIF DE LA PHASE II	15
3.1 Objectifs de la phase II	16
4. MÉTHODOLOGIE	17
4.1 Description des participant(e)s	17
4.2 Instrument de mesure	19
4.3 Analyses	20
5. RÉSULTATS	21
PARTIE I : CONSTATS GÉNÉRAUX	21
5.1 Évaluation de la détresse psychologique des avocat(e)s dans l'échantillon global	22

5.1.1 Facteurs de risque et de protection liés à la détresse psychologique dans l'échantillon global	26
5.1.1.1 Impact des facteurs sociaux sur le niveau de détresse psychologique (k6).....	28
5.1.1.2 Impact des facteurs organisationnels sur le niveau de détresse psychologique (k6)	30
5.1.1.3 Impact des facteurs familiaux et hors travail sur la détresse psychologique	35
5.1.1.4 Impact des caractéristiques individuelles et des traits de personnalité sur la détresse psychologique.....	36
5.2 Proportion d'épuisement (« burnout ») dans l'échantillon global.....	41
5.2.1 Facteurs de risque et de protection liés à l'épuisement professionnel (« burnout ») dans l'échantillon global.....	45
5.2.1.1 Les facteurs sociaux associés à l'épuisement.....	47
5.2.1.2 Les facteurs organisationnels associés à l'épuisement.....	48
5.2.1.3 Impact des facteurs familiaux et hors travail sur l'épuisement.....	53
5.2.1.4 Impact des facteurs individuels sur l'épuisement	53
5.3 Le bien-être au travail chez les avocat(e)s québécois(es) : état des lieux	55
5.3.1 Analyses descriptives concernant le bien-être	56
5.3.2 Facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels associés au bien-être dans l'échantillon global.....	57
5.3.2.1 Impact des facteurs sociaux sur le bien-être	59
5.3.2.2 Impact des facteurs organisationnels sur le bien-être	60
5.3.3.3 Impact des facteurs familiaux et hors travail sur le bien-être.....	62
5.3.3.4 Impact des caractéristiques individuelles sur le bien-être.....	63
5.4 Synthèse des facteurs de risque et de protection pour la santé mentale des avocat(e)s québécois(es).....	64
PARTIE II : PORTRAITS SPÉCIFIQUES	69
5.5 La situation des travailleur(euse)s autonomes	70
5.5.1 Indicateurs de santé mentale chez les travailleur(euse)s autonomes comparativement aux autres praticien(ne)s	70
5.5.1.1 Les facteurs de risque et de protection pour la santé mentale des avocat(e)s ayant le statut de travailleur(euse)s autonomes	74
5.6 La situation des jeunes	80
5.6.1 Perception à l'égard de la formation à l'entrée dans la profession.....	80
5.6.2 Indicateurs de santé mentale chez les jeunes.....	83
5.6.3 Les facteurs de risque et de protection pour la santé mentale des avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience	89
5.7 santé mentale chez les femmes avocates au québec	94
5.7.1 Les facteurs de risque et de protection pour la santé mentale des femmes avocates.....	98
5.8 Portait de la santé mentale selon le secteur d'activité et le champ de pratique du droit	103
5.8.1 Secteurs, champs de pratique et d'Étresse psychologique	103
5.8.2 Secteurs, champs de pratique et épuisement	105
5.8.3 Secteurs, champs de pratique et bien-être.....	106
5.8.4 Analyse de l'impact du secteur d'activité sur la santé.....	108

5.8.5 Analyse de l'impact du champ de pratique sur la santé.....	110
PARTIE III : THÈMES SPÉCIFIQUES.....	113
5.9 Les compétences : une défense digne de mention pour la santé mentale	114
5.9.1 Les stratégies de <i>coping</i>	114
5.9.2. L'assertivness	115
5.9.3 Le dÉtachment psychologique	115
5.9.4. Le self-leadership	116
5.9.5 L'impact des compétences individuelles sur la santé mentale.....	117
5.10 Technologie et santé : mieux comprendre le technotress chez les avocat(e)s ..	121
5.11 Pratiques de gestion porteuses pour la santé : des leviers de réflexion pour les gestionnaires	126
Levier 1 : Les relations sociales au travail et le soutien des collègues.....	126
Levier 2 : les gratifications tirées du travail	127
Levier 3 : la gestion quotidienne du travail et de son organisation	128
Levier 4 : Gestion de la performance et modèle d'affaires	129
6. PISTES D'INTERVENTION.....	133
6.1 Piste 1 : sensibilisation en matière de santé mentale au travail et d'adoption de saines habitudes de vie	133
6.2 Piste 2 : développement de contenus de formation et d'interventions ciblées auprès de groupes à risque	136
6.3 Piste 3 : mise en place d'un programme de mentorat centralisé	138
6.4 Piste 4 : valorisation de l'image de la profession auprès de la population	139
6.5 Piste 5 : des moyens à la portée des milieux de travail pour favoriser la santé ...	139
7. CONCLUSION	141
8. BIBLIOGRAPHIE.....	144
ANNEXE A.....	I
ANNEXE B.....	IX

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	
Description de l'échantillon de la phase I selon le genre	9
Tableau 2	
Description de l'échantillon de la phase I selon le secteur de pratique	9
Tableau 3	
Description de l'échantillon de la phase I selon le barreau d'appartenance.....	10
Tableau 4	
Description de l'échantillon de la phase II selon le genre	17
Tableau 5	
Description de l'échantillon de la phase II selon l'expérience	17
Tableau 6	
Description de l'échantillon de la phase II selon le secteur de pratique.....	18
Tableau 7	
Description de l'échantillon de la phase II selon le champ de pratique principal.....	18
Tableau 8	
Description de l'échantillon de la phase II selon le barreau d'appartenance.....	19
Tableau 9	
Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur la détresse psychologique (K6) des avocat(e)s québécois(es).....	27
Tableau 10	
Synthèse des facteurs de risque et de protection pour la détresse psychologique.....	40
Tableau 11	
Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur l'épuisement (CBI) des avocat(e)s québécois(es).....	46
Tableau 12	
Synthèse des facteurs de risque et de protection liés à l'épuisement.....	55
Tableau 13	
Impact des facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels sur le bien-être des avocat(e)s québécois(es).....	58
Tableau 14	
Synthèse des facteurs qui réduisent et augmentent de manière significative le bien-être ressenti au sein de l'échantillon global	64
Tableau 15	
Synthèse des facteurs de risque et de protection associés aux différents indicateurs de santé mesurés.....	66

Tableau 16	
Impact des facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels sur la détresse, l'épuisement et le bien-être chez les travailleur(euse)s autonomes	76
Tableau 17	
Convergences et divergences observées concernant l'impact des facteurs organisationnels sur la santé chez les travailleur(euse)s autonomes comparativement à l'échantillon global, excluant les travailleur(euse)s autonome(s).	77
Tableau 18	
Synthèse des facteurs de risque et de protection pour la détresse psychologique.....	78
Tableau 19	
Synthèse des facteurs de risque et de protection pour l'épuisement.....	79
Tableau 20	
Synthèse des facteurs augmentant et réduisant le bien-être de manière significative chez les travailleur(euse)s autonomes.....	79
Tableau 21	
Impact des facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels sur la détresse, l'épuisement et le bien-être chez les jeunes ayant 10 ans ou moins d'expérience	90
Tableau 22	
Impact des facteurs organisationnels en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience sur la détresse, l'épuisement et le bien-être chez les femmes avocates	99
Tableau 23	
Impact des facteurs organisationnels en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience sur la détresse, l'épuisement et le bien-être chez les hommes avocats	99
Tableau 24	
Convergences et divergences observées concernant l'impact des facteurs s'associant à la santé (détresse, épuisement et bien-être) chez les femmes comparativement aux hommes.....	101
Tableau 25	
Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être des avocat(e)s québécois(es) en considérant le secteur d'activité	109
Tableau 26	
Facteurs de risque et de protection s'associant aux indicateurs de santé mentale en contrôlant pour le secteur d'activité	110
Tableau 27	
Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être des avocat(e)s québécois(es) en considérant le champ de pratique.....	111
Tableau 28	
Facteurs de risque et de protection s'associant aux indicateurs de santé mentale en contrôlant pour le champ de pratique	112

Tableau 29	
Impact des compétences individuelles et des facteurs de risque et de protection issus de différentes sphères de la vie, sur la détresse psychologique (K6) des avocat(e)s du Québec	118
Tableau 30	
Extraits de verbatims de la phase I illustrant les tensions émanant de la technologie	122
Tableau 31	
Effet des différentes dimensions de la technologie sur la détresse psychologique et l'épuisement	125
Tableau 32	
Effets des conditions de travail sur la détresse, l'épuisement et le bien-être	126
Tableau B1	
Description des échelles de mesure utilisées - variables sociodémographiques	x
Tableau B2	
Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables dépendantes en lien avec la santé mentale au travail	x
Tableau B3	
Description des échelles de mesure utilisées - variables liées à la sphère macrosociale (société) ..	xi
Tableau B4	
Description des échelles de mesure utilisées - variables liées au travail (mésosocial)	xii
Tableau B5	
Description des échelles de mesure utilisées - variables liées à la famille et à la vie hors travail (mésosocial)	xiii
Tableau B6	
Description des échelles de mesure utilisées - variables liées à l'individu (microsocial).....	xiv

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	
Proportions des manifestations de détresse observées en phase II chez les participant(e)s	11
Graphique 2	
Proportion des participant(e)s selon les niveaux de détresse psychologique (K6)	23
Graphique 3	
Proportions de détresse psychologique vs absence de détresse psychologique (K6) chez les avocat(e)s participant(e)s	25
Graphique 4	
Proportion d'épuisement observé au sein de l'échantillon global	42
Graphique 5	
Répartition de l'échantillon global selon différents niveaux d'épuisement.....	43
Graphique 6	
Proportions d'épuisement personnel, professionnel et relationnel (score de 50 ou plus) au sein de l'échantillon global	44
Graphique 7	
Scores moyens de bien-être observés selon le genre et l'expérience des participant(e)s	57
Graphique 8	
Proportion de détresse psychologique chez les avocat(e)s travailleur(euse)s autonomes comparativement aux autres avocat(e)s en emploi	70
Graphique 9	
Comparaison des travailleur(euse)s autonomes avec les autres praticien(ne)s du droit selon différents niveaux de détresse psychologique (échelle K6).....	71
Graphique 10	
Proportion d'épuisement observée chez les travailleur(euse)s autonomes	72
Graphique 11	
Répartition des travailleurs autonomes selon certains niveaux d'épuisement (Creedy, 2017).....	73
Graphique 12	
Comparaison des scores moyens de bien-être entre les travailleur(euse)s autonomes et les autres praticien(ne)s du droit	74
Graphique 13	
Perception à l'égard de la formation universitaire, de la formation à l'École du Barreau et du stage de formation professionnelle (score entre 0 et 7)	82
Graphique 14	
Perception globale à l'égard de la formation universitaire selon l'université d'appartenance au 1 ^{er} cycle	82

Graphique 15	Proportions de détresse psychologique observées selon l'expérience des participant(e)s, plus de 10 ans de pratique et moins de 10 ans de pratique.....	84
Graphique 16	Répartition des sous-échantillons de participant(e)s selon les niveaux de détresse en fonction de l'expérience et du genre.....	85
Graphique 17	Analyse de correspondance entre les niveaux de détresse, le genre et l'expérience des participant(e)s.....	86
Graphique 18	Proportion d'épuisement selon l'expérience des participant(e)s, 10 ans ou moins et plus de 10 ans d'expérience	87
Graphique 19	Répartition de l'échantillon selon différents niveaux d'épuisement, selon le genre et l'expérience	88
Graphique 20	Scores moyens observés de bien-être au travail selon l'expérience des participant(e)s	89
Graphique 21	Proportions de détresse psychologique observées selon le genre.....	94
Graphique 22	Distribution du niveau de détresse psychologique selon le genre des participant(e)s	95
Graphique 23	Proportion d'épuisement (score ≥ 50) observé selon le genre des participant(e)s.....	96
Graphique 24	Répartition des hommes et des femmes selon différents « niveaux » d'épuisement	97
Graphique 25	Scores moyens de bien-être observés selon le genre.....	98
Graphique 26	Proportions de détresse psychologique observée selon le secteur de pratique	103
Graphique 27	Proportions de détresse psychologique observées selon différents champs de pratique	104
Graphique 28	Proportions d'épuisement (score ≥ 50) selon le secteur d'activité	105
Graphique 29	Proportions d'épuisement (score ≥ 50) selon le champ de pratique	106
Graphique 30	Scores moyens de bien-être observés selon le secteur de pratique.....	107
Graphique 31	Scores moyens de bien-être au travail observés selon le champ de pratique	108

Graphique 32

Réponses obtenues à la question « dans ma profession, il est difficile de montrer ses faiblesses aux autres ». 135

LISTE DES SCHÉMAS

Schéma 1

Modèle conceptuel de départ visant à comprendre les déterminants de la santé mentale chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec– Phase I (2014-2016) 8

Schéma 2

Modèle conceptuel ajusté suivant les résultats obtenus en phase I (2014-2016) 15

Schéma 3

Relation entre le modèle d'affaires d'heures facturables, la cohérence des valeurs et la détresse.. 34

Schéma 4

Modèle ajusté pour comprendre la relation entre le modèle d'affaires d'heures facturables, la cohérence des valeurs et la détresse..... 34

Schéma 5

Items utilisés pour mesurer la cohérence des valeurs..... 38

Schéma 6

Illustration de la relation de médiation entre les exigences liées à la performance, le conflit travail-famille et l'épuisement 52

Schéma 7

Représentation des facteurs de risque et de protection individuels face à l'épuisement..... 54

Schéma 8

Facteurs ayant un impact significatif sur **tous les indicateurs** de santé mesurés 65

Schéma A1

Facteurs de risque identifiés au niveau macrosocial (société) lors de la phase I (2014-2016)..... ii

Schéma A2

Présentation des facteurs « relations sociales » et « gratifications » relevés par les participant(e)s au niveau du travail lors de la phase I (2014-2016)..... iii

Schéma A3

Présentation des facteurs « conception de la tâche », « demandes » et « violence » relevés par les participant(e)s au niveau du travail lors de la phase I (2014-2016) iv

Schéma A4

Présentation des facteurs « tâche », « ressources », « environnement de travail » et « distance du lieu de travail par rapport au domicile » relevés par les participant(e)s au niveau mésosocial lors de la phase I (2014-2016)..... v

Schéma A5

Présentation des premiers facteurs identifiés au sein de la sphère familiale et hors travail lors de la phase I (2014-2016) vi

Schéma A6

Présentation des autres facteurs identifiés au sein de la sphère familiale et hors travail lors de la phase I (2014-2016) vii

Schéma A7

Présentation des principaux facteurs relevés par les participant(e)s au niveau microsocial lors de la phase I (2014-2016)viii

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1

Conversion des scores de détresse psychologique en « niveaux » de détresse psychologique.....23

Encadré 2

Conversion des scores obtenus au CBI en « niveaux » d'épuisement43

Encadré 3

Facteurs liés à la détresse psychologique.....67

Encadré 4

Facteurs liés à l'épuisement.....67

Encadré 5

Facteurs liés au bien-être68

Encadré 6

Perception à l'égard de la formation universitaire chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience80

Encadré 7

Perception à l'égard de la formation à l'École du Barreau chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience.....81

Encadré 8

Perception à l'égard du stage professionnel chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience81

REMERCIEMENTS

Ce rapport constitue le résultat d'un travail de cinq années de recherche (2014-2019) intensives afin de mieux comprendre les déterminants de la santé mentale chez les avocat(e)s québécois(es). Un long chemin parsemé de défis que nous ne serions pas parvenus à relever sans l'apport de nombreuses personnes et organismes qui ont donné leur appui à ce projet. Il m'apparaît donc important ici de leur adresser mes remerciements.

Je tiens dans un premier temps à remercier notre partenaire de recherche, le Barreau du Québec et en particulier la direction de la qualité de la profession, sans qui la réalisation de ce projet de recherche aurait été compromise. À cet égard, il me faut souligner en particulier la contribution de Me Manon Des Ormeaux, Me Dyane Perreault, Me Annick Gariépy, Me Fanie Pelletier, Me Yanneck Ostaficzuk et Mme Marie-Ève Leblond, qui se sont impliqués à différentes étapes de ce projet et ont facilité l'accès à des documents ou aux membres afin de recruter des participant(e)s pour ce projet.

Je tiens ensuite à remercier chaleureusement toute l'équipe de recherche qui a contribué à la réalisation de ce projet. D'abord mon collègue et ami, le professeur Jean Cadieux, qui s'est impliqué comme co-chercheur et statisticien en chef dans le cadre de ce projet depuis 2017. Ses réflexions, sa sensibilité à la nature humaine, sa grande rigueur, ses qualités de pédagogues et surtout son amitié furent essentielles à cette réussite. Ensuite j'aimerais remercier Annie Gladu-Martin, qui a agi comme coordonnatrice de ce projet de recherche lors de la phase I. Son implication et sa grande rigueur nous auront permis d'entreprendre la phase II avec une vision éclairée des enjeux de santé au sein de la profession. Il me faut également souligner la contribution de Nancy Youssef, doctorante, stagiaire Mitacs et professionnelle de recherche dans le cadre de cette phase II. Son implication dans la conduite des analyses fut déterminante, merci Nancy pour ton amitié. Enfin, il me faut remercier mes étudiantes, Martine Gingues et Sarah-Maude Godbout, candidates à la maîtrise en intervention et changement organisationnel, pour leur implication dans la préparation de ce rapport. Leur esprit d'équipe, leur rigueur et leur soutien au cours des dernières semaines furent déterminants pour le respect de nos échéanciers. Merci les filles, je suis choyée d'être si bien entourée !

J'aimerais également remercier le Fonds de recherche québécois sur les sociétés et la culture (FRQSC) ainsi que le Barreau du Québec et le programme Mitacs Accélération, qui ont accepté de financer ce projet et sans qui nous n'aurions pu mener ce projet à terme.

Un tel projet n'aurait pu être mené à terme sans l'apport de l'Université de Sherbrooke et de l'École de gestion qui nous ont donné accès aux infrastructures de recherche.

Enfin, il me faut adresser mes remerciements les plus chaleureux à tou(te)s les participant(e)s, de la phase I et de la phase II, à ces milliers d'hommes et de femmes qui ont accepté de participer en nous accordant de leur temps. Les atteintes à la santé psychologique au travail, même en 2019, c'est un tabou. Je salue votre courage d'avoir accepté de lever le voile sur une réalité présente dans votre pratique professionnelle et je vous remercie de votre contribution à l'avancement de celle-ci par votre participation.



Prof. Nathalie Cadieux, Ph.D. CRHA

Chercheuse principale du projet de recherche
École de gestion, Université de Sherbrooke

PRÉAMBULE

Le présent rapport vise à présenter les résultats de la phase II d'une étude réalisée auprès des avocat(e)s membres du Barreau du Québec portant sur l'étude des déterminants de la santé psychologique chez les avocat(e)s québécois(es). Cette étude ayant débuté en 2014 fut constituée de 2 phases successives (phase I-2014-2016; phase II-2017-2019) afin d'étudier en profondeur les facteurs de risque et de protection auxquels sont exposé(e)s les praticien(ne)s du droit au Québec.

Pour porter un regard avisé sur les résultats présentés, il appert important de baliser d'emblée les définitions quant aux indicateurs de santé retenus, soit la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être.

Premièrement, dans le cadre de ce rapport la *détresse psychologique* réfère à un état subjectif désagréable qui ne réfère pas à une pathologie spécifique (donc pas à la maladie) (Marchand, 2004; Mirowsky et Ross, 1989), mais se définit plutôt comme un ensemble de symptômes s'apparentant tantôt à l'épuisement professionnel (« *burnout* »), tantôt à la dépression, allant de l'état de fatigue, à l'irritabilité, en passant par les troubles anxieux, troubles du sommeil, problèmes de concentration, etc. (Biron, Brun et Ivers, 2008; Mirowsky et Ross, 1989; Ross, Mirowsky et Goldstein, 1990). La détresse réfère à un signal d'alarme précoce qui émerge lorsqu'une personne a de la difficulté à s'ajuster face aux stressors auxquels elle est exposée. Cette détresse peut également être perçue comme le résultat d'un déséquilibre entre les contraintes et les ressources dont dispose la personne pour faire face aux stressors auxquels elle est exposée. En résumé, une personne qui vit de la détresse psychologique n'est pas nécessairement malade, alors qu'inversement, une personne atteinte de dépression ou d'un épuisement professionnel vit de la détresse psychologique. Conformément aux recommandations de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (2008) : « *les résultats sur la détresse psychologique ne peuvent pas être utilisés comme des prévalences : par exemple, on ne peut pas dire que 26 % des personnes de tel groupe « ont un niveau élevé » de détresse psychologique, mais plutôt qu'elles « se situent au niveau élevé » sur l'échelle de détresse psychologique. Par conséquent, les proportions présentées doivent seulement servir à identifier les groupes à risque* » (Camirand et al., 2010 : 69).

Deuxièmement, aux fins de la présente étude, et de manière cohérente avec les résultats obtenus en phase I et la population à l'étude, nous avons retenu pour cette étude la définition de l'*épuisement* du *Copenhagen burnout inventory* (CBI). Cette échelle permet d'évaluer l'épuisement sous 3 principales dimensions, soit l'épuisement personnel, l'épuisement professionnel et l'épuisement relationnel et s'avère particulièrement pertinente dans un contexte où les individus doivent interagir avec des clients. Par ailleurs, cette échelle de mesure fut retenue au sein de différentes études ces dernières

années dans l'étude du *burnout* au sein de professions réglementées (Chambers et al., 2016; Creedy et al., 2017, Ratnakaran et al., 2016). Il est très important d'insister sur le fait que les résultats présentés ne sont nullement fondés sur la base de diagnostics cliniques, mais plutôt sur l'établissement de scores établis à partir des balises validées au sein de la littérature ayant recours au CBI (Chambers et al., 2016; Creedy et al., 2017; Kristensen et al., 2005; Ratnakaran et al., 2016).

Troisièmement, le bien-être ne doit pas être perçu comme l'opposé de la détresse psychologique. En effet, certaines personnes peuvent vivre une détresse importante, mais également connaître un certain bien-être dans leur travail. Bref, ces deux concepts ne sont pas inversés, ni les opposés d'un même continuum, mais bien complémentaires pour comprendre la santé psychologique au travail. Ensuite, contrairement à la détresse psychologique, le bien-être demeure encore un concept relativement instable dans la littérature, car il a fait l'objet d'un nombre beaucoup moins important d'études.

Les résultats présentés ici doivent donc être interprétés à l'intérieur de ces limites.

FAITS SAILLANTS DE CE RAPPORT

CONCERNANT LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS LA PROFESSION

La proportion de détresse psychologique (atteignant un score supérieur à 7 / 24) dans l'échantillon global s'élève à 43 %. Toutefois, cette proportion tend à diminuer à mesure que l'âge augmente. Ainsi, on constate que les proportions de détresse sont significativement plus élevées chez les jeunes praticien(ne)s ayant 10 ans ou moins de pratique (49,9 %) comparativement à celles observées chez les praticien(ne)s plus expérimentés (36,7 %). En croisant l'expérience des participant(e)s avec différents niveaux de détresse, il s'avère que les jeunes hommes sont proportionnellement plus nombreux à vivre une détresse très importante.

Au global, la proportion de détresse psychologique observée est supérieure chez les femmes (44,2 %) comparativement aux hommes (39 %). Bien que cette différence ne soit pas significative au plan statistique, on peut néanmoins parler d'une tendance ($p = 0.058$). Notons également que les femmes sont plus nombreuses à se concentrer dans un niveau de détresse « important » comparativement aux hommes et cette différence est significative.

La proportion de détresse psychologique apparaît également plus importante dans le secteur privé, alors que 49,7 % des participant(e)s vivaient de la détresse psychologique, comparativement à 37,4 % dans le secteur public et 37,4 % dans le secteur des entreprises. Cette différence entre les secteurs d'activité quant à la proportion de détresse psychologique observée est significative.

Sur le plan de la détresse psychologique, des différences significatives furent également observées selon le champ de pratique alors que les avocat(e)s exerçant en « droit des affaires, commercial et corporatif » (49,4 %), en « droit de la famille » (49,1 %) et en « litige » (51,5 %) sont les avocat(e)s qui sont les plus exposé(e)s à la détresse psychologique avec des proportions de détresse avoisinant les 50 % pour ces différents champs comparativement aux autres champs.

Les proportions de détresse observées chez les travailleur(euse)s autonomes (45,2 %) sont relativement semblables à celles observées chez les autres praticien(ne)s (42,2 %).

QU'EN EST-IL DE L'ÉPUISEMENT OU *BURNOUT* ?

La proportion d'épuisement (*burnout*) (personnes atteignant un score supérieur à 50) s'élève à 19 % au sein de l'échantillon global. Lorsqu'évalué en termes de « niveaux » d'épuisement, allant de

l'absence d'épuisement à un épuisement sévère, on constate que la majorité des praticien(ne)s épuisé(e)s se concentrent dans un niveau « modéré » d'épuisement, et ce, peu importe l'expérience. Toutefois, certaines catégories d'avocat(e)s sont particulièrement touchées par ce phénomène.

À cet effet, les jeunes de 10 ans ou moins de pratique sont proportionnellement plus touché(e)s par l'épuisement (22,4 %), comparativement aux praticien(ne)s plus expérimenté(e)s (16,5%).

Il en est de même pour femmes, dont la proportion d'épuisement s'élève à 20,7 % comparativement à une proportion de 15,9 % chez les hommes, une différence significative sur le plan statistique.

Le secteur privé est celui affecté par la plus forte proportion d'épuisement (22,8 %) comparativement au secteur public (17,1 %) et aux entreprises (15,2 %). Suivant un test de comparaison des proportions, il s'avère par ailleurs que ces dernières ne sont significativement pas égales, le secteur privé étant le plus exposé à l'épuisement.

Les proportions les plus importantes d'épuisement sont observées dans les champs du droit de la famille (29,7 %), du droit criminel et pénal (28,2 %) ainsi qu'en litige (23,1 %). Par ailleurs, un test de comparaison entre ces différentes proportions permet de confirmer que la différence entre les groupes est significative.

Inversement, les proportions d'épuisement les moins élevées se situent chez les hommes plus expérimentés (11,8 %), soit ceux disposant de plus de 10 ans d'expérience.

Les travailleur(euse)s autonomes sont touché(e)s de manière comparable aux autres praticien(ne)s sur le plan de l'épuisement, avec une proportion observée de 22,6 %.

En évaluant les « types d'épuisement » (épuisement professionnel, personnel et relationnel) séparément, on constate que c'est l'épuisement professionnel qui domine avec une proportion de 32,8 % dans l'échantillon global, comparativement à 27,2 % d'épuisement personnel et 15,7 % d'épuisement relationnel.

LE BIEN-ÊTRE DANS LA PROFESSION, QUELLES OBSERVATIONS ?

Sur le plan du bien-être, les jeunes ayant 10 ans ou moins d'expérience sont ceux et celles qui connaissent les niveaux de bien-être les plus faibles, en particulier les jeunes hommes avec un score légèrement inférieur à celui des jeunes professionnelles. Notons que la différence quant aux scores de bien-être observés chez les jeunes comparativement aux praticien(ne)s plus expérimenté(e)s est

significative, les plus expérimentés affichant un bien être plus élevé. Inversement, les hommes de plus de 10 ans d'expérience sont ceux présentant les scores de bien-être les plus élevés, alors que le bien-être des travailleur(euse)s autonomes est comparable à celui connu chez les autres praticien(ne)s.

La différence de bien-être entre les avocat(e)s en pratique privée et ceux et celles exerçant en entreprise sont significatives, c'est-à-dire que les avocat(e)s en entreprises ont une moyenne de bien-être significativement supérieure à ceux et celles exerçant en pratique privée, qu'ils soient à leur compte, salarié(e)s ou associé(e)s. Par ailleurs, les différences entre le secteur privé et public ne sont pas significatives, pas plus que celles entre le secteur public et le secteur entreprise.

Les moyennes de bien-être les plus faibles proviennent des avocat(e)s œuvrant dans les champs du litige, ainsi qu'en droit de la famille, alors que les avocat(e)s en droit du travail sont ceux présentant la moyenne de bien-être la plus élevée. Les avocat(e)s travaillant en droit du travail montrent un niveau de bien-être significativement plus élevé que ceux des avocat(e)s œuvrant en droit des affaires, commercial et corporatif, alors que les avocat(e)s travaillant en droit administratif et gestion, en droit civil général et en droit criminel et pénal présentent des niveaux de bien-être statistiquement identiques.

FACTEURS DE RISQUE ASSOCIÉS AUX INDICATEURS DE SANTÉ MESURÉS

Sur le **plan social**, on constate que la technologie et les stressors liés à l'encadrement réglementaire de la profession en tant que profession réglementée s'associent à une augmentation de la détresse psychologique et de l'épuisement ressenti chez les participant(e)s.

Sur le **plan organisationnel**, l'insécurité d'emploi, les demandes émotionnelles et les heures facturables (le cas échéant) s'associent à une détresse plus élevée. La surcharge quantitative et qualitative, les demandes émotionnelles et les heures facturables (le cas échéant) s'associent à un épuisement significativement plus élevé. Globalement, la pression liée à l'atteinte des exigences liées à la performance s'associerait à un bien-être plus faible. Les demandes émotionnelles, tout comme le manque de ressources (humaines, matérielles ou autres) s'associeraient également à une réduction du bien-être ressenti chez les participant(e)s.

Sur le **plan familial**, les conflits travail-famille et famille-travail s'associent à des niveaux de détresse psychologique et d'épuisement plus élevés ainsi qu'à des niveaux de bien-être plus faibles. Les avocat(e)s en couple connaîtraient également des niveaux d'épuisement plus élevés.

Sur le **plan individuel**, le fait d'être une femme constitue un facteur de risque s'associant un niveau d'épuisement plus élevé. Notons également que chez les individus disposant d'un centre de contrôle externe, peu importe le sexe, s'associe à une détresse psychologique et un épuisement plus élevés ainsi qu'à un plus faible bien-être. Notons aussi que certaines habitudes de vie, dont la consommation de drogues et le tabagisme, s'associent à une détresse psychologique plus élevée.

FACTEURS DE PROTECTION ASSOCIÉS AUX INDICATEURS DE SANTÉ MESURÉS

Sur le **plan social**, en faisant abstraction des facteurs familiaux ou individuels, on constate que la valorisation de l'image professionnelle s'associe à une détresse psychologique plus faible.

Sur le **plan organisationnel**, les relations harmonieuses avec les collègues contribuent à un plus grand bien-être alors que les relations harmonieuses avec le superviseur ou les juges s'associent à une réduction de la détresse psychologique ressentie. Les relations harmonieuses avec les clients contribuent pour leur part à une réduction de l'épuisement ressenti. Notons également que la reconnaissance et les opportunités de carrière contribueraient à réduire significativement le niveau de détresse psychologique et d'épuisement et s'associeraient également à un plus grand bien-être. L'utilisation des compétences contribuerait pour sa part à réduire l'épuisement, tout en augmentant le bien-être chez les participant(e)s.

Sur le **plan familial**, le soutien social hors travail et le fait d'avoir des enfants à charge s'associeraient à un plus grand bien-être. De plus, le fait d'avoir des enfants s'associerait également à une détresse psychologique et un épuisement plus faibles.

Sur le **plan individuel**, la progression de l'âge chez les participant(e)s s'associe à une réduction de la détresse psychologique et de l'épuisement ressentis ainsi qu'à une augmentation du bien-être. La cohérence des valeurs entre les valeurs individuelles et celles du milieu de travail, tout comme l'estime de soi, influencent à la baisse le niveau de détresse psychologique et d'épuisement et augmentent le niveau de bien-être.

1. INTRODUCTION

Le présent rapport vise à présenter les résultats de la phase II d'une étude réalisée auprès des avocat(e)s membres du Barreau du Québec portant sur l'étude des déterminants de la santé psychologique chez les avocat(e)s québécois(es). Cette étude ayant débuté en 2014, fut constituée de 2 phases successives afin d'étudier en profondeur les facteurs de risque et de protection auxquels sont exposés les praticien(ne)s du droit au Québec. La phase I, qualitative, s'est déroulée de 2014 à 2016 et visait à cerner les facteurs de risque et de protection auxquels sont exposés les avocat(e)s québécois(es). La seconde phase, quantitative, s'est déroulée de 2017 à 2019 et visait pour sa part à valider les conclusions de la phase I, mais surtout à quantifier plusieurs indicateurs liés à la santé psychologique au travail et à circonscrire les facteurs explicatifs de l'état de santé des praticien(ne)s du droit au Québec.

Deux points de départ ont motivé la réalisation de cette étude. D'abord une progression importante des demandes adressées annuellement au programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA) depuis sa création. En effet, l'organisme est passé de 296 dossiers traités annuellement en 2004 à plus de 1000 dossiers traités annuellement en 2016, soit une augmentation de plus de 300 % du volume annuel de dossiers traités annuellement par cet organisme. Ensuite, la réalisation de cette étude fut animée par des motivations scientifiques, soit le besoin de faire progresser les connaissances quant aux déterminants de la santé mentale au travail chez les professionnel(le)s réglementé(e)s. À cet effet, les études actuelles reposent encore majoritairement sur des modèles de stress professionnels conçus à une époque où le travail manuel dominait. Incidemment, ces modèles ne considèrent pas les contraintes et les ressources (sociales, organisationnelles et individuelles) spécifiques auxquelles sont exposés les professionnel(le)s réglementé(e)s. Ainsi, cette étude visait à identifier dans un premier temps ces contraintes et ces ressources (phase I, qualitative), puis à en mesurer la portée pour la santé mentale dans le quotidien des professionnel(le)s que sont les avocat(e)s (phase II, quantitative).

Le présent rapport résume dans un premier temps les résultats obtenus lors de la phase I de l'étude afin de situer ensuite le lecteur quant aux résultats obtenus lors de la phase II. Seront ensuite successivement présentés, la méthodologie de recherche utilisée, ainsi que l'ensemble des résultats obtenus lors de la phase II de l'étude. À cet égard, les résultats sont présentés en trois (3) parties. La partie I vise à brosser un portrait général des participant(e)s, issus de tous les milieux du droit au Québec, quant aux différents indicateurs de santé mentale au travail qui furent mesurés, ainsi que sur les facteurs de risque et de protection associés à ces indicateurs. La partie II des résultats visent à présenter des portraits spécifiques, notamment chez les travailleurs autonomes, chez les jeunes, chez les femmes ainsi que selon le secteur d'activité et le champ de pratique du droit. Finalement, la

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

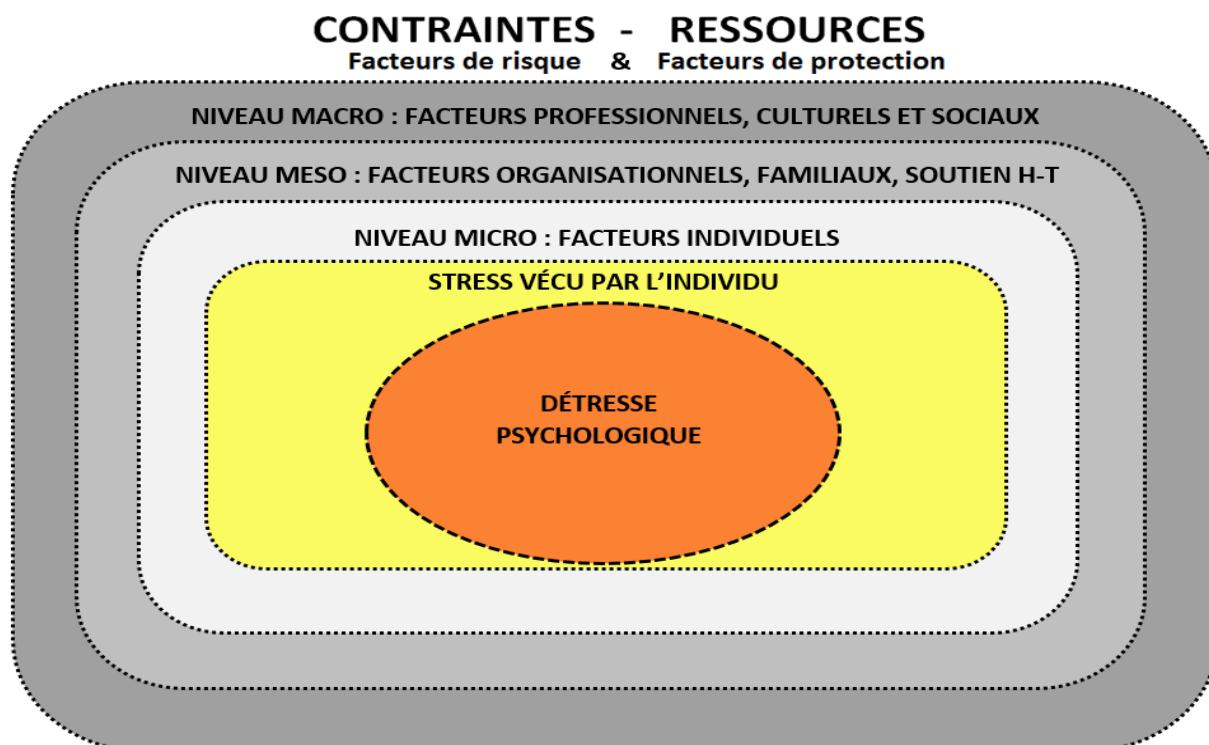
partie III vise à traiter de sujets spécifiques, soit le rôle protecteur des compétences sur la santé, le stress lié à la technologie (technostress), les pratiques de gestion porteuses en matière de santé et les habitudes de vie au sein de la profession. Suivant ces résultats, des pistes d'interventions, cohérentes avec les conclusions de l'étude, sont présentées.

2. RÉCAPITULATIF DE LA PHASE I

Cette première phase, exploratoire, a permis d'interroger les participant(e)s sur l'exercice de leur profession, les sources de stress et de bien-être dans le cadre de leur pratique professionnelle, le rôle joué par le genre quant aux stressés auxquels ils, ou elles, sont exposés, leur santé psychologique et physique et leur vie hors travail (famille, enfants, conjoints, vie sociale à l'extérieur du travail, etc.). L'étendue des questions posées aux participant(e)s visait à brosser un portrait multidimensionnel des facteurs de risque et de protection, ceci afin de tenir compte des milieux de travail, mais également de la vie hors travail et des caractéristiques individuelles, qui influencent aussi de manière importante la santé mentale au travail. Le modèle conceptuel de départ retenu aux fins de cette première phase est présenté dans le *schéma 1* ci-dessous.

Schéma 1

Modèle conceptuel de départ visant à comprendre les déterminants de la santé mentale chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec– Phase I (2014-2016)



Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

En effet, malgré l'adage qui veut qu'on laisse nos problèmes à la porte du bureau, il est souvent difficile pour un individu, voire impossible de faire fi des contraintes vécues à l'extérieur du milieu de travail. Finalement, pour conclure chacune des entrevues, une question ouverte leur était posée, à savoir si un thème important en lien avec le stress vécu dans la profession n'aurait pas été abordé et qu'ils ou elles aimeraient porter à notre attention.

Comme mentionné en introduction de ce rapport, la première phase de l'étude s'est déroulée de 2014 à 2016 et aura permis de rencontrer 22 avocates et avocats œuvrant au sein de différents secteurs, de différents champs de pratique, et ce, au sein de 3 barreaux de section, soit St-François, Bedford et Longueuil. Le nombre de participant(e)s fut déterminé par la saturation théorique et empirique de l'objet d'étude, ce qui signifie que notre équipe a cessé de conduire des entrevues lorsque chacune des nouvelles entrevues réalisées n'ajoutait plus de nouveaux facteurs pour expliquer la santé mentale au travail. Cette saturation fut atteinte autour de la 15^e entrevue (moment où les facteurs de risque et de protection sont devenus redondants). Notre équipe a tout de même poursuivi les entrevues (7 entrevues supplémentaires) pour s'assurer que de nouveaux facteurs qui n'auraient pas été adressés lors des entrevues précédentes surgissent.

Les *tableaux 1 à 3* présentés ci-dessous résument la constitution de l'échantillon ayant collaboré à cette première phase.

Tableau 1

Description de l'échantillon de la phase I selon le genre

Genre	Nombre de participant(e)s
<i>Hommes</i>	8
<i>Femmes</i>	14

Tableau 2

Description de l'échantillon de la phase I selon le secteur de pratique

Secteur de pratique	Nombre de participant(e)s
<i>Privé</i>	15
<i>Public ou parapublic</i>	7

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 3

Description de l'échantillon de la phase I selon le barreau d'appartenance

Secteur de pratique	Nombre de participant(e)s
<i>St-François et Bedford</i>	13
<i>Longueuil</i>	9

Cette première phase aura permis de recueillir des données qualitatives auprès des 22 participant(e)s rencontré(e)s, ceci afin de circonscrire les facteurs de risque et de protection auxquels ils et elles sont exposé(e)s dans le cadre de leur pratique professionnelle. Les données furent recueillies via des entrevues semi-dirigées d'une durée de 60 à 90 minutes, lesquelles, avec l'approbation des participant(e)s, furent enregistrées et dont le contenu fut retranscrit intégralement, puis codifié via le recours au logiciel d'analyses qualitatives et mixtes, QDA Miner.

En plus de la base de données, un journal de bord fut tenu par les membres de l'équipe ayant conduit les entrevues afin de décrire leurs observations, notamment sur le contexte de l'entrevue ou encore le non verbal du participant ou de la participante. Cette pratique vise à renforcer la validité des résultats d'une étude qualitative et se veut parmi les bonnes pratiques valorisées dans le monde de la recherche. Finalement, les résultats furent également présentés à divers groupes d'intérêts de tous les milieux (privés, publics, hommes, femmes, travailleur(euse)s autonomes, etc.) afin de confirmer la validité des conclusions mises en relief par l'analyse. Un rapport de recherche complet fut finalement remis et présenté au Barreau présentant de manière détaillée tous les résultats et conclusions tirés de cette première phase. La section suivante synthétise ces résultats.

2.1 RETOUR SUR LES RÉSULTATS DE LA PHASE I

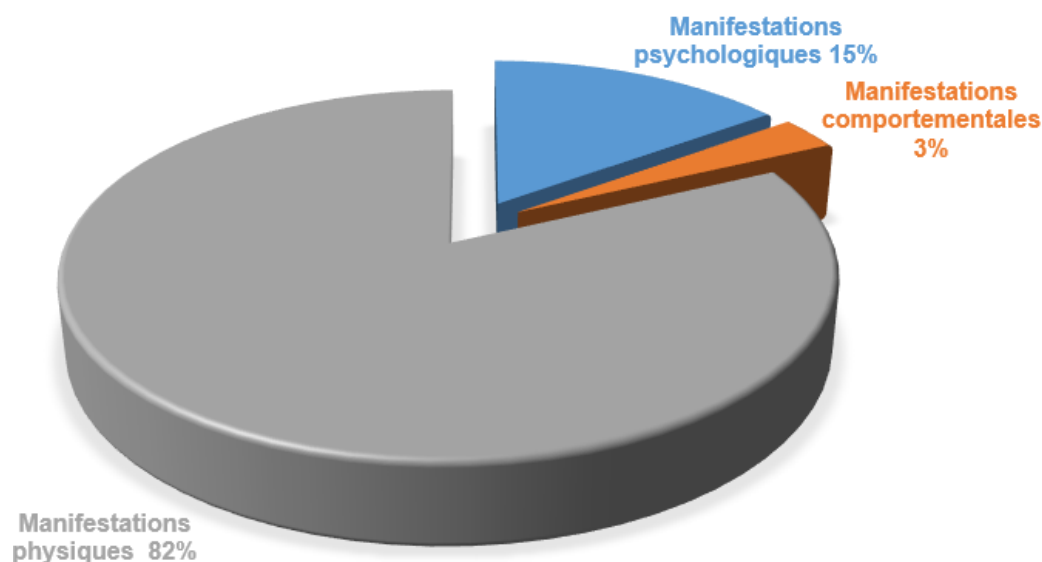
La première phase de l'étude a d'abord permis de mettre en évidence la variété des symptômes de détresse psychologique vécus par les participants et participantes rencontré(e)s. Il ressort des analyses que les symptômes observés sont de 3 ordres : physique, psychologique et comportemental. Le *graphique 1* suivant permet d'apprécier les proportions de symptômes observés pour chacune de ces catégories.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 1

Proportions des manifestations de détresse observées en phase II chez les participant(e)s (N=22)



Parmi les participant(e)s rencontré(e)s, 254 manifestations de stress et de détresse psychologique ont été identifiées, dont 208 étaient d'ordre physique, 37 psychologique et 9 comportemental. Les symptômes physiques se manifestaient par un sentiment d'épuisement physique et intellectuel. À titre d'exemple, les participant(e)s ont rapporté de l'hypertension, des tensions physiques, des maux de ventre, etc. Les manifestations psychologiques se manifestaient pour leur part par de l'anxiété, de l'irritabilité, des pensées suicidaires, de l'isolement, etc. Finalement, les symptômes comportementaux rapportés portaient sur des problèmes de consommation de drogues ou d'alcool, de l'absentéisme et du tabagisme.

Au cours des entrevues réalisées, les participant(e)s attribuaient leur détresse, et dans certains cas leur bien-être, à de très nombreux facteurs, lesquels ont pu être classés sous 3 grandes sphères : 1) sphère macrosociale (la société); 2) sphère mésosociale (le quotidien : le travail et la famille); 3) sphère individuelle (les caractéristiques individuelles).

2.1.1 APPORT DE LA SOCIÉTÉ À LA COMPRÉHENSION DE LA DÉTRESSE VÉCUE PAR LES AVOCAT(E)S QUÉBÉCOIS(ES)

Au niveau de la société, les participants et participantes rencontré(e)s lors de la phase I ont fait état de nombreuses contraintes susceptibles de générer de la détresse psychologique en cours de carrière. Ces facteurs de risque peuvent être classés en 4 grandes catégories :

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- 1) la culture professionnelle;
- 2) la formation académique à l'entrée dans la profession;
- 3) les conditions d'exercice découlant du cadre réglementaire professionnel;
- 4) la technologie.

Ces 4 catégories, et les indicateurs qui y sont associés, sont présentés schématiquement au *schéma A1* en *Annexe A*. Ces facteurs existent indépendamment des milieux de travail, mais contribuent à façonner l'expérience des participant(e)s dans leur profession.

2.1.2 APPORT DU TRAVAIL À LA COMPRÉHENSION DE LA DÉTRESSE VÉCUE PAR LES AVOCAT(E)S QUÉBÉCOIS(ES)

Au niveau des facteurs de risque et de protection liés au travail, les analyses réalisées ont permis de cerner 9 grandes catégories de facteurs :

- 1) Les relations sociales : avec le supérieur, les collègues, les clients, les juges, etc.;
- 2) Les gratifications tirées du travail : la rémunération, les perspectives de carrière, etc.;
- 3) La conception de la tâche : l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, etc.;
- 4) Les demandes : psychologiques, émotionnelles et contractuelles;
- 5) La violence : physique et psychologique;
- 6) Les tâches : la gestion des urgences, la gestion des délais et des échéanciers;
- 7) Le manque de ressources disponibles pour effectuer le travail : temps, personnel de soutien qualifié, etc.;
- 8) L'environnement de travail : climat de travail et hiérarchie entre les statuts d'emploi;
- 9) La distance du lieu de travail par rapport à la résidence.

La déclinaison de ces 9 facteurs est présentée dans les *schémas A2 à A4 en annexe A*, synthétisant les arbres thématiques auxquels notre équipe est arrivée à la suite des analyses réalisées.

2.1.3 APPORT DE LA FAMILLE À LA COMPRÉHENSION DE LA DÉTRESSE VÉCUE PAR LES AVOCAT(E)S QUÉBÉCOIS(ES)

Au niveau familial, 9 grandes catégories de facteurs ont permis de classer chacun des facteurs de risque et de protection identifiés. Ces facteurs réfèrent :

- 1) au statut matrimonial;
- 2) aux relations avec le conjoint;
- 3) au conflit travail-vie personnelle;

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- 4) aux exigences domestiques;
- 5) au statut parental;
- 6) aux relations avec les enfants;
- 7) à la famille élargie, aux amis, au soutien social à l'extérieur du travail;
- 8) à la santé financière;
- 9) à la place accordée aux loisirs.

Les schémas A5 et A6 en Annexe A présentent de manière détaillée ces facteurs et les sous-facteurs qui y sont associés.

2.1.4 APPORT DE L'INDIVIDU À LA COMPRÉHENSION DE LA DÉTRESSE VÉCUE PAR LES AVOCAT(E)S QUÉBÉCOIS(ES)

Finalement, un certain nombre de contraintes et de ressources liées aux individus eux-mêmes ont permis de catégoriser sous 9 grandes catégories les facteurs de risque et de protection auxquels les avocat(e)s rencontré(e)s sont exposé(e)s. Ces facteurs sont :

- 1) les traits de personnalité;
- 2) l'expérience des participant(e)s;
- 3) l'apport de certaines compétences comme la capacité à mettre ses limites ou l'affirmation de soi (*assertiveness*), le *self-leadership*, le détachement psychologique, la capacité à gérer son stress (*coping*);
- 4) les habitudes de vie;
- 5) les conflits de valeurs;
- 6) la santé physique.

Le schéma A7 présenté en Annexe A résume l'essentiel de ces facteurs.

Ces résultats obtenus dans le cadre de la phase I du projet ont donc permis de cartographier les facteurs de risque et de protection pour la santé mentale au travail, tel que perçu par quelques praticien(ne)s du droit au Québec.

Cette cartographie permet d'apprécier d'abord le caractère multidimensionnel des stressors auxquels sont exposés les avocat(e)s. Au surplus, les résultats de cette première phase ont permis de faire progresser les connaissances à plusieurs niveaux.

D'abord en faisant ressortir des facteurs sociaux importants dans la compréhension des contraintes professionnelles auxquelles sont exposé(e)s les professionnel(le)s réglementé(e)s que sont les

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

avocat(e)s. En effet, la profession, et par ricochet le professionnel lui-même, préexistent à l'entreprise. Considérant l'importance sociale du statut professionnel, le ou la professionnel(le) réglementé(e) s'identifie d'abord à sa profession avant de prendre racine dans une organisation. Pour cette raison, la culture professionnelle véhiculée à l'intérieur de la profession elle-même influence non seulement les individus, mais également les milieux de travail. Il en est de même pour la technologie, la formation académique à l'entrée et le cadre réglementaire qui encadre l'exercice de la profession. Ces facteurs existent indépendamment de l'organisation et, issus de la sphère sociale, déterminent certaines conditions de travail.

Ensuite, les résultats de la phase I ont permis de faire ressortir l'apport des compétences dans l'explication du stress vécu dans la profession. Ces compétences, telles que la capacité à mettre ses limites et l'affirmation de soi (*assertiveness*), l'autogestion de soi (*self-leadership*) et la capacité à se détacher psychologiquement du travail (faire une coupure), apparaissent, pour les professionnel(le)s rencontré(e)s, comme autant de moyens pour diminuer les tensions émanant de leur milieu de travail.

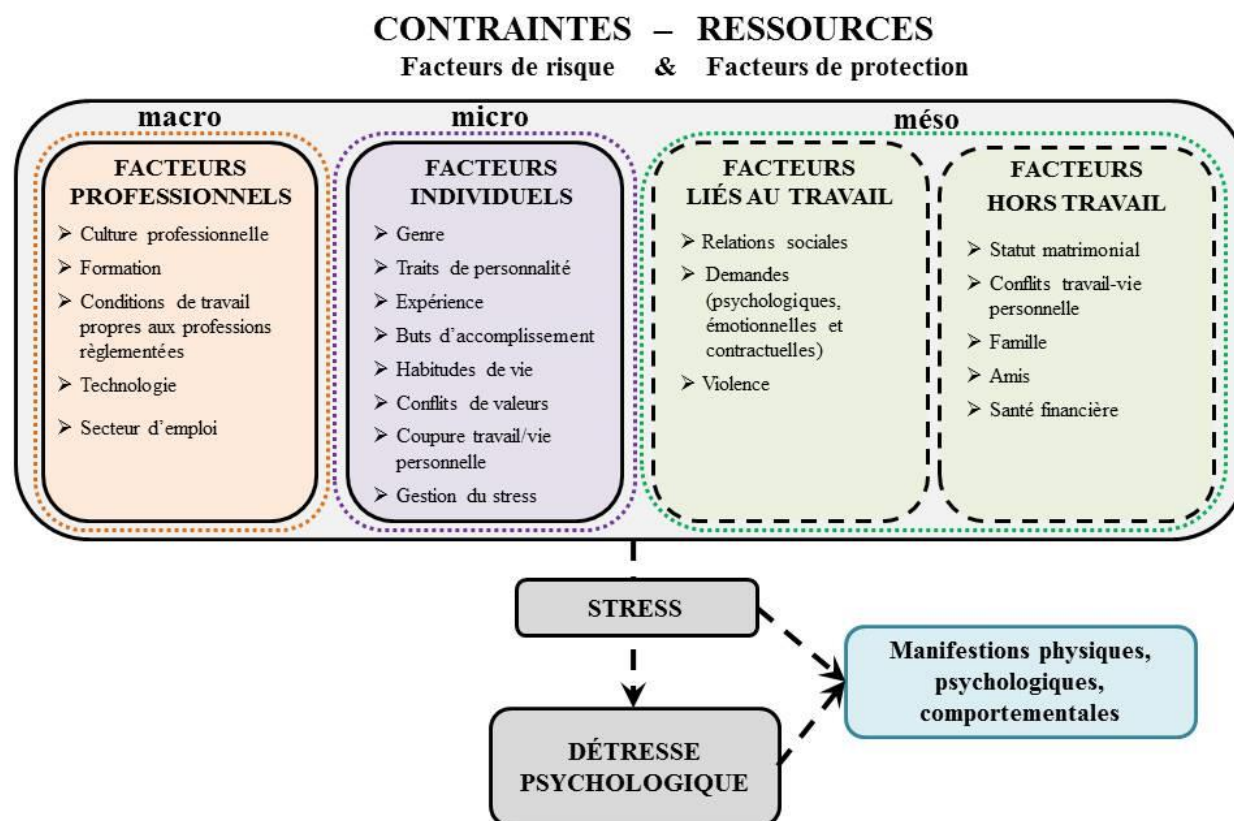
Finalement, les résultats ont permis de brosser un portrait assez précis des conditions de travail et hors travail qui façonnent l'exercice du droit, facilitant ainsi une éventuelle collecte de données quantitative afin de quantifier objectivement l'impact de ces conditions sur la santé mentale des avocat(e)s québécois(es). Une vaste majorité de ces facteurs furent donc retenus pour le questionnaire constitué en phase II et ont permis de préciser le modèle conceptuel de départ, lequel est présenté dans le *schéma 2* suivant.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Schéma 2

Modèle conceptuel ajusté suivant les résultats obtenus en phase I (2014-2016)



La section suivante présente les objectifs de la phase II de ce projet ainsi qu'un récapitulatif de cette seconde phase.

3. RÉCAPITULATIF DE LA PHASE II

La phase II de ce projet s'est déroulée de juin 2017 à mai 2019. Durant cette période, les résultats obtenus dans le cadre de la phase I furent d'abord remis en parallèle avec la littérature, et ce, afin d'évaluer si certains concepts qui sont ressortis dans les résultats de la phase I pouvaient être mesurés à partir d'échelles de mesure existantes, validées scientifiquement, et présentant de bonnes qualités psychométriques.

Ainsi, sur chacun des facteurs obtenus dans le cadre de la phase I, une recherche d'échelles de mesure fut réalisée. Pour la plupart des facteurs, plusieurs échelles furent retenues et comparées les unes aux autres afin de retenir celle qui soit la plus pertinente dans le contexte de la pratique

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

québécoise du droit, tout en s'assurant d'obtenir un outil de mesure avec les meilleures qualités psychométriques possibles. Pour certains des facteurs, lorsqu'aucune échelle ne répondait à ces critères, une échelle de mesure fut construite à partir des items relevés lors des entrevues réalisées en phase I. C'est le cas notamment de la culture professionnelle. En effet, ce concept n'ayant jamais été mesuré directement auparavant, une échelle a dû être construite à partir des éléments relevés lors de la phase I et qui définissent, selon la perception des participant(e)s, la culture professionnelle en droit. Enfin, pour certains facteurs identifiés en phase I, il existait parfois des échelles, mais qui étaient incomplètes pour couvrir tous les éléments soulevés par les participant(e)s. Dans ces cas de figure, notre équipe a donc opté pour des échelles existantes qui ont été ajustées, soit par la reformulation de certaines questions, soit par l'ajout de questions.

3.1 OBJECTIFS DE LA PHASE II

- 1) Évaluer l'intensité de certains indicateurs de santé mentale au travail chez les avocat(e)s québécois(es) (détresse psychologique, *burnout* et bien-être)
- 2) Cerner l'impact de certains déterminants (facteurs de risque et de protection) sur ces indicateurs
- 3) Mieux comprendre les mécanismes par lesquels ces déterminants conduisent au développement ou à l'aggravation de la détresse psychologique chez cette main-d'œuvre ou inversement agissent à titre de facteurs de protection (effets directs et indirects entre les contraintes, les ressources et la détresse psychologique au travail).
- 4) Brosser un portrait de l'état de la situation selon certaines caractéristiques des participant(e)s ex : expérience, femmes VS hommes, secteurs d'activité, champs de pratique, etc.

L'atteinte de ces quatre objectifs permettra à terme de déterminer les groupes les plus à risque de détresse et incidemment, mieux cibler les interventions à entreprendre selon chacun des groupes. Le fait de cerner les déterminants de la santé mentale au sein de chacune des sphères (sociale, organisationnelle, familiale et individuelle) permettra à terme de circonscrire les interventions ayant le plus d'impact sur la santé mentale des avocat(e)s et ainsi, orienter le choix des mesures à mettre en place.

4. MÉTHODOLOGIE

4.1 DESCRIPTION DES PARTICIPANT(E)S

Au total, 2700 participant(e)s ont répondu au questionnaire autorapporté de la phase II via un lien Survey Monkey. Parmi ceux-ci, 141 avaient seulement ouvert le questionnaire, mais sans compléter aucune des questions. Pour cette raison, ils furent retranchés de l'échantillon final aux fins d'analyse, ce qui mène l'échantillon à 2559. De ces 2559, 473 n'avaient répondu à aucune question concernant la santé mentale au travail (variables centrales de notre étude) ou encore n'avaient pas répondu à une majorité de questions. Ils ont donc également été retranchés de l'échantillon aux fins d'analyse, portant à 2086 l'échantillon final.

Les *tableaux 4 à 8* présentés ci-dessous décrivent l'échantillon final.

Tableau 4
Description de l'échantillon de la phase II selon le genre

Genre	Nombre de participant(e)s
<i>Hommes</i>	654
<i>Femmes</i>	1432
Total	2086

Tableau 5
Description de l'échantillon de la phase II selon l'expérience

Genre	Nombre de participant(e)s
<i>10 ans ou moins d'expérience</i>	968
<i>Plus de 10 ans d'expérience</i>	1117
Total	2086

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 6

Description de l'échantillon de la phase II selon le secteur de pratique

Secteurs de pratique	Secteurs d'activité détaillés	Nombre de participant(e)s
Privé N=916	<i>Avocat(e) à son compte</i>	397
	<i>Avocat(e) salarié(e)</i>	374
	<i>Avocat(e) membre/associé(e)</i>	145
Public ou parapublic N=754	<i>Municipalités</i>	96
	<i>Sociétés d'État</i>	101
	<i>Directeur des poursuites criminelles et pénales</i>	62
	<i>Aide juridique</i>	47
	<i>Ministères</i>	249
	<i>Autres-Publique</i>	199
	Entreprise N=416	<i>Ordre professionnel</i>
<i>Syndicat</i>		62
<i>Organisme sans but lucratif</i>		58
<i>Entreprise privée</i>		252
Total		2086

Tableau 7

Description de l'échantillon de la phase II selon le champ de pratique principal

Secteur de pratique	Nombre de participant(e)s
<i>Droit des affaires, commercial et corporatif</i>	270
<i>Droit du travail</i>	257
<i>Droit civil</i>	242
<i>Litige</i>	222
<i>Droit criminel et pénal</i>	203
<i>Droit de la famille</i>	193
<i>Droit administratif et gestion</i>	134
<i>Autres</i>	565
Total	2086

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 8

Description de l'échantillon de la phase II selon le barreau d'appartenance

Secteur de pratique	Nombre de participant(e)s
<i>Montréal</i>	1049
<i>Québec</i>	412
<i>Gatineau</i>	109
<i>Longueuil</i>	107
<i>Laurentides-Lanaudière</i>	95
<i>Laval</i>	62
<i>Richelieu</i>	53
<i>Saint-François</i>	40
<i>Saguenay-Lac-Saint-Jean</i>	32
<i>Arthabaska</i>	29
<i>Mauricie</i>	24
<i>Bas-Saint-Laurent-Gaspésie- Îles-de-la-Madeleine</i>	22
<i>Abitibi-Témiscamingue</i>	21
<i>Bedford</i>	20
<i>Côte-Nord</i>	11
Total	2086

4.2 INSTRUMENT DE MESURE

Le questionnaire ayant servi à la collecte des données fut constitué à partir des résultats obtenus lors de la phase I de l'étude. À cet effet, certaines échelles existantes ayant de bonnes qualités psychométriques furent utilisées, des échelles existantes furent modifiées dans certains cas pour ajuster leur contenu aux résultats obtenus lors de la phase I ou encore, de nouvelles échelles furent créées lorsqu'aucune échelle n'existait ou si les échelles existantes présentaient un décalage trop important par rapport à la réalité décrite par les avocat(e)s rencontré(e)s en phase I. Le questionnaire ainsi constitué fut ensuite soumis à un pré-test pour lequel 60 avocat(e)s furent sollicité(e)s. Parmi ceux-ci, 30 avocat(e)s œuvrant dans divers domaines du droit ont complété le questionnaire à 100 %. Ce pré-test comportait au départ 250 questions et visait à confirmer la validité des échelles, à évaluer la durée de complétion et la pertinence des questions posées. Les participant(e)s étaient également invité(e)s à faire part de leurs commentaires à la chercheuse principale afin d'ajuster le tir, le cas échéant, lors de la collecte finale de la phase II s'adressant à tous les membres du Barreau. Suivant les analyses de validité des échelles utilisées pour ce pré-test et les commentaires des

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

participant(e)s, une centaine de questions furent retranchées, menant ainsi à un questionnaire avec un total de 151 questions et couvrant une cinquantaine de variables. Plusieurs questions furent également reformulées afin d'améliorer la compréhension et les qualités psychométriques de l'outil final. Pour toutes les variables ayant recours à une échelle de Likert, une échelle en 8 points fut utilisée. Notre équipe a fait ce choix afin de faciliter la complétion du questionnaire par une plus grande uniformité, mais également en raison du fait que les échelles plus longues permettent d'obtenir un portrait beaucoup plus précis des variables à l'étude (DeVellis, 1991), ceci en n'altérant aucunement la validité des instruments (Mattel et Jacoby, 1971). Pour les nouvelles échelles créées dans le cadre de ce projet ou les échelles adaptées de manière significative, des analyses factorielles exploratoires furent d'abord réalisées avec SPSS, lesquelles furent suivies d'analyses confirmatoires via le recours aux équations structurelles avec le logiciel AMOS. Les tableaux présentant la description de chacune des échelles utilisées suivant le pré-test ainsi que leurs qualités psychométriques sont en *Annexe A* du présent rapport.

4.3 ANALYSES

Pour le traitement statistique des données, le logiciel SPSS fut utilisé. Pour le traitement des données manquantes, deux principales stratégies furent utilisées. Dans un premier temps, lorsqu'un(e) participant(e) avait omis certaines réponses à des questions au sein d'une échelle, mais qu'une majorité de questions (plus de 70 %) était complétée, la moyenne de l'échelle répondue aux autres questions fut imputée aux questions non répondues. Dans un deuxième temps, lorsque plus de 30 % des questions à une échelle étaient manquantes, les données manquantes furent imputées par la régression. Ces deux méthodes correspondent aux règles de l'art en recherche (Sarndal, Swensson et Wretman, 1997). Dans le cadre des analyses descriptives, des analyses bivariées furent réalisées. Nous avons également eu recours à des tests de comparaison des moyennes ou des proportions, le cas échéant, afin de vérifier si les différences de moyennes entre deux groupes étaient significatives (ex : hommes vs femmes, secteur public vs secteur privé, etc.). Pour les analyses mettant en relation trois groupes ou plus (ex : travailleur(euse)s autonomes, salarié(e) ou associé(e)), un test ANOVA fut plutôt utilisé. Pour l'analyse des liens entre les différents facteurs de risque ou de protection et les variables liées à la santé mentale (détresse psychologique, *burnout*, bien-être, etc.), notre équipe a eu recours à des analyses de régression multiple hiérarchique. L'approche hiérarchique permet d'entrer les variables explicatives de manière séquentielle (les variables liées à la société, les variables liées au travail, etc.) afin de départager l'effet de chacune des sphères de vie. Nous avons dans tous les cas établi le seuil de signification minimum à $p \leq 0.05$. Ainsi, pour tous les tests ou les analyses de régression dépassant ce seuil, l'hypothèse nulle a été retenue, ce qui signifie que nous avons conclu à l'absence de différence significative ou à l'absence de relation.

5. RÉSULTATS

PARTIE I : CONSTATS GÉNÉRAUX

5.1 ÉVALUATION DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES AVOCAT(E)S DANS L'ÉCHANTILLON GLOBAL

La détresse psychologique au travail doit être interprétée comme un état subjectif désagréable qui ne réfère pas à une pathologie spécifique (donc pas à la maladie) (Marchand, 2004; Mirowsky et Ross, 1989), mais se définit plutôt comme un ensemble de symptômes s'apparentant tantôt à l'épuisement professionnel (« *burnout* »), tantôt à la dépression, allant de l'état de fatigue, à l'irritabilité, en passant par les troubles anxieux, troubles du sommeil, problèmes de concentration, etc. (Biron, Brun et Ivers, 2008; Mirowsky et Ross, 1989; Ross, Mirowsky et Goldstein, 1990). La détresse psychologique s'observe par des symptômes psychiatriques associés à la dépression, à l'anxiété, à l'irritabilité et aux problèmes cognitifs (Vézina et Gingras, 1996), mais ne signifie pas nécessairement que la personne est malade. Il s'agit donc d'un signal d'alarme précoce qui émerge lorsqu'une personne a de la difficulté à s'ajuster face aux stressors auxquels elle est exposée. Cette détresse peut également être perçue comme le résultat d'un déséquilibre entre les contraintes et les ressources dont dispose la personne pour faire face aux stressors auxquels elle est exposée. En résumé, une personne qui vit de la détresse psychologique n'est pas nécessairement malade, alors qu'inversement, une personne atteinte de dépression ou d'un épuisement professionnel vit de la détresse psychologique.

Le niveau de détresse psychologique des participant(e)s fut évalué grâce à l'échelle de K6 de Kessler (6 questions). Cette échelle, largement utilisée dans la communauté scientifique, permet d'établir un indice, alors que chacun des items de cette échelle est mesuré sur une échelle de 0 à 4 pour un score global allant de 0 à 24 (somme des réponses à chacun des items). Pour évaluer la présence de détresse psychologique en fonction de certains niveaux, nous avons retenu des scores alignés sur la littérature canadienne (Hilton et al., 2008; Furukawa et al., 2003; Kessler et al., 2002; Camirand et al., 2010; Vézina et al., 2011), en retenant la charte présentée dans l'encadré 1. Par ailleurs, tel que relevé dans l'Enquête québécoise sur la santé de la population (2008) : « *les résultats sur la détresse psychologique ne peuvent pas être utilisés comme des prévalences : par exemple, on ne peut pas dire que 26 % des personnes de tel groupe « ont un niveau élevé » de détresse psychologique, mais plutôt qu'elles « se situent au niveau élevé » sur l'échelle de détresse psychologique. Par conséquent, les proportions présentées doivent seulement servir à identifier les groupes à risque* » (Camirand et al., 2010 : 69).

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Encadré 1

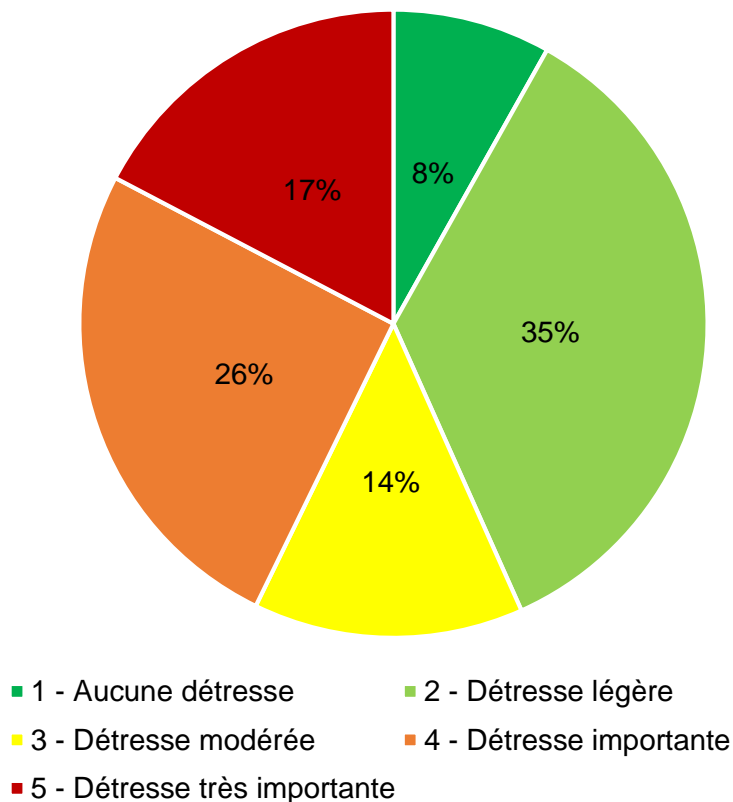
Conversion des scores de détresse psychologique en « niveaux » de détresse psychologique

Niveaux de détresse	Conversion dans la littérature
	Sur un score global de 24
<i>Aucune détresse</i>	0
<i>Détresse légère</i>	1 à 4
<i>Détresse modérée</i>	5 à 6
<i>Détresse importante</i>	7 à 12
<i>Détresse très importante</i>	13 à 24

Le *graphique 2* présenté ci-dessous permet d'observer la proportion de participant(e)s dans chacune de ces catégories.

Graphique 2

Proportion des participant(e)s selon les niveaux de détresse psychologique (K6)
N=2027



Concrètement, le *graphique 2* permet de constater que 17 % de l'échantillon se trouve dans un niveau de détresse très importante, 26 % dans un niveau de détresse importante, 14 % dans un niveau de détresse modérée, 35 % dans un niveau de détresse légère et 8 % dans la catégorie aucune

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

détresse. On constate ainsi que la majorité de l'échantillon se retrouve dans un niveau de détresse psychologique de modérée à très importante, soit 57 % et qu'une forte proportion dans une détresse importante ou très importante, soit 43 %.

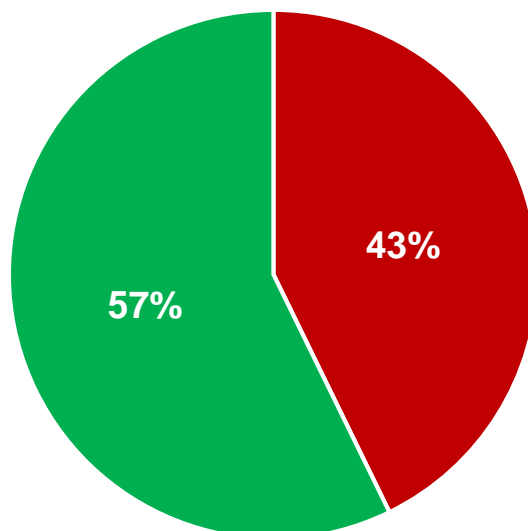
L'indice développé par Kessler permet de détecter précocement les risques d'atteinte à la santé mentale. À cet effet, les études actuelles démontrent qu'un score de 5 ou 6 (ou détresse modérée) constitue un pointage s'associant à de fortes probabilités pour l'individu d'un trouble anxieux ou d'une dépression majeure au cours des 12 derniers mois (Vézina et al., 2011).

Dans le but de comparer avec la population en emploi, nous avons ensuite rendu la variable binaire (où 0 = pas de détresse et 1 = détresse psychologique) en établissant des scores à partir de ceux retenus dans la littérature (Camirand et al., 2010; Vézina et al., 2011). Aux fins de comparaison, il fut établi qu'un score de 0 à 6 ne constituait pas de la détresse psychologique, alors qu'un score de 7 et plus fut associé à la présence de détresse psychologique puisque cette valeur correspond à la valeur du quintile supérieur de la distribution. Il est important de prendre note que nous avons retenu une approche par seuil de passage, c'est-à-dire qu'une personne devait nécessairement atteindre un score de 7 pour être classée sous la catégorie « détresse psychologique ». Ainsi, tou(te)s les participant(e)s dont le score était très près de 7 (ex : 6,9), mais dont le score était inférieur au seuil de 7 furent classés comme n'étant pas en situation de détresse psychologique.

Le *graphique 3* suivant permet d'apprécier les proportions observées selon ces 2 catégories. Notons également que ce graphique fut constitué en ne considérant que les avocat(e)s en emploi, c'est-à-dire en excluant les personnes en congé de maladie, en congé parental, sans emploi ou à la retraite.

Graphique 3

Proportions de détresse psychologique vs absence de détresse psychologique (K6) chez les avocat(e)s participant(e)s
N=2027



■ Présence de détresse psychologique ■ Absence de détresse psychologique

À la lecture de ce *graphique 3*, on constate que 43 % de l'échantillon se classe sous la catégorie « en détresse » alors que 57 % se qualifient dans le groupe ne vivant pas de détresse¹. Cette proportion apparaît élevée a priori, alors que plusieurs études réalisées sur la population en emploi au Canada et au Québec évaluent que la proportion de détresse psychologique dans la population en emploi se situe entre 21 % et 25 % (Camirand et al., 2010).

Dans ce contexte, nous avons donc ensuite évalué les facteurs susceptibles de s'associer à cette détresse psychologique, c'est-à-dire les facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels susceptibles d'influencer à la hausse, ou à la baisse, la détresse psychologique ressentie par les participant(e)s. La section suivante est destinée à la présentation de ces facteurs et de leur impact.

¹ Notons que ce 57 % regroupe des personnes affectées par une détresse modérée ou faible, mais qu'aux fins de comparaison, le fait de scinder l'échantillon en 2 catégories alignées sur la littérature classent ces personnes dans la catégorie absence de détresse, en dépit d'une détresse faible ou modérée.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.1.1 FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION LIÉS À LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS L'ÉCHANTILLON GLOBAL

Pour évaluer l'apport des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie, les facteurs mesurés dans le cadre de l'étude furent entrés par bloc. Cette technique permet non seulement d'évaluer l'impact de chacune des variables sur la détresse psychologique, mais également d'évaluer si au contact d'autres facteurs, certains facteurs qui apparaissent a priori significatifs pour expliquer la détresse, ne le sont plus au contact d'autres facteurs, toutes choses étant égales par ailleurs. Le *tableau 9* ci-dessous permet de présenter les résultats de cette analyse. Dans le cadre de ces analyses, le niveau de détresse psychologique fut retenu comme variable dépendante. Les (+) indiquent que le facteur influence à la hausse la détresse psychologique (facteurs de risque) alors que les (-) indiquent que les facteurs réduisent le niveau de détresse psychologique ressentie (facteurs de protection). Les (*) indiquent le degré de signification. Ainsi, plus il y a de (*) et plus le facteur est significatif pour expliquer le niveau de variation de la détresse psychologique. Enfin la mention « ns » signifie que le facteur n'est pas représentatif pour expliquer le niveau de variation de la détresse ressentie chez les participant(e)s. Les variables en gris signifient que celles-ci n'entretiennent aucune relation significative dans le cadre de cette étude avec la variation de détresse psychologique, et ce, peu importe les facteurs considérés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 9

Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur la détresse psychologique (K6) des avocat(e)s québécois(es)²

N=813

	<i>Facteurs</i>	<i>Modèle 1</i>	<i>Modèle 2</i>	<i>Modèle 3</i>	<i>Modèle 4</i>
Sociaux	Profession réglementée	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{**}
	Culture de performance	(+) [*]	ns	ns	ns
	Valorisation image profession	(-) ^{**}	(-) [*]	ns	ns
	Technologie	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{**}
Organis.	Relations sociales collègues		ns	ns	ns
	Relations sociales supérieur		ns	(-) [*]	ns
	Relations sociales clients		ns	ns	ns
	Relations sociales juges		(-) [*]	(-) ^{**}	ns
	Soutien des collègues		ns	ns	ns
	Soutien du supérieur		ns	ns	ns
	Reconnaissance		(-) ^{**}	(-) ^{**}	ns
	Insécurité d'emploi		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) [*]
	Opportunités de carrière		ns	(-) [*]	(-) [*]
	Salaire		ns	ns	ns
	Surcharge quantitative		ns	ns	ns
	Surcharge qualitative		ns	ns	ns
	Demandes émotionnelles		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Exigences de performance		(+) ^{**}	ns	ns
	Heures facturables		(+) ^{**}	(+) [*]	ns
	Heures totales travaillées		ns	ns	ns
	Autorité décisionnelle		ns	ns	ns
	Utilisation des compétences		ns	ns	ns
	Manque de ressources		ns	ns	ns
	Incivilité (binaire)		ns	ns	ns
Familiaux et H-Tr.	Conflit travail-famille			(+) ^{***}	(+) ^{**}
	Conflit famille-travail			(+) ^{***}	ns
	Soutien hors travail			(-) ^{***}	ns
	Être en couple			ns	ns
	Enfants à charge			(-) ^{**}	ns
	Parents à charge			ns	ns
Individ.	Âge				(-) ^{***}
	Expérience (10 ans ou moins)				ns
	Cohérence des valeurs				(-) ^{***}
	Sexe (femmes)				ns
	Centre de contrôle externe				(+) ^{***}
	Estime de soi				(-) ^{***}
	Consommation excessive alcool				ns
	Tabagisme				(+) [*]
	Consommation de drogues				(+) ^{**}
	Heures de sommeil				ns
R² Ajusté		0.248	0.448	0.480	0.568

NOTE : $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer la variation de détresse psychologique.

² Il importe de préciser ici que les résultats inclus au sein de ce tableau excluent les travailleur(euse)s autonomes puisque plusieurs facteurs liés au travail n'étaient pas pertinents pour cette catégorie de travailleur(euse)s (ex : les relations sociales avec le supérieur, le soutien au travail, etc.). Toutefois, un portrait spécifique pour ceux-ci sera présenté plus loin dans ce rapport. Les analyses ici ne tiennent pas compte des champs de pratique alors qu'une section spécifique aux champs de pratique leur est réservée dans la partie II de ce rapport.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Le *tableau 9* présente les R^2 ajustés³, c'est-à-dire le pourcentage de la variance de la détresse psychologique expliquée par les variables incluses dans les différents modèles. On constate ainsi que les facteurs de la sphère sociale expliquent 24.8 % de la variation de détresse psychologique. La combinaison des facteurs organisationnels et sociaux explique pour sa part 44.8 % de la variation de détresse. En ce qui concerne les facteurs issus de la vie hors travail et de la famille, ils ajoutent très peu à l'explication, alors que la variance expliquée passe de 44.8 % à seulement 48 % par l'ajout du dernier bloc de facteurs. Finalement, les caractéristiques individuelles expliquent pour leur part 8.8 % de la variance de détresse psychologique. Au total, l'ensemble des variables incluses explique 56.8 % de la variation de détresse psychologique au sein de l'échantillon. Ce pourcentage est très satisfaisant puisque les phénomènes humains comme ceux liés à la santé mentale sont complexes et peuvent être influencés par une multitude de facteurs.

Les sections suivantes seront dédiées à une analyse approfondie des facteurs à l'origine de cette détresse psychologique au sein de l'échantillon global.

5.1.1.1 Impact des facteurs sociaux sur le niveau de détresse psychologique (K6)

L'impact des facteurs sociaux sur la détresse psychologique des travailleur(euse)s fut très peu évalué dans les études scientifiques à ce jour. Initialement développée par Marchand (2004), cette dimension s'avère toutefois très importante dans le contexte des professions réglementées. D'abord parce que la profession est une construction sociale (Abbott, 1988 ; Cadieux, 2012 ; Carr-Saunders et Wilson, 1933 ; Dubar et Tripier, 2005 ; Gyarmati, 1975 ; Wilensky, 1964). Ensuite parce que les professionnel(le)s exercent d'abord et avant tout une profession pour laquelle ils ou elles sont membres d'un ordre professionnel, et ce, indépendamment du milieu organisationnel auquel ils ou elles travaillent.

Les facteurs sociaux retenus aux fins de cette étude furent choisis en fonction des résultats obtenus dans le cadre de la phase I de l'étude. Ces facteurs préexistent à l'entreprise. À ce titre, furent retenus pour les fins de l'analyse, les stressés liés à la profession réglementée, la culture professionnelle orientée vers la performance, la valorisation de l'image professionnelle au sein de la profession et la technologie. Nous avons également mesuré l'impact de la formation à l'entrée dans la profession (formation universitaire, stage professionnel et formation à l'École du Barreau). Toutefois, considérant que les programmes de formation ont fait l'objet de différentes réformes au fil des ans, nous n'avons interrogé que les avocat(e)s de moins de 10 ans d'expérience sur leur formation. Ainsi, l'impact de

³ On utilise ici le R^2 ajusté plutôt que simplement un R^2 puisque le R^2 ajusté « s'ajuste » en fonction du nombre de variables incluses dans les modèles testés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

ce dernier facteur ne sera présenté que dans la section portant sur les jeunes avocat(e)s, puisque le fait de le considérer ici aurait eu pour effet d'exclure d'emblée tou(te)s les participant(e)s ayant plus de 10 ans d'expérience dans le domaine du droit.

Impact des stressseurs liés à la profession réglementée

Les résultats présentés dans le *tableau 9* permettent de constater que les stressseurs liés à la profession réglementée s'associent positivement au niveau de détresse psychologique des participant(e)s et que cet impact est très significatif. Cet impact des stressseurs liés à la profession réglementée demeure significatif, même en considérant les facteurs liés au travail, liés à la famille et les caractéristiques individuelles (traits de personnalité, habitudes de vie, etc.).

Ces contraintes réfèrent concrètement aux aspects suivants :

- L'imputabilité associée au titre professionnel
- La possibilité de litiges de nature déontologique
- La possibilité de commettre une faute professionnelle
- La gravité du préjudice qui pourrait être subi par les personnes ayant recours aux services du professionnel
- Le fait de faire l'objet d'une inspection professionnelle ou la possibilité d'en faire l'objet

Impact de la culture professionnelle axée sur la performance et de la valorisation de l'image professionnelle

Considérant que la culture professionnelle fut un des stressseurs importants identifiés lors de la phase I de l'étude, nous avons inclus dans le questionnaire lors du pré-test, une échelle de culture professionnelle afin d'évaluer éventuellement son impact sur la détresse psychologique des avocat(e)s. Comme il n'existe à ce jour que très peu d'écrits sur la culture professionnelle, nous avons donc retenu une échelle de culture organisationnelle, adaptée en culture professionnelle (O'Reilly, Chatman et Caldwell, 1991) traduite en français et validée par Évraert et Prat Dit Hauret (2003). Toutefois, cette première tentative fut vaine alors que l'échelle au pré-test démontrait une très faible validité interne⁴. Ainsi, notre équipe est retournée dans l'analyse des données de la phase I afin de constituer une nouvelle échelle mesurant la culture professionnelle axée sur la performance. Nous avons ainsi constitué une échelle à 12 items en 3 dimensions. Suivant la validation de l'échelle (analyse exploratoire et confirmatoire), les 12 items mesurés se scindent plutôt en 2 dimensions distinctes, soit la culture professionnelle axée sur la performance (8 items) et la valorisation de l'image professionnelle (4 items). Tel qu'observé dans le *tableau 9*, il ressort des analyses que ces 2 éléments

⁴ α variait de 0,435 à 0,9 pour les différentes dimensions lors du pré-test.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

influencent différemment la détresse psychologique : la culture professionnelle axée sur la performance influence la détresse psychologique à la hausse alors que la valorisation de l'image professionnelle réduit la détresse psychologique. Toutefois, les analyses démontrent que malgré un impact significatif de la culture de performance sur la détresse psychologique des avocat(e)s participant(e)s, cet impact devient évanescent lorsque l'on considère l'impact des conditions de travail, de la vie hors travail et des caractéristiques individuelles. En ce qui concerne l'impact significatif de la valorisation de l'image professionnelle à la baisse sur la détresse psychologique, cet impact demeure significatif même en considérant le milieu de travail, mais disparaît lorsque l'on considère l'apport de la famille et des caractéristiques individuelles qui s'avère plus important.

Impact de la technologie sur la détresse psychologique

Les résultats présentés dans le *tableau 9* permettent d'observer que la **technologie** influence significativement à la hausse le niveau de détresse psychologique ressentie par les participant(e)s. Cet impact à la hausse sur la détresse psychologique est observé même en considérant l'apport des conditions de travail, de la vie hors travail et des variables individuelles. Concrètement, la technologie fut mesurée par de nombreuses questions (30 questions au total). De ces 30 questions, 6 questions furent retranchées lors de la validation de l'échelle de mesure (analyses exploratoires et confirmatoires). L'échelle finale regroupe donc 24 questions en 5 dimensions concernant notamment : la surcharge (liée au rôle, à l'information reçue et aux communications), l'invasion des technologies (TICs) dans la vie privée, la pression exercée par les TICs pour travailler en dehors des heures de bureau, l'utilité des TICs dans le travail (inversée), les effets liés au manque de validité de l'information sur internet dans la relation avec les clients, la perception quant aux effets de l'intelligence artificielle sur le travail. Globalement, l'échelle finale présente une excellente validité interne⁵

5.1.1.2 Impact des facteurs organisationnels sur le niveau de détresse psychologique (K6)

Plusieurs conditions de travail furent mesurées dans le cadre de cette étude, et ce, afin d'évaluer leur impact avec différents indicateurs de santé mentale au travail. Parmi les conditions mesurées, les relations sociales, certaines gratifications tirées du travail, les demandes émotionnelles, les exigences liées à la performance et le modèle d'affaires représentent les facteurs organisationnels les plus significatifs pour expliquer la détresse ressentie par les participant(e)s. Les sections suivantes présenteront plus en détail les relations qu'entretiennent ces facteurs avec la détresse psychologique au sein de la profession.

⁵ $\alpha = 0.910$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Impact des relations sociales harmonieuses avec le superviseur

Bien que les relations sociales avec le superviseur n'apparaissent pas significatives a priori lorsque l'on considère les conditions de travail ainsi que les facteurs sociaux, l'induction des contraintes liées à la famille fait apparaître un impact significatif des relations entretenues avec le superviseur sur le niveau de détresse psychologique ressentie. En effet, plus les relations avec le superviseur sont perçues comme étant harmonieuses et plus le niveau de détresse psychologique ressentie par les participant(e)s diminue. Notons toutefois que cet impact disparaît lorsque l'on tient compte des variables individuelles (traits de personnalité, habitudes de vie, etc.).

Le second facteur concerne les relations avec les juges. Lors de la première phase de ce projet, plusieurs participant(e)s avaient évoqué les relations parfois tendues avec la magistrature. Nous avons donc mesuré l'impact que pourraient avoir les relations harmonieuses avec les juges sur la détresse psychologique. Toutefois, comme la pratique du droit est assez hétérogène et que plusieurs avocat(e)s ne sont pas nécessairement en relation avec des juges, nous avons dû traiter cette variable comme une variable binaire puisque plusieurs répondant(e)s ont répondu non applicable à ces questions. Ainsi, cette variable, plutôt que de mesurer la qualité des relations sociales entretenues avec les juges, mesure plutôt la présence (1) ou l'absence (0) de relations avec les juges. Contrairement aux résultats obtenus lors de la 1^{ière} phase de l'étude, les résultats démontrent que la présence de relations avec les juges réduit de manière significative la détresse psychologique, mais que cet impact disparaît au contact des caractéristiques individuelles des participant(e)s. Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que les avocat(e)s qui sont en contact avec les juges sont amenés à plaider, or plusieurs avocat(e)s ont souligné en phase I que plaider était une source importante de bien-être pour eux.

Impact des gratifications tirées du travail

Les résultats mettent en évidence les retombées susceptibles d'être engendrées par certaines gratifications ou récompenses liées au travail, dont la reconnaissance, l'insécurité (ou la sécurité) d'emploi et les opportunités de carrière.

En ce qui concerne la reconnaissance, le *tableau 9* permet d'observer qu'elle réduit de manière significative la détresse psychologique ($p \leq 0.01$). Cet impact est significatif lorsque la reconnaissance est considérée de manière concomitante avec les facteurs sociaux, et même lorsque l'on prend en considération les facteurs hors travail. Toutefois, cette relation disparaît lorsque l'on considère certains traits de personnalité et autres caractéristiques individuelles. Il est possible de

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

poser l'hypothèse que certains traits de personnalité influencent cette relation, ce qui explique ce résultat. À cet égard, on peut penser que la reconnaissance est susceptible d'influencer certaines caractéristiques individuelles, comme l'estime de soi, par exemple, et donc que c'est à travers l'estime de soi que la reconnaissance influencerait le niveau de détresse psychologique ressentie. Cette hypothèse de médiation fut testée via des analyses de régression (Baron et Kenny, 1986). Les analyses démontrent la présence d'une relation de médiation partielle et significative⁶. Plus précisément, l'impact de la reconnaissance sur la détresse psychologique passe partiellement à travers l'estime de soi. C'est donc pour cette raison que lorsque l'on considère l'impact de l'estime de soi ou d'autres caractéristiques individuelles, l'impact de la reconnaissance sur la détresse disparaît.

La seconde gratification s'associant à la détresse psychologique concerne l'insécurité d'emploi (ou inversement la sécurité d'emploi). À cet égard, les résultats mettent en évidence que l'insécurité d'emploi augmente de manière significative le niveau de détresse psychologique ressentie par les participant(e)s. Il est à noter que cet impact demeure significatif, quels que soient les blocs de variables pris en considération (facteurs sociaux, familiaux, hors travail ou individuels).

Finalement, la troisième gratification concerne les opportunités de carrière. Les résultats démontrent en effet que les opportunités de carrière sont susceptibles de réduire de manière significative la détresse psychologique ressentie par les participant(e)s. Bien que l'impact des opportunités de carrière n'apparaît pas significatif a priori lorsque considéré de manière simultanée avec les facteurs sociaux, l'impact des opportunités de carrière apparaît significatif ($p \leq 0.05$) lorsque l'on tient en considération la vie hors travail et les caractéristiques individuelles.

Impact des demandes émotionnelles au travail

Les résultats présentés au *tableau 9* mettent en évidence que plus les demandes émotionnelles augmentent et plus la détresse psychologique augmente. Cette relation significative demeure, et ce, même en tenant compte des facteurs sociaux, des facteurs familiaux et des caractéristiques individuelles, démontrant ainsi sa grande importance sur la variation de la détresse psychologique. Lors de la première phase de l'étude, ce facteur de risque avait été soulevé par plusieurs participant(e)s qui avaient notamment abordé leur difficulté à se détacher personnellement vis-à-vis certains dossiers ou certains clients, en particulier lorsque la charge émotive était importante pour le client au sein de certains dossiers. Ce risque pour la détresse psychologique est donc confirmé dans la présente étude.

⁶ $p \leq 0.001$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Les exigences liées à la performance et le modèle d'affaires aligné sur les heures facturables

Concrètement, la phase II de cette étude visait à mesurer l'impact des exigences élevées liées à la performance ainsi que l'impact, pour les individus, de travailler dans une organisation adoptant un modèle d'affaires aligné sur des objectifs d'heures facturables. En effet, plusieurs participant(e)s avaient évoqué ce second facteur lors de la première phase de l'étude. Certain(e)s participant(e)s justifiaient même en partie leur choix d'œuvrer dans le secteur public pour éviter la pression exercée par les heures facturables exigibles au sein de certains cabinets privés.

Le premier facteur (exigences liées à la performance) visait à mesurer la perception de l'individu par rapport à ses objectifs de rendement dans le cadre de son emploi. Concrètement, les propositions suivantes étaient soumises aux individus sur une échelle de 1 à 8 (1 = totalement en désaccord et 8 = totalement en accord) :

- J'ai de la difficulté à atteindre les objectifs de rendement qui me sont imposés.
- Les critères fixés par mon organisation pour évaluer ma performance au travail sont difficiles à atteindre.
- J'atteins difficilement les objectifs de rendement attendus par mon employeur.

Les résultats démontrent que plus un individu perçoit qu'il lui est difficile d'atteindre ses objectifs de performance ou que les critères pour évaluer sa performance lui sont difficiles à atteindre, plus son niveau de détresse psychologique est élevé. Cette relation est significative et augmente la détresse psychologique lorsque l'on considère les facteurs sociaux. Toutefois, l'impact significatif de ces exigences sur la détresse disparaît lorsque l'on considère les facteurs issus des autres dimensions, soit la famille et l'individu.

En ce qui concerne le modèle d'affaires aligné sur les heures facturables, les résultats démontrent qu'ils augmentent de manière significative la détresse psychologique, et ce, en tenant en considération les facteurs sociaux et les facteurs liés à la famille. Initialement, cette variable mesurait la perception de l'individu quant à la pression exercée par les heures facturables. Toutefois, considérant que plusieurs bureaux d'avocat(e)s ont changé leur modèle d'affaires au cours de la dernière décennie et que les gens œuvrant dans le secteur public ou même en entreprise ne sont pas exposés à ce modèle d'affaires, nous avons choisi de créer une variable binaire afin d'évaluer l'impact de ce modèle d'affaires. Ainsi, dès qu'un individu a répondu à une question sur les heures facturables applicable à lui (sans choisir l'option non applicable), nous l'avons catégorisé sous 1 = modèle d'affaires d'heures facturables. Tou(te)s les autres participant(e)s qui ont choisi « non applicable » ou qui n'ont pas répondu à la question furent classés sous 0 (n'œuvrant pas dans un modèle d'heures facturables). Ainsi, les résultats finaux permettent de voir que les personnes qui

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

œuvrent dans un modèle d'affaires d'heures facturables vivent des niveaux de détresse psychologique au travail significativement plus élevés.

Notons toutefois que lorsque l'on considère les facteurs individuels, cet impact disparaît. Encore une fois, il est possible que le fait d'œuvrer au sein d'un tel modèle d'affaires exacerbe certaines caractéristiques individuelles (ex : l'estime de soi, les habitudes de vie, etc.). Nous avons à cet effet testé une hypothèse selon laquelle la présence d'un modèle d'affaires aligné sur les heures facturables influence la cohérence des valeurs et que c'est à travers cet effet que l'un et l'autre influencent la détresse. Le schéma 3 ci-dessous illustre cette relation.

Schéma 3

Relation entre le modèle d'affaires d'heures facturables, la cohérence des valeurs et la détresse



Les analyses confirment cette hypothèse, c'est-à-dire que la présence d'un modèle d'affaires associé à des objectifs d'heures facturables à atteindre réduit la cohérence des valeurs chez l'individu⁷ (entre ses valeurs personnelles et les demandes auxquelles il fait face dans son milieu de travail), ce qui influence à la hausse la détresse psychologique. Notons toutefois que cette relation de médiation ne capture pas complètement le phénomène. Ainsi, une partie du phénomène lié aux heures facturables fait varier directement le niveau de détresse psychologique. Le schéma 4 ci-dessous illustre donc les résultats obtenus.

Schéma 4

Modèle ajusté pour comprendre la relation entre le modèle d'affaires d'heures facturables, la cohérence des valeurs et la détresse



⁷ La réduction de la cohérence des valeurs peut être associée à un conflit de valeurs.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.1.1.3 Impact des facteurs familiaux et hors travail sur la détresse psychologique

Sur le plan des facteurs familiaux et hors travail, le conflit travail-famille et famille-travail, le soutien social hors travail, provenant des amis ou de la famille, ainsi que le statut parental constituent des variables importantes dans l'explication de la détresse ressentie par les participant(e)s. Les sections suivantes présenteront de manière détaillée ces résultats de recherche.

Les conflits travail-famille et famille-travail

Les analyses réalisées mettent en évidence que le conflit travail-famille s'avère significativement et positivement lié à la détresse psychologique ressentie par les avocat(e)s participant(e)s. Concrètement, ce conflit émane lorsque le travail déborde dans la sphère familiale, engendrant ainsi des tensions entre les exigences liées au travail et celles liées à la famille. Ainsi, les résultats démontrent que plus la perception de conflit travail-famille augmente et plus le niveau de détresse psychologique augmente. Cette relation demeure significative même en considérant l'apport des autres sphères de vie, soit les facteurs sociaux, liés au travail, ainsi que les variables individuelles, montrant ainsi toute son importance.

Inversement, le conflit famille-travail concerne les situations où les exigences familiales débordent sur le milieu de travail, influençant ainsi la capacité de l'individu à s'ajuster aux contraintes émanant du travail. Dans le cadre des analyses réalisées, il appert que le conflit famille-travail influence à la hausse la détresse psychologique ressentie, et ce, de manière significative. Toutefois, l'impact du conflit famille-travail disparaît lorsque l'on tient en compte certains facteurs individuels.

Le soutien social hors travail

Les résultats mettent en évidence que le soutien social reçu à l'extérieur du travail, de la famille ou des amis, contribuerait à réduire de manière significative la détresse psychologique ($p \leq 0.01$). Toutefois, cet effet protecteur disparaît lorsque l'on considère l'impact des variables individuelles.

Le statut parental

Lorsque considéré de manière simultanée avec d'autres facteurs hors travail, avec les conditions de travail et les facteurs sociaux (technologie, stressors liés à la profession réglementée, etc), le fait d'avoir des enfants contribuerait à réduire le niveau de détresse psychologique de manière significative. Si ce résultat peut paraître surprenant, alors que nous avons expliqué plus haut que les conflits travail-famille et famille-travail expliquaient une hausse de la détresse psychologique, ce

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

résultat s'explique par plusieurs facteurs. D'abord, les gratifications tirées du rôle de parent. En effet, même si le fait s'associe parfois à des inquiétudes, en particulier à l'adolescence, le rôle parental s'associe également à de grandes joies, lesquelles réduiraient la détresse psychologique (Marchand et al., 2005b). Ensuite, le fait d'être parent oblige à une meilleure hygiène de vie. Les parents, en particulier les parents de jeunes enfants, se couchent à des heures plus régulières, s'alimentent mieux, ont globalement des habitudes de vie plus saines (Cadieux, 2012). Pour cette raison, le statut parental protégerait donc les individus de la détresse psychologique. Néanmoins, cette relation disparaît lorsque l'on considère l'impact des facteurs individuels.

Dans le cadre de cette étude, nous avons notamment mesuré l'impact d'être en couple en raison de l'effet protecteur que ce facteur est susceptible d'avoir normalement sur la détresse psychologique. Nous avons également mesuré l'impact d'avoir des parents à charge sur la détresse psychologique. Notons toutefois que ces deux facteurs se sont avérés non significatifs pour comprendre la détresse psychologique ressentie par les participant(e)s.

5.1.1.4 Impact des caractéristiques individuelles et des traits de personnalité sur la détresse psychologique

Un certain nombre de caractéristiques individuelles se sont avérées significatives pour expliquer la détresse psychologique ressentie par les participant(e)s. C'est le cas notamment de l'âge, de la cohérence des valeurs personnelles avec celles dans le milieu de travail, d'un centre de contrôle externe, de l'estime de soi, du tabagisme et de la consommation de drogues.

Impact de l'âge

Les résultats présentés au *tableau 9* mettent en évidence que l'âge influence à la baisse le niveau de détresse psychologique ressentie. Concrètement, ces résultats sont cohérents avec ceux de la littérature alors que les gens en début de carrière sont normalement davantage exposés à plusieurs contraintes. Les gens en début de carrière sont à une période de leur vie où tout est à bâtir (Cadieux, 2012). Ils sont en apprentissage constant au travail, ils sont soumis à de nombreux défis et n'ont pas toujours encore toute la confiance professionnelle pour affronter ces défis. Parallèlement, dans leur vie hors travail, ils ou elles sont plus susceptibles d'avoir des enfants ainsi que des engagements financiers plus importants (hypothèque ou autre). Au fil de l'avancement de l'âge, la carrière progresse et normalement les contraintes diminuent, à la fois au travail et à l'extérieur du travail, ce qui fait en sorte que les gens ont davantage de ressources pour faire face aux stressseurs auxquels ils ou elles sont exposé(e)s. C'est donc pour cette raison qu'on observe normalement une baisse de

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

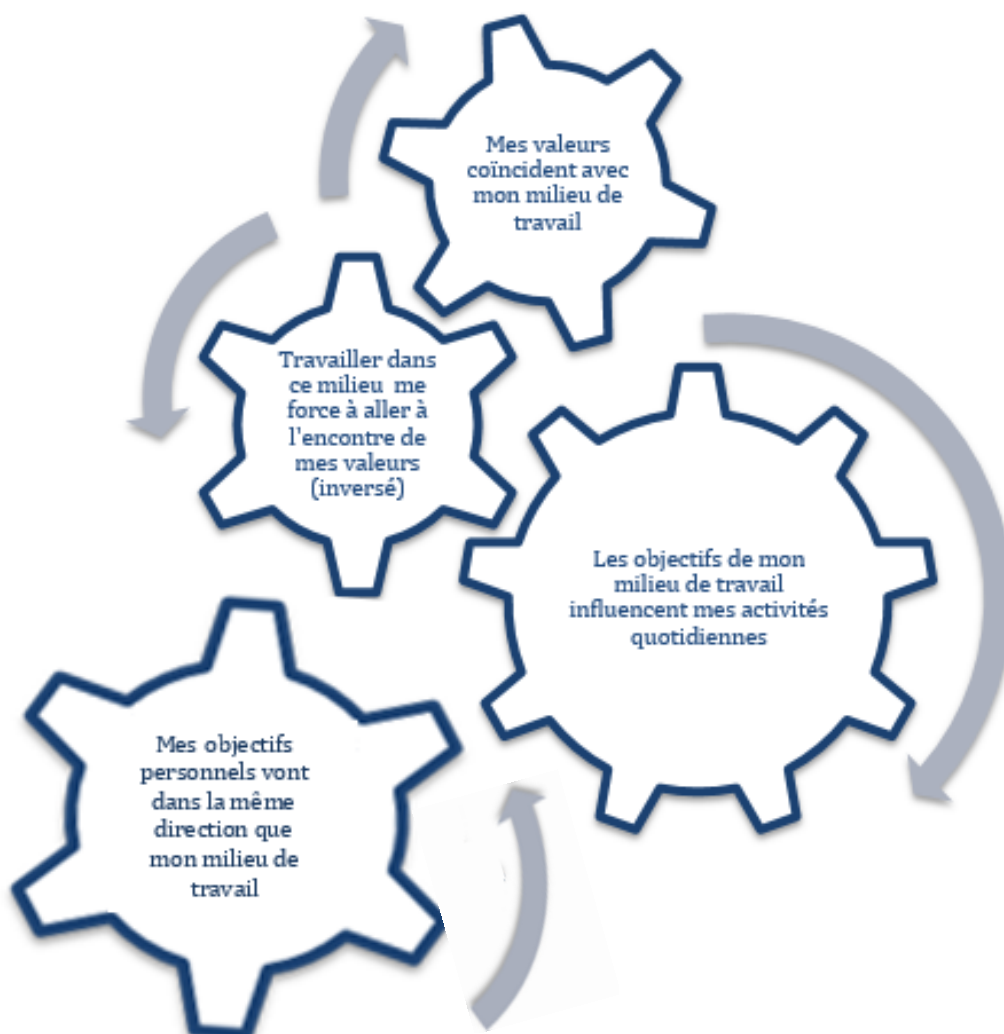
la détresse psychologique à mesure que l'âge augmente (Mirowsky et Ross, 2003; Ramos, 2012) et les résultats obtenus ici vont dans ce sens.

Impact de la cohérence des valeurs

La cohérence entre les valeurs de l'individu et celles de son milieu de travail apparaît comme étant significative pour réduire le niveau de détresse psychologique ressentie. Le *schéma 5* suivant illustre les éléments utilisés pour mesurer cette variable.

Schéma 5

Items utilisés pour mesurer la cohérence des valeurs⁸



Ainsi, plus un individu perçoit que ses valeurs et ses objectifs vont dans le même sens que celles et ceux de son organisation et plus la détresse ressentie diminue, et ce, de manière significative ($p \leq 0.001$). Comme mentionné précédemment et présenté dans *schéma 4*, la cohérence des valeurs et des objectifs médient également partiellement la relation entre les heures facturables et la détresse psychologique. Ainsi, un modèle d'affaires où des objectifs d'heures facturables sont exigés à l'individu réduit de manière significative la cohérence des valeurs et des objectifs chez l'individu, ce qui s'associe à un niveau de détresse psychologique significativement plus élevé.

⁸ Cette échelle est tirée originalement du Areas of Worklife Survey (AWLS, Leiter & Maslach, 2000). Nous avons par ailleurs utilisé la traduction validée par l'étude suivante : Papineau, M., Morin, A., Legault, L., Demers, C., Chevrier, N., & Côté, A. (2005). MBI-GS, version française. Groupe de recherche sur l'épuisement professionnel (GREP). Université de Sherbrooke, Québec. Suivant le pré-test, un item fut retiré : « Mon milieu de travail vise la qualité ».

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Impact de certains traits de personnalité : centre de contrôle externe et estime de soi

Les résultats présentés au *tableau 9* mettent en évidence qu'un centre de contrôle externe augmente de manière significative le niveau de détresse psychologique ressentie chez les avocat(e)s participant(e)s alors qu'inversement, plus l'estime de soi augmente, plus la détresse psychologie diminue, et ce, de manière significative ($p \leq 0.001$).

Le centre de contrôle (interne ou externe) est un concept qui fut initialement introduit par Rotter (1966) et fait référence aux croyances d'un individu quant au contrôle qu'il exerce eut égard aux événements importants dans sa vie (Kirkcaldy et al., 2002; Rotter, 1966). Ceci suppose donc que chaque individu développe une conception quant à sa capacité personnelle à contrôler les événements de sa vie. Plus spécifiquement, les individus ayant un centre de contrôle interne croient que les événements qui se produisent dans leur vie sont les conséquences ou le résultat de leurs propres comportements, de leur capacité, de leurs efforts, etc. (Kirkcaldy et al., 2002; Rotter, 1966). Inversement, les personnes présentant un centre de contrôle externe croient que les événements dans leur vie sont fonction de la chance, du hasard, du destin, de Dieu, bref, de forces externes à eux et indépendantes de leur propre volonté (Kirkcaldy et al., 2002; Rotter, 1966). Les individus ayant un centre de contrôle interne auraient tendance à avoir des aspirations plus élevées, à être plus persévérants, à contester davantage ainsi qu'à se percevoir comme une source de leur succès (Vincent et Furnham, 1997), auraient moins tendance à être dépressifs (Gray-Stanley et al., 2010) et seraient également moins à risque de consommation chronique de médicaments psychotropes (Marchand et Blanc, 2010a). Un centre de contrôle interne réduirait également le niveau de stress auquel est exposé un individu (Kirkcaldy et al., 2002; Lu et al., 2000; Muhonen et Torkelson, 2004) ainsi que le niveau de détresse psychologique (Chang et al., 2005; Marchand et al., 2005b, 2006a; Marchand et Blanc, 2010b; Parent-Lamarche et Marchand, 2010; Shimazu, 2008). Les résultats que nous avons obtenus en mesurant l'impact d'un centre de contrôle externe vont dans ce sens alors que les individus présentant ce trait de personnalité sont exposés à des niveaux de détresse significativement plus élevés.

En ce qui concerne l'estime de soi, elle réfère à l'évaluation que fait un individu en regard de lui-même, ce qui se traduit par une attitude d'approbation ou de désapprobation par rapport à sa propre personne (Rosenberg, 1979).

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Impact de certaines habitudes de vie : tabagisme et consommation de drogues

Les résultats mettent en évidence que certaines habitudes de vie, néfastes pour la santé, s'associent à des niveaux de détresse significativement plus élevés chez les participant(e)s. C'est le cas notamment du tabagisme et de la consommation de drogues qui augmentent de manière significative le niveau de détresse psychologique, et ce, même en considérant les stressseurs émanant des autres sphères de vie. Ces habitudes de vie peuvent être perçues comme un moyen de *coping*, c'est-à-dire un moyen de faire face aux stressseurs présents dans l'environnement de la personne.

Le *tableau 10* suivant permet de synthétiser les différents facteurs de risque et de protection liés à la détresse psychologique tels que relevés dans les sections précédentes.

Tableau 10

Synthèse des facteurs de risque et de protection pour la détresse psychologique⁹

FACTEURS DE RISQUE	FACTEURS DE PROTECTION
Stresseurs liés à la profession réglementée	Relations sociales avec les juges
Technologie	Relations sociales avec le superviseur
Modèle d'heures facturable	Reconnaissance
Insécurité d'emploi	Opportunités de carrière
Demandes émotionnelles	Soutien social hors travail
Conflit famille → travail	Avoir des enfants
Conflit travail → famille	Âge
Contre de contrôle externe	Cohérence de valeurs avec le milieu de travail
Tabagisme	Estime de soi
Consommation de drogues	

La section suivante analyse de manière détaillée les facteurs de risque et de protection associés à l'épuisement chez les participant(e)s interrogé(e)s.

⁹ L'effet des facteurs en gris dans le tableau apparaît comme non significatif lorsque l'on considère l'apport des caractéristiques individuelles. Néanmoins, comme leur impact sur la détresse apparaît significatif en considérant plusieurs variables sociales, organisationnelles et familiales, nous avons cru bon de les intégrer dans le *tableau 10*.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

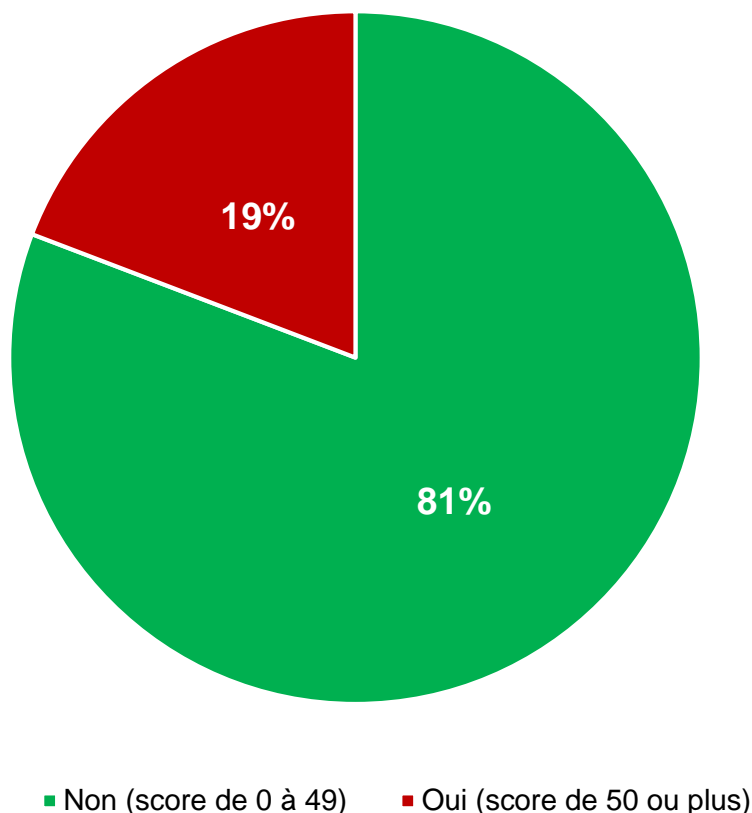
5.2 PROPORTION D'ÉPUISEMENT (« *BURNOUT* ») DANS L'ÉCHANTILLON GLOBAL (SCORES ≥ 50)

Traditionnellement, l'épuisement est défini dans la littérature à travers trois dimensions : l'épuisement émotionnel (« *emotional exhaustion* »), le cynisme (« *depersonalization* » ou « *dehumanization* ») et enfin une évaluation négative de ses propres accomplissements personnels (« *personal accomplishment* ») (Bakker et al., 2000). Toutefois, certains auteurs ont critiqué cette définition (Kristensen et al., 2005) en affirmant que le cynisme et l'évaluation négative des accomplissements personnels seraient plutôt des conséquences de l'épuisement en soi et constitueraient plutôt des stratégies d'ajustement (*coping*) face à l'épuisement (Kristensen et al., 2005). Sur cette ligne de pensées, plusieurs nouvelles échelles pour mesurer l'épuisement professionnel ont vu le jour ces dernières années (Bianchi, 2015). Aux fins de la présente étude, et de manière cohérente avec les résultats obtenus en phase I et la population à l'étude, nous avons retenu pour cette étude l'échelle du *Copenhagen burnout inventory* (CBI)¹⁰. Cette échelle permet d'évaluer l'épuisement sous 3 principales dimensions, soit l'épuisement personnel, l'épuisement professionnel et l'épuisement relationnel et s'avère particulièrement pertinente dans un contexte où les individus doivent interagir avec des clients. Par ailleurs, cette échelle de mesure fut retenue au sein de différentes études ces dernières années dans l'étude du *burnout* au sein de professions réglementées (Chambers et al., 2016; Creedy et al., 2017, Ratnakaran et al., 2016).

Dans un premier temps, notre équipe a analysé la présence du phénomène d'épuisement en s'alignant sur la méthode préconisée au sein de la littérature pour le CBI (Chambers et al., 2016; Creedy et al., 2017; Kristensen et al., 2005; Ratnakaran et al., 2016). Ainsi, à partir des réponses obtenues, des scores entre 0 et 100 furent établis pour chacun(e) des participant(e)s sur chacune des questions. Conformément aux instructions du CBI (Kristensen et al., 2005), un score moyen de 50 ou plus dans chacune des trois sous-échelles fut considéré comme de l'épuisement. La proportion est donc établie en évaluant le pourcentage des personnes qui obtiennent un score « épuisé » (score ≥ 50) ventilé selon l'ensemble des participant(e)s dans chacune des dimensions. Par ailleurs, comme pour la détresse psychologique, nous avons retenu ici une approche par seuil de passage, ce qui signifie que les participant(e)s dont le score n'est pas minimalement à 50 furent classé(e)s dans la catégorie inférieure (donc pas en situation d'épuisement). Le *graphique 4* suivant permet de présenter la proportion de participant(e)s en situation d'épuisement.

¹⁰ Référence : Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. Pour les fins de l'étude, nous avons retenu une version adaptée de la traduction française tirée de : Langevin, V., Boini, S., François, M., & Riou, A. (2014). Copenhagen Burnout Inventory (CBI) [Inventaire de burnout de Copenhague. *Références en santé au travail*, (138), 123-126.

Graphique 4
Proportion d'épuisement observé au sein de l'échantillon **global**
N=2066



À la lecture du *graphique 4*, on observe donc que 19 % de l'échantillon obtient un score supérieur ou égal à 50, les qualifiant ainsi comme en situation d'épuisement, alors 81 % ont obtenu un score inférieur à 50. C'est donc au total près d'un(e) avocat(e) sur 5 qui serait en situation d'épuisement. Par ailleurs, dans l'étude de l'épuisement, comme les échelles utilisées varient beaucoup d'une étude à l'autre, il s'avère périlleux d'émettre des comparaisons valides avec la population en emploi (Bianchi, 2015). Néanmoins, lorsque la présence d'un phénomène dépasse 15 %, il est facilement perceptible dans les milieux de travail (Wickens et Keppel, 2004).

Ce résultat est également logique avec les résultats obtenus précédemment concernant la détresse psychologique, alors que la proportion de détresse atteignait 43 %. En effet, la détresse psychologique étant un signe précoce d'atteinte à la santé, les personnes en détresse psychologique ne sont pas nécessairement en situation d'épuisement ou en dépression, mais vivent des symptômes communs à ces pathologies (Biron, Brun et Ivers, 2008; Marchand et Blanc, 2010b; Mirowsky et Ross, 1989; Ross, Mirowsky et Goldsteen, 1990). Les études démontrent également que les personnes vivant de la détresse psychologique sont aussi plus à risque de développer des problèmes de santé mentale (Vézina et al., 2011).

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Finalement, à partir des scores établis dans la littérature (Creedy et al., 2017), il fut également possible d'analyser de manière plus approfondie la répartition des participant(e)s selon différents niveaux d'épuisement. L'*encadré 2* suivant présente la charte utilisée pour établir ces niveaux.

Encadré 2

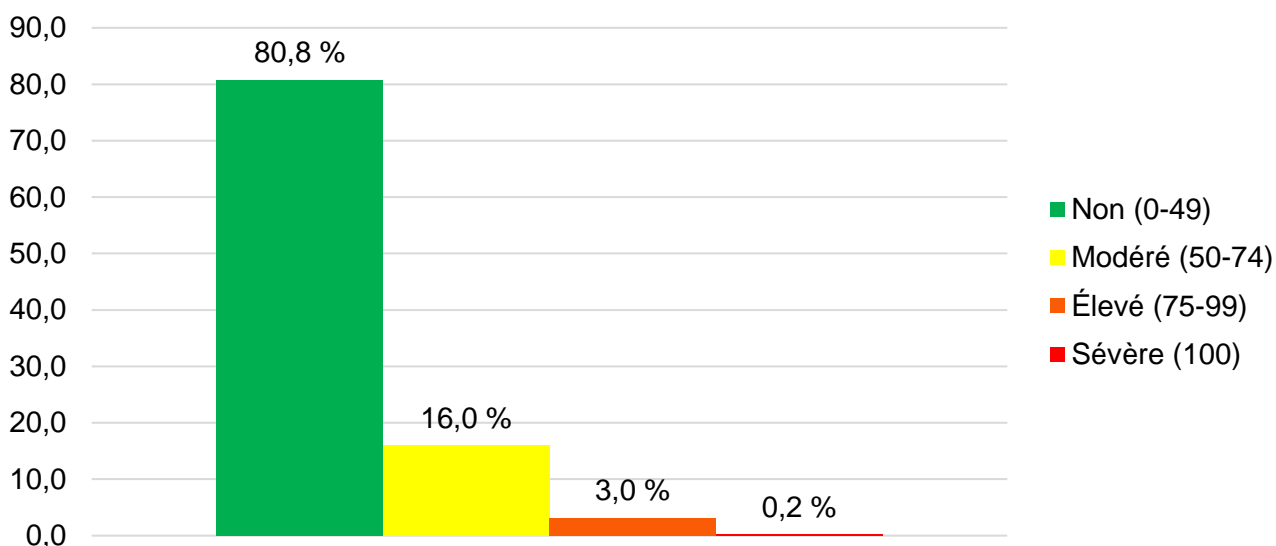
Conversion des scores obtenus au CBI en « niveaux » d'épuisement (Creedy et al., 2017)

Niveaux d'épuisement	Conversion dans la littérature Sur un score global de 100
<i>Pas en épuisement</i>	0-49
<i>Épuisement modéré</i>	50-74
<i>Épuisement élevé</i>	74-99
<i>Épuisement sévère</i>	100

Le *graphique 5* suivant permet d'apprécier la répartition de l'échantillon global selon ces différents niveaux établis dans la littérature (Creedy et al., 2017). On constate ainsi à la lecture du *graphique 5* que la proportion d'épuisement au sein de l'échantillon global se concentre surtout dans un niveau d'épuisement qualifié de « modéré » alors que seulement 3 % de l'échantillon se situerait dans un niveau d'épuisement « élevé » et 0,2 % dans un niveau d'épuisement « sévère ».

Graphique 5

Répartition de l'échantillon global selon différents niveaux d'épuisement
N=2066



Les résultats obtenus ont également permis d'analyser la proportion d'épuisement (score ≥ 50) observée selon les trois dimensions de l'échelle utilisée, soit l'épuisement personnel, l'épuisement

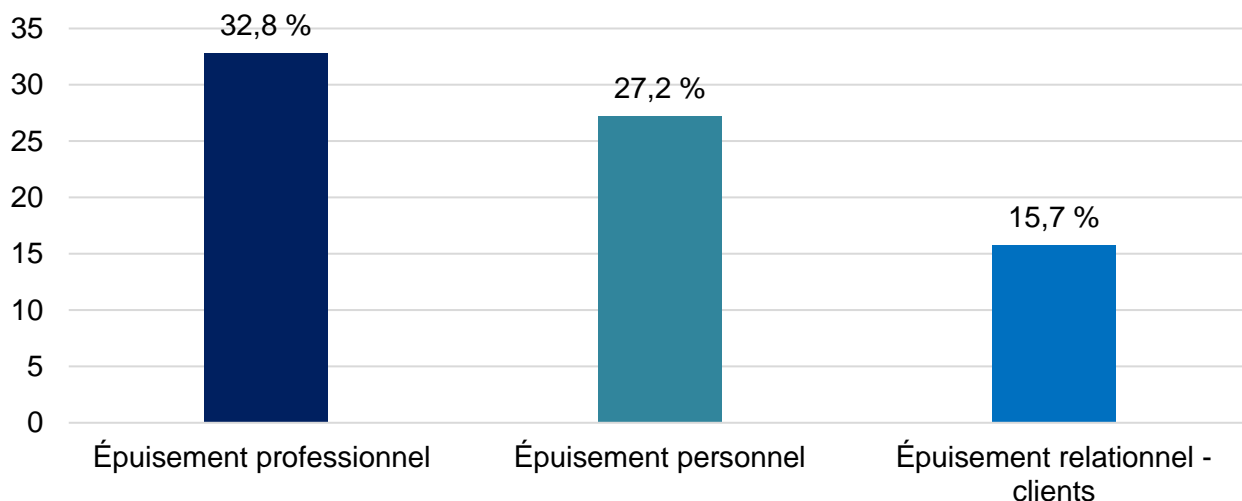
Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

professionnel et l'épuisement relationnel. Le *graphique 6* suivant présente les proportions d'épuisement observées pour chacune de ces dimensions au sein de l'échantillon global.

Graphique 6

Proportions d'épuisement personnel, professionnel et relationnel (score de 50 ou plus) au sein de l'échantillon global
N=2066



On constate ainsi, en analysant de manière plus approfondie chacune des dimensions, que l'épuisement professionnel est celui qui contribue le plus à l'épuisement global des participant(e)s alors que 32,8 % de l'échantillon global obtient un score de 50 ou plus sur la dimension d'épuisement professionnel, contre 27,2 % pour l'épuisement personnel. Inversement, l'épuisement relationnel, soit celui lié aux interactions avec la clientèle, est celui avec la plus faible proportion observée, soit 15,7 %.

Par ailleurs, les résultats qui seront présentés subséquemment ne distingueront pas les différentes dimensions de l'épuisement. En effet, l'individu étant un tout, il serait surprenant qu'une personne en situation d'épuisement sur le plan professionnel n'en ressente aucune répercussion sur le plan personnel et vice versa. Incidemment, comme nous avons adopté une approche holistique de la santé dans le cadre de cette étude, nous avons considéré qu'il était plus porteur de fonder nos analyses sur un score global d'épuisement établi à partir des résultats obtenus aux trois dimensions. Par ailleurs, plus de détails seront donnés plus loin dans ce rapport quant à la présence d'épuisement selon certaines caractéristiques (âge, genre, travailleur(euse)s autonomes, secteurs d'activités, etc.).

Ceci nous amène à présent à évaluer les facteurs de risque et de protection associés à cet épuisement. Les sections suivantes y sont destinées.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.2.1 FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION LIÉS À L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (« *BURNOUT* ») DANS L'ÉCHANTILLON GLOBAL

Comme pour l'étude de la détresse psychologique, l'étude des facteurs de risque et de protection liés à l'épuisement fut évaluée via le recours à des analyses de régression multiple hiérarchique. Ainsi, les facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels furent entrés successivement en blocs afin d'évaluer leur impact sur la variable dépendante (l'épuisement) calculé via un score global, conformément à la littérature ayant recours à cette échelle de mesure (Milfont, Denny, Ameratunga, Robinson et Merry, 2008). Le *tableau 11* suivant permet d'apprécier les résultats obtenus de cette analyse de régression hiérarchique. Les signes (+) impliquent une variation à la hausse de l'épuisement alors que les signes (-) impliquent que la variable indépendante influence l'épuisement à la baisse, et ce, de manière significative. Le nombre d'étoiles (*) indique pour sa part le degré de signification selon certains seuils, conformément à la note en bas de tableau. La mention (ns) signifie que la variable est non significative pour expliquer la variation d'épuisement dans le modèle à l'étude. Les variables en gris signifient que celles-ci n'entretiennent aucune relation significative dans le cadre de cette étude avec la variation d'épuisement, et ce, peu importe les facteurs considérés et les modèles testés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 11

Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur l'épuisement (CBI) des avocat(e)s québécois(es)¹¹

	Facteurs	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Sociaux	Profession réglementée	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Culture de performance	(+) ^{**}	ns	ns	ns
	Valorisation image profession	ns	ns	ns	ns
	Technologie	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) [*]
Organis.	Relations sociales collègues		(-) [*]	ns	ns
	Relations sociales supérieur		ns	ns	ns
	Relations sociales clients		(-) [*]	(-) [*]	(-) [*]
	Relations sociales juges		ns	ns	ns
	Soutien des collègues		ns	ns	ns
	Soutien du supérieur		ns	ns	ns
	Reconnaissance		(-) [*]	(-) [*]	ns
	Insécurité d'emploi		(+) [*]	(+) ^{**}	ns
	Opportunités de carrière		(-) ^{**}	(-) ^{***}	(-) ^{**}
	Salaire		ns	ns	ns
	Surcharge quantitative		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Surcharge qualitative		ns	ns	(+) [*]
	Demandes émotionnelles		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Exigences de performance		(+) [*]	ns	ns
	Heures facturables		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{**}
	Heures totales travaillées		ns	ns	ns
	Autorité décisionnelle		ns	ns	ns
Utilisation des compétences		(-) ^{**}	(-) ^{**}	(-) ^{**}	
Manque de ressources		ns	ns	ns	
Incivilité (binaire)		ns	ns	ns	
Familiaux et H-Tr.	Conflit travail-famille			(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Conflit famille-travail			(+) [*]	ns
	Soutien hors travail			ns	ns
	Être en couple			(+) [*]	(+) [*]
	Enfants à charge			(-) ^{**}	ns
	Parents à charge			ns	ns
Individ.	Âge				(-) ^{**}
	Expérience (10 ans ou moins)				ns
	Cohérence des valeurs				(-) ^{***}
	Sexe (femmes)				(+) ^{***}
	Centre de contrôle externe				(+) ^{***}
	Estime de soi				(-) ^{**}
	Consommation excessive alcool				ns
	Tabagisme				ns
	Consommation de drogues				ns
Heures de sommeil				ns	
R² ajusté		0.309	0.559	0.600	0.642

NOTE : $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer l'épuisement.

¹¹ Il importe de préciser ici que les résultats inclus au sein de ce tableau excluent les travailleur(euse)s autonomes puisque plusieurs facteurs liés au travail n'étaient pas pertinents pour cette catégorie de travailleur(euse)s (ex : les relations sociales avec le supérieur, le soutien au travail, etc.). Toutefois, un portrait spécifique pour ceux-ci sera présenté plus loin dans ce rapport.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.2.1.1 Les facteurs sociaux associés à l'épuisement

Comme pour la détresse psychologique, on constate que les **stresseurs liés à la profession réglementée** s'associent positivement et significativement à l'épuisement ($p \leq 0.001$). Cet impact demeure significatif même en tenant compte des conditions de travail, de la vie hors travail ou encore des caractéristiques individuelles.

Il en va de même pour la **technologie**, alors que les résultats obtenus démontrent un impact significatif et à la hausse sur le niveau d'épuisement ressenti par les participant(e)s. Cet effet demeure, quels que soient les facteurs considérés dans l'analyse. Le caractère intrusif de la technologie, qui réduit l'étanchéité entre les sphères de vie en rendant les individus joignables en tout temps et à toute heure du jour ou de la nuit, explique probablement en partie cet impact. Les individus ne sont plus jamais totalement dans la sphère privée ni jamais totalement au travail, mais partout à la fois. Une autre dimension de la technologie susceptible d'avoir un impact sur ce résultat est la surcharge (liée au rôle, à l'information reçue et aux communications) ainsi que la pression exercée par les TICs pour travailler en dehors des heures de bureau. En effet, plusieurs avocat(e)s rencontré(e)s lors de la phase I de l'étude ont affirmé avoir constaté une augmentation importante de la charge de travail au fil des ans en lien avec la technologie, ainsi qu'une accélération du rythme de travail (Cadieux, Mosconi et Youssef, 2019).

Finalement, la **culture professionnelle** axée sur la performance semble influencer à la hausse, et ce, de manière significative, l'épuisement au sein de l'échantillon. Toutefois, lorsque l'on considère l'apport des autres stresseurs émanant du milieu de travail, de la famille ou encore des caractéristiques individuelles, cet impact devient non significatif. Les résultats présentés au *tableau 11* démontrent également que, contrairement aux résultats observés pour la détresse psychologique, la valorisation de l'image professionnelle n'aurait aucun effet protecteur ou autre impact significatif sur l'épuisement ressenti chez les participant(e)s.

Le *tableau 11* présente les R^2 ajustés¹², c'est-à-dire la variance du niveau d'épuisement ressenti expliquée par les variables incluses dans les différents modèles. On constate ainsi que les facteurs de la sphère sociale expliquent 30,9 % de la variation d'épuisement au sein de l'échantillon. Un pourcentage plus élevé que pour la détresse, alors qu'un peu plus de 24 % de la variation de détresse était expliquée par les variables sociales. La combinaison des facteurs organisationnels et sociaux

¹² On utilise ici le R^2 ajusté plutôt que simplement un R^2 puisque le R^2 ajusté « s'ajuste » en fonction du nombre de variables incluses dans les modèles testés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

explique pour sa part 55,9 % de la variation d'épuisement. En ce qui concerne les facteurs issus de la vie hors travail et de la famille, ils expliquent 4,1 % de la variation d'épuisement alors qu'ils expliquaient 3,2 % de la variance de détresse psychologique. Finalement, les caractéristiques individuelles ajoutent pour leur part 4,2 % à l'explication de la variation d'épuisement, un apport moins important que pour la détresse psychologique, alors que les caractéristiques individuelles expliquaient un peu plus de 8 % de la variation de détresse dans l'échantillon. Globalement, les variables sociales, organisationnelles, familiales et individuelles expliquent donc 64,2 % de la variation du niveau d'épuisement dans l'échantillon.

Les sections suivantes seront dédiées à une analyse approfondie des facteurs à l'origine de cet épuisement au sein de l'échantillon global.

5.2.1.2 Les facteurs organisationnels associés à l'épuisement

Plusieurs facteurs organisationnels apparaissent comme étant significatifs pour expliquer l'épuisement chez les participant(e)s. Les sections qui suivent passent en revue ces facteurs.

Impact des relations sociales dans le cadre du travail

Parmi les relations sociales évaluées en lien avec le travail, celles entretenues avec les collègues ou encore avec les clients sont significativement liées à l'épuisement.

Tout d'abord, les analyses démontrent que des relations sociales harmonieuses avec les collègues contribueraient à réduire significativement le niveau d'épuisement ressenti. Cette relation est significative lorsque l'on tient compte des différentes conditions de travail ainsi que des facteurs sociaux (profession réglementée, technologie, etc.). Toutefois, les résultats démontrent que lorsque l'on ajoute dans la balance les facteurs familiaux et hors travail, ces effets bénéfiques se diluent dans l'équation.

Ensuite, les résultats présentés au *tableau 11* permettent d'apprécier l'effet protecteur des relations harmonieuses avec les clients. Ce deuxième facteur est particulièrement intéressant dans la mesure où l'effet protecteur subsiste, et ce, peu importe les facteurs considérés (sociaux, organisationnels, familiaux ou individuels). Ce facteur fut concrètement évalué à travers 3 questions pour lesquelles les participant(e)s devaient répondre sur une échelle de 1 à 8 allant de jamais à toujours aux affirmations suivantes :

- 1) J'entretiens généralement des relations harmonieuses avec mes clients.
- 2) Il y a une bonne collaboration entre mes clients et moi.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

3) Mes relations avec mes clients souvent sont tendues (item inversé pour le calcul).

Il appert donc que plus un individu considère ses relations avec sa clientèle comme étant harmonieuses, plus le niveau d'épuisement ressenti diminue.

Finalement, de ce bloc de variables, les relations sociales avec le supérieur ou encore avec les juges apparaissent toutes deux comme étant non significatives dans l'explication de la variation de l'épuisement ressenti.

Impact des gratifications au travail

Plusieurs gratifications liées au travail étaient mesurées dans le cadre de cette étude. C'est le cas notamment de la reconnaissance, des opportunités de carrière, du salaire et de la sécurité d'emploi (inversé, donc insécurité d'emploi).

Il est intéressant de constater que sur ces quatre gratifications, trois sont significatives pour expliquer le niveau d'épuisement des participant(e)s.

Premièrement, **la reconnaissance** réduit de manière significative l'épuisement des participant(e)s. Cet effet subsiste en tenant en considération les facteurs sociaux, organisationnels et hors travail, mais disparaît lorsque l'on introduit l'effet des caractéristiques individuelles.

Deuxièmement, **l'insécurité d'emploi** augmente de manière significative l'épuisement ressenti chez les participant(e)s. Néanmoins, comme pour la reconnaissance, l'impact significatif disparaît lorsque l'on considère les caractéristiques individuelles.

Finalement, les analyses démontrent que les **opportunités de carrière** jouent un rôle protecteur en réduisant de manière significative le niveau d'épuisement. Cet effet subsiste, peu importe les facteurs considérés dans tous les modèles testés, montrant ainsi son impact transcendant.

Ces constats, relativement à l'impact des gratifications, sont fort intéressants et se présentent comme des leviers de choix, très concrets, afin de réduire le niveau d'épuisement chez les avocat(e)s. Par ailleurs, le fait que l'effet de la reconnaissance et de l'insécurité d'emploi disparaissent lorsque l'on considère l'impact des caractéristiques individuelles ne signifie pas qu'elles sont moins importantes, mais probablement plus que leur effet passe en partie par certaines variables individuelles. Comme expliqué plus haut lors de la présentation des facteurs de risque et de protection liés à la détresse

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

psychologique, il est possible que l'effet de la reconnaissance sur le niveau d'épuisement passe en partie par certaines caractéristiques telle l'estime de soi. Ceci expliquerait pourquoi lorsque l'estime de soi est considérée, l'impact significatif de la reconnaissance sur l'épuisement disparaît.

Demandes psychologiques : impact de la surcharge de travail sur l'épuisement

Les demandes psychologiques regroupent pour leur part un ensemble de conditions de travail diversifiées allant de la charge de travail ou de la surcharge de travail à l'ambiguïté ou aux conflits de rôles émanant du travail. Un haut niveau de demandes psychologiques, incluant la cadence de travail et des demandes conflictuelles, constitue également un facteur de risque susceptible de développer un problème de santé mentale tels des désordres anxieux (Stansfeld et Candy, 2006).

Dans le cadre de cette étude, nous avons retenu deux facteurs distincts pour mesurer l'impact des demandes psychologiques :

- 1) La surcharge quantitative
- 2) La surcharge qualitative

Bien que plusieurs études considèrent ces dimensions de manière unidimensionnelle (Lavoie-Tremblay et al., 2008; Bourbonnais et al., 2007; Stansfeld et Candy, 2006; Marchand et al., 2005a), c'est-à-dire comme un seul facteur référant aux demandes psychologiques, nous avons fait le choix, dans le cadre de cette étude, de les traiter distinctement. D'abord dans le but d'être mieux alignés avec les propos tenus par les participant(e)s lors de la phase I. Ensuite, afin d'assurer une analyse plus fine des risques associés à la surcharge quantitative et ceux associés à la surcharge qualitative.

La **surcharge quantitative** réfère à une situation où l'individu peine à faire face à la quantité de travail alors qu'il a constamment à traiter des urgences. Cet état frénétique, dans lequel sont plongés plusieurs avocat(e)s, fut largement décrit dans la phase I de cette étude alors que les participant(e)s répétaient régulièrement avoir l'impression de travailler dans une urgence. Comme vu précédemment, cette pression ne s'associe pas de manière significative au niveau de détresse psychologique ressentie. Toutefois, les résultats des analyses portant sur l'épuisement démontrent que la surcharge quantitative de travail et cette frénésie s'associent à des niveaux d'épuisement ressenti significativement plus élevés. Cet impact de la surcharge quantitative de travail demeure très significatif, et ce, quels que soient les autres facteurs considérés des différents modèles d'analyses testés, montrant ainsi la grande importance de ce facteur sur la variation de l'épuisement.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

La **surcharge qualitative** réfère quant à elle au fait de devoir gérer plusieurs choses de manière simultanée, ce qui engendre une charge mentale importante. Il est intéressant de constater à la lueur des résultats que lorsque considérée de manière simultanée avec les facteurs sociaux et même avec les facteurs familiaux, la surcharge qualitative n'est pas significative pour expliquer le niveau d'épuisement. Toutefois, lorsque l'on considère l'ensemble des stresseurs, la surcharge qualitative apparaît finalement significative pour expliquer le niveau d'épuisement des participant(e)s.

Impact des demandes émotionnelles

Les résultats présentés mettent en évidence que les demandes émotionnelles influencent significativement le niveau d'épuisement, et ce, même lorsque l'on considère les autres variables incluses dans les analyses ($p \leq 0.001$). Ces demandes surviennent lorsque le travail implique de devoir faire face à des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel, ou encore lorsque l'individu doit s'impliquer émotionnellement dans cadre de son travail. Il est logique de croire que le domaine de spécialité pourrait avoir un rôle à jouer dans cette relation alors que certains champs de pratique sont possiblement plus exposés que d'autres à ces demandes dans le cadre de leur travail. Cette piste devra être creusée éventuellement par des recherches plus poussées portant sur l'impact du domaine de spécialité.

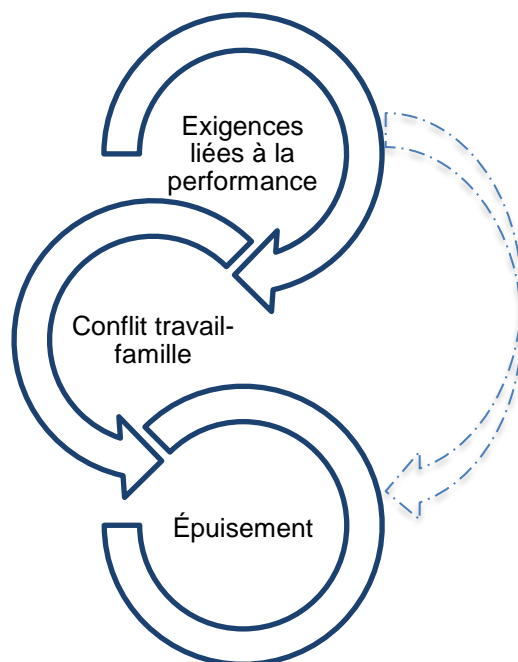
Impact des demandes contractuelles au travail

L'impact des demandes contractuelles sur l'épuisement des avocat(e)s québécois(es) fut évalué par le recours à différentes variables : exigences liées à la performance, modèle d'affaires aligné sur les heures facturables et heures travaillées.

Concrètement, les analyses démontrent qu'un modèle d'affaires aligné sur des objectifs d'heures facturables à atteindre influence à la hausse, et ce, de manière significative, le niveau d'épuisement ressenti par les participant(e)s. Cette relation demeure significative même en considérant tous les autres facteurs mesurés. Les résultats mettent également en évidence que les exigences liées à la performance augmentent significativement l'épuisement, mais seulement lorsque l'on tient en compte les facteurs sociaux et les conditions de travail. Ainsi, la prise en considération de facteurs familiaux, tels les conflits travail-famille ou famille-travail, fait disparaître cet impact. Observant ce résultat, notre équipe a émis l'hypothèse selon laquelle les exigences liées à la performance exacerbent le conflit travail-famille, ce qui s'associerait à un niveau d'épuisement plus élevé, mais expliquerait aussi pourquoi, en considérant l'apport des variables familiales, l'impact des exigences de rendement sur l'épuisement n'est plus significatif. Le *schéma 6* suivant permet d'illustrer cette hypothèse.

Schéma 6

Illustration de la relation de médiation entre les exigences liées à la performance, le conflit travail-famille et l'épuisement



Suivant des analyses statistiques visant à tester cette hypothèse, cette dernière s'avère partiellement confirmée, c'est-à-dire que les exigences liées à la performance influencent à la hausse et de manière significative le conflit travail-famille, lequel influence à la hausse le niveau d'épuisement. Toutefois, cette médiation n'est pas parfaite, ce qui signifie que les exigences liées à la performance influencent également elles-mêmes l'épuisement, et ce, même en considérant l'impact du conflit travail-famille. Cette précision est représentée par la flèche en pointillée dans le schéma 6.

Finalement, les heures travaillées s'avèrent non significatives pour expliquer le niveau d'épuisement chez les participant(e)s. Comme il est logique de penser que de longues heures de travail pourraient être associées à un épuisement plus élevé, notre équipe a ici mesuré les heures de travail via le recours à une variable binaire, où 0 = moins de 50 heures de travail par semaine (49 heures ou moins) et 1 = 50 heures ou plus. Il s'avère que les longues heures travaillées n'expliquent pas, du moins dans le cadre de cette étude, le niveau d'épuisement des participant(e)s.

Impact de l'utilisation des compétences

L'utilisation des compétences dans le cadre de cette étude fut mesurée via une échelle en 4 points, adaptée de Karasek (1979). L'adaptation visait à mesurer dans quelle mesure le travail des participant(e)s exige l'acquisition de nouvelles connaissances et offre des opportunités

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

d'apprentissage. Les résultats présentés au *tableau 11* mettent en évidence l'effet protecteur de l'utilisation des compétences sur la santé mentale en réduisant de manière significative l'épuisement ressenti chez les participant(e)s.

5.2.1.3 Impact des facteurs familiaux et hors travail sur l'épuisement

Les résultats obtenus mettent en évidence l'impact de plusieurs facteurs familiaux et hors travail pour expliquer l'épuisement des participant(e)s.

Premièrement, le **conflit travail-famille**, soit l'effet négatif du travail sur la vie privée, apparaît comme étant significativement lié à l'épuisement. Ainsi, plus le conflit travail-famille est important et plus l'épuisement augmente de manière significative, et ce, même en considérant l'impact des facteurs sociaux, des conditions de travail, des autres facteurs familiaux et des traits individuels. Il apparaît également que le **conflit famille-travail**, c'est-à-dire les répercussions de la vie privée dans le travail, s'associe significativement à l'épuisement en augmentant le niveau d'épuisement ressenti. Toutefois, en ce qui concerne le conflit famille-travail, son effet significatif sur l'épuisement disparaît lorsque l'on considère les facteurs individuels.

Deuxièmement, le fait d'être **en couple** s'associerait de manière significative à l'épuisement ($p \leq 0.05$). En effet, les analyses démontrent que le fait d'être en couple s'associe à une augmentation de l'épuisement, et ce, de manière significative. Cet impact demeure, peu importe les autres facteurs considérés. Ces résultats sont par ailleurs cohérents avec ceux obtenus au sein d'autres études portant spécifiquement sur les avocat(e)s. En effet, des taux élevés de divorce ainsi que la présence de problèmes conjugaux multiples caractériseraient la population des avocat(e)s (Chambers, 2014; Schiltz, 1999).

Finalement, comme pour la détresse psychologique, les résultats soulignent le rôle protecteur lié au fait d'être **parent** alors que les enfants à charge réduiraient le niveau d'épuisement de manière significative ($p \leq 0.01$). Toutefois, cet effet existe tant que l'on ne considère pas les variables individuelles. Lorsque les variables individuelles sont considérées, l'impact protecteur du statut parental disparaît en devenant non significatif.

5.2.1.4 Impact des facteurs individuels sur l'épuisement

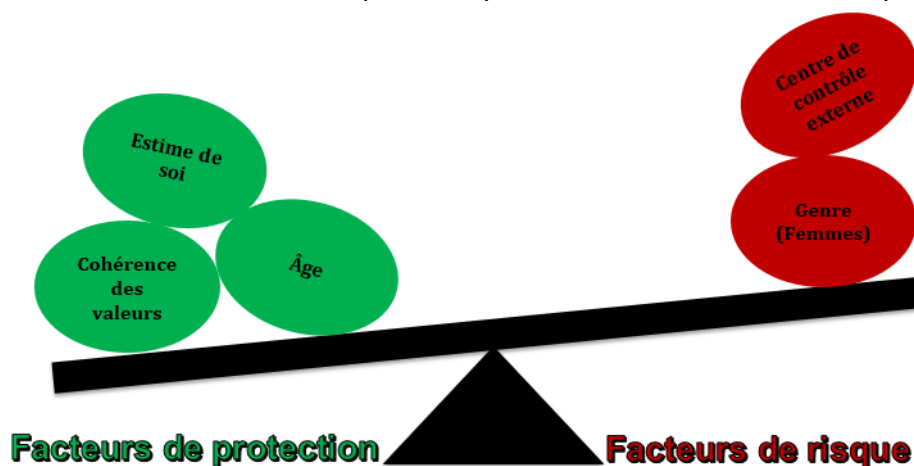
Les résultats obtenus concernant l'impact des facteurs individuels sur l'épuisement sont représentés de manière schématique dans le *schéma 7* ci-dessous.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Schéma 7

Représentation des facteurs de risque et de protection individuels face à l'épuisement



Le schéma 7 permet d'apprécier que l'estime de soi, l'âge, ainsi que la cohérence des valeurs de l'individu avec son milieu de travail contribuent significativement à réduire le niveau d'épuisement ressenti chez les participant(e)s. Ces facteurs sont significatifs même en tenant compte de tous les facteurs énumérés plus haut, soit les facteurs sociaux, organisationnels et familiaux.

Inversement, le schéma 7 permet également d'observer que le fait **d'être une femme** contribue à augmenter le niveau d'épuisement, et ce, de manière significative. De la même manière, les personnes ayant un **centre de contrôle externe**, c'est-à-dire celles qui croient que les événements dans leur vie sont fonction de la chance, du hasard, du destin, bref, de forces externes à eux et indépendantes de leur propre volonté (Rotter, 1966; Kirkcaldy et al., 2002), sont exposées à des niveaux d'épuisement significativement plus élevés, ce qui est cohérent avec certaines études (Muhonen et Torkelson, 2004).

Suivant l'analyse détaillée de ces résultats, il appert pertinent de synthétiser les facteurs de risque et de protection liés à l'épuisement. Le tableau 12 suivant poursuit cet objectif.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 12

Synthèse des facteurs de risque et de protection liés à l'épuisement¹³

FACTEURS DE RISQUE	FACTEURS DE PROTECTION
Stresseurs liés à la profession réglementée	Relations harmonieuses avec les clients
Technologie	Utilisation des compétences
Modèle d'heures facturables	Reconnaissance
Insécurité d'emploi	Opportunités de carrière
Surcharge quantitative	Avoir des enfants
Surcharge qualitative	Âge
Demandes émotionnelles	Présence d'enfants
Conflit famille → travail	Cohérence de valeurs avec le milieu de travail
Conflit travail → famille	Estime de soi
Contre de contrôle externe	
Être en couple	
Être une femme	

Les constats ainsi posés nous conduisent à présent à analyser la santé au travail dans une perspective positive, soit les facteurs à l'origine du bien-être au travail. Les sections qui suivent y sont destinées.

5.3 LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL CHEZ LES AVOCAT(E)S QUÉBÉCOIS(ES) : ÉTAT DES LIEUX

Au cours des dernières décennies, certaines études se sont intéressées au bien-être au travail (Dagenais Desmarais et Savoie, 2012), notamment par l'influence des travaux de la psychologie positive (Seligman et al., 2005). Malgré l'absence de consensus dans la littérature quant à la définition du bien-être (Dagenais Desmarais et Savoie, 2012 ; Gilbert et al., 2011), nous avons tout de même cru bon de recourir à une échelle de bien-être psychologique au travail dans le cadre de cette étude. Deux objectifs étaient poursuivis par cette inclusion. Le premier visait à vérifier si les facteurs associés à la détresse psychologique étaient également liés au niveau de bien-être ressenti. Le second visait à vérifier si des facteurs n'étant pas nécessairement associés au niveau de détresse seraient liés au

¹³ L'effet des facteurs en gris dans le tableau apparaît comme non significatif lorsque l'on considère l'apport des caractéristiques individuelles. Néanmoins, comme leur impact sur l'épuisement apparaît significatif en considérant plusieurs variables sociales, organisationnelles et familiales, nous avons cru bon de les intégrer dans le **tableau X**.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

bien-être au travail, multipliant ainsi les leviers d'intervention afin d'améliorer la santé mentale dans la profession.

Avant de présenter les différentes analyses sur le bien-être, il importe d'émettre certaines précisions.

D'abord, le bien-être ne doit pas être perçu comme l'opposé de la détresse psychologique. En effet, certaines personnes peuvent vivre une détresse importante, mais également connaître un certain bien-être dans leur travail. Bref, ces deux concepts ne sont pas inversés, ni les opposés d'un même continuum, mais bien complémentaires pour comprendre la santé mentale au travail.

Ensuite, contrairement à la détresse psychologique, le bien-être demeure encore un concept relativement instable dans la littérature, car il a fait l'objet d'un nombre beaucoup moins important d'études. Les résultats obtenus doivent donc être interprétés à l'intérieur de ces limites.

Les sections suivantes présentent certaines observations en lien avec le bien-être, ainsi que les facteurs liés à une augmentation ou à une diminution du bien-être dans la profession.

5.3.1 ANALYSES DESCRIPTIVES CONCERNANT LE BIEN-ETRE

Le bien-être fut analysé ici sous sa forme continue, c'est-à-dire à partir d'un score global allant de 0 à 84. Notre équipe a fait ce choix en constatant l'absence de points de césure validés au sein de la littérature. Bien que ce choix méthodologique ne permet pas de comparer l'échantillon selon différents niveaux de bien-être, comme fait précédemment pour la détresse psychologique ou l'épuisement, plusieurs analyses ont permis de comparer les scores de bien-être obtenus selon différentes caractéristiques des participant(e)s (genre et expérience).

Le *graphique 7* suivant permet d'apprécier les scores moyens de bien-être observés chez les femmes, comparativement aux hommes, en fonction de l'expérience des participant(e)s. On constate globalement qu'il n'y a pas de différence marquée entre les femmes et les hommes à ce chapitre. Ainsi, bien que les scores des jeunes (hommes et femmes) soient significativement plus faibles¹⁴ que ceux observés chez les plus expérimenté(e)s, les différences hommes et femmes sont pour leur part non significatives¹⁵.

¹⁴ $p \leq 0.001$.

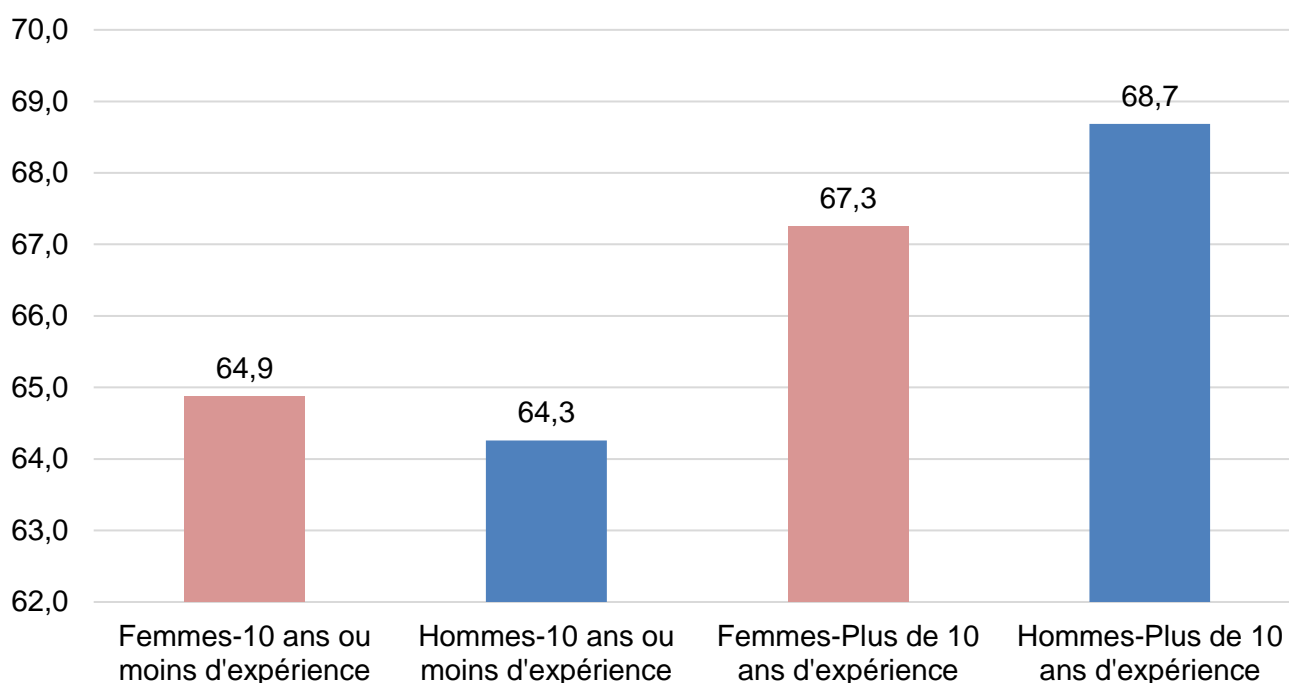
¹⁵ $p \geq 0.05$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 7

Scores moyens de bien-être observés selon le genre et l'expérience des participant(e)s
N=2066



La section suivante vise à analyser les facteurs susceptibles de s'associer au bien-être ressenti par les participant(e)s.

5.3.2 FACTEURS SOCIAUX, ORGANISATIONNELS, FAMILIAUX ET INDIVIDUELS ASSOCIÉS AU BIEN-ÊTRE DANS L'ÉCHANTILLON GLOBAL

Afin d'établir éventuellement une comparaison avec les facteurs analysés précédemment, nous avons retenu les mêmes variables indépendantes pour l'analyse du bien-être que celles utilisées pour évaluer la détresse psychologique ou l'épuisement. Le *tableau 13* ci-dessous permet d'apprécier les facteurs ayant une influence significative sur le niveau de bien-être ressenti chez les participant(e)s. Comme pour les tableaux présentés précédemment, les signes (+) impliquent une variation à la hausse du niveau de bien-être, alors que les signes (-) impliquent que la variable indépendante influence le bien-être à la baisse, et ce, de manière significative. Le nombre d'étoiles (*) indique pour sa part le degré de signification selon certains seuils, conformément à la note en bas de tableau. La mention « ns » signifie que la variable est non significative pour expliquer la variation de bien-être dans le modèle à l'étude. Les variables en gris signifient que celles-ci n'entretiennent aucune relation significative dans le cadre de cette étude avec la variation de bien-être, et ce, peu importe les facteurs considérés et les modèles testés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 13

Impact des facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels sur le bien-être des avocat(e)s québécois(es)¹⁶

	<i>Facteurs</i>	<i>Modèle 1</i>	<i>Modèle 2</i>	<i>Modèle 3</i>	<i>Modèle 4</i>
Sociaux	Profession réglementée	(-) ^{***}	(-) [*]	ns	ns
	Culture de performance	(-) [*]	ns	ns	ns
	Valorisation image profession	(+) ^{**}	ns	ns	ns
	Technologie	(-) ^{***}	(-) ^{***}	(-) ^{**}	(-) [*]
Organis.	Relations sociales collègues		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Relations sociales supérieur		ns	ns	ns
	Relations sociales clients		ns	ns	ns
	Relations sociales juges		ns	ns	ns
	Soutien des collègues		ns	ns	ns
	Soutien du supérieur		ns	ns	ns
	Reconnaissance		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) [*]
	Insécurité d'emploi		ns	ns	(+) [*]
	Opportunités de carrière		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Salaire		ns	ns	ns
	Surcharge quantitative		(+) [*]	(+) ^{***}	(+) ^{**}
	Surcharge qualitative		ns	ns	ns
	Demandes émotionnelles		(-) ^{***}	(-) ^{***}	(-) ^{**}
	Exigences de performance		(-) ^{**}	(-) [*]	ns
	Heures facturables		(-) ^{***}	(-) ^{***}	(-) ^{**}
	Heures totales travaillées		ns	ns	ns
	Autorité décisionnelle		ns	ns	ns
	Utilisation des compétences		(+) ^{***}	(+) ^{***}	ns
Manque de ressources		(-) [*]	(-) [*]	(-) ^{**}	
Incivilité (binaire)		ns	ns	ns	
Familiaux et H-Tr.	Conflit travail-famille			(-) ^{***}	(-) ^{***}
	Conflit famille-travail			(-) ^{**}	ns
	Soutien hors travail			(+) ^{***}	(+) [*]
	Être en couple			ns	ns
	Enfants à charge			(+) ^{**}	ns
	Parents à charge			ns	ns
Individ.	Âge				(+) ^{***}
	Expérience (10 ans ou moins)				ns
	Cohérence des valeurs				(+) ^{***}
	Sexe (femmes)				ns
	Centre de contrôle externe				(-) [*]
	Estime de soi				(+) ^{***}
	Consommation excessive alcool				ns
	Tabagisme				ns
	Consommation de drogues				ns
	Heures de sommeil				ns
R² Ajusté		0.128	0.486	0.514	0.586

NOTE : $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer le bien-être.

¹⁶ Il importe de préciser ici que les résultats inclus au sein de ce tableau excluent les travailleur(euse)s autonomes puisque plusieurs facteurs liés au travail n'étaient pas pertinents pour cette catégorie de travailleur(euse)s (ex : les relations sociales avec le supérieur, le soutien au travail, etc.). Toutefois, un portrait spécifique pour ceux-ci sera présenté plus loin dans ce rapport.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Le *tableau 13* présente les R^2 ajustés¹⁷, c'est-à-dire la variance du niveau de bien-être ressenti expliquée par les variables incluses dans les différents modèles. On constate ainsi que les facteurs de la sphère sociale expliquent 12,8 % de la variation de bien-être au sein de l'échantillon. Cette contribution est relativement faible comparativement à une contribution à la hauteur de 30 % pour l'épuisement et d'un peu plus de 24 % pour la détresse. La combinaison des facteurs organisationnels et sociaux explique pour sa part 48,6 % de la variation de bien-être dans l'échantillon. On constate ainsi que le milieu organisationnel présente la plus grande contribution quant à la variation de bien-être chez les individus avec un apport de 35,8 % à lui seul. En ce qui concerne les facteurs issus de la vie hors travail et de la famille, ils expliquent seulement 2,8 %, alors que la variance expliquée passe de 48,6 % à 51,4 % par l'ajout de ces facteurs. Finalement, les caractéristiques individuelles expliquent pour leur part 7,2 % de la variation de bien-être, un apport plus important que pour l'épuisement, mais comparable à la détresse psychologique. En effet, les caractéristiques individuelles expliquaient un peu plus de 8 % de la variation de détresse dans l'échantillon. Globalement, les variables sociales, organisationnelles, familiales et individuelles expliquent donc 58,6 % de la variation du niveau de bien-être dans l'échantillon.

Les sections suivantes seront dédiées à une analyse approfondie des facteurs à l'origine de ce bien-être au sein de l'échantillon global.

5.3.2.1 Impact des facteurs sociaux sur le bien-être

Les résultats présentés au *tableau 13* montrent a priori que tous les facteurs sociaux mesurés ont une influence sur le bien-être des participant(e)s. Ainsi, si les stressseurs liés à la profession réglementée, la culture professionnelle orientée sur la performance et la technologie réduisent significativement le niveau de bien-être ressenti, la valorisation de l'image professionnelle s'associerait, elle, à un plus grand bien-être. Il est à noter toutefois que lorsque l'on considère l'effet des conditions de travail, de la vie hors travail et des caractéristiques individuelles, la culture professionnelle et la valorisation de l'image professionnelle n'ont plus aucun impact sur le bien-être des individus. L'effet négatif des stressseurs liés à la profession réglementée disparaît quant à lui lorsque l'on tient compte de la vie hors travail et des caractéristiques individuelles. Bref, seul l'effet négatif de la technologie sur le niveau de bien-être perdure, peu importe les facteurs considérés dans les différents modèles.

¹⁷ On utilise ici le R^2 ajusté plutôt que simplement un R^2 puisque le R^2 ajusté « s'ajuste » en fonction du nombre de variables incluses dans les modèles testés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.3.2.2 Impact des facteurs organisationnels sur le bien-être

Impact des relations sociales au travail sur le bien-être

Les analyses réalisées permettent d'observer que les **relations sociales harmonieuses avec les collègues** s'associent à une augmentation significative du niveau de bien-être chez les participant(e)s, et ce, quels que soient les facteurs considérés ($p \leq 0.001$). Ce constat est intéressant alors que les relations avec les collègues n'apparaissent pas significatives pour expliquer la détresse psychologique et sont apparues comme peu importantes pour expliquer l'épuisement. Ceci nous porte donc à constater que les relations sociales avec les collègues procurent du bien-être chez les participant(e)s, mais ne permettent pas pour autant de réduire la détresse psychologique de manière significative, pas plus qu'elles influencent l'épuisement lorsque l'on considère plusieurs facteurs de manière simultanée.

Les analyses permettent également d'observer que les relations avec le superviseur, les relations avec les clients ou celles avec les juges sont non significatives pour expliquer le niveau de bien-être des participant(e)s.

Impact des gratifications sur le bien-être

De manière cohérente avec les résultats obtenus précédemment, il s'avère que la **reconnaissance** et les **opportunités de carrière**, en plus de réduire le niveau de détresse psychologique et d'épuisement, contribueraient à augmenter le bien-être ressenti chez les participant(e)s. Cet impact positif sur la santé demeure, peu importe les facteurs considérés. Les résultats tendent également à démontrer que l'insécurité d'emploi s'associerait à des niveaux de bien-être plus élevés. Bien que ce résultat puisse paraître contradictoire, il est possible que les gens exposés à une faible sécurité d'emploi le soient par choix, ce qui pourrait expliquer ce résultat. Finalement, conformément aux résultats obtenus précédemment, les résultats démontrent que le salaire serait non significatif pour expliquer le bien-être des avocat(e)s.

Impact des demandes psychologiques liées au travail sur le bien-être

Les résultats obtenus tendent à démontrer que la **charge quantitative** de travail s'associerait à une augmentation du bien-être et que cet impact demeure significatif, quels que soient les facteurs considérés. Si ce résultat peut paraître surprenant a priori, il n'en est rien, alors que la charge de travail peut être également synonyme de défis et de réalisation de soi, ce qui pourrait expliquer ce résultat. Ainsi, la surcharge de travail, bien qu'elle augmente de manière significative le niveau

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

d'épuisement, contribue également à un certain bien-être chez les professionnel(le)s participant(e)s. La surcharge qualitative ne démontre pour sa part aucun lien significatif avec le bien-être ressenti.

Impact des demandes émotionnelles sur le bien-être

Conformément aux résultats précédents, l'augmentation des **demandes émotionnelles** dans le cadre du travail contribuerait à réduire de manière significative le niveau de bien-être chez les participant(e)s. Ainsi, non seulement des demandes émotionnelles émanant du travail influencent à la hausse la détresse psychologique et l'épuisement, mais contribuent également à réduire le bien-être, et ce, même en considérant le rôle joué par les facteurs sociaux, organisationnels, hors travail et individuels.

Impact des demandes contractuelles sur le bien-être

Les demandes contractuelles réfèrent aux exigences liées à la performance, au fait de devoir atteindre des objectifs d'heures facturables, puis aux heures travaillées. Les analyses portant sur le bien-être tendent à démontrer que l'augmentation des **exigences liées à la performance** contribue à réduire le niveau de bien-être de manière significative, et ce, même si on considère l'apport des facteurs sociaux, organisationnels et familiaux dans l'explication du bien-être. Toutefois, cet impact disparaît lorsque l'on prend en considération les caractéristiques individuelles des participant(e)s. En ce qui concerne les **heures facturables**, les résultats obtenus sont cohérents avec ceux obtenus pour la détresse psychologique et l'épuisement. Ainsi, les avocat(e)s ayant des objectifs d'heures facturables à atteindre vivraient des niveaux de bien-être plus faibles alors qu'ils vivraient une détresse et des niveaux d'épuisement plus élevés. Finalement, les longues heures de travail (plus de 50 heures hebdomadairement) n'auraient aucun effet significatif (à la hausse ou à la baisse) sur le niveau de bien-être des avocat(e)s participant(e)s.

Impact de l'utilisation des compétences

Les résultats présentés au *tableau 13* permettent de démontrer l'effet positif de **l'utilisation des compétences** sur le bien-être des participant(e)s. Ainsi, l'augmentation de l'utilisation des compétences chez les avocat(e)s contribuerait à des niveaux de bien-être plus élevés. Ces résultats sont cohérents avec ceux de Marchand et ses collègues (2006b) qui affirmaient, en étudiant l'impact de l'utilisation des compétences sur la détresse psychologique, que : « *le renforcement de l'utilisation des compétences, dans une limite qui permet de réduire la routinisation du travail, semble être une source de bonification de la santé mentale au travail* » (p. 21). Ces résultats sont également cohérents

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

avec ceux d'autres études ayant démontré que l'utilisation des compétences s'associerait à une réduction des risques de développer un désordre d'ordre psychologique ainsi qu'à une augmentation de la satisfaction au travail (de Jonge et al., 2000; Joensuu et al., 2010; Niedhammer et al., 1998; Stansfeld et al., 1999). Il importe toutefois de souligner que l'effet protecteur de l'utilisation des compétences devient non significatif en considérant l'ensemble des caractéristiques individuelles sur le bien-être.

Impact du manque de ressources au travail sur le bien-être

Finalement, les résultats mettent en évidence que le **manque de ressources** influencerait à la baisse le niveau de bien-être ressenti par les participant(e)s. Ce résultat est intéressant puisque comme vu précédemment, le manque de ressource n'influence pas de manière significative la détresse psychologique ou encore l'épuisement, mais aurait toutefois un effet protecteur sur la santé en augmentant le niveau de bien-être ressenti, et ce, quels que soient les facteurs considérés. Par ailleurs, l'augmentation du nombre de facteurs dans chacun des modèles démontre que cette relation s'intensifie plutôt que de diminuer en intensité. Il est donc possible de croire que la somme des contraintes générées par plusieurs sphères de vie augmente d'autant l'impact du manque de ressources (humaines, matérielles, etc.) sur le bien-être des participant(e)s.

5.3.3.3 Impact des facteurs familiaux et hors travail sur le bien-être

Les analyses permettent de mettre en évidence trois points marquants concernant l'effet de la vie hors travail sur le niveau de bien-être.

D'abord, conformément aux résultats obtenus précédemment, les résultats présentés au *tableau 13* mettent en évidence que le **conflit travail-famille** influence négativement et significativement le niveau de bien-être ressenti. Ainsi, plus les contraintes liées au travail débordent sur la sphère familiale, et plus le bien-être des participant(e)s diminue. Cette relation s'avère significative, quels que soient les facteurs considérés. Les résultats démontrent qu'il en est de même pour le conflit famille-travail, c'est-à-dire lorsque les contraintes familiales nuisent au travail. Toutefois, ce dernier conflit s'avère non significatif pour expliquer le bien-être des participant(e)s lorsque les caractéristiques individuelles sont considérées.

Ensuite, les résultats démontrent que le **soutien social hors travail** contribuerait à augmenter le niveau de bien-être. Ce soutien, issu de la famille ou des amis, serait donc bénéfique pour la santé

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

en augmentant le bien-être de manière significative, un effet qui perdure même en considérant les contraintes et les ressources émanant des autres sphères de la vie des individus.

Finalement, on constate que les individus ayant des enfants à charge vivaient des niveaux de bien-être significativement plus élevé. Toutefois, cet effet protecteur lié au fait d'avoir des enfants disparaîtrait lorsque les caractéristiques individuelles sont prises en considération.

5.3.3.4 Impact des caractéristiques individuelles sur le bien-être

Les analyses présentées au *tableau 13* mettent en évidence certains facteurs influençant à la hausse ou à la baisse le niveau de bien-être des avocat(e)s participant(e)s.

Parmi les facteurs individuels associés à un plus grand bien-être, notons ***l'âge, la cohérence entre les valeurs personnelles et celles de l'organisation*** ainsi que ***l'estime de soi***. Concrètement, les résultats démontrent que le bien-être augmente à mesure que l'âge augmente et qu'une plus grande cohérence des valeurs, tout comme une plus grande estime de soi, seraient autant de facteurs de protection pour la santé. Ces résultats sont cohérents avec ceux obtenus dans l'étude de la détresse et de l'épuisement, alors que l'âge, l'estime de soi et la cohérence des valeurs s'associaient à des niveaux de détresse et d'épuisement plus faibles. Inversement, le fait d'avoir un centre de contrôle externe contribuerait à réduire le bien-être ressenti.

Le *tableau 14* suivant résume les facteurs qui influencent significativement le bien-être à la hausse ou à la baisse.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 14

Synthèse des facteurs qui réduisent et augmentent de manière significative le bien-être ressenti au sein de l'échantillon global¹⁸

RÉDUIT LE BIEN-ÊTRE	AUGMENTE LE BIEN-ÊTRE
Technologie	Relations harmonieuses avec les collègues
Demandes émotionnelles	Reconnaissance
Exigences liées à la performance	Opportunités de carrière
Heures facturables	Insécurité d'emploi
Manque de ressources au travail	Surcharge quantitative
Conflit travail-famille	Utilisation des compétences
Centre de contrôle externe	Soutien social hors travail
	Avoir des enfants
	Âge
	Cohérence des valeurs
	Estime de soi

5.4 SYNTHÈSE DES FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION POUR LA SANTÉ MENTALE DES AVOCAT(E)S QUÉBÉCOIS(ES)

Dans le but de synthétiser tous les résultats présentés précédemment concernant les facteurs de risque et protection liés à la détresse psychologique, à l'épuisement et au bien-être, nous avons cru pertinent de synthétiser les résultats obtenus sous forme de tableau. Cette synthèse, présentée au *tableau 15*, présente les facteurs ressortis comme étant significatifs en considérant les facteurs émanant d'au moins 3 sphères de vie. Les flèches en gris pâle indiquent que la relation est significative, mais que l'impact du facteur disparaît lorsque l'on tient compte des caractéristiques individuelles (4^e sphère) (traits de personnalité, genre, âge, habitudes de vie).

Comme on peut le constater, plusieurs facteurs issus des différentes sphères de vie ont un impact significatif sur toutes les variables de santé étudiées et cet impact demeure significatif, quelles que soient les variables incluses. C'est le cas notamment de la technologie (sphère sociale), des

¹⁸ L'effet des facteurs en gris dans le tableau apparaît comme non significatif lorsque l'on considère l'apport des caractéristiques individuelles. Néanmoins, comme leur impact sur le bien-être apparaît significatif en considérant plusieurs variables sociales, organisationnelles et familiales, nous avons cru bon de les intégrer dans le **tableau X**.

Rapport de recherche

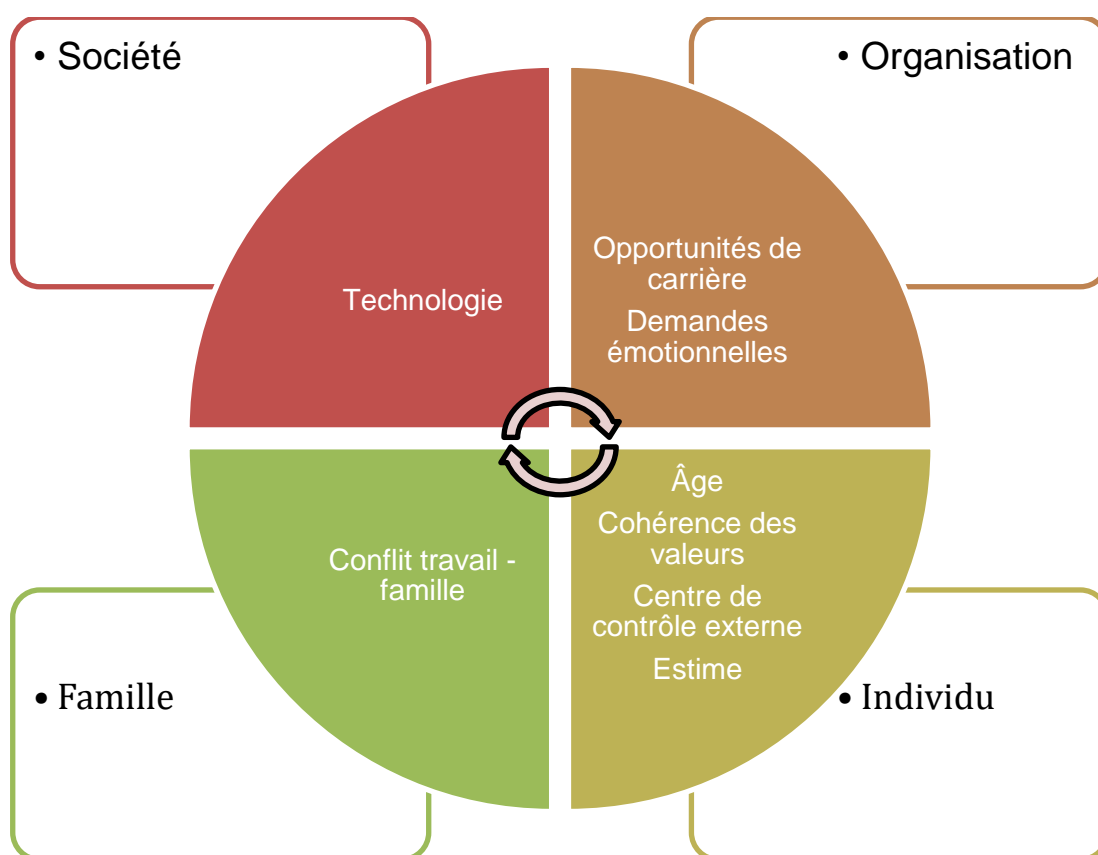
Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

opportunités de carrière (sphère organisationnelle), des demandes émotionnelles (sphère organisationnelle), du conflit travail-famille (sphère familiale), de l'âge (sphère individuelle), de la cohérence entre les valeurs personnelles et organisationnelles (sphère individuelle), du centre de contrôle externe (sphère individuelle) et de l'estime de soi (sphère individuelle).

Le schéma 8 ci-dessous permet de synthétiser ces observations. Toutes les variables incluses dans le schéma agissent à la fois de manière significative sur la détresse, l'épuisement et le bien-être.

Schéma 8

Facteurs ayant un impact significatif sur tous les indicateurs de santé mesurés







Le tableau 15 suivant, présente une synthèse des facteurs de risque et de protection associés aux différents indicateurs de santé mesurés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 15

Synthèse des facteurs de risque et de protection associés aux différents indicateurs de santé mesurés

Sphère de vie	Facteurs	Effet sur la détresse psychologique	Effet sur l'épuisement	Effet sur le bien-être
Société 	Stresseurs liés à la profession réglementée	↑	↑	ns
	Technologie	↑	↑	↓
Organisation 	Relations harmonieuses collègues	ns	ns	↑
	Relations harmonieuses superviseur	↓	ns	ns
	Relations harmonieuses clients	ns	↓	ns
	Relations sociales avec juges(bin)	↓	ns	ns
	Reconnaissance	↓	↓	↑
	Opportunités de carrière	↓	↓	↑
	Insécurité d'emploi	↑	↑	↑
	Surcharge quantitative	ns	↑	↑
	Surcharge qualitative	ns	↑	ns
	Demandes émotionnelles	↑	↑	↓
	Exigences liées à la performance	ns	ns	↓
	Heures facturables	↑	↑	↓
	Utilisation des compétences	ns	↓	↑
	Manque de ressources au travail	ns	ns	↓
Famille et vie hors-travail 	Conflit travail-famille	↑	↑	↓
	Conflit famille-travail	↑	↑	↓
	Soutien social hors travail	ns	ns	↑
	Être en couple	ns	↑	ns
	Enfants à charge	↓	↓	↑
Individu 	Âge	↓	↓	↑
	Genre	ns	↑	ns
	Cohérence des valeurs personnelles avec le milieu de travail	↓	↓	↑
	Centre de contrôle externe	↑	↑	↓
	Estime de soi	↓	↓	↑
	Cons. de drogues	↑	ns	ns
	Tabagisme	↑	ns	ns

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Concrètement le tableau synthèse présenté précédemment indique que les facteurs suivants, présentés dans l'*encadré 3*, s'associent (positivement ou négativement) au niveau de détresse psychologique ressentie par les participant(e)s, et ce, peu importe les facteurs considérés, incluant les caractéristiques individuelles, constituant ainsi des facteurs de risque et de protection :

Encadré 3

Facteurs liés à la détresse psychologique

Augmentent significativement la détresse psychologique

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

Réduisent significativement la détresse psychologique

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

Les résultats présentés au *tableau 15* indiquent également que les déterminants suivants, présentés dans l'*encadré 4*, s'associent significativement à l'épuisement en considérant tous les stressseurs émanant des différentes sphères de vie.

Encadré 4

Facteurs liés à l'épuisement

Augmentent significativement l'épuisement

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

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Réduisent significativement l'épuisement

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

Finalement, plusieurs facteurs s'associent de manière significative au niveau de bien-être ressenti par les participant(e)s. Ces facteurs sont résumés dans *l'encadré 5* ci-dessous :

Encadré 5 Facteurs liés au bien-être

Augmentent significativement le bien-être

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

Réduisent significativement le bien-être

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

Cette synthèse nous porte à présent à broser des portraits plus spécifiques selon certaines caractéristiques des participant(e)s interrogé(e)s. Les sections suivantes y seront destinées.

RÉSULTATS

PARTIE II : PORTRAITS SPÉCIFIQUES

Rapport de recherche

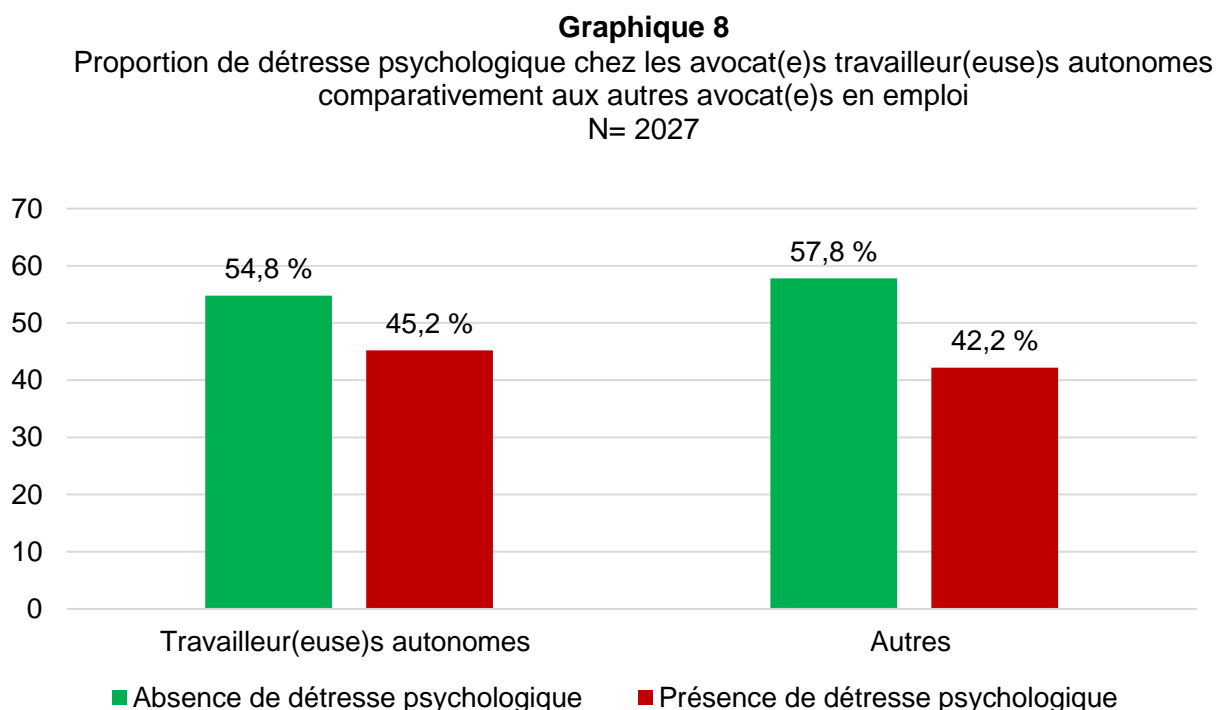
Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.5 LA SITUATION DES TRAVAILLEUR(EUSE)S AUTONOMES

Lors de la collecte de données, un total de 310 avocat(e)s œuvrant à titre de travailleur(euse)s autonomes ont complété l'ensemble du questionnaire. Toutefois, considérant leur situation spécifique de travailleur(euse)s autonomes, et le fait que plusieurs des variables mesurées étaient non applicables pour eux, ces participant(e)s ont été exclu(e)s des analyses réalisées précédemment. Pour cette raison, la présente section s'intéresse à brosser un portrait spécifiquement pour cette catégorie de praticien(ne)s du droit.

5.5.1 INDICATEURS DE SANTÉ MENTALE CHEZ LES TRAVAILLEUR(EUSE)S AUTONOMES COMPARATIVEMENT AUX AUTRES PRATICIEN(NE)S

Le *graphique 8* ci-dessous permet d'apprécier la proportion d'individus touchés par la détresse psychologique chez les avocat(e)s exerçant à leur compte, comparativement aux autres praticien(ne)s.

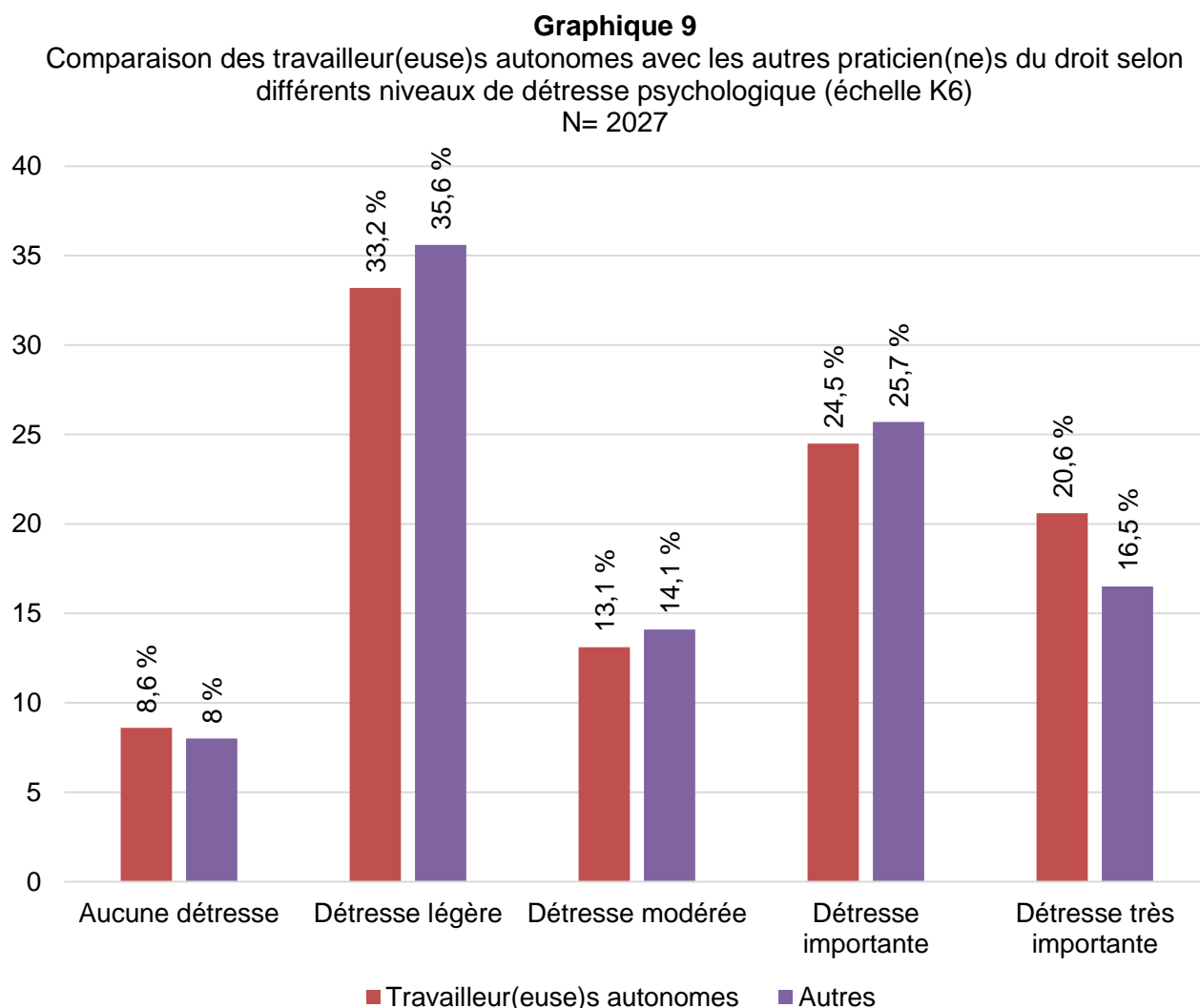


On constate ainsi que le taux de détresse psychologique atteint 45,2 % chez les travailleur(euse)s autonomes, comparativement à 42,2 % chez les autres avocat(e)s. Après vérification via un test de comparaison entre les moyennes, il appert que cette différence est non significative ($p \geq 0.05$). Ceci signifie que le phénomène de la détresse psychologique est aussi présent chez les travailleur(euse)s autonomes que chez les autres praticien(ne)s du droit.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Le *graphique 9* suivant présente une analyse du niveau de détresse psychologique observé selon cinq catégories établies au sein de la littérature (Camirand et al., 2010; Vézina et al., 2011).



À la lecture du *graphique 9*, on constate que les proportions d'avocat(e)s travailleur(euse)s autonomes comparativement aux autres praticien(ne)s sont relativement semblables dans les 3 premières catégories (pas de détresse à détresse modérée). Même si les travailleur(euse)s autonomes semblent proportionnellement plus touché(e)s par une détresse importante (24 %) comparativement aux autres praticien(ne)s (18 %), il est néanmoins important de noter que cette différence n'est pas significative¹⁹. Ainsi, comme pour la proportion de détresse psychologique, la répartition des participant(e)s selon certains niveaux de détresse, qu'ils soient travailleur(euse)s autonomes ou non, est la même.

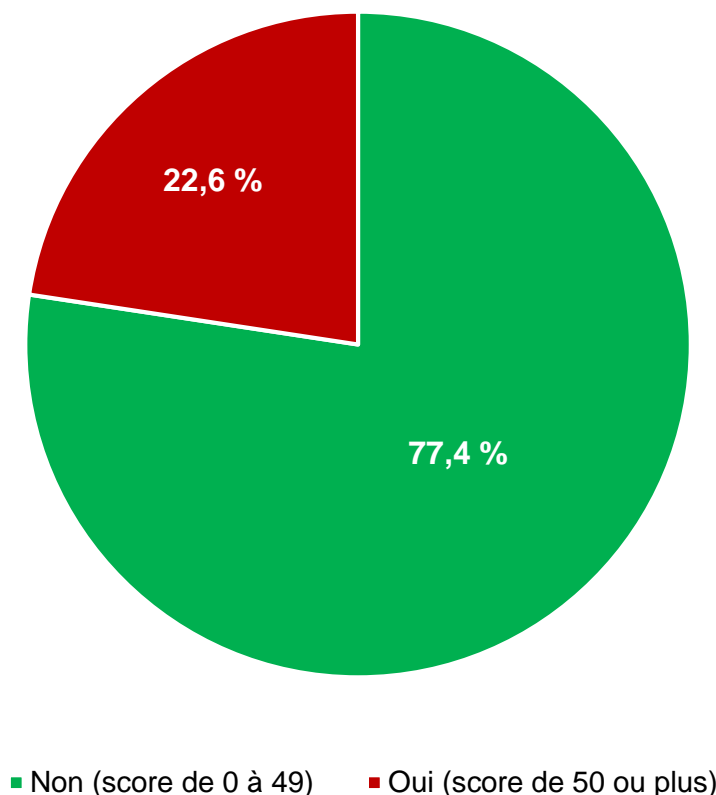
¹⁹ $p \geq 0.05$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Le *graphique 10* ci-dessous présente pour sa part la proportion d'épuisement observée au sein de l'échantillon de travailleur(euse)s autonomes.

Graphique 10
Proportion d'épuisement observée chez les travailleur(euse)s autonomes
N=394



Le *graphique 10* permet d'apprécier que la proportion de travailleur(euse)s autonomes en situation d'épuisement (score ≥ 50) s'élève à 22,6 %, soit un pourcentage légèrement plus élevé que celui observé au sein de l'échantillon global qui s'élevait à 19 %. Notons toutefois qu'après vérification via un test de comparaison, cette différence s'avère non significative.

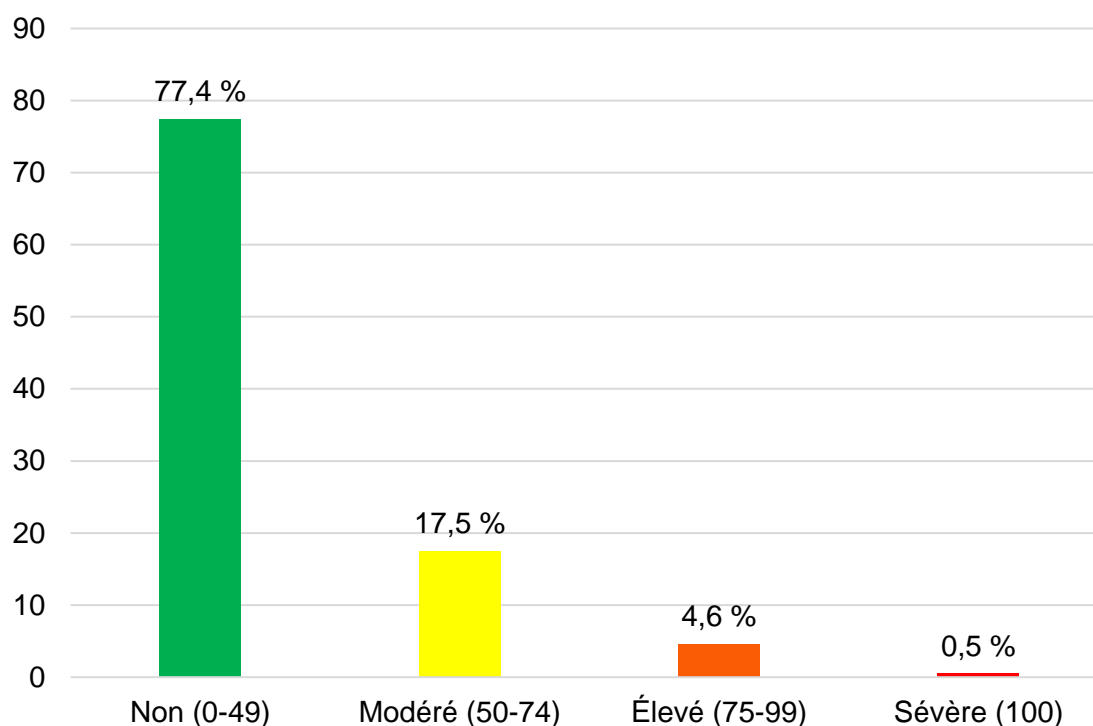
Tout comme pour l'échantillon global, une analyse plus fine fut réalisée afin de vérifier la répartition des participant(e)s travailleur(euse)s autonomes selon différents niveaux d'épuisement, aligné sur les scores recommandés dans la littérature (Kristensen, 2005; Creedy, 2017). Le *graphique 11* suivant présente les résultats obtenus.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 11

Répartition des travailleurs autonomes selon certains niveaux d'épuisement (Creedy, 2017)
N=394



Malgré quelques différences, on constate que comme pour l'échantillon global, les travailleur(euse)s autonomes en situation d'épuisement se concentrent majoritairement dans un niveau « modéré-score de 50-74 » d'épuisement. Par ailleurs, les différences de pourcentage dans la répartition en comparaison avec l'échantillon global s'avèrent non significatives, et ce, après vérification via des tests de comparaison.

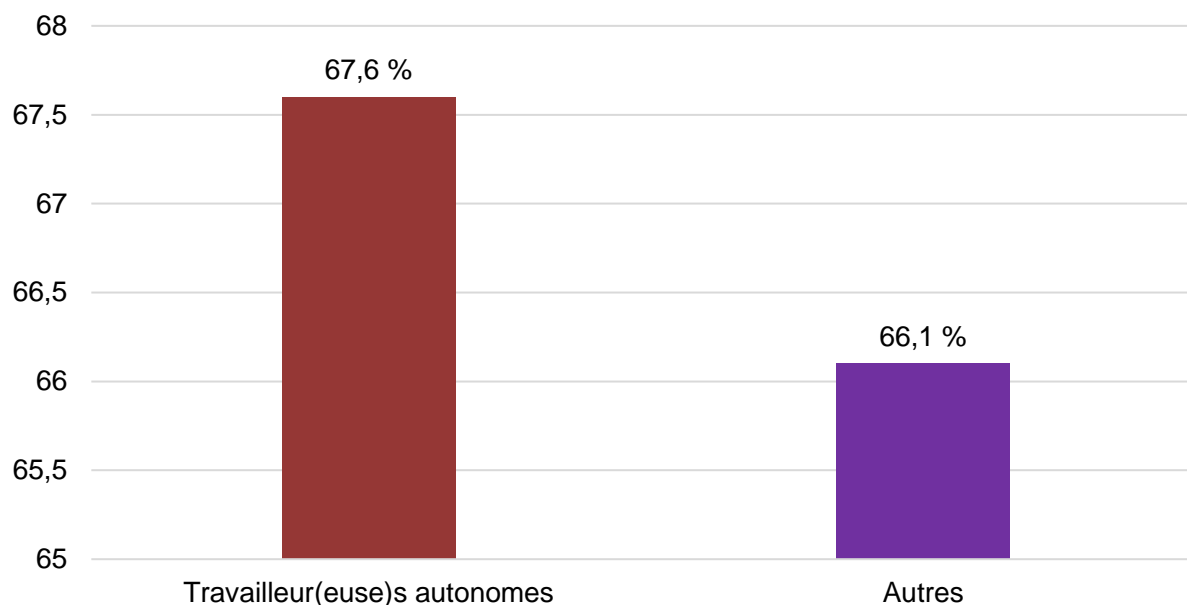
Finalement, le *graphique 12* ci-dessous permet d'observer la comparaison des scores de bien-être observés chez les travailleur(euse)s autonomes comparativement au reste de la population. Un test de comparaison entre les moyennes confirme que les différences entre les travailleur(euse)s autonomes et les autres praticien(ne)s du droit ne sont pas significatives à ce chapitre.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 12

Comparaison des scores moyens de bien-être entre les travailleur(euse)s autonomes et les autres praticien(ne)s du droit
N=2086



5.5.1.1 Les facteurs de risque et de protection pour la santé mentale des avocat(e)s ayant le statut de travailleur(euse)s autonomes

Comme mentionné précédemment, plusieurs facteurs liés aux conditions de travail dans l'échantillon global n'ont pas été mesurés chez les travailleur(euse)s autonomes en raison du fait qu'ils ne s'appliquaient pas spécifiquement à eux. C'est donc pour cette raison que les travailleur(euse)s autonomes ont fait l'objet d'une analyse spécifique ici. Les facteurs exclus des analyses pour ces travailleur(euse)s sont les suivants :

- les relations sociales avec les collègues et les superviseurs;
- le soutien social au travail des collègues et du superviseur;
- la reconnaissance au travail;
- l'insécurité d'emploi;
- les opportunités de carrière dans l'entreprise;
- les exigences liées à la performance et les objectifs d'heures facturables à atteindre.

Ainsi, considérant que plusieurs variables sont exclues comparativement aux autres modèles, les variances de détresse, d'épuisement ou de bien-être expliquées par les analyses sont plus faibles que pour l'échantillon global. Ceci est logique considérant que moins de facteurs de risque ou de protection sont pris en considération. Aussi, il importe de souligner que l'étude visait en premier lieu

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

les travailleur(euse)s en emploi et non spécifiquement les travailleur(euse)s autonomes, lequel(le)s font l'objet de recherches spécifiques considérant l'hétérogénéité des conditions de travail qui les caractérisent en comparaison avec les personnes en emploi. Aussi, comme plusieurs variables spécifiques aux travailleur(euse)s autonomes ne furent pas mesurées dans le questionnaire pour des raisons de faisabilité et de parcimonie du questionnaire, les résultats obtenus ici doivent donc être interprétés à l'intérieur de ces limites. Le *tableau 16* suivant présente les principaux résultats obtenus concernant l'effet de certains facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels sur les principales variables de santé mesurées dans l'étude, soit la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être. Comme pour les tableaux présentés précédemment, les signes (+) impliquent une variation à la hausse du niveau de la variable dépendante (détresse psychologique, épuisement ou bien-être) alors que les signes (-) impliquent que la variable indépendante influence la variable dépendante à la baisse, et ce, de manière significative. Le nombre d'étoiles (*) indique pour sa part le degré de signification selon certains seuils, conformément à la note en bas de tableau. La mention « ns » signifie que la variable est non significative pour expliquer la variation des variables dépendantes. Les variables en gris signifient que celles-ci n'entretiennent aucune relation significative dans le cadre de cette étude avec la variation des différentes variables dépendantes, et ce, peu importe les facteurs considérés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 16

Impact des facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels sur la détresse, l'épuisement et le bien-être **chez les travailleur(euse)s autonomes**
N=310

<i>Facteurs</i>		<i>Détresse psychologique</i>	<i>Épuisement</i>	<i>Bien-être</i>
Sociaux	Profession réglementée	ns	(+)*	ns
	Culture de performance	ns	ns	ns
	Valorisation image profession	ns	ns	ns
	Technologie	ns	ns	ns
Organis.	Relations sociales clients	ns	ns	ns
	Relations sociales juges	ns	ns	ns
	Salaire	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative	ns	(+)*	ns
	Surcharge qualitative	(-)*	ns	ns
	Demandes émotionnelles	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(-)*
	Heures totales travaillées	ns	ns	ns
	Autorité décisionnelle	ns	ns	(+) ^{**}
	Utilisation des compétences	ns	ns	ns
	Manque de ressources	(+)*	ns	(-)*
Incivilité (binaire)	ns	ns	ns	
Familiaux et H-Tr.	Conflit travail-famille	(+) ^{***}	(+) ^{**}	ns
	Conflit famille-travail	ns	ns	ns
	Soutien hors travail	ns	ns	(+)*
	Être en couple	ns	ns	ns
	Enfants à charge	ns	ns	ns
	Parents à charge	ns	ns	ns
Individ.	Âge	ns	ns	ns
	Expérience (10 ans ou moins)	ns	ns	ns
	Cohérence des valeurs	ns	(-) ^{**}	(+) ^{***}
	Sexe (femmes)	ns	ns	ns
	Centre de contrôle externe	(+) ^{***}	ns	(-) ^{**}
	Estime de soi	(-) ^{***}	ns	(+) ^{***}
	Consommation excessive alcool	ns	ns	ns
	Tabagisme	ns	ns	ns
	Consommation de drogues	(+) ^{**}	ns	ns
Heures de sommeil	ns	ns	ns	
R²ajusté		0.637	0.669	0.473

Malgré l'introduction d'un nombre inférieur de variables pour comprendre la détresse, l'épuisement et le bien-être, on constate à la lecture du *tableau 16* que cela n'a en rien affecté la valeur explicative des modèles d'analyse, alors que les variables expliquent 63,7 % de la variation de la détresse psychologique, 66,9 % de la variation de l'épuisement et 47,3 % de la variation de bien-être chez les travailleur(euse)s autonomes. Pourtant, les résultats démontrent également que certains facteurs de risque et de protection chez les travailleur(euse)s autonomes sont différents que ceux observés dans l'échantillon global d'avocat(e)s. D'abord, on constate à la lecture du *tableau 16* que contrairement au reste de l'échantillon, les facteurs sociaux, soit les stressés liés à la profession réglementée, la culture professionnelle axée sur la performance, la valorisation de l'image professionnelle et la technologie ont très peu d'impact sur les différentes variables liées à la santé pour les

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

travailleur(euse) autonomes. Seuls les stressseurs liés à la profession réglementée ont un impact significatif ($p \leq 0.05$), et ce, seulement sur l'épuisement, lorsque l'on considère les stressseurs émanant des diverses sphères de vie. Ensuite, concernant l'impact des facteurs organisationnels, on observe certains points de convergence et de divergence, lesquels sont résumés dans le *tableau 17* suivant.

Tableau 17

Comparaisons quant à l'impact des facteurs organisationnels sur la santé chez les travailleur(euse)s autonomes comparativement à l'échantillon global, excluant les travailleur(euse)s autonome(s).

Échantillon global (excluant les TA)	Travailleur(euse)s autonomes (TA)
Les relations sociales avec les clients réduisent l'épuisement	Relation non significative
Les relations sociales avec les juges contribueraient à réduire le niveau de détresse psychologique	Relation non significative
La surcharge quantitative de travail augmente de manière significative le niveau d'épuisement ressenti, mais également, paradoxalement, le bien-être.	L'effet de la surcharge sur la hausse de l'épuisement est également observé, mais l'impact sur le bien-être est non significatif.
La surcharge qualitative de travail s'associe significativement à une augmentation du niveau d'épuisement, mais ne contribue pas significativement à l'explication de la détresse ou du bien-être.	La surcharge qualitative augmente significativement la détresse psychologique, mais ne s'associe pas significativement à l'épuisement ni au bien-être.
L'autorité décisionnelle, c'est-à-dire l'autonomie dans le travail, contribuerait à augmenter de manière significative le bien-être	Relation non significative
Le manque de ressources (humaines, matérielles, etc.) contribue à réduire de manière significative le bien-être au travail.	Le manque de ressources réduit le bien-être, mais augmente également la détresse psychologique de manière significative.
Le conflit travail-famille s'associerait à une détresse psychologique et un épuisement plus élevés mais également à un bien-être plus faible.	Le conflit travail-famille s'associerait à une détresse psychologique et un épuisement plus élevés.
La cohérence entre les valeurs personnelles et celles de son organisation s'associe à une détresse et à un épuisement plus faibles, mais aussi à un bien-être plus élevé.	La cohérence entre les valeurs personnelles et celles de son organisation contribuerait à réduire de manière significative le niveau d'épuisement, tout en contribuant à augmenter significativement le bien-être ressenti.
Les traits de personnalité tels que le centre de contrôle externe et l'estime de soi ont un impact significatif sur la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être	Les traits de personnalité tels que le centre de contrôle externe et l'estime de soi ont un impact significatif sur la détresse psychologique et le bien-être, mais n'entretiennent aucune relation significative avec l'épuisement.
Le tabagisme s'associe à des niveaux de détresse psychologique plus élevés chez les salarié(e)s	Relation non significative

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 17-SUITE

Comparaisons quant à l'impact des facteurs organisationnels sur la santé chez les travailleur(euse)s autonomes comparativement à l'échantillon global, excluant les travailleur(euse)s autonome(s).

Échantillon global (excluant les TA)	Travailleur(euse)s autonomes (TA)
Les demandes émotionnelles augmentent le niveau de détresse psychologique et le niveau d'épuisement et contribuent à réduire le bien-être de manière significative.	Idem. Les demandes émotionnelles augmentent le niveau de détresse psychologique et le niveau d'épuisement et contribuent à réduire le bien-être de manière significative.
Le soutien social à l'extérieur du travail s'associerait à une augmentation du bien-être ressenti, sans avoir pour autant d'impact significatif sur la détresse psychologique ou l'épuisement.	Idem. Le soutien social à l'extérieur du travail s'associerait à une augmentation du bien-être ressenti, sans avoir pour autant d'impact significatif sur la détresse psychologique ou l'épuisement.
La consommation de drogues s'associe à une augmentation significative de la détresse psychologique ressentie.	Idem. La consommation de drogues s'associe à une augmentation significative de la détresse psychologique ressentie.

Ces constats posés quant aux facteurs de risque et de protection chez les travailleur(euse)s autonomes mettent donc en évidence que malgré le fait que les variables considérées expliquent de manière importante la détresse psychologique, l'épuisement ainsi que le bien-être chez les participant(e)s, les facteurs à l'origine de la détresse, de l'épuisement et du bien-être sont parfois différents chez les travailleur(euse)s autonomes comparativement aux travailleur(euse)s salarié(e)s. Enfin, les *tableaux 18 à 20* suivants permettent de résumer les facteurs de risque et de protection liés à la détresse psychologique, à l'épuisement et au bien-être chez les travailleur(euse)s autonomes.

Tableau 18

Synthèse des facteurs de risque et de protection pour la détresse psychologique

FACTEURS DE RISQUE	FACTEURS DE PROTECTION
Demands émotionnelles Manque de ressources Le conflit travail-famille Centre de contrôle externe Consommation de drogues	Surcharge qualitative Estime de soi

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 19

Synthèse des facteurs de risque et de protection pour l'épuisement

FACTEURS DE RISQUE	FACTEURS DE PROTECTION
Stresseurs liés à la profession réglementée Surcharge quantitative Demandes émotionnelles Conflit travail-famille	Cohérence des valeurs

Tableau 20

Synthèse des facteurs augmentant et réduisant le bien-être de manière significative chez les travailleur(euse)s autonomes

RÉDUISENT LE BIEN-ÊTRE	AUGMENTENT LE BIEN-ÊTRE
Demandes émotionnelles Manque de ressources Centre de contrôle externe	Autorité décisionnelle Soutien social hors travail Cohérence des valeurs Estime de soi

La section suivante vise à brosser un portrait spécifique de la situation des jeunes.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.6 LA SITUATION DES JEUNES

Considérant que dans la population en général, la détresse tend à être plus élevée chez les jeunes professionnel(le)s que chez les travailleur(euse)s plus expérimenté(e)s, nous avons cru bon de brosser un portrait spécifique des enjeux qui touchent les jeunes avocat(e)s en particulier. Par ailleurs, trois variables dans l'étude leur étaient destinées concernant leur perception à l'égard de leur formation universitaire, de leur formation à l'École du Barreau et de leur stage professionnel. La mesure de cette variable faisait suite à la phase I de ce projet de recherche, alors que tou(te)s les participant(e)s avaient soulevé des commentaires à l'égard de leur formation à l'entrée dans la profession. Nous avons donc pris soin d'inclure ce facteur en phase II en prenant comme hypothèse que la formation à l'entrée pouvait constituer un stresser potentiel, en particulier chez les jeunes. La section suivante présente les résultats obtenus quant à la formation.

5.6.1 PERCEPTION A L'EGARD DE LA FORMATION A L'ENTREE DANS LA PROFESSION

Les *encadrés 6 à 8* ci-dessous présentent les questions posées aux participant(e)s concernant leur perception à l'égard de leur formation universitaire, leur formation à l'École du Barreau et leur stage professionnel. Par ailleurs, considérant que les programmes en droit au Québec ont fait l'objet de différentes réformes au fil des ans, seul(e)s les participant(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience ont pu répondre à ces questions afin d'assurer une certaine cohérence des réponses obtenues. Les participant(e)s ayant répondu avoir plus de 10 ans d'expérience étaient donc d'emblée redirigé(e)s vers les questions suivantes sans pouvoir répondre aux questions ayant trait à la formation à l'entrée. Pour chacune de ces questions, les participant(e)s devaient répondre sur une échelle de 1 à 8 (recodée de 0 à 7) allant de totalement en désaccord à totalement en accord.

Encadré 6

Perception à l'égard de la formation universitaire chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes concernant votre formation universitaire en droit :

- Elle était complète et vous a permis d'appréhender les aspects théoriques de votre profession.
- Elle était complète et vous a permis d'appréhender les aspects pratiques de votre profession.
- Elle vous a permis de vous sentir bien préparé(e) en début de carrière.
- Elle vous a suffisamment outillé(e) pour faire face aux défis de votre vie professionnelle.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Encadré 7

Perception à l'égard de la formation à l'École du Barreau chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes concernant votre formation à l'École du Barreau :

- Elle vous a bien préparé(e) à votre vie professionnelle.
- Elle était complète et vous a permis d'appréhender les aspects pratiques de votre profession.
- Elle vous a permis de vous sentir bien préparé(e) en début de carrière.
- Elle vous a suffisamment outillé(e) pour faire face aux défis de votre vie professionnelle.

Encadré 8

Perception à l'égard du stage professionnel chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes concernant votre stage de formation professionnelle :

- Il vous a bien préparé(e) à votre vie professionnelle.
- Il était complet et vous a permis d'appréhender les aspects pratiques de votre profession.
- Il vous a permis de vous sentir bien préparé(e) en début de carrière.
- Il vous a suffisamment outillé(e) pour faire face aux défis de votre vie professionnelle.

Le *graphique 13* suivant permet de présenter la moyenne des scores pour chacune de ces questions selon le type de formation, soit la formation universitaire, la formation reçue à l'École du Barreau et le stage de formation professionnelle. Plus le score est élevé et plus les participant(e)s sont en accord avec les affirmations et donc ont une perception favorable de leur formation. À la lecture du *graphique 13*, les constats suivants peuvent être posés :

- Le stage professionnel est celui qui démontre les scores les plus élevés pour toutes les questions;
- Les participant(e)s perçoivent que leur formation universitaire et leur stage ont davantage contribué à ce qu'ils se sentent bien préparé(e)s à leur vie professionnelle comparativement à leur formation à l'École du Barreau;
- La formation à l'École du Barreau s'associe à une perception plus favorable que la formation universitaire, mais moins favorable que le stage professionnel concernant le fait de se sentir bien préparé(e) aux aspects pratiques (ou théoriques) de la profession, au sentiment d'être bien préparé(e) en début de carrière et de se sentir suffisamment outillé(e) pour faire face aux défis issus de la vie professionnelle.

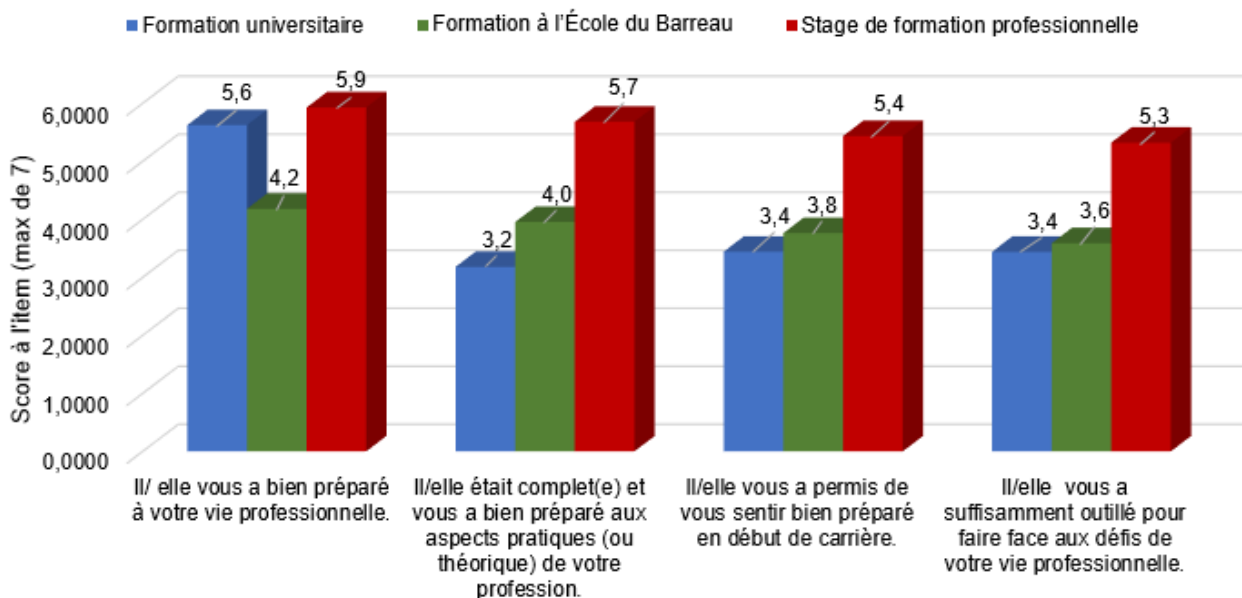
Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 13

Perception à l'égard de la formation universitaire, de la formation à l'École du Barreau et du stage de formation professionnelle (score entre 0 et 7)

N=1008

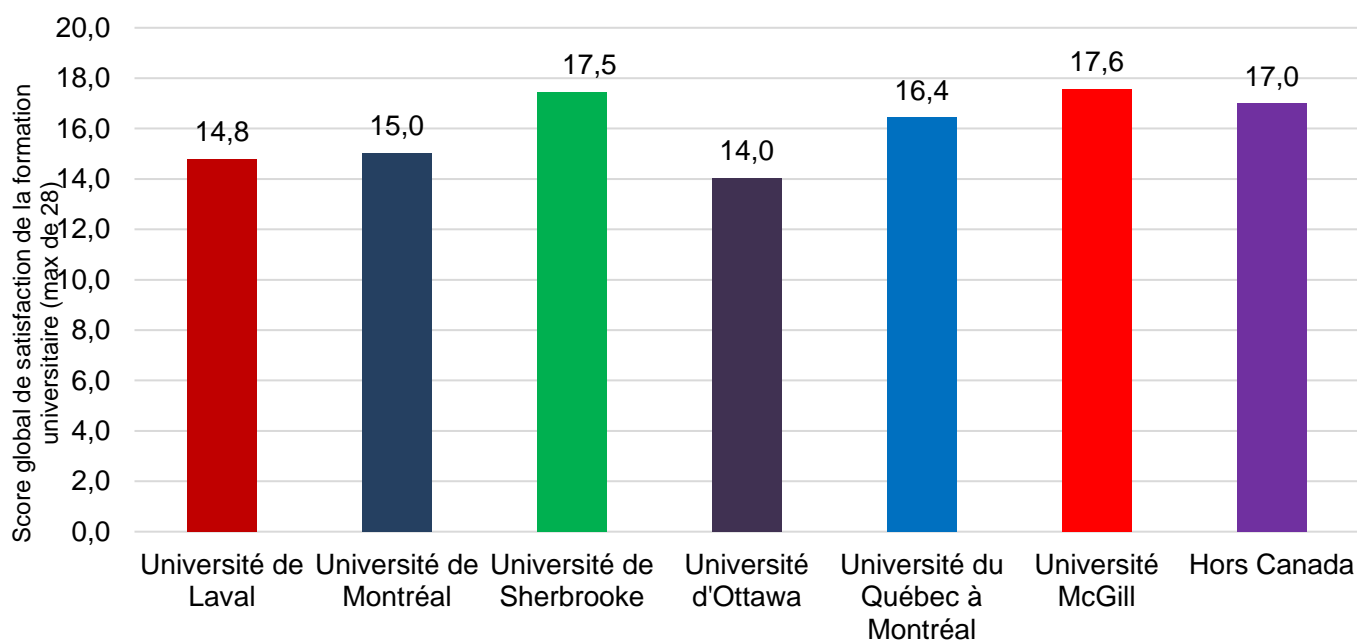


Comme les scores liés à la formation universitaire sont plus bas sur 3 des 4 questions, nous avons également analysé les scores globaux de satisfaction à l'égard de la formation universitaire selon l'université où la formation de 1^{er} cycle fut réalisée. Le *graphique 14* suivant présente cette analyse.

Graphique 14

Perception globale à l'égard de la formation universitaire selon l'université d'appartenance au 1^{er} cycle. (score max. de 28)

N=1008



Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Suivant des tests de comparaison de moyennes, il s'avère que les avocat(e)s ayant complété leur formation universitaire à l'Université de Sherbrooke ou à l'Université McGill ont une perception significativement plus favorable de leur formation universitaire que les avocat(e)s ayant complété leur formation à l'Université Laval ou à l'Université d'Ottawa. Les avocat(e) ayant complété leur formation à Sherbrooke ont également une perception plus favorable que celle des avocat(e)s ayant complété leur formation à l'Université de Montréal. Globalement, il n'y a pas de différence de moyennes quant à la perception des avocat(e)s ayant complété leur formation à Sherbrooke comparativement à ceux et celles ayant complété leur formation à l'Université McGill. Les avocats et avocates ayant complété leur formation à l'Université Laval, à l'Université d'Ottawa ou encore à l'Université de Montréal ne présentent pas non plus de différences significatives quant à leur score moyen concernant leur perception à l'égard de la formation.

Les sections suivantes sont destinées à l'analyse des différents facteurs liés à la santé mentale ainsi qu'aux déterminants de la santé chez les jeunes.

5.6.2 INDICATEURS DE SANTE MENTALE CHEZ LES JEUNES

Le *graphique 15* suivant permet d'apprécier la proportion de jeunes vivant de la détresse psychologique comparativement aux avocat(e)s plus expérimenté(e)s. On constate ainsi que l'échantillon de jeunes avocat(e)s est presque également réparti entre ceux et celles vivant de la détresse (49,9 %) et ceux et celles ne vivant pas de détresse psychologique (50,1 %). Lorsque comparée aux avocat(e)s ayant plus de 10 ans d'expérience, on constate, toutes choses étant égales par ailleurs, que la proportion de détresse psychologique est beaucoup plus élevée (49,9 %) chez les jeunes ayant 10 ans ou moins d'expérience que chez les avocat(e)s ayant plus de 10 ans d'expérience (36,7 %). Cette différence entre les groupes s'avère statistiquement significative suivant un test de comparaison²⁰.

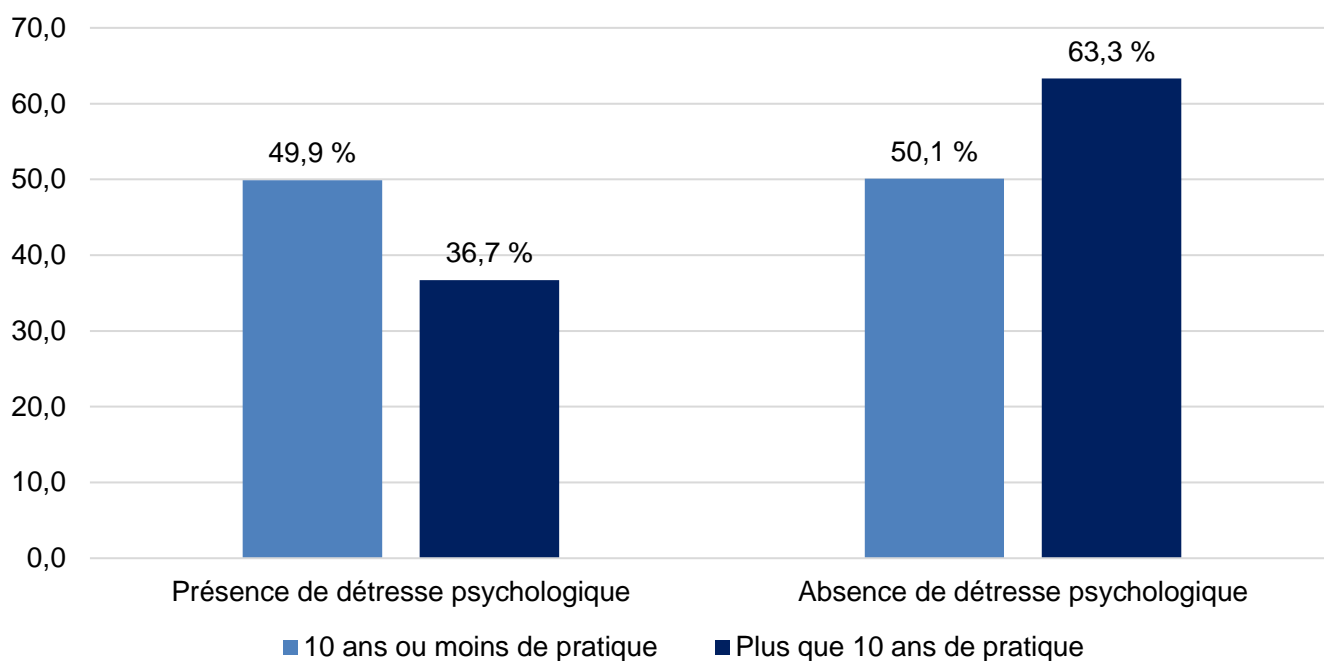
²⁰ ($p \leq 0.001$).

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 15

Proportions de détresse psychologique observées selon l'expérience des participant(e)s, plus de 10 ans de pratique (N=1093) et moins de 10 ans de pratique (N=934)



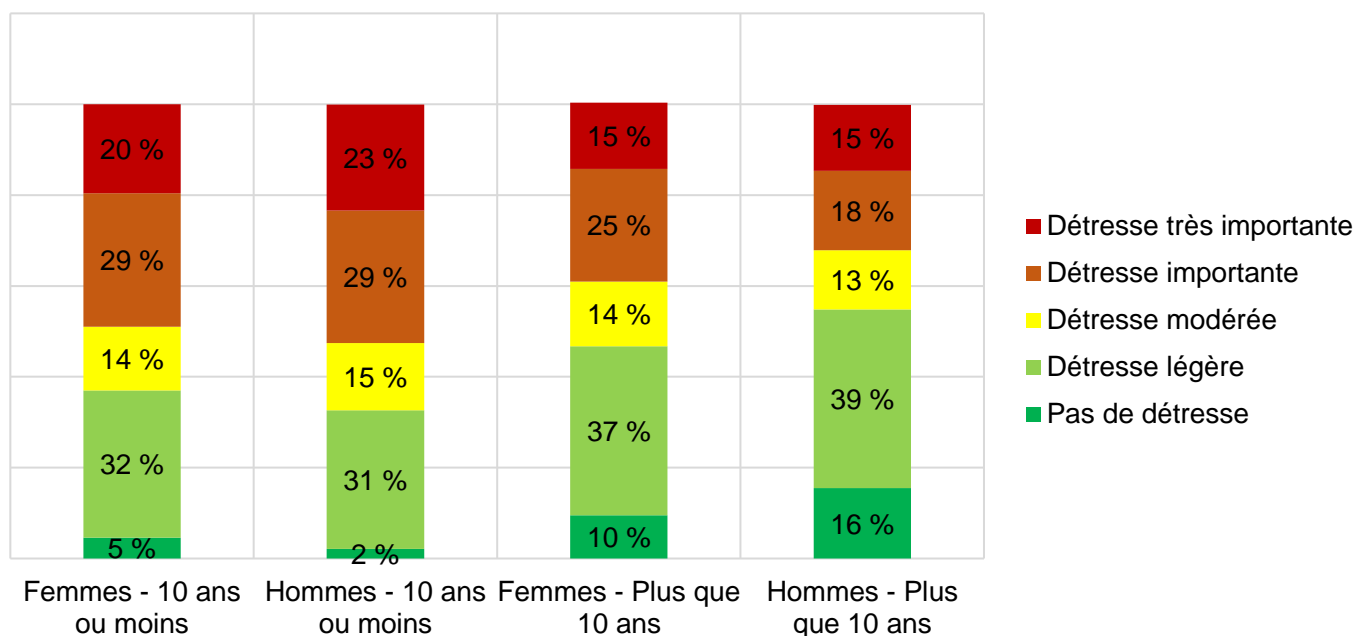
Nous avons également procédé à une analyse de la répartition de différents sous-échantillons selon différents niveaux de détresse allant de pas de détresse à une détresse très importante, conformément aux scores établis dans la littérature pour l'échelle K6 (Camirand et al., 2010; Vézina et al, 2011), et ce, pour les hommes et les femmes de 10 ans ou moins d'expérience et ceux et celles ayant plus de 10 ans d'expérience. Le résultat de cette analyse est présenté dans le *graphique 16* suivant. Les chiffres indiquent la proportion observée en pourcentage dans le sous-échantillon.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 16

Répartition des sous-échantillons de participant(e)s selon les niveaux de détresse en fonction de l'expérience et du genre
N=2027



Il apparaît, à la lecture du *graphique 16*, que les proportions de détresse importante et très importante sont plus grandes chez les hommes et les femmes ayant 10 ans ou moins d'expérience comparativement aux hommes et aux femmes ayant plus de 10 ans d'expérience. On constate également que les jeunes (hommes et femmes) sont moins nombreux, proportionnellement, à ne pas vivre de détresse ou à vivre une détresse légère. Ces différences entre les jeunes et les plus expérimenté(e)s sont significatives ($p \leq 0.001$). Lorsque l'on compare la répartition des niveaux de détresse chez les jeunes et les plus expérimenté(e)s en fonction du genre, on constate qu'il y a très peu de variation entre les jeunes hommes et les jeunes femmes. Le même constat peut également être posé chez les plus expérimenté(e)s, à l'exception de la détresse importante qui est proportionnellement plus élevée chez les femmes de plus de 10 ans d'expérience comparativement aux hommes de plus de 10 ans d'expérience. Inversement, les femmes de plus de 10 ans d'expérience sont proportionnellement moins nombreuses à ne pas vivre de détresse comparativement aux hommes de plus de 10 ans d'expérience. Enfin, bien que globalement, les femmes présentent des signes de détresse plus avancés que les hommes, il apparaît que les hommes moins expérimentés affichent des niveaux de détresse systématiquement plus élevés. Ainsi, ce sont les jeunes hommes qui se cristallisent le plus dans le niveau de détresse le plus important, et ce, même si un test de comparaison de moyennes permet de démontrer que la différence entre les hommes et les femmes chez les participant(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience n'est pas

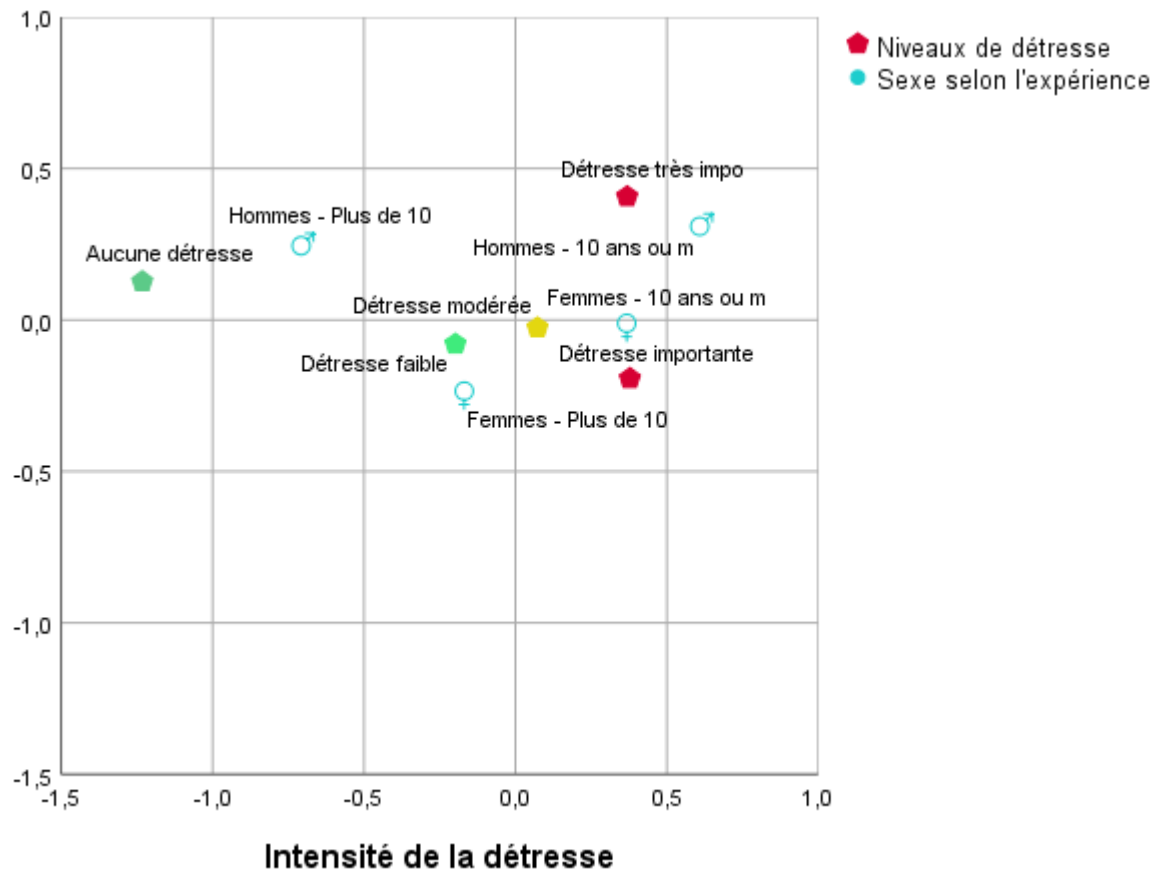
Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

statistiquement significative²¹. L'analyse de correspondance présentée dans le *graphique 17* suivant permet d'observer ce phénomène alors que les jeunes hommes sont ceux qui s'approchent le plus d'une détresse très importante.

Graphique 17

Analyse de correspondance entre les niveaux de détresse, le genre et l'expérience des participant(e)s



Nous avons également analysé la proportion d'épuisement (score ≥ 50) selon l'expérience des participant(e)s. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le *graphique 18* ci-dessous.

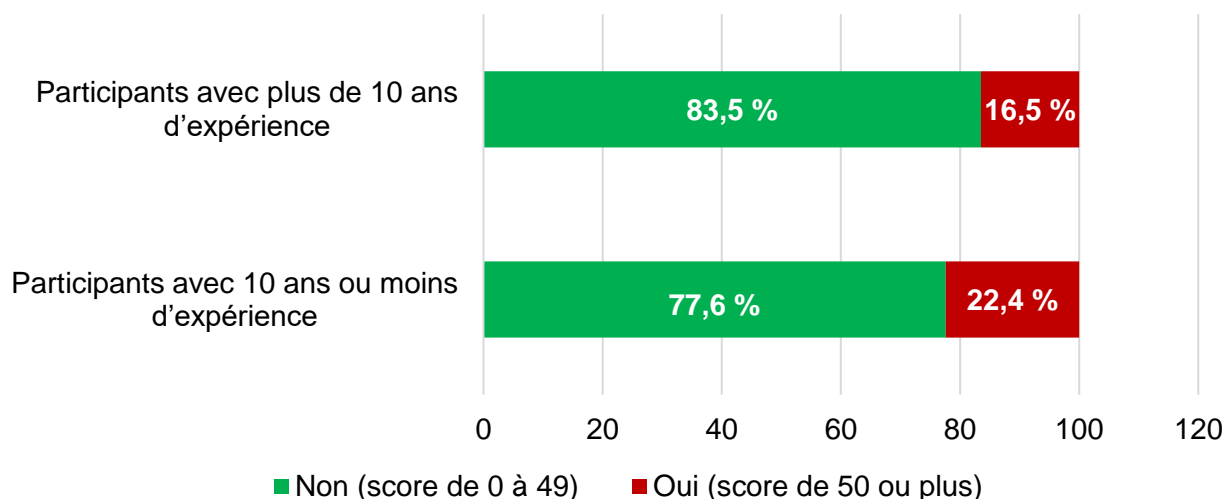
²¹ $p \geq 0.05$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 18

Proportion d'épuisement selon l'expérience des participant(e)s, 10 ans ou moins (N=949) et plus de 10 ans d'expérience (N=1117)



On constate à la lecture du *graphique 18* que la proportion d'épuisement (score ≥ 50) apparaît plus importante chez les participant(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience (22,4 %) comparativement aux avocat(e)s plus expérimenté(e)s (16,6 %). Il s'avère, suivant un test de comparaison, que cette différence est significative²². Ainsi, les participant(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience sont plus sujet à l'épuisement que les participant(e)s plus expérimenté(e)s. Comme pour l'échantillon global, l'épuisement fut également évalué selon différents « niveaux » établis dans la littérature (Creedy, 2017; Kristensen, 2005). Le résultat de cette analyse est présenté dans le *graphique 19* ci-dessous.

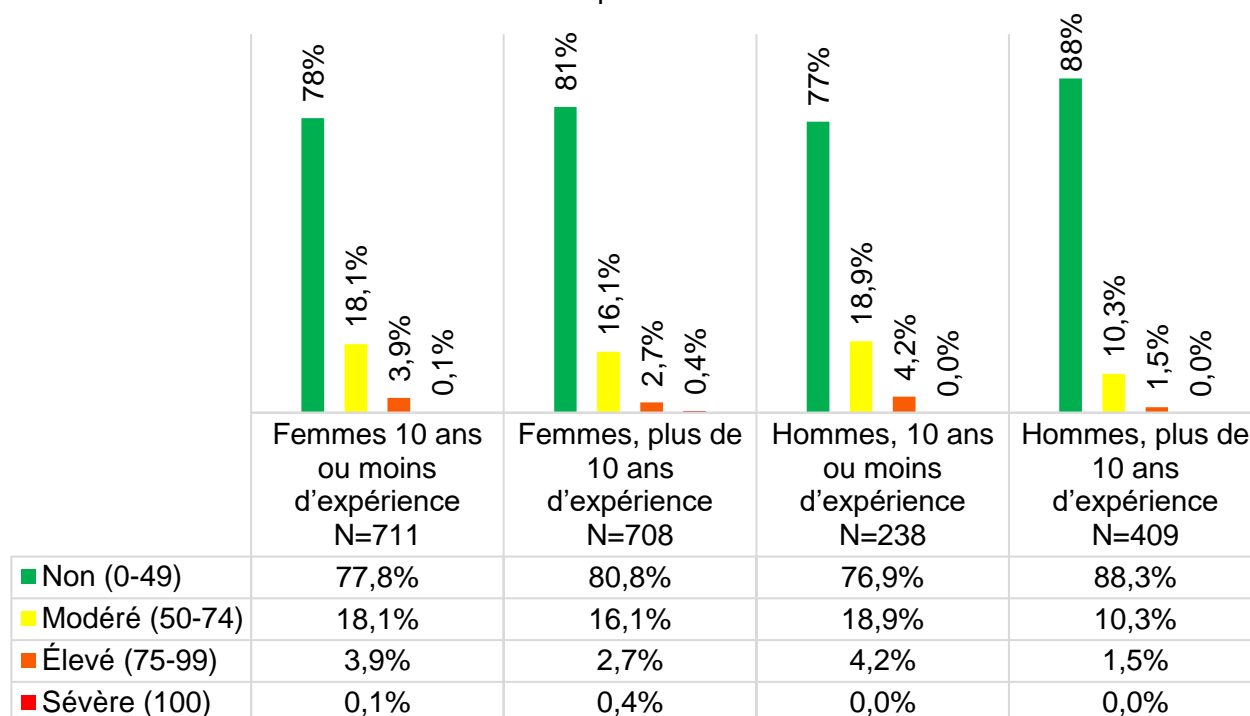
²² $p \leq 0.001$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 19

Répartition de l'échantillon selon différents « niveaux » d'épuisement (Creedy, 2017), selon le genre et l'expérience



Le *graphique 19* permet d'observer que les proportions d'épuisement les moins élevées se situent chez les hommes plus expérimentés, soit ceux disposant de plus de 10 ans d'expérience. Inversement, les proportions d'épuisement les plus importantes se retrouvent tant chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes avec des répartitions comparables au sein des différents « niveaux » d'épuisement. Globalement, des tests de comparaison permettent de conclure que les femmes expérimentées vivent des niveaux d'épuisement significativement plus élevés que leurs homologues masculins, cependant, les avocat(e)s moins expérimenté(e)s, c'est-à-dire qui disposent de 10 ans ou moins d'expérience, sont tou(te)s plus à risque, et ce, peu importe le sexe²³.

Enfin, notre équipe s'est intéressée à comparer le score moyen de bien-être chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience comparativement à ceux ayant plus de 10 ans d'expérience. On constate à la lecture du *graphique 20* ci-dessous un score de bien-être relativement plus élevé chez les avocat(e)s ayant plus de 10 ans d'expérience et il s'avère que cette différence est significative²⁴. Ainsi, le score moyen de bien-être est significativement plus élevé chez les avocat(e)s ayant plus de 10 ans de pratique.

²³ $p \leq 0.000$.

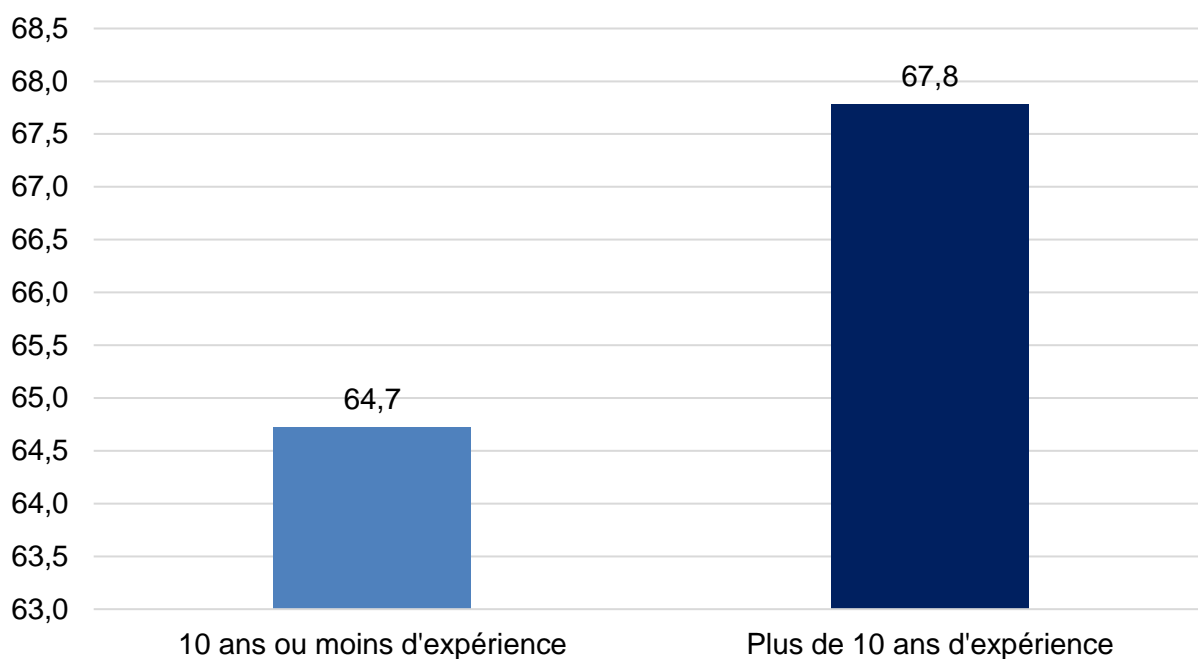
²⁴ $p \leq 0.05$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 20

Scores moyens observés de bien-être au travail selon l'expérience des participant(e)s
N=2086



5.6.3 LES FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION POUR LA SANTE MENTALE DES AVOCAT(E)S AYANT 10 ANS OU MOINS D'EXPERIENCE

L'analyse des indicateurs de santé (détresse psychologique, épuisement et bien-être) nous porte à présent à faire l'analyse des principaux déterminants de la santé chez les avocat(e)s ayant 10 ans ou moins d'expérience. Contrairement aux analyses réalisées antérieurement au sein de l'échantillon global, les analyses de régression chez les jeunes incluent l'apport de la formation à la compréhension des enjeux de santé. Ce facteur fut ajouté dans la sphère macrosociale, soit celle liée à la société, puisque ce stressor préexiste à l'organisation.

Le *tableau 21* suivant permet d'apprécier l'effet des différents facteurs sur le niveau de détresse psychologique, sur le niveau d'épuisement ainsi que sur le niveau de bien-être ressenti chez les participant(e)s. Comme pour les tableaux présentés précédemment, les signes (+) impliquent une variation à la hausse de la variable dépendante (détresse, épuisement ou bien-être) alors que les signes (-) impliquent que la variable indépendante influence à la baisse la détresse, l'épuisement ou le bien-être. Le nombre d'étoiles (*) indique pour sa part le degré de signification selon certains seuils, conformément à la note en bas de tableau. La mention « ns » signifie que la variable est non significative pour expliquer la variation de détresse psychologique, d'épuisement ou de bien-être dans

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

le modèle à l'étude. Les variables en gris signifient que celles-ci n'entretiennent aucune relation significative dans le cadre de cette étude avec la variation des variables dépendantes.

Tableau 21

Impact des facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels sur la détresse, l'épuisement et le bien-être chez les jeunes ayant 10 ans ou moins d'expérience

		<i>Détresse psy.</i> <i>N=447</i>	<i>Épuisement</i> <i>N=439</i>	<i>Bien-être</i> <i>N=447</i>
Sociaux	Profession réglementée	(+)**	(+)**	ns
	Culture de performance	ns	ns	(+)*
	Valorisation image profession	ns	ns	ns
	Technologie	ns	ns	ns
	Formation université	ns	ns	ns
	Formation barreau	ns	ns	ns
	Formation stage professionnel	ns	ns	ns
Organis.	Relations sociales collègues	ns	ns	(+)**
	Relations sociales supérieur	ns	ns	ns
	Relations sociales clients	ns	(-)*	ns
	Relations sociales juges	ns	ns	ns
	Soutien des collègues	ns	ns	ns
	Soutien du supérieur	ns	(-)*	ns
	Reconnaissance	ns	ns	ns
	Insécurité d'emploi	(+)*	ns	ns
	Opportunités de carrière	ns	ns	ns
	Salaire	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative	ns	(+)*	ns
	Surcharge qualitative	ns	ns	ns
	Demandes émotionnelles	(+)**	(+)**	ns
	Exigences de performance	ns	ns	ns
	Heures facturables	ns	ns	ns
	Heures totales travaillées	(+)*	ns	(-)**
	Autorité décisionnelle	ns	ns	ns
Utilisation des compétences	ns	ns	(+)**	
Manque de ressources	(+)*	ns	(-)**	
Inconvénient (binaire)	ns	ns	ns	
Familiaux et H-Tr.	Conflit travail-famille	(+)*	(+)**	(-)**
	Conflit famille-travail	ns	ns	ns
	Soutien hors travail	ns	ns	ns
	Être en couple	ns	ns	ns
	Enfants à charge	ns	ns	ns
	Parents à charge	ns	ns	ns
Individ.	Âge	ns	ns	ns
	Cohérence des valeurs	(-)**	(-)**	(+)**
	Sexe (femmes)	ns	(+)*	ns
	Centre de contrôle externe	(+)*	(+)**	ns
	Estime de soi	(-)**	ns	(+)**
	Consommation excessive alcool	ns	ns	ns
	Tabagisme	ns	ns	ns
	Consommation de drogues	(+)**	ns	ns
	Heures de sommeil	ns	ns	ns
R²ajusté	0.579	0.632	0.552	

NOTE : $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer le bien-être.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Les résultats présentés dans le *tableau 21* permettent de poser un certain nombre de constats quant aux déterminants de la santé mentale chez les jeunes.

Sur le plan social

D'abord, on constate que dans la sphère sociale, les stressseurs liés à la profession réglementée semblent avoir un impact significatif sur la santé chez les jeunes. Ainsi, ces stressseurs augmentent de manière significative la détresse psychologique ainsi que l'épuisement ressentis sans avoir d'effet significatif sur le bien-être. Dans cette même sphère, la culture axée sur la performance s'associerait à un plus grand bien-être chez les jeunes. Il est logique de penser que l'excellence au sein de la profession contribue également à son rayonnement et par le fait même, est susceptible de s'associer à un certain bien-être alors qu'elle ne semble avoir aucun effet significatif sur la détresse psychologique ou l'épuisement. Enfin, la technologie n'a aucun impact significatif sur les indicateurs de santé chez les jeunes. On peut supposer ici un effet générationnel alors que les jeunes ont été exposés très tôt à la technologie qui a toujours fait partie intégrante de leur vie. Ce constat est également cohérent avec l'étude de Chabrow (2007), selon laquelle les jeunes seraient plus à l'aise avec la technologie que les générations précédentes.

Sur le plan organisationnel

Chez les jeunes, les relations sociales harmonieuses avec les collègues et les clients protègent la santé. Ainsi, les relations sociales harmonieuses avec les collègues augmentent de manière significative le niveau de bien-être ressenti, alors que les relations sociales avec les clients réduisent de manière significative le niveau d'épuisement.

Les résultats mettent en évidence que le soutien social du superviseur protège la santé chez les jeunes en réduisant de manière significative le niveau d'épuisement, alors que cet effet n'est pas significatif au sein de l'échantillon global.

L'insécurité d'emploi chez les jeunes augmente de manière significative le niveau de détresse psychologique.

La surcharge quantitative augmente de manière significative le niveau d'épuisement chez les jeunes. Ce constat avait également été posé au sein de l'échantillon global. Toutefois, au sein de l'échantillon global, cette surcharge s'associait également à un plus grand bien-être, alors que cette surcharge peut également être synonyme de défis dans le milieu de travail. Possiblement que les ressources

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

plus limitées dont disposent les jeunes pour faire face aux stressseurs de leur environnement expliquent pourquoi le fait d'être en situation de surcharge augmente le niveau d'épuisement ressenti sans s'associer au bien-être.

Le fait de travailler dans un contexte où des objectifs d'heures facturables sont à atteindre augmente de manière significative la détresse psychologique chez les jeunes, tout en réduisant significativement leur bien-être. Bien que cet effet des heures facturables sur la détresse psychologique avait été observé au sein de l'échantillon global, on constate qu'au sein de l'échantillon global cet impact des heures facturable sur la détresse psychologique disparaît lorsque l'on considère l'impact des caractéristiques individuelles. Toutefois, au sein de l'échantillon global, contrairement à chez les jeunes, on observe que le fait de devoir atteindre des objectifs en termes d'heures facturables augmente significativement le niveau d'épuisement, alors que cet effet n'est pourtant pas observé chez les avocat(e)s disposant de 10 ans ou moins d'expérience. On peut expliquer ce résultat par le fait que l'exposition prolongée à un contexte d'heures facturable à atteindre épuise graduellement les ressources dont dispose l'avocat(e) pour faire face aux stressseurs émanant des différentes sphères de vie. Cette hypothèse devrait toutefois être validée dans le cadre de recherches ultérieures ayant recours à un devis longitudinal.

Chez les jeunes, contrairement aux résultats observés au sein de l'échantillon global, on constate que le manque de ressources s'associe à une augmentation significative du niveau de détresse psychologique ressentie. Notons également que le manque de ressources s'associe à une réduction significative du bien-être, un résultat cohérent avec ceux observés au sein de l'échantillon global.

Les demandes émotionnelles augmentent à la fois la détresse psychologique et l'épuisement chez les jeunes. Notons toutefois que dans l'échantillon global, ces demandes émotionnelles réduisent également de manière significative le bien-être ressenti, alors que ce n'est pas le cas chez les jeunes. On peut émettre l'hypothèse que l'exposition prolongée aux demandes émotionnelles dans la profession épuise les ressources dont disposent les avocat(e)s conduisant ainsi graduellement à un impact négatif plus grand sur le bien-être chez les avocat(e)s plus expérimenté(e)s.

Sur le plan hors travail

Le conflit travail-famille s'associe à une augmentation significative du niveau de détresse psychologique ressentie, du niveau d'épuisement, ainsi qu'à une diminution significative du bien-être chez les jeunes. L'impact du conflit famille-travail s'avère pour sa part non significatif lorsque l'on

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

considère l'ensemble des facteurs issus des différentes sphères de vie, comme c'est le cas au sein de l'échantillon global.

Sur le plan individuel

La cohérence des valeurs chez les jeunes, c'est-à-dire la cohérence entre les valeurs personnelles et les valeurs du milieu organisationnel, réduit de manière significative le niveau de détresse psychologique et le niveau d'épuisement et augmente le bien-être, tout comme au sein de l'échantillon global.

Les jeunes femmes avocates sont exposées à des niveaux d'épuisement significativement plus élevés. Ce résultat est cohérent avec les résultats obtenus au sein de l'échantillon global, alors que les résultats présentés précédemment tendent à démontrer que le genre s'associe à une augmentation du niveau d'épuisement ressenti. Ainsi, les femmes de l'échantillon global, comme les jeunes femmes, sont exposées à des niveaux d'épuisement plus élevés.

Un centre de contrôle externe, c'est-à-dire l'impression chez l'individu que les succès ou les échecs dans sa vie sont le résultat de facteurs extérieurs et non pas le fruit de ses propres efforts, s'associe à une augmentation de la détresse psychologique ainsi qu'à une augmentation du niveau d'épuisement ressenti. Ce résultat est cohérent avec les résultats obtenus précédemment. Notons toutefois qu'au sein de l'échantillon global, un centre de contrôle externe s'associe également à une réduction significative du niveau de bien-être ressenti, alors que ce constat n'est pas posé chez les jeunes.

Les résultats tendent à démontrer qu'une augmentation de l'estime de soi réduit le niveau de détresse psychologique ressentie chez les jeunes et augmente significativement leur bien-être. Si ce constat avait également été posé antérieurement, on constate aussi au sein de l'échantillon global qu'une augmentation de l'estime de soi s'associe à une baisse du niveau d'épuisement ressenti, ce qui n'est pas le cas chez les jeunes.

Concernant les habitudes de vie, on constate chez les jeunes, comme au sein de l'échantillon global, que la consommation de drogues s'associe à un niveau de détresse psychologique significativement plus élevé. Notons néanmoins que le tabagisme n'aurait aucun impact significatif sur la détresse, sur l'épuisement et sur le bien-être chez les jeunes, alors que le tabagisme avait un impact significatif sur l'augmentation de la détresse psychologique au sein de l'échantillon global.

Rapport de recherche

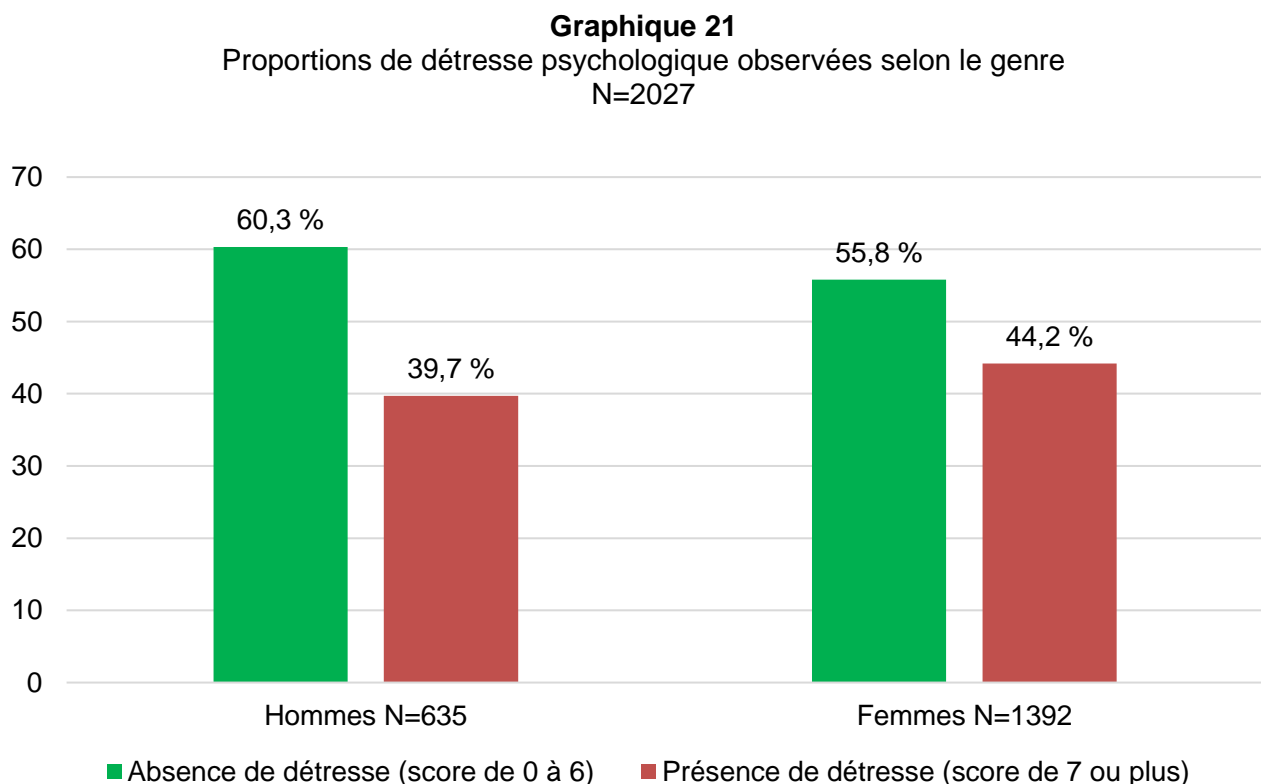
Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

L'analyse approfondie de la situation chez les jeunes nous portent à présent à la présentation d'un portrait spécifique de la santé chez les femmes.

5.7 SANTÉ MENTALE CHEZ LES FEMMES AVOCATES AU QUÉBEC

Il est pertinent de comparer les hommes et les femmes quant au niveau de détresse psychologique ressentie, et ce, pour plusieurs raisons. D'abord parce que les études actuelles tendent à démontrer que les femmes seraient atteintes par des niveaux de détresse psychologiques plus élevés que les hommes (Magnavita et al., 2008; Marchand et al., 2005a, 2005b; 2015; Piccinelli & Wilkinson, 2000). Ensuite, parce que la profession d'avocat(e) s'est fortement féminisée ces dernières années au Québec (Barreau du Québec, 2017). Dans ce contexte, il est donc important de vérifier ce qu'il en est de la profession d'avocat(e) au Québec.

Le *graphique 21* suivant permet d'apprécier les proportions de détresse psychologique observées chez les femmes et chez les hommes.



Le *graphique 21* permet de constater que la proportion de femmes affectées par de la détresse psychologique (44,2 %) est supérieure à celle des hommes (39,7 %). Par ailleurs, un test de

Rapport de recherche

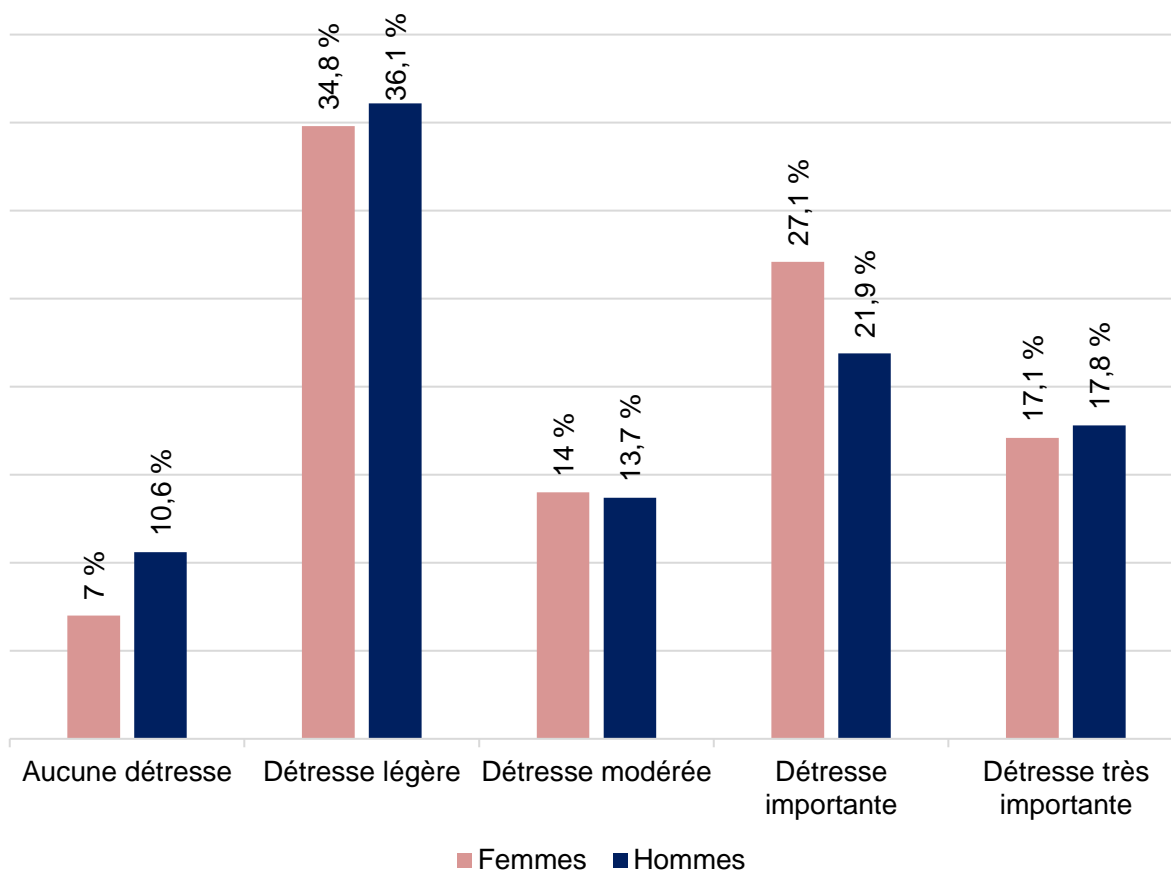
Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

comparaison fut effectué afin de vérifier si cette différence entre les hommes et les femmes est significative. Il s'avère qu'elle ne l'est pas. Ainsi, les proportions d'hommes et de femmes affectés par la détresse psychologique au sein de la profession sont relativement semblables, même si elles apparaissent différentes a priori. Néanmoins, comme les femmes sont surreprésentées au sein de l'échantillon comparativement aux hommes, ce constat doit être interprété à l'intérieur de cette limite.

Nous avons également évalué la répartition des femmes et des hommes selon différents niveaux de détresse psychologique alignés sur les scores de détresse prévus dans la littérature canadienne (Camirand et al., 2010; Vézina et al., 2011). Cette répartition au sein des différents « niveaux » de détresse psychologique selon le genre est présentée dans le *graphique 22* ci-dessous.

Graphique 22

Distribution du niveau de détresse psychologique selon le genre des participant(e)s
N=2027



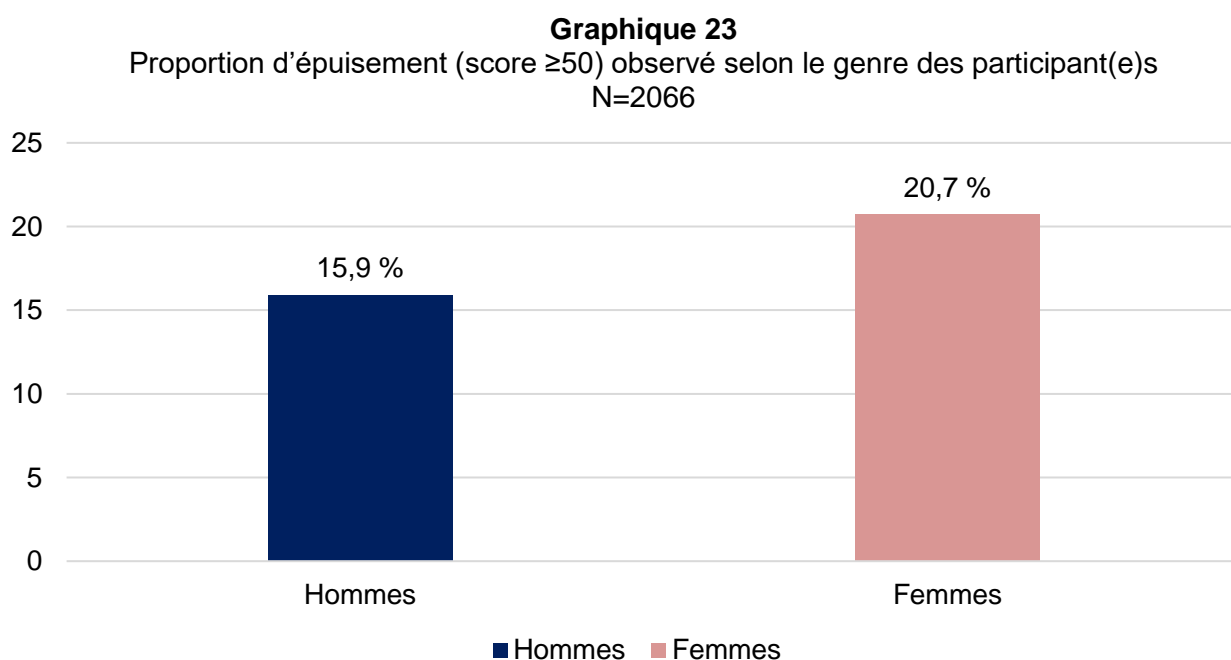
À la lecture du *graphique 22*, on constate que les proportions des hommes et des femmes affectées par une détresse très importante sont comparables, toutefois lorsque l'on évalue les individus se situant à un niveau de détresse important, on constate que la proportion de femmes (27,1 %) est supérieure à celle des hommes (21,9 %). Ainsi, bien que la répartition de l'échantillon selon différents

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

niveaux de détresse soit comparable entre les femmes et les hommes, la proportion de femmes affectées par une détresse importante est, elle, supérieure à celle des hommes et cette différence s'avère significative suivant un test de comparaison²⁵.

Notre équipe s'est également intéressée à évaluer la proportion d'épuisement selon le genre des participant(e)s. Le *graphique 23* suivant permet d'apprécier la proportion de femmes, comparativement à la proportion d'hommes, se situant à un score égal ou supérieur à 50. On constate à la lecture de ce graphique que la proportion de femmes en situation d'épuisement (score ≥ 50) (20,7 %), est supérieure à celle des hommes (15,9 %). Par ailleurs, suivant un test de comparaison, il s'avère que cette différence entre les genres est statistiquement significative²⁶. Les femmes sont donc plus nombreuses que les hommes, en proportion, à être en situation d'épuisement.

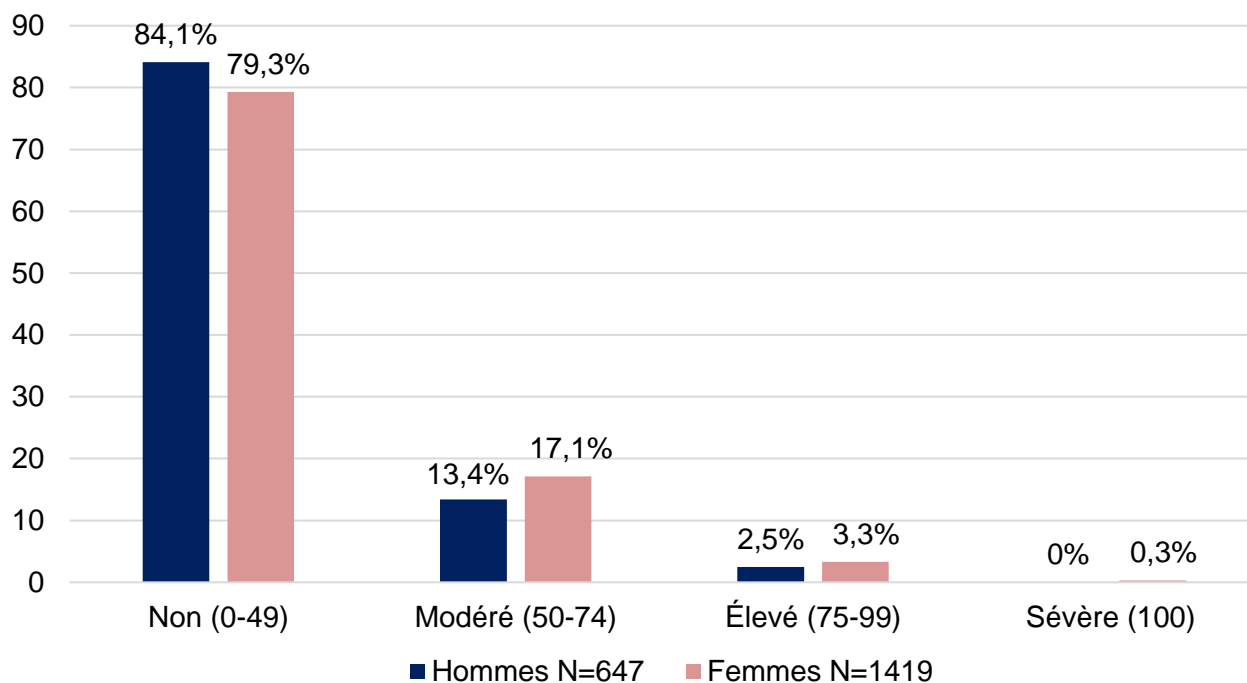


La répartition des hommes et des femmes au sein de différents « niveaux » d'épuisement (Kristensen, 2005; Creedy et al., 2017) fut également analysée. Le résultat de cette analyse est présenté au sein du *graphique 24* ci-dessous.

²⁵ $p = 0.021$.

²⁶ $p \leq 0.01$.

Graphique 24
Répartition des hommes et des femmes selon différents « niveaux » d'épuisement
(Creedy et al., 2017)
N=2066



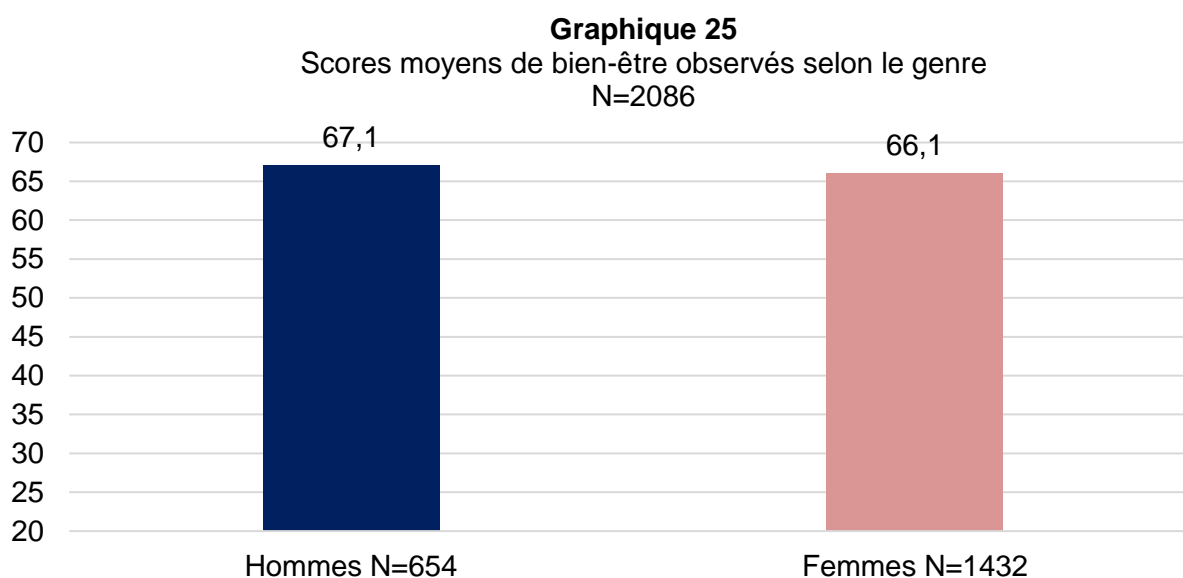
On constate à la lecture du *graphique 24* que la proportion de femmes affectées par un épuisement allant de modéré à sévère est plus élevée que celle des hommes. Par ailleurs, un test de comparaison permet de confirmer que cette différence entre les genres est significative²⁷.

Finalement, nous avons évalué les scores de bien-être selon le genre des participant(e)s. À la lecture du *graphique 25* présenté ci-dessous, il est possible de constater que les moyennes de bien-être observées chez les hommes et chez les femmes de l'échantillon sont relativement semblables. Par ailleurs, un test de comparaison des moyennes permet de confirmer que la différence entre les hommes et les femmes en lien avec le bien-être n'est pas significative.

²⁷ $p \leq 0.05$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)



La section suivante vise à analyser les déterminants associés aux différents indicateurs de santé (détresse psychologique, épuisement et bien-être) chez les femmes, tout en comparant la contribution de ces déterminants chez les hommes.

5.7.1 LES FACTEURS DE RISQUE ET DE PROTECTION POUR LA SANTE MENTALE DES FEMMES AVOCATES

L'analyse des indicateurs de santé précédents (détresse psychologique, épuisement et bien-être) nous porte à présent à faire l'analyse des principaux déterminants de la santé chez les femmes avocates, et ce, comparativement à leurs homologues masculins. Considérant qu'il y a moins d'hommes, nous n'avons retenu que les variables liées au milieu de travail, en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience, et ce, afin de respecter les postulats de base de l'analyse de régression multiple.

Les *tableaux 22 et 23*²⁸ suivants permettent d'apprécier l'effet des différents facteurs sur le niveau de détresse psychologique, sur le niveau d'épuisement ainsi que sur le niveau de bien-être chez les avocates et les avocats.

²⁸ **NOTE :** $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer la détresse.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 22

Impact des facteurs organisationnels en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience sur la détresse, l'épuisement et le bien-être chez les femmes avocates

<i>Facteurs</i>		<i>Détresse psy.</i> <i>N=589</i>	<i>Épuisement</i> <i>N=575</i>	<i>Bien-être</i> <i>N=589</i>
Organis.	Relations sociales collègues	ns	(-)*	(+) ^{***}
	Relations sociales supérieur	ns	ns	ns
	Relations sociales clients	ns	(-) ^{**}	ns
	Relations sociales juges	ns	ns	ns
	Soutien des collègues	ns	ns	ns
	Soutien du superviseur	ns	ns	ns
	Reconnaissance	(-) ^{**}	(-)*	(+) ^{**}
	Insécurité d'emploi	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(-)*
	Opportunités de carrière	(-)*	ns	(+) ^{**}
	Salaire	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative	ns	(+) ^{***}	ns
	Surcharge qualitative	(-)*	ns	ns
	Demandes émotionnelles	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(-) ^{***}
	Heures totales travaillées	(+) ^{**}	ns	ns
	Exigences de performance	(+) ^{**}	(+) ^{**}	(-) ^{**}
	Heures facturables	(+) ^{**}	(+) ^{***}	(-) ^{***}
	Autorité décisionnelle	ns	ns	ns
	Utilisation des compétences	ns	(-)*	(+) ^{***}
	Manque de ressources	ns	ns	(-) ^{**}
Incivilité (binaire)	ns	ns	ns	
Individ.	Âge	(-)*	ns	ns
	Années d'expérience	ns	ns	ns
R²ajusté		0.377	0.502	0.467

Tableau 23

Impact des facteurs organisationnels en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience sur la détresse, l'épuisement et le bien-être chez les hommes avocats

<i>Facteurs</i>		<i>Détresse psy.</i> <i>N=231</i>	<i>Épuisement</i> <i>N=222</i>	<i>Bien-être</i> <i>N=231</i>
Organis.	Relations sociales collègues	ns	ns	(+)*
	Relations sociales supérieur	(-) ^{**}	ns	ns
	Relations sociales clients	ns	ns	ns
	Relations sociales juges	(-) ^{***}	ns	(+)*
	Soutien des collègues	ns	ns	ns
	Soutien du superviseur	ns	ns	ns
	Reconnaissance	ns	ns	(+)*
	Insécurité d'emploi	(+) ^{***}	ns	ns
	Opportunités de carrière	ns	(-)*	(+)*
	Salaire	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative	ns	(+)*	ns
	Surcharge qualitative	ns	ns	ns
	Demandes émotionnelles	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(-) ^{***}
	Heures totales travaillées	ns	ns	ns
	Exigences de performance	ns	ns	ns
	Heures facturables	(+)*	ns	ns
	Autorité décisionnelle	ns	ns	ns
	Utilisation des compétences	ns	ns	(+) ^{***}
	Manque de ressources	ns	ns	ns
Incivilité (binaire)	ns	ns	ns	
Individ.	Âge	ns	ns	(+) ^{**}
	Années d'expérience	ns	ns	ns
R²ajusté		0.520	0.561	0.522

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

À la lueur des résultats présentés aux *tableaux 22 et 23*, on constate que les R^2 ajustés²⁹, c'est-à-dire les variances du niveau de détresse psychologique ressentie, d'épuisement ressenti et de bien-être ressenti expliquées par les variables incluses dans notre modèle, diffèrent en fonction du genre. En effet, on constate que les variables organisationnelles, en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience, expliquent 37,7 % de la variation de la détresse psychologique chez les femmes contrairement à 52,0 % chez les hommes. Chez les hommes, les variables organisationnelles, en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience, expliquent donc davantage de variance pour la détresse psychologique. Cette différence de variation s'observe également pour l'épuisement ressenti où les variables organisationnelles, en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience, expliquent 50,2 % de la variation de l'épuisement chez les femmes comparativement à 56,1 % chez les hommes. Cette différence est cependant plus petite. Finalement, en contrôlant pour l'âge et le nombre d'années d'expérience, les variables organisationnelles expliquent 46,7 % de la variation du bien-être ressenti chez les femmes comparativement à 52,2 % chez les hommes. Ces différences de R^2 ajustés entre les femmes et les hommes peuvent signifier que d'autres variables (sociales, hors travail, individuelles) viennent davantage jouer pour expliquer les variations de détresse psychologique, d'épuisement et de bien-être chez les femmes. À la lueur des résultats présentés aux *tableaux 22 et 23*, on constate également un certain nombre de convergences et de divergences entre les résultats obtenus chez les femmes et les hommes. Celles-ci sont résumées dans le *tableau 24* suivant.

²⁹ On utilise ici le R^2 ajusté plutôt que simplement un R^2 puisque le R^2 ajusté « s'ajuste » en fonction du nombre de variables incluses dans les modèles testés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 24³⁰

Comparaisons concernant l'impact des facteurs s'associant à la santé (détresse, épuisement et bien-être) chez les femmes comparativement aux hommes

Hommes	Femmes
Les relations harmonieuses avec les collègues augmentent de façon significative le niveau de bien-être ressenti.	Idem, les relations harmonieuses avec les collègues augmentent de façon significative le niveau de bien-être ressenti.
La reconnaissance s'associe à un plus grand bien-être chez les hommes.	La reconnaissance s'associe aussi à un plus grand bien-être, mais aussi à une détresse psychologique et à un épuisement plus faibles.
L'insécurité d'emploi augmente la détresse psychologique.	Idem, l'insécurité d'emploi augmente la détresse psychologique.
Les opportunités de carrière augmentent le niveau de bien-être ressenti et s'associent à un épuisement plus faible, mais n'entretiennent aucune relation significative avec la détresse psychologique.	Les opportunités de carrière augmentent le niveau de bien-être ressenti. Cependant, chez les femmes, les opportunités de carrières s'associent à une plus faible détresse psychologique, mais n'entretiennent aucune relation avec l'épuisement.
La surcharge quantitative augmente significativement l'épuisement.	Idem, la surcharge quantitative augmente significativement l'épuisement.
Aucun impact significatif de la surcharge qualitative chez les hommes.	La surcharge qualitative s'associe à une détresse psychologique plus faible chez les femmes.
Les demandes émotionnelles augmentent la détresse psychologique et l'épuisement et diminuent le bien-être ressenti	Idem, les demandes émotionnelles augmentent la détresse psychologique et l'épuisement et diminuent le bien-être ressenti
Les heures facturables augmentent de façon significative la détresse psychologique.	Idem, les heures facturables augmentent de façon significative la détresse psychologique.
L'utilisation des compétences augmente de manière significative le bien-être ressenti.	Idem, l'utilisation des compétences augmente de manière significative le bien-être ressenti.
Relations non significatives chez les hommes.	Les relations harmonieuses avec les collègues et avec les clients s'associent à un plus faible niveau d'épuisement chez les femmes.
Les relations harmonieuses avec le superviseur s'associent à une plus faible détresse psychologique chez les hommes.	Relation non significative chez les femmes.
Les relations sociales avec les juges s'associent à une plus faible détresse psychologique et un plus grand bien-être ressenti chez les hommes.	Relations non significatives chez les femmes.

³⁰ Il est important d'interpréter ces résultats à l'intérieur de certaines limites. Les analyses ayant permis de poser ces constats, contrairement à celles réalisées dans les sections précédentes, ne considèrent pas l'apport des facteurs sociaux, familiaux ainsi que plusieurs facteurs individuels tels les traits de personnalité. Or, comme vu précédemment, ces facteurs ont une importance majeure dans l'explication des indicateurs de santé. Notons également que l'échantillon d'hommes est beaucoup moins important que l'échantillon de femmes. Pour cette raison, il importe d'interpréter ces conclusions avec grande précaution et à l'intérieur de ces limites.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 24-SUITE

Comparaisons concernant l'impact des facteurs s'associant à la santé (détresse, épuisement et bien-être) chez les femmes comparativement aux hommes

Hommes	Femmes
Aucune relation significative entre les heures travaillées et la détresse psychologique chez les hommes.	Plus les heures totales travaillées sont importantes et plus la détresse psychologique augmente. Cette relation est significative chez les femmes.
Aucune relation significative entre les exigences liées à la performance et les indicateurs de santé chez les hommes.	La pression exercée par les exigences liées à la performance s'associe de manière significative à une augmentation de la détresse psychologique et de l'épuisement, ainsi qu'à une réduction significative du bien-être ressenti.
Aucune relation significative entre les heures facturables et les indicateurs de santé chez les hommes.	Les heures facturables s'associent à une augmentation significative de l'épuisement chez les femmes, et inversement, à une réduction du bien-être ressenti.
Aucune relation significative chez les hommes entre l'utilisation des compétences et l'épuisement ressenti.	L'utilisation des compétences diminue l'épuisement ressenti.
Aucune relation significative chez les hommes entre le manque de ressource et le bien-être.	Le manque de ressources diminue le bien-être ressenti chez les femmes.
La relation entre l'âge et la détresse s'avère non significative chez les hommes.	La détresse diminue à mesure que l'âge progresse chez les femmes.

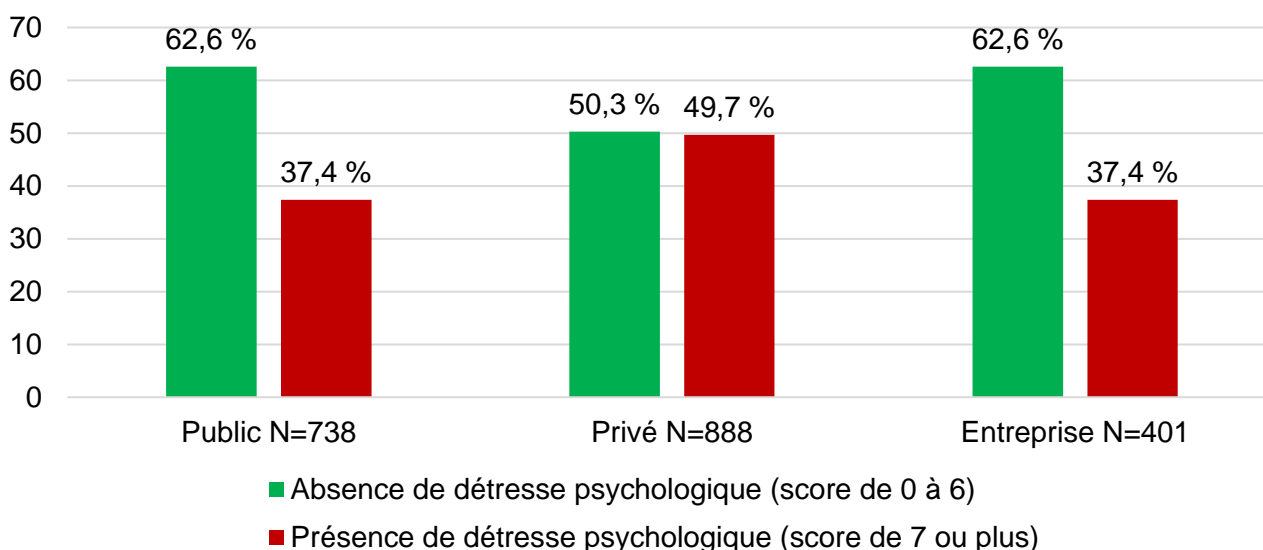
5.8 PORTAIT DE LA SANTÉ MENTALE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE CHAMP DE PRATIQUE DU DROIT

Au sein de la littérature, le lien entre le champ de pratique et les problèmes de santé mentale chez les avocat(e)s ou même entre le secteur d'activité et les différents indicateurs de santé mentale n'est que peu exploré. Pourtant, dans le domaine du droit, les conditions d'exercice peuvent varier grandement d'un secteur d'activité à l'autre, ou encore d'un champ de pratique à l'autre. Ainsi, il s'avère pertinent de brosser un portrait des différents indicateurs de santé mentale selon le secteur d'activité ainsi que selon le champ de pratique au sein duquel exerce l'avocat(e).

5.8.1 SECTEURS, CHAMPS DE PRATIQUE ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

À la lecture du *graphique 26*, on constate que les proportions de détresse psychologique sont relativement similaires au sein du secteur public comparativement au secteur « entreprise ». Toutefois, la proportion de détresse psychologique apparaît beaucoup plus importante dans le secteur privé, alors que près de 50 % de l'échantillon de praticien(ne)s œuvrant dans le secteur privé vivrait de la détresse psychologique. Cette différence entre les secteurs d'activité quant à la proportion de détresse psychologique observée est significative³¹.

Graphique 26
Proportions de détresse psychologique observée selon le secteur de pratique
N=2027



³¹ $p \leq 0.001$

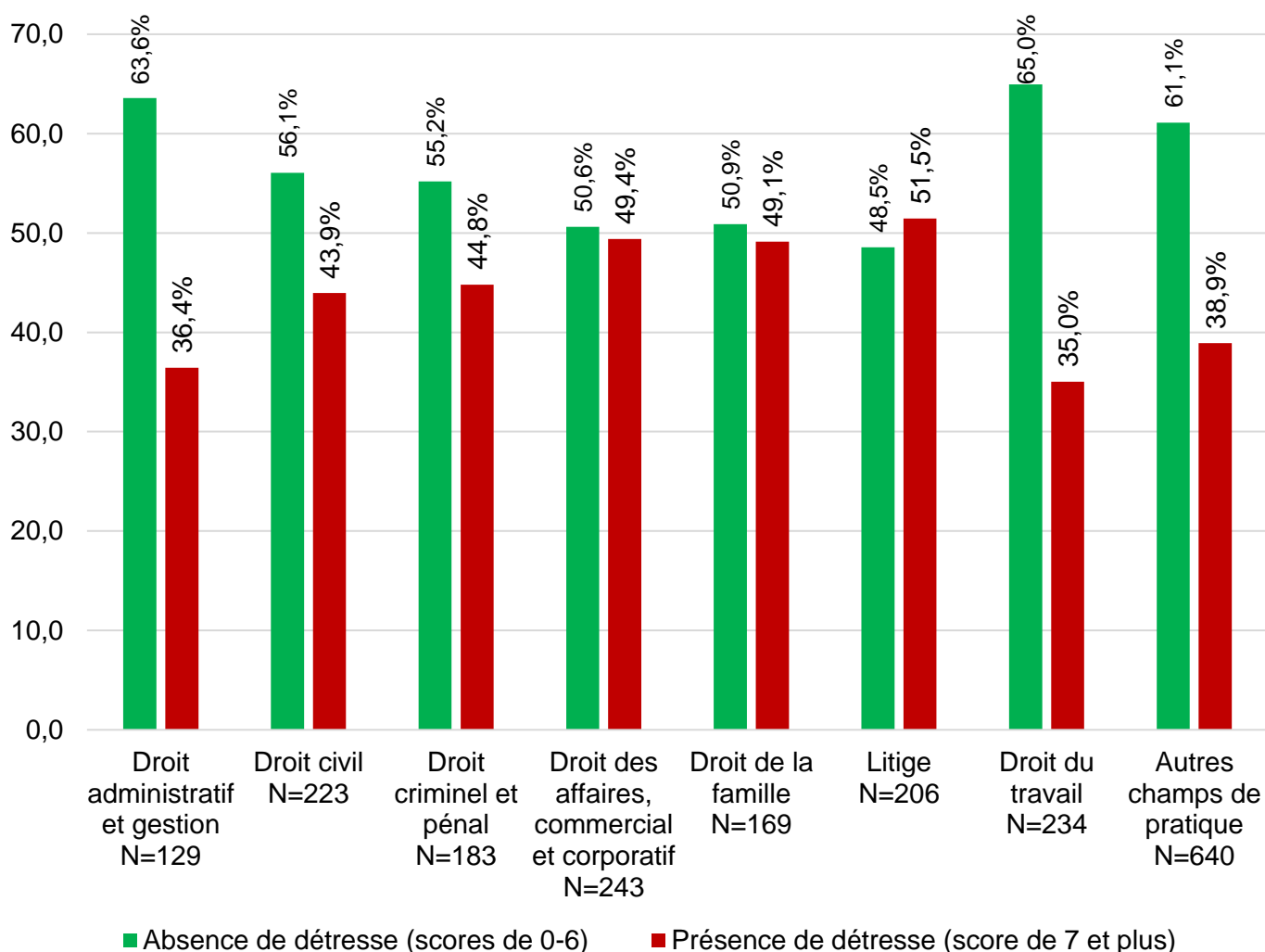
Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Puis, une analyse fut également réalisée afin d'évaluer la proportion de détresse psychologique au sein des principaux champs de pratique représentés au sein de l'échantillon. Aux fins de l'analyse, les champs incluant un nombre de participant(e)s inférieur à 100 furent regroupés sous une catégorie intitulée « Autres ». Le résultat de cette analyse est présenté dans le *graphique 27* ci-dessous.

Graphique 27

Proportions de détresse psychologique observées selon différents champs de pratique
N=2027



On constate à la lecture du *graphique 27* que les avocat(e)s exerçant en droit des affaires, commercial et corporatif (49,4 %), en droit de la famille (49,1 %) et en litige (51,5 %) sont ceux et celles qui sont le plus exposé(e)s à la détresse psychologique avec des proportions de détresse avoisinant les 50 % pour ces champs de pratique. Ceci implique donc qu'un(e) avocat(e) sur deux aurait un score de détresse égal ou supérieur à 7 / 24, se classant ainsi dans une catégorie « en

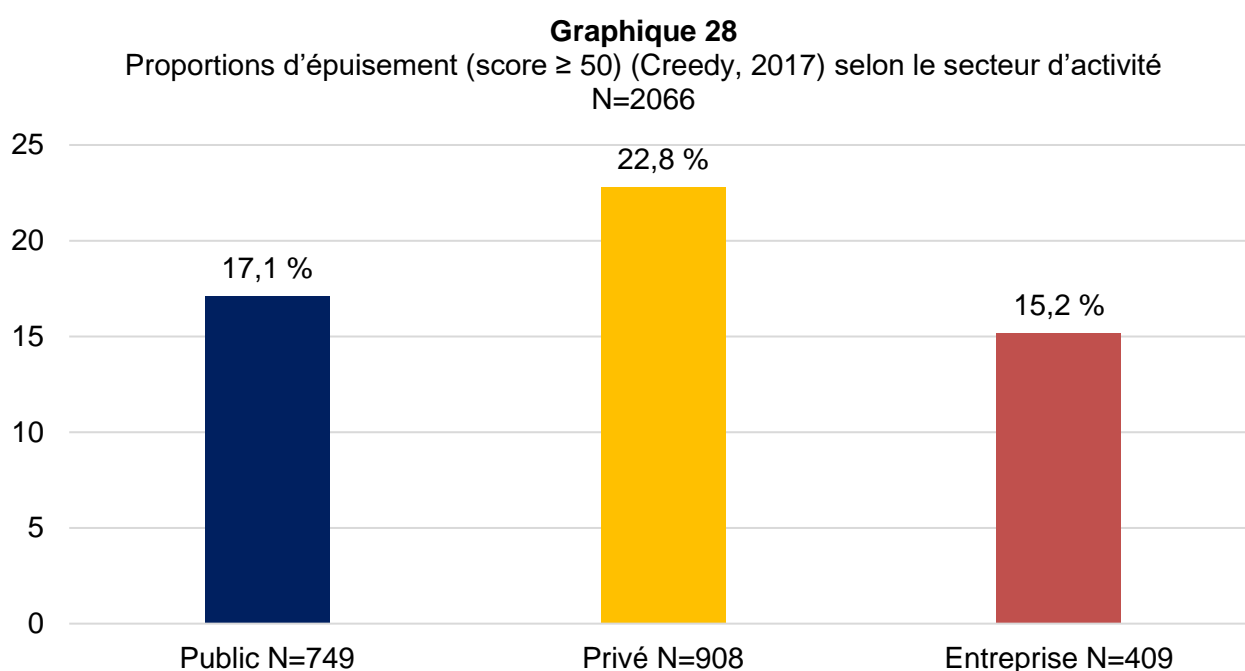
Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

détresse ». Par ailleurs, un test de comparaison permet de confirmer que cette différence entre les champs de pratique sur le plan de la proportion de détresse observée est significative³².

5.8.2 SECTEURS, CHAMPS DE PRATIQUE ET EPUISEMENT

Notre équipe a également évalué la proportion d'épuisement selon les secteurs d'activité (public, privé et entreprise). Le résultat de cette analyse est présenté dans le *graphique 28* suivant.



Le *graphique 28* permet d'apprécier que le secteur privé est celui affecté par la plus forte proportion d'épuisement (22,8 %) comparativement au secteur public (17,1 %) et aux entreprises (15,2 %). Suivant un test de comparaison des proportions, il s'avère par ailleurs que cette différence est significative³³, le secteur privé étant le plus exposé à l'épuisement.

Une analyse fut également réalisée pour évaluer la proportion d'épuisement (score ≥ 50) au sein des différents champs de pratique. Encore une fois pour cette analyse, les champs de pratique incluant moins de 100 participant(e)s furent regroupés sous une catégorie « Autres ». Le résultat de cette analyse est présenté dans le *graphique 29* ci-dessous.

³² $p \leq 0.001$.

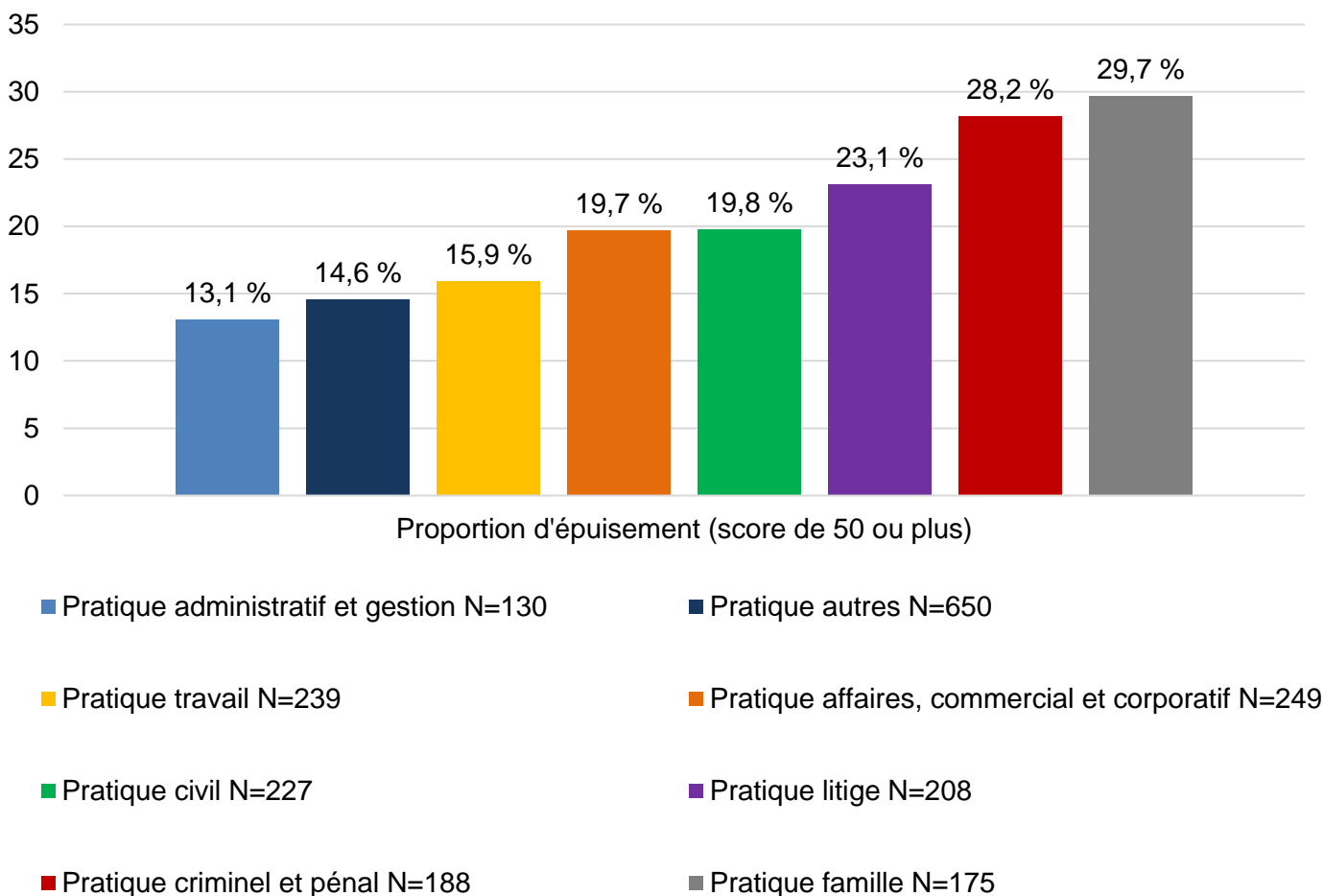
³³ $p \leq 0.01$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 29

Proportions d'épuisement (score ≥ 50) (Creedy et al., 2017) selon le champ de pratique
N=2066



Le *graphique 29* permet d'observer que les proportions les plus importantes d'épuisement sont observées dans les champs du droit de la famille (29,7 %), du droit criminel et pénal (28,2 %) ainsi qu'en litige (23,1 %). Par ailleurs, un test de comparaison entre les groupes permet de confirmer que la différence globale entre les 8 groupes est significative³⁴. Les champs de pratique furent classés en ordre croissant selon la proportion d'épuisement observée au sein de chacun d'entre eux.

5.8.3 SECTEURS, CHAMPS DE PRATIQUE ET BIEN-ETRE

Notre équipe s'est également intéressée aux moyennes de bien-être observées selon le secteur ainsi que le champ de pratique.

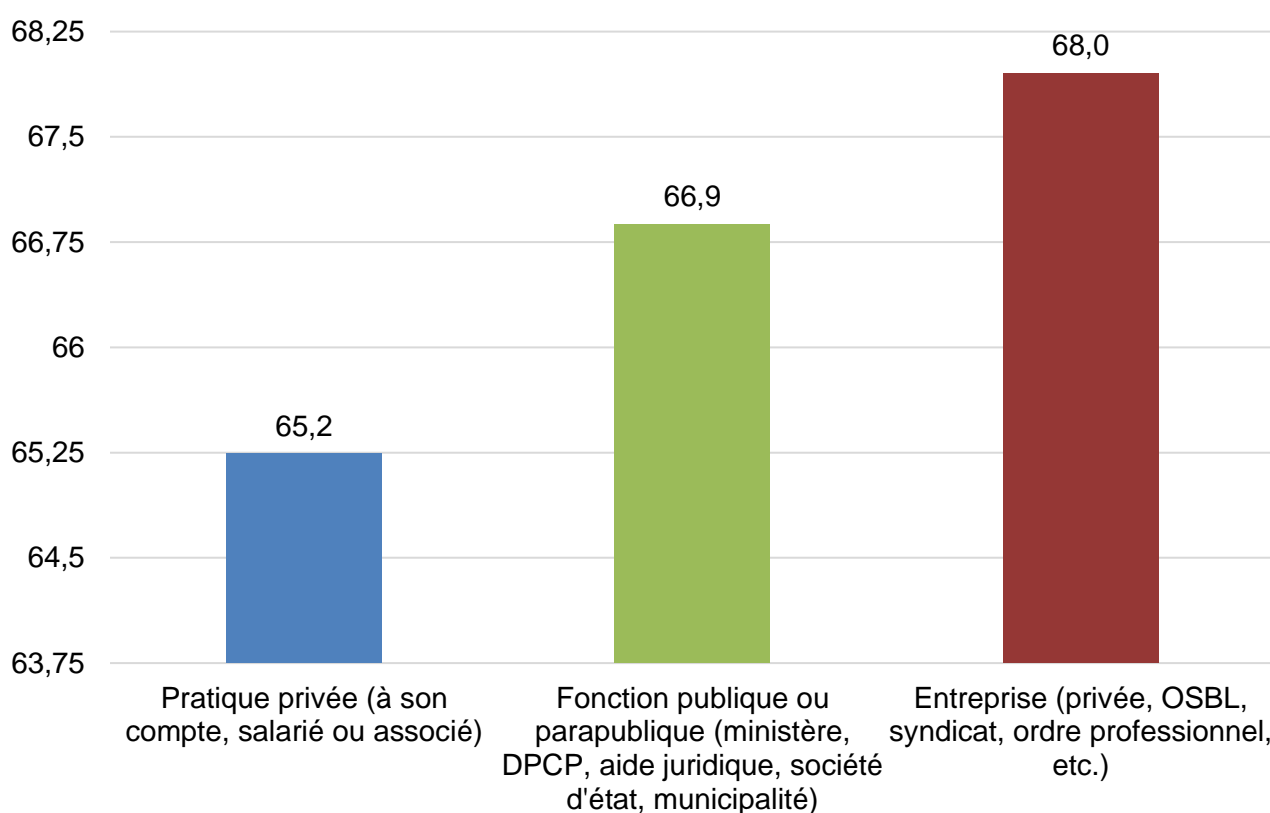
³⁴ $p \leq 0.000$.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

D'abord furent comparées les moyennes de bien-être observées dans le secteur public, le secteur privé et en entreprise. Le *graphique 30* permet de représenter graphiquement les moyennes observées pour chacun de ces secteurs. On y constate a priori que la moyenne de bien-être la plus faible est celle des avocat(e)s œuvrant dans le secteur privé, alors que les avocat(e)s en entreprises sont ceux présentant la moyenne de bien-être la plus élevée. Les analyses réalisées afin de comparer les moyennes de ces secteurs permettent de constater que la différence de bien-être entre les avocat(e)s en pratique privée et ceux et celles exerçant en entreprise sont significatives, c'est-à-dire que les avocat(e)s en entreprises ont une moyenne de bien-être significativement supérieure à ceux et celles exerçant en pratique privée, qu'ils soient à leur compte, salarié(e)s ou associé(e)s. Par ailleurs, les différences entre le secteur privé et public ne sont pas significatives, pas plus que celles entre le secteur public et l'entreprise privée.

Graphique 30
Scores moyens de bien-être observés selon le secteur de pratique
N=2066



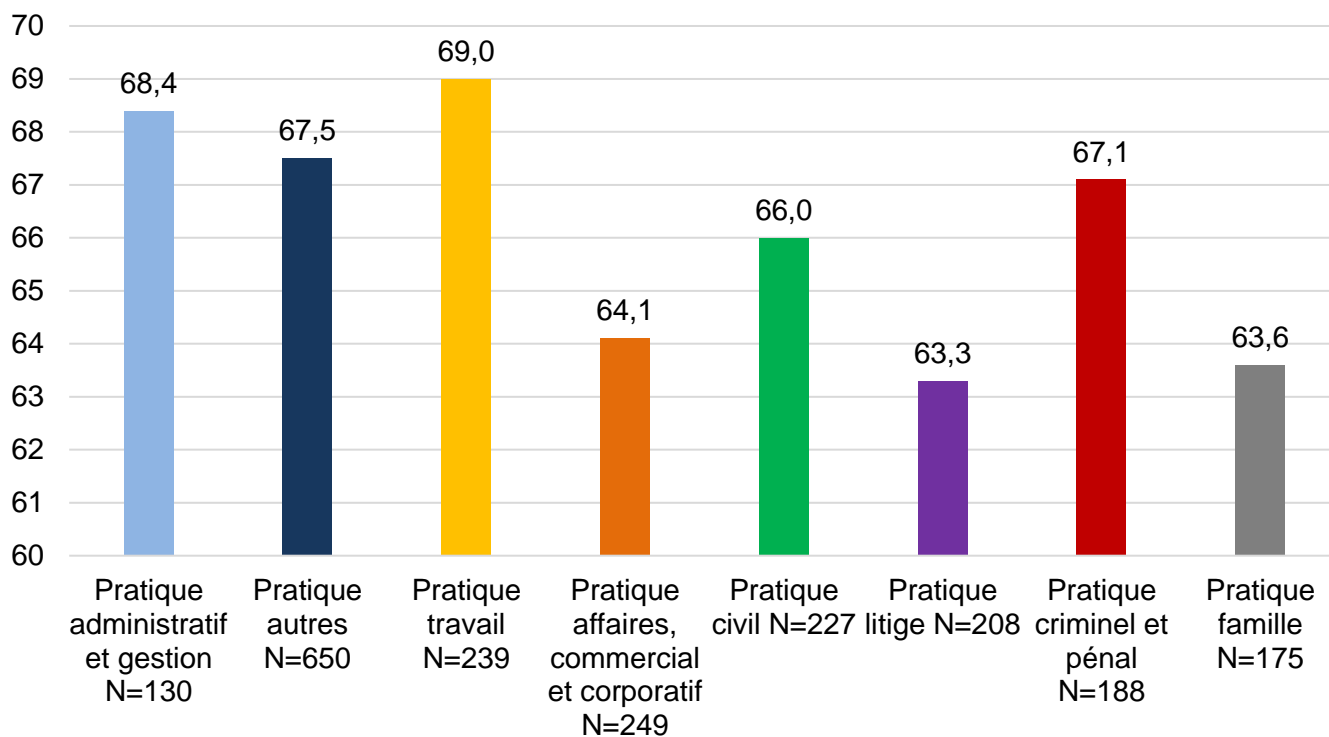
Le *graphique 31* présente pour sa part les scores moyens de bien-être au travail observés selon les différents champs de pratique.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 31

Scores moyens de bien-être au travail observés selon le champ de pratique
N=2066



À la suite des tests de comparaison de moyennes, nous constatons que les moyennes de bien-être les plus faibles sont celles des avocat(e)s œuvrant dans le champ de litige puis en droit de la famille, alors que les avocat(e)s en droit du travail sont ceux et celles présentant la moyenne de bien-être la plus élevée.

La section suivante présente une analyse de régression visant à évaluer l'apport du champ de pratique sur les différentes variables liées à la santé.

5.8.4 ANALYSE DE L'IMPACT DU SECTEUR D'ACTIVITE SUR LA SANTE

Une analyse de régression fut réalisée en contrôlant pour le secteur d'activité. Le résultat de cette analyse est présenté dans le *tableau 25* suivant. Cette analyse vise à vérifier si certains secteurs d'activité s'associent à des niveaux plus ou moins élevés de détresse psychologique, d'épuisement ou de bien-être, tout en vérifiant si l'impact des conditions de travail ou hors travail joue différemment en tenant en considérant ces secteurs d'activité. Par ailleurs, il est à noter que lorsque cette analyse est réalisée, une catégorie de référence doit être retenue. Aux fins de l'analyse, le secteur retenu comme catégorie de référence (constante) est le secteur entreprise.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 25

Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être des avocat(e)s québécois(es) **en considérant le secteur d'activité**

Facteurs		Détresse psychologique N=814	Épuisement N=791	Bien-être N=814
Secteurs	Public	ns	ns	ns
	Privé	ns	ns	ns
Sociaux	Profession réglementée	(+)**	(+)**	ns
	Culture de performance	ns	ns	ns
	Valorisation image profession	ns	ns	ns
	Technologie	(+)**	(+)**	(-)*
Organis.	Relations sociales collègues	ns	ns	(+)**
	Relations sociales supérieur	ns	ns	ns
	Relations sociales clients	ns	(-)*	ns
	Relations sociales juges	ns	ns	ns
	Soutien des collègues	ns	ns	ns
	Soutien du supérieur	ns	ns	ns
	Reconnaissance	ns	ns	(+)*
	Insécurité d'emploi	(+)*	ns	(+)*
	Opportunités de carrière	(-)*	(-)**	(+)**
	Salaire	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative	ns	(+)**	(+)**
	Surcharge qualitative	ns	(+)*	ns
	Demandes émotionnelles	(+)**	(+)**	(-)**
	Exigences de performance	ns	ns	ns
	Heures facturables	ns	(+)*	ns
	Heures totales travaillées	ns	ns	ns
	Autorité décisionnelle	ns	ns	ns
	Utilisation des compétences	ns	(-)**	(+)**
	Manque de ressources	ns	ns	(-)**
	Incivilité (binaire)	ns	ns	ns
Familiaux et H-Tr.	Conflit travail-famille	(+)**	(+)**	(-)**
	Conflit famille-travail	ns	ns	ns
	Soutien hors travail	ns	ns	(+)*
	Être en couple	ns	(+)*	ns
	Enfants à charge	ns	ns	ns
	Parents à charge	ns	ns	ns
Individ.	Âge	(-)**	(-)**	(+)**
	Expérience (10 ans ou moins)	ns	ns	ns
	Cohérence des valeurs	(-)**	(-)**	(+)**
	Sexe (femmes)	ns	(+)**	ns
	Centre de contrôle externe	(+)**	(+)**	ns
	Estime de soi	(-)**	(-)**	(+)**
	Consommation excessive alcool	ns	ns	ns
	Tabagisme	(+)*	ns	ns
	Consommation de drogues	(+)**	ns	ns
	Heures de sommeil	ns	ns	ns
R² Ajusté		0.567	0.641	0.588

NOTE : $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer la détresse.

L'analyse présentée dans le *tableau 25* permet donc de considérer que l'appartenance à un secteur d'activité s'avère non significative pour expliquer le niveau de détresse psychologique, d'épuisement

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

ou de bien-être ressenti chez les avocat(e)s. En ce qui concerne les variables explicatives s'associant significativement à la santé mentale, les analyses démontrent que le fait de contrôler pour le secteur d'activité influence très peu les facteurs de risque et de protection. Le *tableau 26* suivant synthétise les facteurs de risque et de protection qui sont significatifs dans le cadre de cette analyse.

Tableau 26

Facteurs de risque et de protection s'associant aux indicateurs de santé mentale en contrôlant pour le secteur d'activité

FACTEURS DE RISQUE	FACTEURS DE PROTECTION
Stresseurs liés à la profession réglementée	Relations sociales avec les clients
Technologie	Relations sociales avec les collègues
Surcharge quantitative	Reconnaissance
Surcharge qualitative	Insécurité d'emploi
Insécurité d'emploi	Opportunités de carrière
Demandes émotionnelles	Surcharge quantitative
Heures facturables	Utilisation des compétences
Manque de ressources	Soutien social hors travail
Être en couple	Âge
Conflit travail → famille	Cohérence de valeurs
Contre de contrôle externe	Estime de soi
Être une femme	
Tabagisme	
Consommation de drogues	

5.8.5 ANALYSE DE L'IMPACT DU CHAMP DE PRATIQUE SUR LA SANTE

De manière cohérente avec les portraits réalisés précédemment, nous avons cru bon réaliser une analyse de régression en incluant cette fois, en plus des facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels, les différents champs de pratique du droit. D'une part, cette analyse permet d'observer si certains champs de pratique s'associent à des niveaux plus ou moins élevés de détresse psychologique, d'épuisement ou de bien-être, tout en vérifiant si l'impact des conditions de travail ou hors travail joue différemment en tenant en considérant ces champs de pratique. Par ailleurs, il est à noter que lorsque cette analyse est réalisée, une catégorie de référence doit être retenue. Aux fins de l'analyse, le champ de pratique « droit du travail » fut retenu comme catégorie de référence (constante). Les résultats de l'analyse sont présentés dans le *tableau 27* suivant.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 27

Impact des facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de vie sur la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être des avocat(e)s québécois(es) en considérant le champ de pratique

	<i>Facteurs</i>	Détresse psychologique N=814	Épuisement N=791	Bien-être N=814
Champs de pratique	Administratif et gestion	ns	ns	ns
	Civil	ns	(+)*	ns
	Criminel et pénal	ns	ns	ns
	Affaires Commercial Corporatif	(+)*	ns	ns
	Famille	ns	ns	(-)*
	Litige	ns	ns	ns
	Autres	ns	ns	ns
Sociaux	Profession réglementée	(+)**	(+)**	ns
	Culture de performance	ns	ns	ns
	Valorisation image profession	ns	ns	ns
	Technologie	(+)**	(+)*	(-)*
Organis.	Relations sociales collègues	ns	ns	(+)**
	Relations sociales supérieur	ns	ns	ns
	Relations sociales clients	ns	(-)*	ns
	Relations sociales juges	ns	ns	ns
	Soutien des collègues	ns	ns	ns
	Soutien du supérieur	ns	ns	ns
	Reconnaissance	ns	ns	(+)*
	Insécurité d'emploi	(+)*	ns	(+)*
	Opportunités de carrière	(-)*	(-)**	(+)**
	Salaire	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative	ns	(+)**	(+)**
	Surcharge qualitative	ns	(+)*	ns
	Demandes émotionnelles	(+)**	(+)**	(-)**
	Exigences de performance	ns	ns	ns
	Heures facturables	ns	(+)*	ns
	Heures totales travaillées	ns	ns	ns
	Autorité décisionnelle	ns	ns	ns
Utilisation des compétences	ns	(-)**	(+)**	
Manque de ressources	ns	ns	(-)**	
Incivilité (binaire)	ns	ns	ns	
Familiaux et H-Tr.	Conflit travail-famille	(+)**	(+)**	(-)**
	Conflit famille-travail	ns	ns	ns
	Soutien hors travail	ns	ns	(+)*
	Être en couple	ns	(+)*	ns
	Enfants à charge	ns	ns	ns
	Parents à charge	ns	ns	ns
Individ.	Âge	(-)**	(-)**	(+)**
	Expérience (10 ans ou moins)	ns	ns	ns
	Cohérence des valeurs	(-)**	(-)**	(+)**
	Sexe (femmes)	ns	(+)**	ns
	Centre de contrôle externe	(+)**	(+)**	(-)*
	Estime de soi	(-)**	(-)*	(+)**
	Consommation excessive alcool	ns	ns	ns
	Tabagisme	(+)*	ns	ns
	Consommation de drogues	(+)**	ns	ns
	Heures de sommeil	ns	ns	ns
	R² Ajusté		0.568	0.641

NOTE : $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer la détresse.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Sans grande surprise, on constate que l'apport du champ de pratique est relativement faible dans l'explication de la détresse psychologique, de l'épuisement et du bien-être. Ainsi, même si les conditions d'exercice peuvent apparaître hétérogènes dans la réalité courante, il s'avère que sur le plan des conditions de travail liées à la santé, une grande homogénéité subsiste. D'abord, on constate que la variance expliquée (de la détresse, de l'épuisement et du bien-être) par chacun des modèles est presque identique, que l'on considère ou non l'apport des champs de spécialité. Néanmoins, en prenant comme point de comparaison le droit du travail, on constate que les niveaux de détresse psychologique sont supérieurs en droit commercial, des affaires et corporatif, que les niveaux d'épuisement sont supérieurs en droit civil et finalement que le bien-être au travail est significativement plus faible chez les praticien(ne)s exerçant en droit de la famille. En ce qui concerne les autres facteurs, le *tableau 28* suivant résume les facteurs de risque et de protection observés en contrôlant pour le champ de pratique. Il s'avère par ailleurs que ces résultats sont très similaires à ceux obtenus précédemment qui ne considéraient pas l'apport du champ de pratique.

Tableau 28

Facteurs de risque et de protection s'associant aux indicateurs de santé mentale en contrôlant pour le champ de pratique

FACTEURS DE RISQUE	FACTEURS DE PROTECTION
Stresseurs liés à la profession réglementée	Relations sociales avec les clients
Technologie	Relations sociales avec les collègues
Surcharge quantitative	Reconnaissance
Surcharge qualitative	Opportunités de carrière
Insécurité d'emploi	Surcharge quantitative
Demandes émotionnelles	Utilisation des compétences
Heures facturables	Soutien social hors travail
Manque de ressources	Âge
Être en couple	Cohérence de valeurs
Conflit travail → famille	Estime de soi
Contre de contrôle externe	
Être une femme	
Tabagisme	
Consommation de drogues	

La section suivante du rapport est dédiée à l'étude de thèmes spécifiques, soit l'apport des compétences pour protéger la santé mentale au travail, le technostress dans la pratique du droit, les pratiques de gestion porteuses pour la santé et finalement, les habitudes de vie.

RÉSULTATS

PARTIE III : THÈMES SPÉCIFIQUES

5.9 LES COMPÉTENCES : UNE DÉFENSE DIGNE DE MENTION POUR LA SANTÉ MENTALE

Tel que présenté dans la phase 1 du projet, certains résultats ont permis de mettre en lumière le rôle de certaines compétences individuelles, tels le *coping* et le *leadership*, qui seraient susceptibles de réduire le niveau de détresse psychologique des avocat(e)s, ou du moins, de protéger leur santé mentale contre les effets nocifs d'autres facteurs de l'environnement (Cadieux et Gladu-Martin, 2016). À la suite de la phase 1, de plus amples recherches sur l'état de la littérature ont été effectuées afin de faire ressortir certaines compétences individuelles qui pourraient réduire significativement la détresse psychologique. Ce fut le cas des stratégies de coping (capacité à faire face au stress), de l'*assertiveness* (capacité à mettre ses limites, affirmation de soi), du détachement psychologique et du *self-leadership* (capacité d'autogestion). Ces compétences, de même que leur impact direct sur la santé mentale, sont sobrement expliqués ci-dessous.

5.9.1 LES STRATEGIES DE COPING

Les stratégies de *coping* représentent la capacité d'un individu à faire face aux différentes situations stressantes auxquelles il est exposé en continuité, et qui outrepassent, ou épuisent, les différentes ressources disponibles dans son environnement (Lazarus et Folkman, 1984). Selon les études de Lazarus et Folkman (1984) et Long (1998), certains acteurs (p. ex : les caractéristiques individuelles, les traits de personnalité, l'évaluation cognitive des stressors de l'environnement et des ressources mises à disposition pour contrer leurs effets, etc.) peuvent influencer les stratégies de *coping* préconisées. Lorsque bien mises en pratique, les stratégies de *coping* auraient des effets bénéfiques sur le bien-être psychologique de l'individu, à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail (Fogarty et al., 1999). Il existe deux catégories de stratégies distinctes : les stratégies tournées vers le problème et les stratégies tournées vers les émotions de l'individu.

Les stratégies tournées vers le problème consistent à tenter la gestion ou l'altération des différents facteurs de l'environnement qui peuvent s'associer à un stress plus élevé, et ce, par la mise en place d'actions et de réactions tournées vers le stressor (Lazarus et Folkman, 1984). Des stratégies telles les activités de résolution de problème, la reconnaissance de son rôle dans la résolution de problème et l'utilisation de comportements comprenant un certain risque figurent parmi les plus utilisées (Lazarus et Folkman, 1984). De leurs côtés, les stratégies tournées vers les émotions de l'individu sont des stratégies introspectes visant à atténuer les répercussions émotionnelles des stressors sur l'individu. Ainsi, se désengager des situations stressantes, éviter la confrontation, ou tout

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

comportement qui s'y rattache, de même que pratiquer la pensée positive, peuvent réduire l'impact négatif des stressseurs sur les émotions (Lazarus et Folkman, 1984).

5.9.2. L'ASSERTIVENESS

L'*assertiveness*, ou « affirmation de soi », est présentée par plusieurs chercheurs comme un rempart permettant de faire face aux pressions et demandes de l'emploi (Bishop, 2000; Cooper et Marshall, 1976; Costa et McCrae, 1992; Wilson et Gallois, 1993). Par la mise en place de l'*assertiveness*, l'individu renonce à utiliser la passivité, l'agressivité ou la manipulation pour arriver à ses fins (Alberti et Emmons, 1986). Il adoptera plutôt des comportements interpersonnels visant à encourager l'expression de ses droits, pensées et sentiments, le tout avec confiance (Alberti et Emmons, 1986).

La mise en place de cette compétence individuelle entraînerait une amélioration des relations interpersonnelles, de même qu'une tendance chez le travailleur à défendre et agir selon ses propres intérêts, valeurs et objectifs (Alberti et Emmons, 1986). L'*assertiveness* aurait aussi un impact positif sur l'empathie, l'expression de sentiments positifs, de même que sur l'image et l'estime de soi (Lefevre et West, 1984; Macaden, 2005; Schroeder, Rakos et Moe, 1983).

5.9.3 LE DÉTACHEMENT PSYCHOLOGIQUE

L'état des connaissances sur le détachement psychologique ne cesse d'évoluer au fil des années. Cette compétence est considérée comme la capacité de l'individu de se désengager mentalement et physiquement de toute tâche ou pensée liée au travail en dehors des heures de bureau (Sonnentag, 2012). Le détachement psychologique se divise en deux catégories : s'abstenir face à l'envie d'effectuer toute tâche ou activité liée à l'emploi (p. ex : vérification de courriels, retours d'appels, etc.), mais aussi s'abstenir de laisser ses pensées vagabonder vers tout sujet lié à l'emploi (p. ex : éviter de penser aux conflits qui règnent au travail) (Sonnentag, 2012).

La mise en pratique du détachement psychologique pourrait ainsi entraîner une augmentation de la performance au travail (p. ex : une meilleure exécution des tâches, adopter des comportements proactifs, etc.) (Binnewies, Sonnentag et Moiza, 2010; Sonnentag, 2012), de même qu'une amélioration du sentiment de bien-être psychologique au travail (Sonnentag, 2012), et de meilleurs états affectifs (p. ex : diminution du sentiment de fatigue et d'épuisement) (Rothbard et Wilk, 2011; Sonnentag et Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies et Moiza, 2008).

5.9.4. LE SELF-LEADERSHIP

Le *self-leadership* est une compétence individuelle qui vise à mettre de l'avant les pratiques d'auto-influence et de motivation personnelles axées sur une autodirection positive dans le but d'améliorer la performance dans les différentes sphères de la vie d'un individu (Manz, 1984, 1986; Manz et Neck, 2004). Selon la littérature sur le sujet, le *self-leadership*, plus précisément les stratégies cognitivo-comportementales et le contrôle de ses comportements, entraînerait une amélioration de l'efficacité personnelle (Manz, 1984, 1986; Manz et Neck, 2004). Cette forme de *leadership* serait divisée en trois catégories de stratégies cognitivo-comportementales : les stratégies axées sur le comportement, les stratégies axées sur les récompenses naturelles et les stratégies de modèles de pensées constructives (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001; Prussia, Anderson et Manz, 1998).

Les premières, les stratégies axées sur le comportement, sont mises en place afin de rehausser le niveau de conscience de soi de l'individu (Mahoney et Arnkoff, 1978; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980, 2001). La pratique de ces stratégies facilite la gestion et l'exécution de tâches et de demandes issues du quotidien de l'individu qui sont perçues comme négatives ou désagréables, et ce, dans le but de rehausser la motivation et le dynamisme (Mahoney et Arnkoff, 1978, 1979; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980, 2001). L'auto-observation, la mise en place d'objectifs personnels, l'autorécompense, l'autopunition, etc., comptent parmi les stratégies les plus populaires (Mahoney et Arnkoff, 1978; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980, 2001).

Les stratégies de récompenses naturelles se divisent en deux sous-catégories. Dans un premier temps, l'individu peut identifier les éléments positifs ou constructifs qui ressortent de la tâche ou de l'activité, perçue comme étant négative, qu'il doit effectuer (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001). Dans un deuxième temps, l'individu peut repérer les apprentissages intrinsèques et les différentes récompenses qu'il pourra lui-même retirer de ladite tâche ou activité (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001). La mise en place de ces stratégies pourrait entraîner une hausse de la motivation chez l'individu, en plus de se transformer en gratification personnelle (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001).

Finalement, les stratégies de modèles de pensées constructives, tels l'identification et le remplacement des croyances et des suppositions dysfonctionnelles et les encouragements et paroles positifs tournés vers soi ont pour objectif premier d'améliorer la performance de l'individu en encourageant et facilitant la construction de schémas de pensées positives (Burns, 1980; Ellis, 1977; Manz et Neck, 2004; Neck et Manz, 1992). Il en est de même pour la visualisation positive qui, selon

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Manz et Neck (2004), entraînerait, à la suite de la visualisation de la réussite de la tâche, une exécution efficace et réussie de cette dernière.

5.9.5 L'IMPACT DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES SUR LA SANTE MENTALE

Bien qu'aucune étude ne semble avoir été effectuée par le passé sur la relation entre les compétences individuelles (stratégies de *coping*, *self-leadership*, *assertiveness* et détachement psychologique) et la détresse psychologique chez les avocat(e)s du Québec, l'état des connaissances sur le sujet permet de mettre de l'avant l'impact de ces compétences sur le niveau de stress et de détresse psychologique des travailleur(euse)s. Ainsi, la pratique du détachement psychologique s'associerait à une réduction de la détresse psychologique due aux facteurs de stress organisationnels (Moreno-Jiménez et al., 2009). Il en serait de même pour la mise en place de comportements d'affirmation de soi (*assertiveness*), alors que des recherches conduites par Crosley (1980) et Lee et Crockett (1994) sur des infirmières ont permis de démontrer l'impact positif de l'*assertiveness* sur la satisfaction au travail et les relations interpersonnelles, en plus de s'associer à une diminution du niveau de stress et de détresse psychologique. L'utilisation de stratégies de *coping* pourrait aussi réduire significativement le niveau de détresse psychologique des travailleur(euse)s, tout comme le *self-leadership* (Cooper et Marshall, 1976; Dolbier, Soderstrom et Steinhardt, 2001; Michie, 2002).

Afin de vérifier la capacité des compétences individuelles à réduire significativement la détresse psychologique chez les avocat(e)s du Québec, nous avons procédé à des analyses de régressions hiérarchiques en considérant l'apport des compétences, des facteurs organisationnels, hors travail et individuels retenus dans ce projet. Les régressions furent divisées en cinq modèles. Le modèle 1 vérifie l'impact des compétences individuelles sur la détresse psychologique. Le modèle 2 vérifie l'impact des compétences individuelles et des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique. Le modèle 3 ajoute les facteurs hors travail à la combinaison précédente, alors que le modèle 4 vérifie l'impact des compétences individuelles et de l'ensemble des facteurs retenus (organisationnels, hors travail et individuels) sur la détresse psychologique. Finalement, un autre modèle, le cinquième, présente les résultats des interactions significatives menées afin de déterminer quelles compétences individuelles, parmi celles sélectionnées, permettent de modérer la relation entre les facteurs organisationnels et la détresse psychologique des avocat(e)s du Québec. Le *tableau 29* présente les différentes variables indépendantes significatives et non significatives issues des différents modèles testés.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 29

Impact des compétences individuelles et des facteurs de risque et de protection issus de différentes sphères de la vie, sur la détresse psychologique (K6) des avocat(e)s du Québec
N=814

	<i>Facteurs</i>	<i>Modèle 1</i>	<i>Modèle 2</i>	<i>Modèle 3</i>	<i>Modèle 4</i>	<i>Modèle 5</i>
Comp.	Assertiveness	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{**}	ns	(-) ^{**}
	Coping	(-) ^{***}	(-) ^{***}	(-) ^{***}	ns	ns
	Détachement psychologique	(-) ^{***}	(-) ^{***}	(-) [*]	ns	ns
	Self-leadership	ns	ns	ns	(+) [*]	(+) ^{**}
Organis.	Relations Sociales clients		ns	ns	ns	ns
	Relations sociales collègues		ns	ns	ns	ns
	Relations sociales juges		(-) ^{**}	(-) ^{**}	ns	ns
	Relations sociales superviseur		ns	ns	ns	ns
	Soutien des collègues		ns	ns	ns	(+) [*]
	Soutien du superviseur		ns	ns	ns	ns
	Opportunités de carrière		ns	(-) [*]	(-) [*]	(-) ^{**}
	Reconnaissance		(-) ^{**}	(-) ^{**}	ns	ns
	Salaire		ns	ns	ns	ns
	Insécurité d'emploi		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{**}	(+) ^{**}
	Exigences de performance		(+) [*]	ns	ns	ns
	Surcharge qualitative		ns	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative		ns	ns	ns	ns
	Demandes émotionnelles		(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Heures totales travaillées		(+) [*]	ns	ns	ns
	Heures facturables		(+) ^{**}	(+) [*]	ns	ns
	Incivilité (Binaire)		ns	ns	ns	ns
Autorité décisionnelle		ns	ns	ns	ns	
Manque de ressources		ns	ns	ns	(-) [*]	
Utilisation des compétences		ns	ns	ns	ns	
Familiaux	Conflit travail-famille			(+) ^{***}	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Conflit famille-travail			(+) ^{***}	ns	ns
	Soutien hors travail			(-) ^{**}	ns	ns
	En couple			ns	ns	ns
	Enfants à charge			(-) ^{**}	ns	ns
	Parents à charge			ns	ns	ns
Indivi	Âge				(-) ^{***}	(-) ^{***}
	Expérience (10 ans ou moins)				ns	ns
	Cohérence des valeurs				(-) ^{***}	(-) ^{***}
	Sexe (femmes)				ns	ns
	Centre de contrôle externe				(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Estime de soi				(-) ^{***}	(-) ^{***}
	Consommation excessive alcool				ns	ns
	Tabagisme				ns	ns
	Consommation de drogues				(+) [*]	(+) ^{**}
Heures de sommeil				ns	ns	
Interaction s	Manque de ressources X Assertiveness					(+) ^{**}
	Soutien des collègues X self-leadership					(-) [*]
	Utilisation des compétences X Détachement psychologique					(-) [*]
	Détachement psychologique					(-) [*]
R2 ajusté		0.249	0.445	0.475	0.561	0.570

NOTE : $p \leq 0.05^*$; $p \leq 0.01^{**}$; $p \leq 0.001^{***}$ ce qui signifie que plus le nombre de * est élevé et plus la variable est significative pour expliquer la détresse.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Sans grande surprise, on constate à la lecture du *tableau 29* que même en considérant l'apport des compétences individuelles, les facteurs de risque et de protection demeurent sensiblement les mêmes que ceux observés précédemment.

Sur le plan des facteurs de protection, on observe notamment : les opportunités de carrière, la reconnaissance, le soutien hors travail, le fait d'avoir des enfants, l'âge, la cohérence des valeurs individuelles avec celles du milieu de travail et l'estime de soi. Inversement, sur le plan des facteurs de risque, on observe la contribution des facteurs suivants : l'insécurité d'emploi, les exigences liées à la performance, les heures facturables, les demandes émotionnelles, le conflit travail-famille, un centre de contrôle externe et la consommation de drogues. Néanmoins, un seul résultat apparaît a priori surprenant quant à l'impact des conditions de travail lorsque l'on considère à la fois l'impact des compétences, mais également celui des conditions de travail, des facteurs hors travail, des caractéristiques individuelles ainsi que les interactions. Il s'agit du résultat portant sur le manque de ressources. En effet, contre toute logique, les résultats semblent démontrer que le manque de ressources s'associerait à une détresse plus faible. Toutefois, ce résultat, qui apparaît aberrant a priori, pourrait s'expliquer par un effet confondant, alors que le modèle 5 démontre une interaction significative entre le manque de ressources et l'*assertiveness*. En effet, le fait de manquer de ressources, combiné à une faible capacité à mettre ses limites et à s'affirmer (*assertiveness*), s'associerait à une plus grande détresse, et ce, de manière significative. Il importe donc de contextualiser ce résultat.

Malgré tout, cette analyse, comparativement aux précédentes, permet de mettre en évidence la contribution des compétences sur la détresse psychologique ressentie. À cet égard, il apparaît que l'incapacité d'un individu à mettre ses limites et à dire non (*assertiveness*) constitue un facteur de risque s'associant à une détresse plus élevée. Ceci est vrai en tenant compte des stressors issus du milieu de travail, et même en considérant ceux issus de la famille, mais devient évanescent au moment de considérer le poids des caractéristiques individuelles. Les analyses mettent également en évidence que la capacité d'un individu à mettre en place des stratégies face au stress (*coping*), ainsi que sa capacité à se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau (*détachement psychologique*), constituent indéniablement des facteurs de protection permettant de réduire de manière significative la détresse psychologique ressentie chez les avocat(e)s, et ce, en tenant compte du milieu de travail et du milieu familial. Malgré tout, en considérant l'apport de l'individu, on constate que l'effet protecteur de ces compétences disparaît. Ceci pourrait s'expliquer par une relation de médiation entre les compétences, certaines caractéristiques individuelles et la détresse psychologique. Par exemple, est-ce que l'incapacité d'une personne à se détacher du travail pourrait la conduire à une plus grande consommation d'alcool ou de drogues pour y parvenir ? Cette

Rapport de recherche

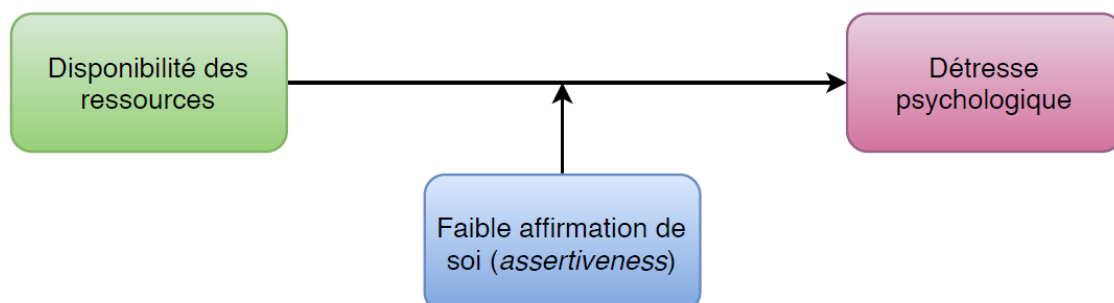
Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

hypothèse est plausible. Or, comme vue précédemment, la consommation de drogues s'associe à une plus grande détresse. Notons toutefois que cette hypothèse n'a pas été testée par notre équipe dans le cadre de cette étude, mais devrait faire l'objet d'études ultérieurement.

Il est également intéressant de souligner que le *self-leadership* ne s'associe pas significativement au niveau de détresse psychologique ressentie lorsque l'on considère seulement les compétences en soi, ou même en combinant l'effet des compétences, du milieu de travail et de la vie hors travail. Toutefois, lorsque l'on ajoute l'apport des caractéristiques individuelles, cette compétence s'avère significative et s'associe à une détresse psychologique plus élevée. Plusieurs éléments pourraient expliquer ce résultat. Premièrement, pour comprendre, il faut retourner aux questions posées dans le questionnaire concernant le *self-leadership*, lesquelles réfèrent notamment à la capacité de l'individu à s'automotiver en se fixant des objectifs, mais aussi à se remettre en question. Ainsi, il est logique de penser que lorsque l'on considère l'ensemble des stressors émanant des différentes sphères de vie, le fait de se remettre en question et de se centrer sur les objectifs à atteindre augmentent la détresse ressentie plutôt que de la réduire. Il est également possible de penser à des effets confondants ou encore à la possibilité qu'il existe encore une fois des interactions entre cette compétence et certains facteurs individuels comme le centre de contrôle externe ou l'estime de soi, par exemple. Toutefois, ces hypothèses qui n'ont pas été testées par notre équipe devraient faire l'objet de recherches ultérieures plus approfondies.

Enfin, le modèle 5 expose les relations d'interactions significatives entre les compétences individuelles et les facteurs de stress. À la suite des analyses, trois relations d'interaction sont ressorties comme significatives : le manque de ressources et une faible affirmation de soi (*assertiveness*); le soutien social des collègues et le *self-leadership*; et l'utilisation des compétences et le détachement psychologique. Ainsi :

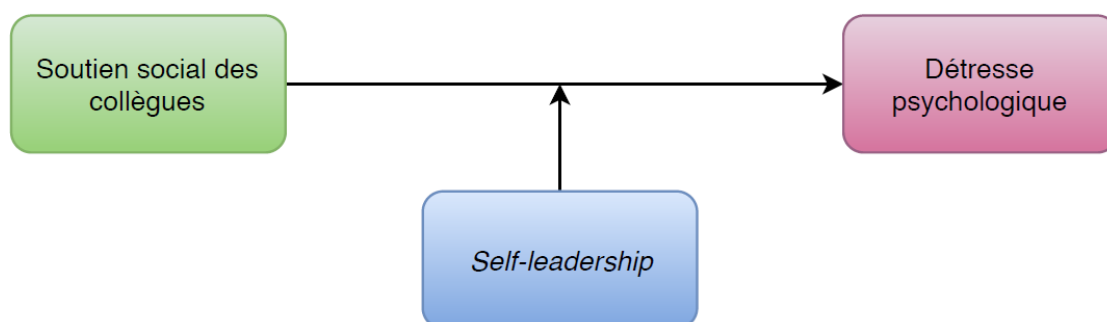
1. Lorsque combiné à une faible affirmation de soi et capacité à mettre ses limites (*assertiveness*), le manque de ressources est significatif pour expliquer une hausse de la détresse psychologique.



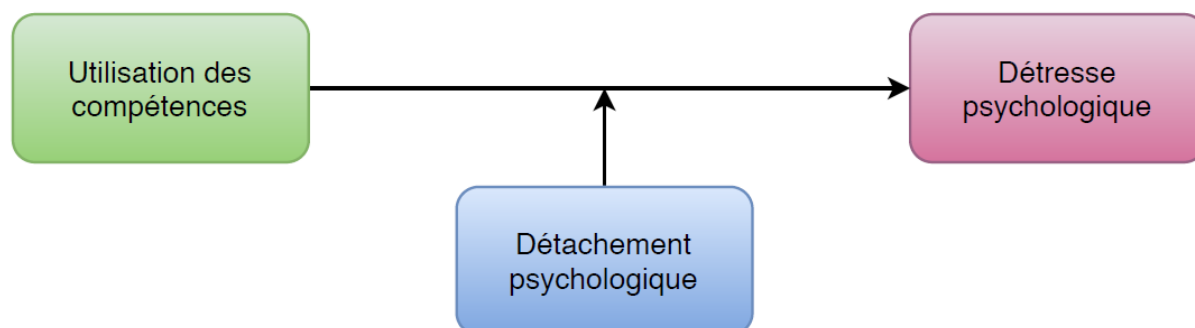
Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

2. Lorsque combiné à la compétence du *self-leadership* (autogestion de soi), le soutien social des collègues réduirait significativement la détresse psychologique.



3. La détresse psychologique générée par l'utilisation constante de compétences liées à l'emploi est modérée par la capacité de l'avocat à faire preuve de détachement psychologique.



Il est donc possible de remarquer que certaines compétences individuelles, lorsque contrôlées avec d'autres facteurs de l'environnement, ou lorsqu'en interactions avec certains de ces facteurs, peuvent réduire, ou augmenter, la détresse psychologique chez l'avocat(e) du Québec. Il importe donc de fixer son attention sur celles susceptibles de diminuer la présence de cette détresse.

La prochaine section s'intéresse à l'impact du stress lié à la technologie.

5.10 TECHNOLOGIE ET SANTÉ : MIEUX COMPRENDRE LE TECHNOSTRESS CHEZ LES AVOCAT(E)S

Lors de la première phase du projet réalisée entre 2014 et 2016, presque tou(te)s les participant(e)s (21 sur 22) avaient évoqué à quel point la technologie avait un impact important sur leur travail. Certain(e)s mentionnaient qu'au fil des ans, la technologie avait accéléré leur rythme de travail, augmenté le rythme des communications avec la clientèle par un accès plus direct (ex : via message

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

texte), allongé les heures travaillées, etc. Le *tableau 30* suivant présente certains extraits de verbatims tirés de la phase I et qui évoquent les difficultés rencontrées en lien avec la technologie.

Tableau 30

Extraits de verbatims de la phase I illustrant les tensions émanant de la technologie

Facteurs de risque associés à la technologie	Extraits de verbatims
Accélération du rythme de travail	<p>PART 6 : Là, nous sommes passés à l'ère de l'informatique où là, ils ont le courriel. Alors là, il faut que ça sorte, parce que là, ils ont un courriel! « Tu peux me l'envoyer par courriel ». Le courriel, ça a accéléré le rythme. Mais, ça n'a pas accéléré le rythme de ta pensée! Alors les gens, ils t'envoient un courriel à 9h00 le matin, et puis c'est certain, à 2h00 de l'après-midi, ils te renvoient un rappel, parce qu'ils ne comprennent pas comment ça se fait que tu n'aies pas répondu.</p> <p>PART 8 : La technologie est devenue, je trouve, un facteur de stress extrêmement important. Quand j'ai commencé à pratiquer en (année), si j'ai besoin de communiquer avec vous, je peux vous appeler, je peux vous écrire. Si je vous écris, je vais vous envoyer un compte-rendu de votre dossier, vous allez recevoir ma lettre dans 2-3 jours... Vous allez peut-être m'appeler en recevant ça... Aujourd'hui, c'est le courriel. Et il faut que ça marche par courriel [interruption] Alors là, le client, il ne veut pas une lettre par la poste, là. Il veut un courriel, là. Puis... Plus c'est allé, plus c'est devenu laborieux, parce que là, maintenant, les gens ont des téléphones intelligents, puis là, ils peuvent être au travail puis vérifier leurs courriels, puis ils vont vous répondre dans 10 minutes. Puis ils ne veulent pas de réponses demain, là, ils veulent une réponse dans les 5 prochaines minutes, là. Sinon, ça va être le drame, là. Et ça, ça crée une pression qui est énorme.</p>
Perméabilité accrue entre les sphères de vie	<p>PART 5 : Il m'avait donné un cellulaire, et rapidement, si je ne répondais pas au cellulaire... C'était l'enfer total...</p> <p>PART 12 : Bien, premièrement, ils nous fournissent des téléphones, ça fait que... Avec les courriels qui rentrent, ça fait que [en riant]. Moi je l'ai mis dans une page sur mon téléphone que je ne les vois pas rentrer, parce que sinon, la maison, là... Tu sais, des fois je me dis « ah! Il ne faudrait pas que je le regarde », puis... je devrais pas le regarder, puis tu sais, à mon ancien travail, je pouvais comme pas juste le changer d'écran, là. Ça fait que juste avant d'aller me coucher, je me trouvais « niaiseuse », mais je le regardais, puis là je me couchais, et j'étais comme « Ah! Il y a telle affaire, il y a telle affaire, il y a... » Tu sais... Ça fait qu'il y avait comme pas de coupure.</p>

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Tableau 30 (suite)

Extraits de verbatims de la phase I illustrant les tensions émanant de la technologie

Facteurs de risque associés à la technologie	Extraits de verbatims
Information/Désinformation des clients liée à internet	PART 2 : puis les clients... euh... d'aujourd'hui, par rapport aux clients d'il y a 20 ans, sont des clients... qui ont lu sur internet, puis qui vont dire « Mais j'ai trouvé 12 causes comme la mienne, puis ils ont tous gagné. » Ouais. Ouais, ouais. 12 causes comme la tienne, c'est sûrement pareil, pareil à la même place, le même monde, la même ville, le même juge... réponse? Non.
Surcharge de travail	PART 5 : Puis les courriels, ben, évidemment, le matin... j'ai tout le temps la boîte de courriel qui a pas mal de stocks de nouveau dedans, puis ça continu de rentrer au fur et à mesure que je la purge. PART 11 : Et puis je vois ma boîte de courriels qui se remplit, qui se remplit, qui se remplit, là, je n'ai pas le temps de... Je suis comme prise un peu partout, alors... PART 20 : que vous soyez ma cliente ou mon adversaire, si je vous écris un courriel, il faut que je l'écrive. Ensuite, il faut que je l'enregistre dans mon dossier informatique. Ensuite, il faut que je le classe une fois que je vous l'ai envoyé dans mon répertoire de courriels envoyés. Puis là, vous me répondez. Je l'imprime aussi, parce qu'il faut que je le mette dans mon dossier papier. Un monde sans papier, là, c'est une illusion. Là, vous me répondez. Là, il faut que je le lise, il faut que je l'enregistre, il faut que je l'imprime, puis il faut que je le classe. Si on fait ça 8 fois dans la journée, là... C'est 4 opérations à chaque fois... Si on fait 8 fois des échanges, ça veut dire 16 courriels, à 4 opérations du courriel, là, vous comprenez que ça en fait pas mal dans la journée puis que je n'ai pas eu le temps de faire d'autres choses. Le courriel, c'est devenu une plaie phénoménale.
Surcharge informationnelle	PART 20 : Puis c'est un temps fou, là! Parce que je ne peux pas juste avoir une boîte de courriels dans laquelle j'ai 25 000 courriels, puis là Monsieur X veut savoir. « Attend une minute... monsieur X... », je vais le chercher monsieur!
Complexité/fiabilité de la technologie	PART 18 : « Ça, c'est à part de tous les défis que j'appellerais « technologiques ». La technologie ne cesse de changer. Donc, régulièrement, vous êtes appelé à chaque des choses aussi simples qu'un photocopieur. Ou que votre service téléphonique. Changer de service téléphonique, c'est l'enfer. Changer un ordinateur pour un nouvel ordinateur, c'est l'enfer. Changer un photocopieur, on en parle même pas... Si on parlait simplement du petit 4 en 1, les modèles 4 en 1, ça ne serait pas compliqué, mais c'est pas ça, maintenant, si vous voulez fonctionner, vous avez besoin d'un gros ordinateur, et c'est pas toujours facile à comprendre. Or, tous ces problèmes-là s'ajoutent, et parfois, vous vous dites « ok. je ne fais pas ma photocopie, je la ferai ce soir quand j'aurais 2 minutes de regarder comment ça fonctionne ». Alors, ça explique parfois pourquoi je suis là la nuit... Ça peut résulter strictement de questions comme ça. Et la pire chose qui peut vous arriver, c'est d'être là la nuit... l'ordinateur cesse de fonctionner, la commande de l'ordinateur à l'imprimante ne fonctionne plus... Vous manquez de tonner... Des choses comme ça, c'est incroyable ce que ça peut vous changer une vie. »

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Cette pression exercée par les technologies est susceptible de générer un certain stress. Mieux connu sous le vocable « technostress », ce phénomène réfère à la difficulté qu'ont les individus à s'ajuster aux contraintes induites par les TICs (Brod, 1982).

Ce technostress découle normalement des caractéristiques de la technologie en l'occurrence :

- 1) **Son caractère utilitaire** : tous utilisent la technologie, elle est facilement accessible et largement utilisée. Ainsi, on s'attend des gens qu'ils l'utilisent, par exemple en répondant rapidement à leurs courriels.
- 2) **Son caractère intrusif** : la technologie réduit l'étanchéité entre les sphères de vie. L'adoption massive de différents outils de travail mobiles (téléphones intelligents, tablettes, ordinateurs portables, etc.) et d'internet, rend maintenant possible de travailler en tout lieu et à toute heure du jour ou de la nuit. Bien que l'individu puisse capitaliser sur la flexibilité que sous-tend le recours à ces outils, ces derniers font également en sorte d'allonger les heures travaillées. Les individus ne sont plus jamais totalement au travail ou totalement dans leur milieu familial, mais un peu partout à fois.
- 3) **Sa complexité et sa fiabilité** : la technologie se développe au cours des dernières décennies à un rythme effréné. Chaque changement est synonyme pour l'individu d'une adaptation à laquelle est susceptible de s'associer un certain stress. Ceci est sans compter les défaillances de la technologie auxquelles peut également s'associer du stress (perte d'un fichier sur un serveur, défaillance de l'ordinateur ou d'un photocopieur, mauvaise connexion wifi, etc.).

Ces caractéristiques sont non seulement susceptibles d'augmenter la perméabilité entre les sphères de vie, mais également de générer en soi des technostresseurs. Dans le but de cerner quantitativement cet impact, le questionnaire administré en phase II incluait donc une échelle portant sur le technostress. Cette échelle est une adaptation de l'échelle adaptée de Loup (2016) à laquelle notre équipe a ajouté 6 questions. Finalement, l'échelle validée suivant le pré-test inclut 5 dimensions en lien avec la technologie³⁵ :

- La surcharge : de rôle, informationnelle, de communications
- L'effet des TICs sur l'invasion dans la vie privée et la pression exercée par les TICs pour allonger le temps de travail ou réagir plus rapidement

³⁵ Il est à noter que l'échelle utilisée lors du pré-test incluait également des questions sur l'effet de la compétence en lien avec les TICs, mais en raison de la faible validité de cette dimension, cette question a dû être retirée du questionnaire final.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- L'utilité des TICs dans le travail (inversée)
- Effet de la validité de l'information sur internet
- Effet de l'intelligence artificielle sur le travail

Sous chacune de ces dimensions furent posées des questions pour lesquelles les participant(e)s devaient indiquer sur une échelle de 1 à 8 dans quelle mesure ils ou elles étaient en désaccord ou en accord avec les différentes affirmations (ex : Les technologies augmentent ma charge de travail). Les résultats présentés précédemment indiquent clairement que même en tenant compte de plusieurs dimensions de la vie d'un individu (incluant les caractéristiques personnelles), la technologie influence significativement à la hausse le niveau de détresse psychologique ainsi que le niveau d'épuisement ressenti, tout en réduisant significativement le niveau de bien-être. Au-delà des analyses présentées précédemment, alors que l'échelle globale de technologie fut incluse au sein des analyses de régression réalisées, notre équipe s'est également intéressée à l'effet de chacune de ces dimensions, en particulier sur la détresse et l'épuisement ressentis, tout en contrôlant les analyses pour le genre, l'âge et l'expérience des participant(e)s. Le *tableau 31* présente les résultats obtenus.

Tableau 31

Effet des différentes dimensions de la technologie sur la détresse psychologique et l'épuisement

<i>Facteurs</i>		<i>Détresse</i> <i>N=1825</i>	<i>Épuisement</i> <i>N=1495</i>
Technostresseurs	Surcharge	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Invasion et pression	(+) ^{***}	(+) ^{***}
	Utilité	(-) ^{***}	(-) ^{**}
	Manque de validité de l'info sur internet	(+) ^{**}	(+) ^{***}
	Dévelop. de l'IA dans la profession	(+) ^{***}	ns
Caractéristiques personnelles	Âge	(-) ^{**}	(-) [*]
	Expérience (10 ans ou moins)	(+) [*]	ns
	Genre (femmes)	ns	(+) ^{***}

Les résultats démontrent que la surcharge, l'invasion et la pression exercée par les TICs dans la vie privée, la perception de l'utilité et le manque de validité de l'information sur internet ont sensiblement les mêmes effets sur la détresse psychologique et l'épuisement. Toutefois, le développement de l'intelligence artificielle (IA) dans la profession, bien que s'associant à des niveaux de détresse psychologique plus élevés, n'aurait pas de relation significative avec l'épuisement. Par ailleurs, les résultats obtenus nous indiquent que l'effet des TICs sur l'invasion dans la vie privée, la pression exercée par les TICs pour allonger le temps de travail ou réagir plus rapidement, puis la surcharge engendrée par les TICs (de rôle, informationnelle, de communications) sont parmi les facteurs technologiques ayant le plus de poids, à la fois sur la détresse psychologique et sur l'épuisement.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

5.11 PRATIQUES DE GESTION PORTEUSES POUR LA SANTÉ : DES LEVIERS DE RÉFLEXION POUR LES GESTIONNAIRES

Au-delà des effets de la technologie, ou d'autres facteurs issus de la sphère sociale tels la culture de performance et les stresseurs liés au fait d'exercer une profession réglementée, les résultats présentés précédemment ont permis de mettre en évidence plusieurs facteurs de risque et de protection émanant du milieu de travail, et ce, même en considérant différents stresseurs de manière simultanée.

Par ailleurs, comme le milieu de travail en est un sur lequel les dirigeants ont du pouvoir, nous avons cru bon, à la lueur des résultats obtenus, présenter ici l'impact de certaines pratiques de gestion ayant un effet significatif sur les différentes variables de santé mesurées (la détresse psychologique, l'épuisement et le bien-être). Pour ce faire, nous avons refait une analyse, en n'incluant cette fois que les facteurs liés au travail, puis en contrôlant les analyses pour l'âge et le genre des participant(e)s. Ceci afin de dégager les leviers de gestion susceptibles de favoriser une meilleure santé. Les résultats obtenus sont présentés dans le *tableau 32* ci-dessous.

Tableau 32
Effets des conditions de travail sur la détresse, l'épuisement et le bien-être

		Détresse N=1130	Épuisement N=911	Bien-être N=1130
Milieu de travail	Relations avec collègues	ns	ns	(+) ^{***}
	Relations avec superviseur	(-) ^{***}	(-) [*]	(+) [*]
	Soutien des collègues	ns	ns	(+) ^{**}
	Soutien du superviseur	ns	ns	ns
	Reconnaissance	(-) ^{**}	(-) [*]	(+) ^{**}
	Insécurité d'emploi	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(-) [*]
	Opportunités de carrière	(-) [*]	(-) ^{**}	(+) ^{***}
	Salaire	ns	ns	ns
	Surcharge qualitative	ns	ns	ns
	Surcharge quantitative	(+) ^{***}	(+) ^{***}	ns
	Longues heures travaillées(+50)	ns	ns	ns
	Manque de ressources	ns	(+) [*]	(-) ^{***}
	Exigences de performance	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(-) ^{***}
	Modèles heures facturables	(+) ^{***}	(+) ^{***}	(-) ^{***}
	Autorité décisionnelle	ns	ns	(+) [*]
Utilisation des compétences	ns	(-) [*]	(+) ^{***}	
Caractéristiques personnelles	Âge	(-) ^{***}	(-) [*]	(+) ^{***}
	Genre	ns	(+) ^{***}	ns

Levier 1 : Les relations sociales au travail et le soutien des collègues

Les résultats présentés mettent en évidence qu'un **climat de travail harmonieux**, où il y a une bonne collaboration entre les collègues, voire un climat familial, s'associerait à un plus grand bien-être chez

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

les participant(e)s. Ainsi, même si les **relations sociales entre les collègues** ne s'associeraient pas de manière significative à la détresse ou à l'épuisement, il apparaît qu'un climat de travail sain aurait malgré tout un effet protecteur par le bien-être qu'il procure. Dans ce cadre, des pratiques de gestion visant à développer l'esprit d'équipe et à favoriser la collaboration entre les collègues devraient être valorisées par les gestionnaires du milieu du droit, que ce soit dans le cadre d'activités sociales, de réunions d'équipe, de reconnaissance liée à la collaboration et au travail d'équipe. Au surplus, les analyses démontrent également que le **soutien social des collègues**, manifesté par l'entraide, l'écoute et la reconnaissance des collègues au travail s'associerait lui aussi à un bien-être plus élevé. Ces résultats militent d'autant plus pour la mise en place de pratiques de gestion favorisant un tel climat de travail (ex : mise en place d'un système de reconnaissances entre les pairs).

Les résultats soulignent également le rôle crucial du superviseur sur la santé. En effet, des **relations harmonieuses avec le superviseur** réduiraient non seulement de manière significative la détresse psychologique et le niveau d'épuisement, mais augmenteraient également le bien-être.

Levier 2 : les gratifications tirées du travail

Le second levier exposé dans les résultats présentés concerne les gratifications (ou récompenses) tirées du travail. Concrètement, les résultats démontrent que si la santé mentale au travail n'est pas du tout une question salariale (du moins dans le cadre de cette étude), d'autres pratiques sont susceptibles d'avoir un impact très important.

D'abord, la **reconnaissance** s'associerait non seulement à des niveaux de détresse psychologique et d'épuisement significativement plus faibles, mais également à des niveaux plus élevés de bien-être. Ce résultat est fort intéressant, puisqu'il s'agit là d'un levier universel, accessible, peu importe le secteur, peu importe la taille de l'organisation ou ses ressources, et peu importe le champ de pratique. Reconnaître le travail de ses subordonnés protège la santé, à tous les points de vue.

Ensuite, les résultats mettent en évidence l'impact négatif de **l'insécurité d'emploi** sur la santé. À cet égard, l'insécurité d'emploi s'associerait à des niveaux de détresse et d'épuisement plus élevés, mais réduirait également de manière significative le bien-être ressenti. L'insécurité d'emploi, dans le cadre de cette étude, réfère à l'inquiétude chez l'individu de perdre son emploi, d'être muté à un autre poste contre sa volonté, bref à un sentiment d'insécurité d'emploi. Il est donc important de distinguer clairement le statut lui-même de la perception de l'individu par rapport à son statut (Virtanen et al., 2002). En effet, il semble que la manière dont un individu perçoit subjectivement son statut constitue un facteur déterminant sur la santé mentale, et ce, peu importe que le statut en lui-même soit précaire

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

ou non (Cadieux, 2012; Virtanen et al., 2002). Sans pouvoir nécessairement offrir un poste « permanent », le fait de maintenir un sentiment d'insécurité au regard de l'emploi apparaît comme une stratégie à risque pour la santé des avocat(e)s. Par ailleurs, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle les personnes aux statuts précaires ressentent plus intensément certains stressseurs telle la pression à atteindre ses objectifs de performance (que ce soit en termes d'heures facturables ou autre), ce qui expliquerait également pourquoi elles vivent des niveaux de détresse et d'épuisement plus élevés et un bien-être plus faible.

De manière cohérente avec les résultats obtenus concernant l'insécurité d'emploi, il apparaît que les **opportunités de carrière**, soit la possibilité pour l'individu de progresser dans l'organisation et d'avoir des opportunités d'avancement, réduiraient à la fois la détresse et l'épuisement, tout en s'associant à des niveaux de bien-être plus élevés. Ce résultat milite en faveur de pratiques de gestion visant la gestion des carrières, par exemple par la mise en place de plans de relève, de plans de développement professionnel, etc.

Levier 3 : la gestion quotidienne du travail et de son organisation

Le troisième levier qui apparaît important en matière de prévention du développement ou de l'aggravation de problèmes de santé mentale dans le cadre de cette étude est celui de la gestion quotidienne du travail et de son organisation.

En effet, les résultats démontrent que si la surcharge qualitative de travail n'apparaît pas particulièrement problématique, inversement, **la quantité de travail (surcharge quantitative)** s'associerait elle à des niveaux de détresse psychologique et d'épuisement plus élevés. Parallèlement, il semble également que le **manque de ressources**, matérielles, humaines ou encore en temps, constituerait un facteur de risque s'associant à des niveaux d'épuisement plus élevés et des niveaux de bien-être plus faibles. Ces résultats militent en faveur de pratiques quotidiennes de gestion visant une meilleure répartition du travail et des ressources pour l'accomplir au sein des équipes de travail. Ces résultats renforcent également les résultats obtenus dans le cadre de la phase I dont les extraits suivants illustrent bien la situation de surcharge dans laquelle sont plongé(e)s certain(e)s avocat(e)s, tout comme le manque de ressources ressenti, particulièrement au sein des petits cabinets :

PART 2 : *Dans un monde idéal, là, moi, là, je ferais le même travail... euh... mais... j... Il y aurait plus de ressources. Dans un monde idéal, là, je ferais le même travail, mais j'en ferais moins [...] dans un monde idéal, peut-être que notre équipe serait composée de 4 ou 5 avocats, j'aurais peut-*

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

être, il y aurait peut-être des chercheurs qui nous aideraient à... à faire nos recherches euh... j'aurais peut-être une secrétaire qui a euh... Elle est super bonne la secrétaire, là, mais tu sais, c'est pas une secrétaire juridique, ça fait que... Bon, peut-être que... Il y aurait quelqu'un pour la former, pour l'ai... tu sais. Donc, dans un monde idéal, il y aurait ça. Puis, j'aurais moins... J'aurais moins de dossiers. Je serais... Parce que là, on est pris en... on a des cibles, des statistiques à atteindre, puis tout ça, puis...

PART 8 : *J'aimerais ça avoir une secrétaire, une adjointe ou une technicienne juridique... nommez-moi le mot, là... qui ne fait pas juste envoyer des lettres pis répondre au téléphone, j'aimerais ça que cette personne-là gère ça. Cet aspect-là. Donc, tout ce qui est, bon, « appelle mon employeur pour y dire... », j'aimerais ça être capable de dire à mon adjointe « Peux-tu le faire, peux-tu l'expliquer. » Euh... Ça me déchargerait de beaucoup de choses, puis je ferais plus de droit.*

PART 19 : *Les ressources matérielles de bureaux en bureaux, là... Quand tu es un petit bureau de région, tu travailles énormément pour les mêmes honoraires... Plutôt que quand tu es dans un bureau à Montréal pis que ces recherches-là ont été classifiées/archivées... même si elles ont été faites il y a 20 ans. Tu n'as pas les mêmes ressources, là. Alors je ne dis pas... Ce n'est pas vraiment plus facile à Montréal, mais... Tous les efforts que tu dois faire pour arriver à la même chose... C'est un déséquilibre qui est très stressant, ça aussi.*

PART 20 : *On a beaucoup de travail [...] Puis, nous n'avons pas beaucoup de ressources monétaires... [...] Alors, ça implique qu'on peut pas engager du personnel qualifié, outre les avocats [...] Alors parce qu'on a pas les ressources nécessaires en termes de main d'œuvre, ben ça implique une plus grosse charge pour les avocats... Nous n'avons pas les équipements de 1^{er} plan, nos machines, nos ordinateurs sont pas récents, récents... Il y en a quelques un qui sont plus récents, d'autres qui ne le sont pas... Nous n'avons pas les moyens de mettre du filage partout, alors on travaille en environnement wi-fi... Des journées où tout le monde est ici, on est 15 dans le bureau, pis quand vous avez 15 ordinateurs sur un réseau wi-fi, ben c'est long, c'est pénible, on attend, pis on patiente, pis ça plante, alors... Et ça, c'est le résultat du fait dans le fond qu'on a pas les moyens...*

Levier 4 : Gestion de la performance et modèle d'affaires

Dans le cadre de cette étude, l'impact des exigences liées à la performance fut mesuré de 2 façons. La première concerne la pression liée à l'atteinte des objectifs de rendement ou de la performance attendue de manière générale. Nous avons retenu cette première évaluation considérant que la manière de mesurer la performance peut varier d'un secteur d'activité à l'autre et d'une organisation à l'autre. À cet effet, dans le secteur privé, encore plusieurs cabinets utilisent le nombre d'heures facturables pour mesurer le rendement des avocat(e)s, alors que cette méthode n'est pas transposable dans le secteur public. Notons également que plusieurs bureaux au privé ont également transformé leur façon de faire ces dernières années en retirant les objectifs d'heures facturables. Pour cette raison, une mesure générale de la pression liée au rendement était nécessaire. Puis, pour les avocat(e)s exerçant dans le secteur privé, nous avons posé différentes questions liées à l'atteinte des objectifs en termes de nombre d'heures facturables. Cette question s'adressait seulement au secteur privé (et excluait aussi les travailleur(euse)s autonomes) et les participant(e)s avaient la possibilité de cocher « non applicable » s'ils n'étaient pas évalués selon des objectifs d'heures facturables. Avec cette seconde variable, nous avons ensuite créé une variable binaire (c'est-à-dire

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

à 2 options) où toutes les personnes qui avaient répondu aux questions sur les heures facturables (excluant la modalité « non applicable ») étaient classées sous une catégorie « Heures facturables (ou 1) », alors que toutes les autres, exclues de la question ou ayant coché « non applicable » étaient catégorisées comme « pas d'objectifs d'heures facturables (ou 0) ». Cet exercice visait ainsi à cerner si en soit, le fait d'avoir des objectifs d'heures facturables à atteindre (et par ricochet, le fait d'appartenir à une organisation où le modèle d'affaires est basé sur les heures facturables) constituait un facteur de risque pour la santé ou inversement un facteur de protection. Bref, si cela s'associait à des niveaux de détresse psychologique plus élevés ou plus faibles.

La gestion de la performance

Les résultats mettent en évidence que la pression générée par les exigences liées à la performance de manière générale s'associe à des niveaux de détresse psychologique et d'épuisement plus élevés, ainsi qu'à un plus faible bien-être au travail. Concrètement, dans le cadre de cette étude, cet impact quant aux exigences fut mesuré par trois questions où les participant(e)s devaient indiquer s'ils étaient en désaccord (1) ou en accord (8) avec les affirmations suivantes :

- J'ai de la difficulté à atteindre les objectifs de rendement qui me sont imposés.
- Les critères fixés par mon organisation pour évaluer ma performance au travail sont difficiles à atteindre.
- J'atteins difficilement les objectifs de rendement attendus par mon employeur.

Ces résultats sont également cohérents avec la phase I de l'étude où plusieurs participant(e)s ont évoqué la pression générée par les objectifs de rendement :

PART 8 : *Ils m'ont engagé en me disant « Il faut que tu rentres tant par mois. Fais ce que tu veux, mais il faut... » Mais pour...[...] Pis, pendant ma semaine où j'étais partie, mes seniors se sont penchés dans mes statistiques, dans l'argent que je rentrais... et là... Moi, je revenais toute reposée et je me suis fait dire après ma première journée de retour, le lundi, par ma secrétaire : « tu n'as un ... bien un patron, un senior, qui a regardé tes statistiques... Tu n'as pas rentré assez pour le mois de mars... Il stresse, il panique, il faut que je sorte tes statistiques, il va t'en parler. » Là, ça m'a donné une claque dans la face.*

Par ailleurs, comme vue dans les sections précédentes de ce rapport, la cohérence des valeurs et des objectifs entre l'avocat(e) et son milieu de travail s'avère importante pour la santé. Or, en phase I du projet, il est également apparu que la pression liée à l'atteinte des objectifs de rendement compromet parfois cette cohérence comme en témoigne l'extrait suivant :

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

PART 12 : *D'un bord, t'as ton patron qui veut que tu fasses des heures, pis de l'autre côté, j'avais mon dilemme moral que j'étais là « Mon dieu, mais... pauvre elle (la cliente)! Il faut que je la rassure, là! Je ne peux pas la laisser non plus vivre tout ça, toute cette anxiété-là, pis... Faque je vais au moins prendre le temps de lui expliquer »*

Cet extrait soulève non seulement la pression liée à la performance, mais également l'impact de cette pression sur l'avocat(e), tiraillé(e) entre ses valeurs et son milieu. Cet extrait expose également le contexte lié à cela, soit des demandes émotionnelles élevées. Bref, un cocktail de contraintes préoccupantes sur le plan de la santé mentale.

Il appert donc que les difficultés rencontrées en lien avec l'atteinte des objectifs de rendement fixés par l'employeur soulèveraient des tensions suffisamment importantes pour que ces difficultés deviennent un facteur de risque pour la santé mentale, et ce, sur plusieurs plans. Ces constats militent non seulement pour des pratiques de gestion favorisant un meilleur accompagnement vis-à-vis les objectifs à atteindre, mais également pour une approche constructive en matière de gestion du rendement.

Modèle d'affaires et heures facturables

Les résultats mettent également clairement en évidence que le fait pour les individus d'avoir des objectifs d'heures facturables à atteindre s'associe à des niveaux de détresse psychologique et d'épuisement plus élevés, mais également à un nouveau de bien-être plus faible. Ces résultats sont cohérents avec tous les résultats présentés précédemment, alors que même en tenant compte de tous les facteurs sociaux, organisationnels, familiaux et individuels, les heures facturables s'associaient à des niveaux d'épuisement plus élevés et à des niveaux de bien-être plus faibles. Pour la détresse, les heures facturables demeuraient significativement liées à des niveaux de détresse plus élevés, mais l'impact de ce modèle d'affaires disparaissait lorsque les analyses considéraient l'impact des facteurs individuels. Nous avons également vu précédemment que ce résultat pouvait s'expliquer en partie par l'existence d'une relation médiatrice entre les heures facturables, la cohérence des valeurs et la détresse. Ainsi, on constate que le fait d'avoir des objectifs d'heures facturables à atteindre influence directement le niveau de détresse psychologique ressentie, mais influence également directement la perception de l'individu quant à la cohérence entre ses valeurs et celles de son milieu de travail, laquelle influence la détresse. C'est donc possiblement en partie pour cette raison que lorsqu'on tient compte des caractéristiques individuelles, dont la cohérence des valeurs, l'impact des heures facturables sur la détresse disparaît.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Ces résultats en lien avec l'impact des heures facturables sont cohérents avec la littérature (James, 2017) et militent en faveur d'une révision des pratiques liées à la gestion du rendement au sein des bureaux qui utilisent encore les heures facturables comme point de référence.

Concrètement, en matière de gestion des ressources humaines, la mobilisation, l'engagement, la motivation et la satisfaction au travail s'associent normalement à une performance plus élevée et à l'adoption de comportements de citoyenneté organisationnelle chez les travailleurs. Inversement, la crainte générée par la pression des objectifs à atteindre est peu porteuse et au contraire, tel que vu dans cette étude, peut conduire à des niveaux de détresse et d'épuisement plus élevés. Ceci ne signifie pas pour autant qu'il ne faille pas mesurer le rendement, bien au contraire. Puisque la mesure du rendement en soi, lorsqu'elle est positive, peut aussi accorder une grande satisfaction à l'individu, une certaine reconnaissance. Toutefois, chez les avocat(e)s, comme chez les professionnels du savoir, le contrôle du résultat est beaucoup plus porteur que le contrôle du processus par lequel on arrive au résultat. Ainsi, le fait pour un superviseur de rappeler régulièrement à son subordonné ses objectifs à atteindre, ou de faire des vérifications régulièrement (ex : mensuellement) en ce sens, alors que le salarié est conscient de ces vérifications régulières, exerce une pression et peut donner l'impression à l'individu qu'il n'en fait pas suffisamment, ou encore laisser planer une certaine pression quant à l'atteinte de ses objectifs de rendement. Par ailleurs, le fait d'octroyer une certaine flexibilité dans la manière d'atteindre ses objectifs (ex : sur le plan de la gestion de l'horaire ou autre) est susceptible de réduire la pression exercée par les objectifs de rendement.

6. PISTES D'INTERVENTION

Les résultats présentés tout au long de ce rapport ont permis de broser un portrait détaillé des enjeux associés à la santé mentale au sein de la profession d'avocat(e)s au Québec. Suivant les constats posés, il s'avère à présent pertinent de proposer différentes pistes d'intervention susceptibles d'être porteuses pour une pratique professionnelle en santé. À ce chapitre, la présente section est structurée autour de six grands axes d'interventions : 1) la sensibilisation en matière de santé mentale au travail et d'adoption de saines habitudes de vie au sein de la population d'avocat(e); 2) le développement de contenus de formation et d'intervention auprès de groupes à risque; 3) la mise en place d'un programme de mentorat centralisé destiné aux jeunes; 4) la valorisation de l'image de la profession auprès de la population; et 5) la mise en place de moyens à la portée des milieux de travail pour favoriser la santé.

6.1 PISTE 1 : SENSIBILISATION EN MATIÈRE DE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL ET D'ADOPTION DE SAINES HABITUDES DE VIE

La première piste d'intervention proposée concerne l'importance de sensibiliser la population d'avocat(e)s québécois(es) en matière de santé mentale au travail, mais également quant à l'importance d'adopter de saines habitudes de vie.

Malheureusement, dans le domaine du droit, comme dans beaucoup d'autres milieux de travail au Québec et au Canada, les problèmes liés à la santé mentale sont encore un sujet tabou. À cet égard, nous avons constaté, tant dans le cadre de la phase I (2014-2016) que dans le cadre de la phase II (2017-2019), que les individus vivant des problèmes de santé mentale, que ce soit en termes de détresse psychologique ou d'épuisement, ne peuvent se permettre de montrer leurs faiblesses de peur d'être stigmatisés. Pourtant, tel qu'observé dans le cadre de cette étude, les problèmes liés à la santé mentale sont bien présents.

Pour illustrer les tabous constatés, il est intéressant de mettre en évidence des extraits tirés de la phase I du projet où plusieurs participant(e)s ont évoqué l'impossibilité de démontrer leurs faiblesses en matière de santé mentale :

PART 10 : *Parce que là, c'était le constat de l'échec, là, j'avais échoué. J'avais montré ma vulnérabilité. On m'avait eu. On m'avait eu. Je n'avais pas eu la force suffisante. C'est comme si tu joues un peu... tu joues dans une game pis... Et puis là ben... surtout quand ça ne fonctionne pas dans ton propre bureau, l'attaque peut venir de partout. Tu es attaquée de toutes parts. Alors, il faut que tu surveilles tes arrières, il faut que tu surveilles... il faut que tu marches quasiment le long des*

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

murs, le dos le long du mur... Pis, un bon matin, ben... t'es faites. Paf, ils t'ont eu. Alors... au suivant. Parce que tu deviens jetable. Là t'es jetable tout d'un coup, là t'es pu bonne. Là ben aille! « Elle n'est pas bonne elle est en épuisement! » C'est pour ça que je vous disais... Si j'avais eu un cancer...

PART 15 : *Puis je me souviens d'avoir consulté un avocat (extérieur à l'organisation) pour lui dire « je suis malade, ça ne va pas bien » [...] Puis il était plus âgé que moi, là, peut-être 10-15 ans. Puis là il m'a avoué que lui, il était psychologiquement malade depuis des années, et qu'il ne l'avait dit à personne, et qu'il n'avait jamais... qu'il avait jamais utilisé l'assurance-santé du bureau pour acheter des médicaments pour pas que les gens sachent qu'il était malade. Ça, je l'ai senti, moi, dans un bureau, avec des collègues, que le fait d'être malade, ça me donnait une étiquette.*

PART 16 : *Je sentais qu'il n'y avait pas de place pour aller ventiler. Tu sais, juste un collègue que tu pourrais voir pis dire « je capote en ce moment, je ne sais pas quoi faire », ça vaut de l'or! Parce que tu viens d'en enlever une partie. Mais quand t'es dans un bureau où tout le monde fait comme si de rien était, tout le monde a l'air tout à fait correcte, pis personne flanche en public... Tu le sais au fond, que souvent, ils le vivent, mais à moins que t'en ait un avec qui t'es plus proche qui va-t'en parler, bien tu ne sais pas que tu as le droit.*

PART 17 : *Puis tu es allé à la salle de bain pour pleurer, puis t'as besoin de retourner parfaite au travail, et... Il n'y avait pas d'espace pour ça. Et je pense que ça, c'est un énorme problème, parce qu'une fois que tu parles aux personnes... la plupart des personnes vivre du stress avec cet emploi, puis ils questionnent leurs choix d'être dans cet..., tu sais, quelles sont les heures, ils questionnent tout! Mais c'est comme un dirty secret, tu n'es pas supposé dire ça, puis tout le monde dit toujours « la communauté juridique est tellement petite, ne dit pas ça »*

PART 19 : *Je voyais que j'étais plus irritable, je voyais que je n'étais plus moi-même... Mais je n'avais pas le choix de continuer. Puis moi, quand mon médecin de famille m'a dit à ce moment-là « regarde... On va te donner 2 mois de retrait ». Moi, 2 mois de retrait [...] Ça ne se pouvait pas. Il fallait que je continue à travailler à la même place, mais en prenant ma médication. Puis quand j'ai annoncé ça à mon boss, à l'époque, que je prenais une médication... Il m'a dit « arrange-toi pour pas que ça nuise à ta job », tu sais... Lui, il n'avait aucune empathie pour ça. Il me disait juste « tes faiblesses... tu es plaignard... go go go! »*

Ces quelques extraits, parmi de nombreux témoignages recueillis lors de la première phase, mettent en évidence à quel point les personnes qui exercent la profession ressentent qu'il leur est impossible de démontrer leurs faiblesses ou de parler des difficultés rencontrées.

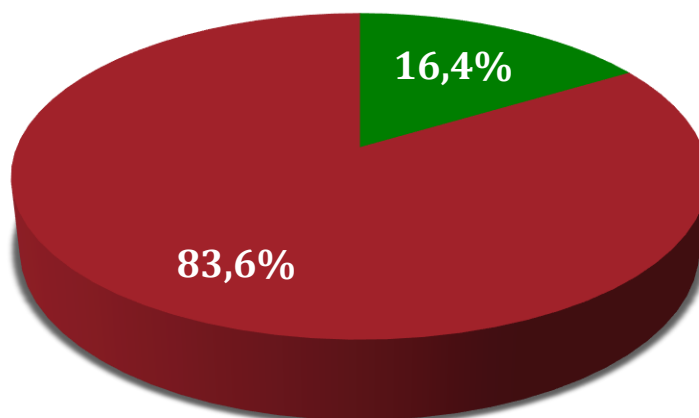
Pour appuyer ce constat qualitatif, nous avons, lors de la phase II, posé la question suivante aux participant(e)s : *Veillez indiquer dans quelle mesure les différentes caractéristiques ci-dessous décrivent la culture de votre profession:* (Dans une très faible mesure (1) ou dans une très grande mesure (8)) : « *Dans ma profession, il est difficile de montrer ses faiblesses aux autres* ». Nous avons converti les réponses obtenues entre 1 et 4 inclusivement en « dans une très faible mesure » et les réponses de 5 à 8 en « dans une très grande mesure ». Le graphique 32 suivant présente les résultats obtenus.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Graphique 32

Réponses obtenues à la question « dans ma profession, il est difficile de montrer ses faiblesses aux autres ».
N= 1776



■ Dans une très faible mesure ■ Dans une très grande mesure

Ces résultats renforcent les constats posés lors de la phase I du projet et mettent en évidence les barrières existantes quant à la capacité des individus à parler des difficultés rencontrées dans le cadre de leur pratique

Un tel contexte fait en sorte qu'il est difficile pour les individus d'aller chercher du soutien auprès des collègues ou encore auprès de son superviseur. L'individu ainsi isolé se voit contraint d'adopter d'autres stratégies pour faire face au stress auquel il est confronté tel qu'en parler avec des gens à l'extérieur du travail, avoir recours à une aide professionnelle externe, changer d'emploi et même quitter la profession. Il est important de soulever que malgré la présence du PAMBA, encore de nombreux(euses) avocat(e)s n'y recourent pas. Du moins, c'est ce que plusieurs participant(e)s ont relevé lors de la phase I. Les motifs qui en sont à l'origine devraient éventuellement être sondés auprès des membres.

Briser les tabous, lentement mais sûrement en informant et en sensibilisant

Considérant les constats posés, l'une des pistes d'intervention à privilégier pour amorcer un changement de culture est la voie de l'information et de la sensibilisation. Dans ce cadre, il serait pertinent d'élaborer un plan de communication des résultats de cette étude. Pour ce faire plusieurs moyens devraient être envisagés :

- La publication du rapport de recherche sur le site du Barreau et sur le site du PAMBA;
- Une présentation des résultats de l'étude dans le cadre d'activités de formation reconnues;

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Des capsules informatives devraient être préparées sur des sujets spécifiques en lien avec la santé ou encore sur des portraits spécifiques touchant différents groupes à risque. Ces capsules informatives, d'une longueur d'une à deux pages dans un format accessible et ludique avec des statistiques à l'appui, pourraient être envoyées une à une, à plusieurs moments dans l'année. Ceci, afin de sensibiliser graduellement les gens au sein de la profession. Voici des exemples de capsules qui pourraient être réalisées :
 - Santé mentale chez les jeunes : protégeons la relève
 - La pratique du droit au féminin pluriel, quels enjeux pour la santé ?
 - Harmonisation travail et vie personnelle : quels enjeux pour la santé
 - Portrait des enjeux de santé dans le secteur public
 - Champ de pratique du droit : quels risques pour la santé ?
 - De saines habitudes de vie pour une pratique professionnelle en santé
 - Etc.

Le caractère continu du message, au-delà de l'intérêt suscité pour les praticien(ne)s concerné(e)s, devrait également avoir pour effet de sensibiliser la population du droit à ces enjeux. Ces capsules susciteront possiblement des discussions dans les milieux de travail en faisant ainsi tomber les barrières et en facilitant ainsi un soutien de proximité pour les praticien(ne)s qui rencontrent des difficultés.

6.2 PISTE 2 : DÉVELOPPEMENT DE CONTENUS DE FORMATION ET D'INTERVENTIONS CIBLÉES AUPRÈS DE GROUPES À RISQUE

La santé mentale, c'est l'affaire de tous ! Voilà pourquoi des contenus de formation devraient être développés afin d'être diffusés auprès des praticien(ne)s. Toutefois, tel que vu dans le cadre des résultats obtenus, certains groupes de praticien(ne)s sont particulièrement à risque de vivre des problèmes en lien avec la santé mentale. À ce chapitre, l'étude tend à démontrer que les jeunes, les praticien(ne)s exerçant en pratique privée, ceux et celles exerçant en contexte d'heures facturables, certains domaines du droit (famille, litige, criminel et pénal, etc.), sont particulièrement à risque de vivre des problèmes de santé mentale. Ceci devrait donc donner lieu à des interventions plus intensives sur ces groupes.

Chez les jeunes, par exemple, des formations devraient être données dès leur passage à l'École du Barreau, et ce, afin de mieux les préparer à faire face aux stressés de leur vie professionnelle. Ceci permettrait également de les sensibiliser à l'importance d'aller chercher de l'aide et de leur permettre

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

de connaître les ressources dont ils et elles disposent pour entreprendre leur pratique professionnelle dans les meilleures conditions.

En pratique privé, on constate l'impact négatif sur la santé de certaines pratiques liées à la gestion du rendement, en particulier la pratique qui consiste à exiger un certain nombre d'heures facturables à atteindre. Pourtant, la gestion du rendement peut être une source de bien-être, alors qu'elle permet à l'individu de mettre en évidence ses réalisations, de préciser son plan de formation et par ricochet, son plan de carrière dans l'organisation. Considérant que toutes les analyses réalisées ont mis en évidence que les heures facturables s'associent à des niveaux de détresse et d'épuisement plus élevés ainsi qu'à un bien-être au travail plus faible, il s'avère pertinent de sensibiliser le secteur privé aux méfaits engendrés par ce mode de fonctionnement.

Certains champs de pratique du droit, tel le litige, le droit criminel et pénal, le droit de la famille, etc. sont plus exposés à des demandes émotionnelles importantes dans le cadre de leur pratique. Or, tel que vues dans le cadre de l'étude, les demandes émotionnelles s'associent significativement à des niveaux de détresse et d'épuisement plus élevés ainsi qu'à un bien-être plus faible. Ainsi, des contenus de formation visant une meilleure gestion des demandes émotionnelles (ex : formation sur l'intelligence émotionnelle et la connaissance de soi) dans le cadre de certains champs de pratique constituent assurément une avenue porteuse pour ces groupes exposés à des niveaux plus élevés de détresse et d'épuisement.

Notons également que les résultats ont permis de mettre en évidence que certaines compétences individuelles sont particulièrement porteuses en matière de santé. À ce chapitre, pensons à la capacité à mettre ses limites et l'affirmation de soi (*assertiveness*), la capacité à se détacher psychologiquement de son travail après les heures de bureau (détachement psychologique), la capacité à faire face au stress et à mettre en œuvre des stratégies en ce sens (*coping*) et finalement la capacité d'autogestion (*self-leadership*). Des contenus de formation visant à développer ces compétences sont donc à privilégier afin de faciliter l'adoption d'attitudes et de comportements favorables à une meilleure santé psychologique.

Finalement, les résultats présentés au sein de la partie III de ce rapport ont permis de mettre en évidence l'apport de saines pratiques de gestion sur la santé, tels le soutien du superviseur, la reconnaissance au travail, la valorisation d'un climat de travail sain axé sur la collaboration, la gestion des carrières, etc. Dans un tel contexte, des formations spécifiques à l'intention des gestionnaires devraient être développées afin de les sensibiliser aux leviers de gestion dont ils et elles disposent pour favoriser une pratique professionnelle en santé.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

Ces formations ne visent nullement à responsabiliser les individus par rapport à leur situation, mais plutôt à proposer une avenue facilitant l'acquisition d'outils allant dans le sens d'une meilleure santé mentale. Par ailleurs, la formation, pour être efficace, devrait également s'accompagner d'une série d'autres actions dont la transformation de pratiques dans certains milieux organisationnels, un changement graduel de la culture au sein de la profession, etc.

6.3 PISTE 3 : MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE MENTORAT CENTRALISÉ

Parmi les pistes d'intervention à envisager et considérant l'importance de la détresse psychologique actuellement constatée chez les jeunes ayant 10 ans ou moins de pratique, il s'avère qu'un programme de mentorat centralisé pourrait s'avérer une avenue très porteuse pour la santé. En effet, beaucoup de bienfaits peuvent être retirés de la relation mentorale, et ce, tant pour le ou la jeune praticien(ne) que pour le la praticien(ne) d'expérience. À cet égard, certain(e)s participant(e)s rencontré(e)s lors de la première phase ont affirmé que jouer un rôle de mentor était fort gratifiant.

Concrètement, le mentorat se définit comme :

« un moyen de développement et d'apprentissage, basé sur une relation interpersonnelle (la relation mentorale) volontaire, gratuite et confidentielle, dans laquelle une personne d'expérience (le mentor) investit sa sagesse acquise et son expertise pour favoriser le développement d'une autre personne (le mentoré) qui a des compétences et des habiletés à acquérir et des objectifs professionnels et personnels à atteindre. Le mentor et le mentoré forment ainsi une dyade dont les fruits découleront de la qualité et de la pertinence de leur relation mentorale, relation dont la durée variera selon les besoins du mentoré ou les caractéristiques du programme de mentorat dont ils font partie.»³⁶

Néanmoins, pour que la relation mentorale puisse jouer pleinement son rôle, les parties doivent pouvoir se sentir complètement libre d'y participer et aussi d'y mettre fin. Par ailleurs, comme vue précédemment, la perception actuelle au sein de la profession est qu'il est difficile de montrer ses faiblesses dans une culture hiérarchique, marquée par l'excellence et le service à autrui. Dans ce contexte et considérant que les milieux de travail sont souvent teintés d'enjeux politiques, une approche visant à protéger la relation mentorale de ces enjeux est à privilégier. Ainsi, l'une des avenues proposées consiste à la mise en place d'un programme de mentorat centralisé. Le barreau pourrait ainsi procéder à une invitation, et ce, annuellement, afin de développer un bassin de mentors. Les mentors devraient recevoir une formation afin de jouer pleinement leur rôle. Un guide devrait

³⁶ Définition tirée de Mentorat Québec, accessible à l'adresse suivante : <https://mentoratquebec.org/definition-mentorat/>, consulté le 26 avril 2019.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

également être donné au mentor et au mentoré pour expliquer les grandes lignes de la relation mentorale. Les heures de formation, tout comme celles consacrées à la relation mentorale pourraient être considérées sur le plan des heures obligatoires de formation à atteindre annuellement. Dès leur inscription au tableau de l'ordre, les jeunes praticien(ne)s débutant leur pratique pourraient être invité(e)s à consulter le répertoire des mentors et à en choisir un. Une activité de reconnaissance pour les mentors pourrait également être organisée annuellement afin de souligner leur contribution à la formation de la relève et ainsi à l'avenir de la profession.

6.4 PISTE 4 : VALORISATION DE L'IMAGE DE LA PROFESSION AUPRÈS DE LA POPULATION

Au-delà du milieu de travail, notre étude s'est intéressée à l'impact de la société sur la santé des praticien(ne)s. À cet égard, les résultats indiquent l'importance de la valorisation de l'image professionnelle pour la santé des avocat(e)s. Le fait d'entretenir une image positive de la profession, non seulement réduit de manière significative la détresse psychologique, mais augmente également le sentiment de bien-être chez les participant(e)s. Ce constat est cohérent avec l'étude de Carter (2006) qui mentionne que la perception négative du public vis-à-vis des avocat(e)s est susceptible de leur générer de la détresse psychologique. Ainsi, le fait de sensibiliser la population au travail de l'avocat(e) et de valoriser l'impact de ce travail pour la société, dans le cadre de campagnes publicitaires, par exemple, s'avère une avenue porteuse pour la santé. Au cours des dernières années, de telles campagnes ont eu lieu pour la profession de médecin³⁷, celle de comptable professionnel agréé³⁸ et celle de professeur / chercheur³⁹ à l'université. Ces campagnes, tout en valorisant les professions concernées, communiquent une image favorable auprès de la population.

6.5 PISTE 5 : DES MOYENS À LA PORTÉE DES MILIEUX DE TRAVAIL POUR FAVORISER LA SANTÉ

Plusieurs moyens sont à la portée des organisations pour favoriser une pratique professionnelle en santé. Dans les milieux de travail, les principaux obstacles à la promotion de la santé concernent le manque de ressources, l'aversion au risque (quant au retour sur investissement), la culture organisationnelle, le manque d'information, le manque de coordination des acteurs, une sous-évaluation des retombées ou des conséquences de l'inaction et la facilité associée au statu quo (Castonguay et al., 2011). Pourtant, plusieurs exemples d'organisations, tout comme la recherche,

³⁷ <https://www.fmoq.org/affaires-syndicales/communications/messages-aux-membres/nouvelle-campagne-televisuelle/>

³⁸ <https://www.cpaatlantic.ca/fr/avantages-de-devenir-un-cpa/new-cpa-canada-brand-campaign>

³⁹ <https://www.grenier.qc.ca/nouvelles/15288/la-theorie-cest-pratique>

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

tendent à démontrer que les investissements en santé organisationnelle sont rentables allant de 1,50 \$ à plus de 3 \$ pour chaque dollar investi (IRSST, 2010). Par ailleurs, au-delà de l'argent investi, le premier pas est assurément lié à l'adoption d'une politique organisationnelle en matière de santé au travail, la promotion de saines habitudes de vie et la conscientisation des acteurs autour des enjeux de santé au sein de l'organisation. Ces mesures ne coûtent rien, mais sont favorables à une culture organisationnelle orientée sur la santé.

Tel que le présenté dans la section portant sur les compétences, les stratégies de *coping* et le détachement psychologique sont deux compétences significatives susceptibles de réduire le niveau de détresse psychologique chez les avocat(e)s du Québec. Ainsi, la mise en place d'activité de pleine conscience (*mindfulness*) dans les milieux de travail, tel que le yoga, la méditation ou la zumba, pourraient aider les travailleur(euse)s à se détacher psychologiquement du travail durant les heures de dîner, ou après les heures de bureau et ainsi réduire la détresse psychologique ressentie. De récentes études vont d'ailleurs en ce sens (Virgili, 2015) en soulignant l'apport de telles activités pour réduire la détresse psychologique chez les travailleur(euse)s.

De même, afin d'encourager le soutien entre collègues, des séances de codéveloppement visant le partage de situations difficiles et l'évacuation de certains stressors pourraient être mises en place. Ceci pourrait entraîner, chez les avocat(e)s qui y participent, une augmentation du niveau de bien-être dû à la pratique de l'auto-observation, de même qu'à l'utilisation de stratégies de récompenses naturelles et de modèles de pensées constructives. Notons par ailleurs que plusieurs avocat(e)s rencontré(e)s en phase I ont souligné l'apport des gratifications tirées du fait de résoudre des problématiques en équipe en tenant de telles séances de codéveloppement, parfois formellement, parfois informellement.

Enfin, la mise en place de pratiques de gestion favorisant la santé, que ce soit quant à la gestion du rendement, aux ressources rendues disponibles, aux pratiques visant une meilleure harmonisation travail-vie personnelle, à la gestion efficace de l'organisation du travail, au soutien du superviseur, etc., constitue des moyens accessibles, à la portée des organisations, et ce, quel que soit le secteur, la taille de l'organisation ou le champ de pratique exercé. Il ne faut jamais oublier que la santé mentale au travail, ça se construit au quotidien et que c'est la responsabilité de tous.

7. CONCLUSION

Cette étude poursuivait principalement quatre (4) objectifs. Le premier visait, à évaluer l'intensité de certains indicateurs de santé mentale au travail chez les avocat(e)s québécois(es) (détresse psychologique, *burnout* et bien-être). Cet objectif fut atteint, alors l'étude aura permis pour une première fois au Québec, de poser des constats sur la base de données probantes concernant certains indicateurs de santé mentale au travail (détresse, épuisement psychologique, bien-être au travail).

Le second, consistait à cerner l'impact de certains déterminants (facteurs de risque et de protection), sur ces indicateurs. L'approche multidimensionnelle retenue dans le cadre de cette étude, tout comme le taux de réponse exceptionnel des praticiens, aura permis de brosser un portrait détaillé des facteurs de risque et de protection associés à la santé mentale dans la pratique du droit québécois. Au surplus, la construction d'échelles et leur adaptation au contexte de la pratique d'une profession réglementée, aura permis de nombreuses avancées au niveau des connaissances, notamment en permettant de mieux cerner l'apport de stressseurs spécifiques aux professions réglementées.

Le troisième objectif visait pour sa part à mieux comprendre les mécanismes par lesquels ces déterminants conduisent au développement ou à l'aggravation de la détresse psychologique chez cette main-d'œuvre, ou inversement agissent à titre de facteurs de protection (effets directs et indirects entre les contraintes, les ressources et la détresse psychologique au travail). Les analyses réalisées ont permis d'atteindre ce résultat, même si encore beaucoup de travail subsiste encore. En effet, nous aurons pu dans le cadre de cette étude mettre en lumière plusieurs relations directes, relations d'interaction (ex : entre les compétences et certains stressseurs émanant du milieu de travail) et relations de médiation (ex : entre les objectifs d'heures facturables, la cohérence des valeurs et la détresse ; entre les exigences liées à la performance, le conflit travail-famille et l'épuisement). Toutefois, d'autres analyses devront éventuellement être utilisées pour modéliser de manière plus exhaustive les liens qui unissent les différentes conditions de travail auxquelles sont exposées les avocat(e)s dans l'explication de leur santé mentale au travail.

Enfin, le dernier objectif consistait à brosser un portrait de l'état de la situation selon certaines caractéristiques des participant(e)s (ex : expérience, femmes VS hommes, secteurs d'activité, champs de pratique, etc). La section II des résultats aura permis d'atteindre ce dernier objectif en dressant des portraits spécifiques des enjeux de santé chez les jeunes, selon le genre, le secteur

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

d'activité et le champ de pratique, ainsi que chez les travailleurs autonomes. Au-delà du fait que certains groupes apparaissent comme étant plus à risque (ex : les jeunes ayant 10 ans ou moins de pratique) et en dépit de l'hétérogénéité qui caractérise la pratique du droit, il appert que plusieurs analyses réalisées démontrent malgré tout une grande homogénéité au plan de la santé et des conditions de travail qui exposent à des niveaux de détresse et d'épuisement plus élevés et à un bien-être plus faible.

Au-delà de l'atteinte de ces objectifs, il nous faut ici rappeler les limites de cette étude. La première limite tient à la nature transversale de cette étude. En effet, il ne s'agit ici que d'un portrait de la situation à un moment bien précis dans le temps. Ces données ne nous permettent donc pas d'établir de constats portant sur l'évolution de la situation, ou encore d'établir des liens de causalité entre les variables.

La seconde limite porte sur les méthodes retenues pour les fins de l'analyse. À cet égard, les analyses réalisées dans le cadre de rapport ont recours à la régression. Bien que cette méthode statistique soit particulièrement efficace pour identifier des associations entre les facteurs de risques, les facteurs de protection et les indicateurs de santé, elle ne permet pas toutefois de conclure sur la causalité entre les variables.

La troisième limite tient à l'imputation des valeurs manquantes. En effet, comme vu précédemment, certains participant(e)s avait omis certaines réponses à des questions au sein d'une échelle. Ainsi, lorsqu'une majorité de questions (plus de 70 %) était complétée, la moyenne de l'échelle répondue aux autres questions fut imputée aux questions non répondues. Dans un deuxième temps, lorsque plus de 30 % des questions à une échelle étaient manquantes, les données manquantes furent imputées par la régression. Notons néanmoins qu'en dépit de cette limite, les méthodes utilisées pour l'imputation correspondent aux règles de l'art en recherche (Sarndal, Swensson et Wretman, 1997).

La quatrième limite porte sur l'instrument de mesure. Dans le cadre de cette étude, et dans le but de faire progresser les connaissances, plusieurs nouvelles échelles furent créées alors que d'autres échelles existantes furent adaptées. Ce choix visait en premier à mieux cerner les enjeux spécifiques liés à l'exercice d'une profession réglementées, alors que les études actuelles tendent à démontrer que les outils utilisés à jour parviennent difficilement à cerner les stressors à l'origine du développement ou de l'aggravation de la santé mentale au travail chez ces professionnels (Cadioux, 2012 ; Cadioux et Marchand, 2015). Par ailleurs, en dépit de cette limite, il importe de souligner que toutes les nouvelles échelles et celles adaptées de manière significatives ont fait l'objet de validation,

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

notamment en procédant à des analyses exploratoires et confirmatoires. Au final, les tableaux présentés en *annexe B* de ce rapport témoignent des excellentes qualités psychométriques de l'outil.

Enfin, il importe de souligner que les femmes sont surreprésentées dans l'échantillon global en comparaison avec la population actuelles d'avocat(e)s au Québec.

Malgré ces limites, cette étude aura permis d'arriver à bon port par rapport aux objectifs poursuivis. Elle permet, sur la base de données probante collectées auprès d'un large échantillon, de poser certains constats généraux quant à la santé psychologique au sein de la profession, tout en dressant des portraits spécifiques. À cet égard, il nous apparaît important de conclure ce rapport en soulignant le courage du barreau du Québec, mais également des participant(e)s d'avoir collaboré à cette étude. On ne peut améliorer ce que l'on ne mesure pas. Ce rapport permet ainsi de lever le voile sur des problématiques qui sont certes préoccupantes dans les milieux de travail du droit, mais il s'agit assurément d'un premier pas dans la bonne direction. Mesurer, c'est prendre conscience, et ainsi ouvrir la voie à faire progresser la pratique professionnelle dans la meilleure direction qui soit, celle de la santé.

8. BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, A. (1988). *The system of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Alberti, R. E. et Emmons, M. L. (1986). *Your perfect right: A guide to assertive living*. San Luis Obispo, CA: Impact Publishers.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P., Van Der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, stress, & Coping*, 13(3), 247-268.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barreau du Québec. (2017). *Barreau-Mètre 2017 : Sous la loupe de la diversité 2017*. Document repéré à <https://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/barreau-metre-diversite.pdf>
- Beck, C. J., Sales, B. D., & Benjamin, G. A. H. (1995). Lawyer distress: Alcohol-related problems and other psychological concerns among a sample of practicing lawyers. *Journal of Law & Health*, 10(1), 1-60.
- Bergin, A. J., & Jimmieson, N. L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession: The role of overcommitment. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 134-161.
- Bianchi, R. (2015). What is “severe burnout” and can its prevalence be assessed?. *Intensive Care Medicine*, 41(1), 166-166.
- Binnewies, C., Sonnentag, S. et Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441.
- Biron, C., Brun, J. P., & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511-522.
- Bishop, S. (2000). *Develop your assertiveness*. London, UK: Kogan Page.
- Boulet, M., & Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations Industrielles*, 71(3), 442-467.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Malenfant, R., & Vézina, M. (2005). Health care restructuring, work environment, and health of nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 47(1), 54-64.
- Bourbonnais, R., Jauvin, N., Dussault, J., & Vézina, M. (2007). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 355-368.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Brod, C. (1982). Managing technostress: Optimizing the use of computer technology. *Personnel Journal*, 61(10), 753-57.
- Burns, D. D. (1980). *Feeling good: The New Mood Therapy*. New York, NY: William Morrow.
- Cadieux, N. (2012). *Profession Réglementée et détresse psychologique : Regards croisés avec la population en emploi au Canada*. Thèse de doctorat. (Ph. D), Université de Montréal.
- Cadieux, N. & Gladu-Martin, A. (2016). *Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec*. Montréal : Barreau du Québec.
- Cadieux, N. & Marchand, A. (2015). Détresse psychologique chez les professionnels exerçant une profession réglementée: facteurs explicatifs et pistes de réflexion. *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 34(3), 15-35.
- Cadieux, N., Mosconi, E., & Youssef, N. (2019). ICT, Permeability Between the Spheres of Life and Psychological Distress Among Lawyers. In *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Camirand, H., Bernèche, F., Cazale, L., Dufour, R., Baulne, J., Bernier, S., & Nadon, S. (2010). L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2008: pour en savoir plus sur la santé des Québécois. *Quebec (QC): Institut de la statistique du Québec*.
- Carter, S. B. (2006). When the enemy lies within: Risk for professional burnout among family lawyers. *American Journal of Family Law*, 20(3), 160-168.
- Carr-Saunders, A.M. & Wilson, P.A. (1933). *The Professions*. Oxford: Oxford University Press.
- Castonguay, J., Dostie, B., & Moroy, C. (2011). Initiatives de Promotion de la santé au travail : Un examen des enjeux et du contexte au Québec et au Canada. Rapport de recherche. *Initiatives*.
- Chabrow, E. (2007). Age determines technology's value. *CIO Insight*, 87.
- Chambers C.N.L., Frampton C.M.A., Barclay, M, & Mc Kee, M. (2016). Burnout prevalence in New Zealand's public hospital senior medical workforce: a cross-sectional mixed methods study. *BMJ Open*, 6(1), 1-10
- Chambers, D. L. (2014). Overstating the satisfaction of lawyers. *Law & Social Inquiry*, 39(2), 313-333.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, M. G., Cha, B. S., Park, J. K., Hyun, S. J., ... & Lee, K. J. (2005). Epidemiology of Psychosocial Distress in Korean Employees. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 38(1), 25-37.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Creedy, D. K., Sidebotham, M., Gamble, J., Pallant, J. & Fenwick J. (2017). Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: a cross-sectional survey. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 17(13), 1-8.
- Crosley, J. M. (1980). Preventing nurse 'burnout': 'Assertiveness training' can be cost-effective. *Cost Containment*, 2(12), 3-5.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.
- De Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L., Bongers, P. M., & Kompier, M. A. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 256-268.
- DeVellis, R. F. (1991). Guidelines in scale development. *Scale Development: Theory and Applications*. Newbury Park, California.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M. et Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Dubar, C. & Tripier, P. (2005). *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin.
- Ellis, A. (1977). *The basic clinical theory of rational-emotive therapy*. New York, NY: Springer.
- Évraert, S., & Prat Dit Hauret, C. (2003). La culture organisationnelle perçue des cabinets comptables français par les associés-dirigeants : essai de typologie. *Revue Finance Contrôle Stratégie*, 6(4), 5-24.
- Fogarty, G. J., Machin, M. A., Albion, M. J., Sutherland, L. F., Lalor, G. I. & Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 429-452.
- Freidson, E. (1986). *Professional Powers. A study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Furukawa, T. A., Kessler, R. C., Slade, T. & Andrews, G. (2003). The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being. *Psychological Medicine*, 33(2), 357-362.
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée/European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195-203.
- Gleixner, M., & Aucoin, L. (2015). Les femmes au sein de la profession juridique : un regard sur le présent et une vision tournée vers l'avenir, *University of New Brunswick Law Journal*, 66(1), 228-262.
- Gray-Stanley, J. A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Gyarmati, G.K. (1975). La doctrine des professions: fondements d'un pouvoir. *Revue internationale des sciences sociales*, 27, 673-699.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Hilton, M. F., Whiteford, H. A., Sheridan, J. S., Cleary, C. M., Chant, D. C., Wang, P. S., & Kessler, R. C. (2008). The prevalence of psychological distress in employees and associated occupational risk factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(7), 746-757.
- IRSST. (2010) *Investir dans la prévention au travail, c'est rentable*. Prévention au travail, Été 2010, 1-2. Document repéré à http://www.irsst.qc.ca/media/documents/fr/prev/v23_03/46-47.pdf
- James, C. (2017). Legal practice on time: The ethical risk and inefficiency of the six-minute unit. *Alternative Law Journal*, 42(1), 61-66.
- Joensuu, M., Väänänen, A., Koskinen, A., Kivimäki, M., Virtanen, M., & Vahtera, J. (2010). Psychosocial work environment and hospital admissions due to mental disorders: a 15-year prospective study of industrial employees. *Journal of affective disorders*, 124(1-2), 118-125.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., ... & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976.
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1361-1371.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lacroix, C., & Boulet, M. (2013). La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles. *Données sociodémographiques en bref*, 18(1), 14-19.
- Langevin, V., Boini, S., François, M., & Riou, A. (2014). Copenhagen Burnout Inventory (CBI) [Inventaire de burnout de Copenhague]. *Références en santé au travail*, (138), 123-126.
- Lavoie-Tremblay, M., Wright, D., Desforges, N., Gélinas, C., Marchionni, C., & Drevniok, U. (2008). Creating a healthy workplace for new-generation nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 40(3), 290-297.
- Lazarus, R.S. et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Compagny.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Lee, S., & Crockett, M. S. (1994). Effect of Assertiveness Training on Levels of Stress and Assertiveness Experienced by Nurses in Taiwan, Republic of China. *Issues in Mental Health Nursing, 15*(4), 419-432.
- Lefevre, E. R. et West, M. L. (1984). Expressed priorities of assertiveness trainees. *Canadian Counsellor, 18*(1), 168-173.
- Long, B. C. (1998). Coping with workplace stress: A multiple-group comparison of female managers and clerical workers. *Journal of Counseling Psychology, 45*(1), 65-78.
- Loup, P. (2016). *Influence des Technologies Nomades sur le bien-être au travail: une lecture par la théorie de la conservation des ressources*. Thèse de doctorat (Ph. D), Université Montpellier.
- Lu, L., Kao, S. F., Cooper, C. L., & Spector, P. E. (2000). Managerial stress, locus of control, and job strain in Taiwan and UK: A comparative study. *International Journal of Stress Management, 7*(3), 209-226.
- Macaden, L. (2005). Assertiveness in nursing. *Indian Journal of Continuing Nursing Education, 6*(2), 5-8.
- Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, G., Mammi, F., Mirk, P., Rocca, K., & Bergamaschi, A. (2008). Work stress in radiologists. A pilot study. *La radiologia medica, 113*(3), 329-346.
- Mahoney, M. J. et Arnkoff, D. B. (1978). Cognitive and self-control therapies. In S. L. Garfield et A. E. Borgin (dir.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (p. 689-722). New York, NY: Wiley.
- Manz, C. C. (1984). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review, 11*(3), 585-600.
- Manz, C. C. et Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (3e éd.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall (n.d.).
- Manz, C. C. et Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review, 5*(3), 361-367.
- Manz, C. C. et Sims, H. P. (2001). *The new SuperLeadership: Leading others to lead themselves*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de doctorat (Ph. D), Université de Montréal.
- Marchand, A., & Blanc, M. È. (2010a). Chronicité de la consommation de médicaments psychotropes dans la main-d'œuvre canadienne: quelle est la contribution de la profession et des conditions de l'organisation du travail?. *Revue d'épidémiologie et de Santé Publique, 58*(2), 89-99.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Marchand, A., & Blanc, M. È. (2010b). The contribution of work and non-work factors to the onset of psychological distress: An eight-year prospective study of a representative sample of employees in Canada. *Journal of Occupational Health*, 52(3), 176-185.
- Marchand, A., & Blanc, M. E. (2011). Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress. *Work*, 40(4), 425-435.
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Durand, P. (2015). Genre, âge, catégorie professionnelle, secteur économique et santé mentale en milieu de travail : les résultats de l'étude SALVEO. *Canadian Journal of Public Health*, 106(4), 223-229.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005a). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 61(1), 1-14.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005b). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, 27, 602-627.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006a). Social structures, agent personality and workers' mental health : a longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59(7) 875-901.
- Marchand, A., Durand, P., & Demers, A. (2006b). Un Modèle multiniveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 11-30.
- Marchand, A., Parent-Lamarche, A. & Blanc, M.-È. (2011). Work and high-risk alcohol consumption in the Canadian workforce. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 8, 2692-2705.
- Matell, M. S., & Jacoby, J. (1971). Is there an optimal number of alternatives for Likert scale items? Study I: Reliability and validity. *Educational and Psychological Measurement*, 31(3), 657-674.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67-72.
- Milfont, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., & Merry, S. (2008). Burnout and wellbeing: Testing the Copenhagen burnout inventory in New Zealand teachers. *Social Indicators Research*, 89(1), 169-177.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2003). *Social causes of psychological distress*. Transaction Publishers.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muños, A., Pastor, J. C., Sanz-Vergel, A. et Garrosa, E. (2009). The moderating effects of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 46(3), 359-364.
- Muhonen, T., & Torkelson, E. (2004). Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(1), 21-28.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Murray, M. A., & Atkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 13(1), 44-52.
- Neck, C.P. et Manz, C.C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445-467.
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., & David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 24(3), 197-205.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Papineau, M., Morin, A., Legault, L., Demers, C., Chevrier, N., & Côté, A. (2005). *MBI-GS, version française*. Groupe de recherche sur l'épuisement professionnel (GREP). Université de Sherbrooke, Québec.
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2010). Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. *Psychologie du travail et des organisations*, 16(1), 79-99.
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S. et Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
- Ramos, P. J. (2012). *Well-being: A study of attorney beliefs, attitudes, and perceptions*. (Doctorat de philosophie en psychologie), Saybrook University, San Francisco, California.
- Ratnakaran, B., Prabhakaran, A., & Karunakaran, V. (2016). Prevalence of burnout and its correlates among residents in a tertiary medical center in Kerala, India: A cross-sectional study. *Journal of Postgraduate Medicine*, 62(3), 157-161.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Ross, C. E., Mirowsky, J., & Goldsteen, K. (1990). The impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 52(4), 1059-1078.
- Rothbard, N. P. et Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal*, 54(5), 959-980.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Särndal, C., Swensson, B., & Wretman, J. (1997). *Basic ideas in estimation from probability simples. Model assisted survey sampling*. New York : Springer-Verlag.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Schiltz, P. J. (1999). On being a happy, healthy, and ethical member of an unhappy, unhealthy, and unethical profession. *Vanderbilt Law Review*, 52(4), 871-951.
- Schroeder, H. E., Rakos, R. F. et Moe, J. (1983). The social perception of assertive behavior as a function of response class and gender. *Behavior Therapy*, 14(4), 534-544.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Shimazu, A., De Jonge, J., & Irimajiri, H. (2008). Lagged effects of active coping within the demand-control model: A three-wave panel study among Japanese employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(1), 44-53.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.
- Sonnentag, S. et Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. et Mojza, E. J. (2008). Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674-684.
- Sonnentag, S. et Jelden, S. (2009). Job Stressors and the Pursuit of Sport Activities: A Day level Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14, 165-181.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*. 32(6), 443-462.
- Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., & Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56(5), 302-307.
- Teichmann, M., Kattel, K., Murdvee, M., & Kerikmäe, T. (2015). Sources of Occupational Pressure among Lawyers and Legal Professionals. *International and Comparative Law Review*, 15(1), 87-107.
- Tsai, F. J., Huang, W. L., & Chan, C. C. (2009). Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51(5), 443-450.
- Verweij, H., van der Heijden, F. M., van Hooff, M. L., Prins, J. T., Lagro-Janssen, A. L., van Ravesteijn, H., & Speckens, A. E. (2017). The contribution of work characteristics, home characteristics and gender to burnout in medical residents. *Advances in Health Sciences Education*, 22(4), 803-818.
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., ... & Prud'homme, P. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST).
- Vézina, M., & Gingras, S. (1996). Work and mental health: risk groups. *Canadian Journal of Public Health*, 87(2), 135-140.

Rapport de recherche

Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2019-2019)

- Vincent, C., & Furnham, A. (1997). The perceived efficacy of complementary and orthodox medicine: a replication. *Complementary Therapies in Medicine*, 5(2), 85-89.
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-based interventions reduce psychological distress in working adults: a meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6(2), 326-337.
- Virtanen, M., Vahtera, J., Kivimaki, M., Pentti, J. et J.E. Ferrie. 2002. Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 56(8), 569-574.
- Wickens, T. D., & Keppel, G. (2004). *Design and analysis: A researcher's handbook*. Pearson Prentice-Hall.
- Wilson, K. et Gallois, C. (1993). *Assertion and its social context*. Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Wilensky, H.L. (1964). The professionalization of Everyone. *The American Journal of Sociology*. 2, 137-158.

ANNEXE A

Schéma A1

Facteurs de risque identifiés au niveau macrosocial (société) lors de la phase I (2014-2016)

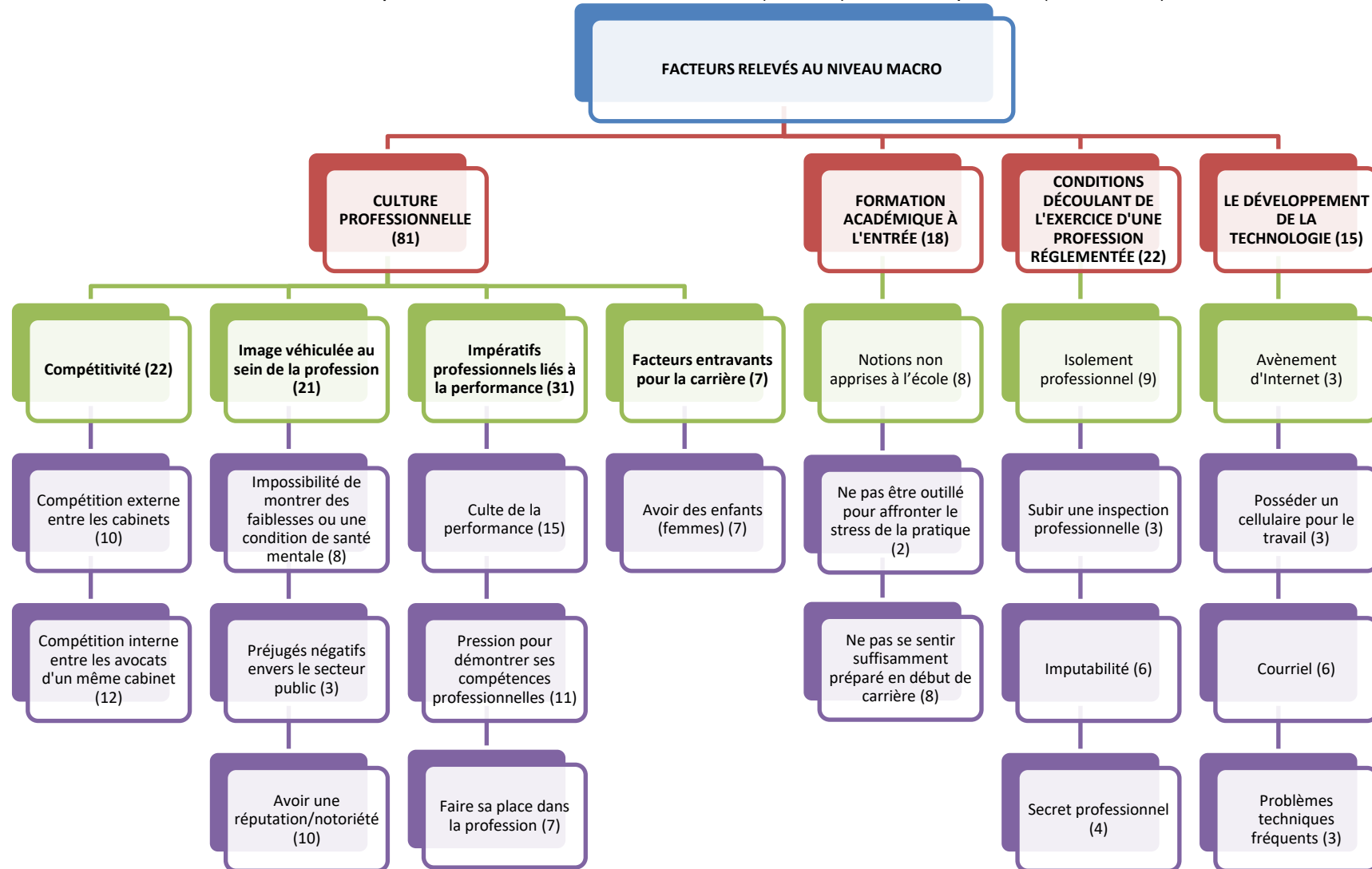


Schéma A2

Présentation des facteurs « relations sociales » et « gratifications » relevés par les participant(e)s au niveau du travail lors de la phase I (2014-2016)

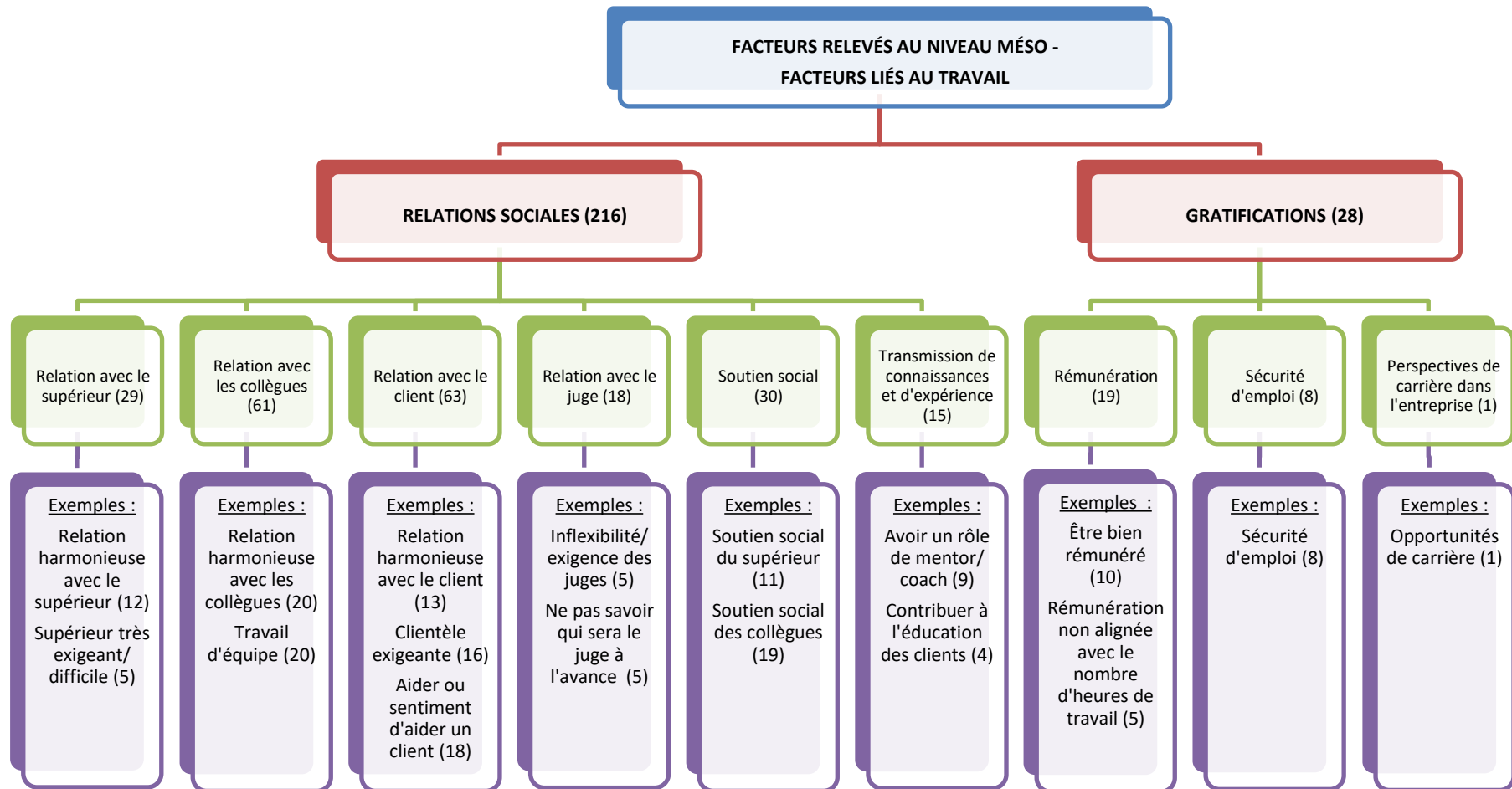


Schéma A3

Présentation des facteurs « conception de la tâche », « demandes » et « violence » relevés par les participant(e)s au niveau du travail lors de la phase I (2014-2016)

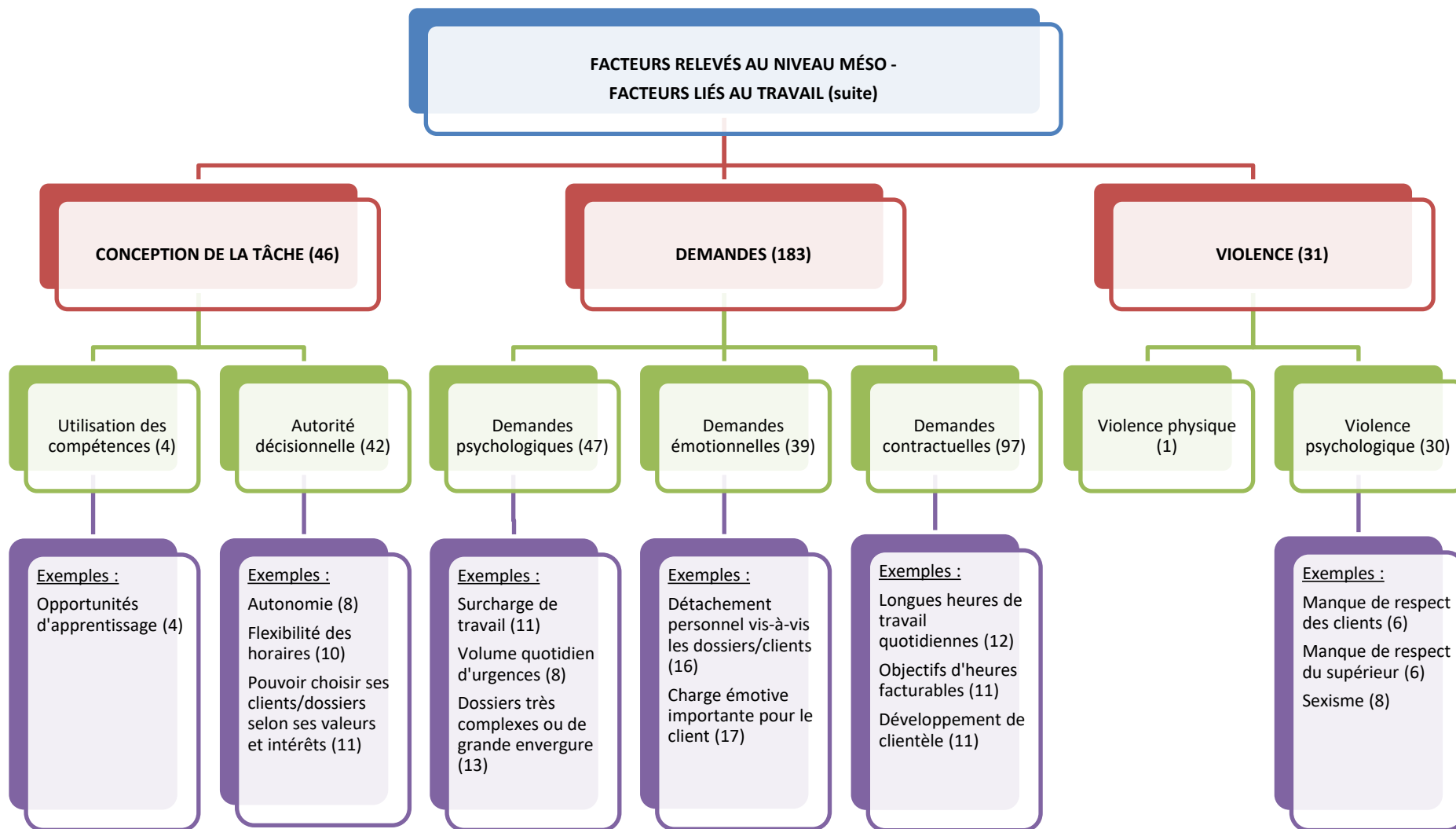


Schéma A4

Présentation des facteurs « tâche », « ressources », « environnement de travail » et « distance du lieu de travail par rapport au domicile » relevés par les participant(e)s au niveau mésosocial lors de la phase I (2014-2016)

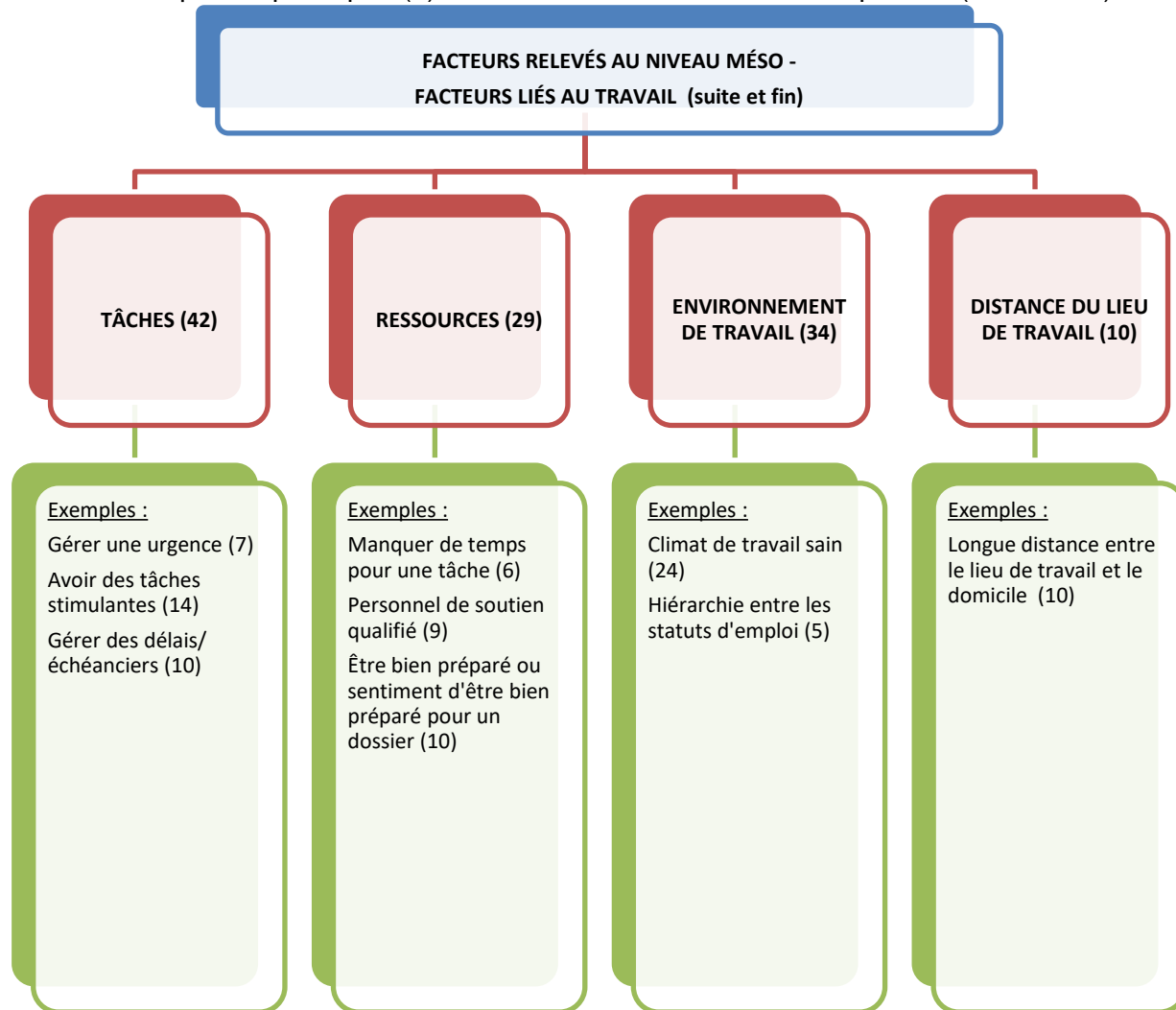


Schéma A5

Présentation des premiers facteurs identifiés au sein de la sphère familiale et hors travail lors de la phase I (2014-2016)

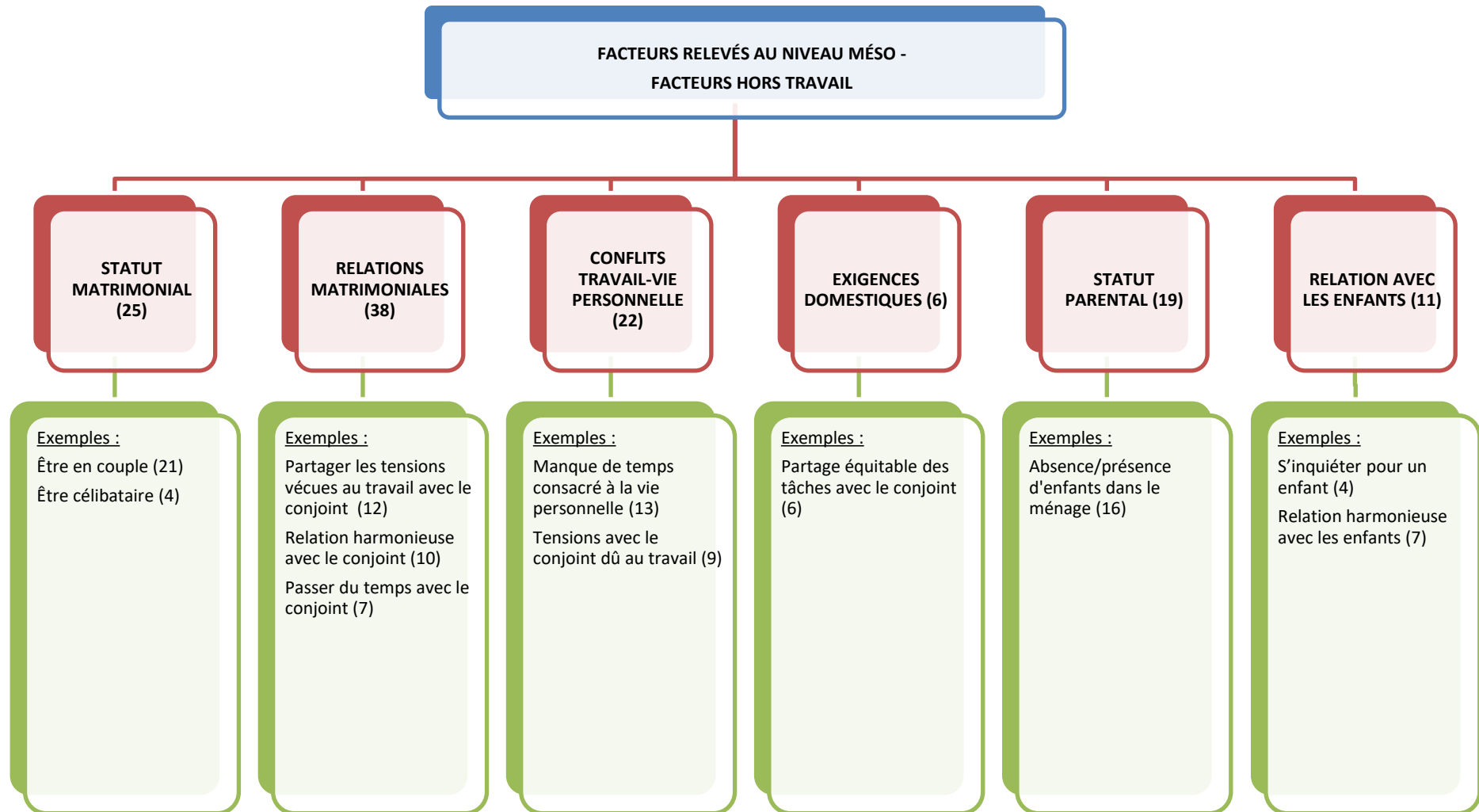


Schéma A6

Présentation des autres facteurs identifiés au sein de la sphère familiale et hors travail lors de la phase I (2014-2016)

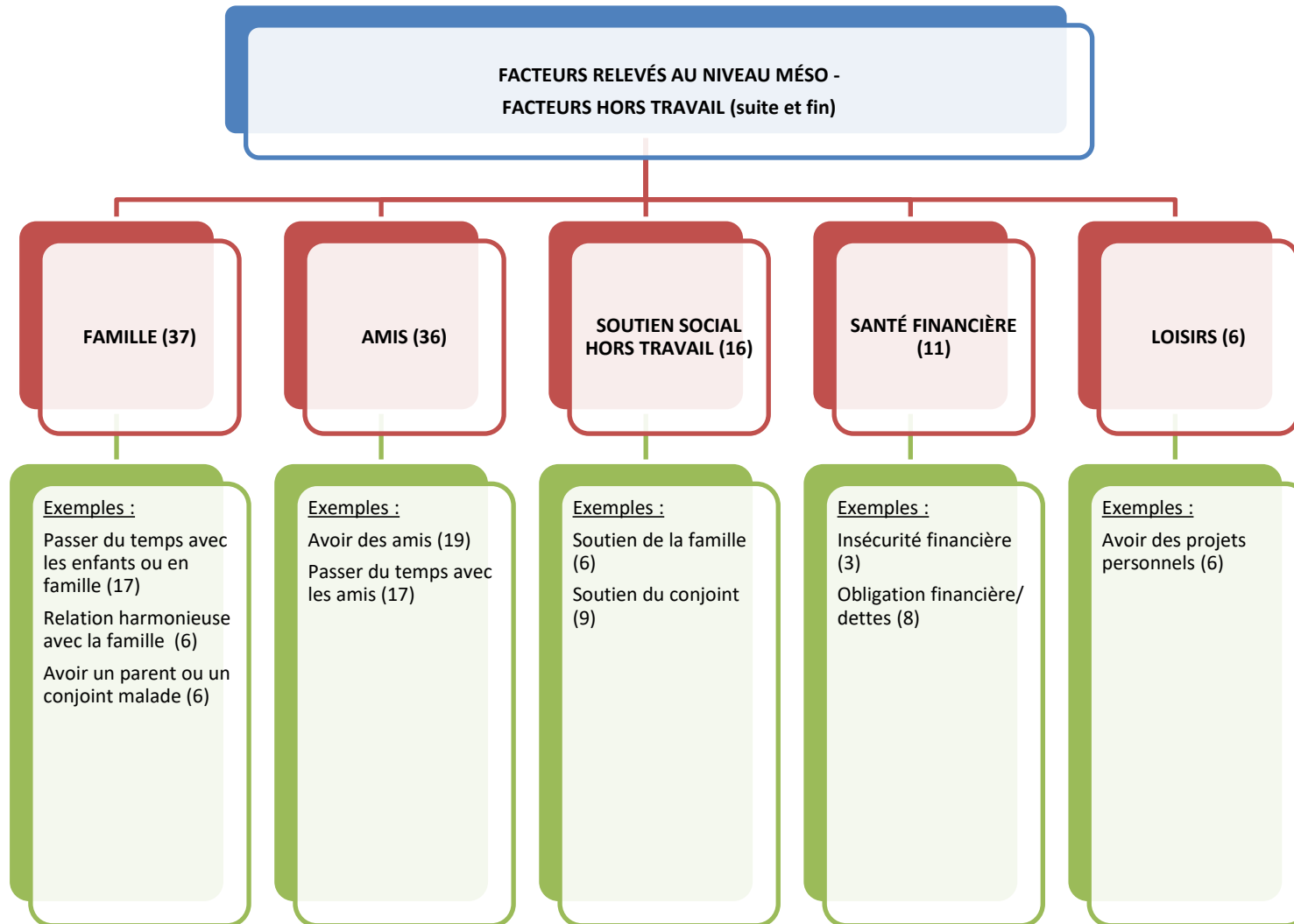
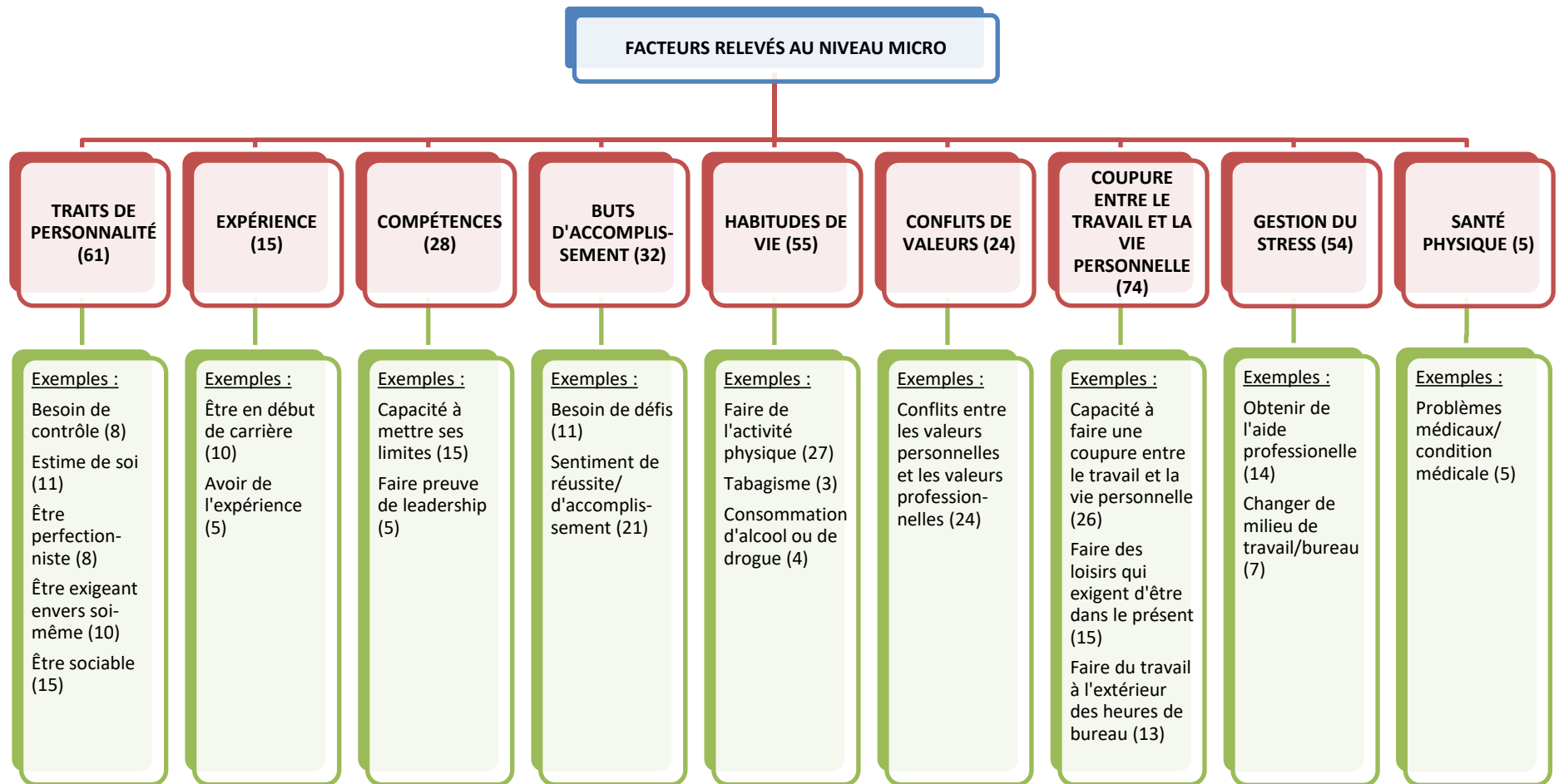


Schéma A7

Présentation des principaux facteurs relevés par les participant(e)s au niveau microsocial lors de la phase I (2014-2016)



ANNEXE B

Tableau B1

Description des échelles de mesure utilisées - variables sociodémographiques

Facteurs mesurés	Type	Dimensions	Nombre de questions (items)	Validité interne de l'échelle (α)	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Genre	Catégorielle	1	1	n/a	Existante
Âge	Continue	1	1	n/a	Existante
Champs de pratique	Catégorielle	1	1	n/a	Existante
Barreau d'Appartenance	catégorielle	1	1	n/a	Existante
Secteur d'activité	Catégorielle	4	Variable selon le secteur	n/a	Existante
Taille de l'organisation	Catégorielle	1	1	n/a	Existante
Ancienneté	Catégorielle	1	1	n/a	Existante

Tableau B2

Description des échelles de mesure utilisées et données relatives à la validation : variables dépendantes en lien avec la santé mentale au travail

Facteurs mesurés	Type	Dimensions	Nombre d'items	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité Convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Détresse psychologique au travail	Continue	3	10	0.920	0.954	0.676	Adaptée (réduite)
Irritabilité			3	0.814	0.830	0.628	Adaptée
Désengagement			3	0.867	0.871	0.692	Adaptée
Anxiété			4	0.899	0,902	0.700	Adaptée
Détresse psychologique (K6)	Continue	1	6	0.903	0.906	0.618	Existante
Burnout	Continue	3	11	0.940	0.967	0.728	Adaptée (réduite)
Personnel			4	0.924	0,926	0.759	Adaptée
Professionnel			4	0.894	0.894	0.680	Adaptée
Relationnel			3	0.897	0.900	0.751	Adaptée
Bien-être	Continue	3	12	0.922	0.957	0.653	Adaptée (réduite)
Sérénité			4	0.902	0,907	0,7145	Adaptée
Engagement			4	0.904	0,904	0,706	Adaptée
Harmonie			4	0.826	0,821	0,539	Adaptée

Tableau B3

Description des échelles de mesure utilisées - variables liées à la sphère macrosociale (société)

Facteurs mesurés	Type	Dimensions	Nombre d'items	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité Convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Stresseurs liés à la profession réglementée	Continue	1	5 (initial 9)	0.823	0.820	0.488	Nouvelle
Formation à l'entrée	Continue	3	12	0.906	0.976	0.712	Nouvelle
Technologie	Continue	5	24	0.910	0.978	0.650	Adaptée
Culture professionnelle axée sur la performance	Continue	1	8	0.927	0.929	0.621	Nouvelle
Valorisation de l'image professionnelle	Continue	1	4	0.874	0.877	0.642	Nouvelle

Tableau B4

Description des échelles de mesure utilisées - variables liées au travail (mésosocial)

Facteurs mesurés	Type	Dimensions	Nombre d'items	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité Convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Relations sociales-Collègues	Continue	1	3	0.763	0,850	0,658	Adaptée
Relations sociales-Supérieur	Continue	1	3	0.842	0,875	0,706	Adaptée
Relations sociales-Clients	Continue	1	3	0.710	0,769	0,554	Adaptée
Relations sociales-Juges	Continue	1	3	0.811	0,822	0,619	Adaptée
Soutien social au travail -Collègues	Continue	1	3	0.846	0,876	0,704	Adaptée
Soutien social au travail -Supérieur	Continue	1	3	0.900	0,908	0,768	Adaptée
Reconnaissance	Continue	1	3	0.939	0,946	0,854	Adaptée
Sécurité d'emploi	Continue	1	3	0.850	0,867	0,692	Adaptée
Salaires	Continue	1	3	0.963	0,957	0,881	Adaptée
Opportunités de carrière	Continue	1	3	0.956	0,956	0,880	Existante (traduite)
Demandes psychologiques - Surcharge quantitative	Continue	1	3	0.956	0,956	0,879	Adaptée
Demandes psychologiques - Surcharge qualitative	Continue	1	3	0.872	0,869	0,691	Adaptée
Demandes émotionnelles	Continue	1	3	0.899	0,973	0,918	Adaptée
Demandes contractuelles-heures travaillées	Continue	1	4	n/a	n/a	n/a	Nouvelle
Demandes contractuelles-exigences liées à la performance	Continue	1	3	0.916	0,906	0,828	Nouvelle
Demandes contractuelles-heures facturables	Continue	1	3	0.920	0,927	0,810	Nouvelle

Tableau B4 (suite)

Description des échelles de mesure utilisées - variables liées au travail (mésosocial)

Facteurs mesurés	Type	Dimensions	Nombre d'items	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité Convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Violence (incivilité)	Binaire et catégorielle	1	7	n/a	n/a	n/a	Existante
Autorité décisionnelle	Continue	1	3	0.896	0,899	0,748	Adaptée
Utilisation des compétences	Continue	1	4	0.886	0,889	0,668	Adaptée
Disponibilité des ressources au travail	Continue	1	3	0.827	0,830	0,623	Nouvelle

Tableau B5

Description des échelles de mesure utilisées - variables liées à la famille et à la vie hors travail (mésosocial)

Facteurs mesurés	Type	Dimensions	Nombre d'items	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité Convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Statut matrimonial	Binaire	1	1	n/a	n/a	n/a	Existante
Statut parental	Binaire et continue	1	3	n/a	n/a	n/a	Existante
Aidant naturel	Binaire et continue	1	2	n/a	n/a	n/a	Existante
Conflit famille-travail	Continue	1	3	0.897	0,900	0,751	Existante
Conflit travail-famille	Continue	1	3	0.893	0,901	0,754	Adaptée
Soutien social hors-travail	Continue	2	7	0.914	0.966	0.802	Adaptée (réduite)

Tableau B6

Description des échelles de mesure utilisées - variables liées à l'individu (microsocial)

Facteurs mesurés	Type	Dimensions	Nombre d'items	Validité interne de l'échelle (α)	Rho de Joreskog	Validité Convergente	Échelle nouvelle, adaptée ou existante
Compétence - Assertiveness	Continue	2	5	0.797	0,906	0,662	Adaptée
Compétence - Coping	Continue	1	3	0.705	0,708	0,448	Adaptée
Compétence - détachement psychologique	Continue	1	3	0.919	0,922	0,798	Adaptée
Compétence - self-leadership	Continue	3	9	0.803	0,907	0,534	Adapté
Conflit de valeurs	Continue	1	3	0.804	0,812	0,606	Adaptée (réduite de 1 item)
Consommation d'alcool	Continue	1	1	n/a	n/a	n/a	Existante
Tabagisme	Binaire et continue	1	2	n/a	n/a	n/a	Existante
Consommation de drogues	Binaire	1	1	n/a	n/a	n/a	Adaptée
Sommeil	Continue	1	1	n/a	n/a	n/a	Nouvelle
Estime de soi	Continue	1	10	0.883	0,895	0,463	Existante
Contre de contrôle	Continue	1	5	0.854	0,863	0,560	Adaptée