

# 26

## QUESTIONS

# POUR ÉVALUER VOS CONNAISSANCES SUR LES PROGRAMMES ET OUTILS DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

### Guide sur la conciliation travail-vie personnelle

.....

- > Pour tous les avocats
- > Pour les avocats  
nouveaux parents

Connaissez-vous les  
nombreux programmes  
et outils du Barreau du  
Québec pour vous aider  
à concilier travail et vie  
personnelle?

Êtes-vous satisfait(e)  
de votre équilibre  
travail-vie personnelle  
et avez-vous les outils  
pour prendre les  
choses en main?

**FAITES LE TEST!**

**Guide complet et outil d'autoévaluation**

# MISSION DU BARREAU

Afin d'assurer la protection du public, le Barreau du Québec surveille l'exercice de la profession, fait la promotion de la primauté du droit, valorise la profession et soutient les membres dans l'exercice du droit.

## CONTENU DU GUIDE

<b>INTRODUCTION</b> .....	3
<b>SECTION 1 &gt; JEU-QUESTIONNAIRE SUR L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE</b> .....	4
<b>SECTION 2 &gt; PROGRAMMES ET OUTILS POUR TOUS LES AVOCATS</b> .....	5
<b>SECTION 3 &gt; PROGRAMMES ET OUTILS SPÉCIFIQUES AUX AVOCATS NOUVEAUX PARENTS</b> .....	6
<b>ANNEXE 1 &gt; DÉCLARATION DE PRINCIPE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE</b> ...	7
<b>ANNEXE 2 &gt; RÉPERTOIRE DES PRATIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE APPLIQUÉES DANS LES MILIEUX JURIDIQUES</b> .....	8

# SUIVEZ LE GUIDE!

## 26 QUESTIONS POUR ÉVALUER VOS CONNAISSANCES DES PROGRAMMES ET OUTILS EN MATIÈRE DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

### INTRODUCTION

Dans le cadre d'une étude sur la conciliation travail-famille<sup>1</sup>, les avocates et les avocats ont relevé combien ils sont fiers de leur profession et combien ils apprécient les défis intellectuels qu'ils sont appelés à relever ainsi que l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation et l'exécution du travail.

En contrepartie, l'étude a aussi mis en relief les contraintes et la pression liées à la culture de notre profession, réputée très exigeante. Si les avocats sont des professionnels, ils sont aussi des amis, des conjoints, des enfants et bien souvent, des parents ou des grands-parents. Comment les avocats et les avocates arrivent-ils à concilier tous ces rôles?

Les solutions sont multiples et souvent personnelles. Le Barreau estime toutefois que la conciliation travail-vie personnelle (CTVP) est aussi un enjeu collectif pour la profession en termes de prévention des risques créés par les difficultés de conciliation sur la pratique du droit et la protection du public.

La *Déclaration de principe – Conciliation travail-famille*, adoptée en 1995 et renouvelée en 2010, constitue la pierre d'assise de l'engagement du Barreau et de la communauté juridique à ce sujet. Depuis, le Barreau a mis en place, au fil des ans, des programmes et des outils visant à promouvoir la CTVP chez les avocats.

---

<sup>1</sup> Diane-Gabrielle TREMBLAY et Elena MASCOVA, « Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille », Les éditions du remue-ménage, 2013, 175 p.

# FAITES LE TEST!

Pour connaître les résultats, complétez le jeu-questionnaire en ligne en ligne [en cliquant ici](#)<sup>2</sup>:

SECTION 1 : JEU-QUESTIONNAIRE SUR L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE		ACCORD	DÉSACCORD
1	J'ai l'impression d'avoir peu ou pas de contrôle sur ma vie professionnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Je consacre régulièrement du temps à des passe-temps ou à des intérêts à l'extérieur du travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Je me sens souvent coupable de ne pas avoir assez de temps pour faire tout ce que je voudrais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Je suis souvent anxieux(se) ou troublé(e) en raison de ce qui se passe au travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	J'ai généralement assez de temps à consacrer à mes proches.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Je me sens à l'aise et détendu(e) à la maison.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	J'ai le temps de faire une activité spécialement pour moi chaque semaine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Je me sens débordé(e) et dépassé(e) presque tous les jours.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Je me fâche rarement au travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Je n'utilise jamais toutes mes journées de vacances.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Je me sens souvent épuisé(e), même au début de la semaine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	En général, je travaille pendant mon heure de dîner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Il m'arrive rarement de manquer une activité familiale importante en raison de mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Je pense souvent à mon travail quand je ne travaille pas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Les membres de ma famille m'en veulent souvent à propos du temps que je consacre à mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>2</sup> Ce jeu-questionnaire est reproduit avec l'autorisation de l'Association canadienne pour la santé mentale.

## SECTION 2 : PROGRAMMES ET OUTILS POUR TOUS LES AVOCATS

	OUI	NON	SUIVEZ LE GUIDE
<p><b>16</b> Je connais le <i>Répertoire des pratiques de conciliation travail-vie personnelle appliquées dans les milieux juridiques</i> (annexe 2 de ce guide).</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Répertoire des pratiques de CTVP dans les milieux juridiques
<p><b>17</b> Je connais le <i>Guide d'élaboration d'une politique sur les horaires de travail flexibles dans les cabinets d'avocats</i>. Ce guide comprend un modèle de proposition d'horaire flexible à présenter à mon employeur et un modèle de calcul de la rentabilité d'un horaire réduit.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez le <i>Guide d'élaboration d'une politique sur les horaires de travail flexibles dans les cabinets d'avocats</i>
<p><b>18</b> Je connais la section <i>Conciliation travail-vie personnelle</i> sur le site Web du Barreau du Québec pour gérer mon départ et mon retour d'un congé parental ou de longue durée.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez cette section pour en savoir plus et partir l'esprit tranquille
<p><b>19</b> Je connais la possibilité d'obtenir une dispense en matière de formation continue obligatoire si je suis dans l'impossibilité de participer à des activités de formation pour des motifs liés à la grossesse, à un congé de maternité, de paternité ou congé parental ou en cas d'absence pour agir comme proche aidant.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez cette page pour en savoir plus sur la dispense et obtenir le <i>Guide sur les dispenses de l'obligation de formation continue</i>
<p><b>20</b> Je connais le Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec (PAMBA), un service gratuit d'aide et de consultation pour tout problème dont ceux liés à la conciliation travail-vie personnelle, à l'épuisement professionnel ou au stress.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez le PAMBA
<p><b>21</b> Je connais le service de dépannage financier (prêt d'urgence) offert par la Corporation de services du Barreau du Québec aux membres qui éprouvent des difficultés à renouveler leur cotisation.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Prêt d'urgence
<p><b>22</b> Je connais la dispense de cotisation offerte par le Barreau du Québec en cas d'incapacité à exercer la profession.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez cette page pour en savoir plus et sur la dispense de cotisation

### SECTION 3 : PROGRAMMES ET OUTILS SPÉCIFIQUES AUX AVOCATS NOUVEAUX PARENTS

	OUI	NON	SUIVEZ LE GUIDE
23 Je connais le <i>Modèle de trousse de ressources pour les nouveaux parents</i> réalisé dans le cadre du projet Justicia du Barreau du Québec.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez le <i>Modèle de trousse de ressources pour les nouveaux parents</i>
24 Je connais les programmes de soutien financier du Barreau du Québec pour les nouveaux parents (Bébé-bonus et APTA).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez les programmes pour les nouveaux parents
25 Je connais le programme de coaching offert par le Barreau du Québec aux avocates en pratique solo qui partent en congé parental.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez cette page pour en savoir plus sur le coaching
26 Je connais les modèles de politiques de congés parentaux pour avocats salariés et associés réalisés dans le cadre du projet Justicia du Barreau du Québec.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Consultez les outils de conciliation travail-vie personnelle offerts par le Barreau du Québec

# ANNEXE 1

## *Déclaration de principe* **CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

.....

CONSIDÉRANT que la famille est une des assises de notre société;

CONSIDÉRANT que la composition de la cellule familiale québécoise poursuit sa mutation;

CONSIDÉRANT que les principales tendances du marché du travail démontrent que le travail des deux conjoints tend à devenir la norme;

CONSIDÉRANT que l'individu doit également être considéré selon son rôle de mère, père, fille ou fils;

CONSIDÉRANT en conséquence la nécessité d'établir des mesures propres à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales;

CONSIDÉRANT la multiplicité des intervenants dans le système judiciaire québécois et la nécessaire implication de chacun d'eux;

AFIN DE favoriser l'implication des avocates et avocats vis-à-vis leur profession et le système de justice dans son ensemble;

AFIN DE sensibiliser tous les intervenants du système judiciaire à l'importance de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales;

### NOUS CONVENONS DE :

Sensibiliser les avocates et les avocats à rechercher des régimes de travail souples adaptés à leurs responsabilités familiales facilitant ainsi la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales;

Tenir compte, dans l'administration de la justice, des préoccupations des personnes ayant à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et privilégier la recherche de solutions qui prennent en considération les responsabilités familiales des avocates et des avocats.

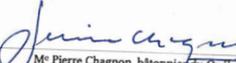
Signée à Québec, le 31 mars 2010

  
M. J. Michel Robitaille, juge en chef du Québec

  
M<sup>me</sup> Kathleen Weil, ministre de la Justice du Québec

  
M. François Rolland, juge en chef de la Cour supérieure du Québec

  
M<sup>me</sup> Elizabeth Corte, juge en chef de la Cour du Québec

  
M<sup>e</sup> Pierre Chagnon, bâtonnier du Québec

  
M<sup>e</sup> Gilles Ouimet, vice-président du Barreau du Québec

# ANNEXE 2

## RÉPERTOIRE DES PRATIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE APPLIQUÉES DANS LES MILIEUX JURIDIQUES

**Ce répertoire des pratiques de conciliation travail-vie personnelle (CTVP)\* fait partie des nombreux outils développés par le Barreau pour promouvoir la CTVP chez les avocats afin de réduire les difficultés qui peuvent compromettre leur santé et la qualité des services professionnels rendus.**

### RÉCIPIENDAIRES DU MÉRITE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE DU BARREAU DU QUÉBEC

Décerné de 2012 à 2014 suite à un appel de candidatures, le Mérite Conciliation travail-famille vise à souligner et à faire connaître des solutions implantées avec succès dans les milieux de travail. Voici les pratiques reconnues chez les récipiendaires de ce Mérite.

#### **Le Cabinet Welch Bussières, Avocats inc. (2012)**

Le cabinet Welch Bussières se distingue, notamment, en offrant à ses employés la possibilité de travailler de la maison (télétravail) ou à temps partiel, en tolérant les absences raisonnables pour motifs familiaux et en embauchant du personnel d'appoint quand la charge de travail augmente afin de ne pas surcharger les employés. Par ailleurs, en cas de congé de maternité ou de paternité, l'employeur ajoute au versement du Régime québécois d'assurance parentale une somme additionnelle afin que le salaire de l'employé se rapproche davantage de son plein salaire.

#### **Le Cabinet Cain Lamarre Casgrain Wells (2013)**

Chez Cain Lamarre Casgrain Wells, les avocats peuvent se prévaloir de plusieurs mesures facilitant l'harmonisation de leur vie professionnelle avec leur réalité familiale. Il y a ainsi la possibilité de s'absenter sans perte de salaire en cas de maladie de l'enfant ou pour des activités scolaires, la possibilité de quitter avant la fermeture du bureau ou d'arriver plus tard le matin en raison des contraintes des services de garde ou des camps de jour, la réduction volontaire de la semaine normale de travail en diminuant le nombre d'heures facturables exigées, la réduction de la fréquence des réunions en dehors des heures de travail ainsi que la possibilité d'obtenir une compensation monétaire, lors d'un congé parental, afin de pallier la différence entre les prestations de l'assurance-emploi et le revenu habituellement gagné.

---

**ATTENTION :** Ce répertoire n'est pas exhaustif et ne prétend aucunement couvrir l'ensemble des pratiques et mesures de conciliation travail-vie personnelle en place dans les milieux de travail des avocats. Il vise plutôt à regrouper les pratiques déjà recensées et ainsi à susciter la réflexion et l'innovation à ce chapitre.

## Centre communautaire juridique de Montréal (2014)

Au cours des deux dernières années, le CCJM a mis en œuvre des mesures concrètes pour favoriser la conciliation travail-famille de ses avocats et de ses employés, notamment par l'élaboration de la *Politique sur les demandes de congé partiel sans traitement d'un avocat dont la présence est requise auprès d'un proche*.

Grâce à cette politique, des avocats ont pu faire le choix de réduire leur semaine de travail pour s'occuper d'un enfant en âge préscolaire ou d'un parent en perte d'autonomie. Cette politique est une façon d'atteindre un équilibre entre les besoins du service et les impératifs familiaux.

De surcroît, un projet-pilote actuellement en cours permet à un certain nombre d'employés de bénéficier d'un horaire de travail différent de celui prévu à la convention collective. Si l'expérience s'avère un succès, elle sera étendue à l'ensemble des bureaux.

Ces initiatives découlent du *Plan stratégique 2013-2017*, par lequel le CCJM s'engage à offrir un milieu de travail qui favorise la santé et le bien-être et qui démontre clairement la volonté de prioriser la qualité de vie des employés ainsi que la conciliation travail-famille.

## EXEMPLES DE PRATIQUES QUI ONT COURS DANS DES MILIEUX JURIDIQUES

### Aménagement du temps

- > Télétravail sur une base régulière
- > Horaires réduits, temps comprimé, partage d'emploi, horaires irréguliers (ex.: blocs intensifs de travail suivis de congés de quelques semaines)
- > Retour progressif suite à un congé parental ou à un congé maladie

### Programmes, réseaux et activités

- > Mentor ou marraine de congé de maternité (*Maternity Leave Buddy*)
- > Dîner-causerie ou atelier sur la parentalité ou la conciliation travail-vie personnelle
- > Réseau de mères avocates, groupes informels d'avocats parents

### Services offerts

- > Services de coaching
- > Salles de famille et d'allaitement dans les bureaux
- > Remboursement de frais de voyage et d'hébergement pour personne accompagnant les mères allaitantes qui doivent voyager pour le travail
- > Garderie dans les locaux
- > Entente avec une garderie pour des services de dépannage (ex.: si la garderie habituelle de l'avocat est fermée)
- > Trousse de renseignements sur le congé parental (renseignements utiles et conseils pour avant, durant et après le congé)
- > Services d'une firme externe (ou service offert à l'interne) pour aider à trouver des fournisseurs: traiteur, garde d'enfants ou aide à domicile pour parent âgé, entretien ménager, médecin, etc.

Les exemples suivants sont tirés des guides et politiques modèles produits dans le cadre du projet Justicia réalisé par le regroupement de 25 cabinets d'avocats québécois entre 2011 et 2014. Pour en savoir plus, consultez [les guides complets](#).

## Horaire réduit, temps partiel et réduction d'heures facturables

- > En concertation avec son cabinet, une avocate a établi un objectif d'heures facturables réduit et réaliste selon la charge de travail. Lorsque cet objectif est atteint, l'avocate peut soit prendre des congés additionnels, soit être rémunérée pour le travail effectué au-delà de l'objectif.

Cabinet national, Montréal

- > Après une séparation, une avocate a réduit son objectif d'heures facturables pour s'adapter à sa nouvelle situation. La révision des attentes a été bénéfique pour les deux parties puisque d'une part le cabinet pouvait s'attendre à des résultats précis et atteignables et, d'autre part, l'avocate évitait d'être mise en situation d'échec à un moment déjà difficile.

Cabinet national, Montréal

- > Une avocate spécialisée en fiscalité a choisi un horaire de travail réduit. Non seulement elle travaille quatre jours par semaine, mais elle est également admissible à une prime déterminée en fonction de cet horaire réduit.

Cabinet national, Montréal

- > « Je suis restée en pratique privée parce que mon employeur m'a offert un emploi à temps partiel (deux jours au bureau et un jour à la maison). Aussi, maintenant que je travaille à temps plein, la pratique privée me donne la flexibilité d'arranger mes heures en fonction des besoins de ma famille. »

Avocate salariée, enfants de neuf et sept ans, petit cabinet

## Partage d'emploi

- > À leur retour de congé de maternité, deux avocates œuvrant au sein du même groupe de pratique et ayant un profil similaire ont opté pour partager une pleine tâche, chacune effectuant l'équivalent de 2,5 à 3 jours de travail par semaine.

Cabinet national, Montréal

## Télétravail régulier

- > De retour d'un congé de maternité, une associée en litige a conclu une entente lui permettant d'effectuer deux jours de télétravail par semaine. Sa présence au bureau et à la Cour trois jours par semaine convient bien aux besoins de son équipe.

Cabinet régional, Montréal

## Horaire irrégulier

- > Une avocate se spécialisant dans les fusions et acquisitions a choisi de conserver un horaire de travail régulier pendant les négociations menant à une transaction, mais prend un congé pouvant aller jusqu'à quelques semaines avant d'entreprendre un nouveau mandat pour concilier travail et vie familiale.

Cabinet national, Montréal

## Contribuez au répertoire!

Vous aimeriez nous faire part d'une pratique de conciliation travail-vie personnelle en place dans votre milieu de travail? Contactez-nous! Nous pourrions l'ajouter au répertoire afin d'en faire bénéficier les autres membres du Barreau du Québec. La confidentialité de votre cabinet ou de votre milieu de travail sera préservée.

Écrivez-nous à l'adresse suivante: [infobarreau@barreau.qc.ca](mailto:infobarreau@barreau.qc.ca)  
Merci à l'avance de votre contribution!

Guide réalisé en collaboration avec le Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA). Il présente un aperçu des programmes et outils du Barreau du Québec visant à promouvoir la CTVF auprès de ses membres, dans le contexte des normes déontologiques en vigueur.

Pour toute question sur les programmes et outils du Barreau du Québec, contactez le Barreau :

Téléphone : 514 954-3411 ou 1 844 954-3411

Courriel : [infobarreau@barreau.qc.ca](mailto:infobarreau@barreau.qc.ca)

Pour obtenir de l'aide ou du soutien, contactez le PAMBA :

Téléphone : 514 286-0831 ou 1 800 747-2622 – 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.



espace d'écoute et d'aide



**Maison du Barreau**  
445, boulevard Saint-Laurent  
Montréal (Québec) H2Y 3T8

T 514 954-3411  
Sans frais 1 844 954-3411

infobarreau@barreau.qc.ca  
www.barreau.qc.ca



Édité en mars 2020 par le Barreau du Québec

