

**DÉCLARATION DE PRINCIPE
SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**



**Jeune Barreau
de Montréal**
Young Bar of Montreal

Adoptée en Conseil d'administration, le 1^{er} février 2020

CONSIDÉRANT la *Déclaration de principe portant sur la conciliation travail-famille du JBM* adoptée le 6 mai 2010 par le Conseil d'administration (la « **Déclaration initiale** »);

CONSIDÉRANT l'*Analyse des résultats du sondage* réalisée au printemps 2009 par le Comité des États Généraux de l'Association du Jeune Barreau de Montréal, portant, notamment, sur les heures facturables, l'utilisation des technologies, l'équilibre travail-famille;

CONSIDÉRANT les conclusions et recommandations du *Rapport sur la situation de l'emploi chez les jeunes avocats du Québec* publié le 16 février 2016 par le Jeune Barreau de Montréal (JBM), portant, notamment, sur l'insécurité d'emploi;

CONSIDÉRANT le *Rapport sur la tarification horaire à l'heure de réflexion* adopté par le Conseil d'administration du Barreau du Québec en février 2016, mettant de l'avant, notamment, les risques d'une tarification par heures facturables;

CONSIDÉRANT le *Rapport de recherche – Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es) – Phase II – 2017-2019*, mettant de l'avant, notamment :

- que « les proportions de détresse sont significativement plus élevées chez les jeunes praticien(ne)s ayant 10 ans ou moins de pratique (49,9 %) »;
- que « les jeunes de 10 ans ou moins de pratique sont proportionnellement plus touché(e)s par l'épuisement (22,4 %) »;
- que « [s]ur le plan du bien-être, les jeunes ayant 10 ans ou moins d'expérience sont ceux et celles qui connaissent les niveaux de bien-être les plus faibles »;
- « que le conflit travail-famille s'avère significativement et positivement lié à la détresse psychologique ressentie par les avocat(e)s participant(e)s »;
- « que le soutien social reçu à l'extérieur du travail, de la famille ou des amis, contribuerait à réduire de manière significative la détresse psychologique »;
- que la technologie, l'insécurité d'emploi et les heures facturables, notamment, sont des facteurs de risques pour la santé mentale;

CONSIDÉRANT que le JBM fait de la santé psychologique des avocates et avocats de 10 ans et moins de pratique inscrite.s à la section de Montréal du Barreau du Québec (« ses membres ») une de ses priorités depuis plusieurs années¹;

CONSIDÉRANT que la santé psychologique est au cœur de toute forme d'épanouissement, que ce soit professionnel, relationnel et personnel;

CONSIDÉRANT que le JBM souhaite mettre à jour la Déclaration initiale afin d'actualiser sa position avec les enjeux, intérêts et besoins actuels de ses membres;

¹ Voir, notamment, les programmes de la présidence [pour le mandat 2018-2019](#) et [pour le mandat 2019-2020](#)

CONSIDÉRANT que le terme « vie personnelle » est inclusif puisqu'il représente la réalité des membres avec ou sans partenaire de vie, avec ou sans enfant, et intègre la notion de bien-être personnel, relationnel et familial;

CONSIDÉRANT que le JBM est sensible aux préoccupations de ses membres quant aux défis de la conciliation travail-vie personnelle;

CONSIDÉRANT que des mesures doivent être développées afin de faciliter cette conciliation et d'aider les membres à atteindre un équilibre entre leur carrière et les autres sphères de leur vie personnelle;

PAR CONSÉQUENT, LE JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL S'ENGAGE À :

- I. Promouvoir la *Déclaration de principe sur la conciliation travail-vie personnelle*;
- II. Faire connaître auprès de ses membres et promouvoir le *Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec* (PAMBA) et/ou tout autre programme similaire;
- III. Encourager le développement de stratégies et politiques adaptées aux réalités modernes, facilitant la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles, telles que :
 - d'offrir la possibilité d'avoir un horaire variable;
 - d'offrir la possibilité de faire du télétravail;
 - de faire la promotion de l'activité physique, notamment en offrant des remboursements suite à l'inscription à un programme d'entraînement;
 - de faire la promotion du retour au travail progressif, notamment en cas de congés parentaux ou de maladie;
- IV. Créer une table consultative sur les enjeux de la santé psychologique dans la profession juridique avec les acteurs influents du milieu juridique québécois;
- V. Entamer une discussion sur les modes de tarification et de facturation à privilégier;
- VI. Entamer une discussion sur le droit à la déconnexion de ses membres, notamment en relation avec l'usage des technologies au travail;
- VII. Offrir annuellement une formation, un dîner-conférence ou un atelier ayant pour thème la conciliation travail-vie personnelle; et
- VIII. Développer dans les cinq (5) ans de la signature de la présente déclaration, adopter et promouvoir un guide sur les meilleures pratiques des employeurs en matière de conciliation travail-vie personnelle.