

Bien-être dans la profession : plan d'action

Recommandations	Actions	Description	Acteurs responsables de l'action
Recommandation #1 : Améliorer la préparation des futurs juristes et leur fournir un soutien pour faire face aux enjeux de santé psychologique	Atelier préparatoire et réunion annuelle pour l'École du Barreau	Collaboration et préparation méthodologique	École du Barreau et doyens des facultés de droit
	Contenus sur le savoir-être à l'université	Focus sur l'intelligence émotionnelle (voir recommandation du Rapport Cadieux)	Doyens des faculté de droit
	Trousse d'outils pour stagiaires/nouveaux avocats	Ressources et informations sur la profession	École du Barreau (Clinique)
	Publication et vidéo pour défaire les mythes de l'École du Barreau	Réduction du stress et clarification	École du Barreau
	Outils pour gérer l'échec	Formations sur la gestion de l'échec	École du Barreau et doyens des facultés de droit
Recommandation #2 : Améliorer le soutien et l'encadrement disponibles à l'entrée dans la profession	Période de déconnexion numérique pour les nouveaux avocats	Pour le travail en profondeur	Associés des grands cabinets et barreaux de section
	Visite d'accompagnement professionnel pour les avocats indépendants	Soutien dans les premières années de pratique	Barreau du Québec
	Formations spécifiques pour les jeunes avocats	Amélioration et diversification des sujets de formation	Barreau du Québec et Associations de jeunes Barreaux
	Formation pour les maîtres de stage	Encadrement des jeunes avocats et développement de compétences	École du Barreau et Barreau du Québec
	Modèle révisé du plan d'intégration des stagiaires	Disponible en ligne pour les futurs employeurs	Associés des grands cabinets et École
	Catalogue de formation dédié aux avocats 0-5 ans de pratique	Avec heures obligatoires de formation	Barreau du Québec
	Critères d'inspection professionnelle adaptés aux jeunes avocats	Assurer un encadrement adéquat	Barreau du Québec

Recommandations	Actions	Description	Acteurs responsables de l'action
<p>Recommandation #3 : Améliorer l'offre de formation professionnelle continue (FPC) destinée aux professionnels du droit</p>	Formation obligatoire en santé/bien-être	Pour la période de référence 2025-2027 Dans le 3 h en éthique et déontologie Formation gratuite Faire une promotion accrue de ces formations	Barreau du Québec
	Formation de mentor avec accréditation professionnelle	Mise en place par le Barreau	Barreau du Québec
	Formations obligatoires sur le savoir-être	Selon des priorités et besoins identifiés, dans le 3 h en éthique et déontologie Formation gratuite Faire une promotion accrue de ces formations	Barreau du Québec
	Table de concertation sur la santé mentale	Annuellement	Menée par le Barreau du Québec, avec organisations partenaires, cabinets d'avocats et magistrature
<p>Recommandation #4 : Lorsque cela est pertinent, évaluer la mise en œuvre de modèles alternatifs d'organisation du travail qui limitent l'impact de certains facteurs de risque sur la santé</p>	Outil d'autoévaluation du bien-être	Évaluation personnelle du bien-être	Grands cabinets, Jeunes Barreaux, associations et PAMBA
	Évaluer de manière réaliste le nombre d'heures facturables	Ajustement des attentes autour des heures facturables selon le type de mandat et la charge de travail	Grands cabinets
	Produire un standard de pratique sur l'organisation du travail bienveillant	Principe adapté à la réalité pour un milieu de travail basé sur le bien-être	Barreau du Québec
	Valoriser les actions de mentorat accompagné	Soutien à travers le mentorat pour le bien-être	Barreau du Québec et grands cabinets
	Études neutres sur les différents modèles de facturation et de rémunération	Formuler des recommandations impactant la communauté juridique sur les modèles de facturation (Reprendre le rapport déjà existant sur cette question, pousser le volet rémunération de l'avocat)	Barreau du Québec et grands cabinets
<p>Recommandation #5 : Mettre en place des actions visant à déstigmatiser les enjeux de santé mentale dans la profession</p>	Établir un processus non stigmatisant pour accompagner et réduire les enjeux de bien-être psychologique au sein de l'ordre	Protection des informations personnelles et encouragement à la bienveillance Protocole de communication Transparence du processus	Barreau du Québec
	Mettre en place des méthodes innovantes en matière disciplinaire dans les cas d'enjeux de santé mentale	Promouvoir notre vision de la discipline dans des cas de santé mentale Une discipline réparatrice plutôt que punitive Théorie de la réduction des méfaits plus que de la répression Voir initiative des autres Ordres professionnel (CIQ) et des autres Barreaux - Initiative du Barreau de l'Ontario à évaluer Tribunal duty counsel program (voir Mémo re LSO) Voir également les recommandations Barreau de NY : Focused Expansion of Diversion Programs (Report on task force on WellBeing p. 57/167)	Barreau du Québec

Recommandations	Actions	Description	Acteurs responsables de l'action
Recommandation #5 (Suite)	Charte de bien-être avec engagement de tous	Adoption de la <i>Déclaration sur le bien-être</i> au sein des acteurs de l'écosystème juridique	Barreau du Québec, organisations partenaires, cabinets d'avocats et magistrature
	Sensibiliser au bien-être au sein des cabinets et entreprises privées (Ex. : Une journée sur le bien-être)		Cabinets d'avocats, entreprises privées
	Formations obligatoires gratuites sur la santé mentale et Augmenter l'offre de formation en santé mentale	Amélioration de la connaissance et sensibilisation à la santé mentale Dans le 3h en éthique et déontologie Formation gratuite Faire une promotion accrue de ces formations	Barreau du Québec
	Formation des gestionnaires portant sur la création d'un climat de confiance	Favorise la discussion sur le bien-être au travail	Barreau du Québec, organisations et cabinets d'avocats
Recommandation #6 : Améliorer l'accès aux ressources en matière de santé et de mieux-être et éliminer les obstacles qui limitent l'accès à ces ressources	Campagnes de diffusion et sensibilisation	Englobe la promotion et la diffusion des ressources disponibles, les campagnes de sensibilisation auprès des employeurs et des employés, ainsi que l'affichage des informations dans des lieux stratégiques	Barreau du Québec, PAMBA
	Promotion et amélioration de l'accès aux ressources existantes	Regroupe les actions visant à améliorer l'accessibilité et la promotion des ressources comme PAMBA et PASAJ, l'amélioration de l'accès sur le site du Barreau, et la création de kits pour nouveaux avocats	Barreau du Québec, PAMBA, Corporation de services et associations
	Étude et ciblage pour l'utilisation des ressources	Analyse d'utilisation des ressources pour mieux cibler les communications et identifier les secteurs à risque	Barreau du Québec
	Nomination de personnes-ressources en santé mentale au sein des organisations	Nomination de personnes-ressources en santé mentale dans chaque organisation pour promouvoir la santé mentale	Barreaux, organisations et cabinets d'avocats
	Utilisation de témoignages et ambassadeurs de vécu en santé mentale	Encourage l'utilisation de témoignages de personnes ayant vécu des problèmes de santé mentale pour promouvoir la santé mentale	Organisations et Barreau du Québec
	Promotion de politiques contre les lésions psychologiques	Promotion de politiques de prévention des lésions psychologiques au travail	Barreau du Québec et barreaux de section
Recommandation #7 : Promouvoir la diversité dans la profession et réviser les pratiques, les politiques et les procédures qui peuvent comporter ou créer des biais discriminatoires	Formation sur la diversité et l'inclusion, y compris la protection des minorités	Cela comprend l'inclusion de modules sur la protection des minorités dans la formation gratuite, la mise en place de formations obligatoires sur la diversité pour employeurs et intervenants juridiques, l'offre de formations spécifiques sur les différentes communautés culturelles, et la définition claire de la diversité et de ses critères spécifiques	Barreau du Québec

Recommandations	Actions	Description	Acteurs responsables de l'action
Recommandation #7 (Suite)	Sensibilisation, mentorat, et promotion de la diversité	Cela englobe la création de capsules pour promouvoir la diversité et établir des ambassadeurs dans la profession, la conduite de campagnes de sensibilisation pour encourager l'embauche de professionnels issus de la diversité, la création de programmes de mentorat pour promouvoir la profession juridique auprès des communautés minoritaires, et l'organisation d'activités pour promouvoir la profession juridique dans les écoles des communautés minoritaires	Barreau du Québec
	Documentation et étude sur la progression et les défis des minorités	Cela inclut la documentation annuelle de la progression des minorités pour évaluer la représentativité au sein du Barreau du Québec, la consultation des minorités pour connaître leurs enjeux, et la réalisation d'une étude comparative sur la diversité dans le milieu professionnel canadien	Barreau du Québec
	Amélioration de l'accessibilité et soutien à l'intégration	Cela couvre l'évaluation et l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes handicapées dans les palais de justice, l'encouragement de l'embauche de diversité par des mesures d'intégration gouvernementales, et l'offre d'un soutien financier pour adapter les infrastructures à la diversité	Barreau du Québec
Recommandation #8 : Considérer la santé des professionnels comme une partie intégrante de la pratique du droit et du système de justice	Inclure le bien-être dans la planification stratégique	Inclure des politiques de déconnexion, gestion des outils informatiques, et partage des bonnes pratiques	Organisations, cabinets d'avocats et Barreau du Québec
	Agir en prévention dès la formation de l'École du Barreau	Favoriser les échanges sur le bien-être	École du Barreau
	Valoriser des stratégies d'adaptation positives	Par des formations continues spécifiques du Barreau du Québec	Barreau du Québec
	Analyser la possibilité d'ajouter une obligation déontologique en matière de bien-être	Au Code de déontologie des avocats par le Barreau du Québec	Barreau du Québec
	Créer une charte de bien-être psychologique	Adaptée à la réalité de chaque employeur	Organisations, cabinets d'avocats et Barreau du Québec
	Sensibiliser les autorités sur un changement de culture	Impliquant le gouvernement et le ministère de la Justice du Québec	Organisations, cabinets d'avocats et Barreau du Québec
	Mesurer le changement et les résultats en identifiant des indicateurs	De la planification stratégique, avec une évaluation continue des besoins	Organisations, cabinets d'avocats et Barreau du Québec

Recommandations	Actions	Description	Acteurs responsables de l'action
Recommandation #9 : Développer une culture de la mesure	Mandater un organisme ou organisation indépendante	Désigner un organisme indépendant du Barreau responsable de collecter les données en santé et bien-être et de faire des recommandations, sous 3 ans	Barreau du Québec
	Mandater un groupe d'experts	Sélectionner un groupe d'experts pour définir les indicateurs appropriés de bien-être avant d'envoyer le premier sondage	Barreau du Québec
	Mettre en commun les outils de mesure existants	Rassembler tous les outils de mesure du bien-être existants, incluant divers sondages et études	Table de concertation
	Envoyer un questionnaire anonymisé sur la santé mentale	Distribuer tous les trois ans un questionnaire anonymisé sur la santé mentale aux membres du Barreau	Barreau du Québec via l'organisme indépendant mandaté
	Questionnaire aux membres démissionnaires	Envoyer un questionnaire aux membres démissionnaires pour identifier les motifs de leur départ	Barreau du Québec
	Compiler annuellement les données recueillies	Réunir chaque année les informations du Syndic, du PAMBA, et du Fonds d'assurance via un questionnaire anonyme sur la santé mentale	Barreau du Québec
Recommandation #10 : Favoriser un meilleur équilibre travail-vie personnelle dans la profession juridique	Promouvoir une culture d'entreprise axée sur le bien-être	Mettre l'accent sur la promotion d'une culture d'entreprise qui valorise le bien-être et la conciliation travail-vie personnelle	Grands cabinets et organisations
	Insérer le droit à la déconnexion dans les guides de bonnes pratiques	Baliser le droit à la déconnexion en fonction des obligations déontologiques dans les guides de bonnes pratiques pour tous	Barreau du Québec
	Droit à la déconnexion	Encourager la mise en place réglementaire et non coercitive du droit à la déconnexion, avec des politiques spécifiques par les employeurs	Grands cabinets et organisations
	Réfléchir à la création d'un crédit d'impôt pour les entreprises	Accorder un crédit d'impôt aux entreprises qui supportent le bien-être de leurs employés, notamment par le boni au RQAP	Gouvernement du Québec
	Télétravail	Favoriser le télétravail par des directives claires et encourager les pratiques de télétravail dans la magistrature et parmi les employeurs	Grands cabinets et organisations

Recommandations tirées du rapport du Dr Cadieux :

https://flsc.ca/wp-content/uploads/2022/12/FR_Rapport_Cadieux-et-al_Universite-de-Sherbrooke_FINAL.pdf