

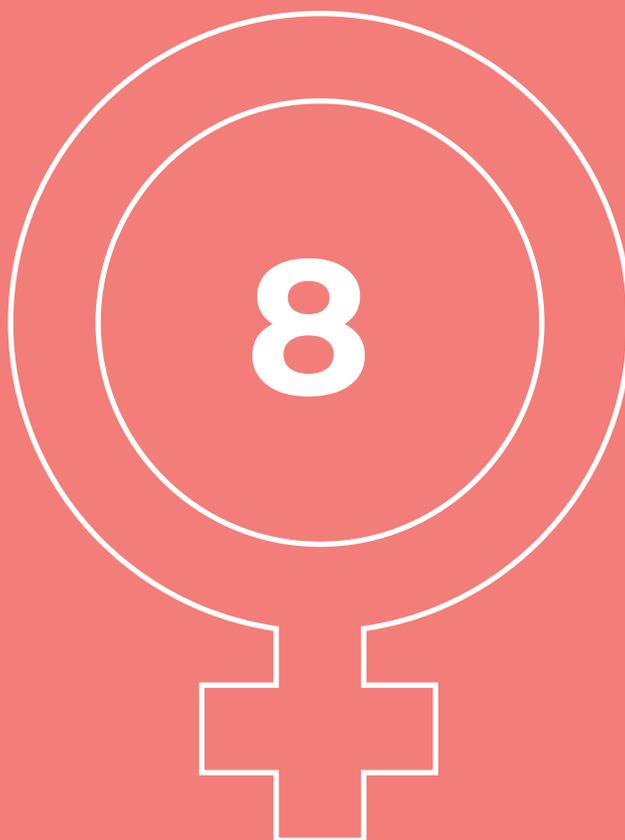


 Barreau de
Montréal

Guide sur la
rétention des avocates
dans la profession

Guide sur la *rétention des avocates* dans la profession

ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISATIONS





8 ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISATIONS

Afin de réussir à retenir les avocates dans la profession, particulièrement au sein des cabinets, il est nécessaire de mettre en place une stratégie d'accompagnement entre les cabinets souhaitant atteindre cet objectif. Le but de cette stratégie est de permettre aux différents protagonistes d'évoluer collectivement et ainsi créer un milieu propice à la rétention des femmes.

Pour ce faire, il convient de miser sur le partage d'expériences entre les différents cabinets¹. En fait, les difficultés liées à la rétention des avocates dans la profession sont complexes et évoluent constamment. Les stratégies à adopter doivent donc continuellement être révisées et mises à jour². Le partage d'expériences permet de découvrir les meilleures pratiques et de consolider les acquis, ce au fur et à mesure.

L'accompagnement des cabinets passe aussi par le développement et le partage d'outils de formation et de réflexion. Des modèles de politiques internes, des plans de carrière ou des sondages sont quelques exemples d'outils pouvant faire l'objet de discussions et d'échanges entre cabinets voulant s'impliquer dans la rétention des avocates.

La mise en place d'une communauté de cabinets investis dans la poursuite de cet objectif permettrait également de collecter des données afin de valider l'efficacité des outils de travail développés et apporter des améliorations à l'avenir. Voir à titre d'exemple le projet Justicia, du Barreau du Québec³.

¹ Sophie BRIÈRE, *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*, Presses de l'Université de Laval, 2019, p. 243.

² Anna JAFFE, Grace CHEDIAK, Erika DOUGLAS et al., « Retaining and Advancing Women in National Law Firms », *Stanford Law School Women in Law Policy Lab Practicum*, Mai 2016, en ligne: <<https://law.stanford.edu/publications/retaining-and-advancing-women-in-national-law-firms>>, p. 53.

³ 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-l'avancement-des-femmes-dans-les-cabinets-d'avocats-guide-a-l'intention-des-cabinets-d'avocats>>, p. 16.

La collecte des données en matière de rétention peut également avoir un effet positif au sein d'un même cabinet. En effet, lorsque des données sont recueillies et analysées de manière continue via une méthode standardisée et crédible, il devient plus simple de suivre les avancements et progrès au fil du temps. Les cabinets notant des progrès pourraient décider de rendre ces informations publiques. Lorsqu'elle est appuyée par des données crédibles, l'implication dans la rétention des avocates constitue certainement un outil de recrutement ou de marketing⁴.

Par ailleurs, il convient de noter que plusieurs obstacles à la rétention des femmes dans la profession d'avocate sont communs à d'autres professions. Des recherches avancent qu'il y aurait lieu de tester les outils développés dans des organisations évoluant dans d'autres secteurs, dans la mesure du possible⁵. Les opportunités de partage et d'apprentissage sont donc multiples.

⁴ BARREAU DU HAUT-CANADA, *Gender Data Collection Guide for Law Firms*, Octobre 2010, p. 13-14.

⁵ Sophie BRIÈRE, *Les femmes dans des professions traditionnellement masculines*, Presses de l'Université de Laval, 2019, p. 244.

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

