

Programmes d'aide aux employé·e·s et à leur famille – Tendances en matière de recours aux services par les professionnel·le·s du droit de 2019 à 2023

Reçu : mars 2024

Accepté : mars 2024

Publié en ligne : avril 2024

Mis à jour : juin 2024

Préparé par :

Sarah Ahmed, M. Sc.

Associée de recherche clinique, Recherche et résultats

Robert Waterman, Ph. D.

Associé de recherche, Recherche et résultats

Emily Rossi, B. Sc.

Assistante de recherche, Recherche et résultats

Shannon Remers, M. Sc.

Directrice, Recherche et résultats

Homewood Santé compte près de 140 ans d'expérience en pratique clinique et en soins aux patients fondée sur son engagement à l'égard de la recherche et de l'innovation. Les programmes d'aide aux employé·e·s et à leur famille (PAEF) de Homewood Santé offrent du soutien à de nombreux membres de la clientèle organisationnelle de l'entreprise, dont divers barreaux d'un océan à l'autre.

Dans ce rapport, les tendances en matière de recours aux PAEF par les membres des barreaux du Canada ont été analysées avant, pendant et après la pandémie. Les résultats révèlent une augmentation du nombre de cas au début de la pandémie suivie d'une diminution. Des différences ont été observées entre les genres sur le plan de la fréquence du recours aux services et des problèmes énoncés. On suppose donc que l'expérience relative à la santé mentale est différente selon qu'on est une femme, un homme ou une personne diversifiée sur le plan du genre.

Les données de recherche dont on dispose semblent indiquer que les professionnel·le·s du droit ont peu souvent recours aux services de santé mentale offerts par leur employeur·e et leur barreau par peur de représailles et en raison des préjugés associés aux problèmes de santé mentale. Pour lutter contre les préjugés et améliorer la santé mentale et le bien-être des professionnel·le·s du droit, il est recommandé d'investir dans la diffusion d'information et la sensibilisation à l'existence des services de santé mentale en plus de former des groupes de soutien par les pairs et de privilégier les soins fondés sur des mesures.

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec :

Shannon Remers, M. Sc.

Directrice, Recherche et résultats

Homewood Santé inc.

Guelph (Ontario)

sremers@homewoodhealth.com

Confidentiel

Ce document est confidentiel et protégé par droits d'auteur – toute reproduction ou diffusion est interdite sans l'autorisation expresse de Homewood Santé inc.^{MC}



Programmes d'aide aux employé·e·s et à leur famille – Tendances en matière de recours aux services par les professionnel·le·s du droit : 2019 à 2023

Résumé

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur divers secteurs d'activité partout dans le monde. Partout, les employé·e·s ont dû surmonter un éventail d'obstacles pour s'adapter aux contraintes entraînées par la pandémie. Un de ces secteurs est celui du droit, bien que les problèmes de santé mentale chez les professionnel·le·s de ce domaine étaient déjà de plus en plus préoccupants avant la pandémie.

Cet article porte sur les tendances avant, pendant et après la pandémie de COVID-19 en matière de recours aux services des PAEF de Homewood Santé par les professionnel·le·s du droit au Canada. Homewood Santé offre du soutien à divers barreaux par l'intermédiaire de ses PAEF et de leurs précieuses ressources conçues pour aider les employé·e·s et leur famille, améliorer la qualité de vie et accroître l'équilibre travail-vie personnelle.

Selon nos observations, le nombre de cas traités par les PAEF a augmenté de 2019 à 2020 à l'échelle des barreaux. Au plus fort de la pandémie, en 2021, on a également constaté une augmentation du score attribué à l'atteinte des objectifs et une diminution du score attribué à l'expérience vécue par les professionnel·le·s du droit bénéficiaires des services des PAEF. Il est possible que les professionnel·le·s du droit aient été plus nombreux à consulter au début de la pandémie en raison des problèmes de santé mentale entraînés par l'adaptation aux contraintes de la pandémie.

En ce qui concerne le recours aux PAEF par genre, le taux est légèrement inférieur chez les professionnelles du droit par rapport à l'ensemble des bénéficiaires, mais les femmes sont encore plus nombreuses que les hommes à se prévaloir des services. Le stress au travail figure parmi les 5 principaux problèmes énoncés par les professionnel·le·s du droit, ce qui n'est pas le cas chez les bénéficiaires des PAEF à l'échelle des secteurs d'activité. Chez les professionnel·le·s du droit qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme, les pourcentages de cas de trouble anxieux, de stress et de stress au travail sont en baisse depuis 2022, tandis que le nombre de cas de difficultés conjugales ou relationnelles est en hausse.

Depuis mai 2023, la COVID-19 n'est plus une urgence sanitaire mondiale, ce qui n'empêchera pas les conséquences de la pandémie de se faire sentir encore longtemps. Les professionnel·le·s du droit doivent avoir accès à des services de santé mentale qui répondent à leurs besoins particuliers dans des délais raisonnables. La sensibilisation, la diffusion d'information sur la santé mentale, la lutte contre les préjugés et l'intégration de techniques fondées sur des données probantes font partie des stratégies visant à améliorer la santé mentale et le bien-être de cette population.

Mars 2024

Référence suggérée :

Référence suggérée : Ahmed, S., Waterman, R., Rossi, E., Remers, S. (2024). Employee Family Assistance Program - Law Industry Utilization Trends 2019 to 2023. Guelph (Ontario) : Homewood Santé inc. (seulement en anglais)



Table des matières

- Introduction** 4
 - COVID-19** 5
 - Genre**..... 5
 - Groupes racisés** 5
 - Programmes d'aide aux employé·e·s** 6
 - Préjugés** 6
- Méthodes et paramètres d'évaluation**..... 7
- Résultats**..... 8
 - Tendances en matière de recours aux PAEF**..... 8
 - Problèmes énoncés** 10
 - Expérience client et évaluation des progrès**..... 13
- Discussion**..... 15
- Recommandations** 16
- Conclusion** 16



Introduction

Partout dans le monde, la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur le bien-être de la population générale. Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), la prévalence mondiale du trouble anxieux et de la dépression a augmenté de 25 % (OMS, 2022). Tous les secteurs ont été touchés, d'où la place de plus en plus importante maintenant accordée par une foule d'employeur·e·s à la santé mentale de leurs employé·e·s (American Psychological Association, 2022).

Le domaine du droit ne fait pas exception, même si la santé mentale des professionnel·le·s du droit était déjà un problème de taille avant la pandémie de COVID-19. Compte tenu du lien complexe qui existe entre le rendement professionnel et le bien-être des employé·e·s de ce domaine, les taux de suicide, de troubles liés à l'usage de substances psychoactives et de dépression sont élevés depuis de nombreuses années (Krause et Chong, 2019). Les professionnel·le·s du droit ont de longues journées de travail, vivent beaucoup de stress et d'anxiété liés à leur travail et ont des comportements à risque en matière de consommation d'alcool (Krill *et al.*, 2016). Parmi les 2 027 membres du Barreau du Québec, 57 % ont déclaré vivre une détresse psychologique d'intensité modérée à très importante, et 43 % ont déclaré vivre une détresse d'intensité importante à très importante (Cadieux *et al.*, 2020).

Par rapport à la population générale, les avocat·e·s comptent plus de cas de dépression (28,6 % contre 15 %), de trouble anxieux (35,7 % contre 13 %) et de dépendance (Cadieux *et al.*, 2022; Krill *et al.*, 2016). De plus, le taux de détresse psychologique est élevé chez les divers types de professionnel·le·s du droit. En effet, une étude commandée par l'Association du Barreau canadien a révélé que parmi les avocat·e·s, les juges et les étudiant·e·s en droit sondé·e·s, 58 % avaient subi un stress important ou vécu un épisode d'épuisement professionnel, 48 % avaient souffert d'un trouble anxieux et 26 % avaient fait une dépression (Ipsos Reid, 2012). Selon les personnes sondées, le stress, ou l'épuisement professionnel, et le trouble anxieux étaient les 2 problèmes les plus fréquents chez les professionnel·le·s du droit (94 % et 68 %, respectivement).

L'usage de substances psychoactives est un autre problème important chez les professionnel·le·s du droit. En Australie, 37 % des avocat·e·s ont déclaré avoir des symptômes dépressifs d'intensité modérée à extrêmement grave, et 35 % ont obtenu un résultat positif au dépistage des comportements à risque ou nocifs en matière de consommation d'alcool (Bergin et Jimmieson, 2014). Un autre sondage mené auprès de 12 825 avocat·e·s salarié·e·s agréé·e·s aux États-Unis a révélé que 20,6 % des personnes sondées avaient obtenu un résultat positif au dépistage des comportements à risque ou nocifs en matière de consommation d'alcool et d'alcoolisme (Krill *et al.*, 2016).

Le bien-être mental est un problème auquel les avocat·e·s sont confronté·e·s avant même de commencer leur carrière. Des études ont révélé que 20 à 40 % des étudiant·e·s en droit souffriront de dépression clinique avant la fin de leurs études et que la prévalence du trouble anxieux et de la dépression chez les étudiant·e·s en droit est de 8 à 15 fois supérieure à celle dans la population générale (Schwartz-Temple, 2012; cité dans Nemeth, 2019).

Homewood Santé compte près de 140 ans d'expérience en pratique clinique et en soins aux patients fondée sur son engagement à l'égard de la recherche et de l'innovation. Homewood Santé apporte son soutien à divers barreaux par l'intermédiaire de ses PAEF. Ce rapport porte sur les tendances avant, pendant et après la pandémie de COVID-19 en matière de recours aux services des PAEF par les professionnel·le·s du droit au Canada.

COVID-19

Comme tous les secteurs, le système judiciaire et le domaine du droit ont traversé une période de transition difficile marquée par l'adaptation aux nouvelles normes pendant la pandémie de COVID-19. Les mesures d'adaptation, qui comprenaient la suspension générale des délibérations de jurys et des activités judiciaires en direct dans les différents tribunaux du Canada (Westlaw Canada, 2020), étaient sans aucun doute stressantes pour les professionnel·le·s du droit, chez qui la dépression, le trouble anxieux et les troubles liés à la consommation de substances psychoactives étaient déjà plus fréquents que dans la population générale (Buchanan et Coyle, 2017; Krill *et al.*, 2016; Nemeth, 2019).

L'ajout des facteurs de stress liés à la COVID-19 aux facteurs de stress liés au travail a entraîné d'autres problèmes chez les professionnel·le·s du droit, selon Fore et Stevenson (2023). Le 3/4 (74,4 %) des avocat·e·s sondé·e·s dans le cadre du sondage du barreau du Kentucky ont déclaré que l'exercice du droit était devenu plus stressant pendant la pandémie, et 76,9 % ont déclaré qu'il était devenu plus difficile. Au total, 46,4 % des personnes sondées ont déclaré que leur travail à titre de professionnel·le·s du droit « était un fardeau pour leur famille », et 64,3 % d'entre elles ont déclaré que le stress associé à leur travail les suivait jusqu'à la maison pendant la pandémie. Plus du quart des avocat·e·s (28,4 %) ont déclaré avoir souffert de fréquents épisodes de dépression pendant la pandémie, et 50,4 % des personnes sondées ont indiqué qu'elles connaissaient des avocat·e·s confronté·e·s à des problèmes de santé mentale.

Parmi les avocat·e·s diplômé·e·s en 2018 au Canada, 61 % ont déclaré que la COVID-19 avait eu des répercussions sur leur santé mentale et leur bien-être (Macnab, 2023). Chez les diplômé·e·s de la promotion 2019, le taux était légèrement inférieur, 55 % ayant déclaré des répercussions de la COVID-19 sur leur santé mentale. En outre, les répercussions de la pandémie ont été plus fortes sur les femmes que sur les hommes (Macnab, 2023).

Bien que le nombre de recherches dont on dispose actuellement soit limité, les études qui ont été menées brossent un tableau clair de l'effet cumulatif des répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les difficultés que connaissaient déjà les professionnel·le·s du droit.

Genre

Le genre joue un rôle important dans le bien-être des professionnel·le·s du droit. Parmi les avocat·e·s sondé·e·s aux États-Unis, la prévalence et la gravité du trouble anxieux, du stress et de la consommation d'alcool à risque ou dangereuse étaient significativement plus élevées chez les avocates (Anker et Krill, 2021). Une autre étude a révélé que chez les hommes, la proportion de résultats positifs au dépistage de la consommation problématique d'alcool était plus élevée que chez les femmes (Krill *et al.*, 2016).

Au Canada, 64 % des professionnelles du droit sondées ont déclaré souffrir de détresse psychologique, 42,6 % ont déclaré présenter des symptômes inquiétants de trouble anxieux, 31,5 % ont déclaré avoir des symptômes dépressifs d'intensité modérée à grave et 63,3 % ont déclaré avoir traversé un épisode d'épuisement professionnel (Cadieux *et al.*, 2022). Au total, 71,2 % des femmes qui travaillaient dans le domaine du droit depuis moins de 15 ans ont déclaré avoir éprouvé une détresse importante ou très importante.

Le pourcentage d'avocates qui ont envisagé de quitter la profession en raison de problèmes de santé mentale était de 25 %, alors que ce pourcentage était de 17 % chez les avocats (Anker et Krill, 2021). Les recherches menées ont cependant révélé que les facteurs prédictifs de l'abandon de la profession en raison du stress ou de problèmes de santé mentale étaient différents chez les femmes et chez les hommes. Chez les femmes, le conflit travail-famille était le facteur associé à la probabilité la plus élevée de quitter la profession. Chez les hommes, c'était l'investissement excessif dans le travail qui était le premier facteur prédictif du départ (Anker et Krill, 2021).

Groupes racisés

L'expérience vécue par les professionnel·le·s du droit racisé·e·s vient également s'ajouter aux facteurs de stress associés à la profession. Au Canada, 66,6 % des professionnel·le·s du droit racisé·e·s (non blanc·che·s) ont souffert de détresse psychologique, comparativement à 55,5 % de leurs collègues non racisé·e·s. La différence de près de 10 % entre ces 2 taux est statistiquement significative (Cadieux *et al.*, 2022). Les professionnel·le·s du droit racisé·e·s ont également présenté 20 % plus de symptômes dépressifs d'intensité modérée ou grave. L'épuisement professionnel est plus fréquent chez les personnes racisées que chez les personnes non racisées (62,3 % contre 54,4 %) (Cadieux *et al.*, 2022).

Programmes d'aide aux employé·e·s

Bien que les professionnel·le·s du droit aient accès à des programmes d'aide aux employé·e·s, près du 3/4 (71 %) ignorent l'existence d'organisations externes auxquelles ils et elles peuvent faire appel en cas de besoins en santé mentale (International Bar Association, 2021). Parmi les options nommées par les personnes qui sont au courant de l'existence de ce type de solutions, on trouve principalement les services privés de counseling ou de psychothérapie, suivis des programmes d'aide aux employé·e·s et des services offerts par les barreaux (International Bar Association, 2021).

Les membres du Barreau de l'Ontario seraient 2 fois moins nombreux que les autres professionnel·le·s à se prévaloir de soins de santé mentale (LAWPRO, 2020). Cette sous-utilisation des services pourrait être causée par un vaste éventail de facteurs, dont les préjugés concernant la santé mentale (y compris les enjeux de confidentialité), le manque de sensibilisation des employé·e·s et l'absence de promotion des programmes par les employeur·e·s.

Dans un sondage mené par Cadieux et ses collaborateurs (2022), près de 2/3 des avocat·e·s sondé·e·s (61,1 %) ont déclaré ne pas avoir fait appel au programme d'aide aux employé·e·s de leur barreau. Selon les résultats, 40,5 % des personnes sondées ne font pas confiance au programme d'aide associé à leur organisation et 36,5 % des professionnel·le·s participant·e·s ne sont pas à l'aise de se prévaloir des services du programme d'aide de leur barreau. Au total, 34 % des professionnel·le·s du droit pensent que le programme d'aide de leur organisme de réglementation ne les aiderait pas, 29,8 % déclarent ne pas en savoir assez sur leur programme d'aide et 22,6 % estiment que leurs problèmes sont trop graves pour leur programme d'aide. Près de la moitié des professionnel·le·s en situation de handicap affirment ne pas être à l'aise de faire appel au programme d'aide aux employé·e·s offert par leur organisation (48,5 %) ou leur barreau (44,8 %).

Bien que le nombre de recherches sur l'efficacité des initiatives visant le bien-être et des programmes d'aide offerts par les employeur·e·s soit limité, certaines données semblent indiquer une amélioration de la santé mentale et une réduction du stress chez les professionnel·le·s du droit qui font appel à ces services (Poynton *et al.*, 2018).

Préjugés

Un des principaux facteurs expliquant le faible recours aux services des PAEF est le préjugé qui entoure la santé mentale. Dans l'étude de Cadieux et ses collaborateurs (2022), 39,8 % des professionnel·le·s du droit ont déclaré ne pas avoir recours au programme d'aide de leur organisme de réglementation par peur que l'information dévoilée soit divulguée à leur barreau ou à un autre organisme de réglementation. Près de

1 professionnel·e sur 5 (17,7 %) affirme craindre que des collègues ou des ami·e·s apprennent qu'il ou elle a eu recours au programme d'aide, et 10,7 % de ces professionnel·le·s ont honte de parler ouvertement de leurs problèmes de santé mentale.

Un sondage mondial sur le bien-être mené par l'International Bar Association et publié en 2021 a révélé que 41 % des avocat·e·s sondé·e·s ne parleraient pas de leurs problèmes de bien-être mental avec leur employeur·e de peur des conséquences sur leur carrière (International Bar Association, 2021). En tout, 32,1 % des participant·e·s tairaient leur situation par crainte d'être traité·e·s différemment. À cela s'ajoute le fait que 82 % des organisations juridiques déclarent prendre le bien-être mental au sérieux, mais seulement 16 % d'entre elles proposent une formation sur le bien-être mental ou la psychologie à leurs cadres (International Bar Association, 2021).

Méthodes et paramètres d'évaluation

Pour évaluer les tendances en matière de santé mentale chez les professionnel·le·s du droit, nous avons étudié les cas traités par les PAEF de Homewood Santé au cours de la période de 2019 à 2023. La période de 2019 à 2023 commence avant la déclaration des premiers cas de COVID-19, couvre le moment où la maladie a été classée dans la catégorie des pandémies (mars 2020) et s'étend jusqu'à son retrait de cette catégorie en mai 2023. Ce rapport est une analyse des données sur la population générale et sur un sous-ensemble de cas traités par des programmes de barreau.

L'analyse porte sur 3 domaines : la répartition des cas, le dénouement des cas et l'expérience des utilisateur·trice·s. La répartition des cas comprend la répartition générale sur 12 mois, la répartition par genre, la répartition par problème de santé mentale et l'association genre-problème.

Dans ce rapport, le score à l'échelle d'atteinte des objectifs a été utilisé pour évaluer le dénouement des cas. Le score à l'échelle d'atteinte des objectifs est un outil utilisé pour évaluer les progrès d'une personne relativement à l'atteinte d'un objectif donné. Le ou la thérapeute et le ou la bénéficiaire commencent par fixer un objectif et, après chaque séance, le ou la thérapeute note les progrès réalisés relativement à l'atteinte de cet objectif. Grâce à cette mesure, ils ou elles peuvent suivre les progrès réalisés et savent si l'objectif risque de ne pas être atteint. Le score à l'échelle d'atteinte des objectifs est mesuré sur une échelle de Likert à 5 points : « détérioration », « absence de progrès », « amélioration quelconque », « amélioration » et « résolution ». Le pourcentage de bénéficiaires présentant une amélioration correspond à la somme des réponses comprises entre « amélioration quelconque » et « résolution ». Il convient de noter que les bénéficiaires du PAEF n'ont pas tous un score à l'échelle d'atteinte des objectifs, car tous les types de cas ne se prêtent pas à l'évaluation de l'atteinte d'un objectif. Le score à l'échelle d'atteinte des objectifs n'a pas besoin d'être déterminé si le ou la thérapeute juge que cet outil n'est pas adéquat pour évaluer les progrès du ou de la bénéficiaire une fois le travail amorcé. Il est toutefois recommandé d'utiliser le plus souvent possible le score à l'échelle d'atteinte des objectifs.

Le sondage sur l'expérience des utilisateur·trice·s est un outil utilisé pour évaluer l'expérience client. Homewood Santé soumet le sondage sur l'expérience des utilisateur·trice·s aux résident·e·s du Canada âgés de plus de 19 ans qui ont accepté d'y répondre. Les réponses au sondage correspondent à une échelle à 4 points : « parfaitement d'accord », « plutôt d'accord », « plus ou moins d'accord » et « pas du tout d'accord ». Le sondage sur l'expérience des utilisateur·trice·s comprend des questions portant précisément sur la prise en charge de certains aspects de la vie et du bien-être du ou de la bénéficiaire. Si ces questions ne s'appliquent pas au ou à la bénéficiaire, il ou elle peut tout simplement indiquer « non applicable ».

L'analyse porte sur 2 ensembles de questions du sondage sur l'expérience des utilisateur·trice·s, un ensemble de questions de base sur l'expérience relative au counseling et un ensemble de questions sur le travail. Paramètres d'évaluation de base : « J'ai eu l'impression que le ou la thérapeute m'écoutait », « J'ai eu l'impression que le ou la thérapeute comprenait », « Je recommanderais le service à d'autres » et « J'utiliserais à nouveau le service ». Paramètres d'évaluation de l'effet du service sur le travail : « Le service m'a permis de rester au travail ou de le reprendre plus rapidement (absentéisme) », « Mon degré de motivation est maintenant supérieur », « Mon assiduité est maintenant supérieure » et « J'ai amélioré la qualité de mon travail ».

Résultats

Tendances en matière de recours aux PAEF

À propos des cas traités par les PAEF de Homewood Santé à l'échelle des secteurs d'activité (Figure 1), on constate que le nombre de cas a légèrement diminué de 2019 à 2020 avant d'atteindre un sommet en 2021. Cette légère baisse a été constatée au début de la pandémie, alors que l'augmentation en 2021 a été constatée au plus fort de la pandémie. La période 2022-2023, au cours de laquelle les mesures de santé publique comme la distanciation sociale et le confinement ont progressivement été abandonnées, est marquée par une diminution régulière du nombre de cas traités par l'ensemble des PAEF.

En revanche, le nombre de cas traités par les programmes de barreau a augmenté de 2019 à 2020. Le nombre de cas traités par les programmes de barreau est ensuite devenu comparable au nombre de cas traités par l'ensemble des PAEF : après l'atteinte d'un sommet en 2021, le nombre de cas a progressivement baissé des 2 côtés jusqu'à l'atteinte du niveau le plus faible en 2023.

Bien que le nombre de cas traités par des programmes du secteur du droit ne représente qu'un faible pourcentage (entre 1 % et 2 %) des cas traités par l'ensemble des PAEF, on observe une variation notable de 2019 à 2023 (Figure 2). De 2019 à 2020, le pourcentage des cas traités par l'ensemble des programmes de barreau est passé de 1,33 % à 1,70 % (début de la pandémie), alors que le nombre de cas traités par l'ensemble des PAEF était en baisse. Ces données semblent indiquer que le nombre de professionnel-le-s du droit qui avaient recours aux services des PAEF était plus important en 2020 qu'en 2019, malgré une diminution du nombre total de cas traités par les PAEF.

De 2020 à 2022, le pourcentage de cas traités par les programmes de barreau est resté stable, seule une légère baisse ayant été observée en 2022. En 2023, le nombre de cas traités par les programmes de barreau a diminué, tout comme le nombre de cas traités par les PAEF, mais le pourcentage de cas a augmenté (1,75 %). Bien que ces valeurs témoignent d'une faible variation du pourcentage de cas, elles semblent indiquer que malgré la diminution du nombre de cas traités par l'ensemble des PAEF, les professionnel-le-s du droit avaient encore recours aux services de ces programmes.

L'augmentation du nombre de cas traités coïncide avec le début de la pandémie (plus précisément du mois d'août au mois de septembre 2020). On peut donc supposer que les répercussions de la pandémie sur les professionnel-le-s du droit étaient particulièrement importantes au cours des 6 premiers mois.

Figure 1

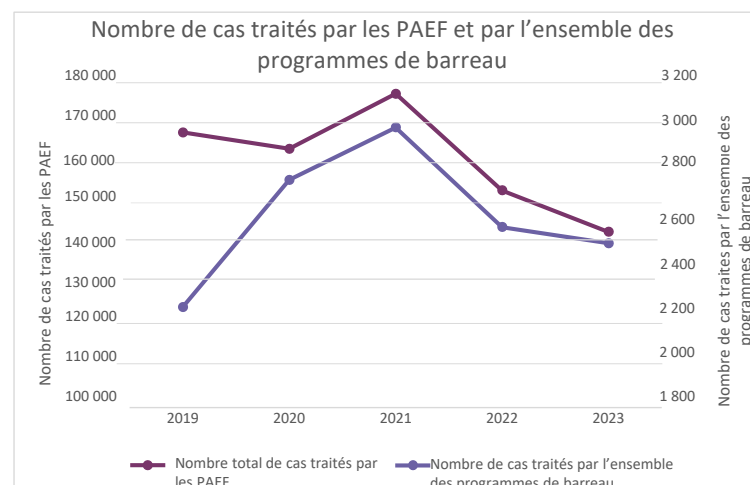
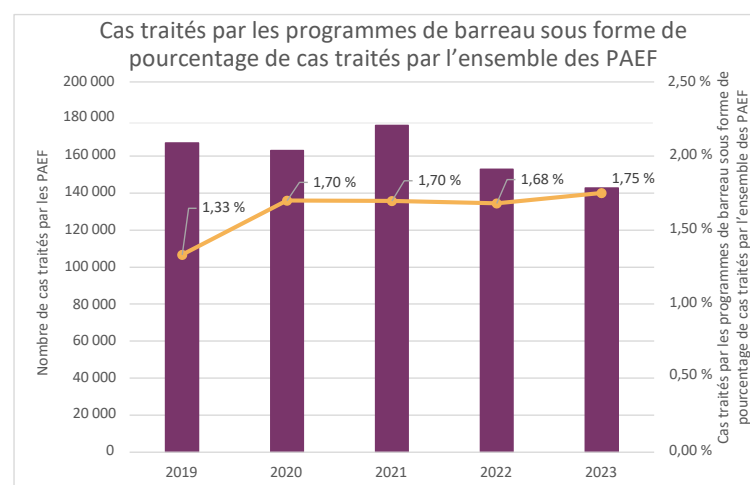


Figure 2



Recours aux programmes par genre

Lors de l'accueil, on demande aux bénéficiaires du PAEF de Homewood Santé de choisir parmi les options de genre suivantes : « femme », « homme », « personne non binaire », « genre non présent dans la liste » et « préfère ne pas préciser ». La comparaison des tendances en matière de recours aux PAEF entre l'ensemble des bénéficiaires des PAEF (Figure 3) et l'ensemble des bénéficiaires des programmes de barreau (Figure 4) révèle des taux de recours semblables par genre. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir recours aux PAEF, tous secteurs d'activité et barreaux confondus. Le nombre de cas de personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme est en hausse depuis 2021.

Concernant la différence sur le plan du recours aux programmes par genre au fil du temps, les pourcentages de cas d'hommes et de femmes sont restés stables de 2019 à 2021, avant de chuter de 2021 à 2022 dans l'ensemble des PAEF et dans les programmes de barreau. Cette diminution du nombre de cas s'explique par l'augmentation du nombre de cas de personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme.

Le pourcentage d'hommes bénéficiaires était plus élevé dans l'ensemble des programmes de barreau que dans l'ensemble des PAEF (p. ex. 29,14 % des cas traités par l'ensemble des PAEF contre 35,87 % des cas traités par l'ensemble des programmes de barreau en 2023). Chez les femmes bénéficiaires, la différence entre le nombre de cas traités par les PAEF et le nombre de cas traités par l'ensemble des programmes de barreau était plus importante au cours des premières années. Les femmes bénéficiaires des programmes de barreau représentaient un pourcentage inférieur des cas de 2019 à 2021 (p. ex. 68,13 % des cas traités par l'ensemble des PAEF contre 62,43 % des cas traités par l'ensemble des programmes de barreau en 2021), mais l'écart était moins important en 2022 et en 2023 (57,21 % et 56,64 %). Cette différence sur le plan du recours aux programmes par genre peut s'expliquer par le fait que les avocats sont plus nombreux que les avocates. En effet, les femmes représentent environ 40 % des avocat-e-s au Canada (Olijnyk, 2021). Parallèlement, le pourcentage de femmes bénéficiaires reste plus élevé que le pourcentage d'hommes bénéficiaires des programmes de barreau, même si les avocates sont moins nombreuses que les avocats au Canada.

Figure 4

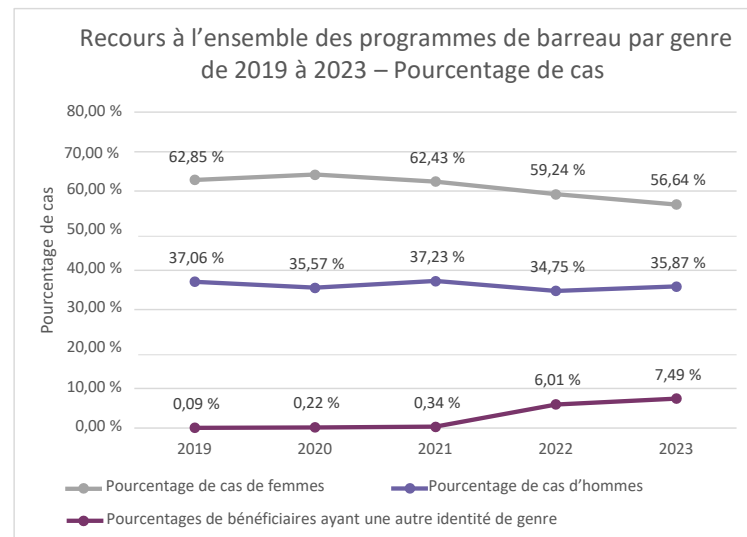
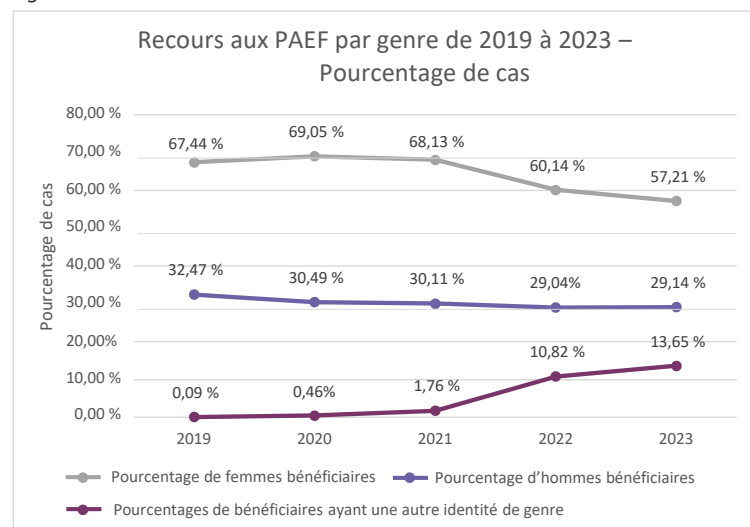


Figure 3



Problèmes énoncés

Les 5 principaux problèmes énoncés par les bénéficiaires de l'ensemble des cas traités par les PAEF entre 2019 et 2023 étaient le trouble anxieux, le stress, la dépression, les difficultés conjugales ou relationnelles (problèmes individuels ou de couple) et le deuil. Les 4 principaux problèmes énoncés par les bénéficiaires des programmes de barreau étaient les mêmes, mais le stress au travail arrivait au 5^e rang au lieu du deuil.

Le pourcentage de cas traités par l'ensemble des programmes de barreau où le principal problème énoncé était le trouble anxieux a augmenté de 10 % de 2019 à 2020. Ce pourcentage a ensuite diminué au cours de la période de 2021 à 2023 (Figure 5). En revanche, la fréquence des cas de dépression a diminué de 3 % de 2019 à 2020, mais elle a légèrement augmenté de 2021 à 2023.

Par rapport aux cas traités par l'ensemble des PAEF, le pourcentage de cas où le problème énoncé était le trouble anxieux était plus élevé au début de la pandémie (28,73 % des cas traités par les programmes de barreau contre 22,63 % des cas traités par l'ensemble des PAEF en 2020) qu'après la pandémie (20,23 % des cas traités par les programmes de barreau contre 20,13 % des cas traités par l'ensemble des PAEF en 2023).

Le pourcentage de cas où les problèmes énoncés étaient le stress et le stress au travail a toujours été plus élevé parmi les cas traités par l'ensemble des programmes de barreau que parmi les cas traités par l'ensemble des PAEF (Figure 6). Par exemple, au début de la pandémie (2020), le pourcentage de cas où le stress était le principal problème énoncé était de 23,05 % des cas traités par l'ensemble des programmes de barreau contre 16,95 % des cas traités par l'ensemble des PAEF. Le pourcentage de cas où le principal problème énoncé était le stress au travail était de 7,42 % des cas traités par l'ensemble des programmes de barreau contre 3,76 % des cas traités par l'ensemble des PAEF en 2020.

En ce qui concerne les difficultés conjugales ou relationnelles, le pourcentage de cas traités par les programmes de barreau a connu une baisse marquée de 2019 à 2020 (de 16,71 % à 11,68 %). Le pourcentage de cas a ensuite augmenté et est resté stable jusqu'en 2023 (Figure 7). La tendance était la même pour tous les cas traités par les PAEF, mais la baisse en 2020 a été moins marquée.

Peu de recherches ont été menées sur la santé mentale des professionnel-le-s du droit pendant la pandémie, et les données sur l'accès aux services de santé mentale sont encore plus limitées. Un sondage effectué en 2012 par l'Association du Barreau canadien auprès des professionnel-le-s du droit a révélé que le stress, ou l'épuisement professionnel (58 %), et le trouble anxieux (48 %) étaient les principaux problèmes auxquels les personnes sondées étaient personnellement confrontées (Ipsos Reid, 2012). Dans le même sondage, l'incidence de la dépression était de 26 % et celle des difficultés conjugales était de 16 % chez les personnes sondées. Fait intéressant, les personnes sondées ont déclaré être plus enclines à consulter relativement à des problèmes personnels, comme la dépression (70 %) et les difficultés conjugales (60 %), que pour le trouble anxieux (57 %) et le stress ou l'épuisement professionnel (39 %).

Les taux de problèmes de santé mentale chez les professionnel-le-s du droit déclarés dans le sondage de l'Association du Barreau canadien sont plus élevés que les taux présentés dans

ce rapport. En effet, les réponses au sondage de l'Association du Barreau canadien ont été recueillies près d'une décennie avant le début de la pandémie de COVID-19. Depuis, la santé mentale des professionnel-le-s du droit se serait détériorée, selon certains rapports (Balakrishnan, 2020; Lateral Link, 2022; Simpson, 2021). Autrement dit, il y a un décalage entre les données publiées sur le nombre d'avocat-e-s ayant des problèmes de santé mentale et le nombre d'avocat-e-s qui font appel aux PAEF (International Bar Association, 2021; LAWPRO, 2020), le nombre de personnes qui consulte étant nettement inférieur au nombre de personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale.

Figure 5

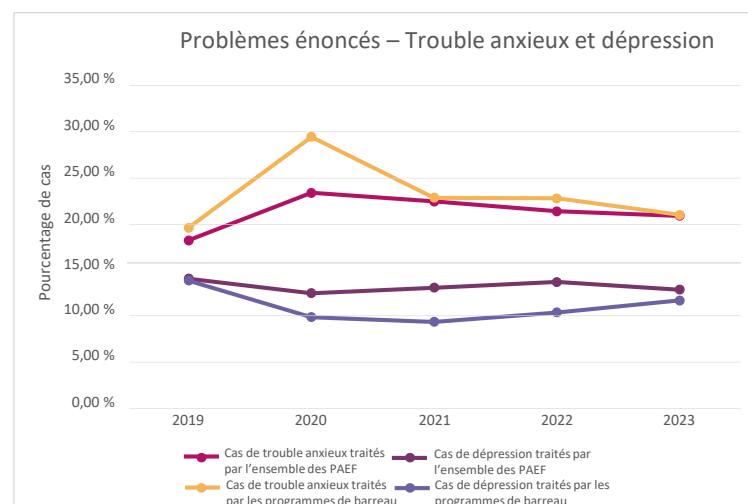


Figure 6

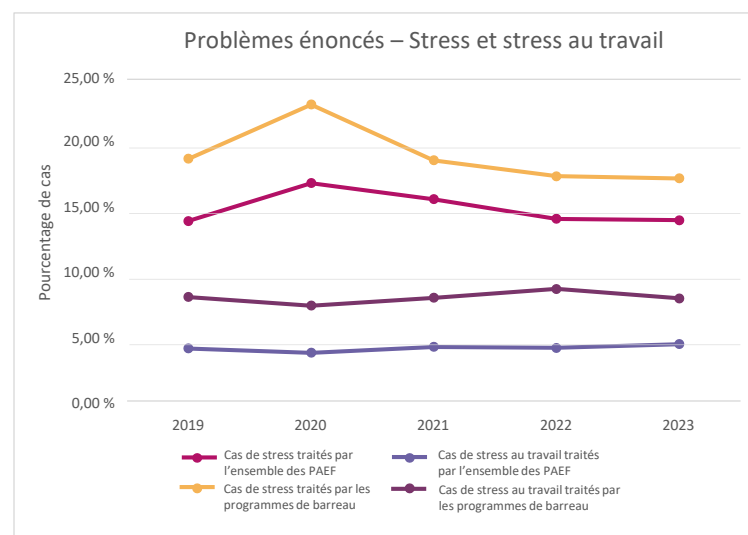
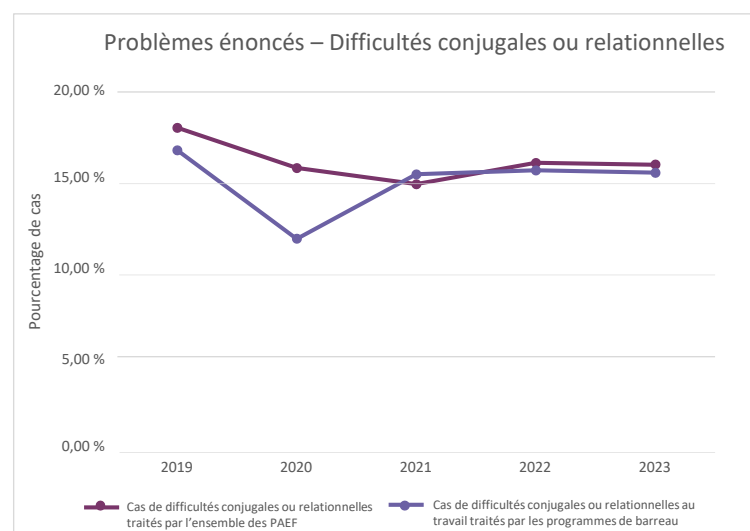


Figure 7



Problèmes énoncés par genre

Les 3 principaux problèmes énoncés dans l'ensemble des cas (cas traités par l'ensemble des PAEF et des programmes de barreau) étaient 1) le trouble anxieux, 2) le stress et 3) la dépression. Les difficultés conjugales ou relationnelles (problèmes individuels ou de couple) figuraient parmi les 5 principaux problèmes énoncés.

Le stress au travail figurait parmi les 5 principaux problèmes énoncés par les hommes et les femmes bénéficiaires de l'ensemble des programmes de barreau. Chez les femmes, ce problème occupait le 4^e rang, tandis que chez les hommes il occupait le 5^e rang. Chez les personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme, le stress au travail occupait le 4^e rang et les traumatismes occupaient le 6^e rang, après les difficultés conjugales ou relationnelles (problèmes individuels).

En ce qui concerne le trouble anxieux, l'augmentation du pourcentage de bénéficiaires (femmes et hommes confondus) des programmes de barreau était plus élevée (10 %) que l'augmentation du pourcentage de bénéficiaires des PAEF de l'ensemble des secteurs d'activité au cours de la période de 2019 à 2023, pendant laquelle la pandémie a été déclarée (Figure 8). Après 2020, le pourcentage de femmes bénéficiaires des programmes de barreau a progressivement et s'est fixé au-dessus de 20 % en 2023. Chez les hommes bénéficiaires, la variation était plus grande : une diminution a été observée de 2020 à 2021, suivie d'une augmentation en 2022, puis d'une nouvelle diminution en 2023. Par ailleurs, le problème énoncé dont le pourcentage de cas était le plus élevé est le trouble anxieux, tous genres confondus.

En ce qui concerne la dépression, le pourcentage de bénéficiaires des programmes de barreau était plus élevé chez les hommes que chez les femmes (p. ex. 9,54 % pour les femmes contre 13,83 % pour les hommes en 2023) (Figure 9).

Le stress figure au 2^e rang des problèmes énoncés, tous genres confondus, à la fois dans les

PAEF et les programmes de barreau (Figure 10). Une augmentation du pourcentage de cas de stress a été observée chez les femmes bénéficiaires des programmes de barreau depuis 2022. En revanche, le pourcentage de cas de stress chez les hommes bénéficiaires des programmes de barreau est en baisse.

Les cas de stress au travail sont également plus souvent traités par les programmes de barreau que dans l'ensemble des PAEF. Dans les programmes de barreau, le pourcentage d'hommes bénéficiaires a augmenté en 2020, après quoi il a diminué. Chez les femmes bénéficiaires, le nombre de cas de stress au travail a diminué en 2020, avant de remonter, puis de redescendre légèrement en 2023.

Différences sur le plan du genre des bénéficiaires des programmes de barreau

En ce qui concerne les différences sur le plan du genre des bénéficiaires des programmes de barreau, une augmentation du pourcentage de cas de trouble anxieux a été observée de 2019 à 2020 chez les hommes et les femmes, mais le pourcentage de cas de trouble anxieux chez les femmes (passage de 20,95 % à 30,72 %) était plus élevé que chez les hommes (passage de 14,92 % à 24,86 %). Par la suite, les pourcentages ont diminué de façon régulière pour atteindre des valeurs semblables à celles d'avant la pandémie chez les femmes. Chez les hommes, la variation était toutefois plus grande, et en 2023, le nombre de cas de trouble anxieux était plus élevé qu'avant la pandémie.

En général, le pourcentage de cas de dépression était plus élevé chez les hommes que chez les femmes (9,54 % contre 13,93 %) en 2023. En 2023, le nombre de cas de dépression chez les hommes était semblable au nombre de cas observé avant la pandémie; chez les femmes, il était inférieur.

Le pourcentage de cas de stress était plus élevé chez les femmes que chez les hommes de 2019 à 2023 (15,58 % contre 18,59 %). En ce qui concerne le stress au travail, les tendances au fil du temps étaient semblables chez les hommes et les femmes, mais le pourcentage de cas de stress au travail était plus élevé chez les femmes que chez les hommes. La valeur aberrante de cette tendance a été observée en 2020, lorsque le pourcentage de cas a augmenté chez les hommes (passage à 8,92 %) et diminué chez les femmes (passage à 6,65 %). Après 2020, le pourcentage de cas de stress au travail a commencé à augmenter chez les femmes et à diminuer chez les hommes.

Dans la documentation publiée, la proportion de cas de détresse psychologique était plus élevée chez les femmes que chez les hommes, mais les hommes jeunes étaient plus susceptibles d'éprouver une détresse psychologique importante (Arzeen *et al.*, 2022; Cadieux *et al.*, 2020). Une étude menée auprès de plus de 6 000 professionnel-le-s du droit au Canada a révélé que les femmes présentaient significativement plus de symptômes de trouble anxieux, de symptômes de dépression d'intensité modérée à grave et d'épisodes d'épuisement professionnel que les hommes. En outre, elles étaient plus susceptibles de déclarer leurs symptômes que les hommes (Cadieux *et al.*, 2022). Cette sous-déclaration des symptômes des hommes est conforme à ce qui est observé dans la population générale (Sagar-Ouriaghi *et al.*, 2019) et peut expliquer pourquoi les cas de dépression sont plus nombreux chez les hommes que chez les femmes, comme le montre le présent rapport.

Le pourcentage de cas de difficultés conjugales ou relationnelles chez les hommes et les femmes bénéficiaires a diminué en 2020 avant d'augmenter considérablement en 2021 (passage de 13,09 % à 16,91 % chez les hommes et de 10,96 % à 14,38 % chez les femmes). Depuis, il est resté relativement stable. Les difficultés conjugales ou relationnelles étaient plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes, ce qui correspond aux résultats des recherches antérieures sur les professionnel·le·s du droit, où les hommes étaient plus susceptibles de déclarer que leurs problèmes conjugaux les avaient poussés à se prévaloir des services d'un programme d'aide aux avocat·e·s (49 % des hommes contre 17 % des femmes). En outre, les difficultés conjugales ou relationnelles (individuelles ou de couple) se classaient au 4^e rang des problèmes chez les hommes et au 5^e rang des problèmes chez les femmes. Ce phénomène peut s'expliquer par d'autres données de recherche selon lesquelles les avocates étaient significativement moins susceptibles d'être mariées (75,3 % contre 58,3 %) que les employés masculins.

Professionnel·le·s du droit membres de la communauté LGBTQ2S+

L'essentiel des données sur les personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme a été recueilli en 2022 et en 2023. Le pourcentage de cas de trouble anxieux, de stress et de stress au travail dans cette population est en baisse depuis 2022, mais les cas de difficultés conjugales ou relationnelles sont en hausse depuis 2022. Il convient toutefois de noter que le nombre de cas constituant ces pourcentages est faible et que cette donnée doit être interprétée avec prudence.

Comme indiqué précédemment, chez les personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme, le stress au travail occupait le 4^e rang parmi les problèmes énoncés. Fait notable, les traumatismes occupaient le 6^e rang parmi les problèmes énoncés. Comparativement à ce qui avait été observé chez les hommes et les femmes bénéficiaires des PAEF, le pourcentage de cas de traumatismes chez les personnes non binaires était plus faible et ces cas ne figuraient pas parmi les 6 principaux problèmes énoncés.

Bien que les données recueillies dans ce rapport ne concernent que l'identité de genre des personnes sondées, des recherches antérieures ont révélé que les avocat·e·s qui s'identifient comme lesbiennes, homosexuel·le·s, bisexuel·le·s ou queers sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination que ceux et celles qui s'identifient comme hétérosexuel·le·s (Blanck *et al.*, 2021). Cadieux et ses collaborateurs (Cadieux *et al.*, 2022) ont révélé que plus de 3/4 (75,5 %) des professionnel·le·s du droit de la communauté LGBTQ2S+ sondé·e·s au Canada ont déclaré souffrir de détresse psychologique, 44,7 % ont déclaré présenter des symptômes de dépression d'intensité modérée à grave et 37,5 % ont déclaré avoir eu des idées suicidaires depuis qu'ils ou elles ont commencé à exercer leur profession. Selon le même rapport, près du quart des professionnel·le·s de la communauté LGBTQ2S+ (23,9 %) auraient déclaré avoir subi de l'intimidation au travail au cours de l'année précédant le sondage. Dans l'ensemble, ces résultats semblent indiquer que les professionnel·le·s du droit de la communauté LGBTQ2S+ sont confronté·e·s à des facteurs de stress cumulés, entre autres au travail, qui ont des conséquences sur leur santé mentale.

Peu de recherches ont été menées sur les professionnel·le·s du droit qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2S+. Les futures analyses devraient viser la collecte d'un plus grand nombre de données auprès de cette population pour permettre de mieux comprendre leurs expériences uniques.

Figure 8

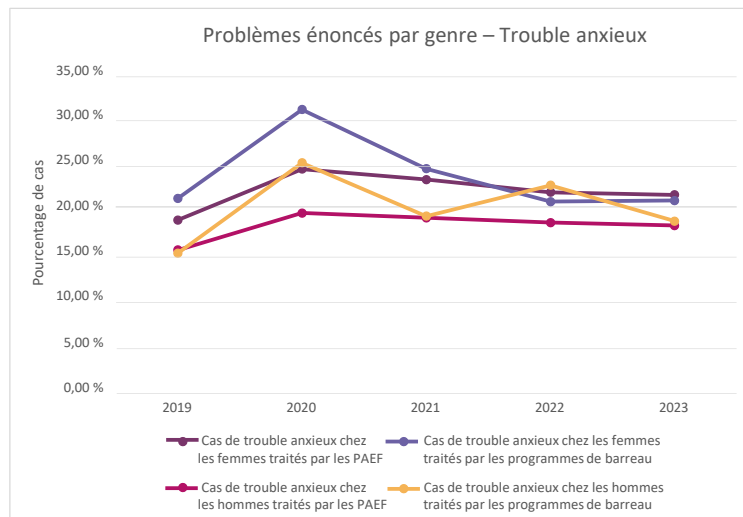


Figure 9

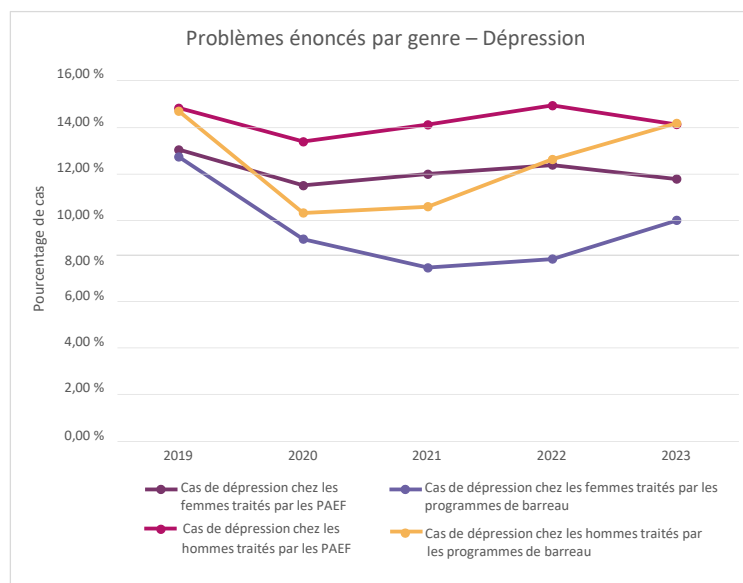


Figure 10

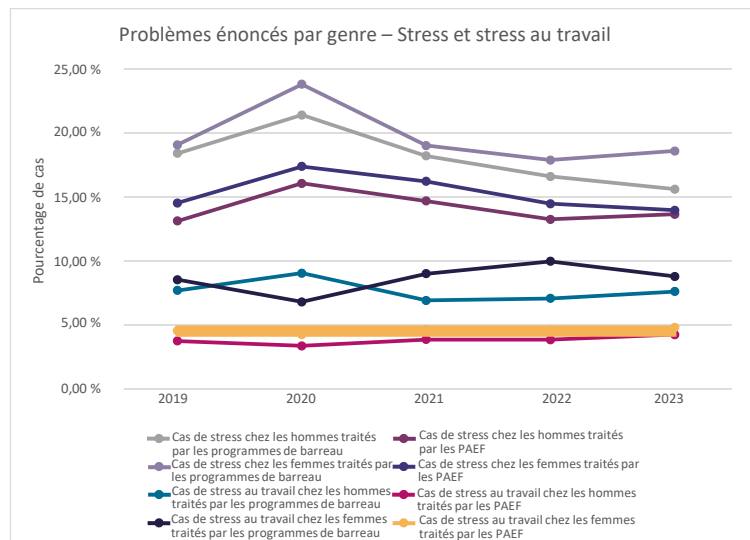
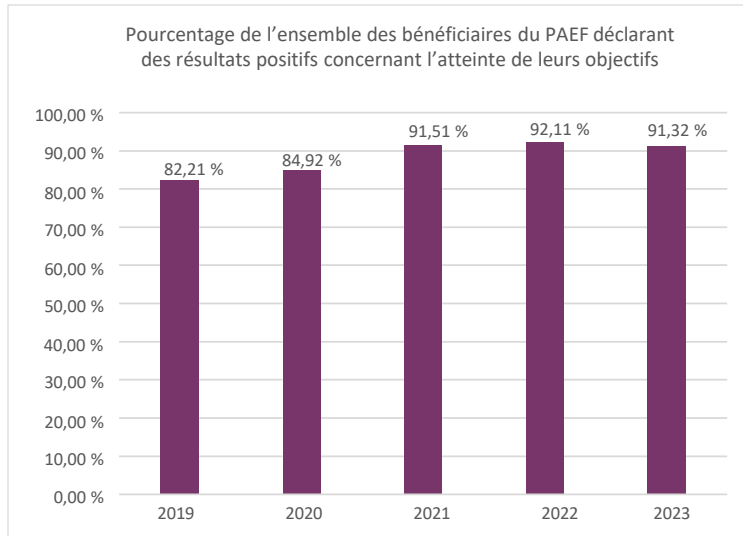


Figure 12

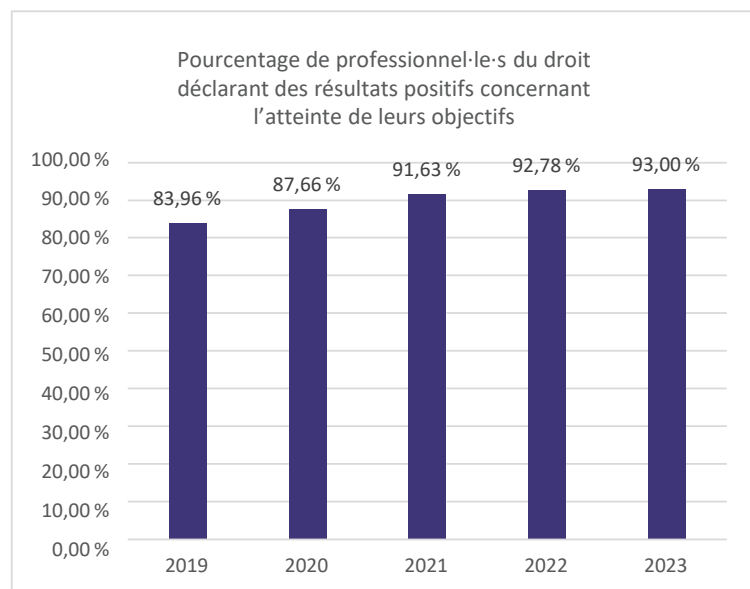


Expérience client et évaluation des progrès

Score à l'échelle d'atteinte des objectifs

Dans tous les barreaux, le pourcentage de bénéficiaires de services des PAEF déclarant des résultats positifs concernant l'atteinte de leurs objectifs de traitement lors de leur dernière évaluation était supérieur à 80 % de 2019 à 2023. Le pourcentage de bénéficiaires déclarant des résultats positifs a augmenté chaque année, pour rester supérieur à 90 % à partir de 2021 (Figure 11). Dans le même ordre d'idées, le pourcentage de l'ensemble des bénéficiaires des PAEF, tous secteurs d'activité confondus, déclarant des résultats positifs était supérieur à 80 % de 2019 à 2023, mais leurs scores étaient inférieurs à ceux des professionnel-le-s du droit déclarant des résultats positifs (Figure 12).

Figure 11



Évaluation de l'expérience utilisateur

À l'échelle des paramètres d'évaluation de base, le pourcentage de professionnel-le-s du droit bénéficiaires qui ont répondu « J'ai eu l'impression que le ou la thérapeute m'écoutait », « J'ai eu l'impression que le ou la thérapeute comprenait », « Je recommanderais le service à d'autres » ou « J'utiliserais à nouveau le service » a diminué de 2020 à 2021. Depuis, ce pourcentage est toutefois en hausse. Les réponses « Je recommanderais le service à d'autres » et « J'utiliserais à nouveau le service » ont même atteint un niveau record en 2023 (Figure 13). En revanche, le pourcentage de bénéficiaires des PAEF qui étaient d'accord avec les énoncés concernant leur opinion sur leur thérapeute et la qualité des services est resté supérieur à 80 % (mais inférieur à 90 %) de 2020 à 2023, suivi d'une légère baisse de 2021 à 2022 à l'échelle des paramètres d'évaluation (Figure 14).

Figure 13

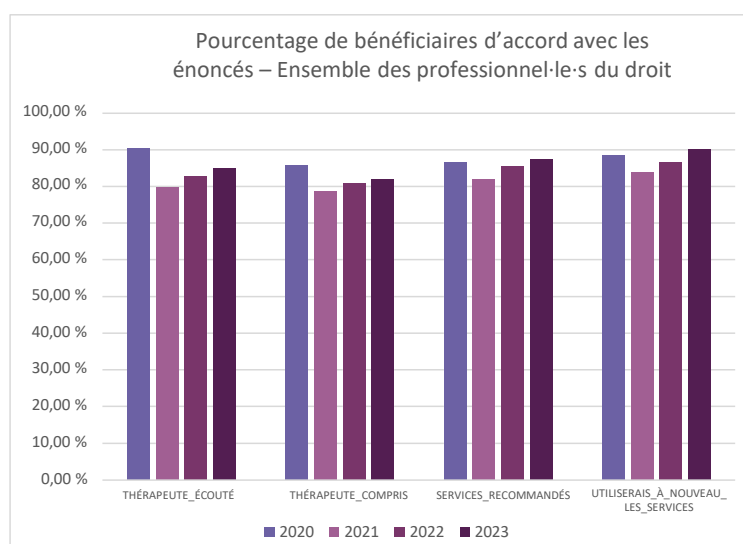


Figure 14

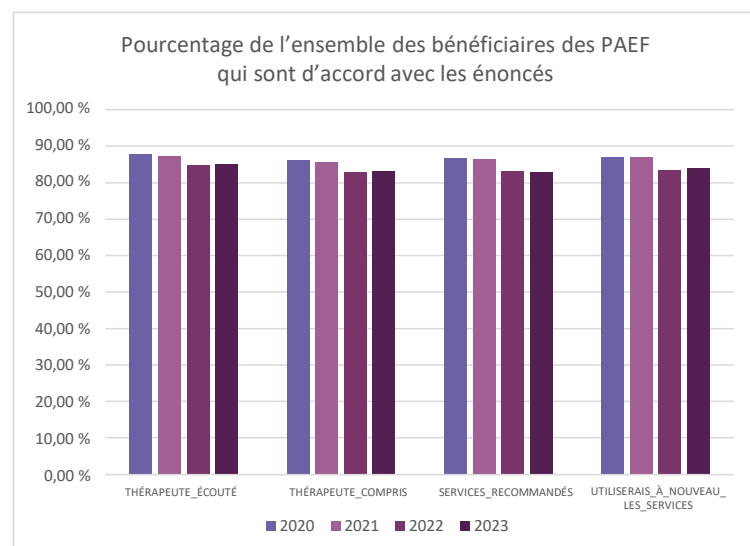
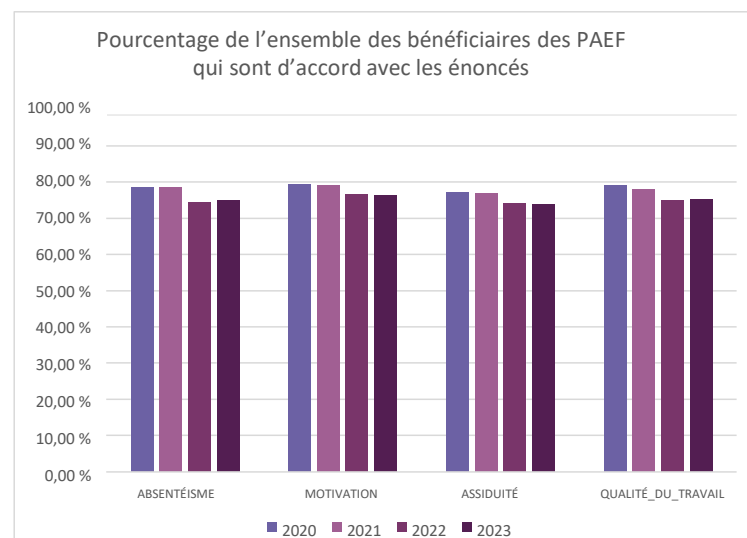


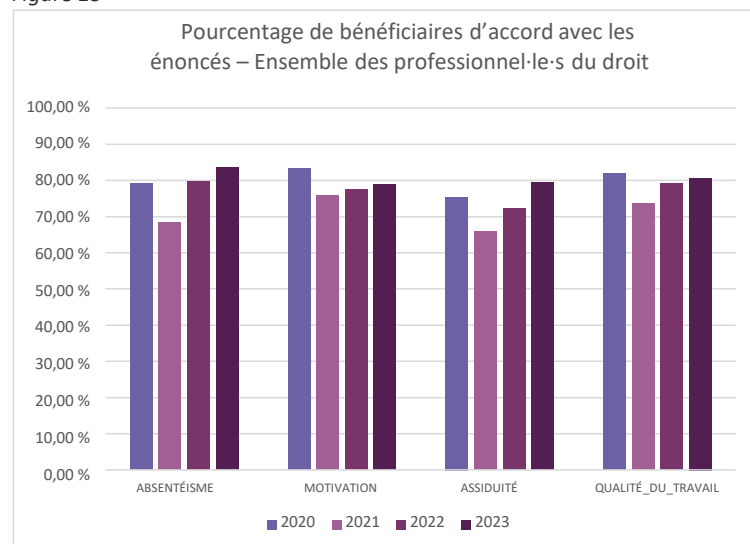
Figure 16



Évaluation de l'expérience utilisateur au travail

Le pourcentage de professionnel·le·s du droit sondé·e·s déclarant des résultats positifs à l'ensemble des paramètres d'évaluation liés au travail est resté supérieur à 65 % de 2020 à 2023 (Figure 15). À l'échelle des paramètres d'évaluation du travail, le pourcentage des bénéficiaires des programmes de barreau déclarant une amélioration a diminué en 2021 avant de remonter en 2022. En revanche, le pourcentage de l'ensemble des bénéficiaires des PAEF qui ont déclaré être d'accord avec les énoncés sur ce qu'ils vivent au travail est resté supérieur à 70 % (mais inférieur à 80 %) de 2020 à 2023, suivi d'une légère baisse de 2021 à 2022 à l'échelle des paramètres d'évaluation (Figure 16). Chez les bénéficiaires des programmes de barreau, les pourcentages ont augmenté à l'échelle des paramètres d'évaluation de 2021 à 2022. Les pourcentages associés à certains paramètres d'évaluation ont même frôlé ou dépassé 80 %.

Figure 15



Au plus fort de la pandémie en 2021, on a constaté une augmentation du score attribué à l'atteinte des objectifs et une diminution du score attribué à l'expérience vécue par les professionnel·le·s du droit bénéficiaires des services des PAEF. Ces résultats s'opposent à ceux de l'ensemble des bénéficiaires des PAEF, qui ont déclaré une augmentation de leurs scores d'atteinte d'objectifs et d'expérience client. Parallèlement, c'est en 2021 que le nombre de cas traités par l'ensemble des programmes de barreau et l'ensemble des PAEF est le plus élevé (Ahmed *et al.*, 2024).

Il est possible que les professionnel·le·s du droit aient été plus nombreux à consulter lors de la déclaration de la pandémie en raison des problèmes de santé mentale entraînés par l'adaptation aux contraintes. Les données de recherche dont on dispose révèlent que les avocat·e·s déclarent un plus grand nombre de difficultés et plus de stress liés à leur travail, en plus de déclarer plus d'épisodes de dépression (Fore et Stevenson, 2023).

Ces données peuvent expliquer que malgré l'augmentation du nombre de professionnel·le·s du droit qui ont fait appel aux services d'aide, les difficultés qu'ils et elles ont vécues au début de la pandémie ont entraîné des résultats légèrement moins positifs sur le plan de la satisfaction des services. L'adaptation à ces difficultés a peut-être pris un certain temps, car en 2022, les pourcentages ont augmenté. Parallèlement, les scores d'atteinte des objectifs ont augmenté de façon régulière de 2019 à 2023 pour enfin atteindre 93 %, ce qui semble indiquer que malgré les difficultés créées par la pandémie, les professionnel·le·s du droit ont continué de déclarer des résultats positifs concernant l'atteinte de leurs objectifs de traitement.

Il est intéressant de noter que même si le nombre de cas traités par des programmes de barreau a diminué en 2022 et en 2023, les scores à l'échelle d'atteinte des objectifs et à l'évaluation de l'expérience utilisateur ont augmenté, ce qui permet de supposer que les professionnel·le·s du droit qui ont continué de se prévaloir des services des PAEF en ont tiré plus de bienfaits au cours de ces années.

Discussion

Dans le rapport de son groupe de travail sur la stratégie en matière de santé mentale publié en 2026, le Barreau de l'Ontario (anciennement connu sous le nom de Barreau du Haut-Canada) s'est engagé à sensibiliser ses membres, les organisations du milieu, les facultés de droit et les collèges offrant un programme de technique juridique à l'existence de son programme d'aide et à leur permettre de mieux comprendre son fonctionnement (p. 5). Le Barreau s'est également engagé à faire la promotion de sa politique de confidentialité et de sa gamme de services (p. 5). Le rapport du groupe de travail souligne la nécessité de renforcer la sensibilisation et la confiance, de mettre l'accent sur la confidentialité et de lutter de manière proactive contre les effets des préjugés sur la volonté des membres de se prévaloir des services de leur programme (McDowell *et al.*, 2016).

Depuis, des efforts ont été déployés en Ontario et partout au Canada pour permettre aux professionnel·le·s du droit d'avoir accès, en temps opportun, à des services de santé mentale de grande qualité par l'intermédiaire des PAEF (également appelés « programmes d'aide aux membres »).

Notre rapport révèle qu'à l'échelle des barreaux, le nombre de cas traités par les PAEF de Homewood Santé a augmenté de 2019 à 2020. Pendant cette période, le nombre de cas traités par les PAEF, tous secteurs d'activité confondus, a diminué. Ces données semblent indiquer que les professionnel·le·s du droit étaient plus nombreux que les autres à consulter au début de la pandémie. En ce qui concerne le recours aux services par genre, le taux de femmes bénéficiaires des programmes de barreau est légèrement inférieur au taux de femmes bénéficiaires des PAEF. Le taux de femmes bénéficiaires reste toutefois supérieur aux taux d'hommes bénéficiaires, même si les avocates sont moins nombreuses que les avocats au Canada (Olijnyk, 2021). Le stress au travail figure parmi les 5 principaux problèmes énoncés par les professionnel·le·s du droit, ce qui n'est pas le cas chez les bénéficiaires des PAEF à l'échelle des secteurs d'activité.

Chez les professionnelles du droit, le pourcentage de cas où le trouble anxieux fait partie des problèmes énoncés est plus élevé que chez leurs collègues masculins. En revanche, le pourcentage de cas où la dépression fait partie des problèmes énoncés est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Au cours de la première année de la pandémie, on a constaté une augmentation du nombre de cas de trouble anxieux et de stress, ainsi qu'une diminution du nombre de cas de dépression chez les hommes et les femmes professionnel·le·s du droit. Chez les hommes, les cas de trouble anxieux sont cependant plus nombreux aujourd'hui qu'avant la pandémie. Le nombre de cas où le stress au travail fait partie des problèmes énoncés a augmenté chez les hommes professionnels du droit au cours de la première année de la pandémie, mais il a diminué chez les femmes. Chez les professionnel·le·s du droit qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme, les pourcentages de cas de trouble anxieux, de stress et de stress au travail sont en baisse depuis 2022, tandis que le nombre de cas de difficultés conjugales ou relationnelles est en hausse depuis 2022.

Nous avons observé une augmentation du taux de recours aux services au cours de la première année de la pandémie (2020) et une augmentation du nombre de cas de trouble anxieux et de stress, ce qui laisse entendre que la pandémie a eu un effet négatif sur la santé mentale des professionnel·le·s du droit. Même si peu de recherches ont été menées sur la santé mentale des professionnel·le·s du droit pendant la pandémie de COVID-19,

une étude révèle que près de 3/4 des avocat·e·s ont vécu plus de stress et de difficultés dans l'exercice de leur profession pendant la pandémie, et plus du quart ont déclaré des épisodes de dépression plus fréquents (Fore et Stevenson, 2023).

Le genre joue également un rôle dans l'expérience des professionnel·le·s du droit relativement à la santé mentale. Comme nous l'avons observé, le stress au travail a diminué au cours de la première année de la pandémie chez les femmes, mais il a augmenté chez les hommes, ce qui suggère que les facteurs de stress sont différents selon le genre du ou de la professionnel·le du droit.

Les recherches sur le sujet ont révélé que même si les femmes sont aujourd'hui bien représentées au sein de la profession, leur milieu de travail est différent de celui de leurs collègues masculins et elles présentent davantage de symptômes de stress, de trouble anxieux, de dépression, d'épuisement professionnel et de violence psychologique (Guertin *et al.*, 2023). Au total, 25 % des avocates ont déclaré avoir envisagé de quitter la profession en raison de problèmes de santé mentale, contre 17 % des avocats (Anker et Krill, 2021). Chez les femmes, le conflit travail-famille était le facteur associé à la probabilité la plus élevée de quitter la profession. Chez les hommes, c'était l'investissement excessif dans le travail qui était le premier facteur prédictif du départ (Anker et Krill, 2021). Les femmes ne se sentent peut-être pas soutenues dans leur milieu de travail, particulièrement lorsqu'elles doivent concilier les exigences du travail et de la famille, lesquelles étaient extrêmement importantes au cours des premiers stades de la pandémie. Pour cette raison, la conciliation travail-famille a plus d'effets négatifs sur les femmes que sur les hommes.

Selon les données de recherche dont on dispose, le taux le plus élevé de détresse psychologique serait observé chez les jeunes avocats (Cadieux *et al.*, 2020). En outre, nous avons observé que le pourcentage de cas où la dépression faisait partie des problèmes énoncés est plus élevé chez les hommes que chez les femmes professionnel·le·s du droit, et que le nombre de cas de trouble anxieux, bien qu'inférieur chez les hommes dans l'ensemble, est supérieur à ce qu'il était avant la pandémie. Ces données portent à croire que la détresse psychologique chez les hommes professionnels du droit est plus grande qu'avant la pandémie.

Selon les observations, les hommes de la population générale ont moins souvent recours aux services de santé mentale en raison des préjugés (Chatmon, 2020; Sagar-Ouriaghli *et al.*, 2019). Notons que même si les avocats sont plus nombreux que les avocates au Canada, notre échantillon de bénéficiaires témoigne du contraire, ce qui semble indiquer que les hommes professionnels du droit n'ont pas autant recours aux services du PAEF que leurs collègues féminines.

Le fait que les professionnel·le·s du droit n'ont pas recours aux services de santé mentale s'explique entre autres par les préjugés. L'origine des préjugés concernant la maladie mentale dans le milieu du droit est peut-être l'idée selon laquelle les problèmes de santé mentale sont un signe de faiblesse ou un choix, et que ces problèmes n'ont rien en commun avec les maladies physiques (Nemeth, 2019). Les avocat·e·s qui ont des problèmes de santé mentale ont peut-être peur d'être considéré·e·s comme peu fiables,

incompétents et indésirables (Reich, 2020). Le fait qu'on ne parle pas de santé mentale empêche les avocat·e·s d'aborder leurs problèmes avec leurs pairs et leurs collègues, ce qui entraîne des sentiments d'isolement et de honte perpétuant la culture du silence (Nemeth, 2019).

D'autres études ont fait état de cet écart entre la perception des maladies mentales et la réalité, écart qui conduit au silence et à la honte qui prévaut dans le domaine du droit et qui dissuade les gens d'aller consulter (Cadieux *et al.*, 2022). Les obstacles à la recherche d'aide en cas de problèmes de santé mentale ou de troubles liés à l'usage de substances psychoactives comprennent la peur que la consultation ne soit pas confidentielle ou privée (Krill *et al.*, 2016).

Ne pas consulter peut accroître la gravité des problèmes de santé mentale. Les cas de détresse psychologique grave, comme les traumatismes indirects et le suicide, sont plus fréquents chez les professionnel·le·s du droit que dans la population générale et les autres milieux professionnels (Krill *et al.*, 2023; Maguire et Byrne, 2017). Pour empêcher la détérioration de l'état des professionnel·le·s du droit, leur santé mentale doit être considérée comme une priorité.

Recommandations

Les recommandations suivantes, tirées des résultats de notre recherche et des études antérieures, peuvent être mises en œuvre pour améliorer l'état de santé mentale des professionnel·le·s du droit.

Sensibilisation et diffusion d'information

Selon de nombreuses recherches, beaucoup de professionnel·le·s du droit ne sont tout simplement pas au courant de l'existence des programmes d'aide en santé mentale offerts par leur organisation ou l'organisme de réglementation de leur profession (Cadieux *et al.*, 2022). Pour cette raison, il faut investir pour faire connaître les initiatives existantes et les diverses solutions d'aide offertes. Parallèlement à ces programmes, des efforts doivent être déployés pour informer les professionnel·le·s du droit sur la santé mentale et le bien-être, par exemple dans le cadre d'ateliers de perfectionnement obligatoires, et les initiatives proposées doivent être interactives et engageantes pour que les participant·e·s retiennent l'information et la mettent en pratique.

Prêcher par l'exemple

Pour lutter contre les préjugés, on recommande aux avocat·e·s d'obtenir de l'aide auprès de personnes qui ont déjà été touchées par un problème de santé mentale (Buchanan et Coyle, 2017). Ce type d'échange entre professionnel·le·s du droit favorise l'adoption d'une culture de solidarité fondée sur le partage et permet de sensibiliser le milieu à la fréquence insoupçonnée des problèmes de santé mentale.

Soins fondés sur des mesures

Dans leur rapport, Cadieux et ses collaborateurs recommandent l'adoption d'une « culture de la mesure » pour recueillir des données sur la santé et le bien-être des professionnel·le·s du droit (Cadieux *et al.*, 2022). L'adoption d'une telle culture pourrait être bénéfique pour les professionnel·le·s du droit qui ont recours aux services d'un programme d'aide, car elle permettrait à leur thérapeute de leur fournir des données concrètes sur l'évolution de leur état et de leurs symptômes.

Homewood Santé propose des soins fondés sur des mesures par l'intermédiaire de l'interface Touchpoint. Le principe des soins fondés sur des mesures consiste à systématiquement utiliser des mesures validées, souvent autodéclarées, avant, pendant et à la fin de la prise en charge pour guider la prise de décision clinique. Cette méthode permet aux bénéficiaires de suivre leurs progrès visuellement au fil du temps, et les données peuvent ensuite être utilisées par leur thérapeute pour améliorer leur plan de traitement. Les soins fondés sur des mesures améliorent de façon significative les résultats (p. ex. le taux de réponse/rémission ou le délai de réponse/rémission) des patients suivant une psychothérapie et/ou une pharmacothérapie pour traiter une dépression, un trouble anxieux ou d'autres maladies (Fortney *et al.*, 2017; Guo *et al.*, 2015; Lewis *et al.*, 2019).

Conclusion

Les conclusions de ce rapport sont conformes aux données tirées de la documentation publiée : la santé mentale des professionnel·le·s du droit est un sujet qui requiert plus d'attention, surtout depuis la pandémie de COVID-19. Au plus fort de la pandémie, une augmentation du volume de cas a été observée à l'échelle des barreaux. Le stress au travail est un problème important pour les professionnel·le·s du droit. Selon les analyses par genre, les problèmes de santé mentale sont semblables d'un groupe à l'autre, bien que certains groupes vivent des difficultés particulières. Les recommandations visant à accroître le recours aux services de santé mentale par les professionnel·le·s du droit sont les suivantes : diffuser une plus grande quantité d'information sur la santé mentale dans le milieu, former des groupes de soutien par les pairs pour lutter contre les préjugés et adopter la méthode des soins fondés sur des mesures pour permettre aux bénéficiaires des programmes de suivre leurs progrès. Investir dans la santé mentale des professionnel·le·s du droit entraînera une amélioration de la qualité de vie et du rendement professionnel de cette population.

Remerciements

Nous tenons à remercier Samantha Smith-Monaghan, chargée de comptes, pour sa participation à la révision et l'édition de la version finale. Nous tenons également à remercier Natacha Riopel, vice-présidente nationale – Partenariats avec les entreprises, pour son soutien tout au long de la rédaction de ce rapport.



Références

- Ahmed, S., Waterman, R., Forgues, V., Rossi, E. et Remers, S. (2024). Enhanced Mental Health Trends: An Analysis of the Underlying Factors Driving the Creation of Enhanced Mental Health Cases. Homewood Santé inc. (seulement en anglais).
- Anker, J. et Krill, P. R. (2021). Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys. *PLOS ONE*, 16(5), e0250563. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250563> (seulement en anglais).
- American Psychological Association. (2022). Workers appreciate and seek mental health support in the workplace. Article consulté sur le site <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/2022-mental-health-support> (seulement en anglais).
- Arzeen, N., Hamid, M., Shah, M., Arzeem, S., Mustafa, G. et Hassan, Z. (2022). Gender Differences in Psychological Distress and Psychological Well-Being among Lawyers. *Life and Science*, 3(2). Article 2. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.37185/Lns.1.1.192> (seulement en anglais).
- Balakrishnan, A. (2020). Despite changes, lawyers' mental health crisis is getting worse, says Gowling WLG's Michael Herman. Article consulté sur le site <https://www.lawtimesnews.com/resources/practice-management/despite-changes-lawyers-mental-health-crisis-is-getting-worse-says-gowling-wlgs-michael-herman/330983> (seulement en anglais).
- Bergin, A. J. et Jimmieson, N. L. (2014). Australian Lawyer Well-being: Workplace Demands, Resources and the Impact of Time-billing Targets. *Psychiatry, Psychology and Law*, 21(3), 427-441. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1080/13218719.2013.822783> (seulement en anglais).
- Blanck, P., Hyseni, F. et Wise, F. A. (2021). Diversity and Inclusion in the American Legal Profession: Discrimination and Bias Reported by Lawyers with Disabilities and Lawyers Who Identify as LGBTQ+. *American Journal of Law & Medicine*, 47(1), 9-61. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1017/amj.2021.1> (seulement en anglais).
- Buchanan, B. et Coyle, J. C. (2017). National Task Force on Lawyer Well-Being: Creating a Movement To Improve Well-Being in the Legal Profession. American Bar Association (seulement en anglais).
- Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M. et Godbout, S.-M. (2020). Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es) - PHASE II – 2017-2019. Université de Sherbrooke, École de gestion.
- Cadieux, N., Gingues, M., Cadieux, J., Gouin, M.-M., Caya, O., Fournier, P.-L., Morin, E. et Gahunzire, J. (2022). Vers une pratique saine et durable du droit au Canada. Étude nationale des déterminants de la santé et du mieux-être des professionnels du droit au Canada, Phase I (2020-2022).
- Chatmon, B. N. (2020). Males and Mental Health Stigma. *American Journal of Men's Health*. 14(4), 1557988320949322. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1177/1557988320949322> (seulement en anglais).
- Fore, M. et Stevenson, E. (2023). The impact of Covid-19 pandemic on overall well-being of practicing lawyers. *PLOS ONE*, 18(3), e0282836. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282836> (seulement en anglais).
- Fortney, J. C., Unützer, J., Wrenn, G., Pyne, J. M., Smith, G. R., Schoenbaum, M. et Harbin, H. T. (2017). A Tipping Point for Measurement-Based Care. *Psychiatric Services* (Washington, D.C.), 68(2), 179-188. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201500439> (seulement en anglais).
- Guo, T., Xiang, Y.-T., Xiao, L., Hu, C.-Q., Chiu, H. F. K., Ungvari, G. S., Correll, C. U., Lai, K. Y. C., Feng, L., Geng, Y., Feng, Y. et Wang, G. (2015). Measurement-Based Care Versus Standard Care for Major Depression: A Randomized Controlled Trial With Blind Raters. *The American Journal of Psychiatry*, 172(10), 1004-1013. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2015.14050652> (seulement en anglais).
- International Bar Association. (2021). Mental Wellbeing in the Legal Profession: A Global Study.
- Ipsos Reid. (2012). Survey of Lawyers on Wellness Issues. Association du Barreau canadien. Article consulté sur le site https://www.cba.org/CBAMediaLibrary/cba_na/PDFs/CBA%20Wellness%20PDFs/FINAL-Report-on-Survey-of-Lawyers-on-Wellness-Issues.pdf (seulement en anglais).
- Krause, C. A. et Chong, J. (2019). Lawyer Wellbeing as a Crisis of the Profession. *South Carolina Law Review*, 71(2), 203-246 (seulement en anglais).
- Krill, P. R., Johnson, R. et Albert, L. (2016). The Prevalence of Substance Use and Other Mental Health Concerns Among American Attorneys. *Journal of Addiction Medicine*, 10(1), 46-52. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1097/ADM.0000000000000182> (seulement en anglais).

Références

- Krill, P. R., Thomas, H. M., Kramer, M. R., Degeneffe, N. et Anker, J. J. (2023). Stressed, Lonely, and Overcommitted: Predictors of Lawyer Suicide Risk. *Healthcare*, 11(4), 536. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.3390/healthcare11040536> (seulement en anglais).
- Lateral Link. (16 juin 2022). Lawyers' Mental Health Remains In Crisis, But Awareness Is Growing. Lateral Link. Article consulté sur le site <https://laterallink.com/lawyers-mental-health-remains-in-crisis-but-awareness-is-growing/> (seulement en anglais).
- LAWPRO. (1^{er} janvier 2020). Understanding mental health in the legal profession. *LAWPRO Magazine*, 19(1) (seulement en anglais).
- Lewis, C. C., Boyd, M., Puspitasari, A., Navarro, E., Howard, J., Kassab, H., Hoffman, M., Scott, K., Lyon, A., Douglas, S., Simon, G. et Kroenke, K. (2019). Implementing Measurement-Based Care in Behavioral Health: A Review. *JAMA Psychiatry*. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2018.3329> (seulement en anglais).
- Macnab, A. (2023). Survey finds employment rate high among recent law grads, but paints troubling mental health picture. Article consulté sur le site <https://www.canadianlawyermag.com/resources/practice-management/survey-finds-employment-rate-high-among-recent-law-grads-but-paints-troubling-mental-health-picture/379154> (seulement en anglais).
- Maguire, G. et Byrne, M. K. (2017). The Law Is Not as Blind as It Seems: Relative Rates of Vicarious Trauma among Lawyers and Mental Health Professionals. *Psychiatry, Psychology and Law*, 24(2), 233-243. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1080/13218719.2016.1220037> (seulement en anglais).
- McDowell, W., Strosberg, C., Braithwaite, J., Callaghan, J., Clément, S., Corsetti, C., Donnelly, T., Falconer, J., Leiper, J., Merali, I., Potter, J., Richer, S. et Lewis, J. S. (2016). Mental Health Strategy Task Force Report. Barreau de l'Ontario (seulement en anglais).
- Nemeth, S. (2019). Addressing the Elephant in the Legal Profession: The Lawyer's Struggle with Mental Health. *Saskatchewan Law Review*. Article consulté sur le site <https://sasklawreview.ca/comment/addressing-the-elephant-in-the-legal-profession-the-lawyers-struggle-with-mental-heath-.php> (seulement en anglais).
- Olijnyk, Z. (2021). Women in Law: Tips for success from leading female lawyers in the legal industry. Article consulté sur le site <https://www.canadianlawyermag.com/resources/practice-management/women-in-law-tips-for-success-from-leading-female-lawyers-in-the-legal-industry/355289> (seulement en anglais).
- Poynton, S., Chan, J., Vogt, M., Grunseit, A. et Bruce, J. (2018). Assessing the Effectiveness of Wellbeing Initiatives for Lawyers and Support Staff. *University of New South Wales Law Journal*, 41(2). Article consulté sur le site <https://doi.org/10.53637/AVJM9953> (seulement en anglais).
- Reich, J. F. (2020). Capitalizing on Healthy Lawyers: The Business Case for Law Firms to Promote and Prioritize Lawyer Well-Being. *Villanova Law Review*, 65(2), 361-418 (seulement en anglais).
- Sagar-Ouriaghli, I., Godfrey, E., Bridge, L., Meade, L. et Brown, J. S. L. (2019). Improving Mental Health Service Utilization Among Men: A Systematic Review and Synthesis of Behavior Change Techniques Within Interventions Targeting Help-Seeking. *American Journal of Men's Health*, 13(3), 1557988319857009. Article consulté sur le site <https://doi.org/10.1177/1557988319857009> (seulement en anglais).
- Simpson, A. (2021). Mental health of lawyers and COVID-19. Article consulté sur le site <https://www.lawsociety.org.uk/topics/small-firms/mental-health-of-lawyers-and-covid-19> (seulement en anglais).
- Westlaw Canada. (2020). Suspension of court hearings and limitation periods in response to COVID-19. Thomson Reuters. Article consulté sur le site <https://www.westlawcanada.com/blog/insider/suspension-of-court-hearings-in-response-to-covid-19-1084/> (seulement en anglais).
- Organisation mondiale de la Santé. (2022). Les cas d'anxiété et de dépression sont en hausse de 25 % dans le monde en raison de la pandémie de COVID-19. Article consulté sur le site <https://www.who.int/fr/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>.