



La détresse psychologique chez les jeunes avocates : un état des lieux

Rapport sur la situation actuelle des jeunes avocates québécoises

Préparé par :

Émilie Lemire Auclair

Fondatrice, consultante en santé mentale et travailleuse sociale

Les points d'équilibre

lespointsdequilibre.com

<http://blog.lespointsdequilibre.com/>

emilie@lespointsdequilibre.com

<https://www.facebook.com/lespointsdequilibre/>

<https://ca.linkedin.com/in/emilielemireauclair>

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
INTRODUCTION	3
LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE	3
LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES AVOCATS	5
LES APPROCHES EXPLICATIVES DU PHÉNOMÈNE	7
LES EFFETS DIFFÉRENCIÉS DE L'ÂGE ET DU GENRE	11
LES ENJEUX SPÉCIFIQUES DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES JEUNES FEMMES AVOCATES	14
CONCLUSION	16
BIBLIOGRAPHIE	17

INTRODUCTION

Les taux élevés de détresse psychologique chez les avocats ainsi que ses manifestations sont de mieux en mieux documentés par la recherche, ce qui nous permet de constater qu'il s'agit d'une profession présentant de multiples facteurs de risque significatifs pour la santé psychologique. Le présent rapport vise à faire un état des lieux sommaire des connaissances actuelles permettant de comprendre l'ampleur de ce phénomène et de cerner les risques spécifiques aux jeunes femmes qui pratiquent la profession. Ce portrait se déclinera en différentes sections:

- le concept de détresse psychologique;
- le phénomène de la détresse psychologique chez les avocats, sa prévalence et ses impacts;
- les approches explicatives du phénomène;
- les effets différenciés de l'âge et du genre sur la détresse psychologique;
- les enjeux spécifiques à la détresse psychologique chez les jeunes femmes avocates.

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

La définition du concept

La détresse psychologique est définie comme un « ensemble d'émotions négatives qui, lorsqu'elles sont suffisamment graves et présentes sur une longue période, peuvent être associées à des symptômes de troubles mentaux. » (Institut de la statistique du Québec, 2016). Il est possible, à partir de cette définition et de différents travaux menés sur la question, de dégager certaines caractéristiques du phénomène de détresse psychologique.

Premièrement, la détresse psychologique s'observe à partir d'une **grande diversité d'indicateurs** qui peuvent être à la fois cognitifs, tels que des problèmes temporaires de concentration ou de mémoire, des changements d'humeur comme la présence plus importante de colère ou d'irritabilité, des réactions anxieuses ou dépressives ainsi que des changements de comportement tels que le retrait social, les difficultés de sommeil et la consommation de drogues ou d'alcool. La détresse psychologique peut aussi s'accompagner de fatigue et problèmes de santé physique, incluant des douleurs diverses. (Marchand et Blanc, 2010)

Deuxièmement, les indicateurs de la détresse psychologique sont non-spécifiques, c'est-à-dire qu'ils ne constituent pas, ensemble, une entité clinique diagnostique. Il s'agit plutôt d'une constellation de symptômes présente chez un certain nombre d'individus présentant, ou non, une variété de problèmes de santé mentale. Lorsqu'elle est mesurée, **la détresse psychologique est un indicateur de l'état global de santé mentale d'une personne.** (McVeigh et coll., 2006)

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Troisièmement, les liens entre le stress et la détresse psychologique sont maintenant de mieux en mieux documentés. D'une part, plusieurs études ont permis, par la mesure de cortisol ainsi que d'indicateurs immunitaires, de mettre en lumière les effets délétères du stress sur les différentes réponses physiologiques du corps humain soumis à un niveau de stress important (Engeland et al., 2016) D'autre part, ces mesures biologiques, notamment celle du cortisol, sont aussi corrélées avec la présence de détresse psychologique. (Standard Life, 2014) Ces constats confirment **les effets nocifs sur la santé psychologique d'une exposition prolongée au stress.**

Quatrièmement, les liens entre la présence de détresse psychologique et les problèmes de santé mentale sont, eux aussi, bien documentés. En effet, la détresse psychologique est considérée comme sous-jacente à l'apparition de problèmes de santé mentale plus importants, ce qui en fait **un prédicteur de l'apparition possible de troubles plus importants.** (Standard Life, 2014; McVeigh et al., 2006)

En milieu de travail, la détresse psychologique peut s'observer à partir d'indicateurs sur le comportement et la performance des individus en organisation, tels que :

- une augmentation des incidents ou des conflits avec les collègues;
- le retrait social;
- des retards dans les échéances des projets ou des tâches;
- un absentéisme plus fréquent;
- une augmentation des erreurs;
- une négligence dans l'apparence physique.

La prévalence de la détresse

L'Enquête sur la santé de la population québécoise 2014-2015 (Institut de la statistique du Québec, 2016) a mis en lumière que **plus d'un Québécois sur quatre présente un niveau élevé de détresse psychologique.** Alors que 24% des hommes disent vivre une détresse élevée, ce taux est de 33% chez les femmes. Par ailleurs, toujours selon la même enquête, 16% des répondants associent cette détresse au travail. Ce taux augmente à 49% lorsque les répondants vivent du harcèlement au travail. Selon l'EQCOTESST, 32,9% des travailleurs québécois sondés présentent un niveau de détresse psychologique modéré ou élevé.

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES AVOCATS

La pertinence de la problématique de la détresse psychologique chez les avocats

La présence de détresse psychologique chez une catégorie de la population peut nous indiquer que celle-ci est soumise à des facteurs de stress communs et, par la même occasion, prédire l'apparition potentielle de problèmes de santé mentale. La pertinence de s'attarder à la détresse psychologique des avocats se justifie, par ailleurs, par sa prévalence élevée, telle que documentée dans une multitude de travaux.

Selon une étude menée auprès d'avocats et de pharmaciens français ayant un statut de travailleur autonome, **50% rapportent un état de santé mentale détérioré** et 16%, une consommation abusive d'alcool (Leignel et al., 2014).

Bergin et Jimmieson (2013) se réfèrent à deux études australiennes qui rapportent également des taux inquiétants de détresse psychologique chez les avocats. Ainsi, une première étude compare le taux de 37,1% de la population générale présentant une détresse psychologique significative aux taux de détresse chez les avocats selon leur champ de pratique. **Alors que 43,9% des plaidants présentent un taux de détresse significative, ce taux atteint 62,6% chez les sollicités.** La deuxième étude, quant à elle, compare la détresse vécue par les travailleurs de 10 professions, dont les avocats. **Ces derniers présentent, dans une proportion de 15,2%, des symptômes dépressifs modérés ou graves** alors que le taux moyen est de 10,5% pour l'ensemble des 10 professions.

Bergin et Jimmieson (2013), dans leur revue de littérature, montre également que la prévalence élevée de détresse psychologique chez les avocats se confirme également en Amérique du Nord. Une enquête menée auprès de travailleurs de 105 professions différentes montre que **les avocats sont les plus déprimés. En effet, ceux-ci présentent 3,6 fois plus de risques de vivre une dépression majeure.** En Caroline du Nord, un rapport sur la qualité de vie des travailleurs montre que 24% des avocats présentent des symptômes dépressifs au moins 3 fois par mois alors que 25% présentent des symptômes anxieux.

L'ensemble de ces données montre, d'une part, que, **en comparaison avec d'autres professions, les avocats présentent un risque significativement plus élevé de vivre de la détresse psychologique.** D'autre part, l'origine variée des études permet de constater que le phénomène est stable à travers le monde.

Les impacts de la détresse psychologique chez les avocats

Bergin et Jimmieson (2013) se réfèrent à plusieurs études qui documentent les effets délétères de la détresse psychologique sur les individus et sur les organisations. Selon les travaux cités, **52% des avocats sondés songeraient à quitter leur emploi actuel**, ce qui témoigne d'un désengagement face au travail. De plus, les avocats présentant des symptômes dépressifs **travailleraient plus lentement, commettraient plus d'erreurs et s'absenteraient plus souvent du travail**. Finalement, des travaux auraient établi **des liens entre la détresse chez les avocats et des comportements d'inconduite professionnelle**.

Tel que décrit précédemment, la détresse psychologique est considérée comme le précurseur de l'apparition de problèmes de santé mentale plus importants, surtout si aucune mesure n'est mise en place pour réduire les causes de cette détresse. Il s'agit d'un impact significatif important au plan individuel.

Les données présentées ici illustrent que la détresse psychologique a aussi des conséquences néfastes sur les organisations qui les emploient ainsi que la communauté générale :

- le roulement de personnel dans les organisations;
- la perte de productivité;
- l'absentéisme;
- des erreurs professionnelles qui affectent les clients et la réputation de la profession.

La problématique chez les avocats québécois

Les données précédentes semblent se confirmer au Québec. En effet, les travaux de Gladu-Martin (2016), portant sur les déterminants du stress et de la détresse psychologique des avocats québécois, permettent de signaler des indicateurs qui témoignent des effets néfastes de la détresse psychologique des avocats. Un premier indice de la détresse psychologique concerne la perte d'engagement envers la profession : **50% des répondants de son étude auraient envisagé quitter la profession à un moment ou un autre de leur carrière**. Un deuxième indice concerne l'augmentation des demandes d'aide. En effet, **le PAMBA, le programme d'aide aux employés du Barreau du Québec, a enregistré une augmentation significative de demandes d'aide**, passant de 120 à 296, entre 1996 et 2004, puis à 1157 en 2016. Ces chiffres sont toutefois des sous-estimations des besoins réels de soutien puisqu'on sait également qu'un nombre important d'avocats refuse de faire appel à ces services par crainte d'un manque de confidentialité. Ces données s'avèrent donc d'autant plus préoccupantes.

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Par ailleurs, Gladu-Martin (2016), à partir de son étude auprès des avocats québécois, a proposé une cartographie des manifestations de stress et de détresse psychologique chez cette population. Elle a ainsi cerné des manifestations physiques, psychologiques et comportementales que nous résumons dans le tableau suivant.

Manifestations physiques	Manifestations psychologiques	Manifestations comportementales
Problèmes de sommeil Fatigue et épuisement physique ou intellectuel Prise de médication Problèmes digestifs Tensions et douleurs musculaires Douleurs à la poitrine Maux de tête et migraines Haute tension Prise de poids Maladies fréquentes	Irritabilité Anxiété Dépression Pleurs Difficultés de concentration Isolement Épuisement professionnel Pensées suicidaires	Consommation d'alcool ou de drogues Tabagisme Absentéisme

LES APPROCHES EXPLICATIVES DU PHÉNOMÈNE

Comment expliquer la présence importante de détresse psychologique chez les avocats? Le phénomène peut être éclairé à la fois par des facteurs sociaux, organisationnels et individuels.

Les déterminants sociaux de la détresse psychologique chez les avocats

En premier lieu, on peut faire appel à des déterminants sociaux pour expliquer la présence accrue de détresse psychologique chez les avocats. D'une part, plusieurs études mettent en lumière la notion de **charge de travail comme un facteur explicatif de la détresse psychologique** (Kammeyer-Mueller et Rich, 2012 ; Bergin et Jimmieson, 2013 ; Hopkins et Gardner, 2012). Or, l'ampleur de cette charge n'est pas étrangère au phénomène d'intensification du travail observée dans les dernières décennies et caractérisée notamment par :

- **l'augmentation du rythme de travail** liée à une forte compétitivité et une course à la productivité;
- **la multiplication des tâches** exacerbée par l'utilisation des technologies de la communication;
- **l'augmentation de la charge mentale**, notamment dans des situations de conflits de rôles ou de valeurs.

Ce dernier point est par ailleurs illustré dans une étude qui établit **des liens entre la présence de conflits éthiques dans la pratique et l'augmentation de la détresse psychologique chez les avocats**. Selon cette étude, les avocats exposés fréquemment à conflits éthiques, provoqués par une culture organisationnelle qui

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

encourage des comportements allant à l'encontre de leurs valeurs personnelles, sont plus nombreux à ressentir de la détresse psychologique.

Par ailleurs, la présence de conflits éthiques renvoie également à **la notion de sens au travail**, qui repose sur 6 facteurs :

- l'utilité sociale;
- l'autonomie;
- la possibilité d'apprendre et de se développer;
- la rectitude morale;
- la qualité des relations;
- la reconnaissance.

Or, on peut comprendre qu'un avocat contraint d'agir contre ses valeurs pour répondre aux exigences de son employeur perçoive une entorse à la rectitude morale, affectant ainsi le sens qu'il attribue à sa pratique.

Les facteurs de risque psychosociaux à l'origine de la détresse psychologique chez les avocats

Deux études, s'intéressant spécifiquement aux variables impliquées dans l'apparition de détresse psychologique chez les avocats, ont identifié certains déterminants organisationnels intervenant dans la variation de la détresse psychologique chez cette population.

La première étude de Bergin et Jimmieson (2013) a ciblé quatre demandes spécifiquement associées à la profession d'avocat. On note d'abord la présence d'une forte demande émotionnelle liée à la détresse des clients et aux exigences de fortes habiletés interpersonnelles. Les auteurs ajoutent également trois autres déterminants qui ne sont pas sans rappeler les déterminants sociaux abordés précédemment :

- la pression du temps;
- l'importance accordée aux profits qui génère une pression à la productivité et un mode de gestion de crise;
- la compétitivité entre cabinets qui est à l'origine de beaucoup d'incivilités entre avocats.

Ainsi, il apparaît que les transformations du monde du travail s'actualisent concrètement dans les pratiques quotidiennes des organisations du travail, créant ainsi des facteurs de risque qui exacerbent la détresse psychologique. Une deuxième étude de Hopkins et Gardner (2012) ajoute, quant à elle, la surcharge de travail ainsi que les conflits travail-famille comme des déterminants à l'origine de détresse psychologique.

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Ces deux études nous permettent de dresser une liste, au moins partielle, des facteurs de risque psychosociaux à l'origine de l'augmentation de la détresse psychologique chez les avocats :

- **la charge émotionnelle;**
- **la surcharge de travail;**
- **la pression du temps;**
- **la culture organisationnelle de course à la productivité;**
- **les relations entre collègues compétiteurs (incivilités);**
- **les conflits travail-famille.**

Les déterminants organisationnels comme facteurs de protection

Les deux études citées précédemment mettent également en lumière les effets de déterminants organisationnels qui jouent le rôle de **facteurs de protection en diminuant la présence de détresse psychologique.**

D'une part, Bergin et Jimmieson (2013) ont relevé trois facteurs de protection significatifs, soit le contrôle sur le travail, la rétribution financière ainsi que la reconnaissance. La présence de ces facteurs serait associée avec une diminution des indicateurs de détresse psychologique chez les avocats. L'étude de Hopkins et Gardner (2012), quant à elle, ajoute trois autres facteurs de protection, soit la perception d'une adéquation entre le travail attendu et les valeurs de la personne, la présence de défis professionnels positifs ainsi que le soutien social. Ces trois facteurs, en plus du contrôle sur le travail, ont été associés à un engagement fort au travail et une diminution de la détresse psychologique.

Ainsi, ces deux études relèvent six déterminants susceptibles de jouer le rôle de facteurs de protection :

- **le contrôle sur la tâche;**
- **la rétribution financière;**
- **la reconnaissance;**
- **une adéquation entre les valeurs personnelles et professionnelles;**
- **la possibilité d'accomplissement;**
- **le soutien social.**

La médiation d'un déterminant individuel : le surengagement

Les deux études citées précédemment font appel au modèle Demandes-Ressources pour conceptualiser les liens entre les facteurs de risque et les facteurs de protection. Selon ce modèle de Demerouti et Baker (2011), chaque emploi présenterait son lot de demandes, qu'elles soient psychologiques, physiques, organisationnelles ou

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

sociales, qui exigent un effort et peuvent être à la source de stress. Chaque emploi implique également son lot de ressources qui, elles aussi, peuvent être psychologiques, physiques, organisationnelles ou sociales. Les ressources, quant à elles, permettent d'amenuiser les effets possibles du stress sur les travailleurs. Selon les auteurs, le stress au travail ainsi que tous les problèmes de santé psychologique qui en découlent résultent d'un déséquilibre entre les demandes, qui sont très élevées, et les ressources, qui s'avèrent limitées. Ainsi, selon ce modèle et les données issues des études sur la détresse psychologique des avocats, il serait possible de diminuer la prévalence de détresse psychologique chez cette population en réduisant les demandes, soit les facteurs de risque, et en bonifiant les ressources, soit les facteurs de protection. Toutefois, cette relation ne va pas de soi.

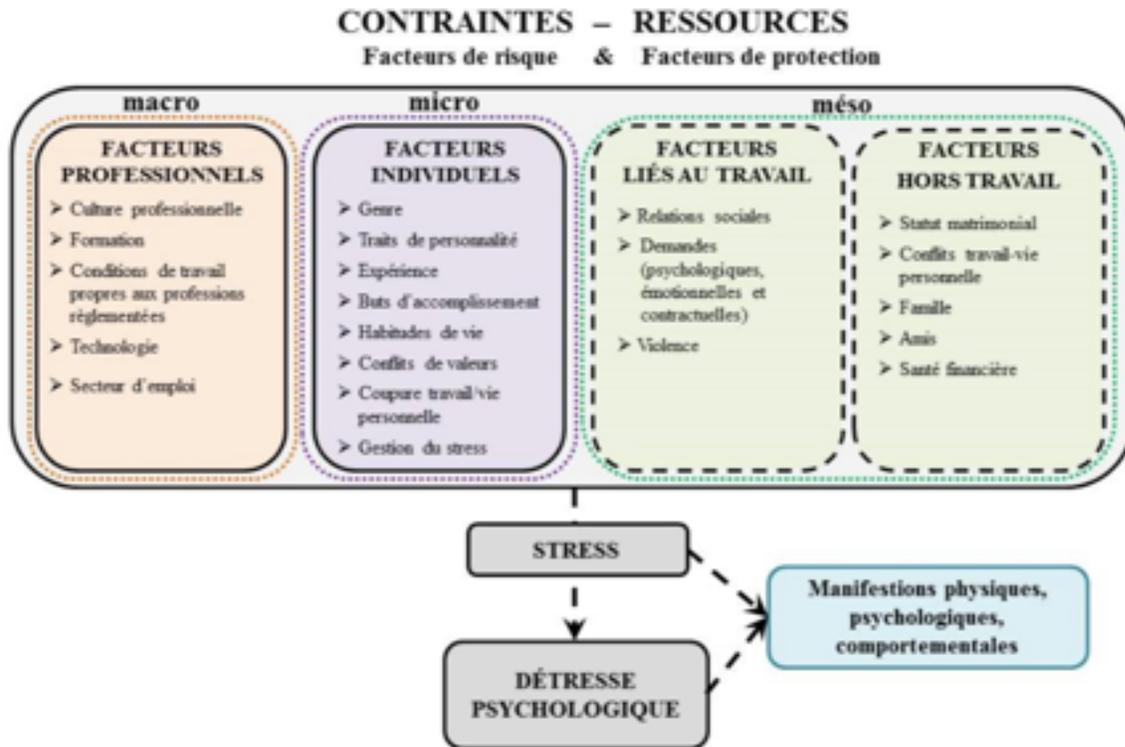
En effet, Bergin et Jimmieson (2013) ont identifié l'effet d'un facteur médiateur dans la relation entre les demandes, les ressources et la détresse psychologique chez les avocats : il s'agit du surengagement. Les auteurs définissent **le surengagement** comme un « modèle individuel récurrent d'adaptation aux exigences du travail qui implique un engagement excessif envers le travail et une attitude de lutte, combinés avec un fort besoin d'approbation et d'estime d'autrui. » (traduction libre, p. 140) Selon les résultats obtenus dans leur étude, les auteurs soulignent que le surengagement module le lien entre les demandes et les ressources. **Ainsi, les avocats qui présentent un comportement marqué par le surengagement présenteraient un risque plus élevé de vivre de la détresse psychologique** que les avocats étant moins engagés, d'une part. D'autre part, ce risque serait exacerbé de façon importante par la présence de fortes demandes. Finalement, il serait possible que l'augmentation de ressources, dans ce contexte, n'ait pas toujours un effet tampon qui limiterait le stress lié aux fortes demandes. Au contraire, dans certains cas, l'augmentation des ressources pourrait avoir des effets néfastes qui exacerbent les effets du surengagement et causeraient donc une augmentation de la détresse psychologique.

Un modèle explicatif de la détresse psychologique chez les avocats québécois

Annie Gladu-Martin (2016), dans son mémoire, a élaboré une cartographie des facteurs de risque et de protection susceptibles d'influencer la santé psychologique des avocats membres du Barreau du Québec. Elle a également proposé un modèle explicatif de la détresse psychologique des avocats québécois qui s'inspire du modèle général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004) et le bonifie. Gladu-Martin intègre l'ensemble des facteurs identifiés dans quatre catégories, divisés en trois niveaux :

- le niveau macro concerne les facteurs professionnels;
- le niveau micro comprend les facteurs individuels;
- le niveau méso, quant à lui, inclut les facteurs organisationnels, c'est-à-dire liés au travail, ainsi que les facteurs hors travail.

LES POINTS D'ÉQUILIBRE



Tiré de Gladu-Martin (2016)

Le modèle prévoit que chaque catégorie inclut, à la fois, des facteurs de risque ou des facteurs de protection. Par ailleurs, les lignes pointillées entourant chaque catégorie mettent en lumière les interactions possibles entre les différents facteurs. Ainsi, le modèle proposé implique une relation dynamique entre les facteurs des différents niveaux. Ces interactions modulent le niveau de stress vécu qui est lui-même à l'origine de la détresse psychologique. Cette dernière est finalement exprimée à travers différentes manifestations physiques, psychologiques et comportementales, tel que décrites dans la première section.

LES EFFETS DIFFÉRENCIÉS DE L'ÂGE ET DU GENRE

Le modèle de Gladu-Martin illustre la contribution et l'interaction de différents facteurs de risque et de protection dans le développement de la détresse psychologique chez les avocats. Parmi les déterminants significatifs identifiés, on retient, dans le niveau micro, deux facteurs individuels qui modulent la présence de détresse, soit le

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

genre et l'expérience, reliée à l'âge. Nous traiterons des effets spécifiques de ces deux facteurs dans la présente section afin de souligner leur apport spécifique sur la détresse psychologique vécue chez les jeunes avocates.

Les effets différenciés de l'âge sur la détresse psychologique

Les différentes études mesurant la détresse psychologique montrent et ce, de façon récurrente, que l'âge influence le taux de détresse psychologique de la population. En effet, l'Enquête québécoise sur la santé de la population (Institut de la statistique québécoise, 2016) souligne que **le niveau de détresse diminue avec l'âge**. Alors que les 15-24 ans présentent les taux les plus élevés de détresse modérée à sévère (36,1%), ce pourcentage diminue pour les tranches d'âge suivantes :

- le taux est de 30,8% pour les 25-44 ans;
- il est de 26,3% pour les 45-64 ans;
- il diminue à 21,9% pour les 65 ans et plus.

La diminution de la détresse en fonction de l'âge transparait dans d'autres études, dont l'EQCOTESST, une enquête menée auprès des travailleurs québécois dont les résultats confirment cette tendance, ainsi que dans une recherche de Marchand et Blanc (2010) qui fait le portrait des différents facteurs à l'œuvre dans la détresse psychologique des travailleurs canadiens. Dans cette étude prospective d'une durée de 8 ans, les auteurs ont noté que le jeune âge constitue un facteur de risque individuel significatif de la détresse psychologique.

D'autres travaux axés sur des catégories de travailleurs spécifiques confirment également l'effet potentiel de l'âge sur la présence de détresse psychologique. C'est le cas des radiologistes (Magnavita et coll., 2008) ainsi que des médecins issus de différents champs de pratique (Peisah, Latif, Wilhelm, et Williams, 2009) qui présentent, à mesure que leur âge augmente, des mesures de détresse psychologique de plus en plus faibles. Cette dernière étude explique cette variation de la détresse par plusieurs facteurs.

Premièrement, les médecins plus âgés interrogés ont mentionné avoir développé, au fil de leur carrière, des mécanismes de défense visant à les protéger des interactions éprouvantes. Étant ainsi munis de différentes stratégies pour établir des limites, ils se voient moins affectés par la détresse de leurs patients. Deuxièmement, ils mentionnent également être libérés du stress de l'inconnu à cause de l'accumulation d'expériences professionnelles ; ils se disent plus confiants et familiers avec les différents aspects du travail à mesure qu'ils avancent dans leur carrière. À ces deux facteurs les plus significatifs, les auteurs ont également ajouté que l'âge serait corrélé avec un plus grand contrôle sur les conditions de travail ainsi qu'avec une diminution des interférences des conflits travail-famille, ce qui aurait comme effet de diminuer les niveaux de détresse psychologique ressentie.

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

On peut donc en conclure que, à l'inverse des professionnels plus âgés, **les jeunes professionnels, quant à eux, vivent un stress accru lié à leur manque d'expérience, les limites de leurs stratégies d'adaptation aux contraintes inhérentes au travail, leur manque de confiance en soi et la nécessité de composer avec des responsabilités familiales grandissantes.**

Les effets différenciés du genre sur la détresse psychologique

Tout comme pour l'âge, la majorité des études mesurant la détresse psychologique met en évidence les effets différenciés du genre. Tel que mentionné dans la première section, l'Enquête sur la santé de la population québécoise 2014-2015 (Institut de la statistique du Québec, 2016) montre que 33% des femmes rapportent un niveau de détresse élevée alors que ce taux est de 24% chez les hommes. Les données de l'EQCOTESST confirment cette tendance, tant pour la détresse modérée (16,2% VS 13,6%) que pour la détresse élevée (21,7% VS 15%).

Les écarts perçus dans la population générale se confirment également en milieu de travail. Par exemple, la recherche de Marchand et Blanc (2010), citée précédemment, rapporte **le genre féminin comme un facteur de risque individuel corrélé à un niveau plus élevé de détresse psychologique.** Ces résultats sont aussi confirmés par les travaux de Mausner-Dorsch et Eaton (2000) qui ont mesuré des corrélations plus fortes entre le stress en milieu de travail et la dépression chez les femmes. Cette relation demeure constante, même en contexte de harcèlement sexuel (Nielsen et Einarsen, 2012). Ainsi, les femmes qui subissent du harcèlement sexuel présentent des niveaux de détresse psychologique plus élevés à court et à long terme que les hommes qui sont, eux aussi, cibles de harcèlement sexuel.

Les relations entre le genre et la détresse psychologique se confirment également dans plusieurs milieux. En effet, des études menées tant aux États-Unis (Almeida et Kessler, 1998) qu'en Europe (Pilar Matud, Bethcourt, et Ibanez, 2015) confirment cette tendance. Comment expliquer une telle constance ?

Bien qu'on fasse intervenir plusieurs hypothèses explicatives, la théorie des rôles de genre constitue l'hypothèse la plus sollicitée (Almeida et Kessler, 1998 ; Nielsen et Einarsen, 2012 ; Piccinelli et Wilkinson, 2000). Selon cette théorie, **les femmes occuperaient des rôles sociaux culturellement déterminés qui augmenteraient les sources quotidiennes de stress auxquelles elles sont exposées.** En effet, les attentes sociales dirigées envers les femmes amèneraient ces dernières à démontrer plus souvent une attitude d'empathie et de soutien à leur entourage, ce qui les exposerait à plus de situations stressantes. Par ailleurs, les femmes, tout en poursuivant leur carrière, se voient confier plus de responsabilités familiales, qui demeurent des tâches socialement dévaluées. Finalement, les femmes sont encore aujourd'hui plus souvent cibles de discrimination sexuelle, économique et

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

professionnelle comparativement aux hommes. L'ensemble de ces facteurs provoquent une accumulation de stressseurs qui seraient à la source des taux de détresse psychologique plus élevés chez les femmes.

LES ENJEUX SPÉCIFIQUES DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES JEUNES FEMMES AVOCATES

Les sections précédentes permettent le croisement de données qui mettent en évidence comment la pratique du droit, combinée aux facteurs de l'âge et du genre, entraîne **une accumulation de facteurs de risque qui augmente la vulnérabilité des jeunes avocates à la détresse psychologique**. Par ailleurs, le portrait le plus récent des membres du Barreau du Québec (2015) fait état du fait que cette population spécifique est en hausse depuis quelques années, comme le montre le tableau suivant.

Âge	Sexe féminin (%)	Sexe masculin (%)
20-24 ans	70	30
25-29 ans	67	33
30-34 ans	63	37
35-39 ans	61	39
40-44 ans	57	43

Données tirées du Barreau-mètre 2015 (Barreau du Québec)

Ces données soulignent que plus l'âge des membres diminue, plus le pourcentage de femmes est élevé, ce qui nous indique que **la proportion de nouvelles avocates membres du Barreau augmente chaque année, comparativement aux hommes**.

Compte tenu de ce portrait, il nous apparaît donc plus que pertinent de s'attarder aux défis spécifiques qui attendront les jeunes avocates dans les prochaines années. L'étude de Gladu-Martin (2016) avait déjà permis de souligner certains facteurs de risque plus souvent rapportés par les avocates interviewées :

- le sexisme;
- l'agressivité de la part des clients;
- les inégalités salariales;
- la famille comme un frein à la carrière;
- la pression à prouver sa compétence professionnelle;
- la difficulté à faire sa place en milieu de travail;

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

- la charge émotionnelle;
- les conflits de rôles;
- le mode de rémunération.

Par ailleurs, les études consultées pour compléter le présent portrait ont établi certains repères pour guider d'éventuelles pistes d'intervention. On y suggère entre autres de mettre en place des mesures de **mentorat** ainsi que des mesures favorisant le **développement de stratégies individuelles** pour faire face au stress, notamment en ce qui concerne une meilleure modulation du surengagement.

Pour les problématiques spécifiques aux enjeux éthiques, les chercheurs soulignent l'importance d'offrir, dès les études universitaires, **une formation sur l'éthique professionnelle** qui tient compte des contraintes réelles du marché du travail. On y encourage également un engagement, de la part des employeurs, à mettre en place des **pratiques de gestion éthiques** afin d'éviter de placer les avocats dans des conflits de loyauté.

En ce qui concerne les enjeux plus spécifiques aux femmes, on encourage la mise en place de **mesures de conciliation travail-famille**, tel qu'un horaire flexible ou des politiques organisationnelles encourageant un meilleur équilibre travail-famille.

Les bénéfiques du soutien social

Au-delà des recommandations issues des travaux de recherche cités, nous suggérons également de **renforcer les différentes mesures de soutien social** susceptibles d'offrir aux jeunes avocates les outils nécessaires pour mieux faire face aux défis de leur pratique du droit. En effet, le soutien social est un facteur de protection largement reconnu qui peut prendre des formes diverses :

- le **soutien instrumental** qui fait référence aux mesures qui répondent à des besoins matériels ou qui assurent que l'individu a en sa possession les outils dont il a besoin pour compléter ses tâches ;
- le **soutien informationnel** qui consiste à fournir aux personnes les informations nécessaires à leur travail et des conseils appropriés lors de situations difficiles ;
- le **soutien émotionnel** qui vise surtout l'expression des difficultés dans un climat de confiance et d'ouverture, en vue de leur résolution éventuelle.

Ce soutien peut provenir à la fois du gestionnaire mais également de collègues de travail, de membres de la communauté et, dans certains cas, de différents collaborateurs. Les bénéfiques peuvent être multiples : la validation et la normalisation des difficultés exprimées, l'identification de pistes de solution et la résolution de problèmes,

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

l'acquisition et le transfert de connaissances, l'identification et la mise en valeur des forces et des compétences, le développement professionnel, etc.

CONCLUSION

Les données de recherche actuelles sur la détresse psychologique des avocats et leur croisement avec des données portant sur la détresse chez les jeunes et chez les femmes permettent d'entrevoir les défis auxquels devront faire face, dans les prochaines années, non seulement les jeunes avocates mais également leurs employeurs ainsi que leurs associations et leurs ordres professionnels. En effet, le phénomène de la détresse psychologique n'affectera pas que les jeunes avocates elles-mêmes mais bien toutes les organisations professionnelles qui gravitent autour de celles-ci, notamment par :

- la perte de productivité;
- l'absentéisme;
- le roulement de personnel;
- un risque accru de fautes professionnelles.

Par ailleurs, comme le nombre de jeunes avocates augmentent d'une année à l'autre, le phénomène ne pourra que prendre de l'ampleur, à moins que les acteurs concernés prennent action et s'engagent de façon concrète. En effet, par la mise en place de conditions favorables au développement professionnel et à l'augmentation du soutien social, les différentes organisations regroupant les jeunes avocates pourront favoriser leur mieux-être et diminuer les risques de détresse psychologique et des conséquences qui en découlent.

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

BIBLIOGRAPHIE

Almeida, David M. et Kessler, Ronald C. (1998). Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (3) : 670-680.

Barreau du Québec (2015). *Barreau-Mètre 2015 : La profession en chiffres*, Barreau du Québec.

Bergin, Adele J. et Jimmieson, Nerina L. (2013). Explaining Psychological Distress in the Legal Profession : The Role of Overcommitment, *International Journal of Stress Management*, 20 (2) : 134-161.

Demerouti, E. et Bakker, A. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research, *SA Journal of Industrial Psychology*, 37.

Engeland, C.G., Hugo, F.N., Hilgert, J.B., Nascimento, G.G., Junges, R., Lim, H.-J., Marucha, P.T. et Bosch, J.A. (2016). Psychological distress and salivary secretory immunity, *Brain, Behavior, and Immunity*, 52 : 11-17.

Gladu-Martin, Annie, (2016). *Les facteurs de risque et de protection sociaux, individuels, organisationnels et hors travail au stress et à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec (Mémoire de maîtrise)*, Université de Sherbrooke.

Hopkins, Veronica et Gardner, Dianne (2012). The Mediating Role of Work Engagement and Burnout in the Relationship between Job Characteristics and Psychological Distress Among Lawyers, *New Zealand Journal of Psychology*, 41 (1) : 59-68.

Institut de la statistique du Québec (2016). *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois*, Québec : Gouvernement du Québec.

Kammeyer-Mueller, John D. et Rich, Bruce L. (2012). The Psychic Cost of Doing Wrong : Ethical Conflict, Divestiture Socialization, and Emotional Exhaustion, *Journal of Management*, 38 (3) : 784-808.

Leignel, S., Schuster, J.-P., Hoertel, N., Poulain, X. et Limosin, F. (2014). Mental health and substance use among self-employed lawyers and pharmacists, *Occupational Medicine*, 64 : 166-171.

Magnavita, N., Fileni, A., Mganvita, G., Mammi, F., Mirk, P., Roccia, K. et Bergamaschi, A. (2008). Work stress in radiologists. A pilot study, *Radiology Medecine*, 113 : 329-346.

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Marchand, Alain (2004). Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique (Thèse de doctorat), Université de Montréal.

Marchand, Alain et Blanc, Marie-Ève (2010). The Contribution of Work and Non-work Factors to the Onset of Psychological Distress : An Eight-year Prospective Study of a Representative Sample of Employees in Canada, *Journal of Occupational Health*, 52 : 176-185.

Mausner-Dorsch, Hilde et Eaton, William W. (2000). Psychosocial Work Environment and depression : Epidemiologic Assessment of the Demand-Control Model, *American Journal of Public Health*, 90 (11) : 1765-1770.

McVeigh, Katharine H., Galea, Sandro, Thorpe, Lorna E., Mulsby, Catherine, Henning, Kelly et Sederer, Lloyd I. (2006). The Epidemiology of Nonspecific Psychological Distress in New York City, 2002 and 2003, *Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 83 (3) : 394-405.

Nielsen, M. B. et Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace harassment and psychological distress, *Occupational Medicine*, 62 : 226-228.

Peisah, C., Latif, E., Wilhelm, K. et Williams, B. (2009). Secrets to psychological success : Why older doctors might have lower psychological distress and burnout than younger doctors, *Aging and mental health*, 13 (2) : 300-307.

Piccinelli, Marco et Wilkinson, Greg (2000). Gender differences in depression : Critical review, *British Journal of Psychiatry*, 177 : 486-492.

Pilar Matud, M., Bethcourt, Juan M. et Ibanez, Ignacio (2015). Gender differences in psychological distress in Spain, *International Journal of Social Psychiatry*, 61 (6) : 560-568.

Standard Life (2014). Étude SALVEO : Améliorer la santé mentale en entreprise, Standard Life.

LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Vous avez des questions ou des commentaires au sujet du présent rapport?

N'hésitez pas à communiquer avec nous.

emilie@lespointsdequilibre.com

<https://www.facebook.com/lespointsdequilibre/>

<https://ca.linkedin.com/in/emilielemireauclair>

