



Guide sur la
rétention des avocates
dans la profession

Guide sur la *rétention des avocates* dans la profession

ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL





ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

La culture du milieu de travail constitue un élément essentiel à l'intégration et à la rétention des avocates. D'une part, si l'on souhaite les retenir dans la profession, celles-ci ne doivent pas se trouver dans des situations d'isolement au travail. Selon la professeure Sophie Brière, l'introduction de mesures formelles visant à assurer la sécurité au travail est nécessaire, tout comme la mise sur pied d'un programme d'aide aux employé-es¹. Ces changements peuvent en effet diminuer le niveau de stress lié au travail. D'autre part, Brière explique dans son rapport de recherche que les évaluations du rendement sont encouragées par les avocates puisque ces évaluations permettent de progresser dans des milieux professionnels qui sont traditionnellement considérés comme masculins². Les recherches de Brière démontrent clairement que les avocates ne se sentent ni respectées ni confortables dans leur profession. Les programmes de mentorat mentionnés doivent ainsi être introduits dans les milieux de travail de manière générale et, plus particulièrement, un programme d'aide axé sur le mentorat s'avère crucial.

Un programme de mentorat permet en effet aux avocates de consulter un-e professionnel-le dans leur domaine. Cette personne peut leur fournir des conseils utiles qui leur permettront de progresser dans leur carrière³: « *women need high-ranking mentors from the power elite to overcome being stereotyped as lacking in qualities deemed essential for career success*⁴ ». En ce qui concerne la pratique juridique, la personne mentore serait idéalement une avocate expérimentée qui pourrait offrir de l'aide aux avocates et participer à un transfert de ses connaissances et de ses compétences acquises grâce à son expérience dans la profession⁵.

¹ Sophie BRIÈRE, « Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins: une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire », *Fonds de recherche du Québec*, 4 mars 2018, en ligne: <https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/pc_cm_s.briere_rapport_femmes-metiers-hommes.pdf>, p. 20-21.

² Sophie BRIÈRE, « Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins: une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire », *Fonds de recherche du Québec*, 4 mars 2018, en ligne: <https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/pc_cm_s.briere_rapport_femmes-metiers-hommes.pdf>, p. 20-21.

³ THE ADVOCATES' JOURNAL, *The Advocates' Society Guide to Mentoring*, 2017, en ligne: <https://www.advocates.ca/Common/Uploaded%20files/Resources/Mentoring/TAS_Guide_To_Mentoring_2018_feb12.PDF>, p. 1-2.

⁴ BARREAU DU QUÉBEC, *Vision et audace: stratégie gagnante pour l'avancement des femmes dans les cabinets d'avocats – Guide à l'intention des cabinets d'avocats*, Septembre 2014, en ligne: <<https://www.jurisource.ca/ressource/vision-et-audace-strategie-gagnante-pour-lavancement-des-femmes-dans-les-cabinets-davocats-guide-a-lintention-des-cabinets-davocats>>, p. 27.

⁵ *Ibid.*, p. 27.

L'introduction d'un programme de mentorat a des impacts positifs pour la mentorée. Celle-ci aura l'occasion de s'améliorer de plusieurs manières, par exemple⁶:

- La mentorée pourra développer son expertise, ses connaissances, ses capacités ainsi que ses compétences;
- La mentorée s'intégrera plus facilement dans un cabinet juridique;
- La mentorée sera au courant des informations concernant à la fois ses collègues et les politiques du bureau où elle travaille;
- Enfin, la mentorée profitera d'un système de soutien au travail⁷.

Tous ces éléments permettront à l'avocate de mieux comprendre les attentes de la direction. Qui plus est, l'avocate ne se sentira pas dépassée, ce qui la rendra plus à l'aise dans son environnement de travail.

De plus, il est évident que les avocates font face à d'importants obstacles et pressions. Elles doivent en effet constamment approfondir leurs connaissances et compétences⁸. Les avocates doivent également tenir compte de la présence du sexisme dans leur profession. La mise en place d'un programme de mentorat les aidera à se sentir moins seules. C'est ainsi que la situation actuelle concernant l'intégration et la rétention des avocates dans la profession pourra s'améliorer.

⁶ Kristine L. ROBERTS, « How We Built a Mentoring Program that Actually Works », *Baker Donelson*, 14 août 2018, en ligne: <<https://www.bakerdonelson.com/how-we-built-a-mentoring-program-that-actually-works>>.

⁷ Kristine L. ROBERTS, « How We Built a Mentoring Program that Actually Works », *Baker Donelson*, 14 août 2018, en ligne: <<https://www.bakerdonelson.com/how-we-built-a-mentoring-program-that-actually-works>>.

⁸ LAWYERS' PROFESSIONAL INDEMNITY COMPANY, *Managing a Mentoring Relationship*, 2002, en ligne: <<https://www.practicepro.ca/wp-content/uploads/2017/06/2002-04-mentoring-booklet.pdf>>, p. 29.

BARREAU DE MONTRÉAL

www.barreaudemontreal.qc.ca
460, rue Saint-Gabriel, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 2Z9
Tél.: 514 866-9392
info@barreaudemontreal.qc.ca

