

32

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 au fait de vos obligations déontologiques et réglementaires à cet égard?

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

CONTENU DU GUIDE

INTRODUCTION	3
SECTION 1 > JEU-QUESTIONNAIRE SUR L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE	4
SECTION 2 > PROGRAMMES ET OUTILS POUR TOUS LES AVOCATS	5
SECTION 3 > PROGRAMMES ET OUTILS SPÉCIFIQUES AUX AVOCATS NOUVEAUX PARENTS	6
SECTION 4 > OUTILS EN LIEN AVEC MES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES ET RÉGLEMENTAIRES	6
ANNEXE 1 > DÉCLARATION DE PRINCIPE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	7
ANNEXE 2 > RÉPERTOIRE DES PRATIQUES DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE APPLIQUÉES DANS LES MILIEUX JURIDIQUES	8

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.

SUIVEZ LE GUIDE!

32 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-famille¹, 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.

¹ 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 à l'adresse suivante : http://www.cmha.ca/fr/mental_health/jeu-questionnaire-sur-lequilibre-travail-vie-personnelle/²

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

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

SUIVEZ LE GUIDE EN LIGNE : WWW.BARREAU.QC.CA/GUIDECTVP

SECTION 2 : PROGRAMMES ET OUTILS POUR TOUS LES AVOCATS		OUI	NON	SUIVEZ LE GUIDE EN LIGNE
16	Je connais le Répertoire des pratiques de conciliation travail-vie personnelle et d'horaires flexibles appliquées dans les milieux juridiques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Répertoire des pratiques de CTVP dans les milieux juridiques
17	Je connais le Réseau-conseil du Barreau du Québec pour trouver un confrère ou une consœur à qui confier des mandats en cas de surplus de travail, de vacances ou de congé, ou un mandat dans un autre district judiciaire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Consultez la banque d'avocats du Réseau-conseil
18	Je connais le Guide d'élaboration d'une politique sur les horaires de travail flexibles dans les cabinets d'avocats. 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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Consultez le <i>Guide d'élaboration d'une politique sur les horaires de travail flexibles dans les cabinets d'avocats</i>
19	Je connais le Mérite Conciliation travail-famille décerné par le Barreau du Québec chaque année à l'avocat ou à l'organisation qui a mis en place avec succès des solutions en matière de conciliation. Les solutions reconnues chez les récipiendaires de ce Mérite sont recensées dans le Répertoire des pratiques de CTVP.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mérite conciliation travail-famille du Barreau du Québec Répertoire des pratiques de CTVP dans les milieux juridiques
20	Je connais l'aide-mémoire préparé par le Barreau du Québec pour gérer mon départ et mon retour d'un congé parental ou de longue durée.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Consultez l'aide-mémoire pour partir l'esprit tranquille!
21	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 reliés à la maladie, à un accident, à un congé parental, à une circonstance exceptionnelle ou à la force majeure.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Consultez cette page pour en savoir plus sur la dispense
22	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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Consultez le PAMBA
23	Je connais le service de dépannage financier (prêt d'honneur) offert par la Corporation de services du Barreau du Québec aux membres qui éprouvent des difficultés à renouveler leur cotisation ou qui veulent s'inscrire à des cours de formation continue.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Prêt d'honneur

SECTION 3 : PROGRAMMES ET OUTILS SPÉCIFIQUES AUX AVOCATS NOUVEAUX PARENTS

24 Je connais le Modèle de trousse de ressources pour les nouveaux parents réalisé dans le cadre du projet Justicia du Barreau du Québec.

OUI

NON

SUIVEZ LE GUIDE EN LIGNE

Consultez le *Modèle de trousse de ressources pour les nouveaux parents*

25 Je connais les programmes de soutien financier du Barreau du Québec pour les nouveaux parents (Bébé-bonus et APTA).

Consultez les programmes pour les nouveaux parents

26 Je connais le programme de coaching offert par le Barreau du Québec aux avocates en pratique solo qui partent en congé parental.

Consultez les programmes pour les nouveaux parents

27 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.

Consultez les guides sur les politiques de congés parentaux dans les cabinets d'avocats

SECTION 4 : OUTILS EN LIEN AVEC MES OBLIGATIONS DÉONTOLOGIQUES ET RÉGLEMENTAIRES

28 Je connais mes obligations déontologiques et je sais que je dois évaluer le temps dont je dispose avant d'accepter de prendre ou de poursuivre un mandat.

Reportez-vous à l'article 29 du *Code de déontologie des avocats*

29 Je connais mes obligations déontologiques et je sais que je dois m'abstenir d'exercer mes activités professionnelles dans un état ou dans des conditions susceptibles de compromettre la qualité de mes services.

Voir les articles 22 et 114 du *Code de déontologie des avocats*
 Voir le texte « Alzheimer, troubles cognitifs et vieillissement : l'impact sur la responsabilité professionnelle »

30 J'ai une pratique rigoureuse de retour d'appels et de gestion des courriels qui me permet de faire face à mes obligations à cet égard et de bien servir mes clients.

Reportez-vous à l'article 6 du *Règlement sur la comptabilité et les normes d'exercice professionnel des avocats*
 Reportez-vous au questionnaire d'auto-évaluation du service à la clientèle du FARPBQ
 Consultez le bulletin *Praeventio* : « Noël est à nos portes »

31 Je connais des moyens d'action concrets pour éviter la surcharge de travail et les risques professionnels qui en découlent.

Consultez le bulletin *Praeventio* : « Ces avocats qui en font trop... »
 « Relaxez pendant vos vacances et vivez un retour au travail moins stressant! »

32 Je demeure vigilant(e) et j'informe le Barreau si l'état de santé d'un confrère ou d'une consœur peut causer un préjudice grave à un client.

Voir l'article 134 du *Code de déontologie des avocats*
 Voir le texte « Alzheimer, troubles cognitifs et vieillissement : l'impact sur la responsabilité professionnelle »

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^{me} Kathleen Weil, ministre de la Justice du Québec


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


M^{me} Elizabeth Corté, juge en chef de la Cour du Québec


M^r Pierre Chagnon, bâtonnier du Québec


M^r Gilles Oulmet, 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 depuis 2012 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.

Pour en savoir plus, consultez l'édition de juin 2012 du *Journal du Barreau* :
http://www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol44/201206_03.pdf

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.

Pour en savoir plus, consultez l'édition de mai 2013 du *Journal du Barreau* :
<http://www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol45/201305.pdf>

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.

Pour en savoir plus, consultez l'édition de mai 2014 du *Journal du Barreau* :
http://www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol46/201405_01.pdf

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 : <http://www.barreau.qc.ca/fr/avocats/equite/justicia/>

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 : sdsp@barreau.qc.ca

Merci à l'avance de votre contribution!

Guide réalisé en collaboration avec le Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA) et le Fonds d'assurance responsabilité professionnelle du Barreau du Québec (FARPBQ). Il présente un aperçu des programmes et outils du Barreau du Québec visant à promouvoir la CTVP 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 : inforbarreau@barreau.qc.ca

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

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



espace d'écoute et d'aide

Assurance
responsabilité
professionnelle
Barreau



Barreau
du Québec



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

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

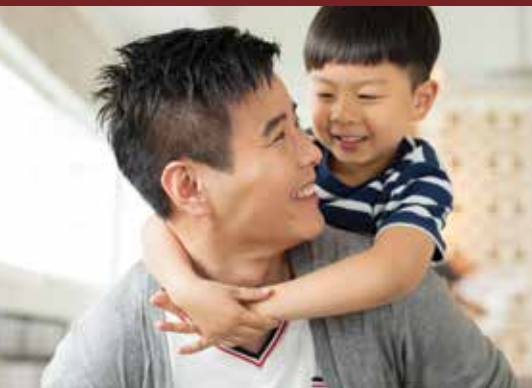
infobarreau@barreau.qc.ca
www.barreau.qc.ca



Dépôt légal

ISBN 978-2-923840-41-3
ISBN 978-2-923840-40-6 (PDF)

Édité en mars 2015 par le Barreau du Québec



www.barreau.qc.ca/guidectvp