

**Comité
des
États Généraux
de
l'Association du Jeune Barreau de Montréal**

Analyse des résultats du sondage

Par
Marianne St-Pierre-Plamondon
Présidente du Comité

Le 1^{er} mai 2009

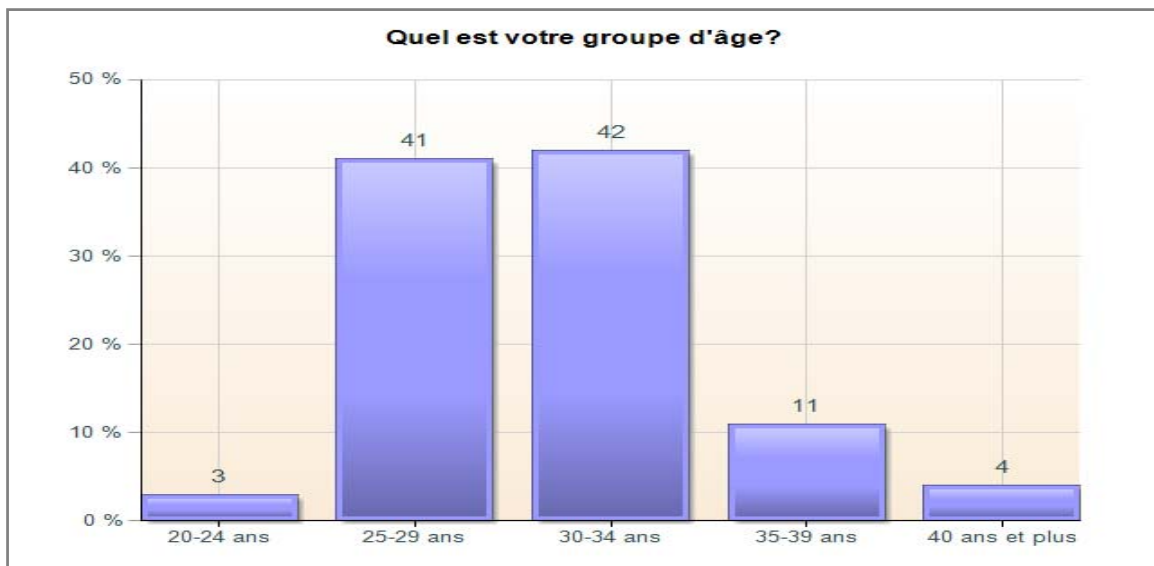
Le Comité des États Généraux (ci-après, « le Comité ») a débuté ses travaux à l'automne 2007 et avait pour but d'obtenir des renseignements fiables sur les membres de l'Association du Jeune Barreau de Montréal (ci-après, l'« AJBM »), sur des aspects importants de leur vie tant personnelle que professionnelle, dans le but de mieux les connaître afin de mieux les aider et de maximiser l'impact des actions de l'AJBM.

Le Comité était composé d'une dizaine de membres qui ont activement participé à la rédaction du sondage. Nous tenons à remercier les membres actifs qui, de par leur engagement, ont contribué au projet du Comité, soit Me Lizanne Brunelle, Me Amélie Dussault, Me Paul St-Pierre-Plamondon, Me Antoine Lippé, Me Caroline Daniel, Me Debora De Thomas, Me Claudie Lévesque, Me Julie Morel et Me Christian Jacques. Nous tenons, de même, à remercier les présidents de l'AJBM qui se sont investis pour assurer le succès du Comité, Me Mathieu Piché-Messier et Me Philippe-André Tessier.

Un sondage comportant 90 questions a été rédigé en 2008 portant sur divers sujets, incluant le harcèlement psychologique, les congés parentaux, les heures facturables et non facturables, la discrimination, la conciliation travail-famille, les valeurs et les priorités de vie. Ce sondage a été administré à 518 répondants, tous membres de l'AJBM, en mars et avril 2009. Par conséquent, les répondants sont tous des membres du Barreau du Québec de dix (10) ans et moins de pratique et exerçant leur profession à Montréal.

1. Les répondants au sondage

Les répondants étaient composés à 63% de femmes contre 37% d'hommes. Ils étaient pour la plupart, soit à 83%, âgés entre 25 et 35 ans. La répartition par groupe d'âge des répondants s'illustre comme suit :



Quant à leur situation professionnelle actuelle, 25% des répondants exercent leur profession en grands cabinets (soit plus de cent (100) avocats à Montréal), 28% des répondants exercent leur profession en moyens ou petits cabinets (soit en pratique privée avec moins de cent (100) avocats), 20% exercent leur profession dans le secteur public ou parapublic, 16% exercent leur profession en contentieux d'entreprise, 4% sont des travailleurs autonomes et 7% ont un statut autre, tel qu'étudiant ou sans emploi.

De plus, 90% des répondants sont des salariés contre 8% qui ont le titre d'associé participatif ou non participatif.

En outre, 33% des répondants pratiquent le droit des affaires, 29% pratiquent en litiges et 14% pratiquent en droit du travail, les autres se répartissant entre les autres champs de pratique.

Enfin, 84% des répondants ont pour langue maternelle le français contre 10% des répondants qui ont pour langue maternelle l'anglais.

2. La situation professionnelle des répondants

A) Les heures facturables et non facturables

Les heures facturables travaillées pour la dernière année étaient de moins de 1399 heures pour 27% des répondants, de 1400 à 1599 pour 25% des répondants, de 1600 à 1799 pour 23% des répondants, 1800 à 1999 heures pour 16 % des répondants, et plus de 2000 heures pour 9% des répondants. Dans les grands cabinets, où les heures sont réputées être souvent excessives, les répondants nous indiquent qu'ils effectuent à 13% moins de 1399 heures, à 19% de 1400 à 1599 heures, à 27% de 1600 à 1799 heures, à 27% de 1800 à 1999 heures et à 14% plus de 2000 heures.

Notons, de même, que pour les grands cabinets le minimum d'heures exigées était pour la majorité de 1600 à 1799 heures (53% des répondants) et plus de 1800 heures pour 30% des répondants. Ces données nous permettent donc de conclure que certains n'atteignent pas l'objectif d'heures facturables fixé par leur employeur. D'ailleurs, 42% des répondants ont indiqué avoir déjà été informés qu'ils ne consignaient pas suffisamment d'heures facturables (soit rarement (18%), parfois (18%) et souvent (6%)) contre 58% des répondants qui indiquent n'avoir jamais eu d'avertissement à cet égard.

Dans les petits et moyens cabinets, 36% effectuent moins de 1399 heures et 31% effectuent de 1400 à 1599 heures. Ces données nous confirment que la majorité font moins de 1599 heures alors que dans les grands cabinets, la majorité des répondants fait plus de 1600 heures, ce qui vient donner du crédit à la thèse que les professionnels dans les petits ou moyens cabinets consignent moins d'heures que ceux dans les grands cabinets.

Cela dit, la majorité des répondants au sondage affirme tout de même que la méthode de calcul des heures facturables ayant cours dans leur cabinet est très équitable (22%) ou assez équitable (54%).

À la lumière du résultat du total de heures facturables et non facturables dans les grands cabinets, la majorité des répondants effectue plus de 2000 heures en tout et partout alors que c'est le cas que pour 19% des répondants en petits et moyens cabinets, 17% pour les répondants en contentieux et 11% pour ceux dans le secteur public et parapublic. Or, la majorité considèrent que ce nombre d'heures total est raisonnable, incluant ceux qui exercent leur profession dans les grands cabinets.

Toutefois, à la question à savoir s'ils croient pouvoir continuer à faire le même nombre d'heures qu'actuellement dans cinq (5) ans, 31% affirment probablement pas ou certainement pas. Pour les grands cabinets, cette proportion augmente à 43% des répondants alors qu'elle augmente à 35% pour ceux en moyens et petits cabinets. De tels résultats nous indiquent clairement que les répondants oeuvrant en pratique privée trouvent qu'il sera difficile de soutenir le rythme de travail qu'ils ont actuellement.

B) L'accession à la société

Pour les répondants oeuvrant en pratique privée, à la question de savoir s'ils souhaitent devenir associés, 72% des répondants nous disent « Oui » contre 28% qui nous disent « Non ». Pour ce qui est du nombre d'années après lesquelles ils peuvent espérer le devenir, le tableau ci-dessous démontre que la pratique diffère d'un cabinet à l'autre.



Pour les grands cabinets, soulignons que 44% estiment que le nombre d'années requis est de 8 ans et que 30% estiment que le nombre d'années requis est de 7 ans. Pour les petits et moyens cabinets, 13% estiment que le nombre d'années requis est de 8 ans et 26% estiment que le nombre d'années requis est de 7 ans.

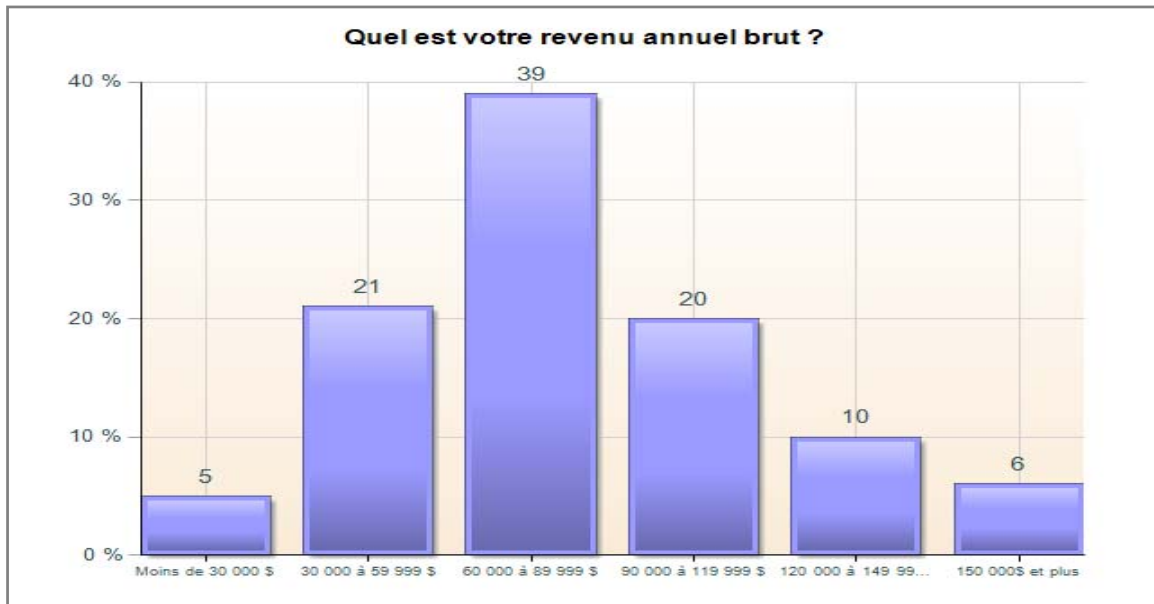
D) L'utilisation du Blackberry

En ce qui concerne l'utilisation du Blackberry, la moitié des répondants en utilise un et 93% des détenteurs considèrent que c'est utile ou très utile à leur travail. Cependant,

17% des détenteurs de Blackberry indiquent qu'ils considèrent que l'utilisation de cet outil nuit à leur vie personnelle.

E) Les salaires

En matière de salaires, la répartition va de moins de 30 000\$ (5% des répondants) à 150 000\$ et plus (6% des répondants), tel que le démontre le graphique ci-dessous :



Dans les grands cabinets, 23% gagnent moins de 89 999\$, 38% gagnent entre 90 000\$ et 119 999\$, 23% gagnent entre 120 000\$ et 149 999\$ et 17% gagnent plus de 150 000\$.

Dans les petits et moyens cabinets, 72% gagnent moins de 89 999\$, 18% gagnent entre 90 000\$ et 119 999\$ et 11% gagnent plus de 120 000\$.

Dans le secteur public et parapublic, 90% gagnent moins de 89 999\$, duquel la plus grande proportion, soit 46 %, gagnent entre 30 000\$ et 59 999\$.

Dans les contentieux, 75% gagnent moins de 89 999\$, duquel la plus grande proportion, soit 63%, gagnent entre 60 000\$ et 89 999\$.

Quant à la satisfaction des répondants face à leur salaire, 77% se disent très satisfaits ou assez satisfaits de leur salaire, tel que le démontre le graphique ci-dessous :



De plus, 63% des répondants estiment que leur salaire est une juste contrepartie relativement aux responsabilités qui leur sont confiées et aux efforts qu'ils consacrent à leur travail. De plus, 78% des répondants obtiennent une augmentation annuelle de moins de 10% par année, 22% recevant plus de 10% d'augmentation. En outre, 55% des répondants sont admissibles à un boni à la performance et 68% jugent que ce boni est attribué de façon très équitable ou assez équitable.

Dans les grands cabinets, la satisfaction face au salaire passe à 96% qui se disent très ou assez satisfaits de leur salaire et 84% estiment que leur salaire est une juste contrepartie relativement aux responsabilités qui leur sont confiées et aux efforts qu'ils consacrent à leur travail. De plus, l'augmentation a été de plus de 10% d'augmentation pour 40% des répondants. Or, dans les grands cabinets, cette augmentation a été de plus de 10% que pour 28% des femmes, ce qui permet de nous questionner sur les augmentations de salaire offertes aux femmes versus celles offerts aux hommes.

Dans les petits et moyens cabinets, la satisfaction face au salaire diminue à 74% des répondants qui se disent très ou assez satisfaits de leur salaire et seulement 66% estiment que leur salaire est une juste contrepartie relativement aux responsabilités qui leur sont confiées et aux efforts qu'ils consacrent à leur travail. C'est donc dire que les professionnels en petits ou moyens cabinets sont moins satisfaits de leur rémunération que ceux en grands cabinets. D'ailleurs, l'augmentation a été de plus de 10% d'augmentation pour 30% des répondants. Aussi, nous remarquons que le boni à la performance est beaucoup moins présent dans les petits et moyens cabinets, car seulement 47% des répondants en petits ou moyens cabinets indiquent avoir la possibilité d'obtenir un tel boni.

Dans le secteur public et parapublic, la satisfaction face au salaire diminue à 65% des répondants qui se disent très ou assez satisfaits de leur salaire et seulement 49% estiment que leur salaire est une juste contrepartie relativement aux responsabilités qui leur sont confiées et aux efforts qu'ils consacrent à leur travail. Les professionnels dans le secteur public ou parapublic sont donc ceux qui sont les moins satisfaits de leur salaire. Nous remarquons aussi que, dans ce secteur, l'augmentation salariale annuelle est fixe pour

75% des répondants et que 97% des répondants reçoivent moins de 10% d'augmentation par année.

Dans les contentieux, 77% des répondants se disent très ou assez satisfaits de leur salaire et 62% estiment que leur salaire est une juste contrepartie relativement aux responsabilités qui leur sont confiées et aux efforts qu'ils consacrent à leur travail. Quant à l'augmentation annuelle, elle est de moins de 10% pour 93% des répondants en contentieux.

F) Le nombre d'employeurs

Pour ce qui est du mouvement dans la profession d'un employeur à l'autre, 49% des répondants ont eu plus de deux employeurs depuis leur admission au Barreau du Québec contre 41% des répondants qui, eux, n'ont eu qu'un seul employeur depuis leur admission au Barreau, tel que le démontre le graphique ci-dessous :



Au surplus, 22% des répondants ont eu plus de trois employeurs, ce qui est assez considérable tenant compte du fait qu'ils ont tous dix (10) ans ou moins de pratique et qui démontre que le changement d'un employeur à l'autre est assez fréquent. C'est dans les contentieux que cette proportion augmente le plus, soit à 75% qui ont eu plus de deux employeurs, dont 41% qui ont eu plus de trois employeurs. Il y a donc lieu de conclure que les professionnels en contentieux sont davantage appelés à changer d'employeur que les professionnels en pratique privée ou dans le domaine public ou parapublic.

G) Les vacances

En ce qui concerne les vacances, la majorité des répondants, soit 64%, bénéficient de quatre (4) semaines de vacances. Or, ce n'est pas tous les répondants qui prennent toutes leurs vacances puisque seulement 34% des répondants ont pris quatre (4) semaines de vacances dans les douze (12) derniers mois.

H) Le mentorat

Seulement 24% des répondants ont affirmé bénéficier d'un système de mentorat officiel. Or, 38% ont indiqué bénéficier d'un tel système de façon non officielle. Il reste tout de même 38% des répondants qui n'ont pas du tout accès à un tel système. Pour ceux qui ont dit bénéficier d'un tel système de façon officielle ou non officielle, 63% ont indiqué que ce système était toujours ou souvent appliqué au sein de leur milieu de travail. Par conséquent, lorsqu'un tel système existe, il est pour la majorité bien appliqué.

I) La satisfaction globale face à la vie professionnelle

Les jeunes avocats de Montréal sont satisfaits de leur vie professionnelle puisqu'ils indiquent à 81% être très ou assez satisfaits de leur vie professionnelle. Notons que cette proportion augmente à 85% dans les grands cabinets. Cette réalité est donc aussi vraie pour la pratique privée, en général, autant dans les petits, moyens ou grands cabinets.

Par ailleurs, 60% des répondants affirment que leur pratique d'avocat correspond tout à fait ou assez à ce qu'ils pensaient avant de devenir membres du Barreau du Québec.

Aussi, une forte proportion des répondants soit 68% affirment avoir totalement ou assez atteint leurs objectifs de carrières.

J) Activités bénévoles ou pro bono

En matière d'activités bénévoles, seulement 27% des répondants y consacrent du temps contre 59% qui n'y consacrent pas de temps. Cela dit, 46% des répondants aimeraient consacrer plus de temps aux activités bénévoles contre 54% qui ne souhaitent pas y consacrer plus de temps. La plupart des répondants expliquent le peu de temps qu'ils y consacrent au fait qu'ils manquent de temps pour ce faire. Cependant, le fait que seulement 26% des employeurs reconnaissent les heures pro bono ne vient sûrement pas encourager les jeunes avocats à y faire davantage de place dans leur horaire.

2. Les valeurs et les priorités des répondants

Les éléments les plus importants identifiés par les répondants au titre de valeurs qui leur sont chères sont : (1) le travail intéressant, (2) les relations humaines, (3) l'équilibre travail-famille, et (4) le développement personnel. Ainsi, les membres de l'AJBM recherchent d'abord et avant tout un milieu de travail dans lequel ils pourront accomplir du travail intéressant, dans lequel les relations humaines seront harmonieuses, dans lequel ils pourront maintenir un équilibre travail-famille et dans lequel ils pourront se développer personnellement.

Par ailleurs, les éléments les moins valorisés par les répondants sont : (1) le statut social, (2) le développement des affaires, (3) le dévouement au travail, et (4) la rémunération. Par conséquent, les membres de l'AJBM accordent peu d'importance au statut social lié à leur carrière et démontrent peu d'intérêt pour le développement des affaires alors que, pourtant, 85% des répondants ont identifié que les attentes de leur employeur étaient moyennes à élevées en matière de développement de la clientèle.

Au niveau des conditions de travail recherchées par les répondants, ces derniers ont démontré le plus d'intérêt pour : (1) participer à l'élaboration des stratégies dans les dossiers, (2) bénéficier de flexibilité dans les heures de travail, (3) avoir accès à de la formation professionnelle, et (4) avoir un meilleur salaire. Le dernier élément est tout de même surprenant à la lumière des résultats quant aux éléments les moins valorisés, où se trouvait notamment la rémunération. Cela s'explique par le fait que la rémunération, bien qu'elle ne constitue pas une valeur fondamentale pour les répondants, reste tout de même importante en termes de conditions de travail. Autrement, les autres conditions de travail recherchées sont directement en lien avec les valeurs des répondants, en ce qu'ils recherchent à participer à l'élaboration des stratégies dans les dossiers, ce qui constitue du travail intéressant, et en ce qu'ils recherchent une flexibilité quant aux heures de travail, probablement pour atteindre un meilleur équilibre travail-famille.

Les répondants ont, cependant, démontré peu d'intérêt pour : (1) le travail pro bono, (2) bénéficier d'un soutien psychologique, (3) participer aux stratégies de développement de la clientèle, et (4) avoir accès au statut d'associé participant aux profits. Le peu d'intérêt pour le travail pro bono concorde avec les résultats mentionnés ci-haut et cela nous pousse à nous questionner sur la prédisposition des jeunes avocats pour les activités bénévoles. Cela pourrait-il confirmer en quelque sorte une certaine image des avocats? Au niveau du soutien psychologique, le peu d'intérêt que les répondants y portent se confirme par le fait que 85% des répondants n'ont jamais eu recours à un professionnel de la santé concernant des problèmes de santé psychologique reliés au travail.

Quant au peu d'intérêt en matière de développement des affaires, cela est conforme avec les valeurs des répondants discutées ci-dessus mais se trouve tout à fait en rupture avec l'importance que les employeurs y accordent et porte à se questionner sur l'intérêt manifesté par les jeunes avocats dans leur milieu de travail à l'égard du développement de la clientèle. Enfin, quant au peu d'importance accordée par les répondants à l'accession à la société, notons que ce résultat diffère de celui à la question de savoir s'ils souhaitent devenir associés, à laquelle ils ont répondu à 72% « Oui ». Il faut conclure que, bien que 72% des répondants souhaitent devenir associés, ceci ne constitue pas une condition de travail importante pour eux, 67% d'entre eux n'y voyant pas une condition de travail importante.

En matière de condition physique, les répondants, à 68%, accordent moins de 3h à l'activité physique. La majorité des répondants, soit 74%, estiment que le nombre d'heures consacrées à l'activité physique est nettement insuffisant ou insuffisant. Pour 65% des répondants, les lacunes ou les problèmes quant à leur condition physique s'explique par le manque de temps. En matière d'alimentation, le manque de temps explique, encore une fois, les lacunes ou les problèmes à cet égard.

3. Équilibre travail-famille

À la question de savoir si les répondants accepteraient une diminution de salaire en contrepartie d'une diminution équivalente de leurs heures de travail, 51% de ceux-ci répondent affirmativement. Dans les grands cabinets, cette proportion augmente à 67% des répondants qui affirment qu'ils accepteraient une diminution de salaire en contrepartie d'une diminution équivalente de leurs heures de travail. Chez les femmes en

grands cabinets, cette proportion atteint un sommet à 81% des répondantes. De tels résultats indiquent une fois de plus que le modèle des grands cabinets qui implique un salaire élevé et des heures de travail nombreuses est difficile à soutenir pour les femmes. Ces résultats devraient être considérées d'autant plus sérieusement par les grands cabinets du fait qu'ils comptent de plus en plus de femmes parmi leurs rangs. Notons que cette réalité n'est pas aussi présente dans les petits et moyens cabinets, dans les contentieux et dans le secteur public et parapublic.

À la question posée à ceux qui ont quitté la pratique privée quant aux motifs de leur départ, la plupart des réponses ont trait à la recherche d'un horaire de travail plus souple et moins intense, d'un meilleur équilibre de vie et, en particulier, d'une meilleure conciliation travail-famille. En cela, les réponses à cette question sont tout à fait conformes à celles évoquées dans le paragraphe précédent : les heures des grands cabinets sont difficiles à soutenir, ce qui amène plusieurs jeunes avocats à quitter la pratique privée. D'ailleurs, une fois qu'ils ont quitté, les résultats semblent démontrer qu'ils ont trouvé ce qu'ils cherchaient en atteignant un équilibre travail-famille.

Par ailleurs, à cette même question, nous remarquons que plusieurs expliquent leur départ de la pratique privée par divers éléments ayant trait à l'ambiance de travail dans laquelle ils évoluaient. Plus particulièrement, nous retrouvons des commentaires à l'effet que la pratique privée implique une ambiance qualifiée par les répondants de « old school », « boys club », rigide, où les membres manquent de soutien, d'encadrement et d'occasions de se mettre en valeur, où la pression de performer et de développer la clientèle est insoutenable, où l'organisation du travail est déficiente et où la seule véritable condition de travail est le salaire. De tels commentaires devraient attirer l'attention des gestionnaires en pratique privée, tant dans les grands cabinets que dans les petits et moyens cabinets, sur l'ambiance véritable qui règne dans leurs organisations.

Bien que 90% des répondants affirment avoir ou vouloir des enfants, 59% des répondants affirment que le fait d'avoir un enfant peut nuire à leur avancement professionnel et 45% des répondants estiment que leur vie professionnelle constitue un obstacle pour avoir des enfants. Chez les femmes, cette proportion augmente à 71% qui affirment que le fait d'avoir un enfant peut certainement ou probablement nuire à leur avancement professionnel. Dans les grands cabinets, cette proportion est à 69%, hommes et femmes confondus, alors que pour les femmes en grands cabinets, elle atteint une surprenante proportion de 90% qui affirment que le fait d'avoir un enfant peut certainement ou probablement nuire à leur avancement professionnel. En fait, près de la moitié d'entre elles estiment que le fait d'avoir un enfant nuira certainement à leur avancement professionnel. Aussi, les femmes en grands cabinets considèrent dans une proportion de 65% que leur vie professionnelle constitue un obstacle pour avoir des enfants. Ces données sont alarmantes tant pour les jeunes avocats que pour leurs employeurs, en ce qu'elles s'inscrivent directement en contradiction avec les valeurs exprimées par les jeunes avocats. Ces données tendent donc à confirmer la prétention souvent évoquée à l'effet que les femmes en grands cabinets peuvent difficilement concilier le fait d'avoir des enfants avec leur avancement professionnel. De façon globale, dans tous les types de pratiques confondus, la conciliation travail-famille pour les jeunes de notre profession semble encore constituer un défi qui reste à être relevé.

Cela dit, 57% des répondants ont tout de même indiqué bénéficier d'un horaire flexible leur permettant de concilier plus facilement leur travail, leur famille et leur vie personnelle. Cette proportion diminue à 43% dans les grands cabinets, qui démontrent le moins de flexibilité à cet égard alors que le secteur public et parapublic démontre le plus haut niveau de flexibilité avec une proportion de 70%.

Pour ce qui est de l'ouverture de leur employeur à aménager un horaire de travail leur permettant de concilier plus facilement leur travail, leur famille et leur vie personnelle, 47% des répondants croient que leur employeur n'est pas ouvert à un tel aménagement. Ils sont 63% à le penser en grands cabinets, 49% à le penser en contentieux, 51% à le penser en petits et moyens cabinets alors qu'ils ne sont que 31% à le penser dans le secteur public et parapublic. En ce sens, le secteur public et parapublic offre clairement les meilleures perspectives.

En ce qui concerne le travail à la maison, 67% des répondants affirment que leur employeur ne leur permet rarement ou jamais de travailler à la maison. De tels résultats sont étonnants à la lumière de l'utilisation des nouvelles technologies, telles que le Blackberry, utilisé par la majorité des répondants, qui devraient permettre plus de flexibilité pour travailler à la maison.

En matière de congés parentaux, pour ceux qui ont déjà pris de tels congés, 41% des répondants affirment avoir dû travailler durant leur congé et 63% des répondants affirment avoir reçu une forme de compensation financière de la part de leur employeur durant ces congés. Pour 49% d'entre eux, cette compensation financière de leur employeur a duré entre 4 et 6 mois, seulement 14% ayant bénéficié d'une compensation financière de leur employeur pour plus de 6 mois.

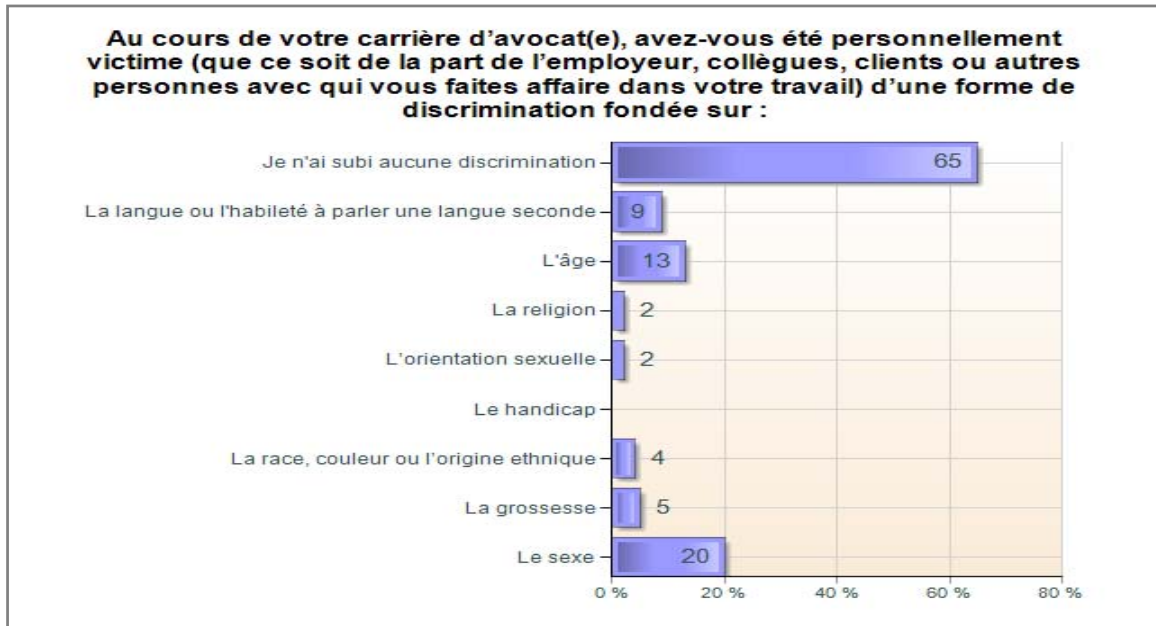
Quant à l'ouverture démontrée par leur employeur à la prise d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption, 73% des répondants ont dit que leur employeur était très ouvert ou assez ouvert en cette matière. De plus, 65% des répondants ont dit considérer que le nombre d'heures consacrées à leur famille était très ou assez équilibré.

Dans les grands cabinets, 69% des répondants ont affirmé avoir dû travailler durant leur congé et aucun affirme avoir bénéficié d'une compensation financière de plus de 6 mois. Dans les petits et moyens cabinets, 60% des répondants ont affirmé avoir dû travailler durant leur congé et 16% affirment avoir bénéficié d'une compensation financière de plus de 6 mois. Dans les contentieux, 28% des répondants ont affirmé avoir dû travailler durant leur congé et 30% affirment avoir bénéficié d'une compensation financière de plus de 6 mois. Dans le secteur public et parapublic, seulement 11% des répondants ont affirmé avoir dû travailler durant leur congé et 16% affirment avoir bénéficié d'une compensation financière de plus de 6 mois.

4. Discrimination et harcèlement psychologique

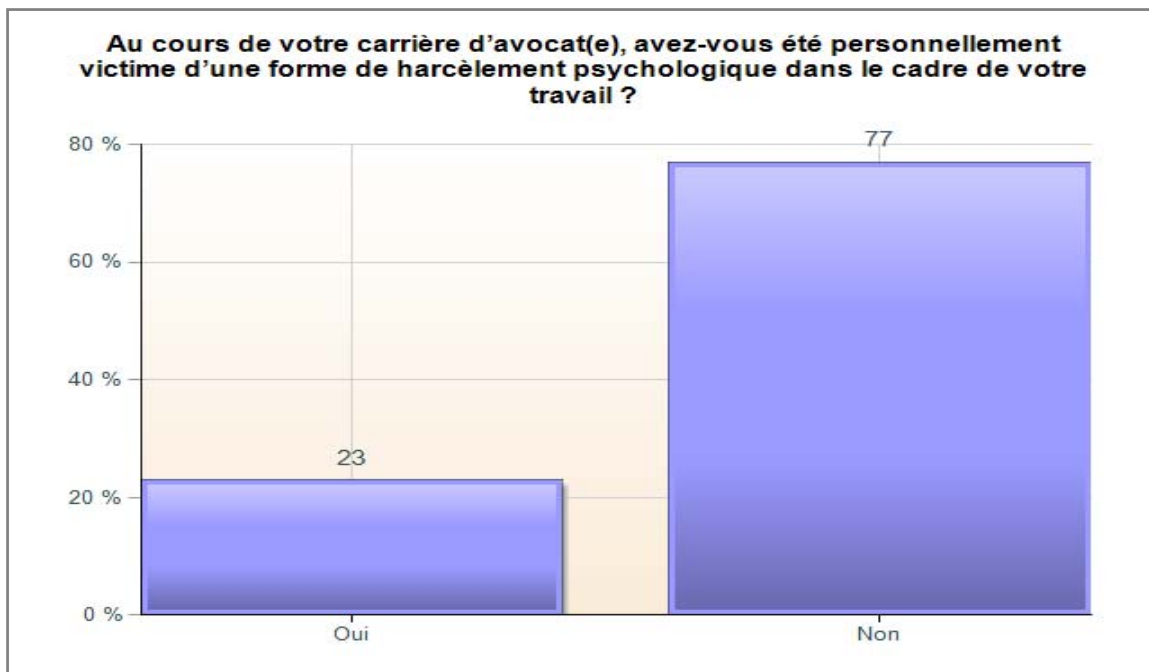
En matière de discrimination, 65% des répondants affirment n'avoir jamais fait l'objet de discrimination. Or, 20% des répondants affirment avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe, 13% des répondants affirment avoir fait l'objet de discrimination

fondée sur l'âge et 5% des répondants affirment avoir fait l'objet de discrimination fondée sur la grossesse, tel que le démontre le tableau ci-dessous.

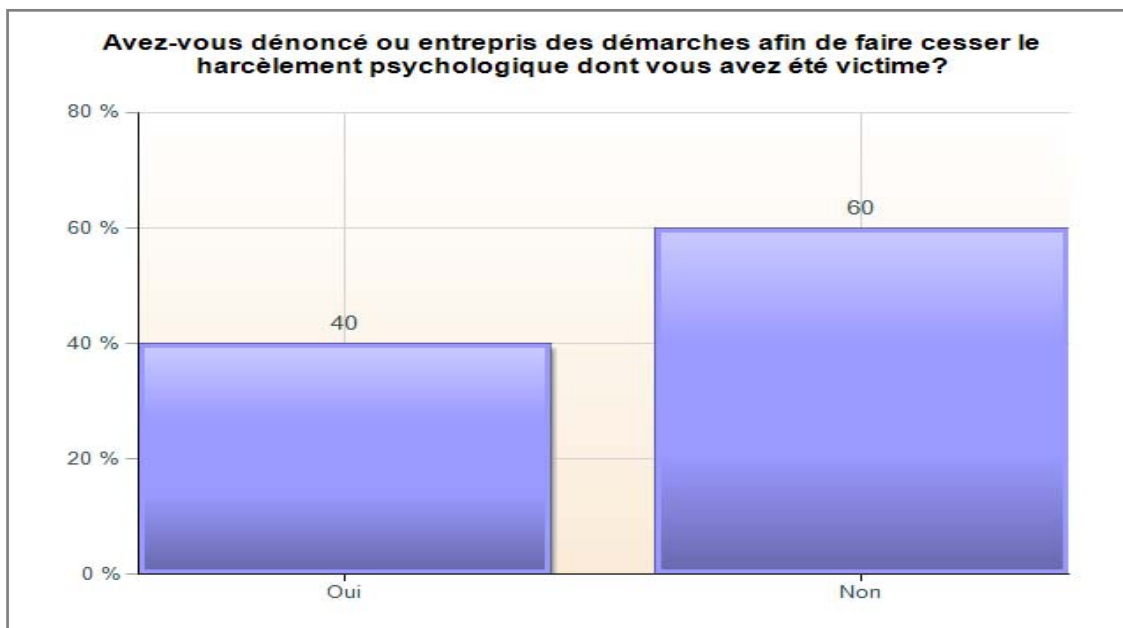


La plupart des cas de discrimination provenaient de la part d'un collègue de bureau, soit dans 58% des cas, mais aussi de la part d'un client dans 30% des cas et de la part d'un confrère provenant d'un autre bureau, dans 25% des cas. Seulement 15% des répondants ayant subi du harcèlement ont entrepris des démarches afin de faire cesser toute forme de discrimination. Une telle proportion dénote peut-être le manque d'outils chez les employeurs pour dénoncer une situation de discrimination.

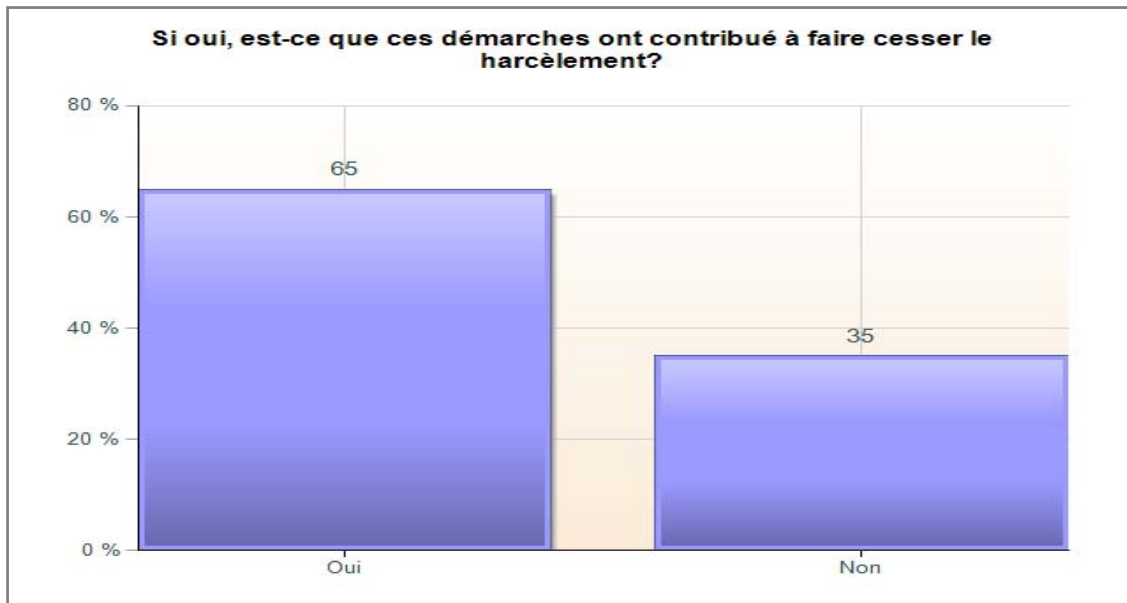
En matière de harcèlement psychologique, 23% des répondants ont affirmé avoir été personnellement victimes de harcèlement psychologique dans le cadre de leur travail, tel que le démontre le tableau suivant :



Parmi ceux-ci, 40% ont entrepris des démarches pour le faire cesser contre 60% qui n'ont entrepris aucune démarche, tel que le démontre le graphique suivant :



Pour 65% de ceux qui ont dénoncé ou entrepris des démarches, ces démarches avaient contribué à faire cesser le harcèlement, tel que le démontre le graphique suivant :



En matière de harcèlement sexuel, seulement 4% des répondants ont été personnellement victimes d'une forme de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail. D'entre eux, seulement 18% ont dénoncé ou entrepris des démarches afin de faire cesser le harcèlement sexuel. Or, pour ces derniers, ces démarches se sont avérées efficaces car dans 100% des cas, elles avaient contribué à faire cesser le harcèlement sexuel.

Ces données en matière de discrimination et de harcèlement démontrent que lorsque ces situations sont dénoncées ou que des démarches sont entreprises, celles-ci permettent souvent de contribuer à faire cesser la discrimination et le harcèlement. Dans cette perspective, les employeurs ont tout intérêt à mettre sur pied des politiques efficaces en ces matière qui permettent plus facilement à la victime d'entreprendre de telles démarches ou, encore, de dénoncer.

Conclusion

Les jeunes avocats de Montréal sont généralement satisfaits de leur pratique et de leur vie professionnelle et personnelle. D'ailleurs, lorsque questionnés sur la situation professionnelle dans laquelle ils s'imaginent dans cinq (5) ans, les jeunes avocats en grands cabinets à 77% s'y voient toujours, alors que 13% se voient plutôt dans une pratique en contentieux. Pour ceux exerçant leur pratique en petits ou moyens cabinets, cette proportion passe à 16% qui se voient plutôt dans une pratique de contentieux.

Cela dit, les jeunes avocats recherchent plus de flexibilité pour concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et, plus spécifiquement, une option pour réduire leurs heures tout en réduisant leur salaire, surtout pour ceux en pratique privée. À cet égard, il reste beaucoup de chemin à parcourir du fait que les jeunes avocats considèrent toujours qu'avoir un enfant peut nuire à leur avancement professionnel. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes pratiquant en grand cabinet.

Il semble aussi que les valeurs véhiculées par les jeunes avocats posent un défi au modèle existant en pratique privée, notamment en ce qu'ils accordent peu d'importance au

développement de la clientèle et à l'accession à la société. Les jeunes avocats recherchent d'abord et avant tout un milieu de travail stimulant et harmonieux où ils pourront se développer tant sur le plan professionnel que personnel. Cependant, ils rejettent la pression constante et intense à la performance qui leur un dévouement entier à leur travail et qui les empêchent d'atteindre un équilibre de vie.