



# Rapport d'analyse

## *Droit à la déconnexion & enjeux associés*



Alexandre Côté, Joël Gagnon, Simon Coulombe,  
Yannick Dufresne & Catherine Ouellet

Février 2023



## **Protection des droits de propriété intellectuelle du Jeune Barreau de Québec**

© [2023] [Jeune Barreau de Québec]

Il est possible de reproduire des extraits de ce document sans autorisation ni frais, à condition de mentionner la source. Toutefois, si cela est fait à des fins de commercialisation, une autorisation préalable doit être obtenue auprès du Jeune Barreau de Québec.



## Remerciements

Le Jeune Barreau de Québec tient à remercier le Barreau du Québec pour son appui financier à la réalisation du présent rapport. Le Barreau du Québec est l'organisme qui représente l'ensemble des avocats et avocates de la province de Québec et qui est chargé de l'administration de la profession. Sa contribution financière a été essentielle pour permettre au Jeune Barreau de Québec de réaliser ce rapport.



Le Jeune Barreau de Québec tient également à remercier la précieuse contribution de ses membres dans la réalisation de ce rapport. Guillaume Renauld, Cécile Fradette, Solveig Ménard-Castonguay, Charles-Francis Roy, Raphaël Gaudreault, Audrey Couture et Samuel Gagnon. Leur implication et leur dévouement ont été déterminants pour la réussite de ce projet.

Enfin, le Jeune Barreau de Québec tient à remercier tous les partenaires et les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce rapport. Leur appui a été précieux et a permis de rendre ce document le plus complet et le plus représentatif possible.

## Associations participantes

### Jeune Barreau de Québec



JEUNE BARREAU DE QUÉBEC

300, boul. Jean-Lesage, Bureau RC-21  
Québec (Québec) G1K 8K6

Contact : [jbq@jeunebarreaudequebec.ca](mailto:jbq@jeunebarreaudequebec.ca)

### Association des Jeunes Barreaux de Région



ASSOCIATION DES  
JEUNES BARREAUX  
DE RÉGION

445, boul. St-Laurent, Bureau RC-03  
Montréal (Québec) H2Y 3T8

Contact : [info@ajbr.ca](mailto:info@ajbr.ca)

### Jeune Barreau de Montréal



Jeune Barreau  
de Montréal  
Young Bar of Montreal

445, boul. St-Laurent, Bureau RC-03  
Montréal (Québec) H2Y 3T8

Contact : [info@ajbm.qc.ca](mailto:info@ajbm.qc.ca)

## **Nous joindre**

### **Chaire de recherche relief en santé mentale, autogestion et travail**



Pavillon J.-A.-DeSève  
1025, avenue des Sciences-Humaines, Bureau 3131  
Université Laval  
Québec (Québec) G1V 0A6

Contact : [crrsmat@ulaval.ca](mailto:crrsmat@ulaval.ca)

### **Chaire de leadership en enseignement des sciences sociales numériques**



Pavillon Charles-De Koninck  
1030, avenue des Sciences humaines, Bureau 3456  
Université Laval  
Québec (Québec) G1V 0A6

Contact : [info@clessn.com](mailto:info@clessn.com)

## En bref

Le présent rapport porte sur des données de sondage recueillies en 2022 auprès de 968 membres des Jeunes Barreaux du Québec. L'objectif du sondage est de connaître les perceptions des membres sur la question du droit à la déconnexion et des enjeux associés.

- L'échantillon est composé principalement de femmes. Il y a également un nombre plus élevé d'avocats travaillant dans la fonction publique et en cabinet privé. La plupart des participants travaillent entre 40 et 49 heures par semaine. La grande majorité n'a pas d'enfants, et ceux qui en ont ont des enfants en bas âge.
- La proportion de personnes signalant avoir passé d'un mode en présentiel à un mode en télétravail en raison de la pandémie est substantielle. Selon l'enquête, le mode hybride est le mode préféré par une vaste majorité.
- L'utilisation des appareils mobiles en dehors des heures de travail ou durant les vacances pour des activités professionnelles est rapportée par une large proportion des participants. Peu de participants (moins du tiers) rapportent utiliser la fonction de retard des envois de courriels. Une grande partie des participants (près de 50%) rapportent ressentir des pressions pour rester connectés en dehors des heures normales. Ces pressions sont attribuées à des facteurs internes et organisationnels.
- Les politiques de déconnexion sont inexistantes pour la vaste majorité des répondants dans leurs organisations, et les mesures pour favoriser la déconnexion en dehors des heures de travail semblent également très peu fréquentes dans les organisations. En comparaison aux matins et aux soirs, c'est en plus grande proportion les fins de semaine, les jours fériés et durant les vacances que les répondants aimeraient pouvoir bénéficier du droit à la déconnexion.
- Près de 7 personnes sur 10 ont exprimé leur accord avec l'idée que le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion. Les désaccords semblent plus fréquents parmi les hommes et parmi les répondants plus âgés. Chez les personnes en désaccord, les raisons indiquées concernent notamment l'importance de ne pas limiter les horaires flexibles et les besoins organisationnels qui peuvent varier et se présenter en dehors des heures normales de travail.
- Parmi les personnes qui soutiennent l'idée que le gouvernement devrait légiférer en matière de droit à la déconnexion, la grande majorité indique souhaiter que cette loi oblige les employeurs à établir les modalités du droit à la déconnexion en concertation avec leurs employés et non de façon unilatérale. La grande majorité exprime également un souhait similaire concernant une éventuelle obligation de l'employeur d'établir en concertation avec les employés des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer la déconnexion. Le droit à la déconnexion est perçu par une très grande majorité de répondants comme un moyen de respecter les temps de repos et de congé et de maintenir une limite entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale.

Ce rapport montre l'existence d'une diversité de situations personnelles et organisationnelles parmi les avocats membres des Jeunes Barreaux. Ces situations diverses semblent aussi être associées à différentes réalités et expériences en termes de pression ressentie à travailler en dehors des heures de travail. **Les données, dans l'ensemble, suggèrent un fort soutien des membres sondés envers une législation gouvernementale pour encadrer le droit à la déconnexion.**

# Table des matières

<b>Objectif et méthode</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Portrait sociodémographique des répondants</b> .....	<b>2</b>
<b>1.1</b> L'âge .....	2
<b>1.2</b> Le genre .....	4
<b>1.3</b> L'année d'assermentation à l'Ordre du Barreau du Québec .....	5
<b>1.4</b> Le Jeune Barreau d'appartenance .....	7
<b>1.5</b> Le revenu annuel .....	8
<b>1.6</b> L'état matrimonial .....	11
<b>1.7</b> La situation familiale .....	12
<b>1.7.1</b> Les répondants ont-ils des enfants? .....	12
<b>1.7.2</b> Si oui, combien? .....	12
<b>1.8</b> La diversité ethnoculturelle .....	13
<b>1.8.1</b> Minorité visible .....	13
<b>1.8.2</b> Peuples autochtones du Canada .....	13
<b>2 Contexte de travail</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1</b> Le type d'organisation de pratique .....	14
<b>2.2</b> Statut(s) dans l'organisation .....	15
<b>2.3</b> Soutien administratif dans le cadre des fonctions .....	15
<b>2.4</b> Domaine de pratique .....	16
<b>2.5</b> Nombre de professionnels du droit dans le milieu de travail .....	17
<b>2.6</b> Représentation devant les tribunaux administratifs ou de droit commun .....	18
<b>2.6.1</b> Fréquence des représentations devant les tribunaux .....	19
<b>2.7</b> Le nombre d'heures travaillées par semaine .....	20
<b>2.8</b> Rémunération .....	23
<b>2.8.1</b> Type de rémunération .....	23
<b>2.8.2</b> Rémunération en temps supplémentaire .....	25
<b>2.8.3</b> Possibilité de cumuler le temps supplémentaire et le convertir en congé .....	27
<b>2.8.4</b> Programme de bonification .....	29
<b>2.9</b> Facturation .....	31
<b>2.9.1</b> Feuilles de temps .....	31
<b>2.9.2</b> Le détail de la feuille de temps .....	32
<b>2.9.3</b> Méthode de facturation .....	32

2.9.4	Différenciation du taux horaire.....	33
<b>2.10</b>	<b>Horaire de travail .....</b>	<b>34</b>
2.10.1	L'heure commencée.....	34
2.10.2	La convenance de l'heure commencée .....	35
2.10.3	Les raisons de l'heure commencée.....	36
2.10.4	L'heure d'arrêt.....	37
2.10.5	La convenance de l'heure d'arrêt .....	38
2.10.6	Les raisons de l'heure d'arrêt.....	39
2.10.7	Travail à l'extérieur des heures normales .....	40
2.10.8	Travail hors fuseau horaire .....	42
<b>2.11</b>	<b>Occupation d'un emploi rémunéré autre que celui d'avocat .....</b>	<b>43</b>
<b>2.12</b>	<b>Implication bénévole .....</b>	<b>44</b>
2.12.1	Heures consacrées par semaine .....	45
<b>2.13</b>	<b>Les vacances.....</b>	<b>46</b>
2.13.1	Le nombre de semaines de vacances possibles.....	46
2.13.2	Le nombre de semaines de vacances prises.....	47
2.13.3	Le nombre de semaines de vacances prises par année de référence .....	48
2.13.4	Les périodes de prises de vacances .....	49
2.13.5	La difficulté à prendre des vacances.....	50
2.13.6	La pression officieuse .....	51
<b>2.14</b>	<b>Les fournitures au travail .....</b>	<b>52</b>
2.14.1	La fourniture d'un cellulaire par l'employeur.....	52
2.14.2	L'utilisation du cellulaire.....	53
2.14.3	Le contenu d'informations relatives aux activités profes- sionnelles dans le cellulaire.....	54
2.14.4	Les notifications en lien avec le travail.....	55
2.14.5	La fourniture d'un ordinateur par l'employeur .....	56
2.14.6	L'utilisation de l'ordinateur de l'organisation à des fins personnelles .....	57
<b>3</b>	<b>Le droit à la déconnexion.....</b>	<b>58</b>
<b>3.1</b>	<b>L'état du télétravail.....</b>	<b>58</b>
3.1.1	Situation pré-pandémique .....	58
3.1.2	Évolution post-pandémique .....	61
3.1.3	Situation actuelle .....	62

<b>3.1.4</b>	La possibilité de faire du télétravail. ....	65
<b>3.1.5</b>	Le pourcentage de temps passé en télétravail .....	67
<b>3.1.6</b>	Les préférences quant au mode de travail. ....	70
<b>3.2</b>	Enjeux du droit à la déconnexion. ....	73
<b>3.2.1</b>	Le nombre de courriels professionnels reçus par jour .....	73
<b>3.2.2</b>	La pression à rester connecté. ....	76
<b>3.2.3</b>	L'origine de la pression .....	80
<b>3.2.4</b>	L'obligation de rester connecté .....	81
<b>3.2.5</b>	Le donneur d'ouvrage. ....	85
<b>3.2.6</b>	Périodes de travail des donneurs d'ouvrages .....	88
<b>3.2.7</b>	La consultations des courriels professionnels en dehors des heures normales. ....	89
<b>3.2.8</b>	La disponibilité durant les vacances .....	93
<b>3.2.9</b>	La consultation des courriels professionnels en vacances ..	94
<b>3.2.10</b>	Les réponses aux courriels professionnels en vacances ...	95
<b>3.2.11</b>	L'utilisation de la fonction retarder ou planifier l'envoi ....	98
<b>3.2.12</b>	Demande/suggestion de l'entreprise sur l'utilisation de la fonction .....	100
<b>3.3</b>	L'encadrement du télétravail et du droit à la déconnexion .....	101
<b>3.3.1</b>	La présence d'une politique de télétravail au sein du milieu de travail .....	101
<b>3.3.2</b>	La présence d'une politique liée au droit à la déconnexion au sein de votre milieu de travail. ....	104
<b>3.4</b>	Le droit à la déconnexion et ses appuis .....	107
<b>3.4.1</b>	Les appuis .....	107
<b>3.4.2</b>	Les définitions du droit à la déconnexion et ses appuis. ....	113
<b>3.4.3</b>	Moments du droit à la déconnexion .....	114
<b>3.4.4</b>	Mise en places des mesures ou mécanismes concrets pour la déconnexion .....	115
<b>3.4.5</b>	Pratiques organisationnelles les plus efficaces pour limi- ter la connexion .....	116
<b>3.4.6</b>	Types de mesures souhaités par le gouvernement .....	118
<b>3.4.7</b>	Politique sur les modalités du droit à la déconnexion .....	120
<b>3.4.8</b>	Dispositifs de régulation des outils numériques. ....	121
<b>3.4.9</b>	Application et recours/sanctions. ....	122

3.5 Les réticences à l'égard du droit à la déconnexion.....	123
<b>Faits saillants .....</b>	<b>124</b>
<b>A Annexe.....</b>	<b>127</b>
<b>A.1 Questionnaire.....</b>	<b>127</b>

## Objectif et méthode

Le présent rapport rend compte des positions de membres des Jeunes Barreaux du Québec sur la question du droit à la déconnexion et des enjeux associés.

Dans le cadre de ce présent rapport, le questionnaire a été créé initialement par les différentes associations de jeunes barreaux. L'équipe de recherche a par la suite apporté des modifications mineures avec l'accord des associations. La mise en ligne du questionnaire, les analyses ainsi que le présent rapport ont été effectués par l'équipe de recherche. Les membres ont été invités à remplir le questionnaire en ligne sur une plateforme de sondage sécurisée. La collecte de données a eu lieu du 9 juin au 19 juillet 2022. Les répondants ont été invités, par le biais d'un courriel à remplir le sondage. **Au total 968, personnes ont participé à l'étude.**<sup>1</sup>

Les données ont été analysées par Alexandre Côté, chercheur-étudiant à la Chaire de leadership en sciences sociales numérique (CLESSN), Joël Gagnon, postdoctorant au Département des relations industrielles de l'Université Laval et Simon Coulombe, professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval et titulaire de la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail. Les analyses ont par la suite été révisées par Yannick Dufresne, professeur au Département de science politique de l'Université Laval et titulaire de la CLESSN ainsi que Catherine Ouellet, doctorante en science politique à l'Université de Toronto.

La structuration du rapport présente les stratifications en fonction des variables pertinentes.

Le rapport est organisé de manière à présenter des données sociodémographiques sur les répondants, le contexte de travail des membres, ainsi que leurs attitudes à l'égard du droit à la déconnexion. L'annexe comprend le questionnaire original utilisé pour l'étude.

---

1. Ce nombre représente environ 10% de l'ensemble des membres des Jeunes du Barreau du Québec. Bien qu'il soit impossible d'inférer les résultats à l'ensemble des membres en raison de l'absence d'informations sociodémographiques complètes sur les membres, nous tenons à souligner la participation exceptionnelle à ce sondage.

# 1 Portrait sociodémographique des répondants

La section sociodémographique de ce rapport se penche sur différents aspects de la population ciblée. Cette section traite notamment de l'âge des répondants, de leur genre, de l'année d'assermentation à l'Ordre du Barreau du Québec, du Jeune Barreau d'appartenance, du revenu annuel, de l'état matrimonial, de la situation familiale et de la diversité ethnoculturelle.

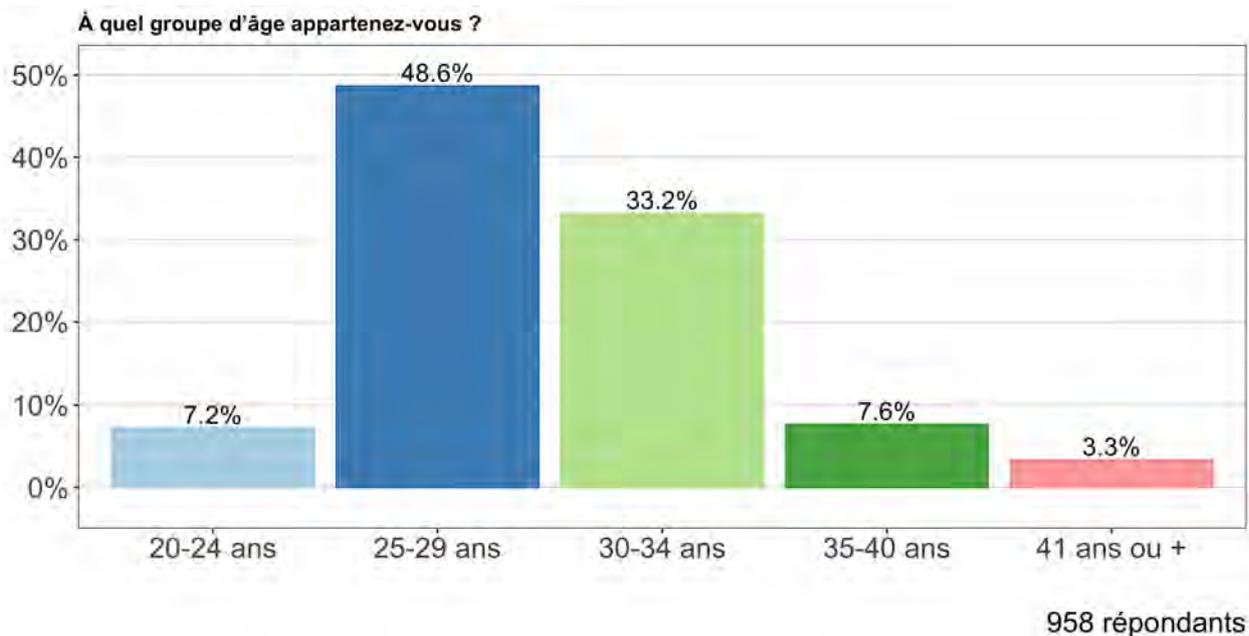
## 1.1 L'âge

Dans le sondage actuel, il y a 69 répondants âgés de 20 à 24 ans, représentant 7.20% de l'échantillon. Il y a également 466 répondants âgés de 25 à 29 ans, représentant 48.64% de l'échantillon. Il y a 318 répondants âgés de 30 à 34 ans, représentant 33.19% de l'échantillon. Il y a 73 répondants âgés de 35 à 40 ans, représentant 7.62% de l'échantillon, et enfin 32 répondants âgés de 40 ans et plus, représentant 3.34% de l'échantillon.

**Tableau 1 : Répartition des répondants selon leur groupe d'âge**

n	20-24 ans (%)	25-29 ans (%)	30-34 ans (%)	35-40 ans (%)	41 ans ou + (%)
69	7.20				
466		48.64			
318			33.19		
73				7.62	
32					3.34

**Figure 1 : Répartition des répondants selon l'âge**



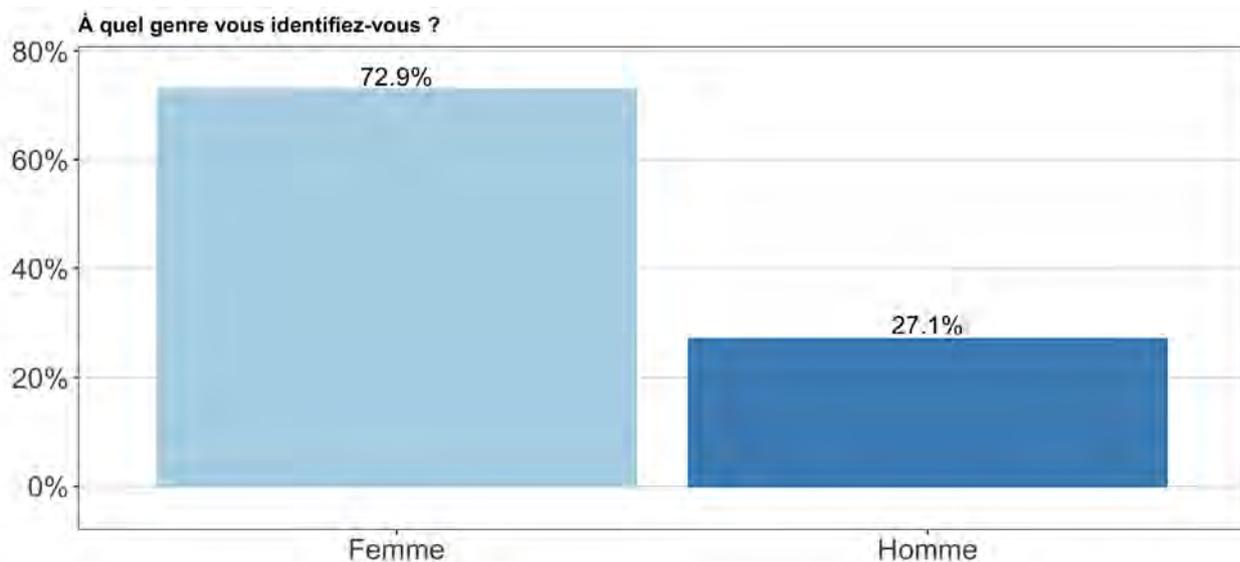
## 1.2 Le genre

Le panel de répondants du sondage était composé de 696 femmes, représentant 72,73% du panel, 259 hommes pour 27,06% et 2 autres pour 0,21%.

**Tableau 2 : Répartition des répondants selon le genre**

n	Femme (%)	Homme (%)	Autre (%)
696	72.73		
259		27.06	
2			0.21

**Figure 2 : Répartition des répondants à la question : À quel genre vous identifiez-vous ?**



955 répondants

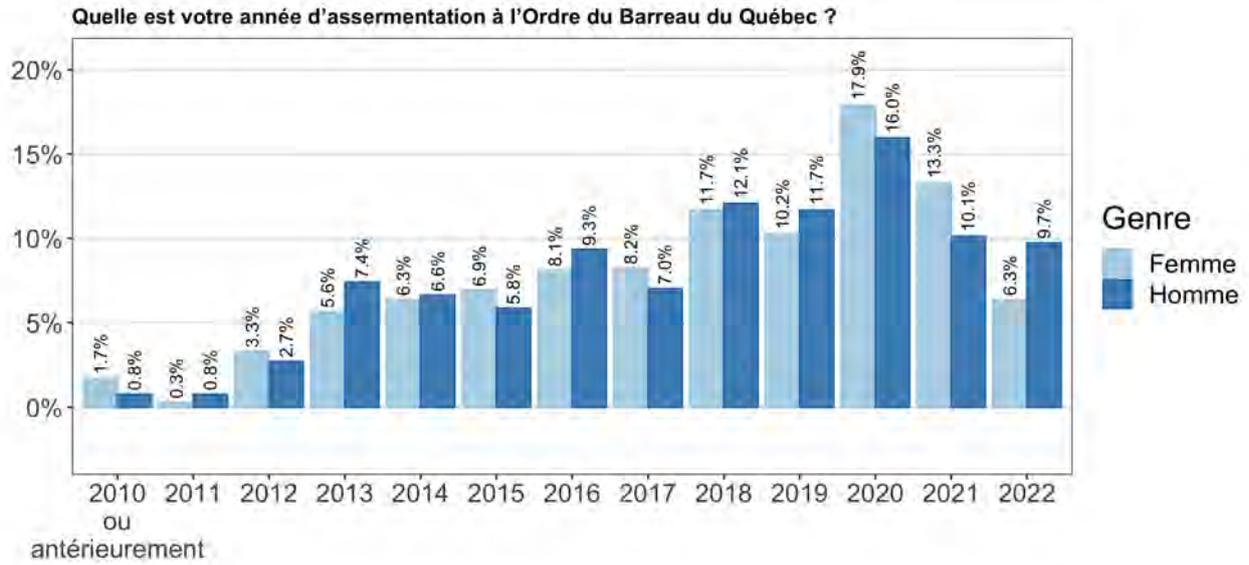
### 1.3 L'année d'assermentation à l'Ordre du Barreau du Québec

Le panel de répondants selon l'année d'assermentation à l'Ordre du Barreau du Québec est composé de répondants assermentés entre 2010 ou moins jusqu'en 2022. Parmi ces répondants, 1.47% ont été assermentés en 2010 ou moins, tandis que 4 répondants (soit 0.42%) ont été assermentés en 2011. En 2012, 3.15% des répondants ont été assermentés, tandis que 6.09% l'ont été en 2013. L'année 2014 a vu 6.40% des répondants être assermentés, tandis que 6.61% l'ont été en 2015. 8.39% des répondants ont été assermentés en 2016, et 7.97% en 2017. 11.86% des répondants ont été assermentés en 2018, et 10.60% en 2019. 17.31% des répondants ont été assermentés en 2020, et 12.38% en 2021. Enfin, 7.35% des répondants ont été assermentés en 2022.

**Tableau 3 : Répartition des répondants selon l'année d'assermentation à l'Ordre du Barreau du Québec**

n	2010 ou - (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
14	1.47												
4		0.42											
30			3.15										
58				6.09									
61					6.40								
63						6.61							
80							8.39						
76								7.97					
113									11.86				
101										10.60			
165											17.31		
118												12.38	
70													7.35

**Figure 3 : Selon le genre**



950 répondants

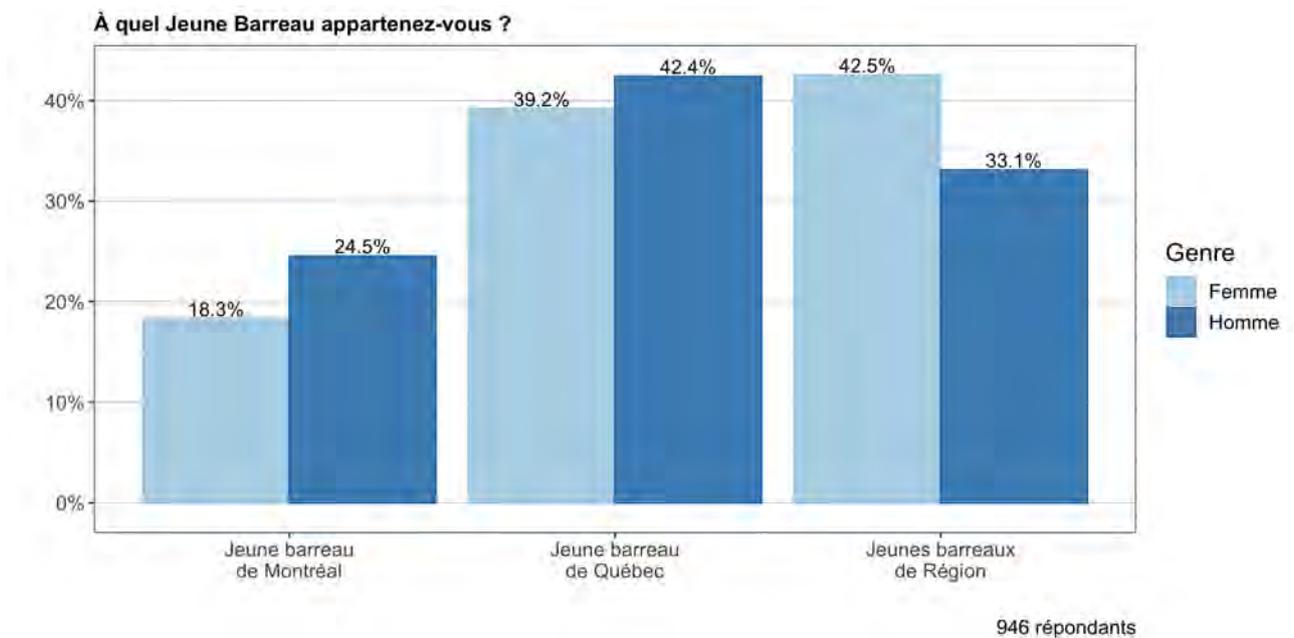
## 1.4 Le Jeune Barreau d'appartenance

Parmi les répondants du panel, 20.02% appartiennent au Jeune Barreau de Montréal, 39.94% appartiennent aux Jeunes Barreaux de Région, et 40.04% appartiennent au Jeune Barreau de Québec.

**Tableau 4 : Répartition des répondants selon le Jeune Barreau d'appartenance**

n	Jeune Barreau de Mtl (%)	Jeunes Barreaux de Région (%)	Jeune barreau de Québec (%)
190	20.02		
379		39.94	
380			40.04

**Figure 4 : Selon le genre**



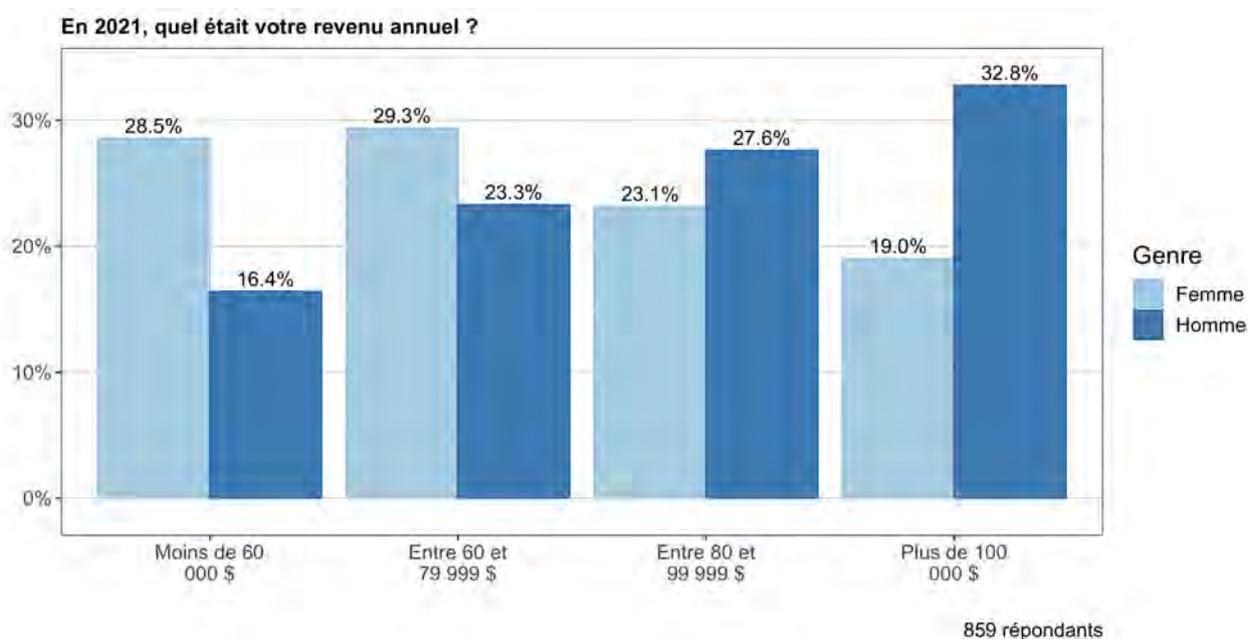
## 1.5 Le revenu annuel

Le panel de répondants est également composé de membres ayant des différents revenus en 2021. 25.52% des répondants ont un revenu annuel inférieur à 60 000 dollars, 27.61% ont un revenu compris entre 60 000 et 79 999 dollars, 24.25% ont un revenu compris entre 80 000 et 99 999 dollars, et 22.62% ont un revenu supérieur à 100 000 dollars.

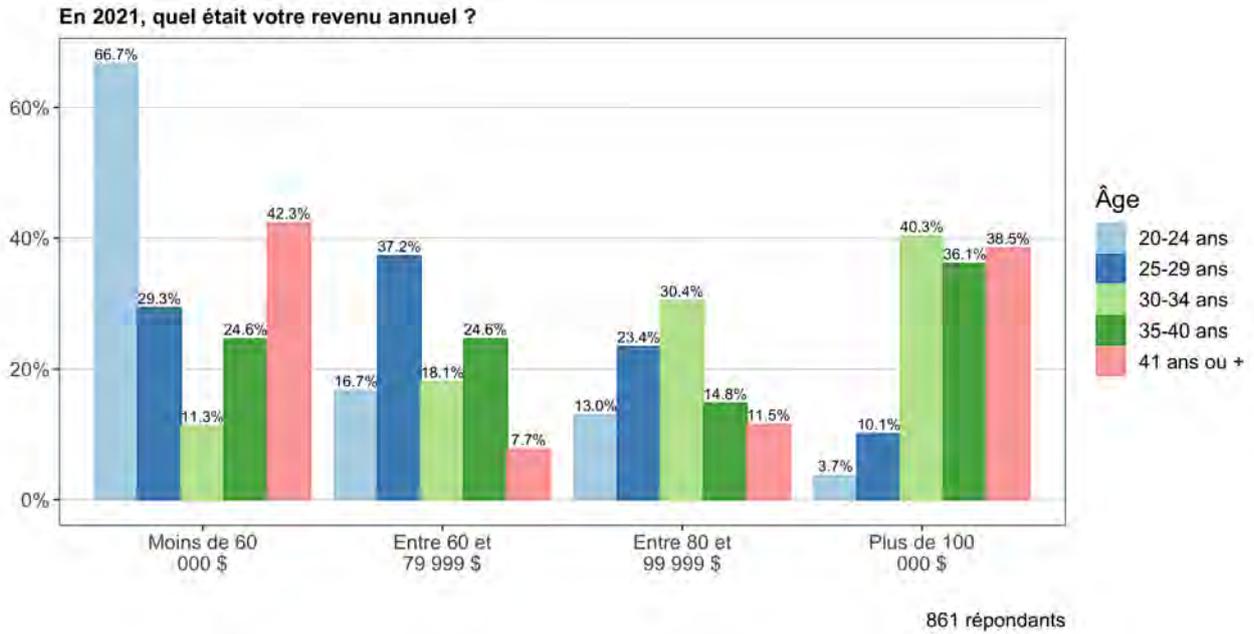
**Tableau 5 : Répartition des répondants selon le revenu annuel en 2021**

n	Moins de 60 000 \$ (%)	Entre 60 et 79 999\$ (%)	Entre 80 et 99 999 \$ (%)	Plus de 100 000 \$ (%)
220	25.52			
238		27.61		
209			24.25	
195				22.62

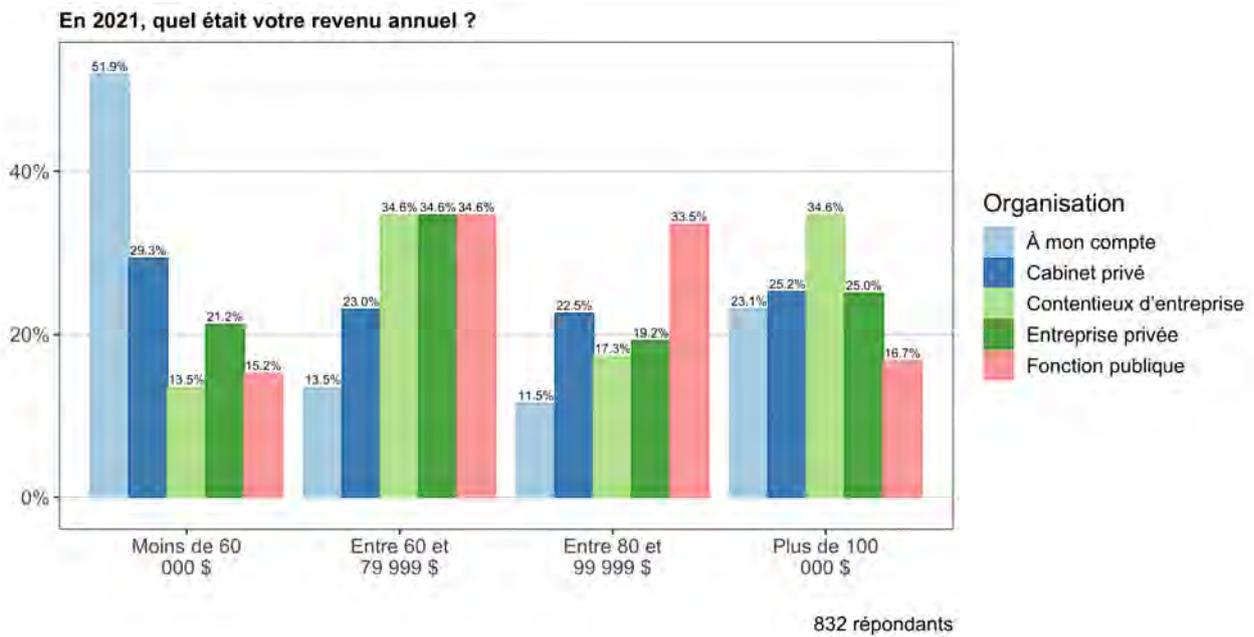
**Figure 5 : Selon le genre**



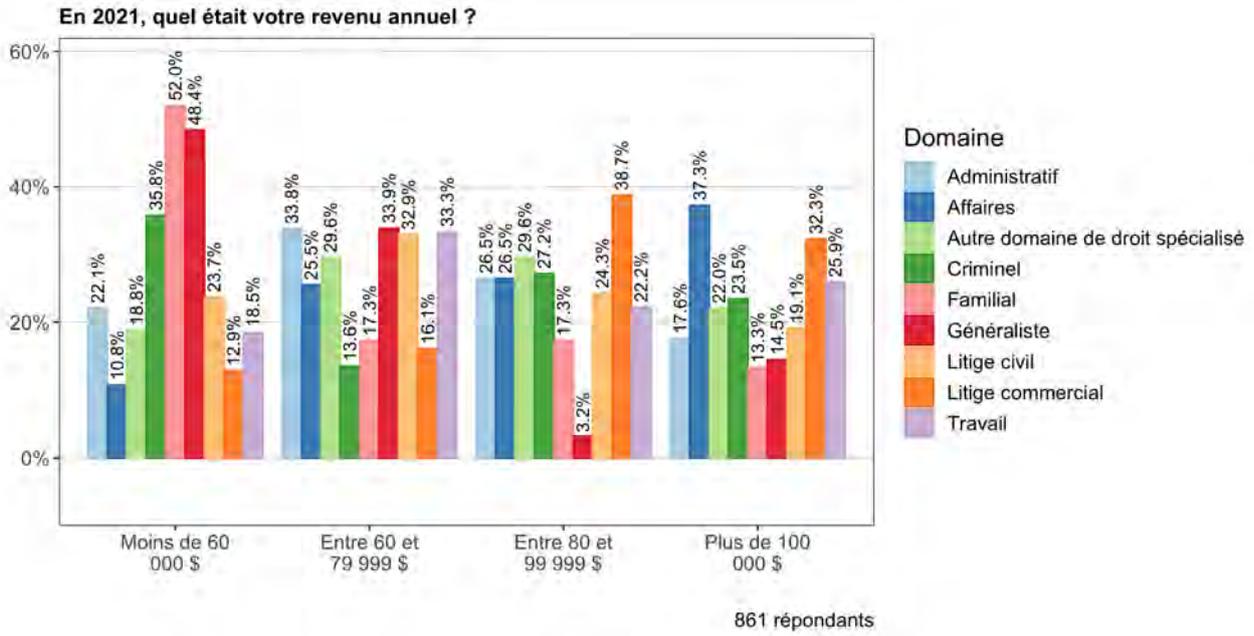
**Figure 6 : Selon l'âge**



**Figure 7 : Selon l'organisation**



**Figure 8 : Selon le domaine**



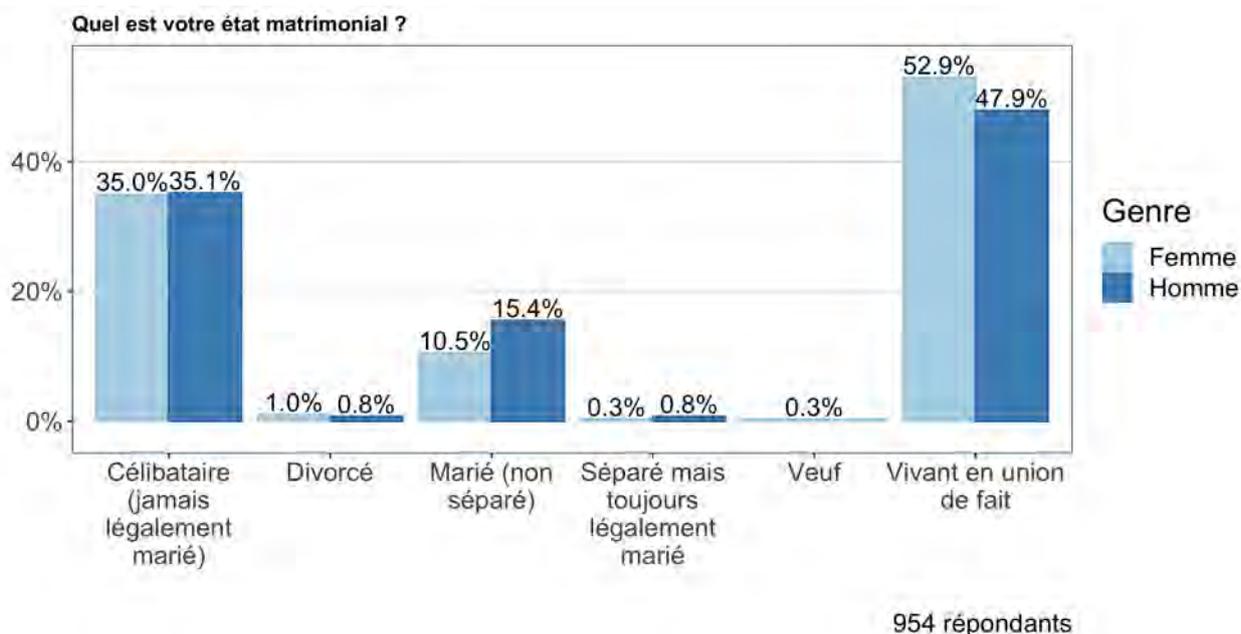
## 1.6 L'état matrimonial

Le panel de répondants est également composé de membres ayant différents états matrimoniaux. 35.11% des répondants sont célibataires et n'ont jamais été légalement mariés, 0.94% sont divorcés, 11.81% sont mariés mais non séparés, 0.42% sont séparés mais toujours légalement mariés, 0.21% sont veufs, et 51.52% vivent en union de fait.

Tableau 6 : Répartition selon l'état matrimonial

n	Célibataire (jamais légalement marié) (%)	Divorcé (%)	Marié (non séparé) (%)	Séparé mais toujours légalement marié (%)	Veuf (%)	Vivant en union de fait (%)
336	35.11					
9		0.94				
113			11.81			
4				0.42		
2					0.21	
493						51.52

Figure 9 : Selon le genre



## 1.7 La situation familiale

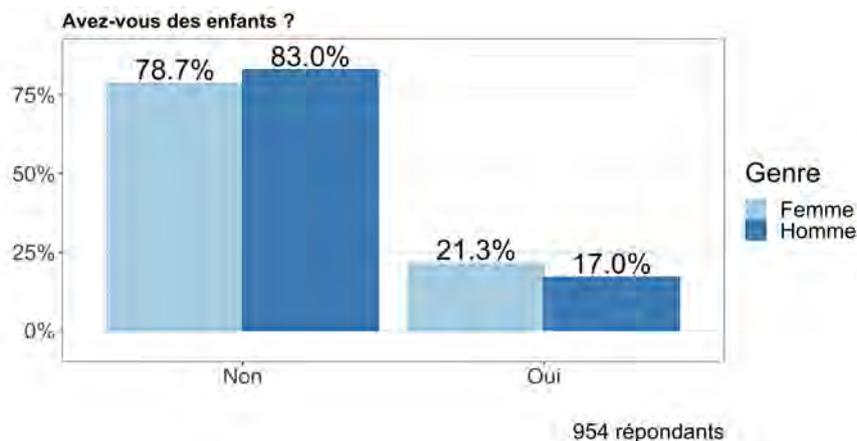
### 1.7.1 Les répondants ont-ils des enfants ?

Le panel de répondants est également composé de membres ayant ou non des enfants. 20.06% des répondants ont des enfants, tandis que 79.94% n'en ont pas.

**Tableau 7 : Répartition des répondants à la question : Avez-vous des enfants ?**

n	Oui (%)	Non (%)
192	20.06	
765		79.94

**Figure 10 – Selon le genre**



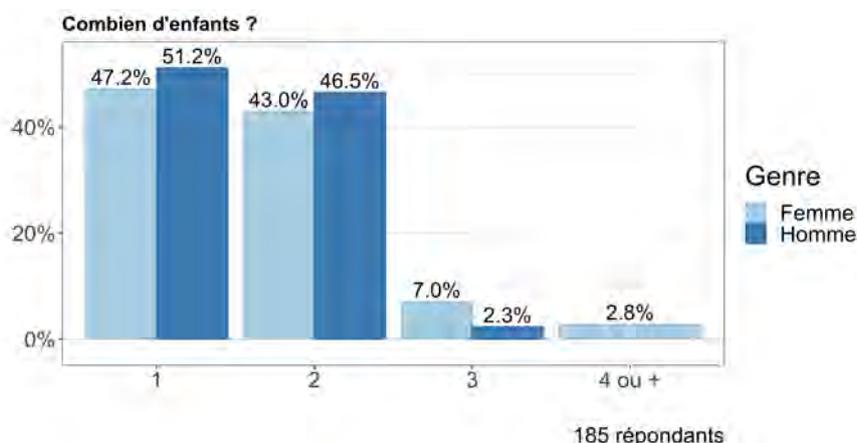
### 1.7.2 Si oui, combien ?

Parmi les répondants ayant des enfants, 48.11% en ont un seul, 43.78% en ont deux, 5.95% en ont trois, et 2.16% en ont quatre ou plus.

**Tableau 8 : Répartition des répondants à la question : Si oui, combien ?**

n	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 ou + (%)
89	48.11			
81		43.78		
11			5.95	
4				2.16

**Figure 11 – Selon le genre**



## 1.8 La diversité ethnoculturelle

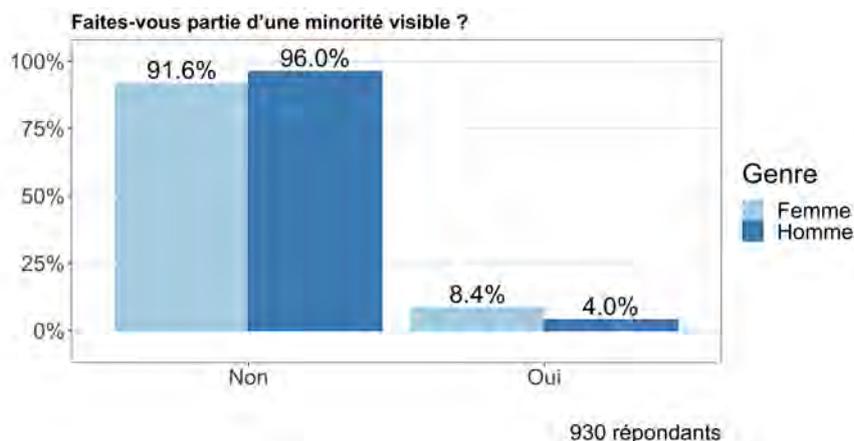
### 1.8.1 Minorité visible

Le panel de répondants est également composé de membres faisant ou non partie d'une minorité visible. 7.18% des répondants font partie d'une minorité visible, tandis que 92.82% n'en font pas partie.

**Tableau 9 : Répartition des répondants à la question : Faites-vous partie d'une minorité visible ?**

n	Oui (%)	Non (%)
67	7.18	
866		92.82

**Figure 12 – Selon le genre**



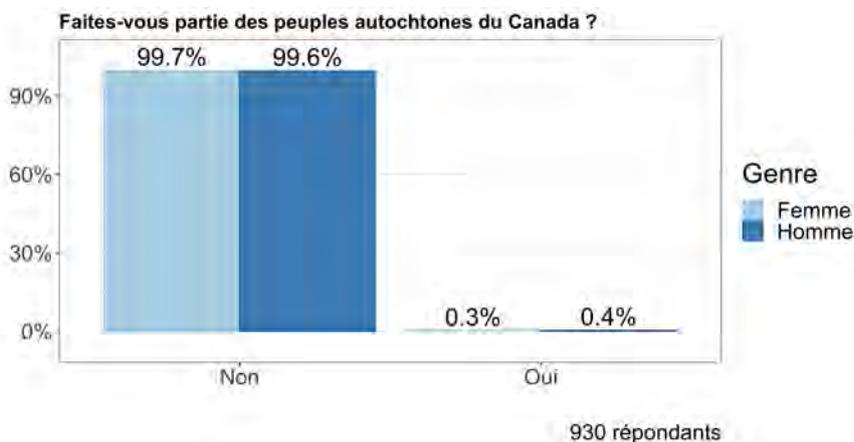
### 1.8.2 Peuples autochtones du Canada

Le panel de répondants comprend également des membres faisant ou non partie des peuples autochtones du Canada. 0.32% des répondants font partie de ces peuples, tandis que 99.68% n'en font pas partie.

**Tableau 10 : Répartition des répondants à la question : Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada ?**

n	Oui (%)	Non (%)
3	0.32	
930		99.68

**Figure 13 – Selon le genre**



## 2 Contexte de travail

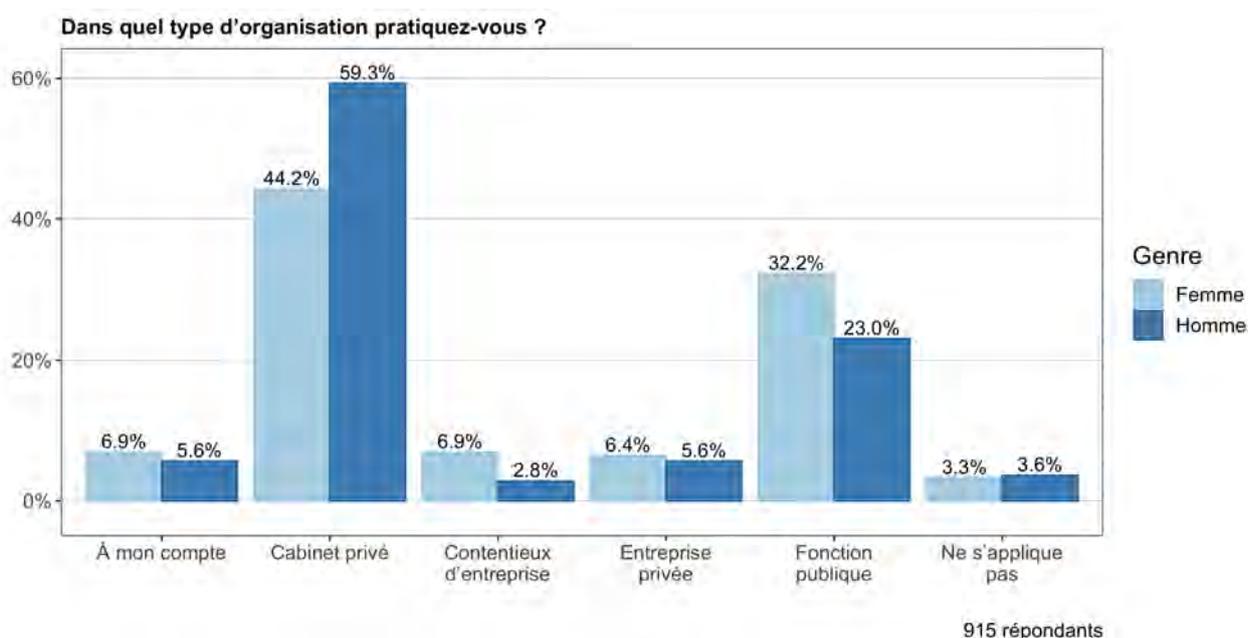
### 2.1 Le type d'organisation de pratique

Les répondants pratiquent le droit dans différents types d'organisations. 6.54% des répondants pratiquent à leur compte, 48.26% pratiquent dans un cabinet privé, 5.77% pratiquent dans le domaine du contentieux d'entreprise, 6.21% pratiquent dans une entreprise privée, 29.74% pratiquent dans la fonction publique.

**Tableau 11 : Dans quel type d'organisation pratiquez-vous ?**

n	À mon compte (%)	Cabinet privé (%)	Contentieux d'entreprise (%)	Entreprise privée (%)	Fonction publique (%)	Ne s'applique pas (%)
60	6.54					
443		48.26				
53			5.77			
57				6.21		
273					29.74	
32						3.49

**Figure 14 : Selon le genre**



## 2.2 Statut(s) dans l'organisation

Parmi les répondants, 85.03% sont salariés, 8.09% sont travailleurs autonomes, 5.03% sont associés, et 5.03% sont des cadres.

**Tableau 12 : Répartition des répondants à la question : Quel(s) statut(s) avez-vous au sein de votre organisation ?**

<b>915 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Salarié</b>	778	85.03
<b>Travailleur autonome</b>	74	8.09
<b>Associé</b>	46	5.03
<b>Cadre</b>	46	5.03

## 2.3 Soutien administratif dans le cadre des fonctions

Parmi les répondants, 66.56% bénéficient d'un soutien administratif sous forme d'un adjoint juridique, 33.77% bénéficient d'un soutien d'un parajuriste, 31.69% bénéficient d'un autre soutien administratif, 21.86% bénéficient d'un soutien d'un centre administratif, et 14.32% n'ont pas de soutien administratif.

**Tableau 13 : Répartition des répondants à la question : Bénéficiez-vous de soutien administratif dans le cadre de vos fonctions ?**

<b>915 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Soutien d'un adjoint juridique</b>	609	66.56
<b>Soutien d'un parajuriste</b>	309	33.77
<b>Autre soutien administratif</b>	290	31.69
<b>Soutien d'un centre administratif</b>	200	21.86
<b>Aucun soutien administratif</b>	131	14.32

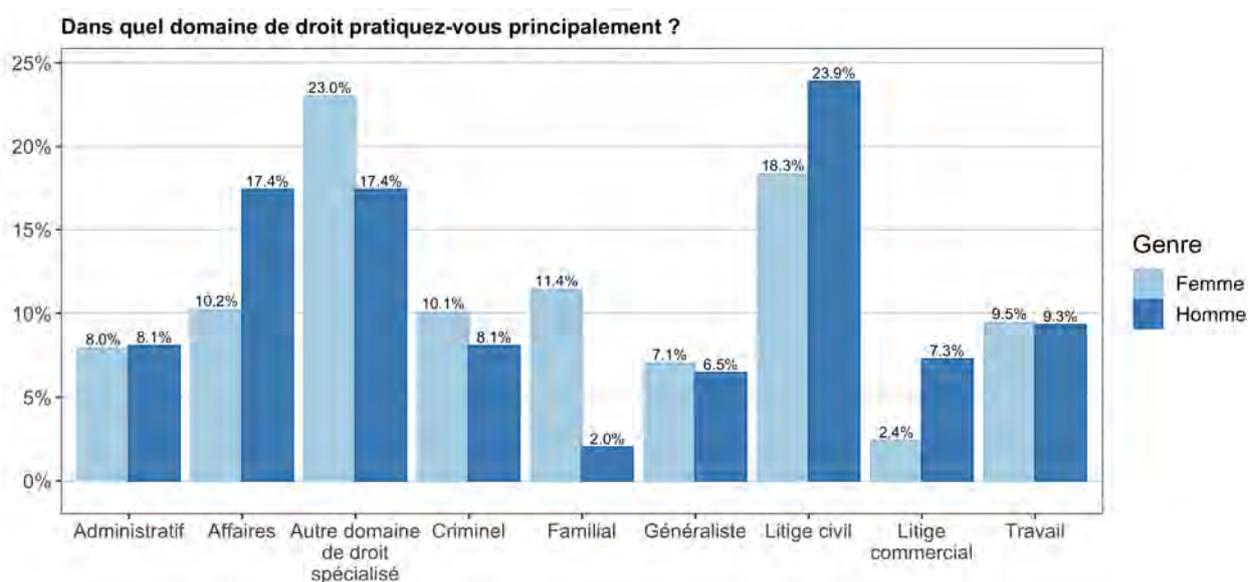
## 2.4 Domaine de pratique

Les répondants pratiquent principalement dans le domaine de droit spécialisé (21,42%) et le litige civil (19,89%). Le domaine des affaires arrive en troisième position avec 12,13% des répondants. Le domaine criminel et le domaine du travail sont également pratiqués par 9,51% des répondants. Le domaine familial est pratiqué par 8,96% des répondants, tandis que le domaine administratif est pratiqué par 7,98% des répondants. Enfin, le domaine généraliste et le litige commercial sont pratiqués par respectivement 6,89% et 3,72% des répondants.

**Tableau 14 : Dans quel domaine de droit pratiquez-vous principalement ?**

915 répondants	n	%
<b>Autre domaine de droit spécialisé</b>	196	21.42
<b>Litige civil</b>	182	19.89
<b>Affaires</b>	111	12.13
<b>Criminel</b>	87	9.51
<b>Travail</b>	87	9.51
<b>Familial</b>	82	8.96
<b>Administratif</b>	73	7.98
<b>Généraliste</b>	63	6.89
<b>Litige commercial</b>	34	3.72

**Figure 15 : Selon le genre**



912 répondants

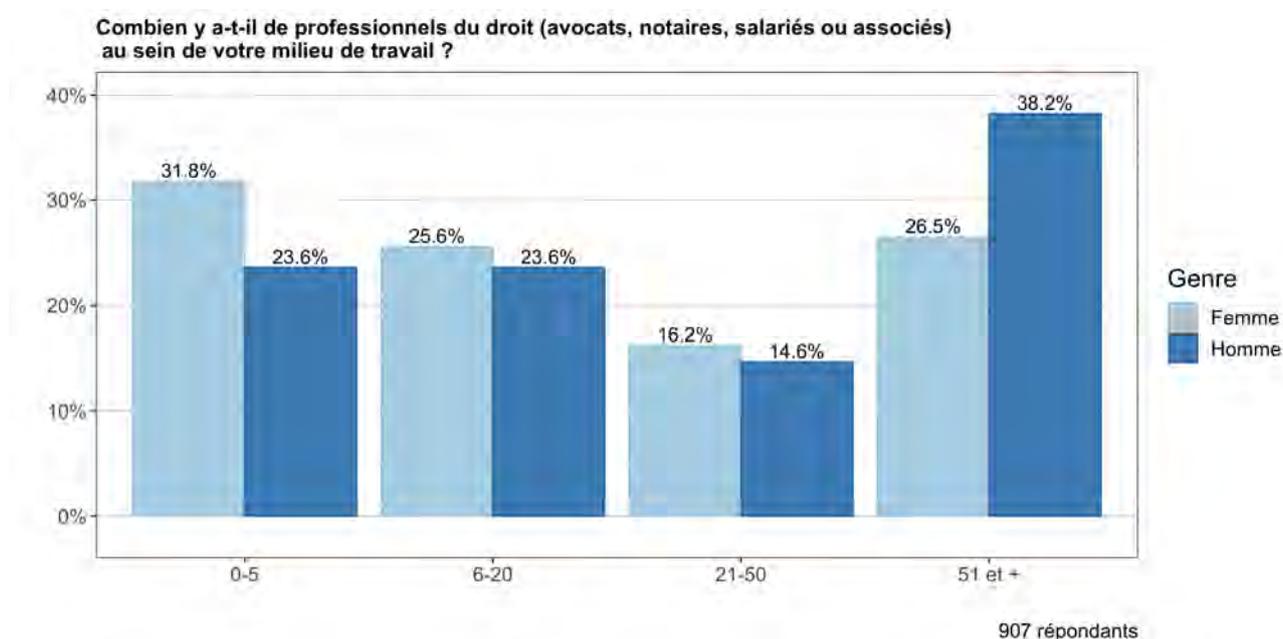
## 2.5 Nombre de professionnels du droit dans le milieu de travail

Selon les résultats, près de 30% des répondants travaillent dans une organisation comptant entre 0 et 5 professionnels du droit. Environ 25% des répondants travaillent dans une organisation comptant entre 6 et 20 professionnels du droit, tandis que 16% travaillent dans une organisation comptant entre 21 et 50 professionnels du droit. Enfin, près de 30% des répondants travaillent dans une organisation comptant plus de 51 professionnels du droit.

**Tableau 15 : Combien y a-t-il de professionnels du droit dans votre organisation ?**

910 répondants	n	%
<b>0-5 employés</b>	269	29.56
<b>6-20 employés</b>	228	25.05
<b>21-50 employés</b>	143	15.71
<b>51 et plus employés</b>	270	29.67

**Figure 16 : Selon le genre**



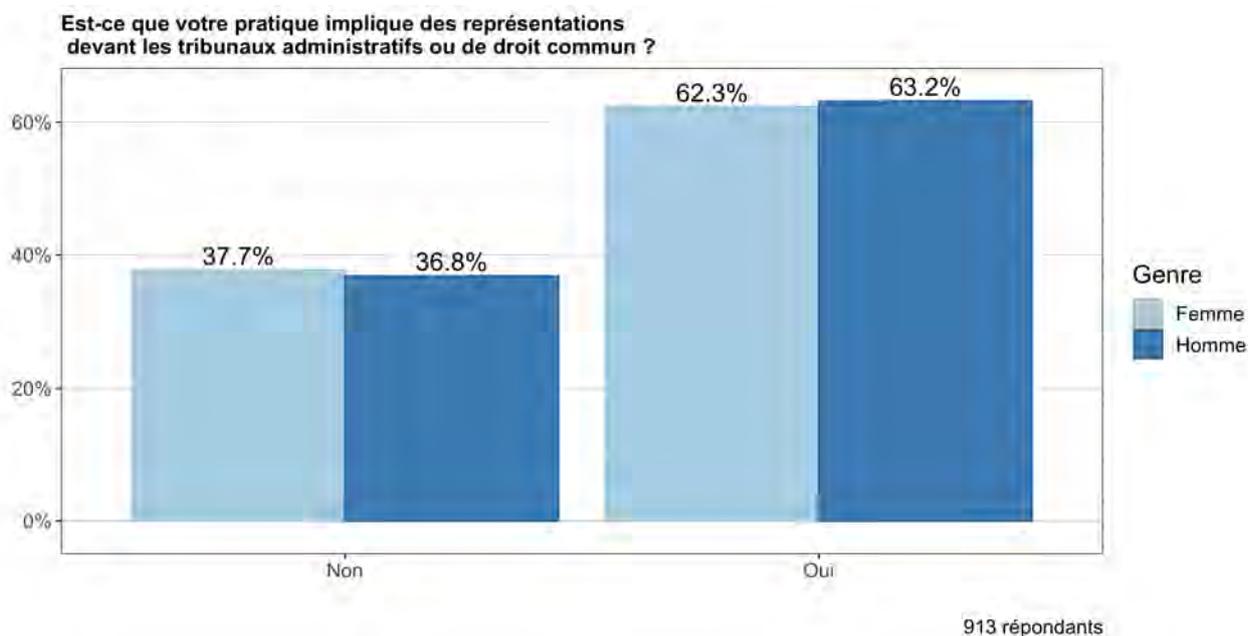
## 2.6 Représentation devant les tribunaux administratifs ou de droit commun

Du côté des représentations devant les tribunaux administratifs ou de droit commun, 37.55% indiquent que leur pratique n'implique pas de représentations devant les tribunaux administratifs ou de droit commun. En revanche, 62.45% des répondants déclarent que leur pratique implique des représentations devant ces tribunaux. Ces résultats montrent que la plupart des répondants sont impliqués dans des représentations devant les tribunaux administratifs ou de droit commun dans le cadre de leur pratique professionnelle.

**Tableau 16 : Répartition des répondants à la question : Est-ce que votre pratique implique des représentations devant les tribunaux administratifs ou de droit commun ?**

916 répondants	n	%
Non	344	37.55
Oui	572	62.45

**Figure 17 : Selon le genre**



### 2.6.1 Fréquence des représentations devant les tribunaux

Parmi les répondants qui font des représentations devant les tribunaux, 32.81% ont indiqué qu'ils le faisaient rarement, 25.09% ont indiqué qu'ils le faisaient parfois, et 42.11% ont indiqué qu'ils le faisaient souvent.

**Tableau 17 : Répartition des répondants à la question : À quelle fréquence approximativement faites-vous des représentation ou avez-vous des représentations prévues devant les tribunaux ?**

570 répondants	n	%
<b>Rarement</b>	187	32.81
<b>Parfois</b>	143	25.09
<b>Souvent</b>	240	42.11

**Figure 18 : Selon le genre**

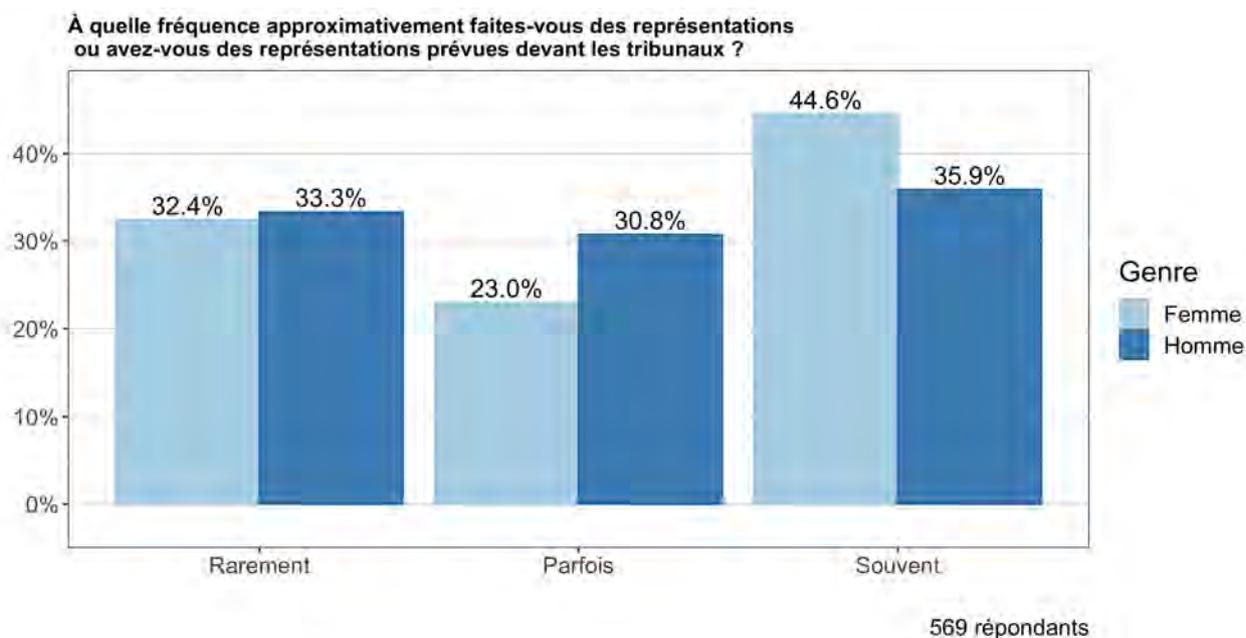
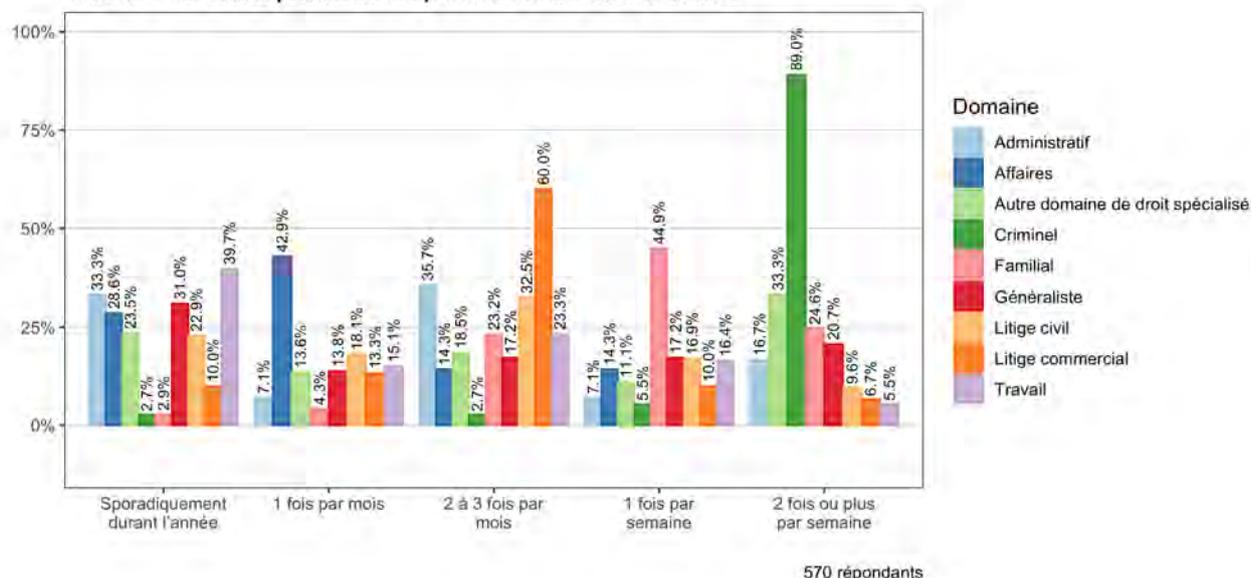


Figure 19 : Selon le domaine

À quelle fréquence approximativement faites-vous des représentations ou avez-vous des représentations prévues devant les tribunaux ?



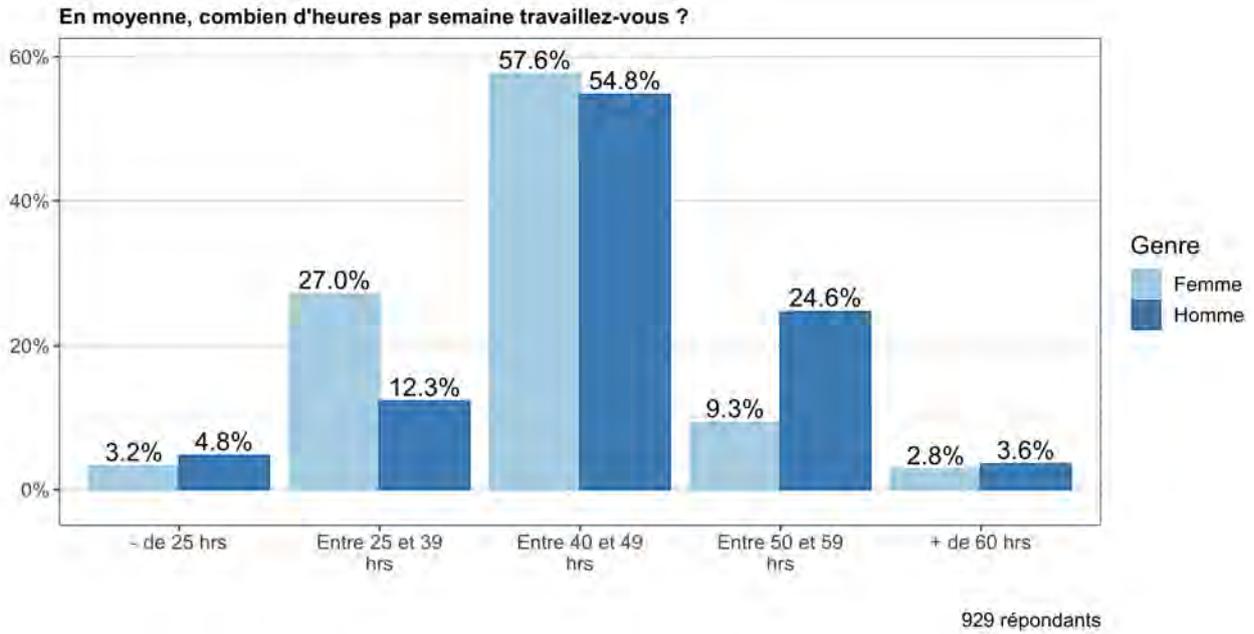
## 2.7 Le nombre d'heures travaillées par semaine

Selon les données présentées, sur un total de 932 répondants, 3,76% travaillent moins de 25 heures par semaine, 23,07% travaillent entre 25 et 39 heures, 56,76% travaillent entre 40 et 49 heures, 13,41% travaillent entre 50 et 59 heures et 3% travaillent plus de 60 heures par semaine.

Tableau 18 : En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

932 répondants	n	%
- de 25 hrs	35	3,76
Entre 25 et 39 hrs	215	23,07
Entre 40 et 49 hrs	529	56,76
Entre 50 et 59 hrs	125	13,41
+ de 60 hrs	28	3

**Figure 20 : Selon le genre**



**Figure 21 : Selon le revenu**

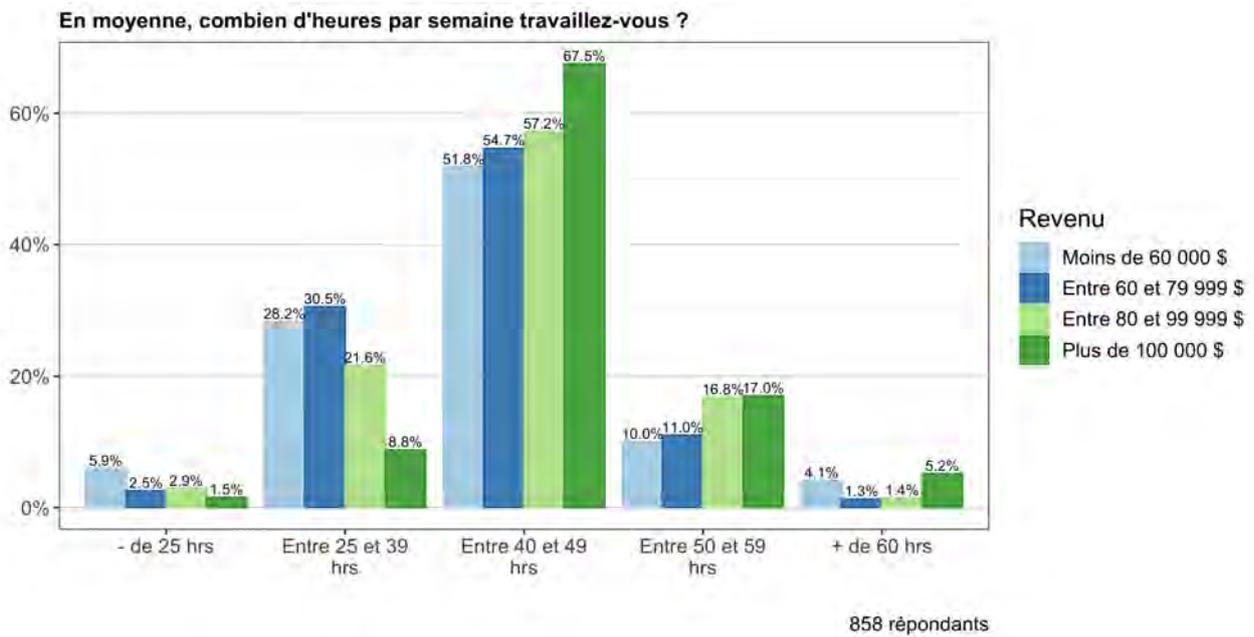


Figure 22 : Selon la situation familiale

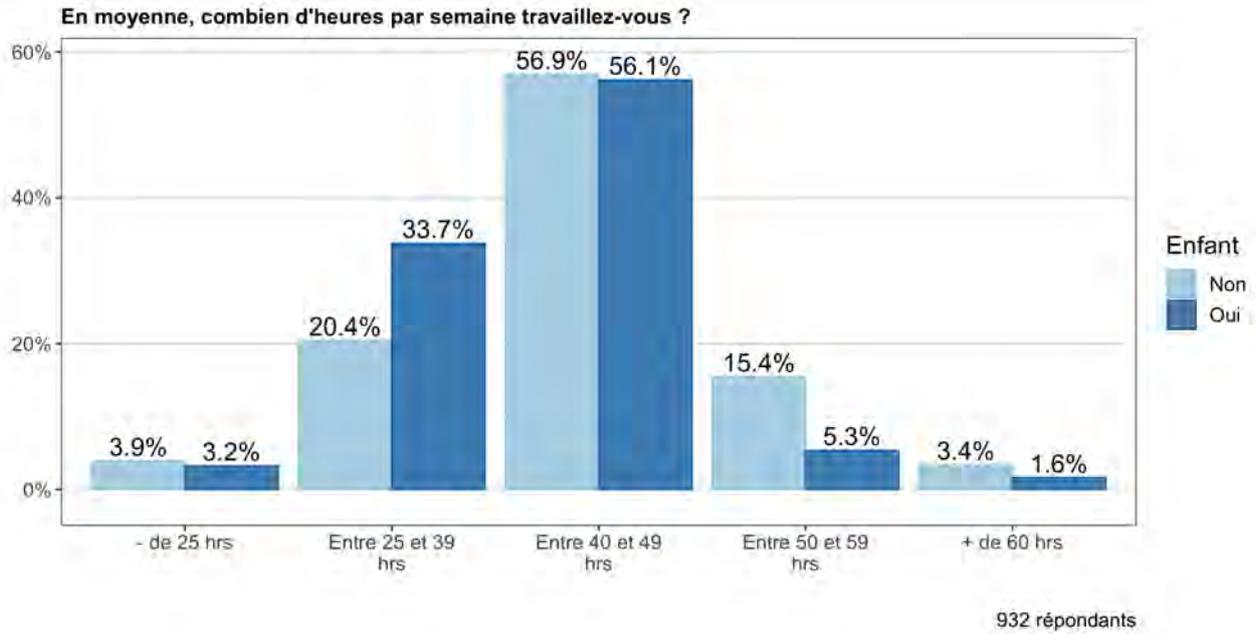
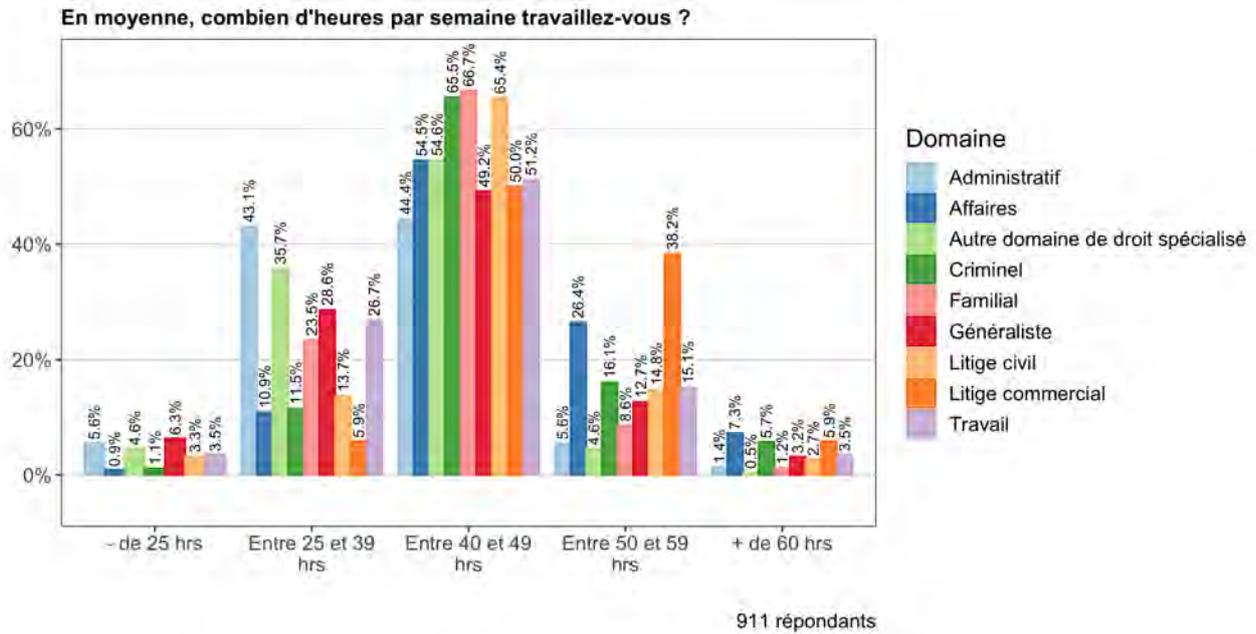


Figure 23 : Selon le domaine



## 2.8 Rémunération

### 2.8.1 Type de rémunération

Selon les données présentées, sur un total de 835 répondants, 2,16% sont rémunérés par leur employeur sur la base de la performance, 2,28% sont rémunérés en fonction du revenu de leur entreprise ou société, 76,89% sont rémunérés par un salaire annuel et 18,68% sont rémunérés par un salaire horaire.

**Tableau 19 : De quelle façon êtes-vous rémunéré par votre employeur ?**

835 répondants	n	%
Rémunération à la performance	18	2,16
Revenu d'entreprise ou de société	19	2,28
Salaire annuel	642	76,89
Salaire horaire	156	18,68

**Figure 24 : Selon le genre**

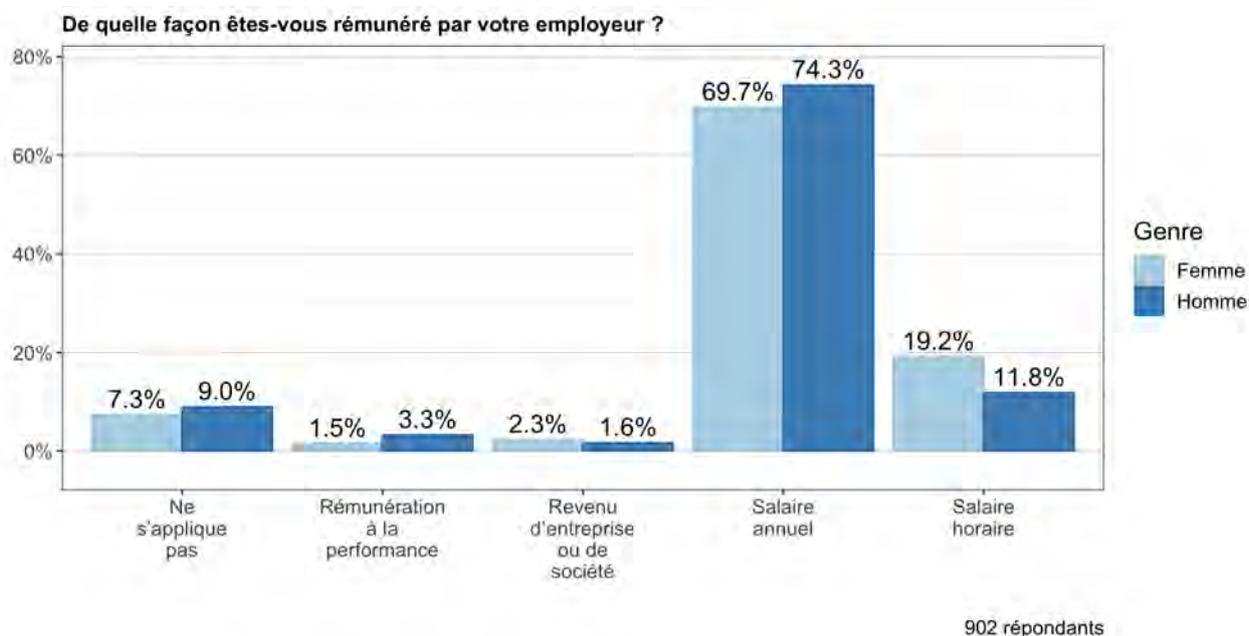
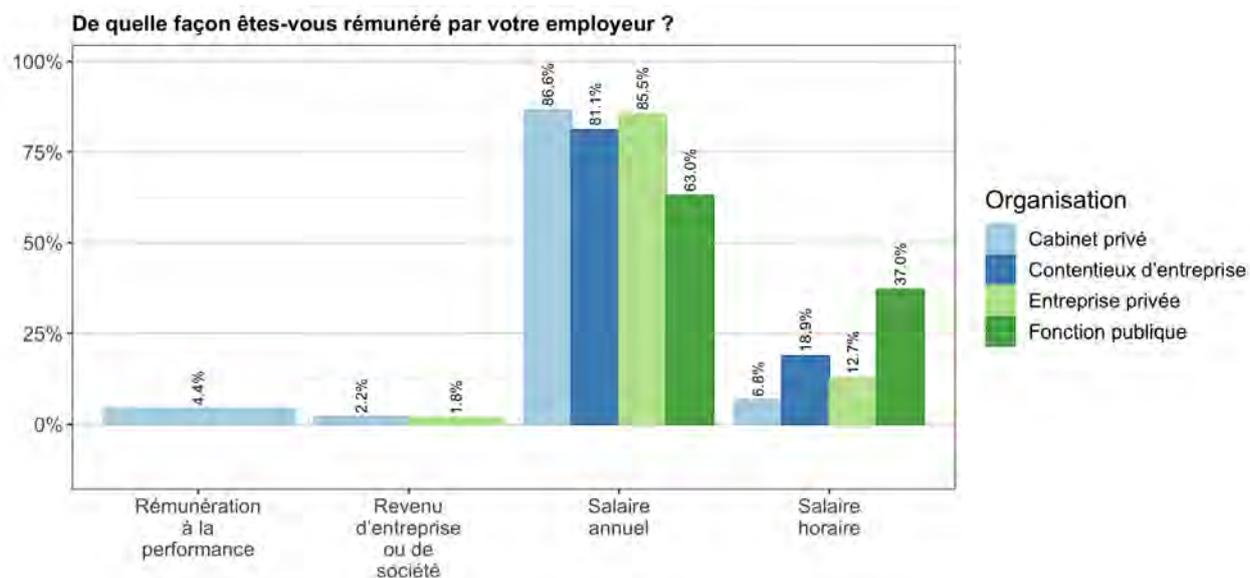


Figure 25 : Selon l'organisation



791 répondants

### 2.8.2 Rémunération en temps supplémentaire

Selon les données présentées dans le tableau, sur un total de 753 répondants, 74,5% ne peuvent pas être rémunérés en temps supplémentaire, tandis que 25,5% peuvent l'être.

**Tableau 20 : Pouvez-vous être rémunéré en temps supplémentaire ?**

753 répondants	n	%
<b>Non</b>	561	74,5
<b>Oui</b>	192	25,5

**Figure 26 : Selon le genre**

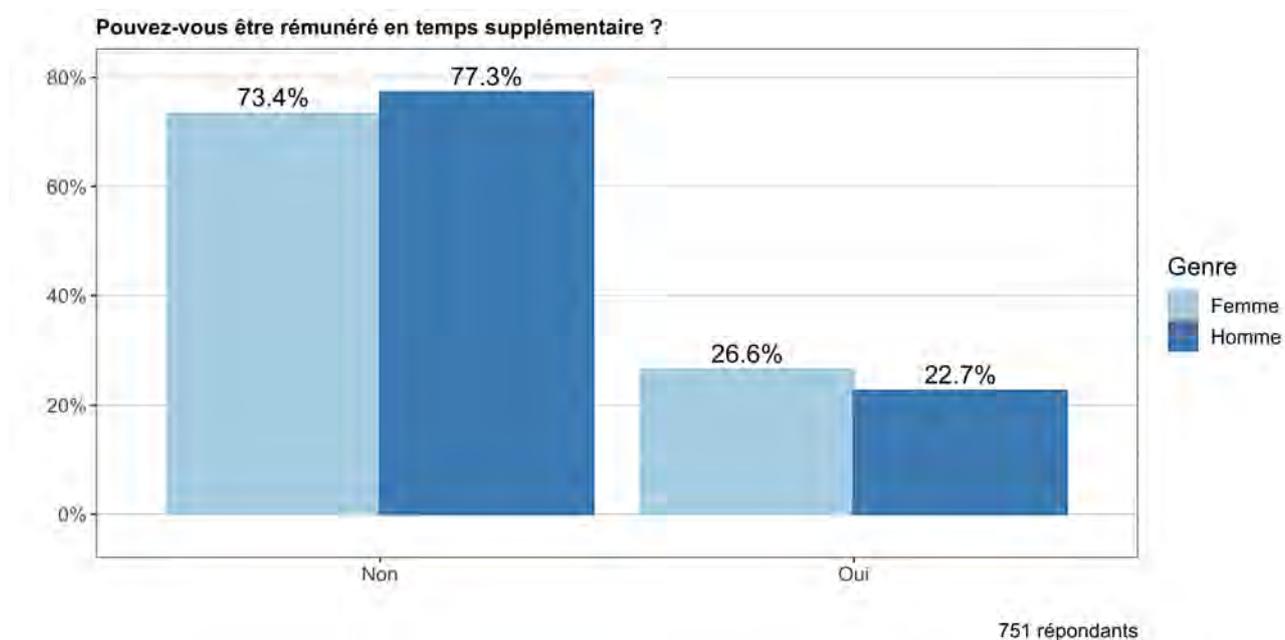
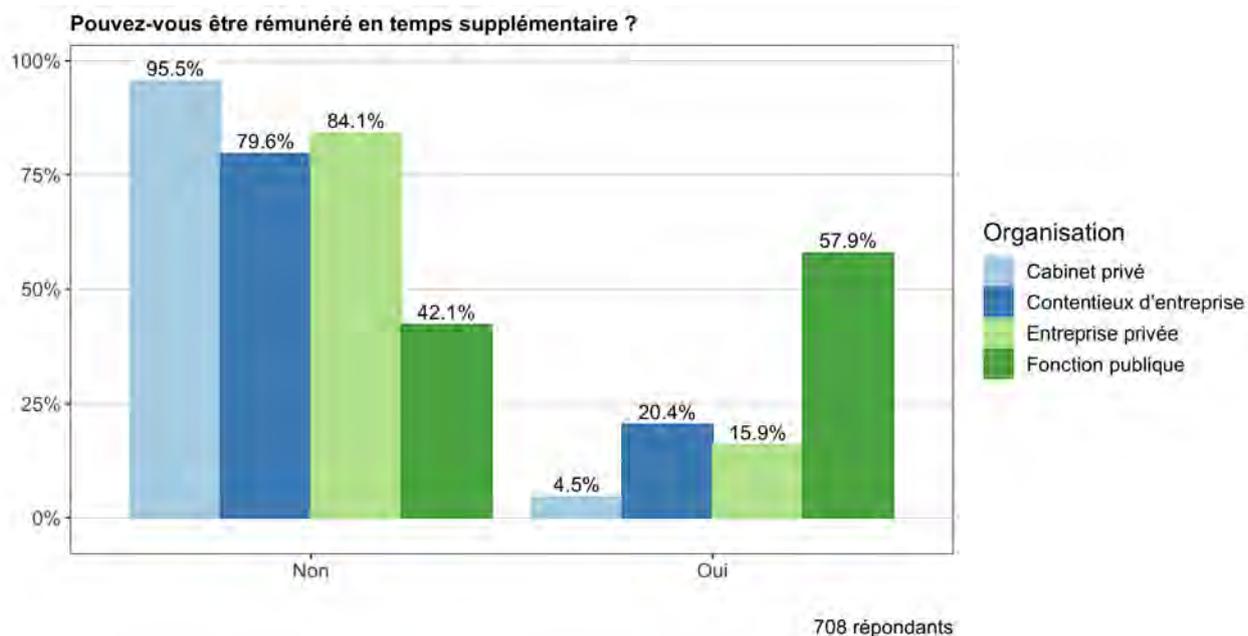


Figure 27 : Selon l'organisation



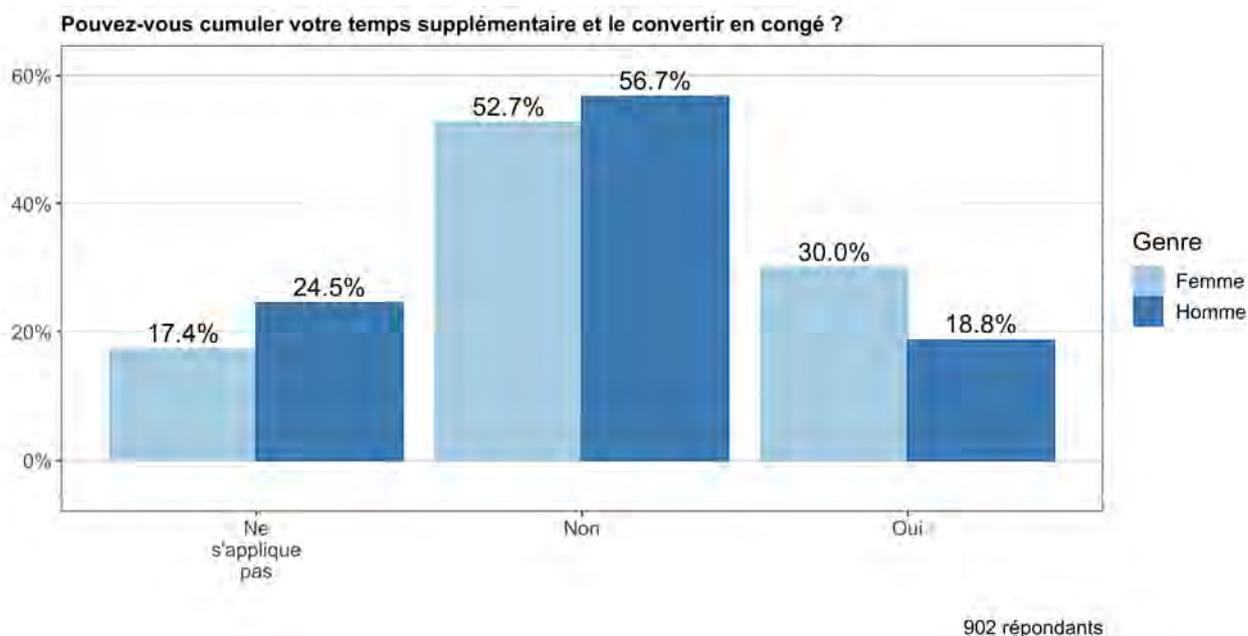
### 2.8.3 Possibilité de cumuler le temps supplémentaire et le convertir en congé

Selon les données présentées, sur un total de 731 répondants, 66,62% ne peuvent pas cumuler leur temps supplémentaire et le convertir en congé, tandis que 33,38% le peuvent.

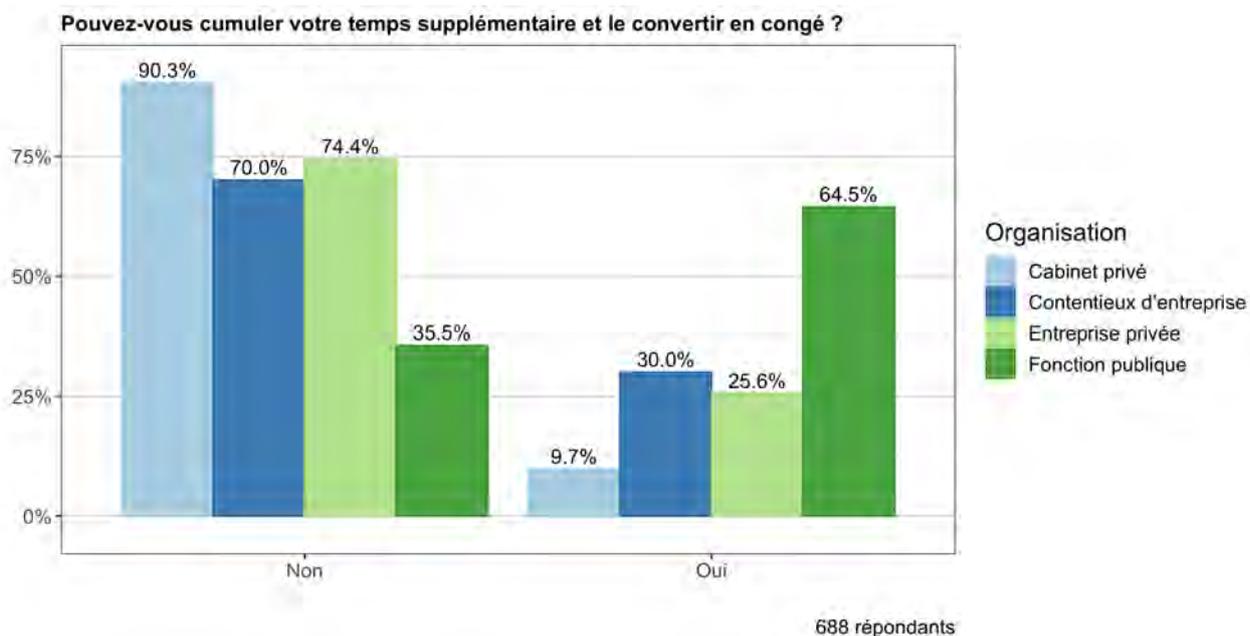
**Tableau 21 : Pouvez-vous cumuler votre temps supplémentaire et le convertir en congé ?**

731 répondants	n	%
<b>Non</b>	487	66,62
<b>Oui</b>	244	33,38

**Figure 28 : Selon le genre**



**Figure 29 : Selon l'organisation**



### 2.8.4 Programme de bonification

Selon les données présentées, sur un total de 741 répondants, 49,8% indiquent qu'un programme de bonification n'est pas disponible dans leur entreprise, tandis que 50,2% indiquent qu'un tel programme est disponible.

**Tableau 22 : Est-ce qu'un programme de bonification est disponible dans votre entreprise ?**

741 répondants	n	%
<b>Non</b>	369	49,8
<b>Oui</b>	372	50,2

**Figure 30 : Selon le genre**

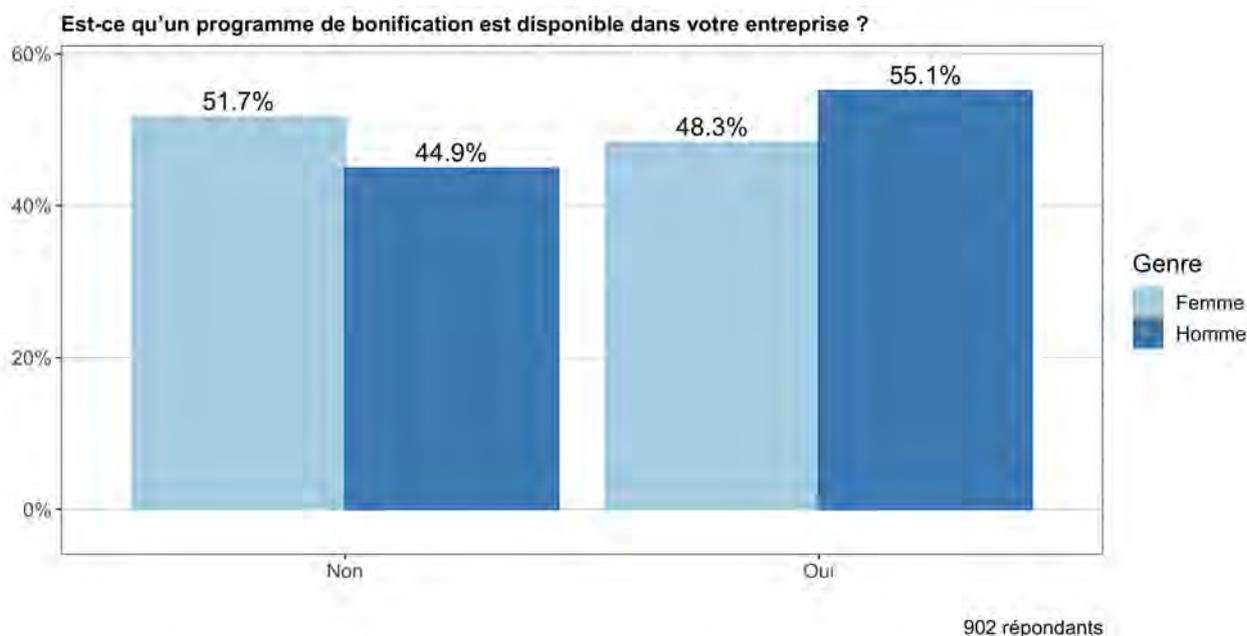
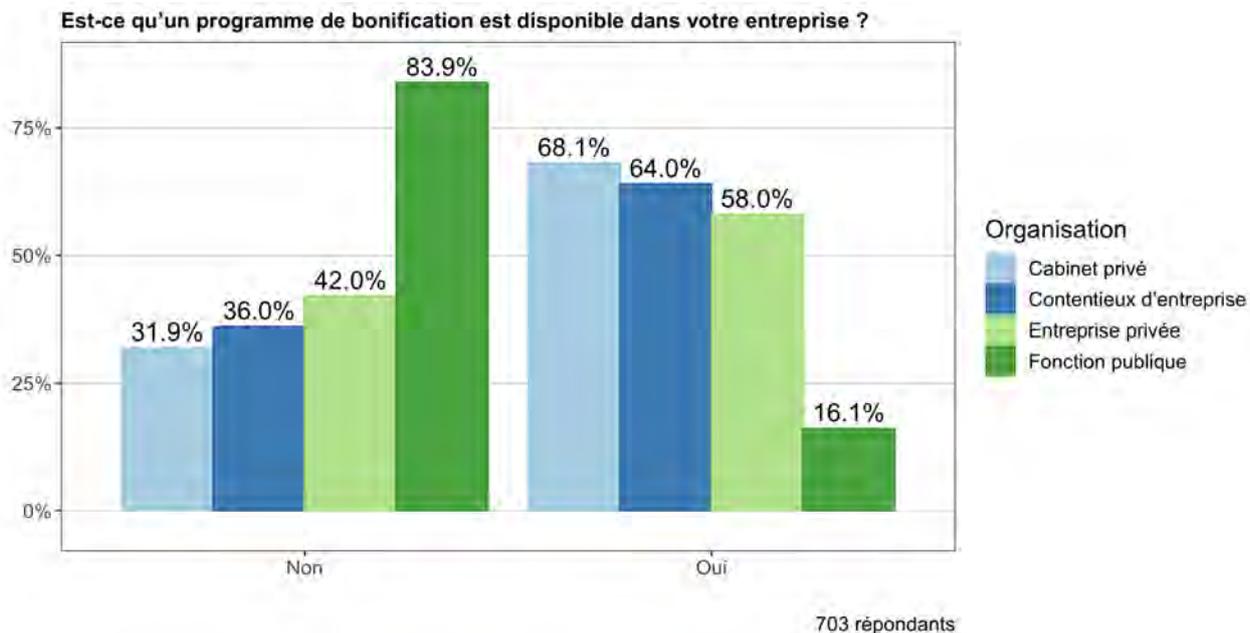


Figure 31 : Selon l'organisation



## 2.9 Facturation

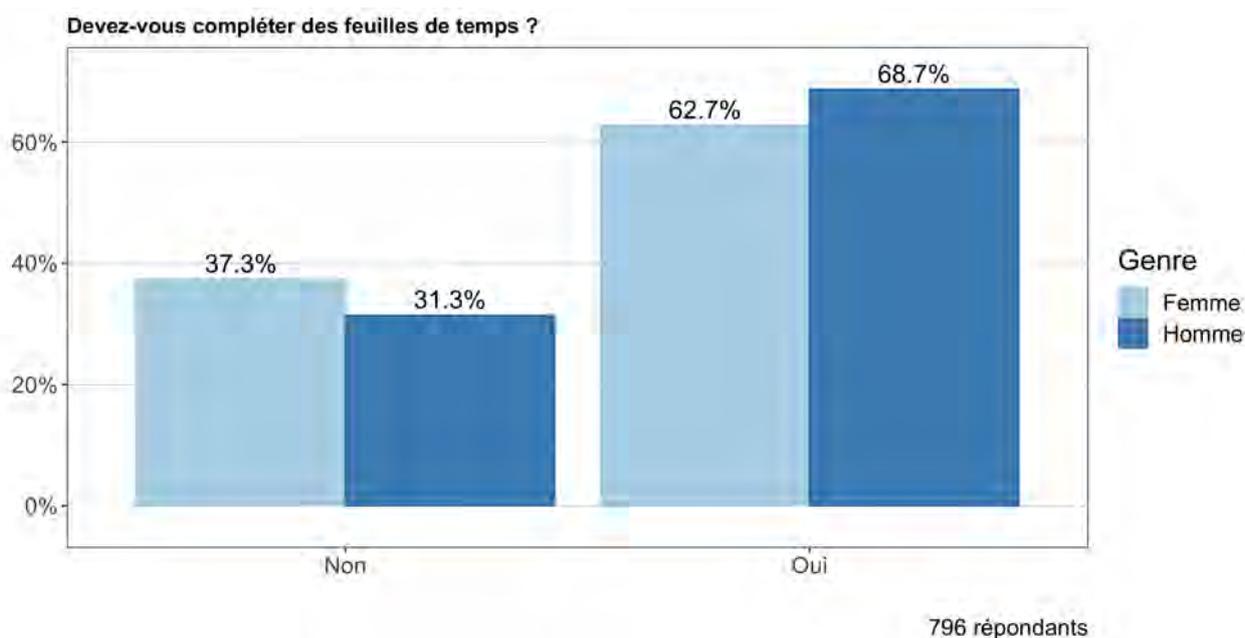
### 2.9.1 Feuilles de temps

Selon le tableau ci-dessous, 799 répondants ont été interrogés sur leur obligation de compléter des feuilles de temps. Parmi ces répondants, 284 (35,54%) ont répondu «non» et 515 (64,46%) ont répondu «oui».

**Tableau 23 : Répartition des répondants à la question : Devez-vous compléter des feuilles de temps ?**

799 répondants	n	%
<b>Non</b>	284	35,54
<b>Oui</b>	515	64,46

**Figure 32 : Selon le genre**



### 2.9.2 Le détail de la feuille de temps

Parmi les répondants qui doivent faire des feuilles de temps, 352 (sur un total de 513 répondants, soit 68,62%) indiquent devoir les compléter de manière détaillée.

**Tableau 24 : Répartition des répondants à la question : Si oui, devez-vous compléter ces feuilles de temps de façon détaillée ou générale ?**

<b>513 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Détaillée</b>	352	68,62
<b>Générale</b>	161	31,38

### 2.9.3 Méthode de facturation

Selon le tableau ci-dessous, parmi les 516 répondants qui desservent des clients externes, 390 (75,58%) indiquent facturer leurs clients à l'heure, 3 (0,58%) indiquent facturer à pourcentage, 50 (9,69%) indiquent facturer au forfait et 73 (14,15%) indiquent facturer de façon hybride.

**Tableau 25 : Répartition des répondants à la question : Si vous desservez des clients externes à votre organisation, de quelle façon sont-ils facturés ?**

<b>516 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>À l'heure</b>	390	75,58
<b>À pourcentage</b>	3	0,58
<b>Au forfait</b>	50	9,69
<b>De façon hybride</b>	73	14,15

#### 2.9.4 Différenciation du taux horaire

Selon le tableau ci-dessous, les 387 répondants qui facturent à l'heure ont été interrogés sur la possibilité de varier leur taux horaire en fonction du moment où la demande est formulée ou du niveau d'urgence. Parmi ces répondants, 362 (93,54%) indiquent que leur taux horaire ne varie pas et 25 (6,46%) indiquent que leur taux horaire peut varier en fonction de l'une ou l'autre de ces conditions.

**Tableau 26 : Répartition des répondants à la question : Dans le cas où vous facturez à l'heure, le taux horaire diffère-t-il selon le moment où la demande est formulée ou selon le niveau d'urgence ?**

<b>387 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Non</b>	362	93,54
<b>Oui</b>	25	6,46

## 2.10 Horaire de travail

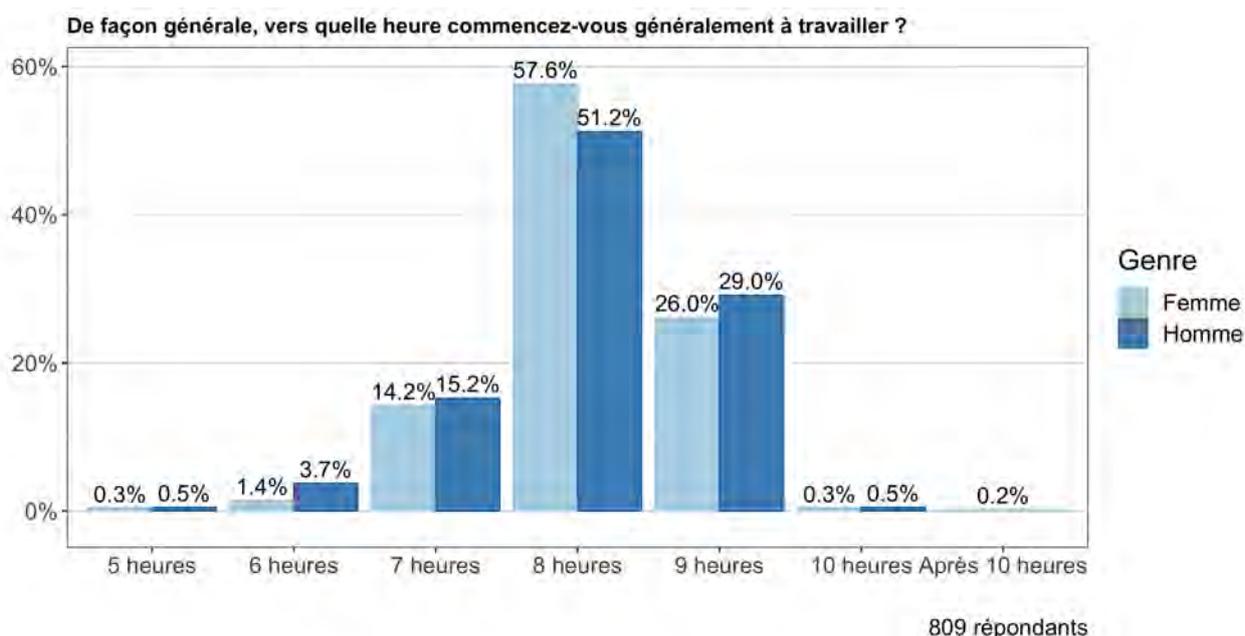
### 2.10.1 L'heure commencée

Selon le tableau présenté, la majorité des répondants (55,79%) ont indiqué commencer leur journée de travail à 8 heures. La deuxième tranche la plus représentée est celle des répondants qui commencent leur journée à 9 heures, avec un pourcentage de 26,85%. En revanche, seulement 14,53% des répondants ont indiqué commencer leur journée à 7 heures et 1,97% à 6 heures. La tranche des répondants qui commencent leur journée avant 6 heures est très peu représentée, avec seulement 3 répondants (0,37%) qui ont indiqué commencer leur journée à 5 heures et 1 répondant (0,12%) qui a indiqué commencer après 10 heures.

**Tableau 27 : Répartition des répondants selon l'heure de début de travail**

812 répondants	n	%
5 heures	3	0,37
6 heures	16	1,97
7 heures	118	14,53
8 heures	453	55,79
9 heures	218	26,85
10 heures	3	0,37
Après 10 heures	1	0,12

**Figure 33 : Selon le genre**



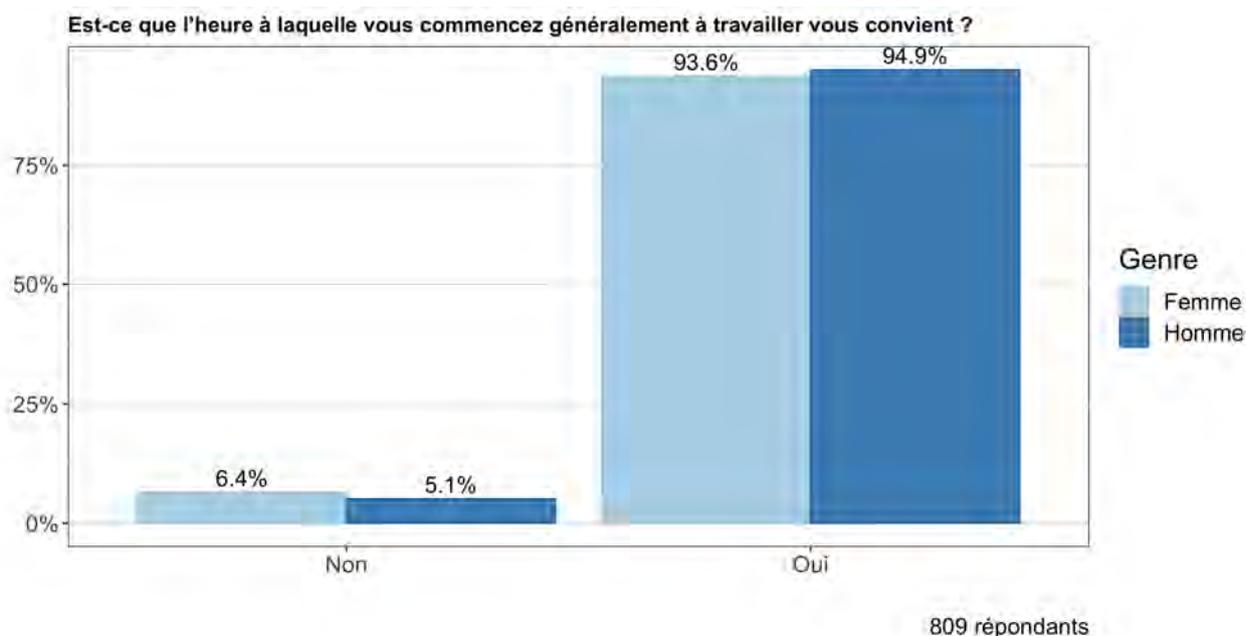
### 2.10.2 La convenance de l'heure commencée

D'après le tableau, sur les 812 répondants à la question, 50 ont répondu «Non» et 762 ont répondu «Oui». Cela représente respectivement 6,16% et 93,84% des répondants. On peut en déduire que la majorité des répondants (93,84%) est satisfaite de l'heure à laquelle ils commencent généralement à travailler, tandis que le reste (6,16%) n'est pas satisfait.

**Tableau 28 : Répartition des répondants à la question : Est-ce que l'heure à laquelle vous commencez généralement à travailler vous convient ?**

812 répondants	n	%
<b>Non</b>	50	6.16
<b>Oui</b>	762	93.84

**Figure 34 : Selon le genre**



### 2.10.3 Les raisons de l'heure commencée

Les répondants ont été interrogés sur les raisons pour lesquelles ils commencent généralement à travailler à cette heure. Parmi les 49 répondants, 30 (61,22%) ont indiqué que leur charge de travail était trop importante, 14 (28,57%) ont indiqué que leur donneur d'ouvrage ou employeur les y obligeait, et 14 (28,57%) ont indiqué qu'ils aménageaient leur horaire en fonction d'obligations familiales ou personnelles. Quatre répondants (8,16%) ont donné d'autres raisons.

**Tableau 29 : Répartition des répondants selon le genre à la question : Pour quelle(s) raison(s) commencez-vous généralement à travailler à cette heure ?**

<b>49 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Ma charge de travail est trop importante</b>	30	61,22
<b>Mon donneur d'ouvrage ou mon employeur m'y oblige</b>	14	28,57
<b>Pour aménager mon horaire de travail en fonction d'obligations familiales/personnelles</b>	14	28,57
<b>Autres</b>	4	8,16

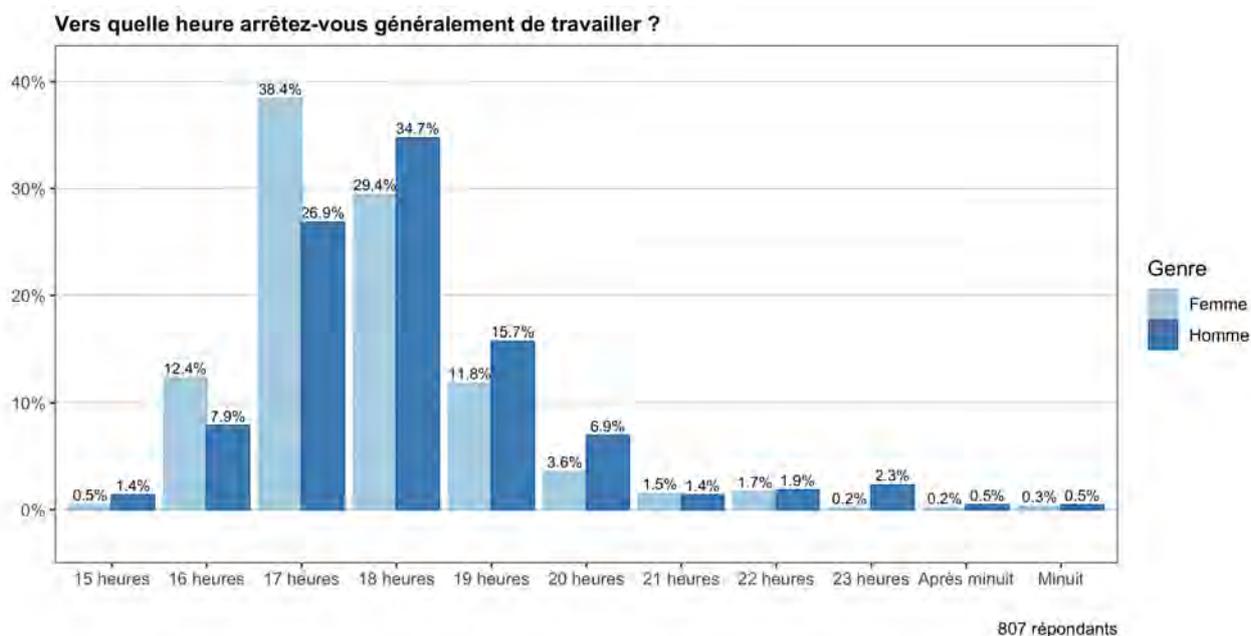
### 2.10.4 L'heure d'arrêt

Dans le présent tableau, 810 répondants, 66,17% arrêtent généralement de travailler entre 17 heures et 18 heures, tandis que le reste est réparti de manière plus ou moins égale dans les autres tranches horaires.

**Tableau 30 : Répartition des répondants à la question : Vers quelle heure arrêtez-vous généralement de travailler ?**

810 répondants	n	%
<b>15 heures</b>	6	0.74
<b>16 heures</b>	91	11.23
<b>17 heures</b>	287	35.43
<b>18 heures</b>	249	30.74
<b>19 heures</b>	104	12.84
<b>20 heures</b>	36	4.44
<b>21 heures</b>	12	1.48
<b>22 heures</b>	14	1.73
<b>23 heures</b>	2	0.25
<b>Après minuit</b>	3	0.37

**Figure 35 : Selon le genre**



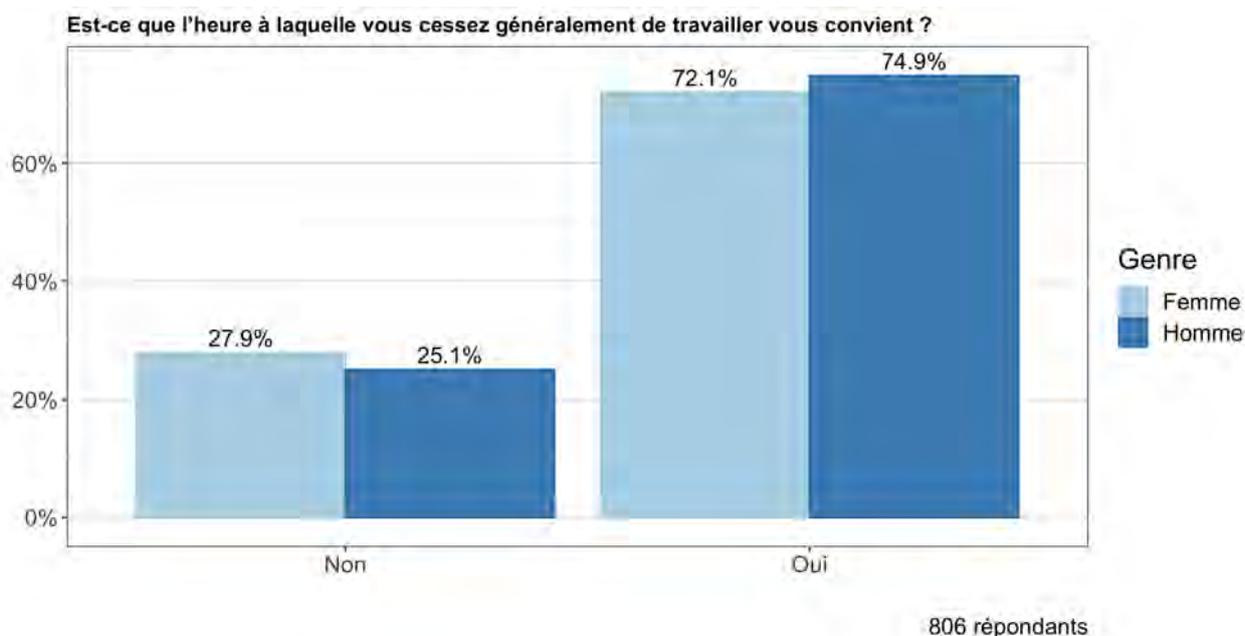
### 2.10.5 La convenance de l'heure d'arrêt

D'après le tableau, sur les 809 répondants à la question, 221 ont répondu «Non» et 588 ont répondu «Oui». Cela représente respectivement 27,32% et 72,68% des répondants. On peut en déduire que la majorité des répondants (72,68%) est satisfaite de l'heure à laquelle ils cessent généralement de travailler, tandis que le reste (27,32%) n'est pas satisfait.

**Tableau 31 : Répartition des répondants à la question : Est-ce que l'heure à laquelle vous cessez généralement de travailler vous convient ?**

809 répondants	n	%
<b>Non</b>	221	27.32
<b>Oui</b>	588	72.68

**Figure 36 : Selon le genre**



### 2.10.6 Les raisons de l'heure d'arrêt

D'après le tableau, sur les 216 répondants à la question, 14 ont indiqué qu'ils cessaient généralement de travailler à cette heure pour d'autres raisons, 168 ont indiqué que leur charge de travail était trop importante, 10 ont indiqué que c'était leur donneur d'ouvrage ou employeur qui les y obligeait et 24 ont indiqué qu'ils aménageaient leur horaire de travail en fonction d'obligations familiales ou personnelles. En termes de pourcentages, cela représente respectivement 6,48%, 77,78%, 4,63% et 11,11% des répondants. La majorité des répondants (77,78%) cessait généralement de travailler à cette heure en raison d'une charge de travail trop importante.

**Tableau 32 : Répartition des répondants à la question : Pourquoi cessez-vous généralement de travailler à cette heure ?**

<b>216 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Ma charge de travail est trop importante</b>	168	77,78
<b>Pour aménager mon horaire de travail en fonction d'obligations familiales/personnelles</b>	24	11,11
<b>Autre(s) raison(s)</b>	14	6,48
<b>Mon donneur d'ouvrage ou mon employeur m'y oblige</b>	10	4,63

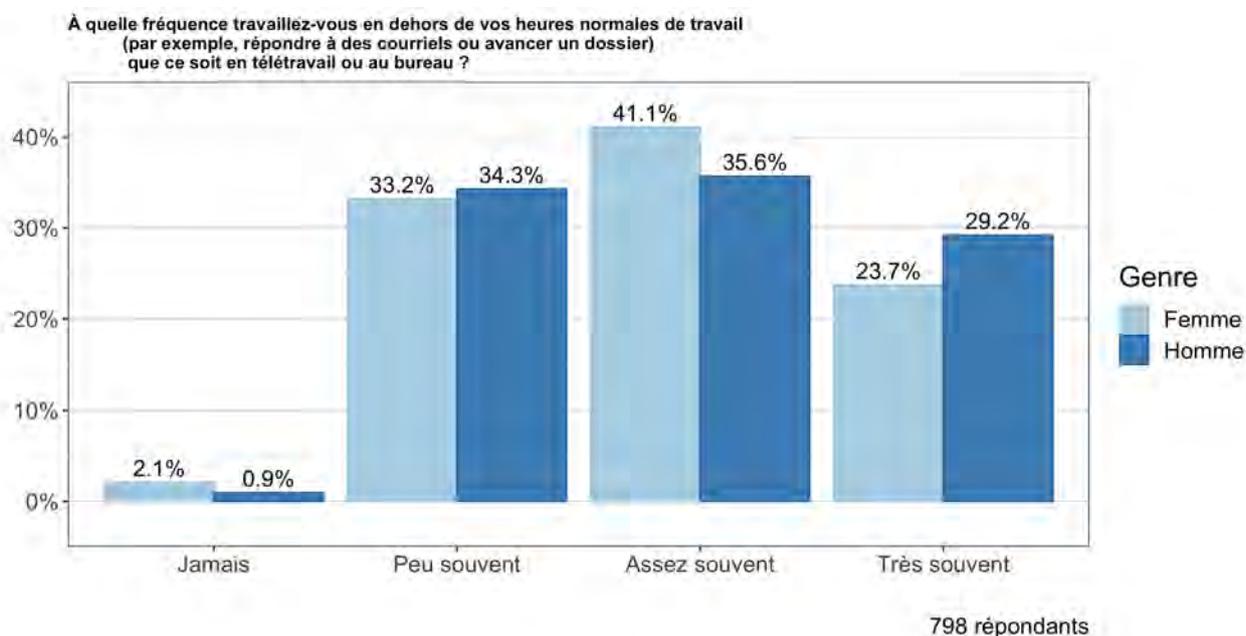
### 2.10.7 Travail à l'extérieur des heures normales

Selon le tableau ci-dessous, 801 répondants ont été interrogés sur leur fréquence de travail en dehors de leurs heures normales de travail, que ce soit en télétravail ou au bureau. Parmi ces répondants, 15 (1,87%) ont répondu «jamais», 267 (33,33%) ont répondu «peu souvent», 317 (39,58%) ont répondu «assez souvent» et 202 (25,22%) ont répondu «très souvent».

**Tableau 33 : Répartition des répondants à la question : À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, répondre à des courriels ou avancer un dossier) que ce soit en télétravail ou au bureau ?**

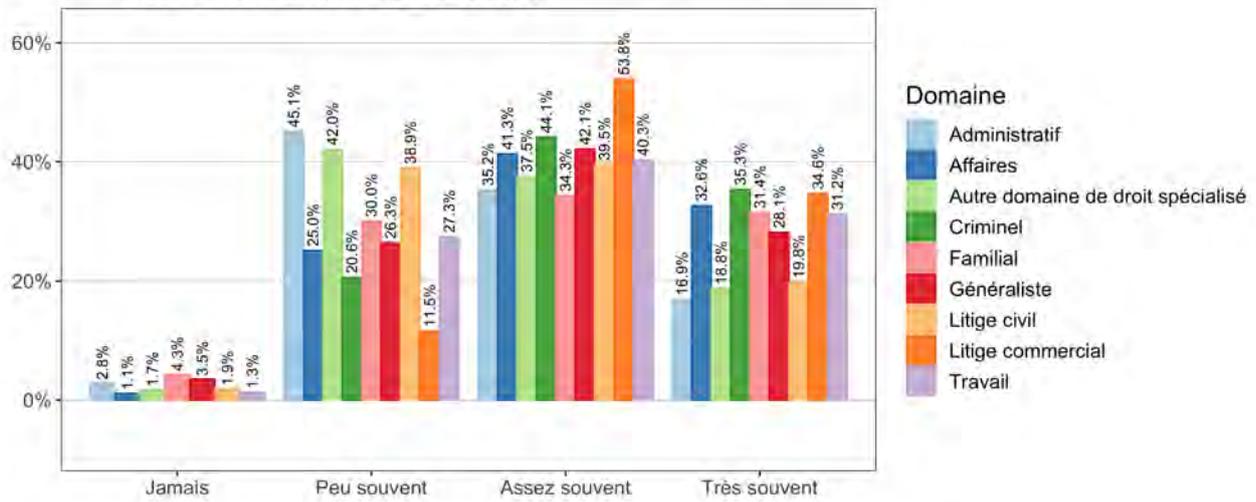
801 répondants	n	%
<b>Jamais</b>	15	1,87
<b>Peu souvent</b>	267	33,33
<b>Assez souvent</b>	317	39,58
<b>Très souvent</b>	202	25,22

**Figure 37 : Selon le genre**



**Figure 38 : Selon le domaine**

**À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, répondre à des courriels ou avancer un dossier) que ce soit en télétravail ou au bureau ?**



798 répondants

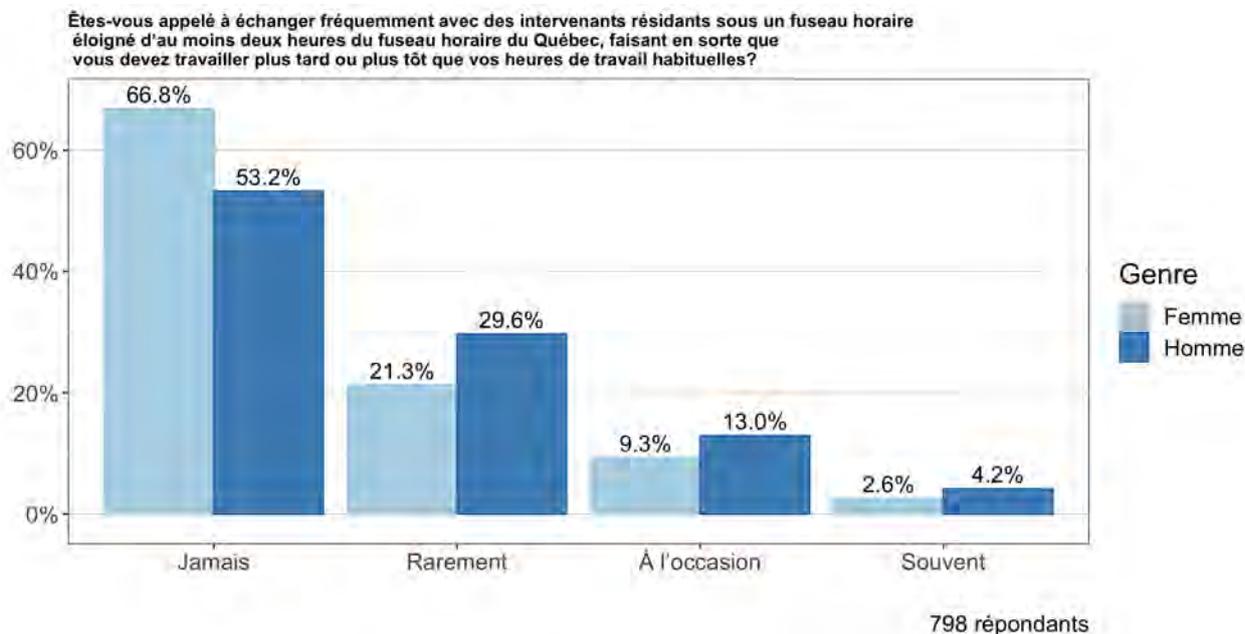
### 2.10.8 Travail hors fuseau horaire

D'après le tableau, sur les 801 répondants à la question, 506 ont répondu «Jamais», 189 ont répondu «Rarement», 82 ont répondu «À l'occasion» et 24 ont répondu «Souvent». En termes de pourcentages, cela représente respectivement 63,17%, 23,6%, 10,24% et 3% des répondants. On peut en déduire que la majorité des répondants (63,17%) n'ont pas besoin de travailler à des heures différentes de leurs heures de travail habituelles pour échanger avec des intervenants résidants sous un fuseau horaire éloigné.

**Tableau 34 : Répartition des répondants à la question : Êtes-vous appelé à échanger fréquemment avec des intervenants résidants sous un fuseau horaire éloigné d'au moins deux heures du fuseau horaire du Québec, faisant en sorte que vous devez travailler plus tard ou plus tôt que vos heures de travail habituelles?**

801 répondants	n	%
Jamais	506	63,17
Rarement	189	23,6
À l'occasion	82	10,24
Souvent	24	3

**Figure 39 : Selon le genre**



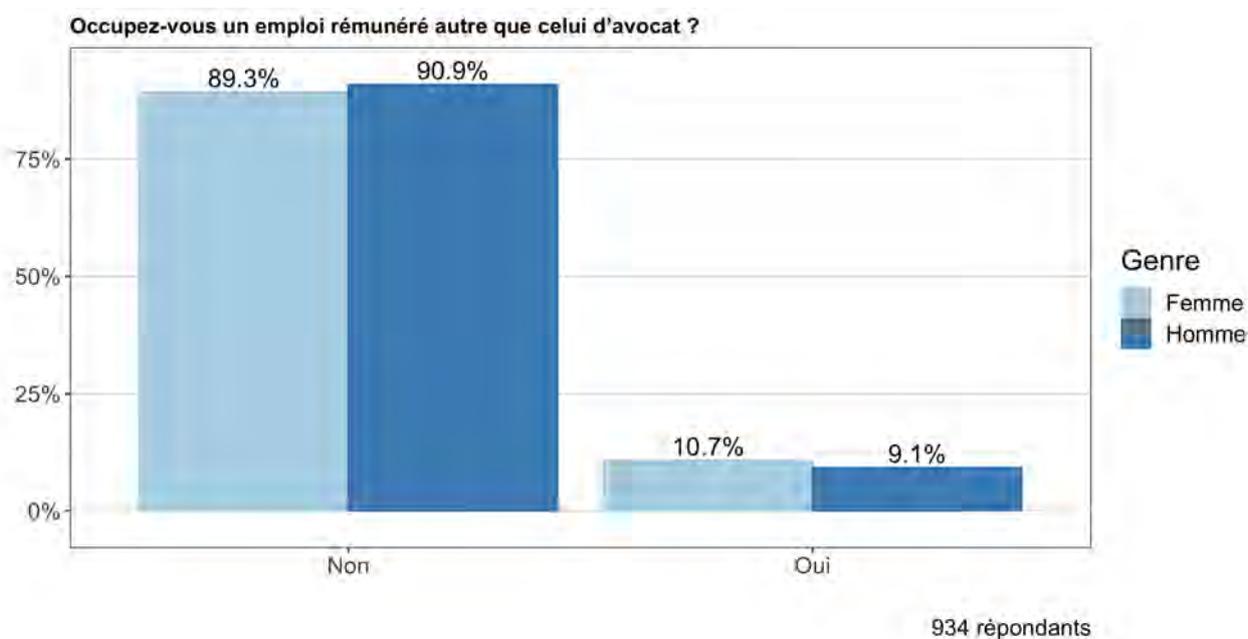
## 2.11 Occupation d'un emploi rémunéré autre que celui d'avocat

Selon les données présentées, sur un total de 937 répondants, 89,65% n'occupent pas d'emploi rémunéré en dehors de celui d'avocat, tandis que 10,35% en occupent un.

**Tableau 35 : Occupez-vous un emploi rémunéré autre que celui d'avocat ?**

937 répondants	n	%
<b>Non</b>	840	89,65
<b>Oui</b>	97	10,35

**Figure 40 : Selon le genre**



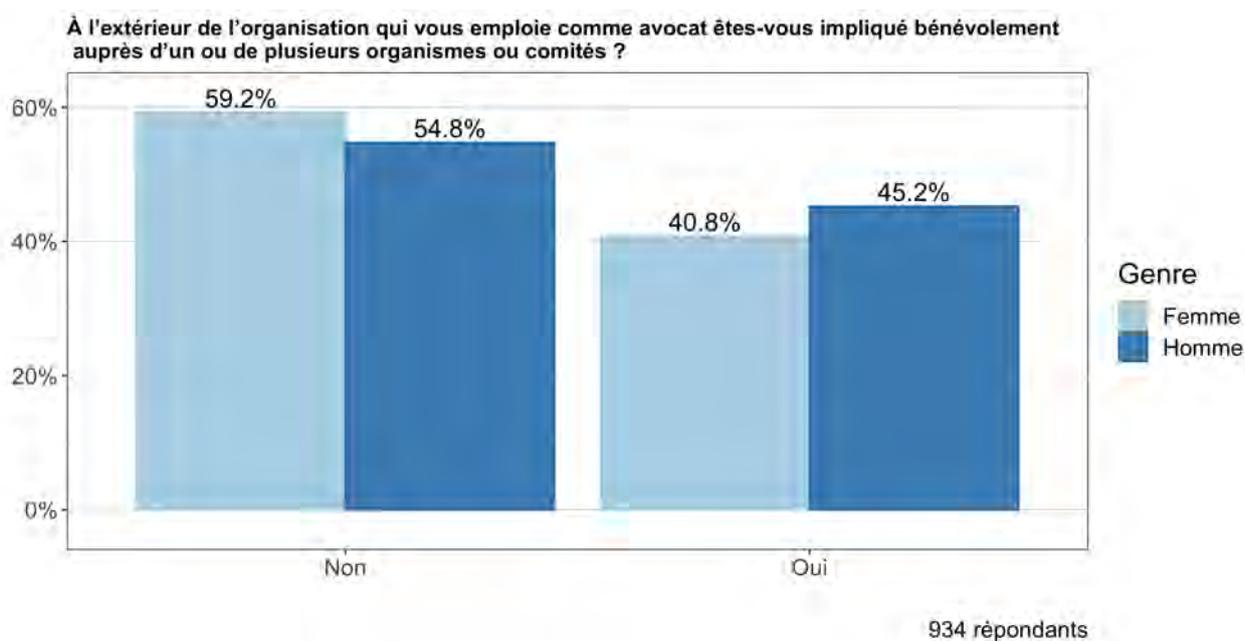
## 2.12 Implication bénévole

Selon les données présentées, sur un total de 937 répondants, 58,06% ne sont pas impliqués bénévolement auprès d'un ou de plusieurs organismes ou comités à l'extérieur de leur organisation d'emploi en tant qu'avocat, tandis que 41,94% le sont.

**Tableau 36 : À l'extérieur de l'organisation qui vous emploie comme avocat, êtes-vous impliqué e bénévolement auprès d'un ou de plusieurs organismes ou comités ?**

937 répondants	n	%
<b>Non</b>	544	58,06
<b>Oui</b>	393	41,94

**Figure 41 : Selon le genre**



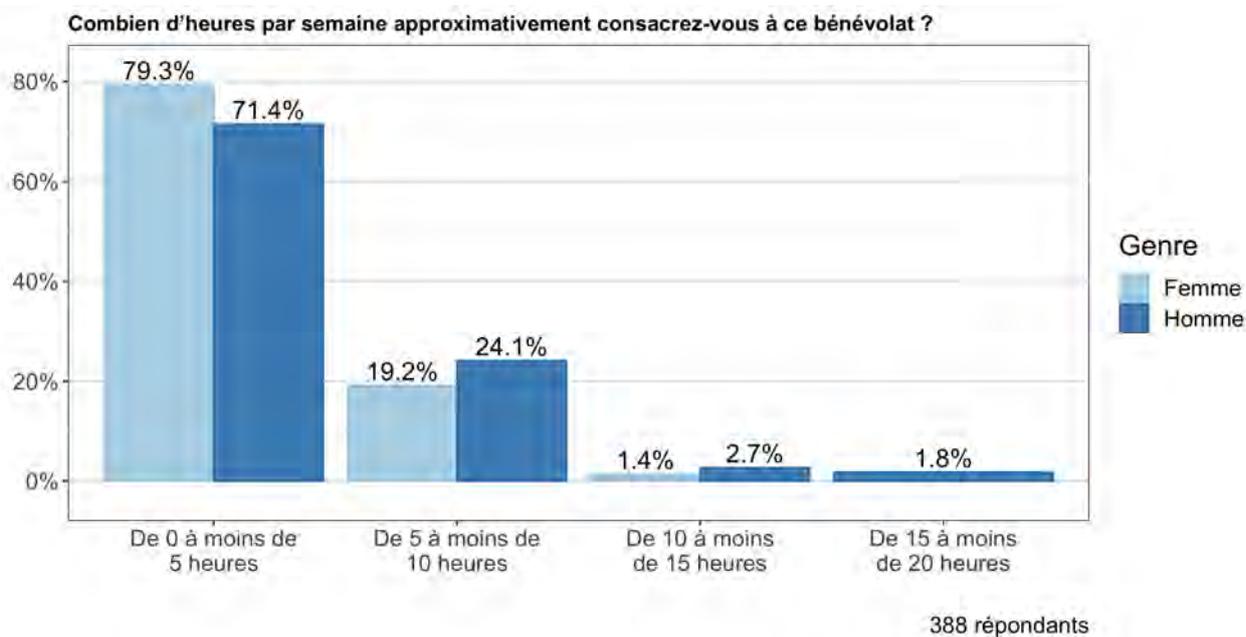
### 2.12.1 Heures consacrées par semaine

Selon les données présentées, sur un total de 389 répondants qui font du bénévolat, 77,12% consacrent de 0 à moins de 5 heures par semaine à ce bénévolat, 20,57% consacrent de 5 à moins de 10 heures, 1,8% consacrent de 10 à moins de 15 heures et 0,51% consacrent de 15 à moins de 20 heures.

**Tableau 37 : Combien d'heures par semaine approximativement consacrez-vous à ce bénévolat ?**

<b>389 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>De 0 à moins de 5 heures</b>	300	77,12
<b>De 5 à moins de 10 heures</b>	80	20,57
<b>De 10 à moins de 15 heures</b>	7	1,8
<b>De 15 à moins de 20 heures</b>	2	0,51

**Figure 42 : Selon le genre**



## 2.13 Les vacances

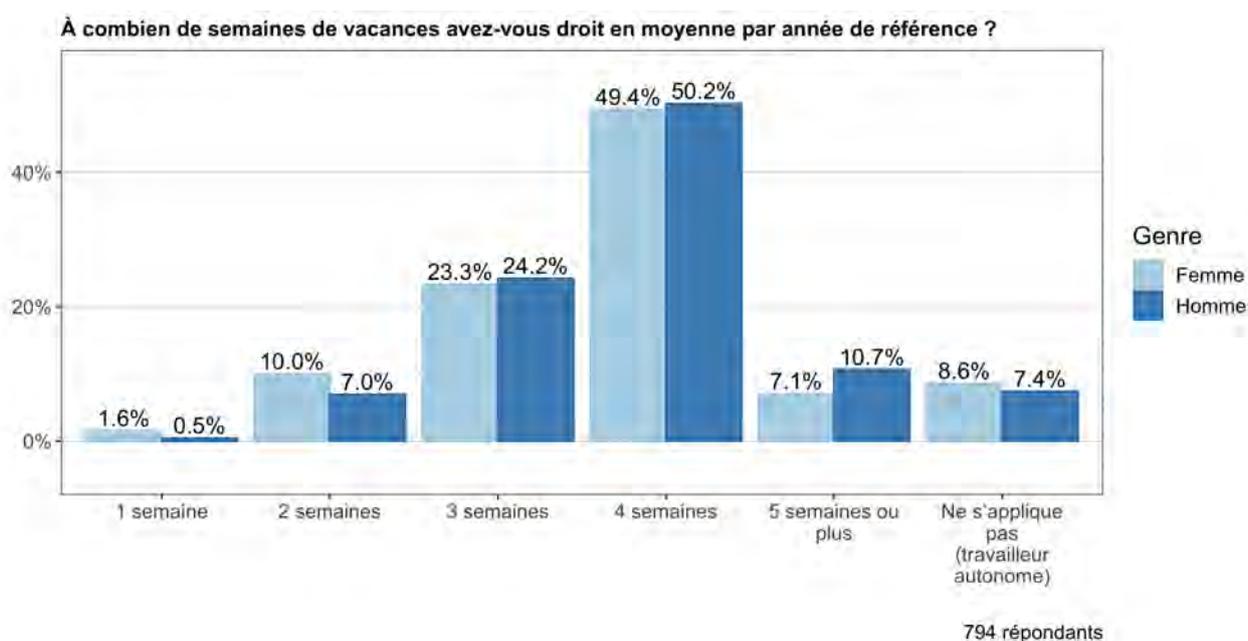
### 2.13.1 Le nombre de semaines de vacances possibles

Selon le tableau ci-dessous, 797 répondants ont été interrogés sur le nombre de semaines de vacances qu'ils ont droit en moyenne par année de référence. Parmi ces répondants, 10 (1,25%) ont indiqué avoir droit à 1 semaine de vacances, 75 (9,41%) ont indiqué avoir droit à 2 semaines, 188 (23,59%) ont indiqué avoir droit à 3 semaines, 394 (49,44%) ont indiqué avoir droit à 4 semaines, 64 (8,03%) ont indiqué avoir droit à 5 semaines ou plus et 66 (8,28%) ont indiqué que cette question ne s'applique pas (étant travailleur autonome).

**Tableau 38 : Répartition des répondants à la question : À combien de semaines de vacances avez-vous droit en moyenne par année de référence ?**

797 répondants	n	%
<b>1 semaine</b>	10	1,25
<b>2 semaines</b>	75	9,41
<b>3 semaines</b>	188	23,59
<b>4 semaines</b>	394	49,44
<b>5 semaines ou plus</b>	64	8,03
<b>Ne s'applique pas (travailleur autonome)</b>	66	8,28

**Figure 43 : Selon le genre**



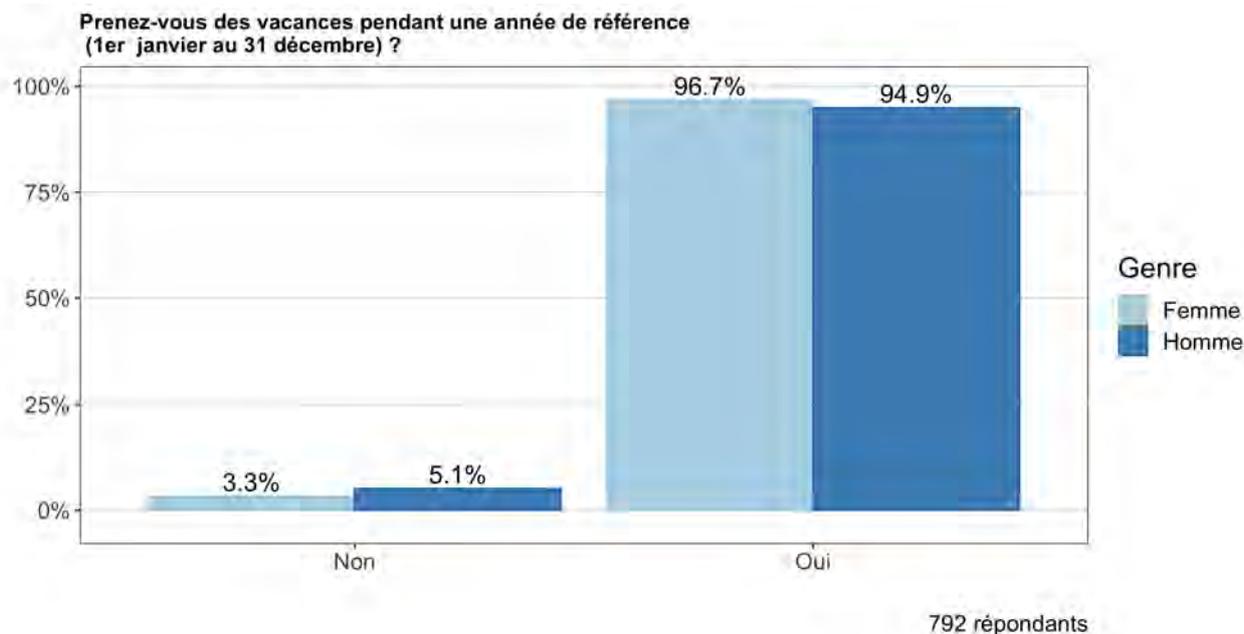
### 2.13.2 Le nombre de semaines de vacances prises

Selon le tableau ci-dessous, 795 répondants ont été interrogés sur leur prise de vacances pendant une année de référence (du 1er janvier au 31 décembre). Parmi ces répondants, 30 (3,77%) ont indiqué ne pas prendre de vacances et 765 (96,23%) ont indiqué en prendre.

**Tableau 39 : Répartition des répondants à la question : Prenez-vous des vacances pendant une année de référence (1er janvier au 31 décembre)?**

795 répondants	n	%
<b>Non</b>	30	3,77
<b>Oui</b>	765	96,23

**Figure 44 : Selon le genre**



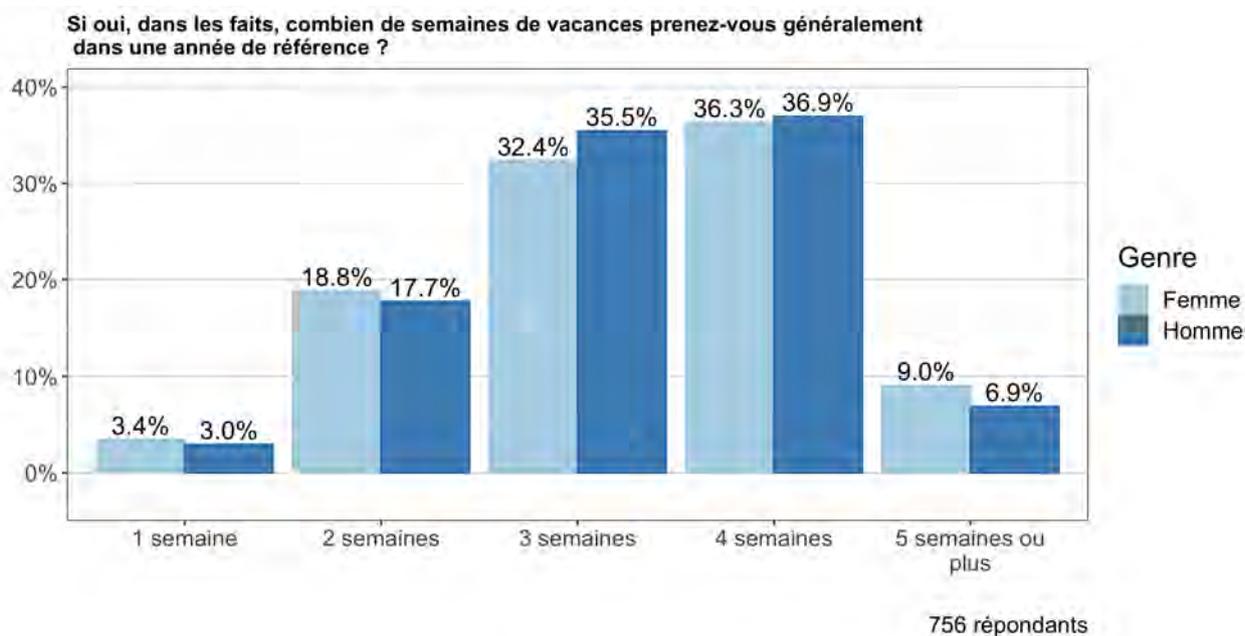
### 2.13.3 Le nombre de semaines de vacances prises par année de référence

Selon le tableau ci-dessous, les 759 répondants qui prennent des vacances pendant une année de référence ont été interrogés sur le nombre de semaines de vacances qu'ils prennent généralement. Parmi ces répondants, 25 (3,29%) indiquent prendre 1 semaine de vacances, 142 (18,71%) indiquent prendre 2 semaines, 252 (33,2%) indiquent prendre 3 semaines, 276 (36,36%) indiquent prendre 4 semaines et 64 (8,43%) indiquent prendre 5 semaines ou plus.

**Tableau 40 : Répartition des répondants à la question : Si oui, dans les faits, combien de semaines de vacances prenez-vous généralement dans une année de référence ?**

759 répondants	n	%
<b>1 semaine</b>	25	3,29
<b>2 semaines</b>	142	18,71
<b>3 semaines</b>	252	33,2
<b>4 semaines</b>	276	36,36
<b>5 semaines ou plus</b>	64	8,43

**Figure 45 : Selon le genre**



#### 2.13.4 Les périodes de prises de vacances

Le tableau suivant présente la répartition des répondants selon le genre à la question : Généralement, à quelle période de l'année prenez-vous vos vacances (Vous pouvez cocher plusieurs cases) ? Sur un total de 757 répondants, 699 ont indiqué prendre leurs vacances à l'été, soit 92,34 %. 157 répondants ont indiqué prendre leurs vacances à l'automne, soit 20,74 %. 375 répondants ont indiqué prendre leurs vacances à l'hiver, soit 49,54 %. Enfin, 90 répondants ont indiqué prendre leurs vacances au printemps, soit 11,89 %.

**Tableau 41 : Répartition des répondants à la question : Généralement, à quelle période de l'année prenez-vous vos vacances (Vous pouvez cocher plusieurs cases) ?**

<b>757 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>À l'été</b>	699	92,34
<b>À l'automne</b>	157	20,74
<b>À l'hiver</b>	375	49,54
<b>Au printemps</b>	90	11,89

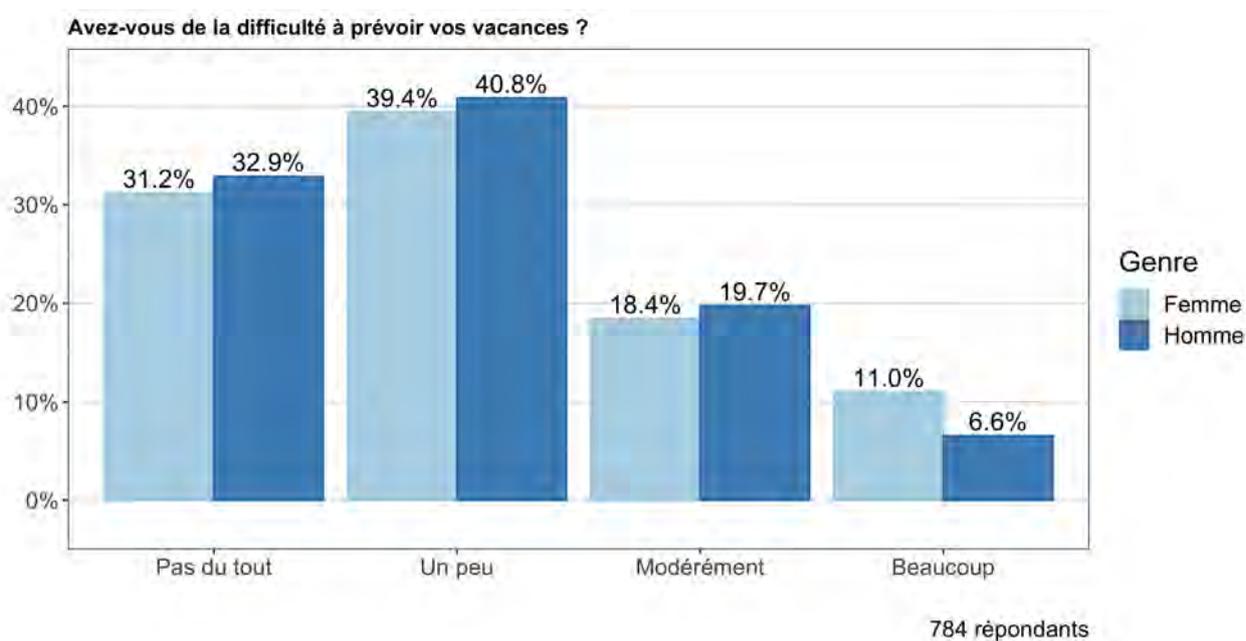
### 2.13.5 La difficulté à prendre des vacances

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : «Avez-vous de la difficulté à prévoir vos vacances ?» Sur un total de 787 répondants, 248 ont indiqué ne pas avoir du tout de difficulté à prévoir leurs vacances, soit 31,51 %. 313 répondants ont indiqué avoir un peu de difficulté à prévoir leurs vacances, soit 39,77 %. 147 répondants ont indiqué avoir une difficulté modérée à prévoir leurs vacances, soit 18,68 %. Enfin, 79 répondants ont indiqué avoir beaucoup de difficulté à prévoir leurs vacances, soit 10,04 %.

**Tableau 42 : Répartition des répondants à la question : «Avez-vous de la difficulté à prévoir vos vacances ?»**

787 répondants	n	%
<b>Pas du tout</b>	248	31.51
<b>Un peu</b>	313	39.77
<b>Modérément</b>	147	18.68
<b>Beaucoup</b>	79	10.04

**Figure 46 : Selon le genre**



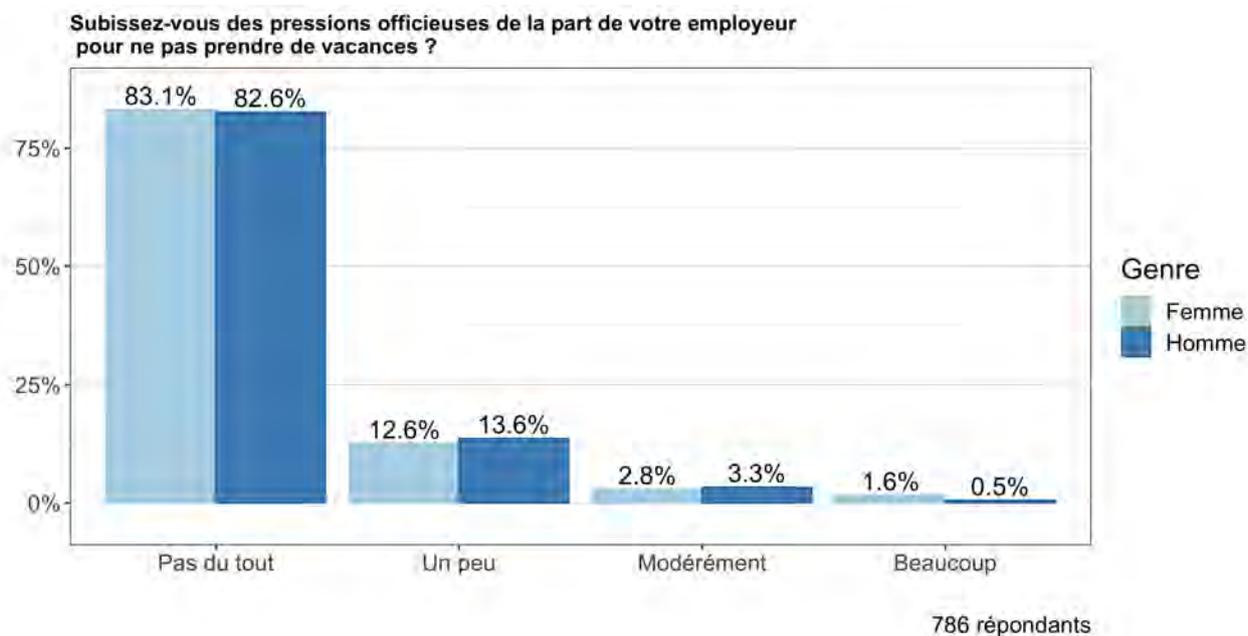
### 2.13.6 La pression officieuse

Le tableau suivant présente la répartition des répondants quant à la pression officieuse de leur employeur pour ne pas prendre de vacances. Sur un total de 789 répondants, 654 ont indiqué ne pas ressentir du tout de pression officieuse de leur employeur pour ne pas prendre de vacances, soit 82,89 %. 102 répondants ont indiqué ressentir un peu de pression officieuse de leur employeur pour ne pas prendre de vacances, soit 12,93 %. 23 répondants ont indiqué ressentir une pression officieuse modérée de leur employeur pour ne pas prendre de vacances, soit 2,92 %. Enfin, 10 répondants ont indiqué ressentir beaucoup de pression officieuse de leur employeur pour ne pas prendre de vacances, soit 1,27 %.

**Tableau 43 : Répartition des répondants quant à la pression officieuse de leur employeur pour ne pas prendre de vacances**

789 répondants	n	%
<b>Pas du tout</b>	654	82.89
<b>Un peu</b>	102	12.93
<b>Modérément</b>	23	2.92
<b>Beaucoup</b>	10	1.27

**Figure 47 : Selon le genre**



## 2.14 Les fournitures au travail

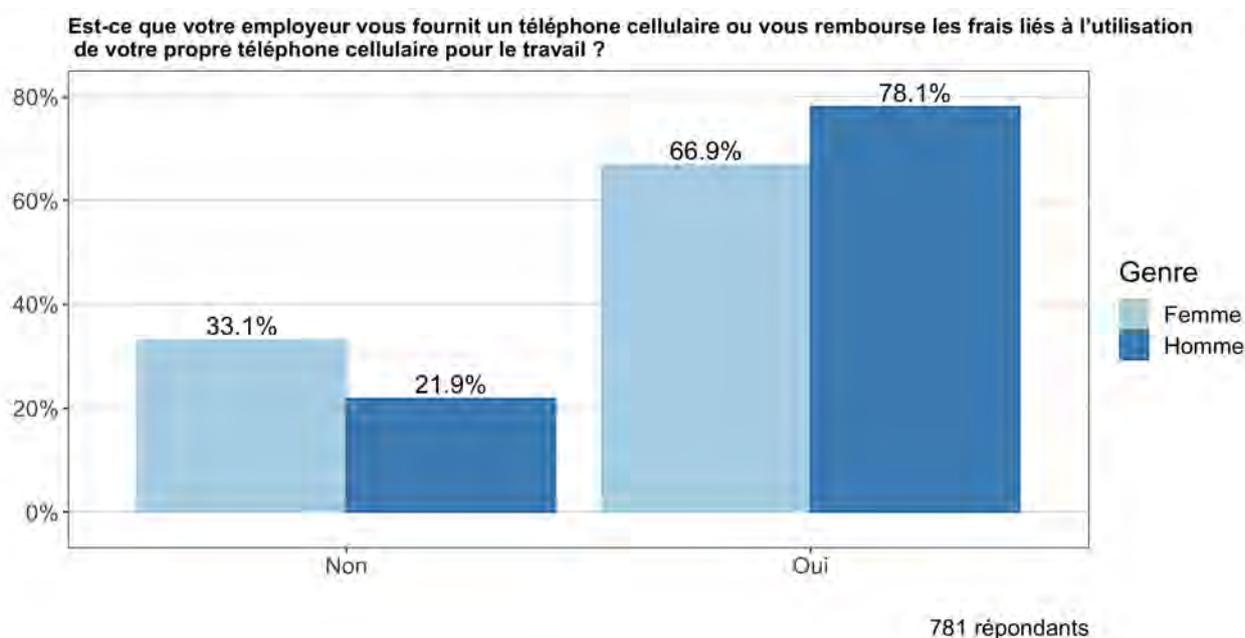
### 2.14.1 La fourniture d'un cellulaire par l'employeur

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : Est-ce que votre employeur vous fournit un téléphone cellulaire ou vous rembourse les frais liés à l'utilisation de votre propre téléphone cellulaire pour le travail? Sur un total de 784 répondants, 238 ont indiqué que leur employeur ne leur fournit pas un téléphone cellulaire ou ne leur rembourse pas les frais liés à l'utilisation de leur propre téléphone cellulaire pour le travail, soit 30,36 %. 546 répondants ont indiqué que leur employeur leur fournit un téléphone cellulaire ou leur rembourse les frais liés à l'utilisation de leur propre téléphone cellulaire pour le travail, soit 69,64 %.

**Tableau 44 : Répartition des répondants à la question : Est-ce que votre employeur vous fournit un téléphone cellulaire ou vous rembourse les frais liés à l'utilisation de votre propre téléphone cellulaire pour le travail?**

784 répondants	n	%
Non	238	30.36
Oui	546	69.64

**Figure 48 : Selon le genre**



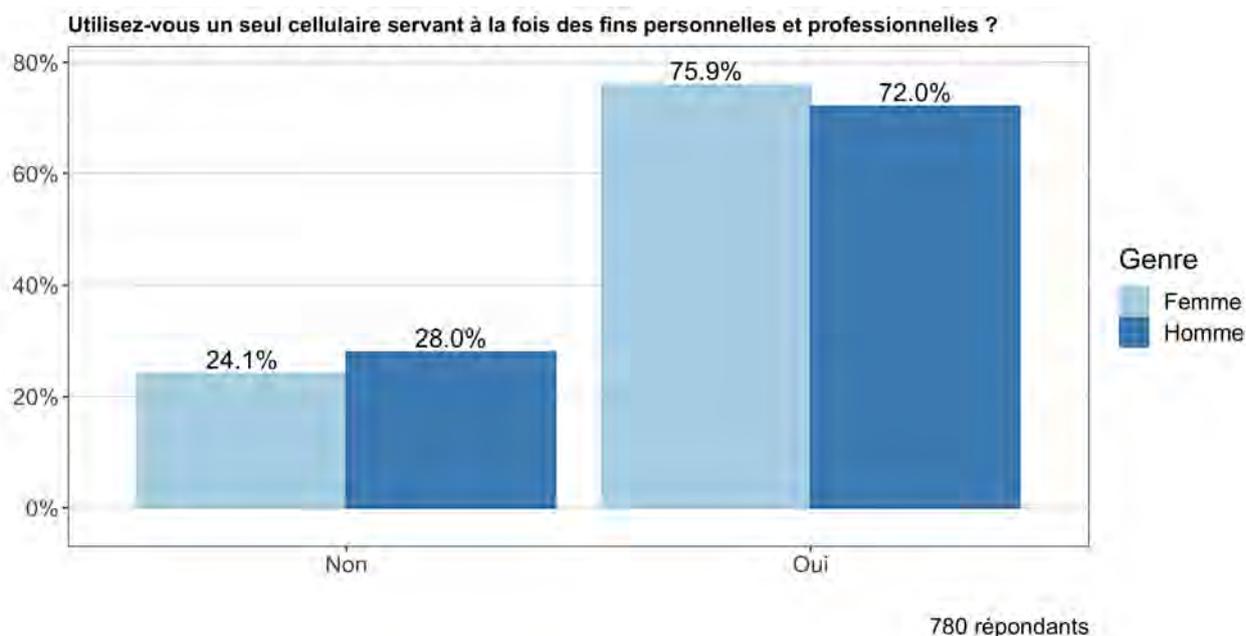
### 2.14.2 L'utilisation du cellulaire

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : Utilisez-vous un seul cellulaire servant à la fois des fins personnelles et professionnelles? Sur un total de 783 répondants, 198 ont indiqué ne pas utiliser un seul cellulaire servant à la fois des fins personnelles et professionnelles, soit 25,29 %. 585 répondants ont indiqué utiliser un seul cellulaire servant à la fois des fins personnelles et professionnelles, soit 74,71 %.

**Tableau 45 : Répartition des répondants à la question : Utilisez-vous un seul cellulaire servant à la fois des fins personnelles et professionnelles ?**

783 répondants	n	%
<b>Non</b>	198	25.29
<b>Oui</b>	585	74.71

**Figure 49 : Selon le genre**



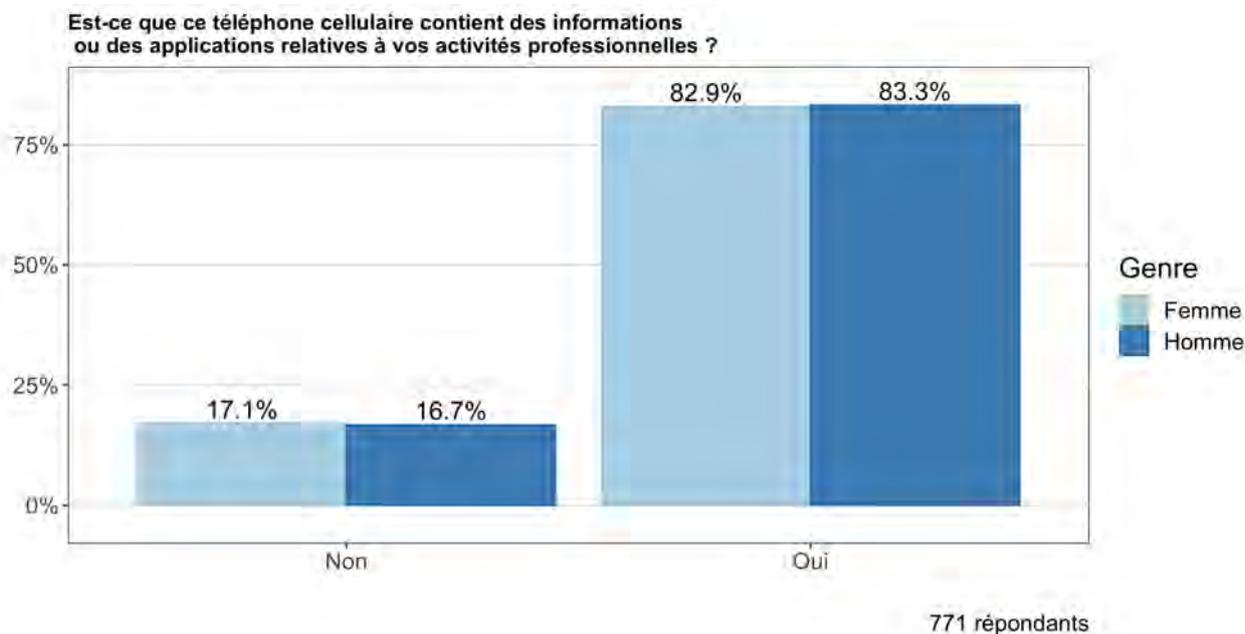
### 2.14.3 Le contenu d'informations relatives aux activités professionnelles dans le cellulaire

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : Est-ce que ce téléphone cellulaire contient des informations ou des applications relatives à vos activités professionnelles ? Sur un total de 773 répondants, 131 ont indiqué que leur téléphone cellulaire ne contient pas d'informations ou d'applications relatives à leurs activités professionnelles, soit 16,95 %. 642 répondants ont indiqué que leur téléphone cellulaire contient des informations ou des applications relatives à leurs activités professionnelles, soit 83,05 %.

**Tableau 46 : Répartition des répondants à la question : Est-ce que ce téléphone cellulaire contient des informations ou des applications relatives à vos activités professionnelles ?**

773 répondants	n	%
<b>Non</b>	131	16.95
<b>Oui</b>	642	83.05

**Figure 50 : Selon le genre**



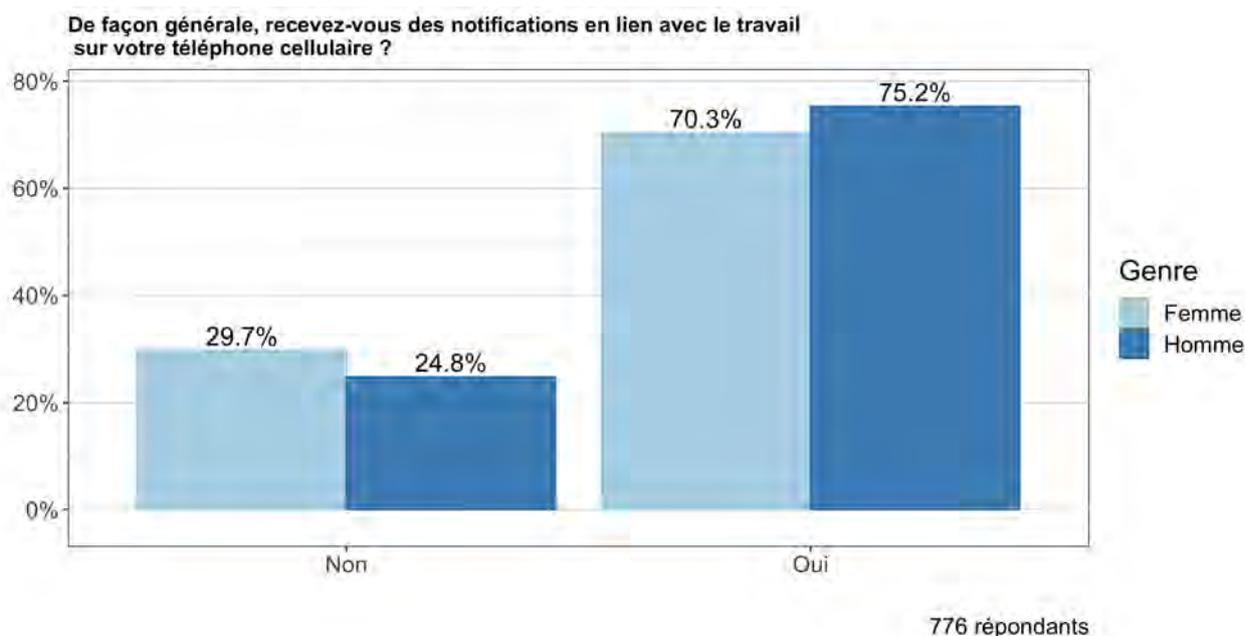
### 2.14.4 Les notifications en lien avec le travail

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : De façon générale, recevez-vous des notifications en lien avec le travail sur votre téléphone cellulaire? Sur un total de 779 répondants, 221 ont indiqué ne pas recevoir de notifications en lien avec le travail sur leur téléphone cellulaire, soit 28,37 %. 558 répondants ont indiqué recevoir des notifications en lien avec le travail sur leur téléphone cellulaire, soit 71,63 %.

**Tableau 47 : Répartition des répondants à la question : De façon générale, recevez-vous des notifications en lien avec le travail sur votre téléphone cellulaire?**

779 répondants	n	%
<b>Non</b>	221	28.37
<b>Oui</b>	558	71.63

**Figure 51 : Selon le genre**



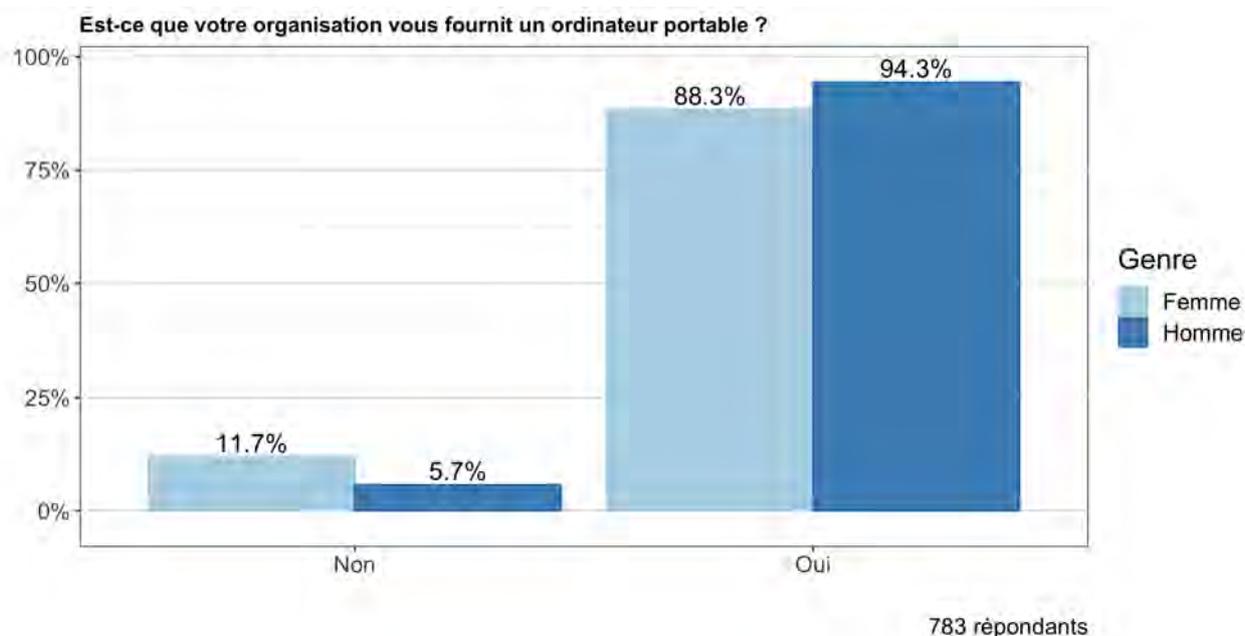
### 2.14.5 La fourniture d'un ordinateur par l'employeur

Le tableau suivant présente la répartition des répondants quant à l'obtention d'un ordinateur portable par leur organisation. Sur un total de 786 répondants, 80 ont indiqué que leur organisation ne leur a pas fourni d'ordinateur portable, soit 10,18 %. 706 répondants ont indiqué que leur organisation leur a fourni un ordinateur portable, soit 89,82 %.

**Tableau 48 : Répartition des répondants quant à l'obtention d'un ordinateur portable par leur organisation**

786 répondants	n	%
<b>Non</b>	80	10.18
<b>Oui</b>	706	89.82

**Figure 52 : Selon le genre**



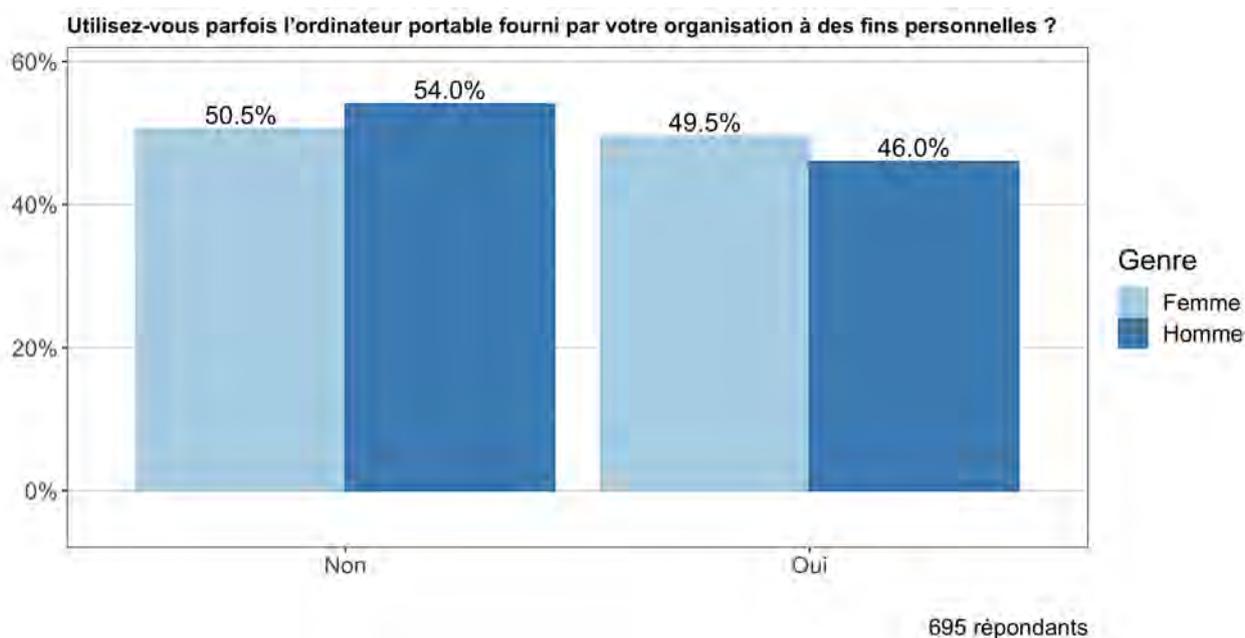
### 2.14.6 L'utilisation de l'ordinateur de l'organisation à des fins personnelles

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : Utilisez-vous parfois l'ordinateur portable fourni par votre organisation à des fins personnelles ? Sur un total de 697 répondants, 360 ont indiqué ne pas utiliser l'ordinateur portable fourni par leur organisation à des fins personnelles, soit 51,65 %. 337 répondants ont indiqué utiliser l'ordinateur portable fourni par leur organisation à des fins personnelles, soit 48,35 %.

**Tableau 49 : Répartition des répondants à la question : Utilisez-vous parfois l'ordinateur portable fourni par votre organisation à des fins personnelles ?**

697 répondants	n	%
<b>Non</b>	360	51.65
<b>Oui</b>	337	48.35

**Figure 53 : Selon le genre**



## 3 Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est un sujet de plus en plus important à l'ère où de nombreuses personnes font du télétravail, même en dehors de la pandémie. Le télétravail a connu une croissance significative ces dernières années, et il est important de se pencher sur les enjeux liés au droit à la déconnexion qui en découlent.

### 3.1 L'état du télétravail

L'arrivée de la pandémie de COVID-19 a considérablement modifié les habitudes de télétravail des jeunes membres du barreau du Québec. Avant la pandémie, seulement 22.23% des membres effectuaient du télétravail. Aujourd'hui, près de 80.29% en effectuent.

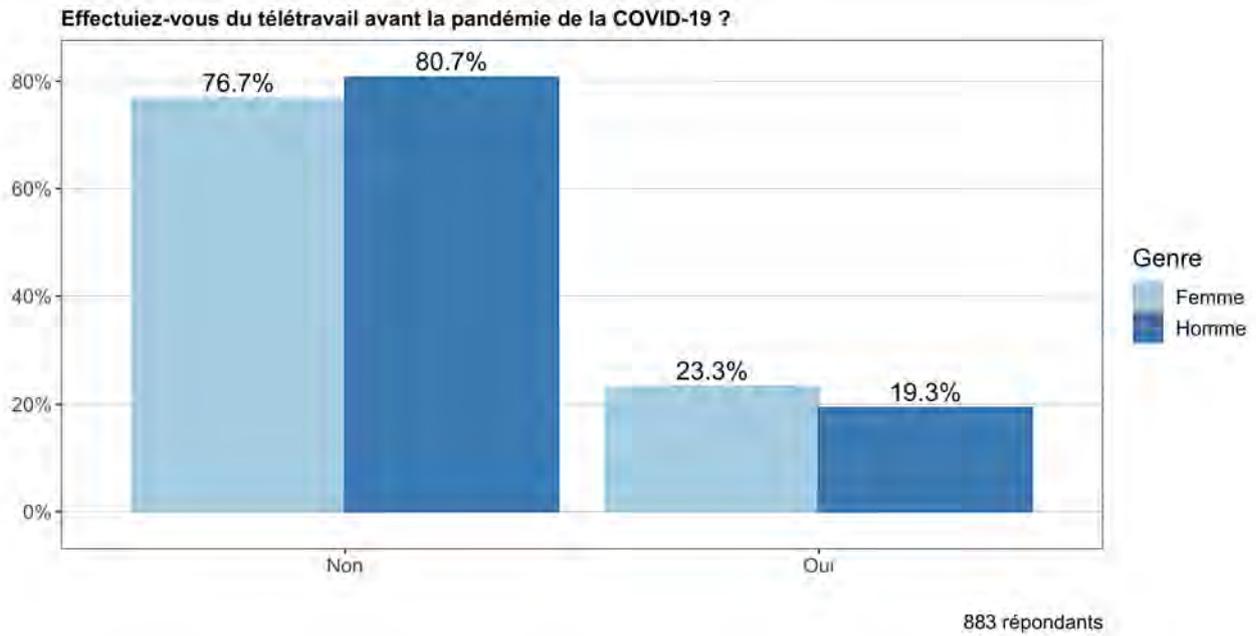
#### 3.1.1 Situation pré-pandémique

Dans le tableau ci-dessous, 689 ont répondu «non» à la question sur le fait de faire du télétravail avant la pandémie de la COVID-19, soit 77,77% des répondants. 197 personnes ont répondu «oui», soit 22,23% des répondants.

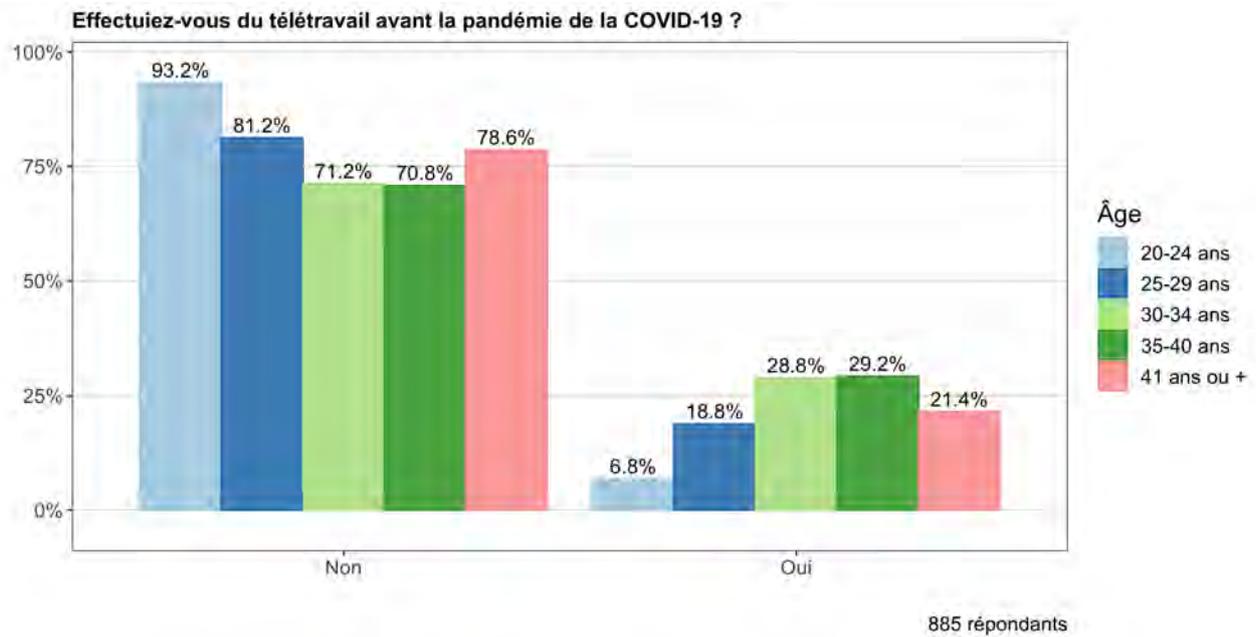
**Tableau 50 : Répartition des répondants à la question : Effectuez-vous du télétravail avant la pandémie de la COVID-19?**

886 répondants	n	%
Non	689	77.77
Oui	197	22.23

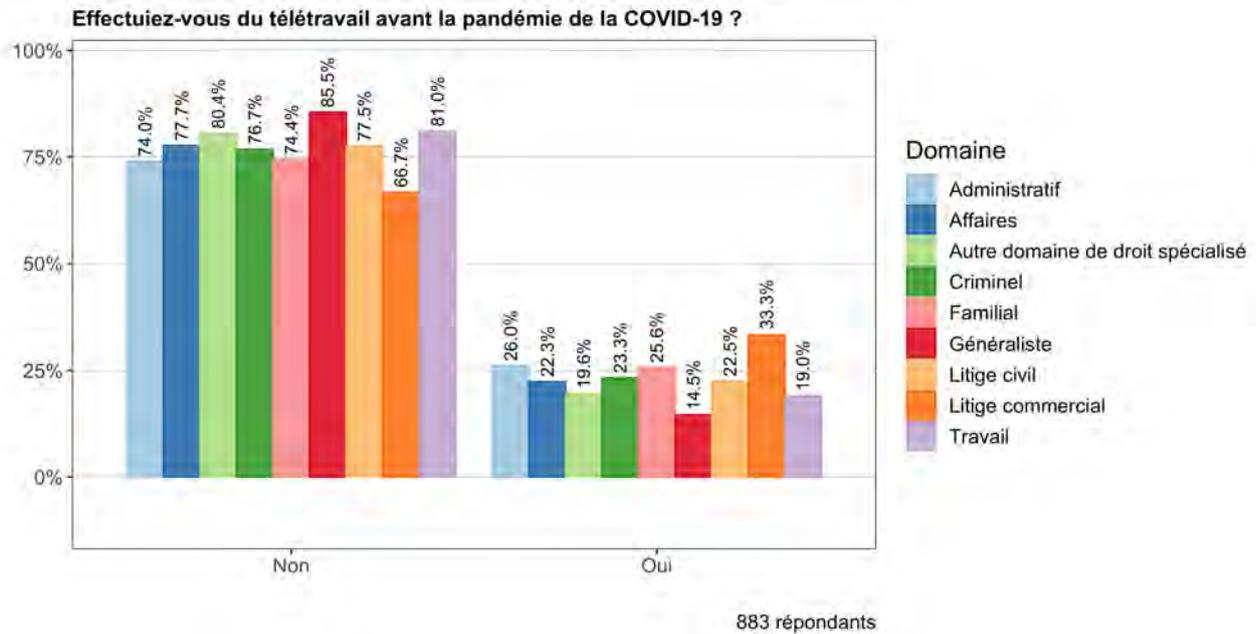
**Figure 54 : Selon le genre**



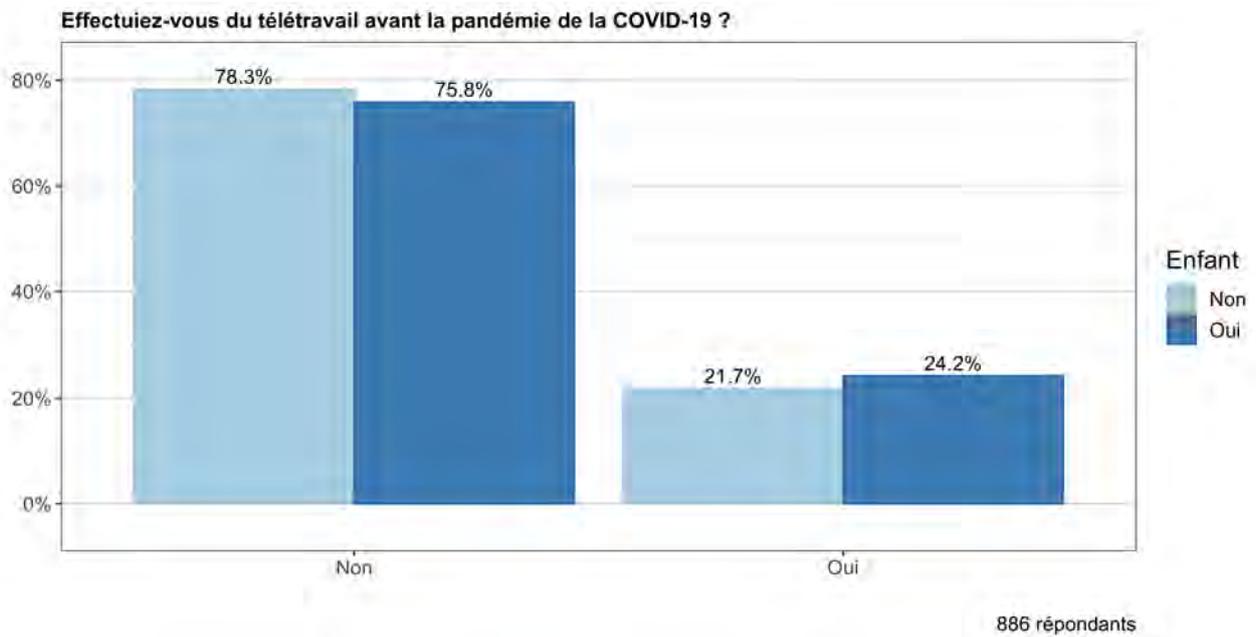
**Figure 55 : Selon l'âge**



**Figure 56 : Selon le domaine**



**Figure 57 : Selon la situation familiale**



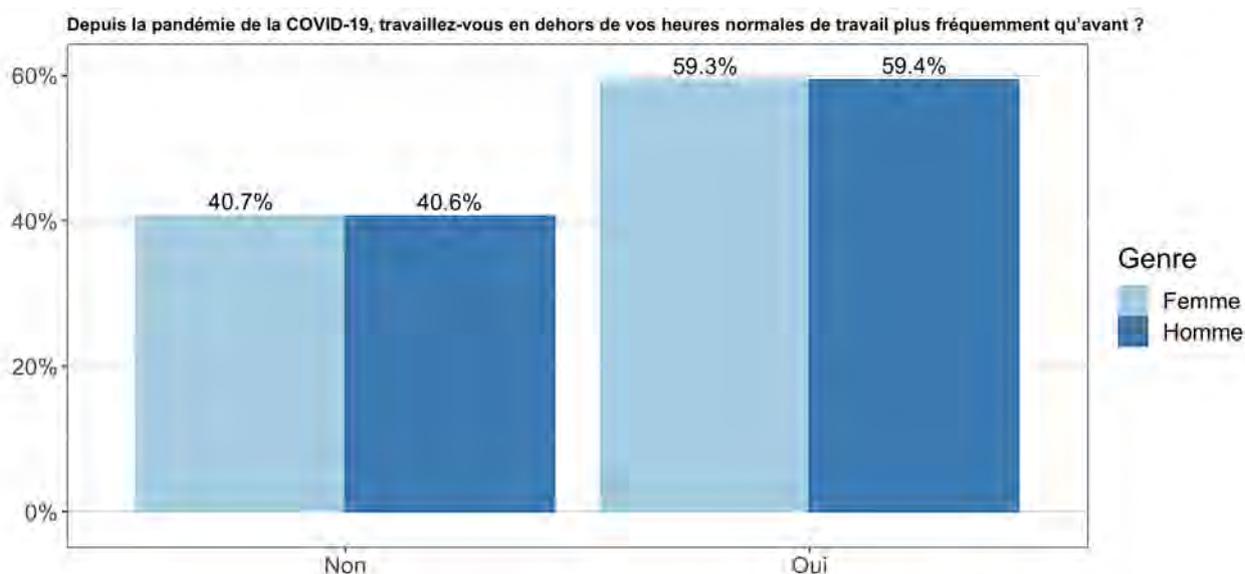
### 3.1.2 Évolution post-pandémique

Selon le tableau ci-dessous, 585 répondants ont été interrogés sur leur fréquence de travail en dehors de leurs heures normales de travail depuis le début de la pandémie de COVID-19. Parmi ces répondants, 238 (40,68%) ont répondu «non» et 347 (59,32%) ont répondu «oui».

**Tableau 51 : Répartition des répondants à la question : Depuis la pandémie de la COVID-19, travaillez-vous en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, pour répondre à des courriels ou avancer un dossier plus fréquemment qu'avant)?**

585 répondants	n	%
Non	238	40,68
Oui	347	59,32

**Figure 58 : Selon le genre**



583 répondants

### 3.1.3 Situation actuelle

À la question : «Effectuez-vous du télétravail?», 161 (19.71%) ne font pas de télétravail. La majorité des répondants, soit 656 (80.29%), effectuent du télétravail.

**Tableau 52 : Répartition des répondants à la question : Effectuez-vous du télétravail ?**

817 répondants	n	%
<b>Non</b>	161	19.71
<b>Oui</b>	656	80.29

**Figure 59 : Selon le genre**

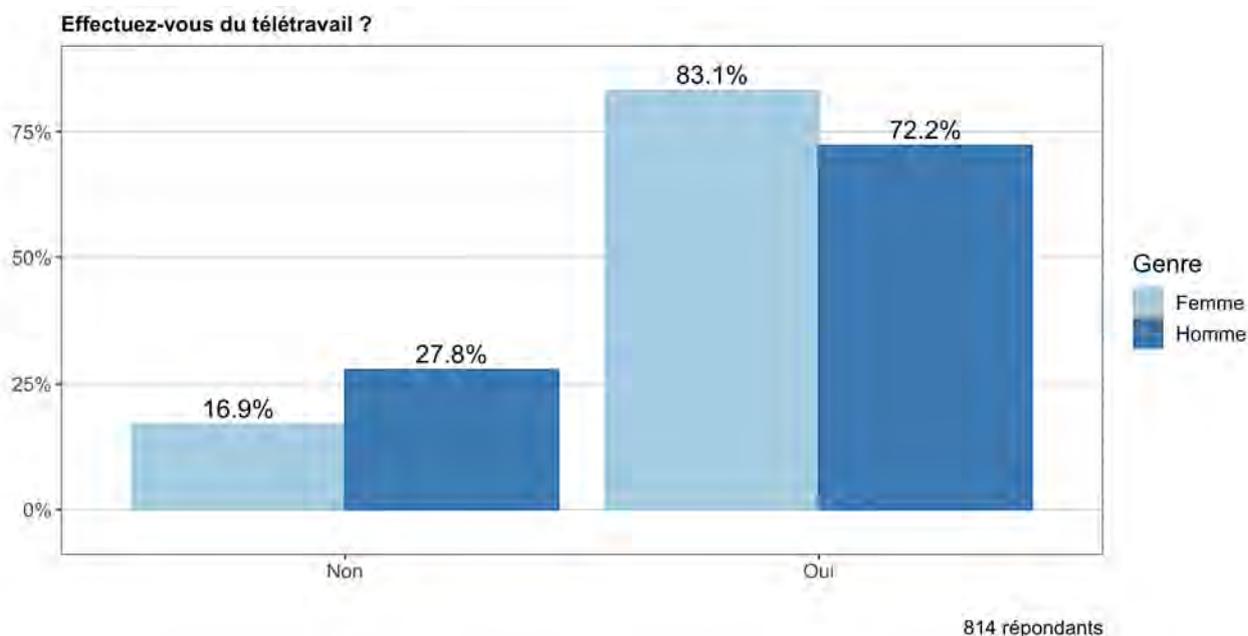


Figure 60 : Selon l'âge

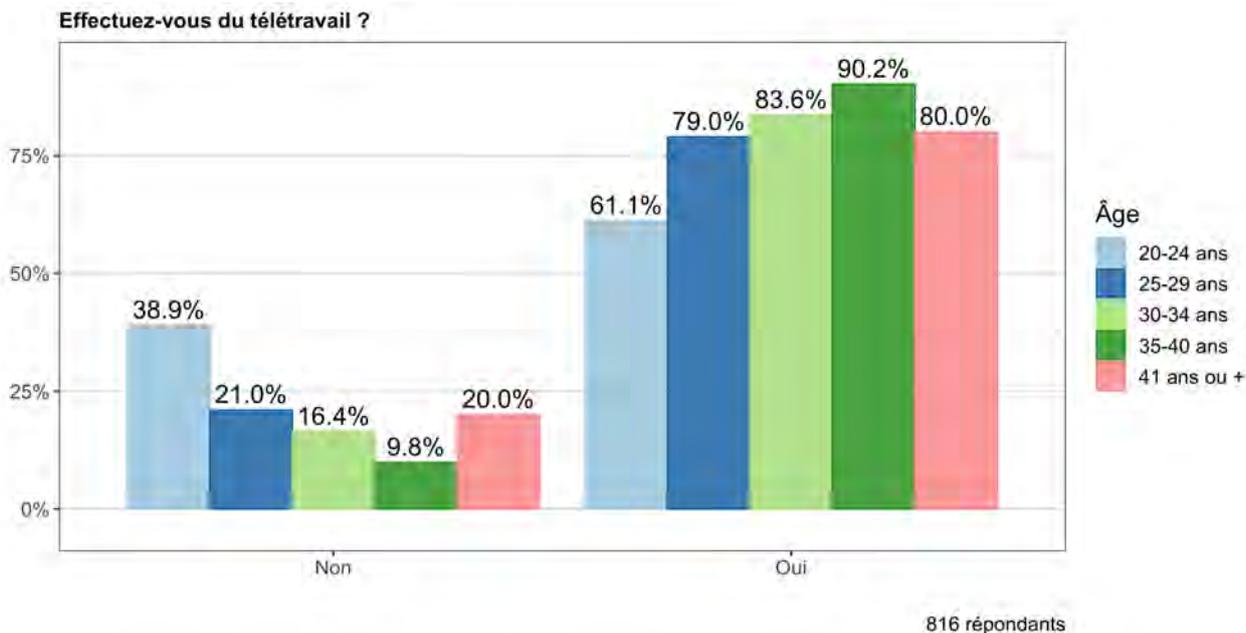


Figure 61 : Selon le domaine

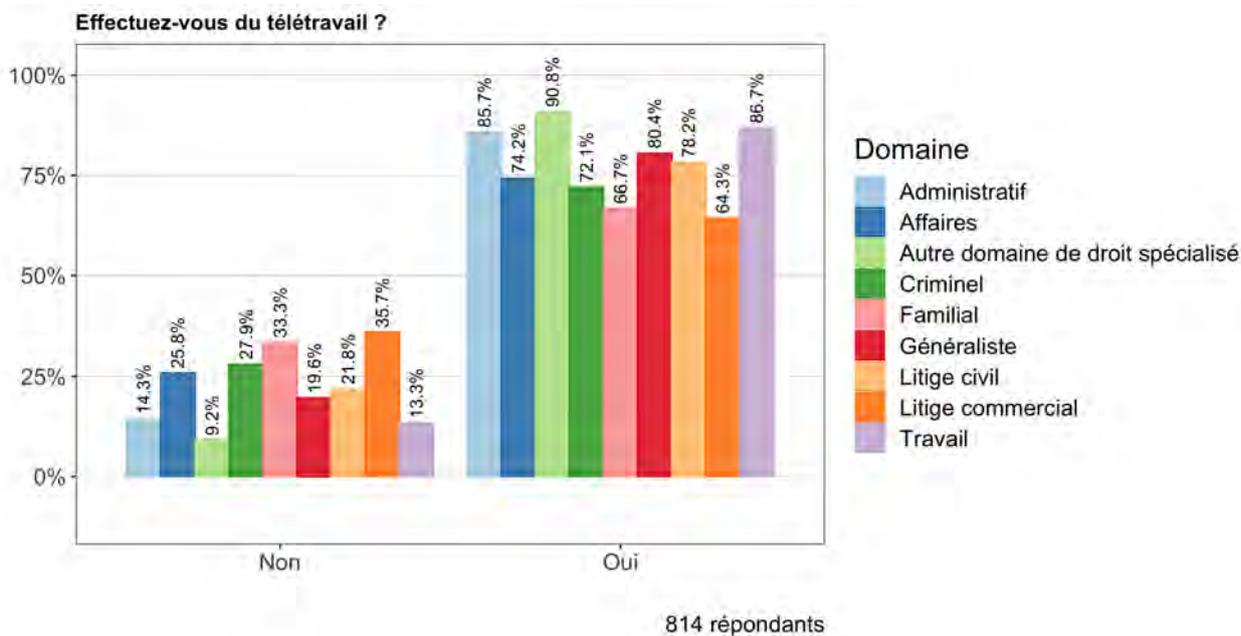
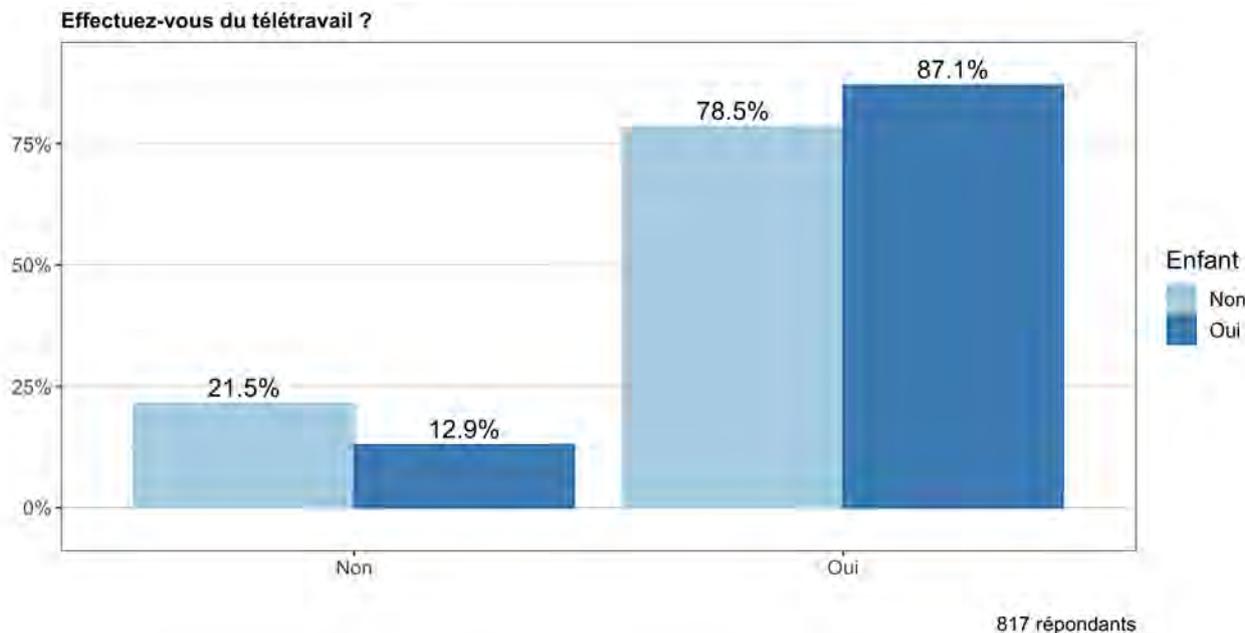


Figure 62 : Selon la situation familiale



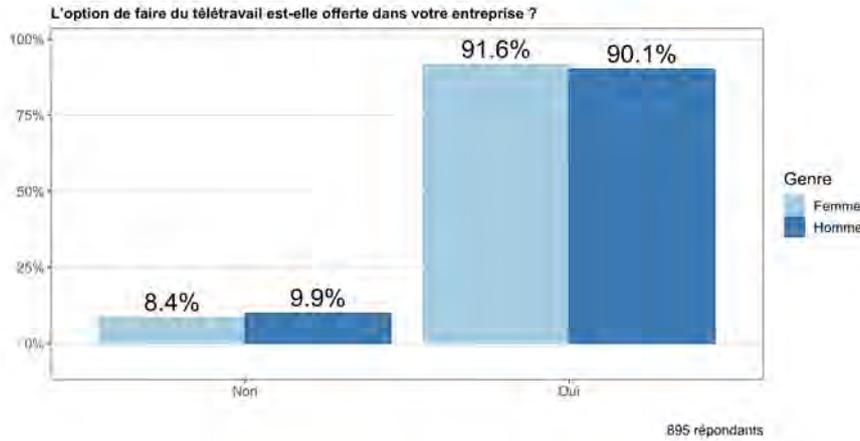
### 3.1.4 La possibilité de faire du télétravail

Comme mentionné plus haut, 80.29 (%) des membres font télétravail. Or, il apparaît que cette option est offerte dans 91.20 (%) des cas.

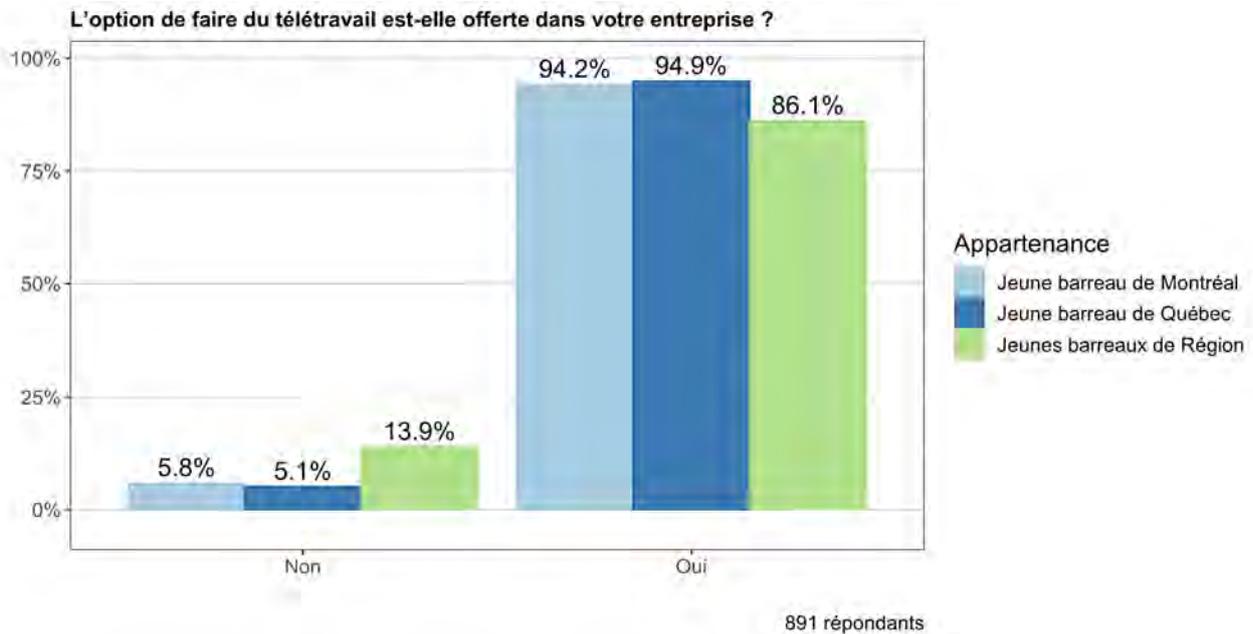
**Tableau 53 : Répartition des répondants à la question : L'option de faire du télétravail est-elle offerte dans votre entreprise ?**

n	Oui (%)	Non (%)
819	91.20	
79		8.80

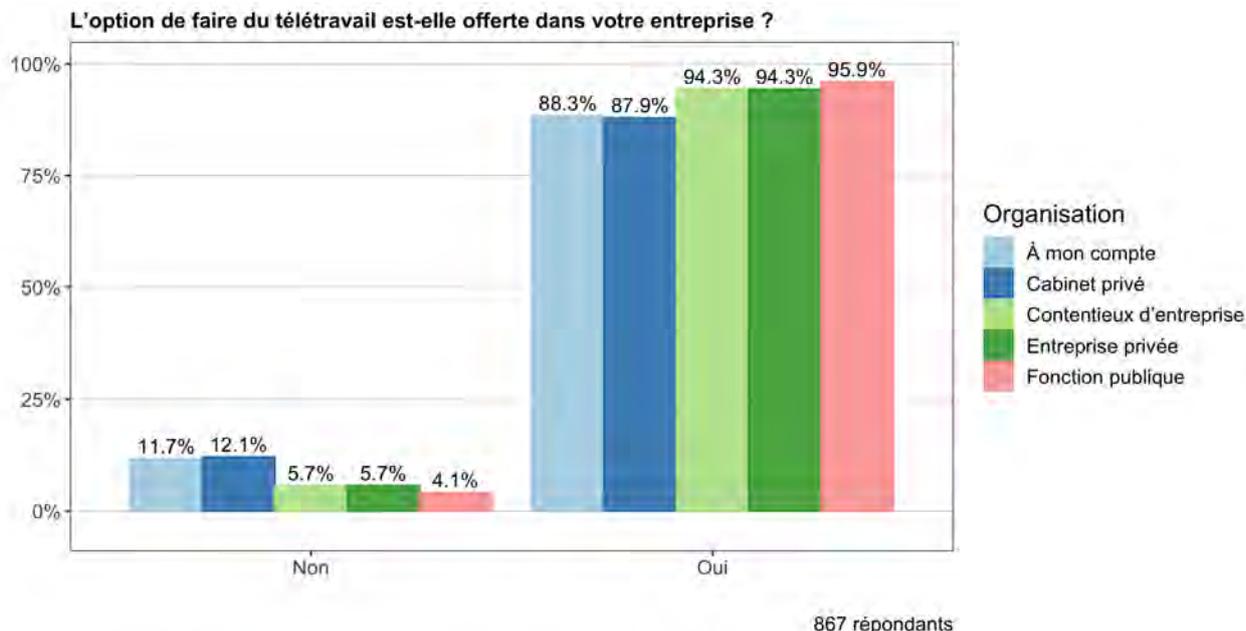
**Figure 63 – Selon le genre**



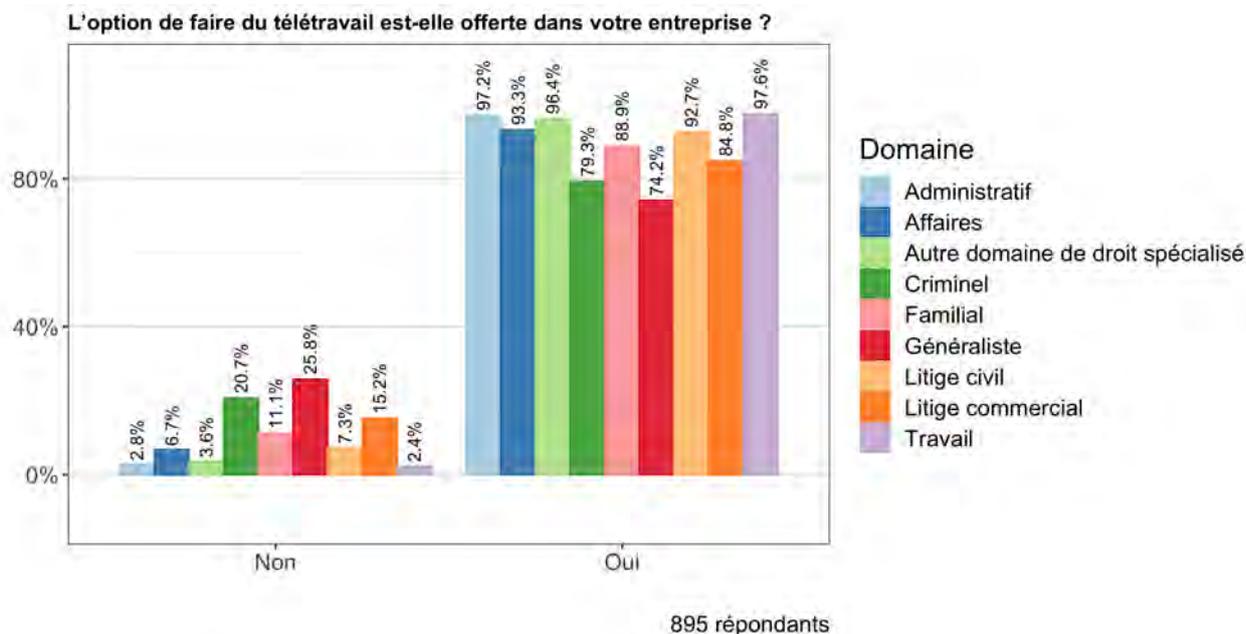
**Figure 64 : Selon le Jeune Barreau d'appartenance**



**Figure 65 : Selon l'organisation**



**Figure 66 : Selon le domaine**



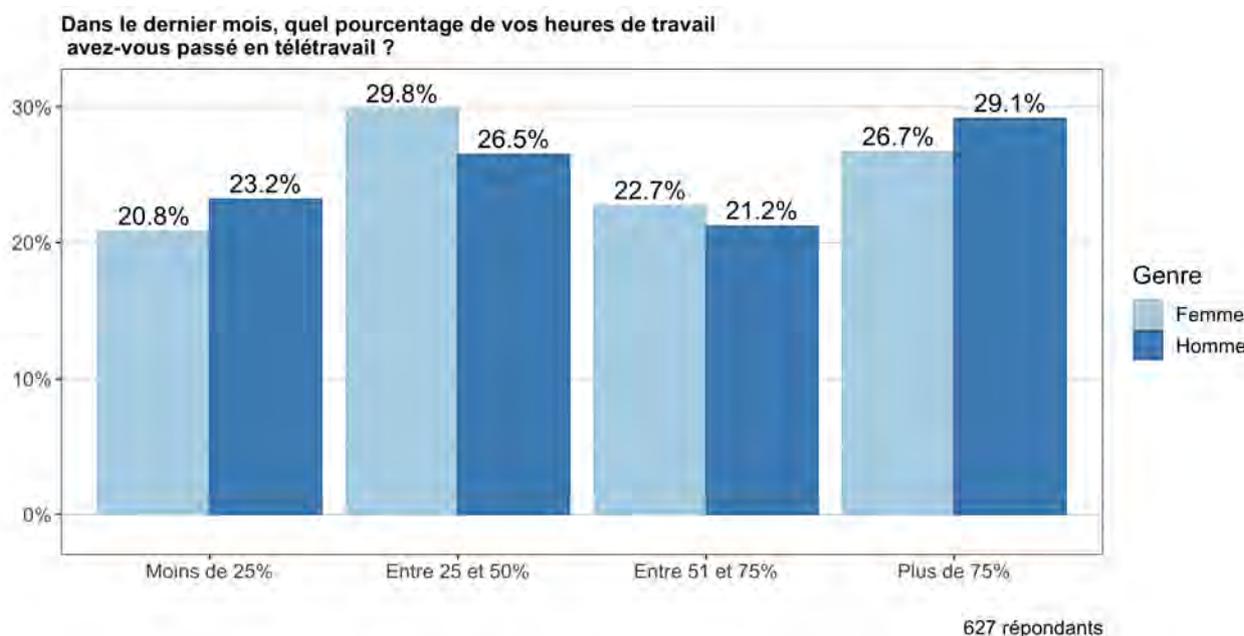
### 3.1.5 Le pourcentage de temps passé en télétravail

À la question : « Dans le dernier mois, quel pourcentage de vos heures de travail avez-vous passé en télétravail ? », 134 répondants ont indiqué avoir passé moins de 25% de leurs heures de travail en télétravail, soit 21,27% des répondants. 185 répondants ont déclaré avoir passé entre 25 et 50% de leur temps de travail en télétravail, soit 29,37% des répondants. 140 répondants ont passé entre 51 et 75% de leur temps de travail en télétravail, soit 22,22% des répondants. Enfin, 171 répondants ont indiqué avoir passé plus de 75% de leur temps de travail en télétravail, soit 27,14% des répondants.

**Tableau 54 : Répartition des répondants à la question : Dans le dernier mois, quel pourcentage de vos heures de travail avez-vous passé en télétravail ?**

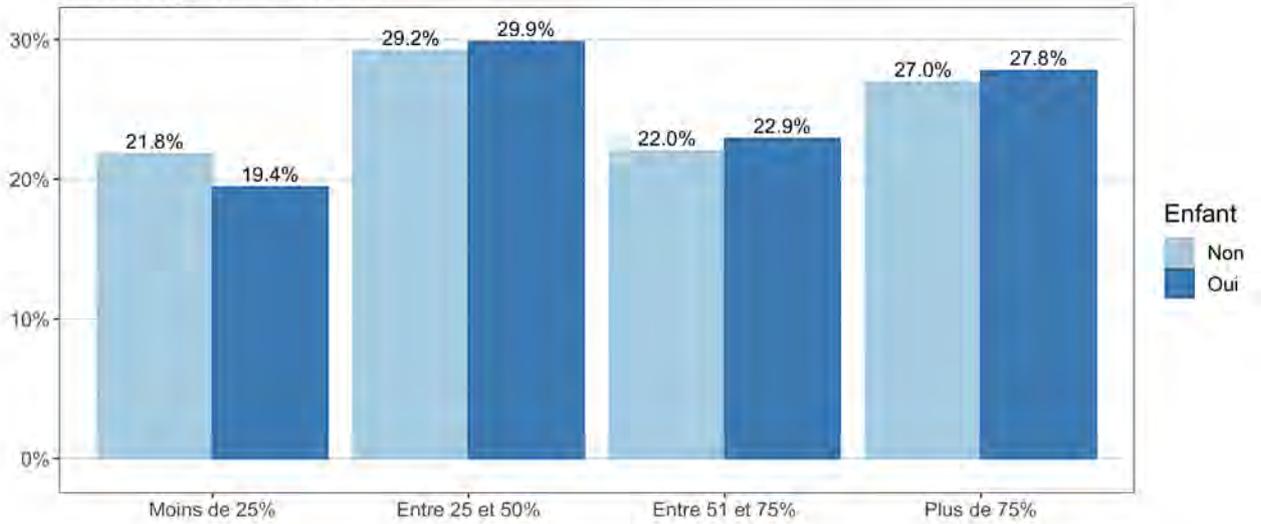
n	Moins de 25% (%)	Entre 25 et 50% (%)	Entre 51 et 75% (%)	Plus de 75% (%)
134	21.27			
185		29.37		
140			22.22	
171				27.14

**Figure 67 : Selon le genre**



**Figure 68 : Avoir un ou des enfant(s)**

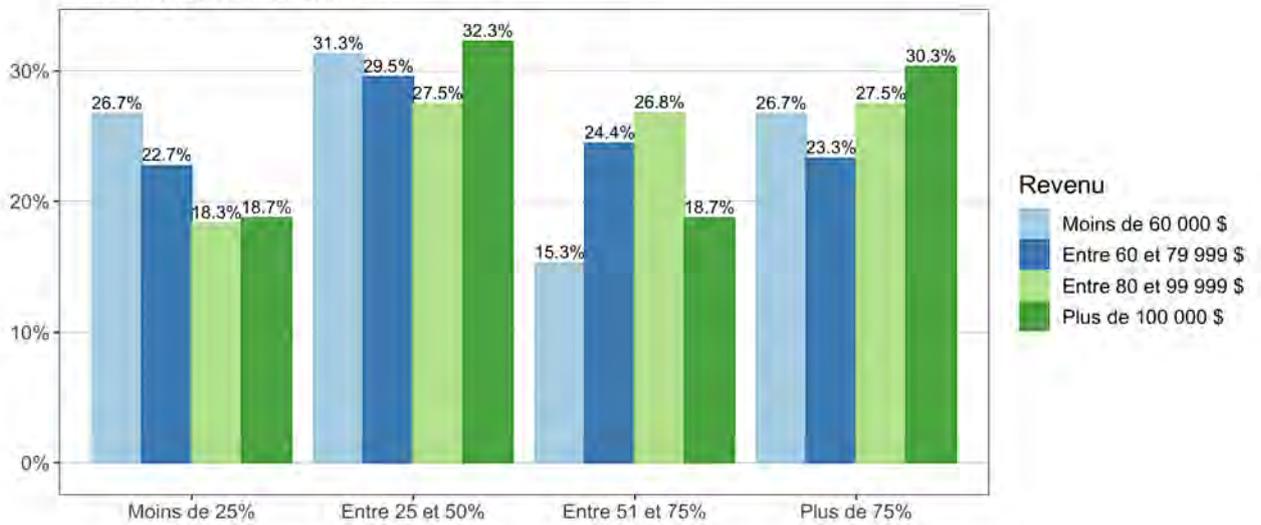
Dans le dernier mois, quel pourcentage de vos heures de travail avez-vous passé en télétravail ?



630 répondants

**Figure 69 : Selon le revenu**

Dans le dernier mois, quel pourcentage de vos heures de travail avez-vous passé en télétravail ?



604 répondants

Figure 70 : Selon l'organisation

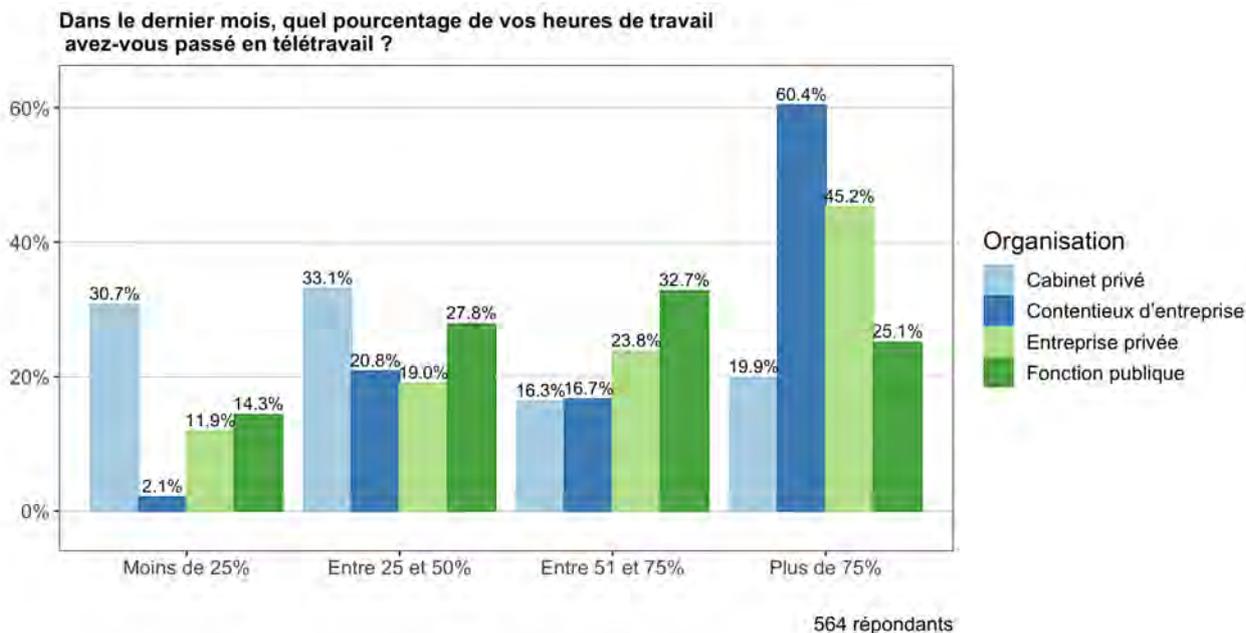
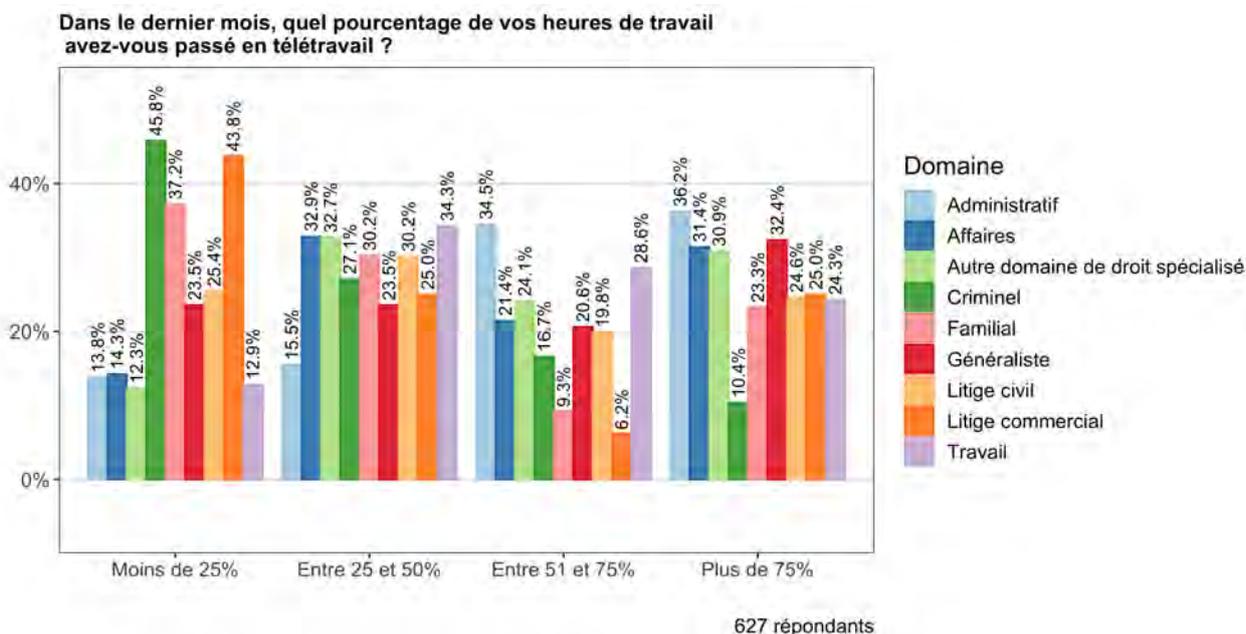


Figure 71 : Selon le domaine



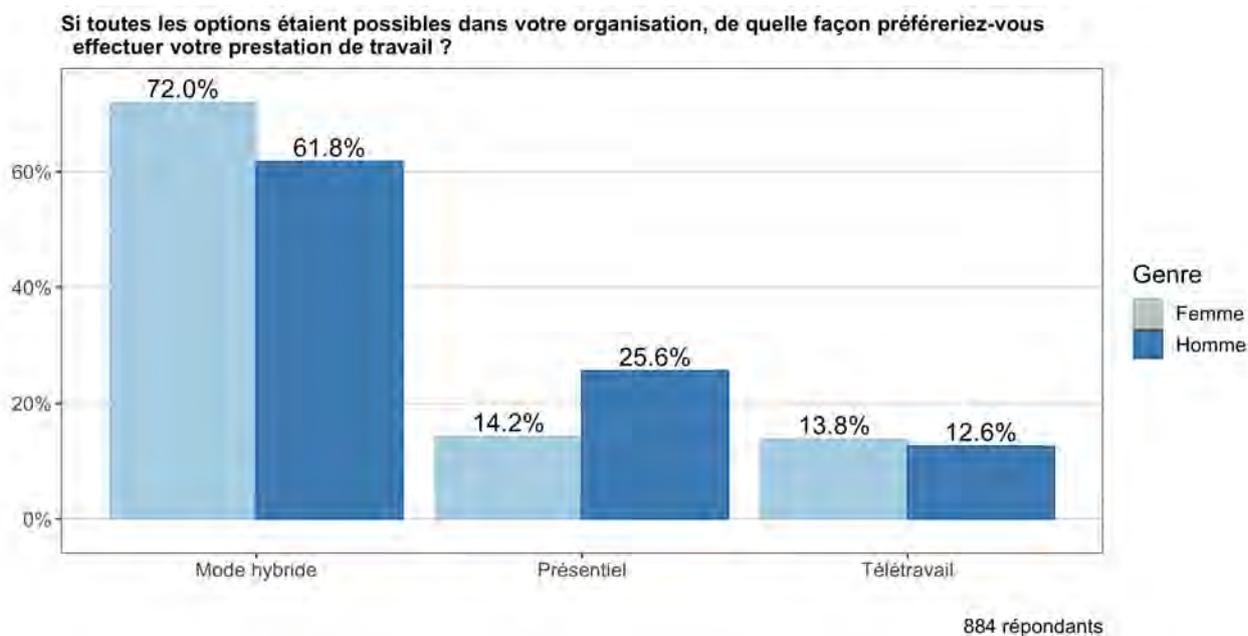
### 3.1.6 Les préférences quant au mode de travail

Dans l'étude, 614 répondants ont indiqué préférer un mode hybride pour effectuer leur prestation de travail, soit 69,22% des répondants. 153 répondants ont déclaré préférer une prestation de travail en présentiel, soit 17,25% des répondants. 120 répondants ont indiqué préférer travailler à distance, soit 13,53% des répondants.

**Tableau 55 : Répartition des répondants à la question : Si toutes les options étaient possibles dans votre organisation, de quelle façon préféreriez-vous effectuer votre prestation de travail ?**

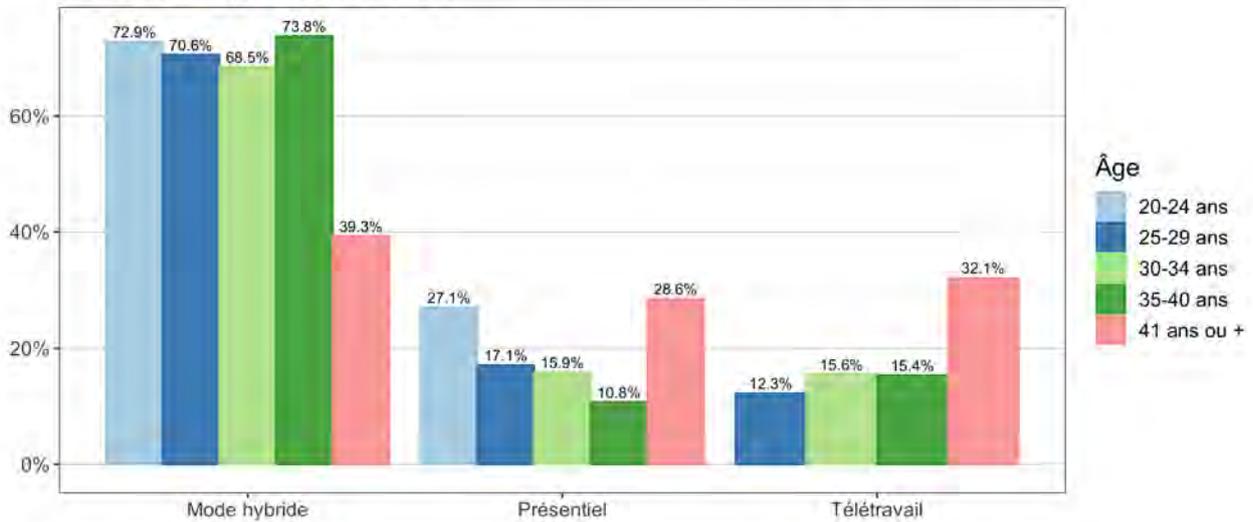
n	Mode hybride (%)	Présentiel (%)	Télétravail (%)
614	69.22		
153		17.25	
120			13.53

**Figure 72 : Selon le genre**



**Figure 73 : Selon l'âge**

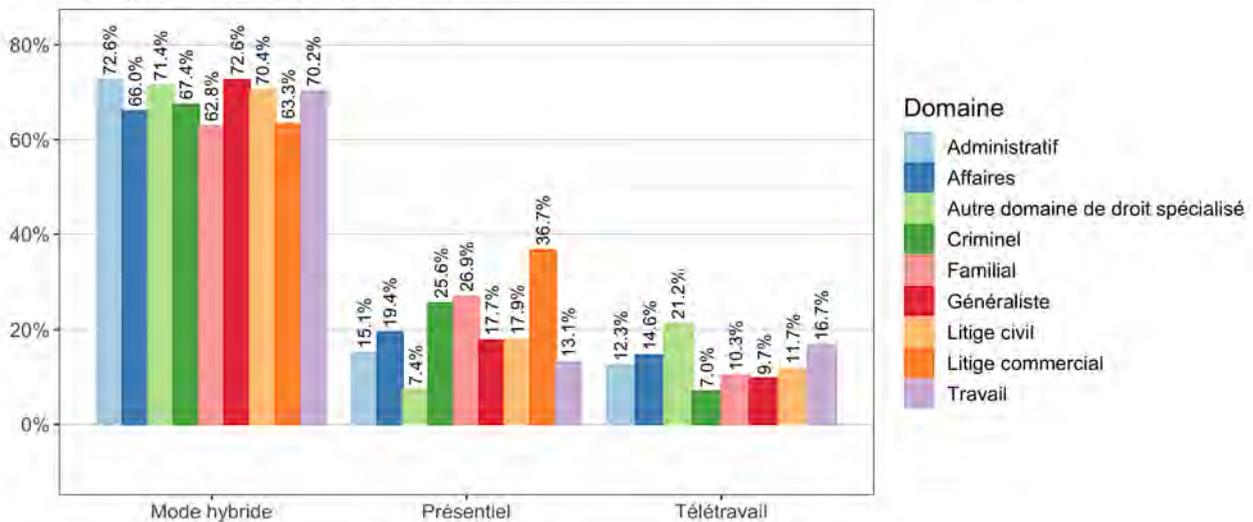
Si toutes les options étaient possibles dans votre organisation, de quelle façon préféreriez-vous effectuer votre prestation de travail ?



886 répondants

**Figure 74 : Selon le domaine**

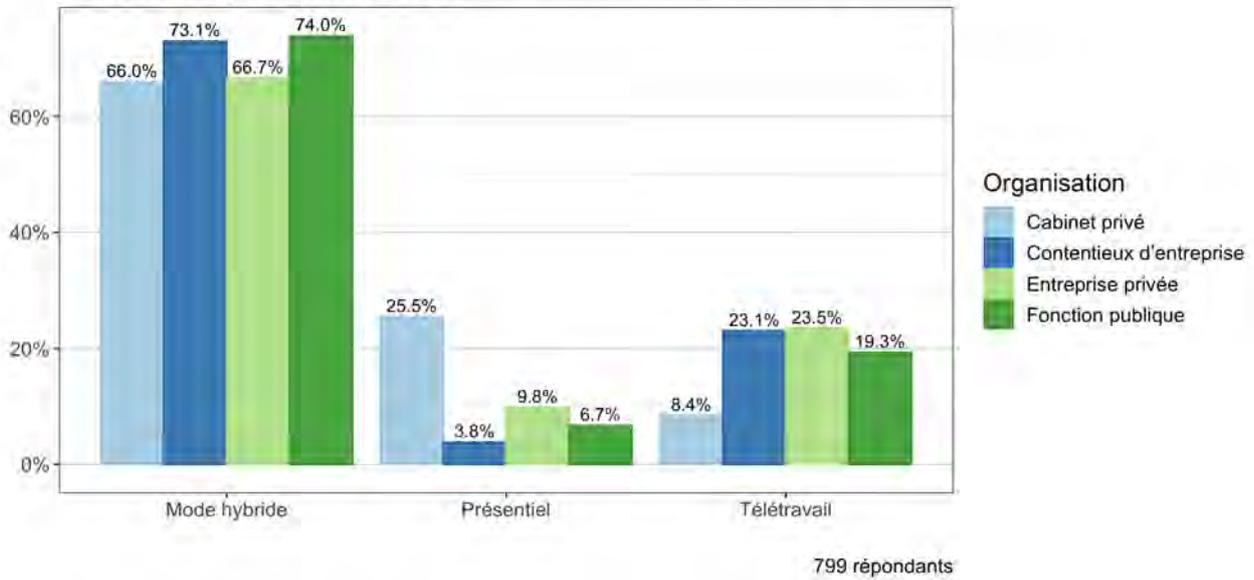
Si toutes les options étaient possibles dans votre organisation, de quelle façon préféreriez-vous effectuer votre prestation de travail ?



884 répondants

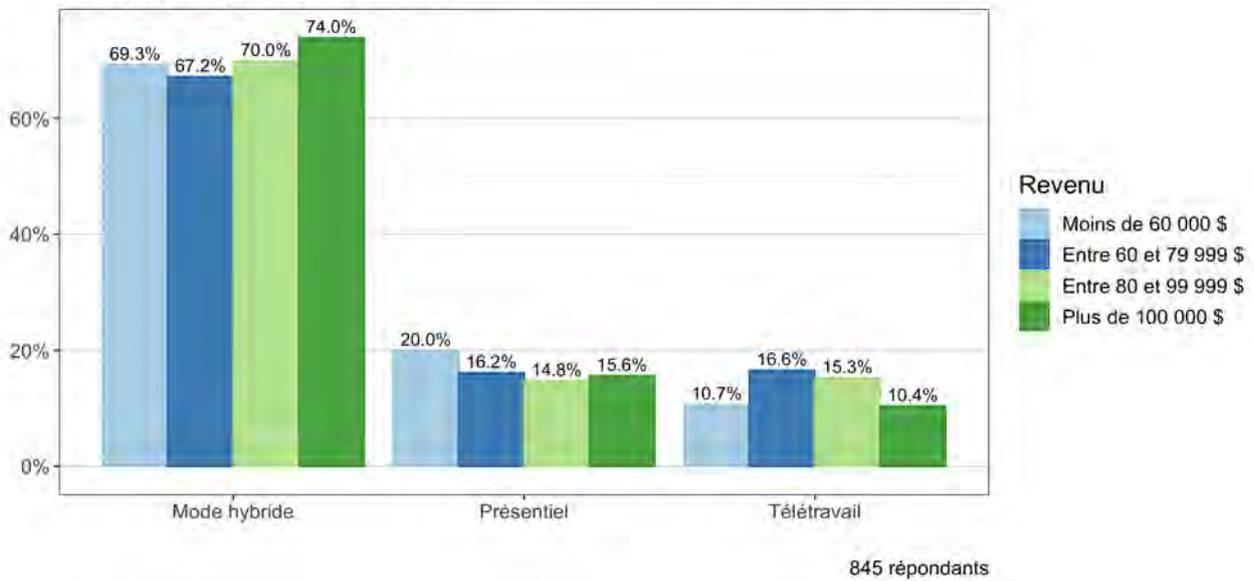
**Figure 75 : Selon l'organisation**

Si toutes les options étaient possibles dans votre organisation, de quelle façon préféreriez-vous effectuer votre prestation de travail ?



**Figure 76 : Selon le revenu**

Si toutes les options étaient possibles dans votre organisation, de quelle façon préféreriez-vous effectuer votre prestation de travail ?



## 3.2 Enjeux du droit à la déconnexion

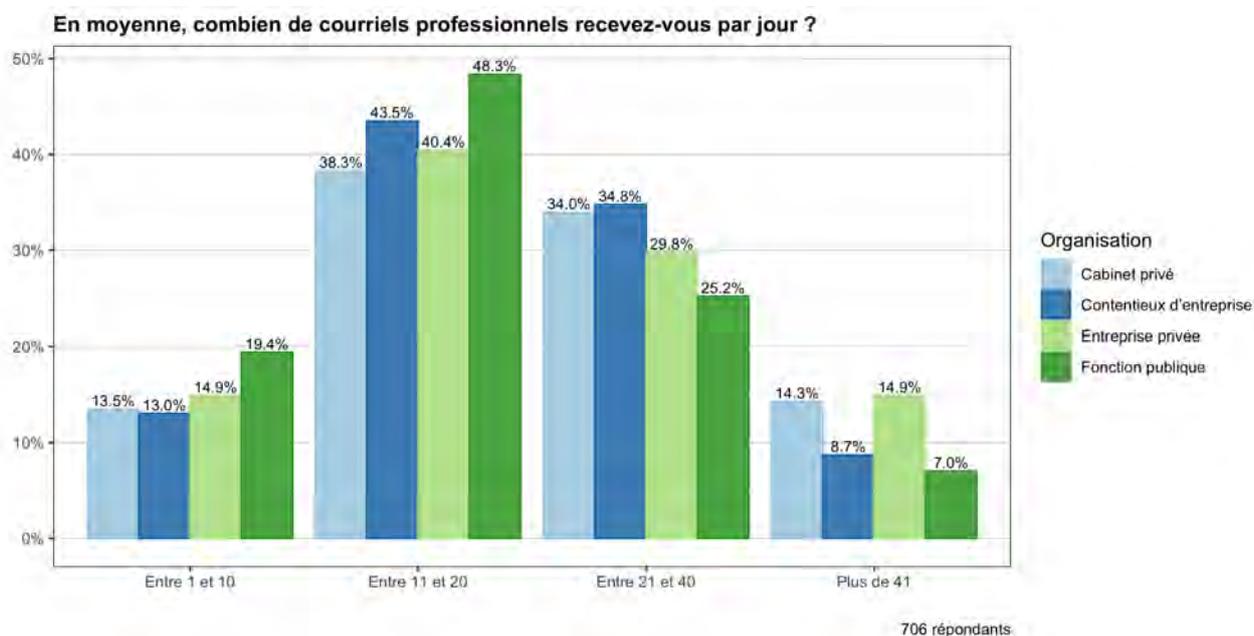
### 3.2.1 Le nombre de courriels professionnels reçus par jour

Les résultats montrent que 17.18% des répondants reçoivent entre 1 et 10 courriels par jour, 41.92% reçoivent entre 11 et 20 courriels par jour, 29.36% reçoivent entre 21 et 40 courriels par jour et enfin, 11.54% des répondants reçoivent plus de 41 courriels professionnels par jour.

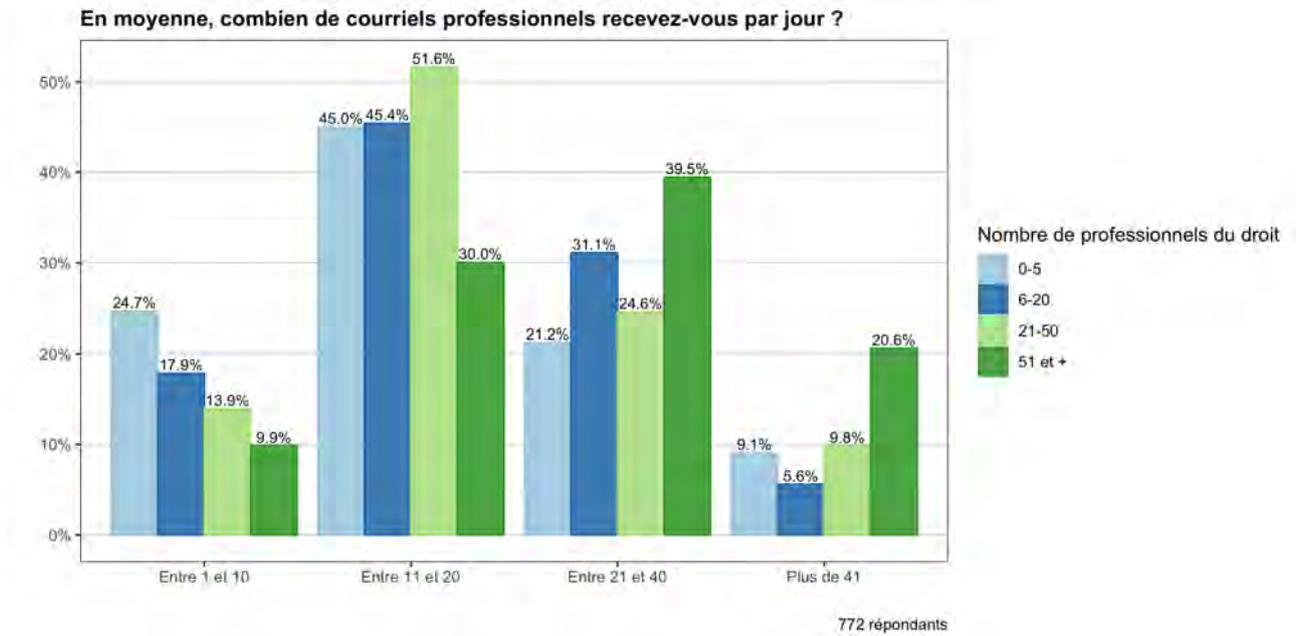
**Tableau 56 : Répartition des répondants à la question : En moyenne, combien de courriels professionnels recevez-vous par jour ?**

780 répondants	n	%
Entre 1 et 10	134	17.18
Entre 11 et 20	327	41.92
Entre 21 et 40	229	29.36
Plus de 41	90	11.54

**Figure 77 : Selon l'organisation**



**Figure 78 : Selon le nombre de professionnels du droit**



**Figure 79 : Selon le domaine**

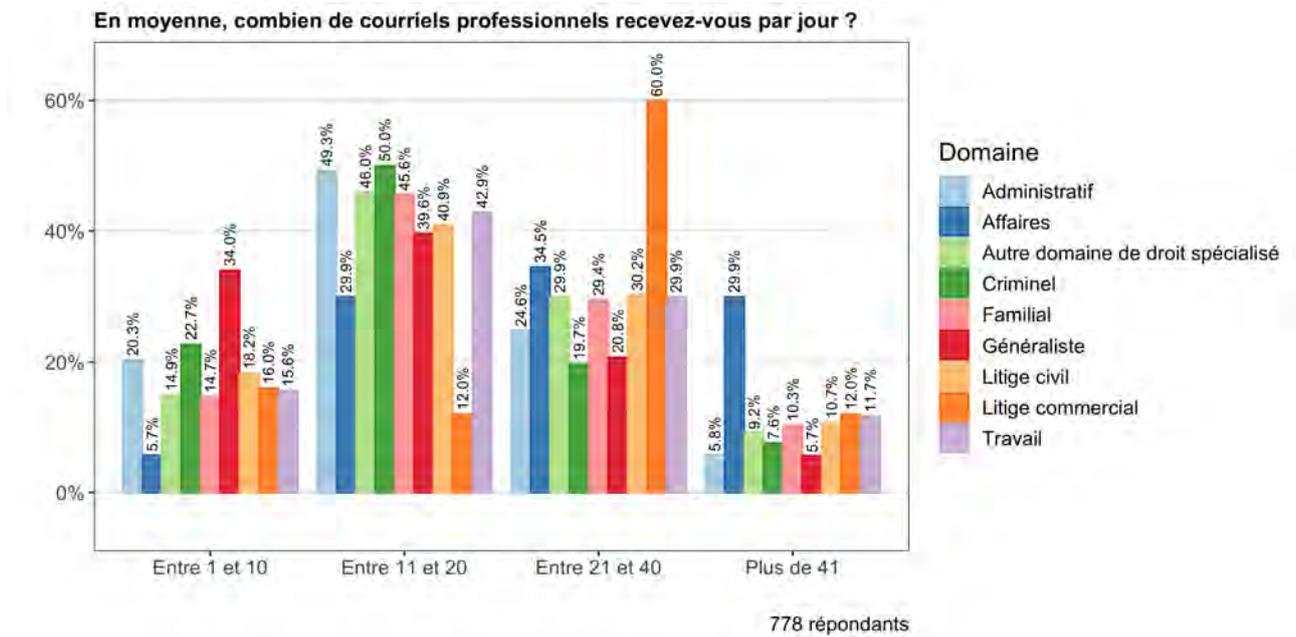
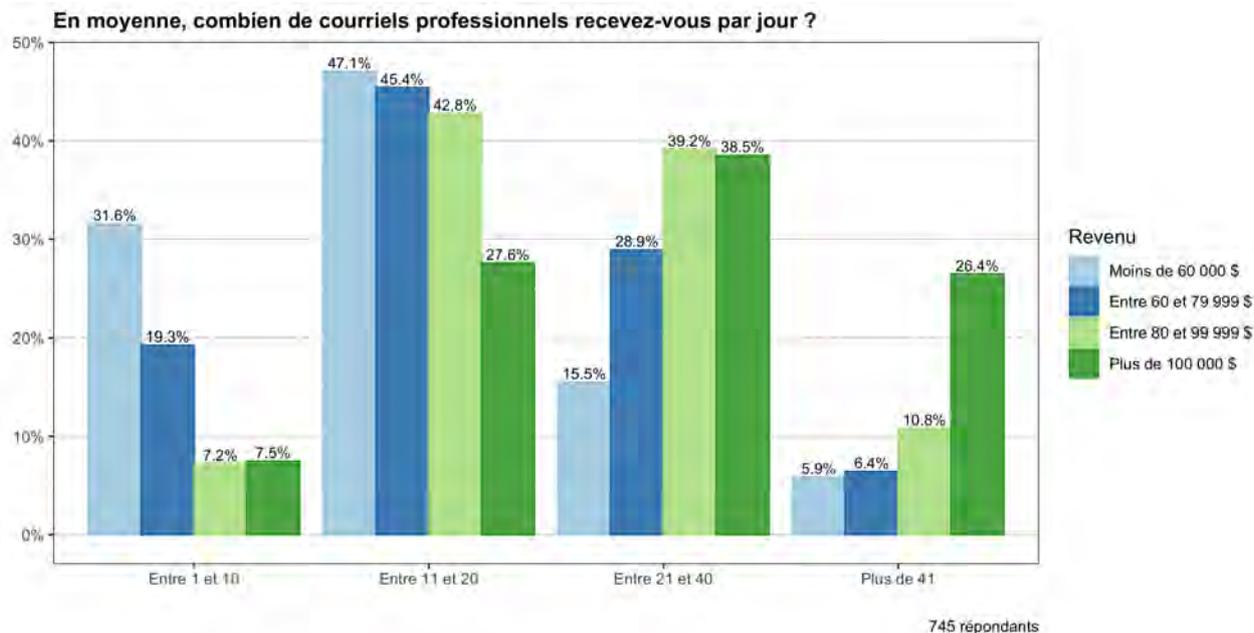


Figure 80 : Selon le revenu



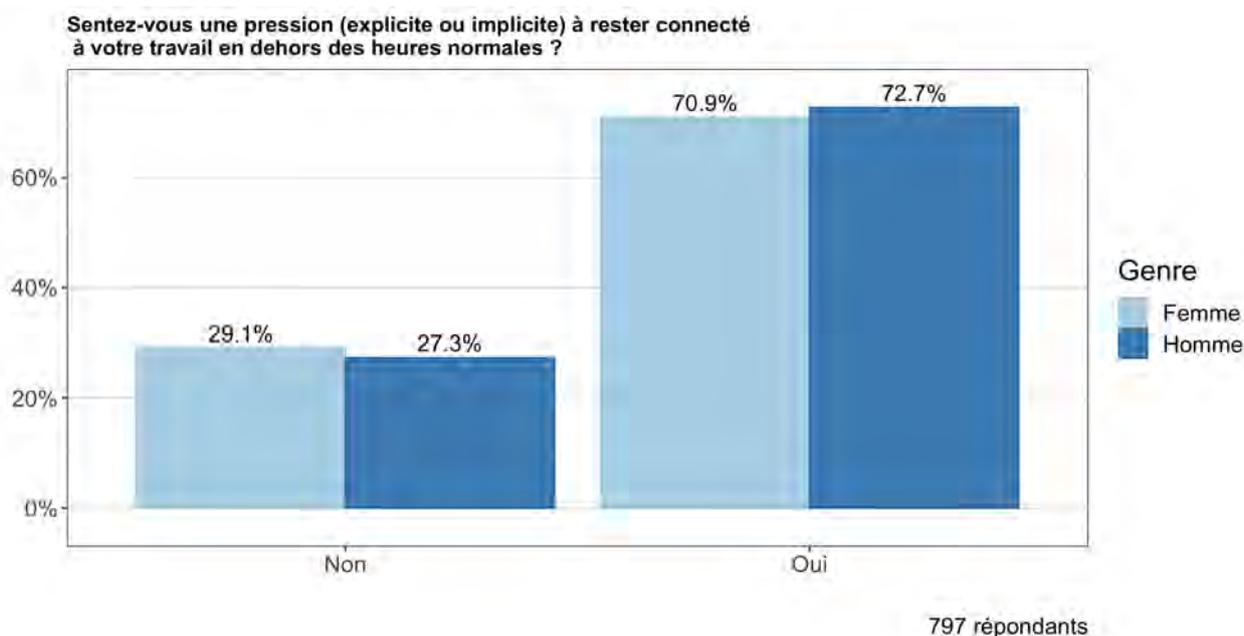
### 3.2.2 La pression à rester connecté

Dans le cadre de l'étude, 71.37% des répondants ont affirmé sentir une pression à rester connecté au travail en dehors des heures normales. Dans 72.25% des cas, l'obligation de rester connecté ou joignable en dehors des heures normales de travail ne fait pas partie du contrat ou des attentes officielles de l'organisation.

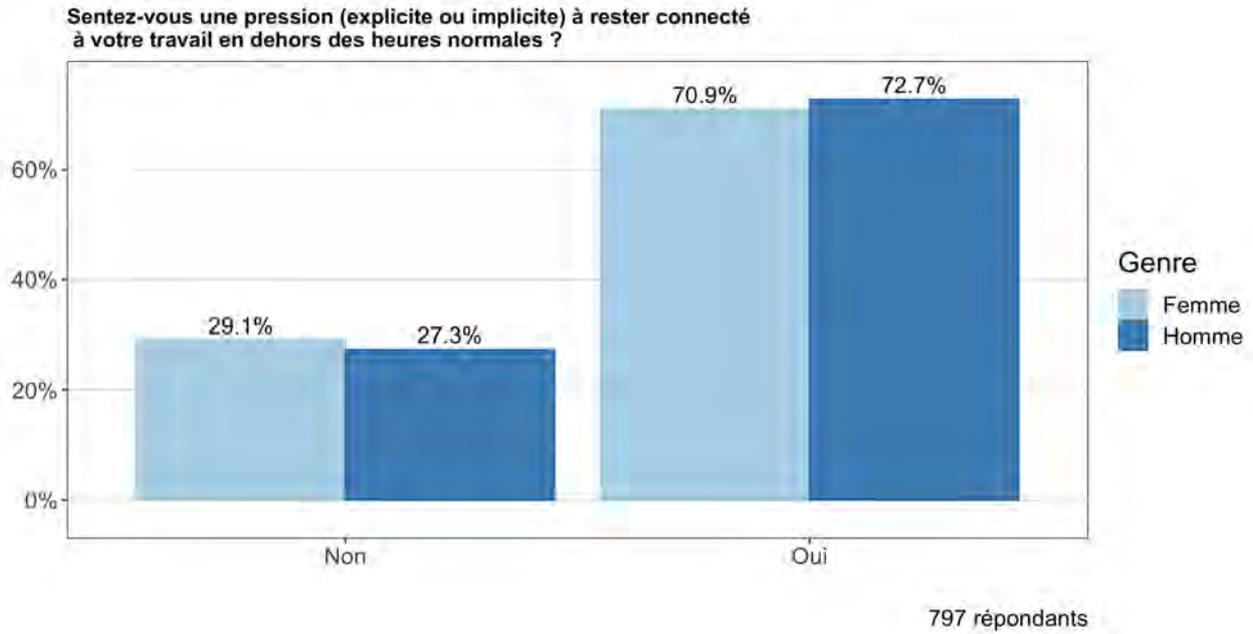
**Tableau 57 : Répartition des répondants à la question : Sentez-vous une pression (explicite ou implicite) à rester connecté à votre travail en dehors des heures normales ?**

800 répondants	n	%
<b>Aucunement</b>	229	28.62
<b>Légèrement</b>	182	22.75
<b>Modérément</b>	207	25.87
<b>Fortement</b>	182	22.75

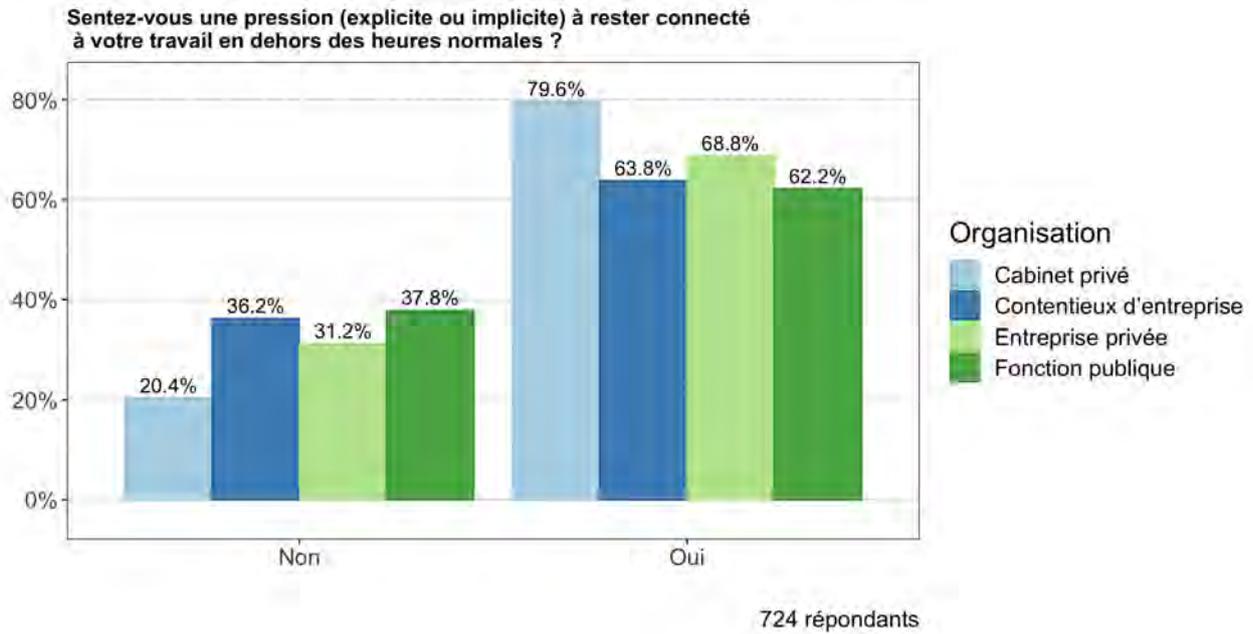
**Figure 81 : Selon le genre**



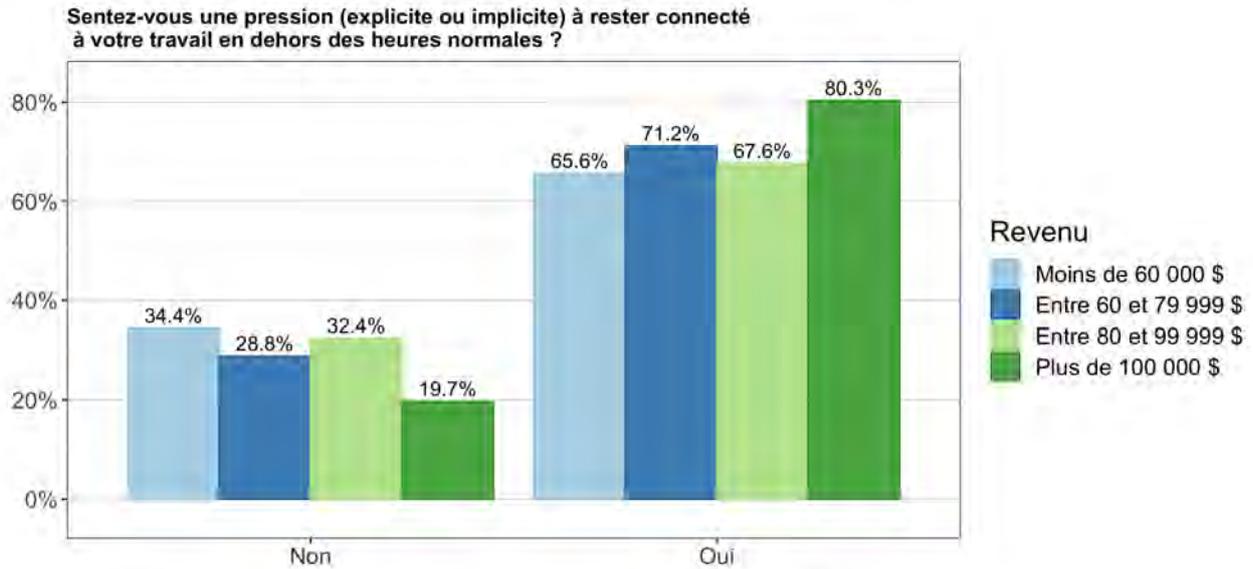
**Figure 82 : Selon l'âge**



**Figure 83 : Selon l'organisation**

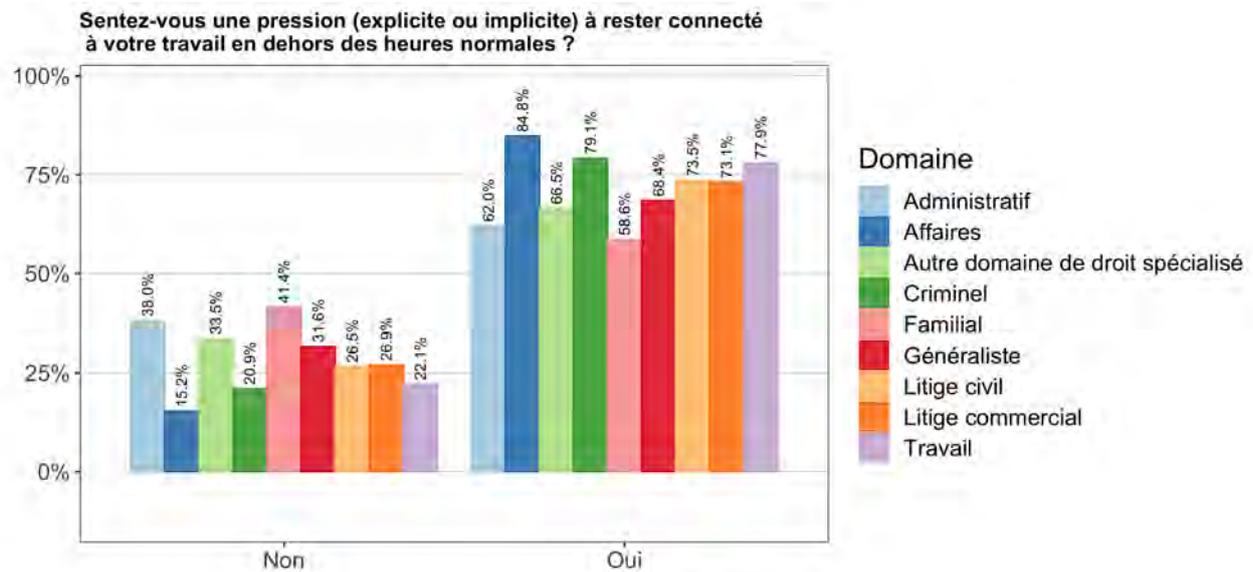


**Figure 84 : Selon le revenu**



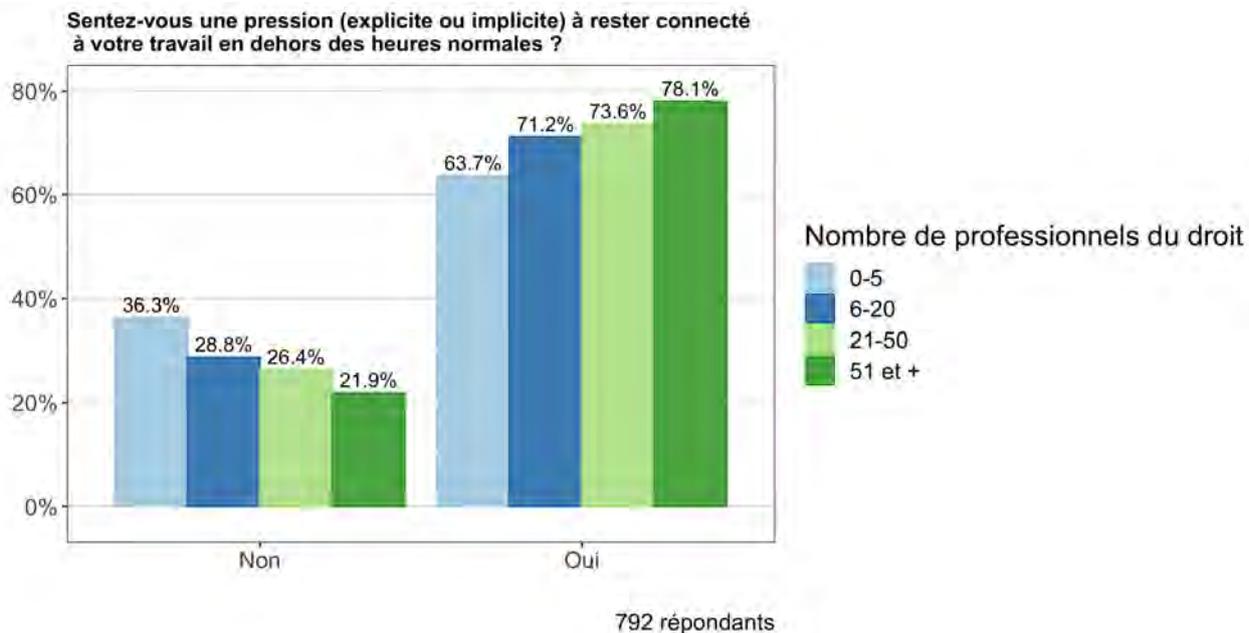
763 répondants

**Figure 85 : Selon le domaine**



798 répondants

**Figure 86 : Selon le nombre de professionnels du droit**



### 3.2.3 L'origine de la pression

Les répondants à la question : «Quelle est l'origine de cette pression selon vous?» sont répartis de la manière suivante :

- Moi-même : 363 répondants, soit 63.80%
- La culture de l'organisation : 309 répondants, soit 54.31%
- La pression du marché (clientèle, concurrence) : 306 répondants, soit 53.78%
- Mon supérieur : 160 répondants, soit 28.12%
- Mes collègues : 152 répondants, soit 26.71%
- Autres : 27 répondants, soit 4.75%

Il est à noter que la majorité des répondants (63.80%) identifient eux-mêmes comme étant la source de la pression. La culture de l'organisation et la pression du marché viennent ensuite en seconde et troisième position avec respectivement 54.31% et 53.78% des réponses. Les supérieurs et les collègues sont également cités comme source de pression par respectivement 28.12% et 26.71% des répondants. Enfin, 4.75% des réponses ont été classées dans la catégorie «autres».

**Tableau 58 : Répartition des répondants à la question : Quelle est l'origine de cette pression selon vous ?**

<b>569 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Moi-même</b>	363	63.80
<b>La culture de l'organisation</b>	309	54.31
<b>La pression du marché (clientèle, concurrence)</b>	306	53.78
<b>Mon supérieur</b>	160	28.12
<b>Mes collègues</b>	152	26.71
<b>Autres</b>	27	4.75

### 3.2.4 L'obligation de rester connecté

Les répondants à la question «L'obligation de rester connecté ou joignable en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, répondre au téléphone, à un texto ou à un courriel) fait-elle partie de votre contrat de travail ou des attentes officielles de l'organisation envers vous?» sont répartis de la manière suivante :

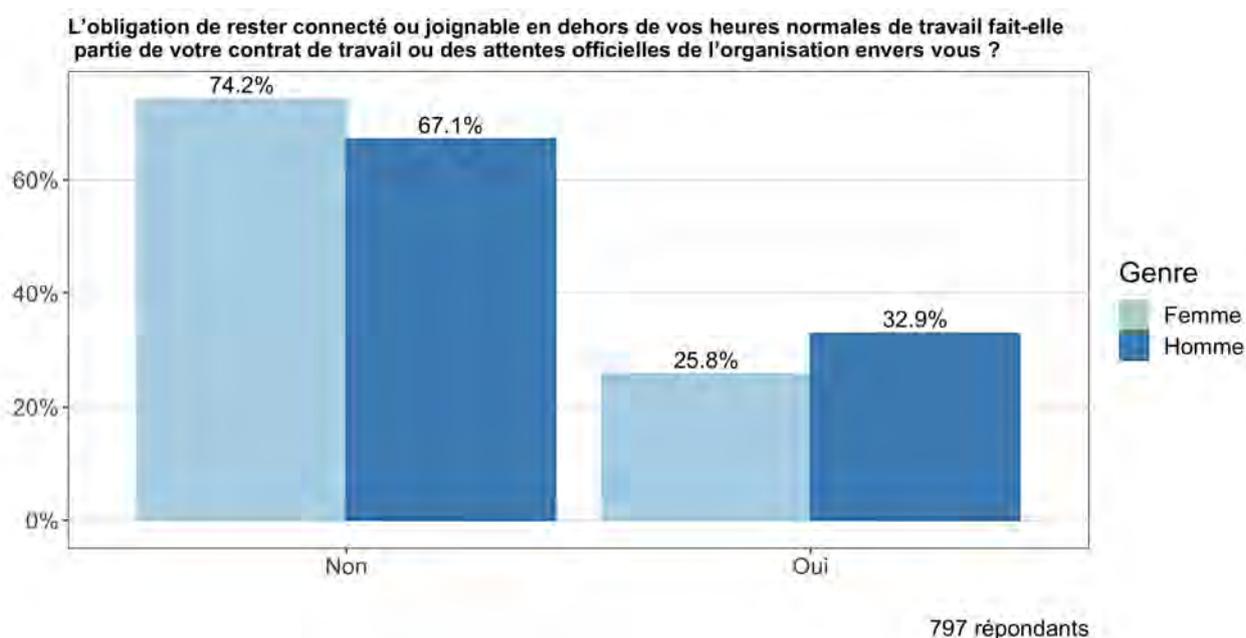
- Non : 578 répondants, soit 72.25%
- Oui : 222 répondants, soit 27.75%

Il est à noter que la majorité des répondants (72.25%) indiquent que l'obligation de rester connecté ou joignable en dehors de leurs heures normales de travail ne fait pas partie de leur contrat de travail ni des attentes officielles de l'organisation envers eux. En revanche, 27.75% des répondants disent que cela fait partie de leur contrat de travail ou des attentes officielles de l'organisation envers eux.

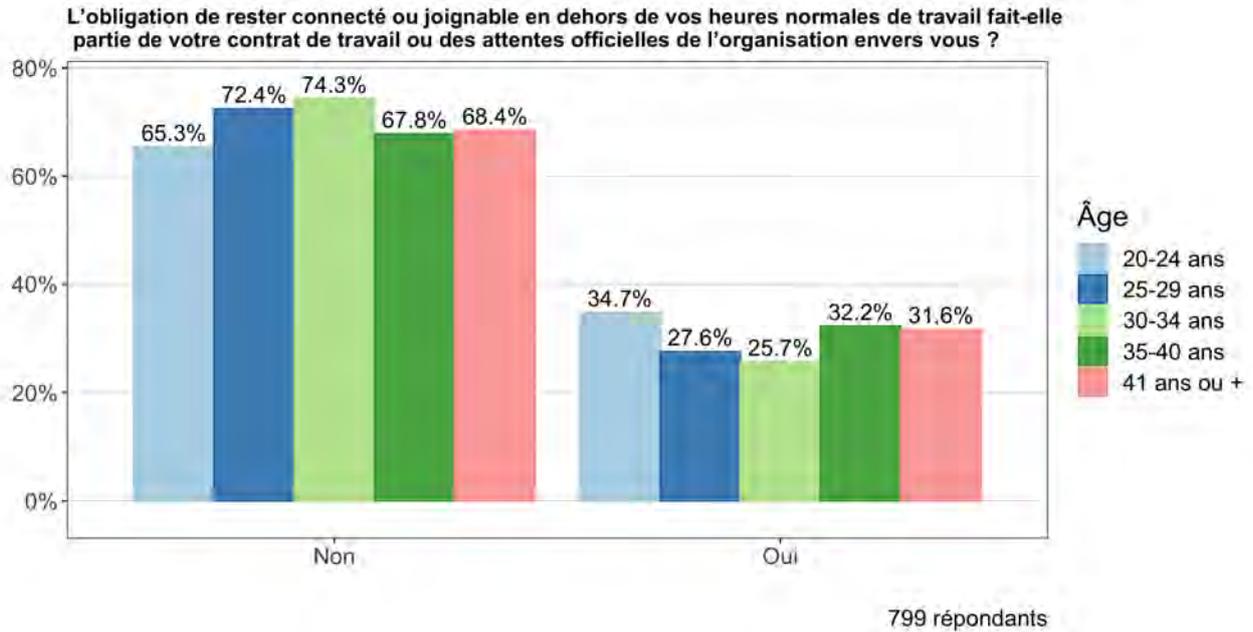
**Tableau 59 : Répartition des répondants à la question : L'obligation de rester connecté ou joignable en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, répondre au téléphone, à un texto ou à un courriel) fait-elle partie de votre contrat de travail ou des attentes officielles de l'organisation envers vous ?**

800 répondants	n	%
<b>Non</b>	578	72.25
<b>Oui</b>	222	27.75

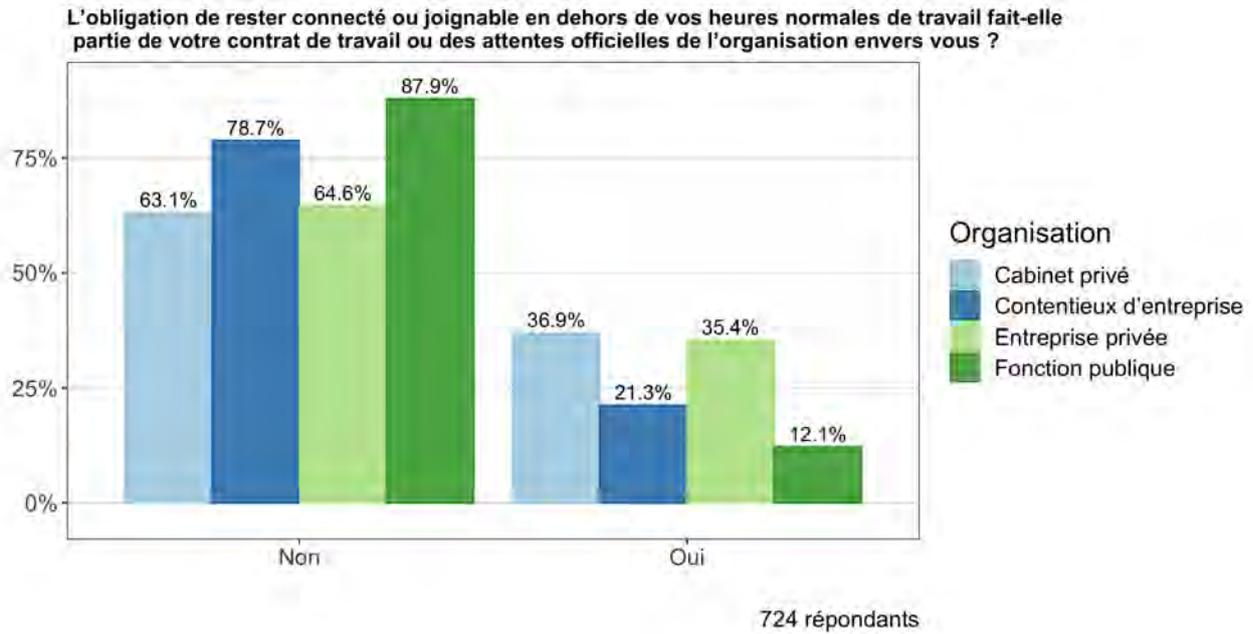
**Figure 87 : Selon le genre**



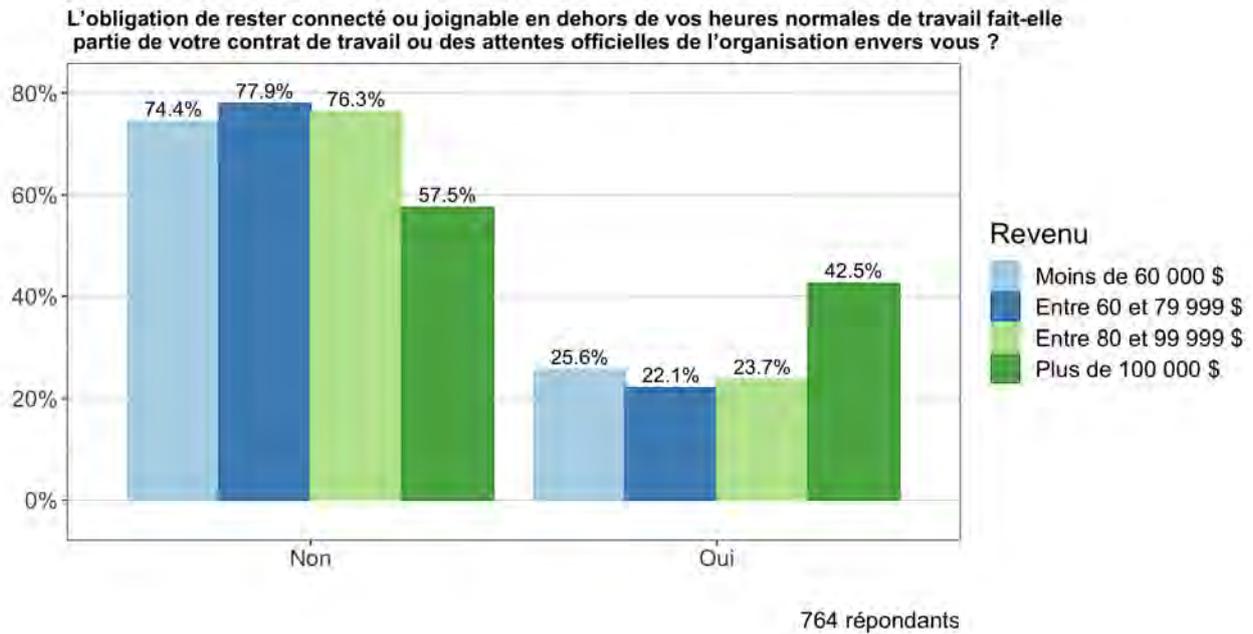
**Figure 88 : Selon l'âge**



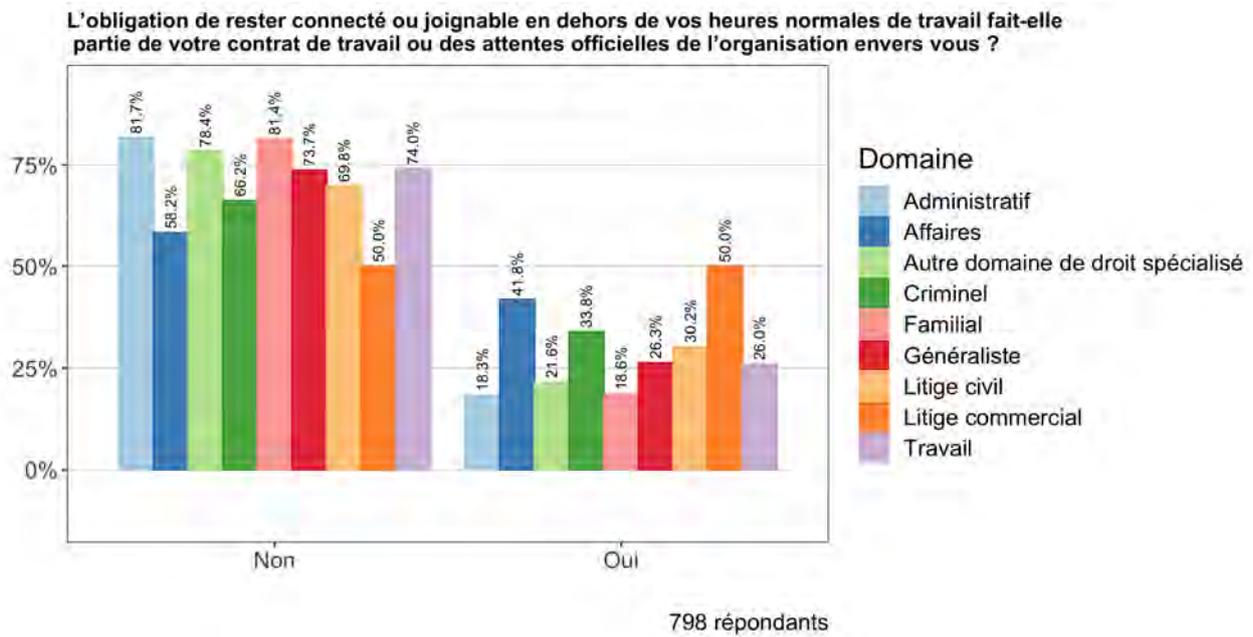
**Figure 89 : Selon l'organisation**



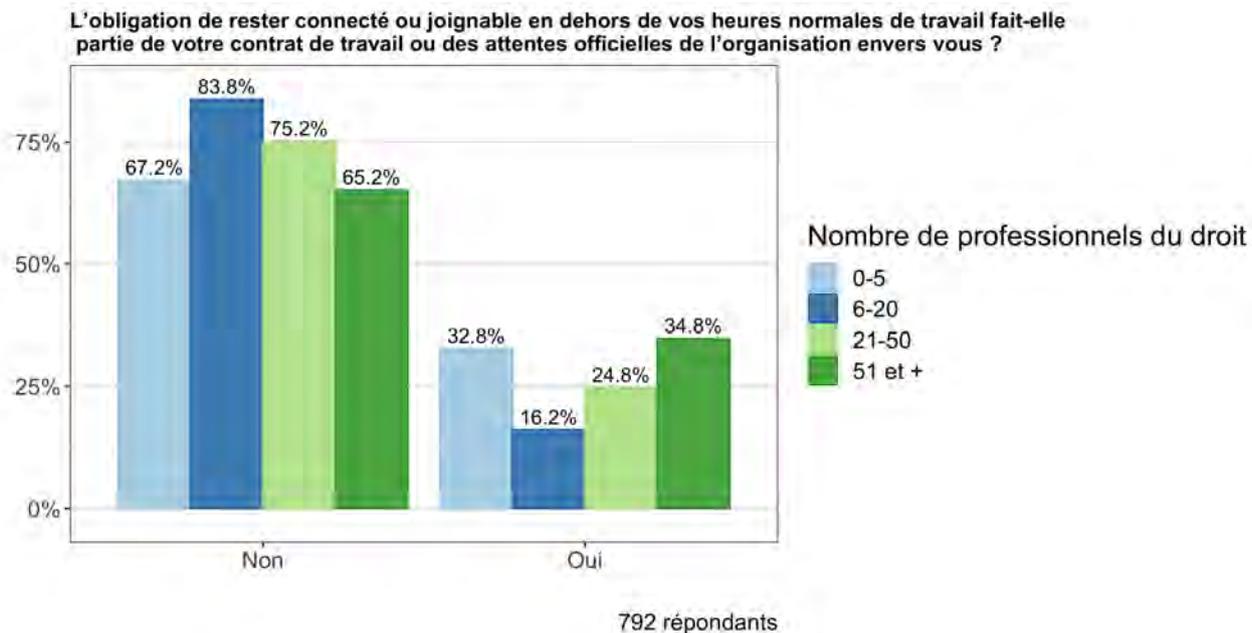
**Figure 90 : Selon le revenu**



**Figure 91 : Selon le domaine**



**Figure 92 : Selon le nombre de professionnels du droit**



### 3.2.5 Le donneur d'ouvrage

La question «Avez-vous un ou des donneur.s d'ouvrage?» a été posée à 911 répondants. La répartition des réponses est la suivante :

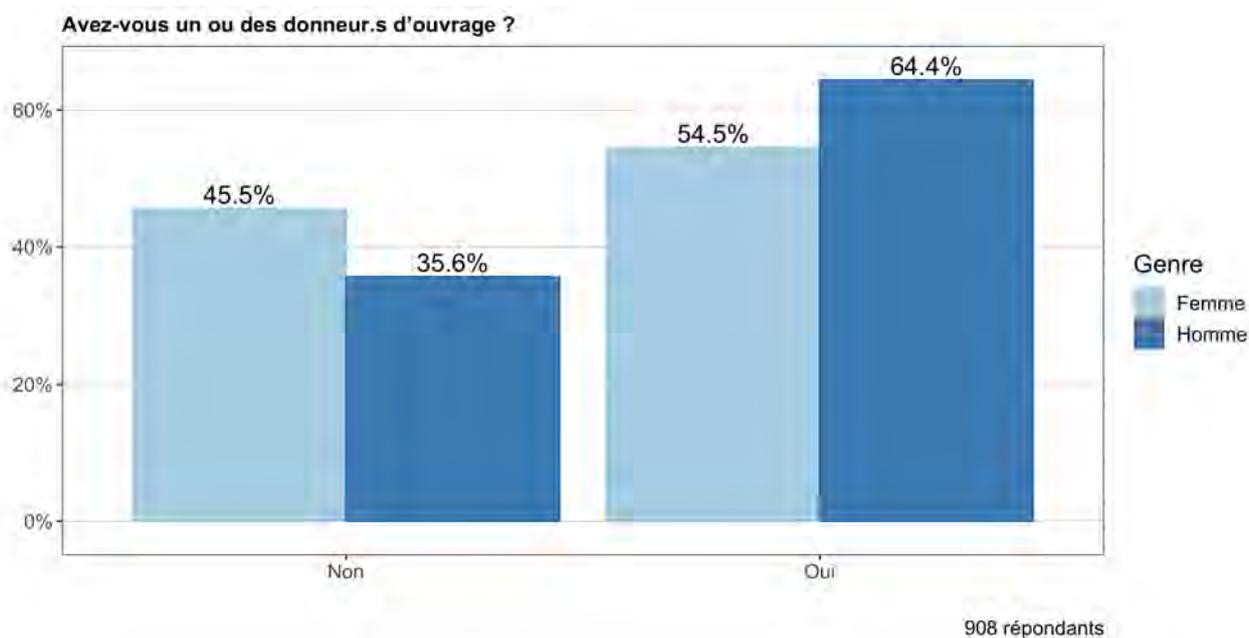
- Non : 392 répondants, soit 43.03%
- Oui : 519 répondants, soit 56.97%

Il est à noter que la majorité des répondants (56.97%) déclarent avoir un ou plusieurs donneur.se.s d'ouvrage. En revanche, 43.03% des répondants disent ne pas en avoir.

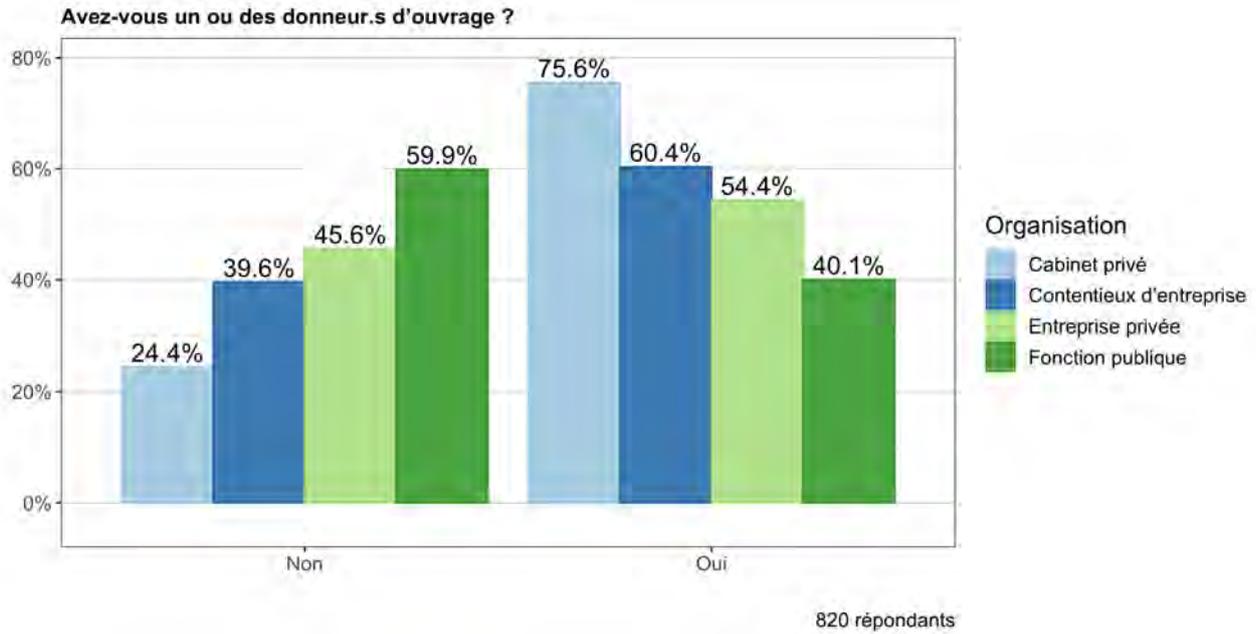
**Tableau 60 : Répartition des répondants à la question : Avez-vous un ou des donneur.se.s d'ouvrage ?**

911 répondants	n	%
<b>Non</b>	392	43.03
<b>Oui</b>	519	56.97

**Figure 93 : Selon le genre**



**Figure 94 : Selon l'organisation**



**Figure 95 : Selon le domaine**

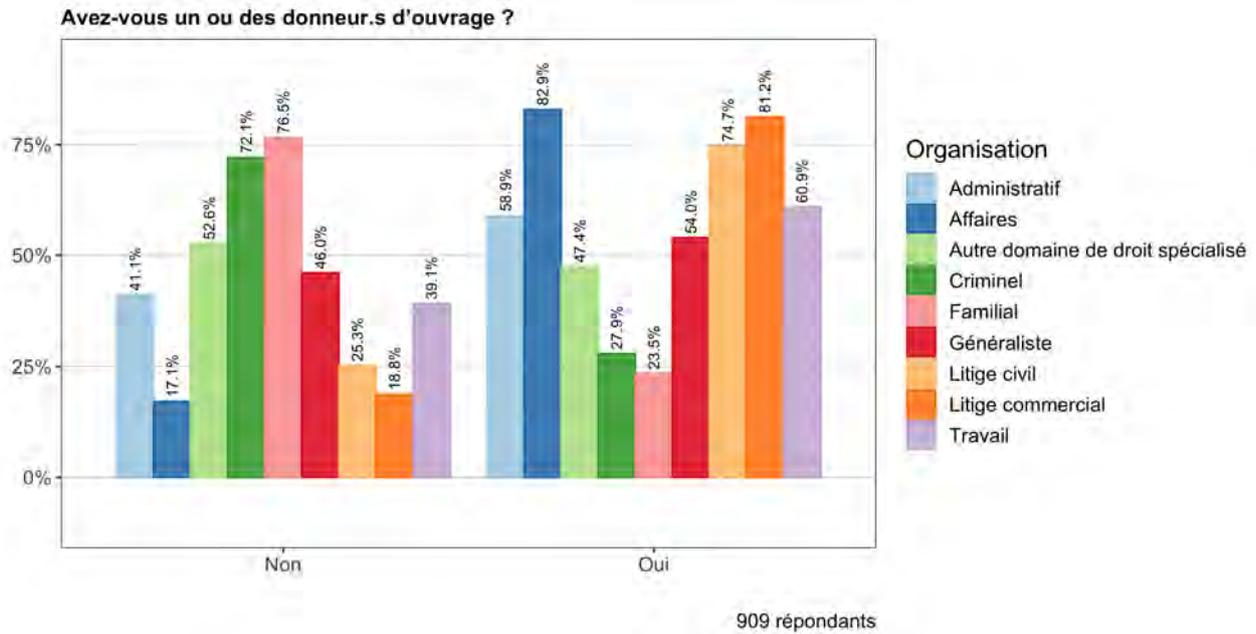
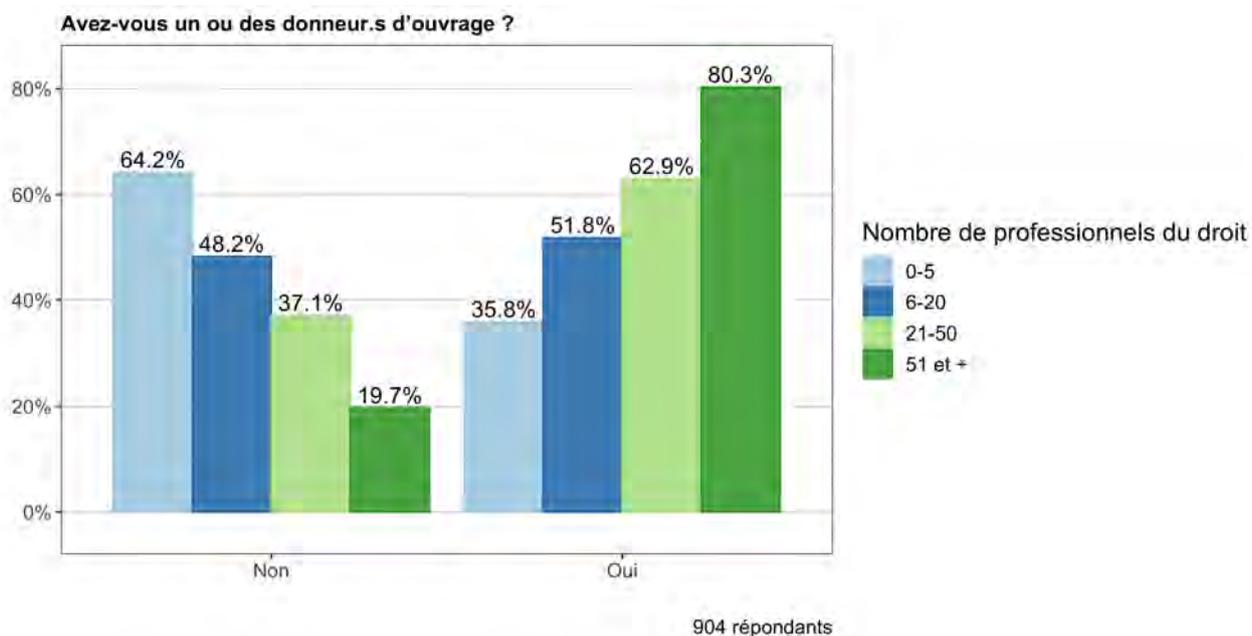


Figure 96 : Selon le nombre de professionnels du droit



### 3.2.6 Périodes de travail des donneurs d'ouvrages

La majorité des répondants (98,22%) indiquent que leurs donneurs d'ouvrage travaillent sur les heures ouvrables (8h-17h). Environ 44% des répondants ont indiqué que leurs donneurs d'ouvrage travaillent la fin de semaine et/ou les jours fériés. Environ 50% des répondants ont indiqué que leurs donneurs d'ouvrage travaillent tard le soir, tandis que 44% d'entre eux travaillent tôt le matin.

**Tableau 61 : Répartition des répondants à la question : Durant quelle(s) période(s) votre ou vos donneurs d'ouvrage travaillent-ils/elles ?**

<b>507 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sur les heures ouvrables (8h-17h)</b>	498	98,22
<b>Tôt le matin</b>	223	43,98
<b>Tard le soir</b>	251	49,51
<b>La fin de semaine et/ou les jours fériés</b>	228	44,97

### 3.2.7 La consultations des courriels professionnels en dehors des heures normales

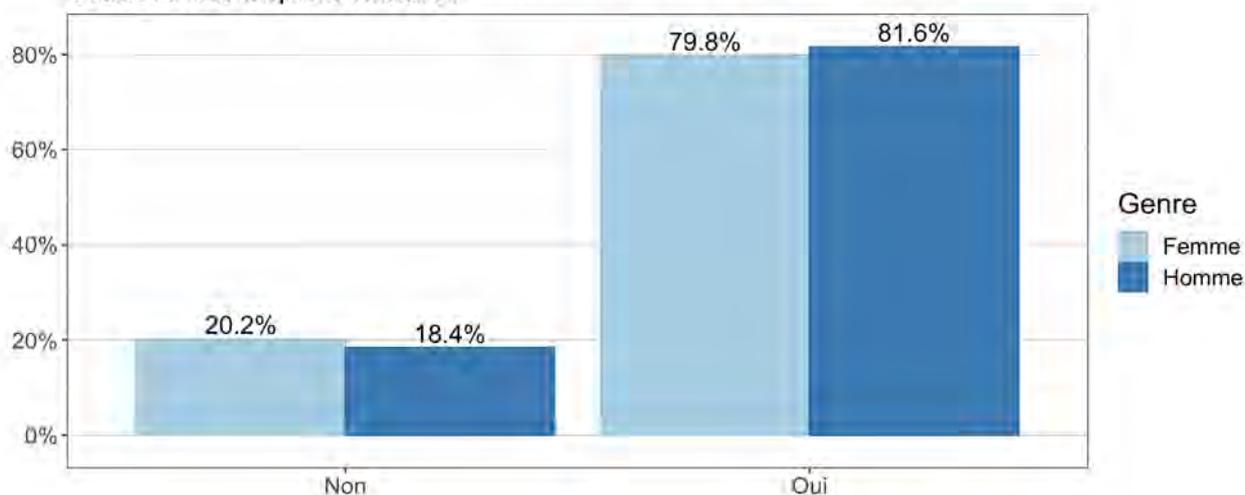
Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : En dehors des heures normales de travail, consultez-vous vos messages, vos courriels professionnels ou d'autres applications liées au travail à l'aide de votre téléphone cellulaire? Sur un total de 783 répondants, 155 ont indiqué ne pas consulter leurs messages, courriels professionnels ou autres applications liées au travail à l'aide de leur téléphone cellulaire en dehors des heures normales de travail, soit 19,8 %. 628 répondants ont indiqué consulter leurs messages, courriels professionnels ou autres applications liées au travail à l'aide de leur téléphone cellulaire en dehors des heures normales de travail, soit 80,2 %.

**Tableau 62 : Répartition des répondants à la question : En dehors des heures normales de travail, consultez-vous vos messages, vos courriels professionnels ou d'autres applications liées au travail à l'aide de votre téléphone cellulaire ?**

783 répondants	n	%
Non	155	19.8
Oui	628	80.2

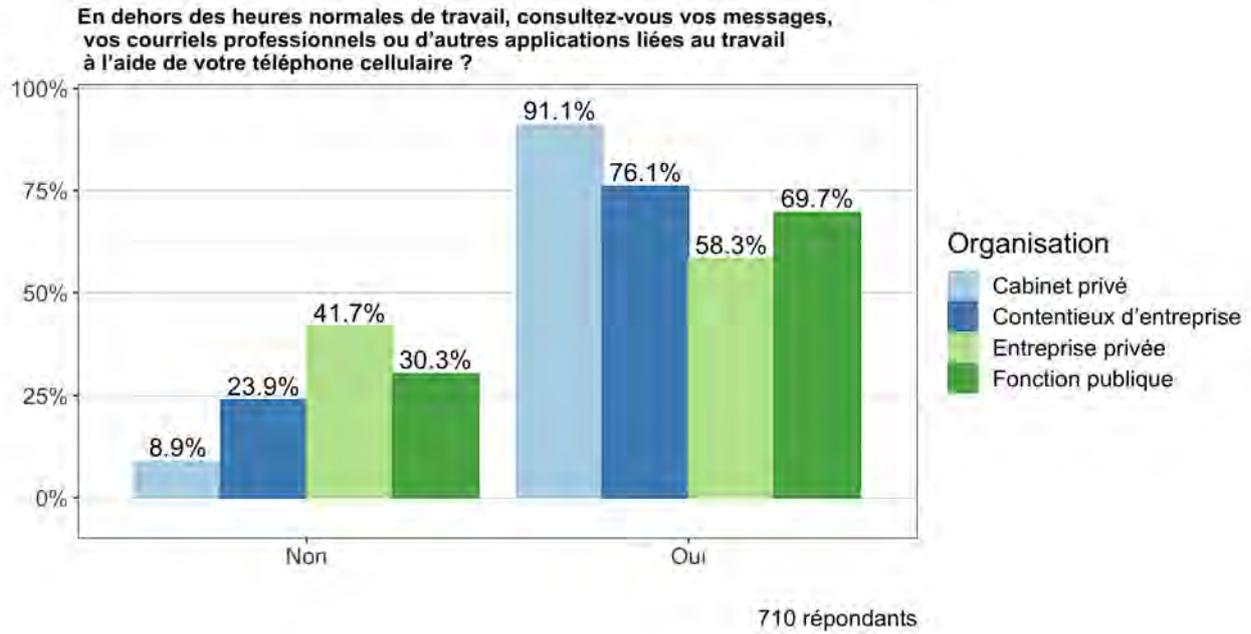
**Figure 97 : Selon le genre**

En dehors des heures normales de travail, consultez-vous vos messages, vos courriels professionnels ou d'autres applications liées au travail à l'aide de votre téléphone cellulaire ?

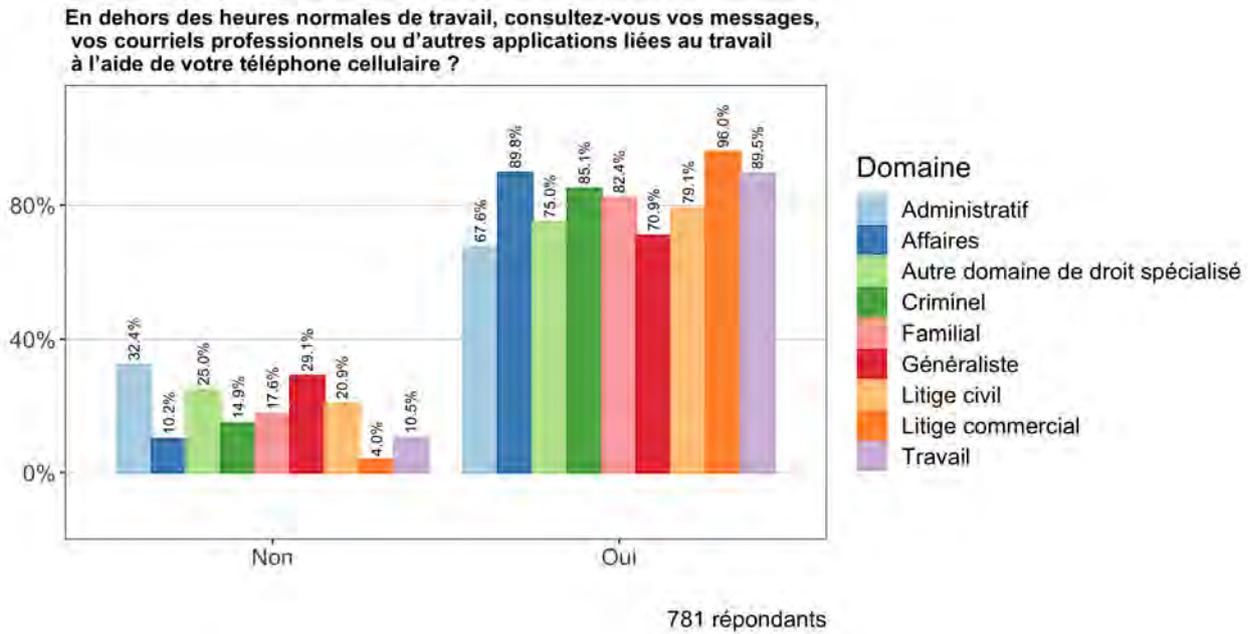


780 répondants

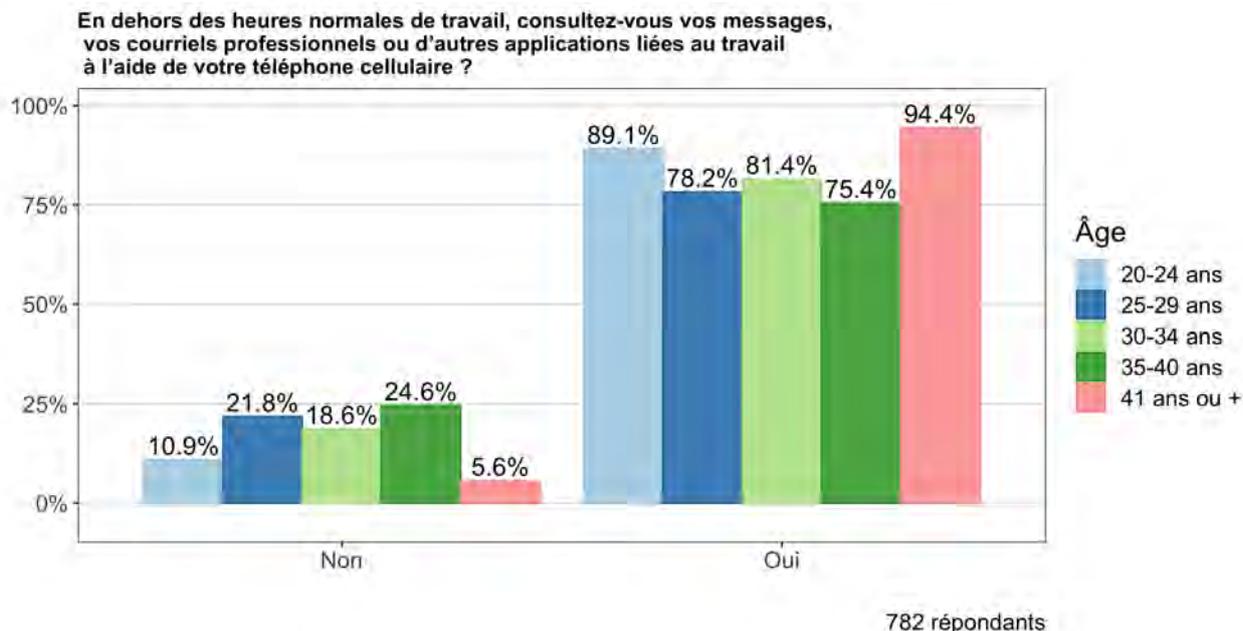
**Figure 98 : Selon l'organisation**



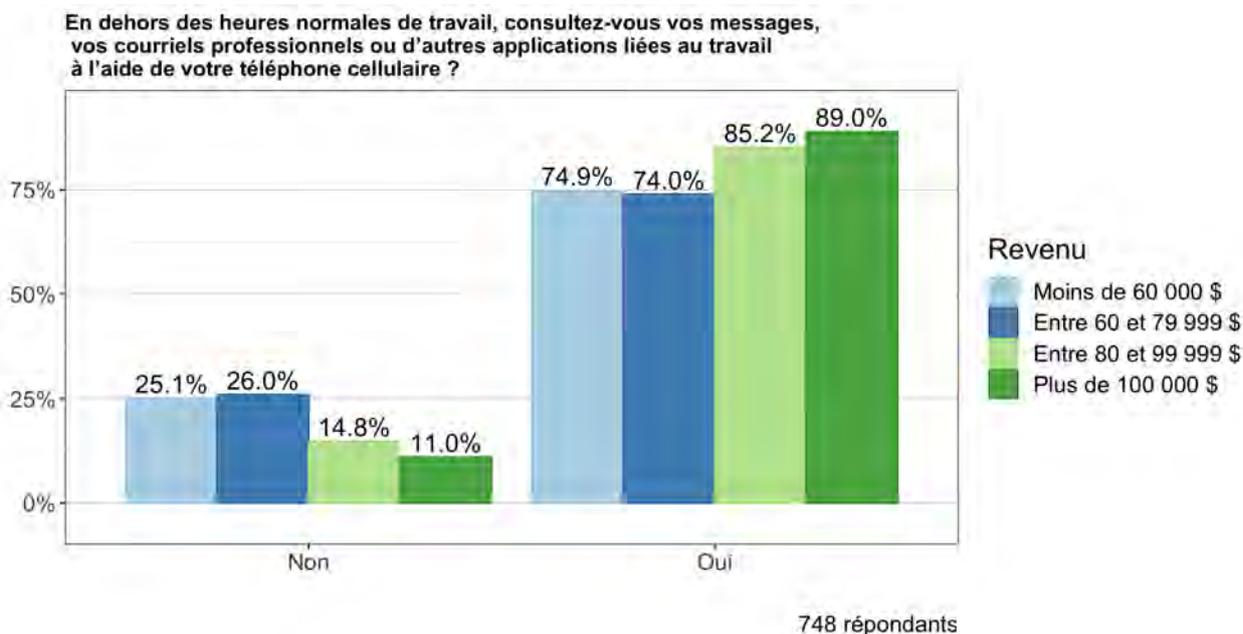
**Figure 99 : Selon le domaine**



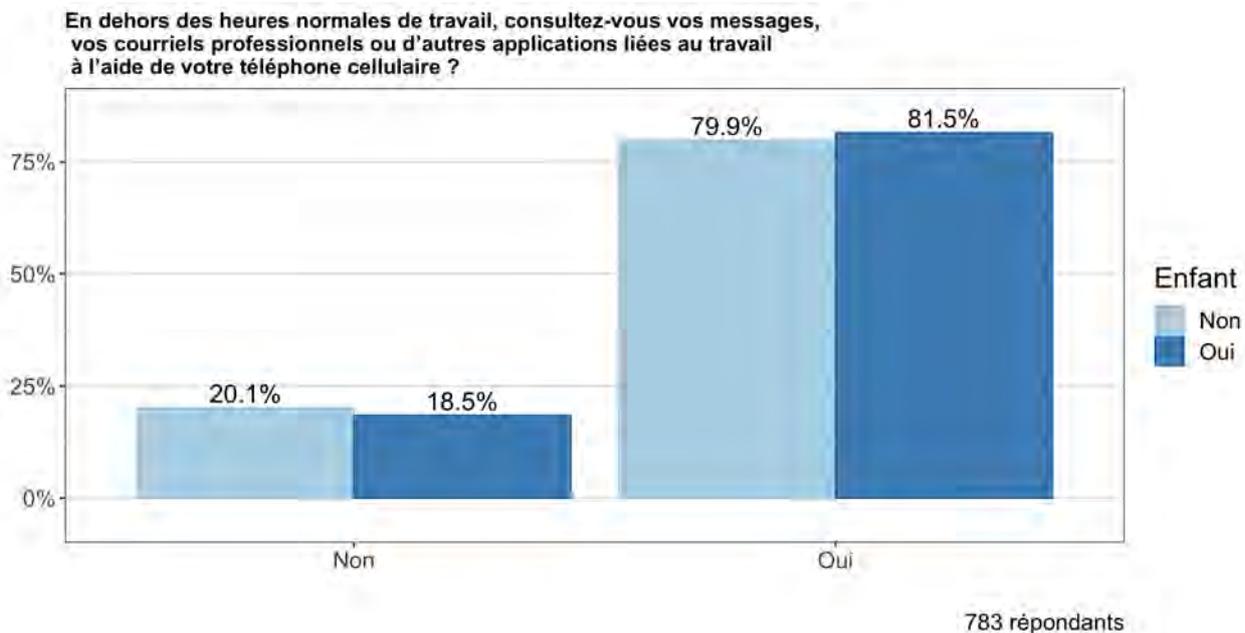
**Figure 100 : Selon l'âge**



**Figure 101 : Selon le revenu**



**Figure 102 : Selon la situation familiale**



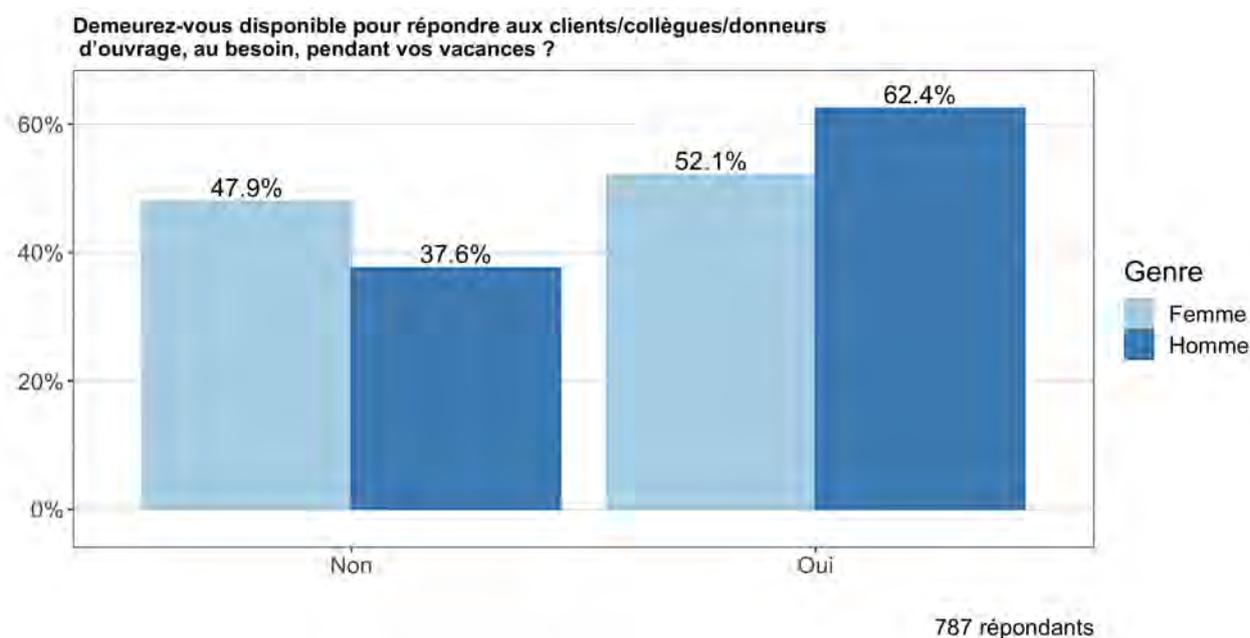
### 3.2.8 La disponibilité durant les vacances

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : Demeurez-vous disponible pour répondre aux clients/collègues/donneurs d'ouvrage, au besoin, pendant vos vacances ? Sur un total de 790 répondants, 357 ont indiqué ne pas être disponibles pour répondre aux clients/collègues/donneurs d'ouvrage, au besoin, pendant leurs vacances, soit 45,19 %. 433 répondants ont indiqué être disponibles pour répondre aux clients/collègues/donneurs d'ouvrage, au besoin, pendant leurs vacances, soit 54,81 %.

**Tableau 63 : Répartition des répondants à la question : Demeurez-vous disponible pour répondre aux clients/collègues/donneurs d'ouvrage, au besoin, pendant vos vacances ?**

790 répondants	n	%
<b>Non</b>	357	45.19
<b>Oui</b>	433	54.81

**Figure 103 : Selon le genre**



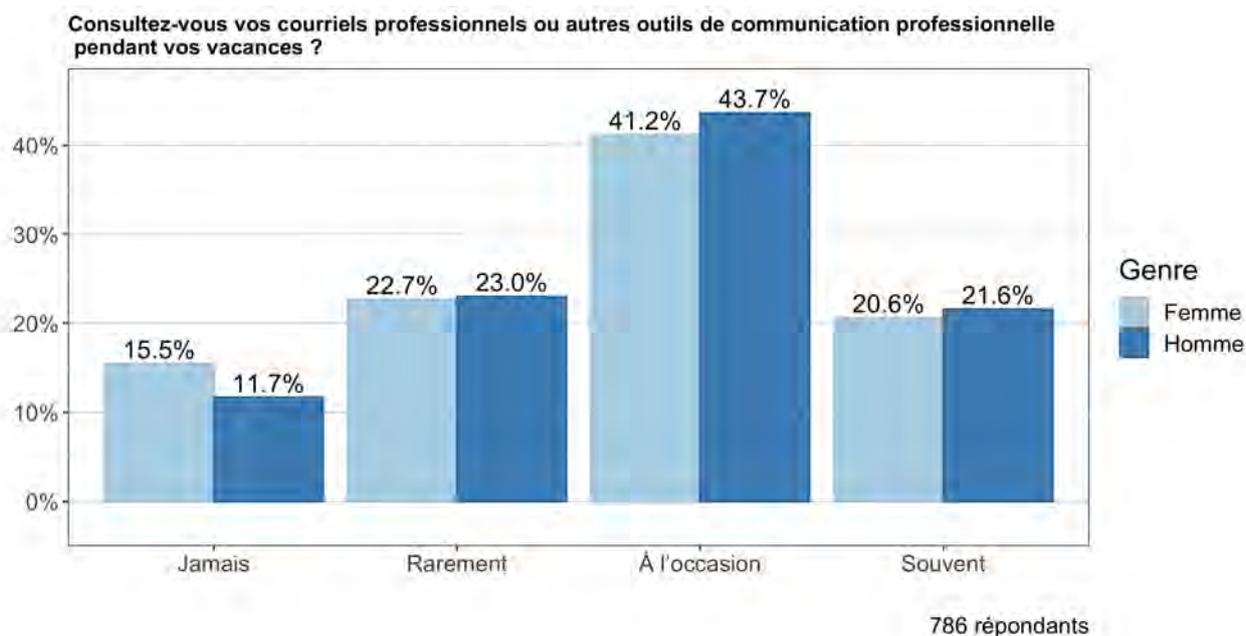
### 3.2.9 La consultation des courriels professionnels en vacances

Le tableau suivant présente la répartition des répondants quant à la consultation de courriels professionnels ou autres outils de communication pendant les vacances. Sur un total de 789 répondants, 115 ont indiqué ne jamais consulter de courriels professionnels ou autres outils de communication pendant leurs vacances, soit 14,58 %. 181 répondants ont indiqué rarement consulter de courriels professionnels ou autres outils de communication pendant leurs vacances, soit 22,94 %. 329 répondants ont indiqué occasionnellement consulter de courriels professionnels ou autres outils de communication pendant leurs vacances, soit 41,7 %. Enfin, 164 répondants ont indiqué souvent consulter de courriels professionnels ou autres outils de communication pendant leurs vacances, soit 20,79 %.

**Tableau 64 : Répartition des répondants quant à la consultation de courriels professionnels ou autres outils de communication pendant les vacances**

789 répondants	n	%
<b>Jamais</b>	115	14.58
<b>Rarement</b>	181	22.94
<b>À l'occasion</b>	329	41.7
<b>Souvent</b>	164	20.79

**Figure 104 : Selon le genre**



### 3.2.10 Les réponses aux courriels professionnels en vacances

Le tableau suivant présente la répartition des répondants à la question : Répondez-vous à vos courriels professionnels pendant vos vacances ? Sur un total de 790 répondants, 245 ont indiqué ne pas répondre à leurs courriels professionnels pendant leurs vacances, soit 31,01 %. 58 répondants ont indiqué répondre à tous les types de courriels professionnels pendant leurs vacances, soit 7,34 %. Enfin, 487 répondants ont indiqué répondre aux courriels professionnels urgents seulement pendant leurs vacances, soit 61,65 %.

**Tableau 65 : Répartition des répondants à la question : Répondez-vous à vos courriels professionnels pendant vos vacances ?**

790 répondants	n	%
<b>Non</b>	245	31,01
<b>Oui, à tous les types de courriels</b>	58	7,34
<b>Oui, aux courriels urgents seulement</b>	487	61,65

**Figure 105 : Selon le genre**

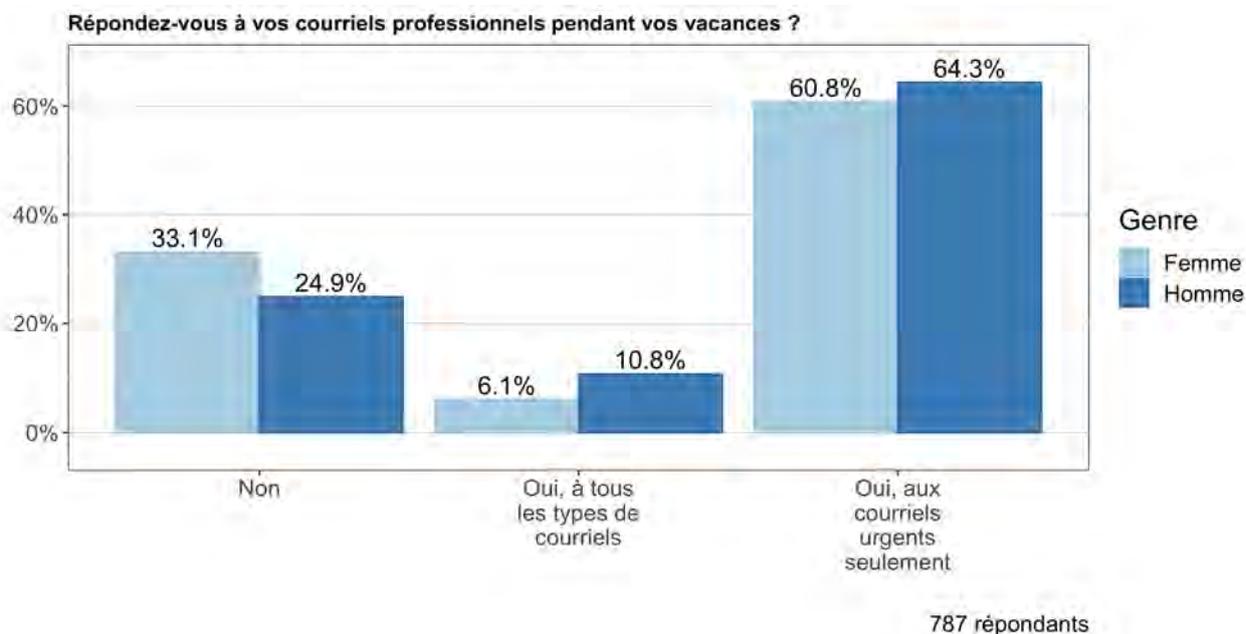


Figure 106 : Selon l'âge

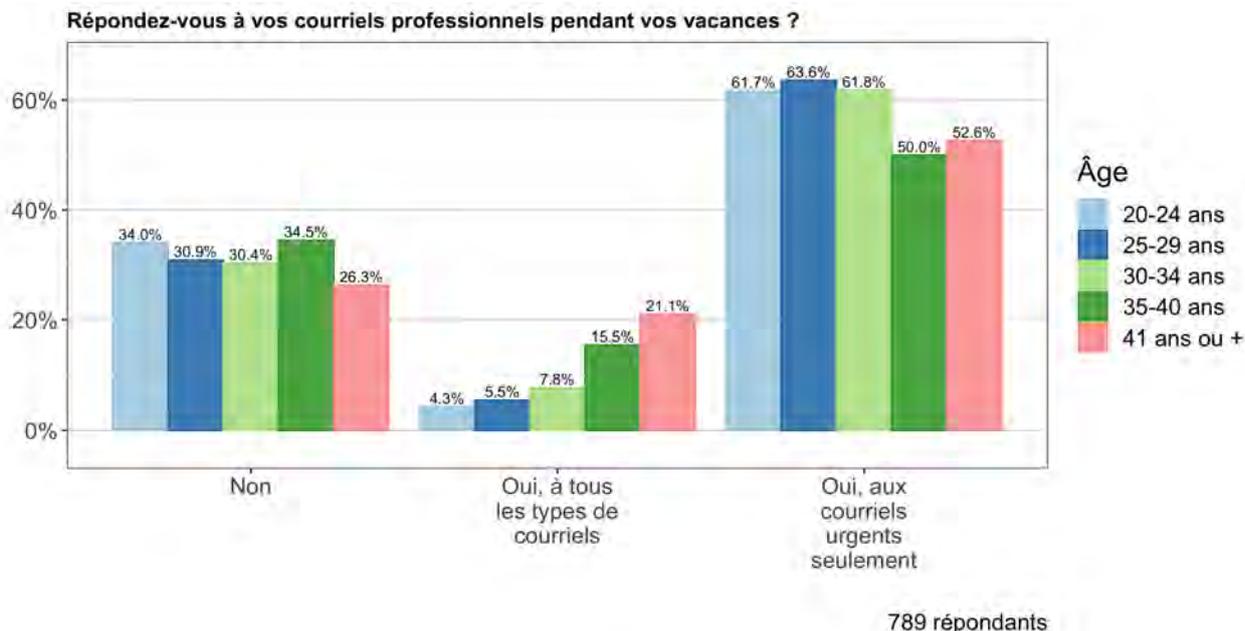


Figure 107 : Selon l'organisation

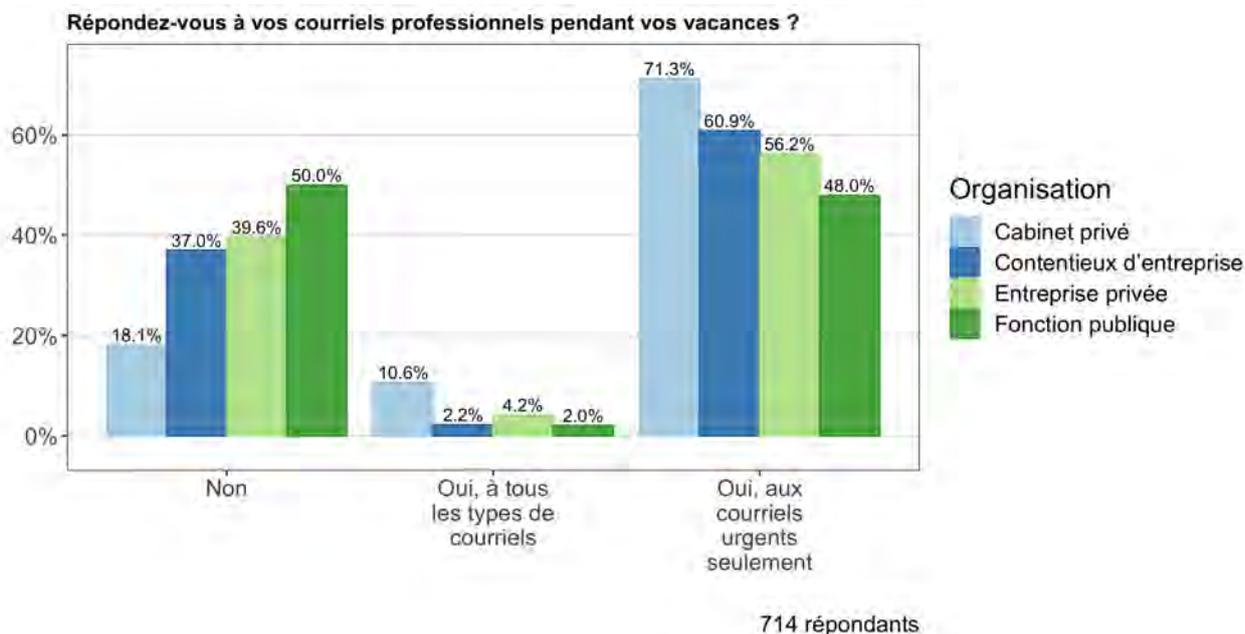


Figure 108 : Selon le domaine

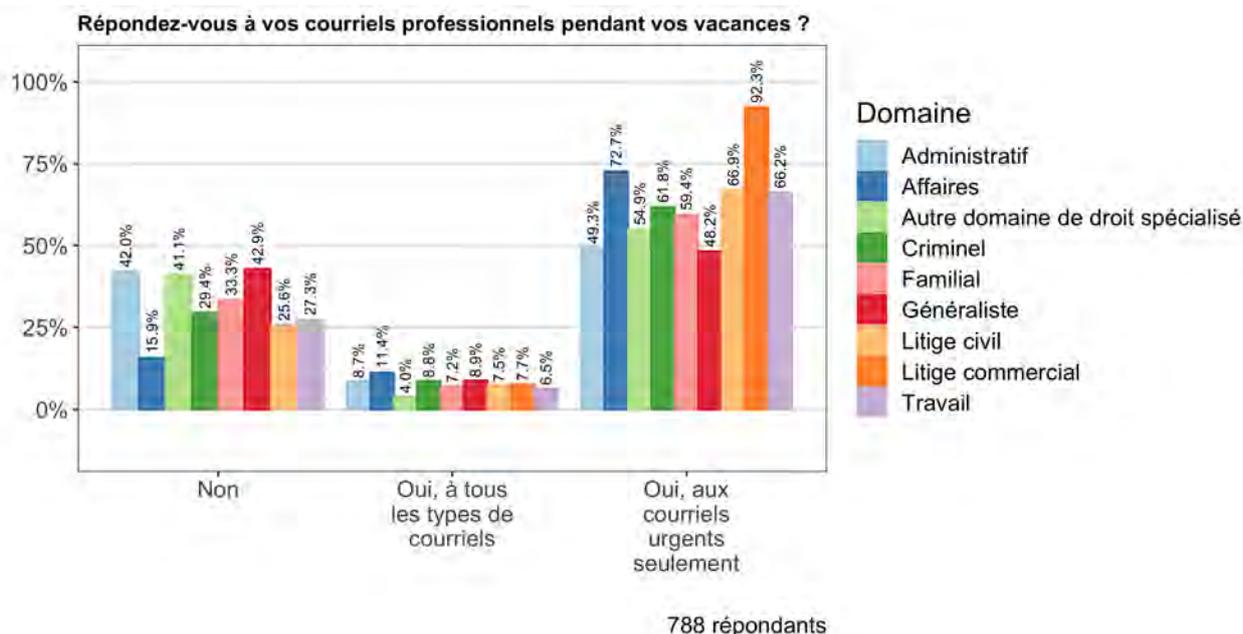


Figure 109 : Selon le revenu



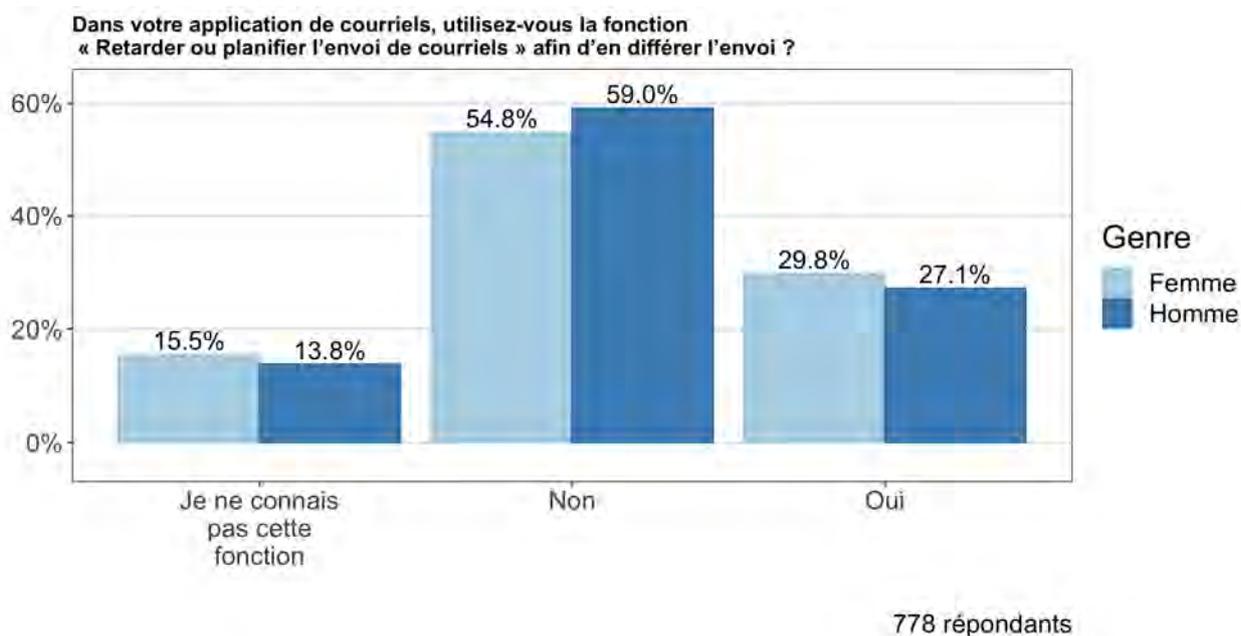
### 3.2.11 L'utilisation de la fonction retarder ou planifier l'envoi

Le tableau présente la répartition des répondants à une question sur l'utilisation de la fonction «Retarder ou planifier l'envoi de courriels» dans leur application de courriels. Il indique que parmi les 781 répondants, 117 (14,98%) ne connaissent pas cette fonction, 437 (55,95%) ne l'utilisent pas et 227 (29,07%) l'utilisent.

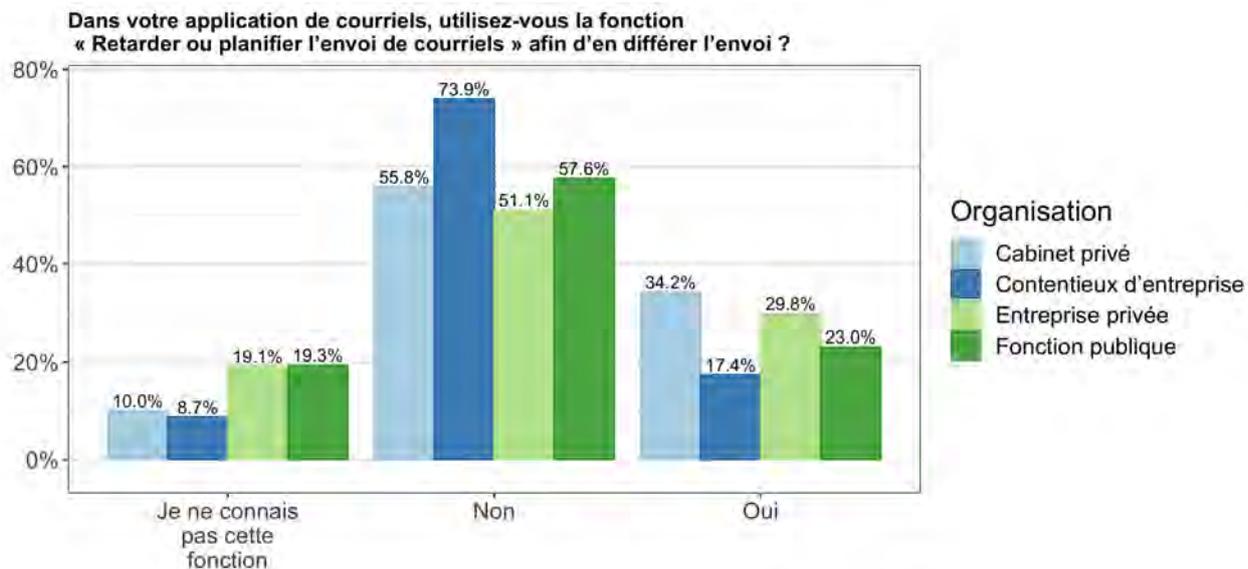
**Tableau 66 : Répartition des répondants à la question : Utilisez-vous la fonction «Retarder ou planifier l'envoi de courriels» dans votre application de courriels?**

781 répondants	n	%
<b>Je ne connais pas cette fonction</b>	117	14,98
<b>Non</b>	437	55,95
<b>Oui</b>	227	29,07

**Figure 110 : Selon le genre**



**Figure 111 : Selon l'organisation**



707 répondants

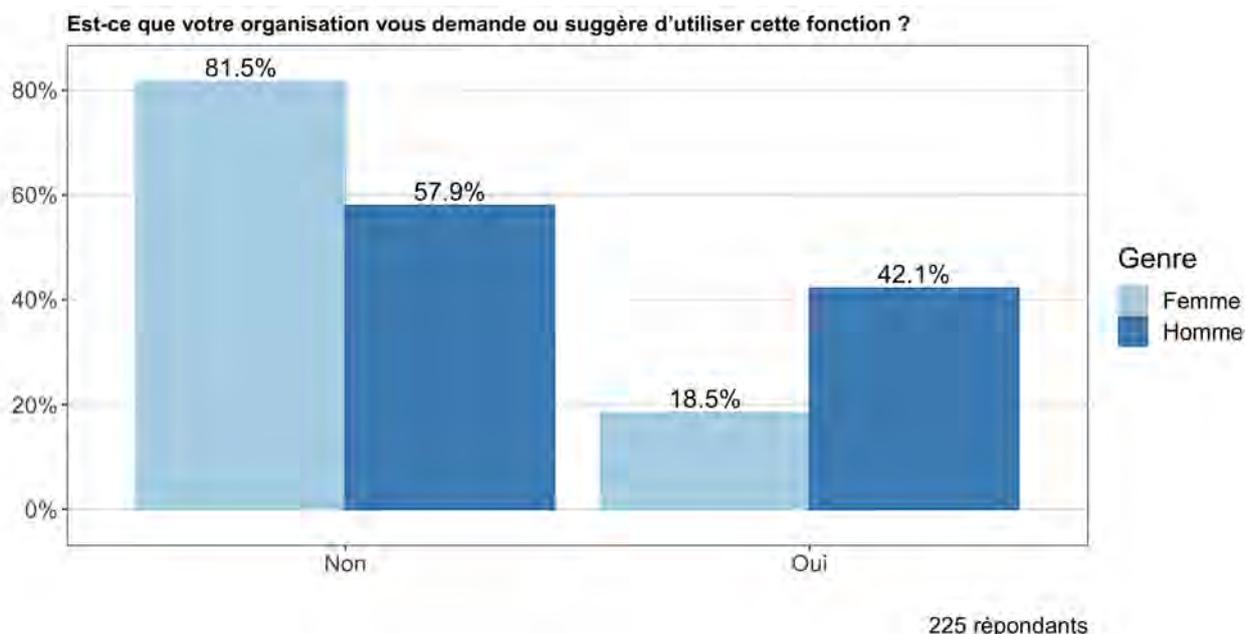
### 3.2.12 Demande/suggestion de l'entreprise sur l'utilisation de la fonction

Ce tableau présente les réponses à la question : «Est-ce que votre organisation vous demande ou suggère d'utiliser cette fonction?» Le tableau montre que parmi les 226 répondants, 171 (75,66%) ont répondu «Non» et 55 (24,34%) ont répondu «Oui».

**Tableau 67 : Répartition des répondants à la question : «Est-ce que votre organisation vous demande ou suggère d'utiliser cette fonction?»**

226 répondants	n	%
<b>Non</b>	171	75,66
<b>Oui</b>	55	24,34

**Figure 112 : Selon le sexe**



### 3.3 L'encadrement du télétravail et du droit à la déconnexion

Dans cette section, le rapport s'intéresse à la présence de politiques qui encadrent le télétravail et le droit à la déconnexion dans les organisations.

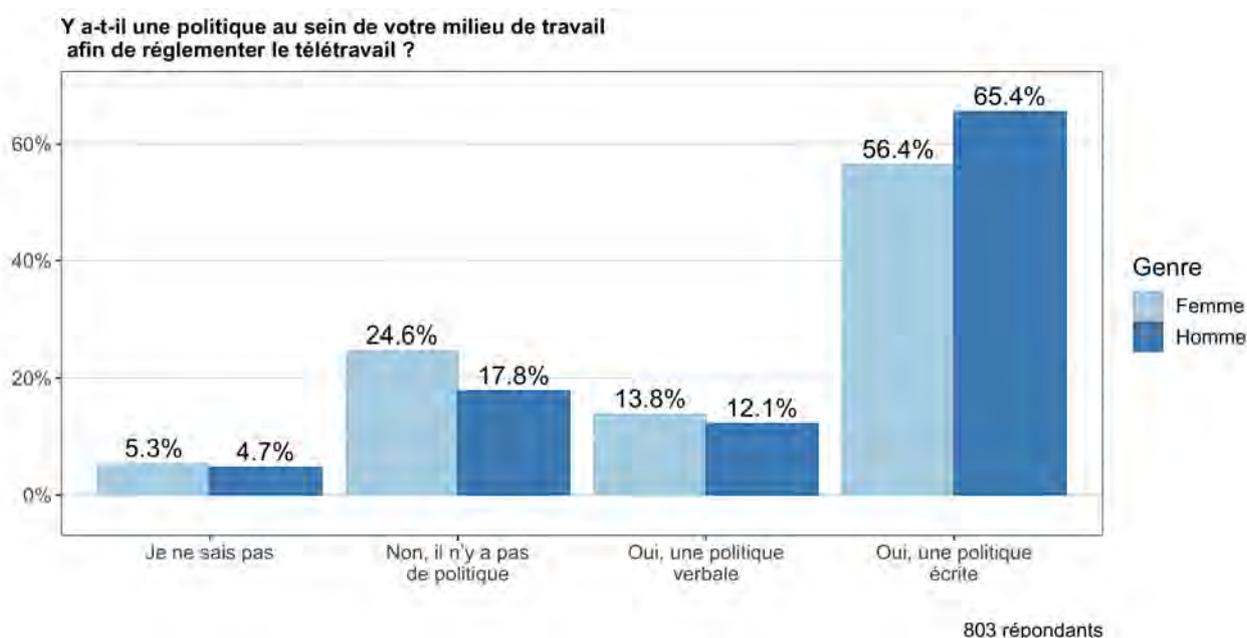
L'analyse montre que le télétravail est largement mieux encadré que le droit à la déconnexion. À ce sujet, 72.09 (%) des répondants indiquent qu'il y a une politique verbale ou écrite dans leur organisation qui encadre le télétravail. Du côté du droit à la déconnexion, seulement 11.6 (%) des répondants indiquent la présence d'une telle politique dans leur organisation.

#### 3.3.1 La présence d'une politique de télétravail au sein du milieu de travail

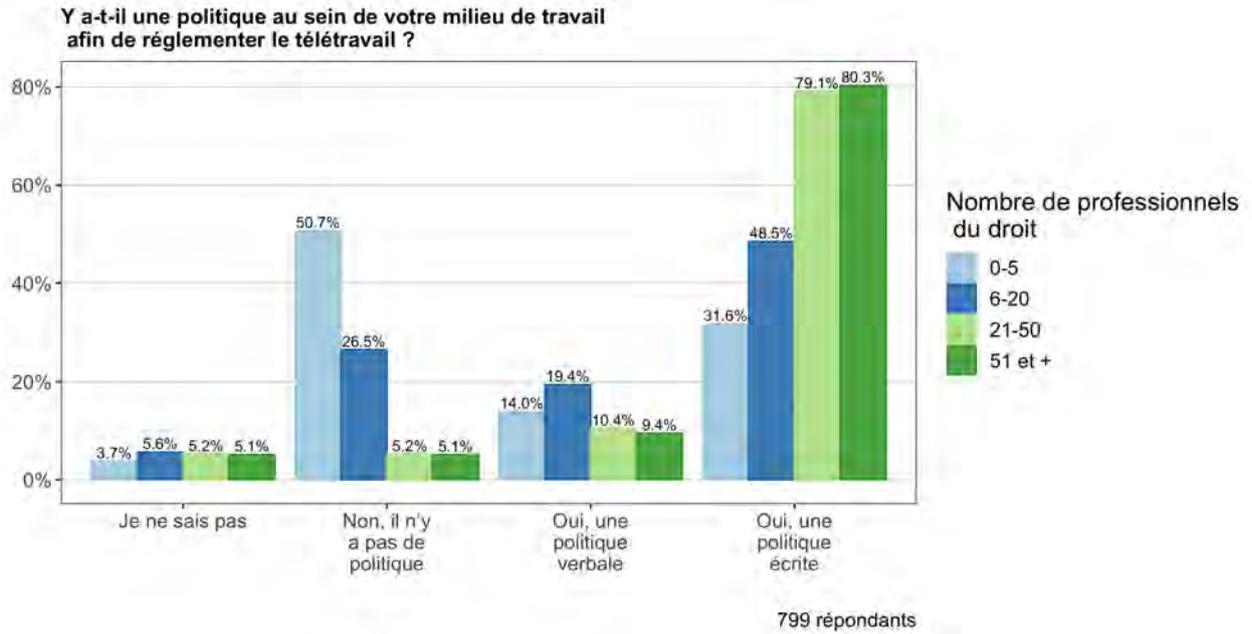
Tableau 68 : Répartition des répondants à la question : Y a-t-il une politique au sein de votre milieu de travail afin de réglementer le télétravail ?

n	Je ne sais pas (%)	Non, il n'y a pas de politique (%)	Oui, une politique verbale	Oui, une politique écrite (%)
41	5.09			
184		22.83		
107			13.28	
474				58.81

Figure 113 : Selon le genre



**Figure 114 : Selon le nombre de professionnels du droit**



**Figure 115 : Selon l'organisation**

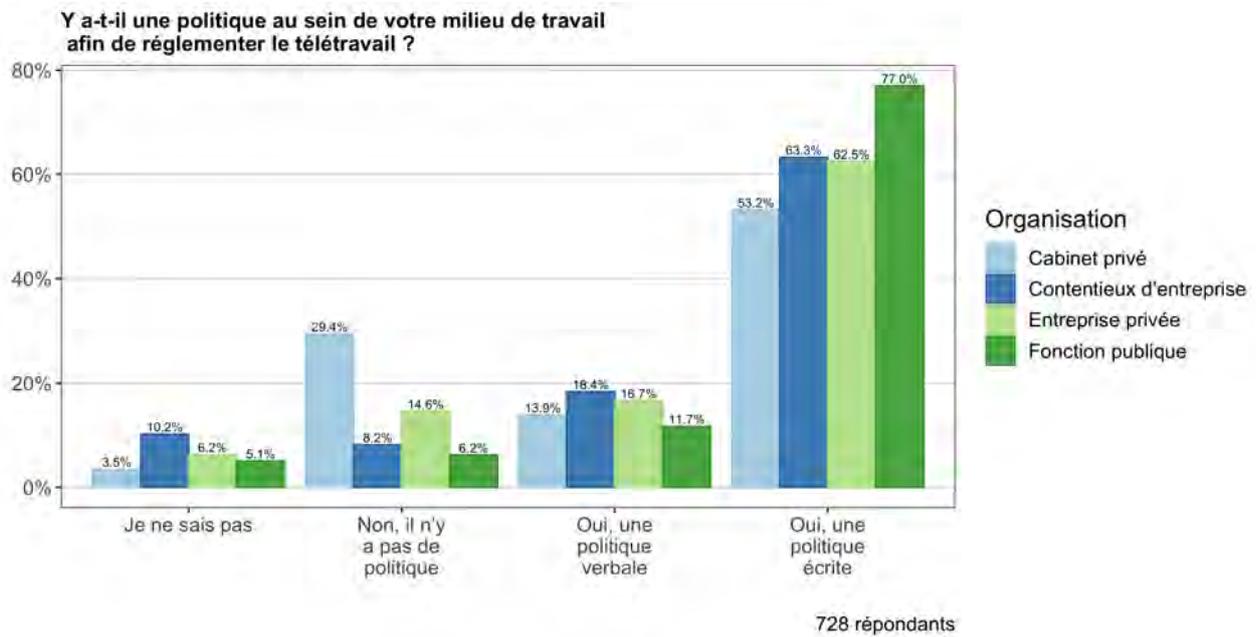
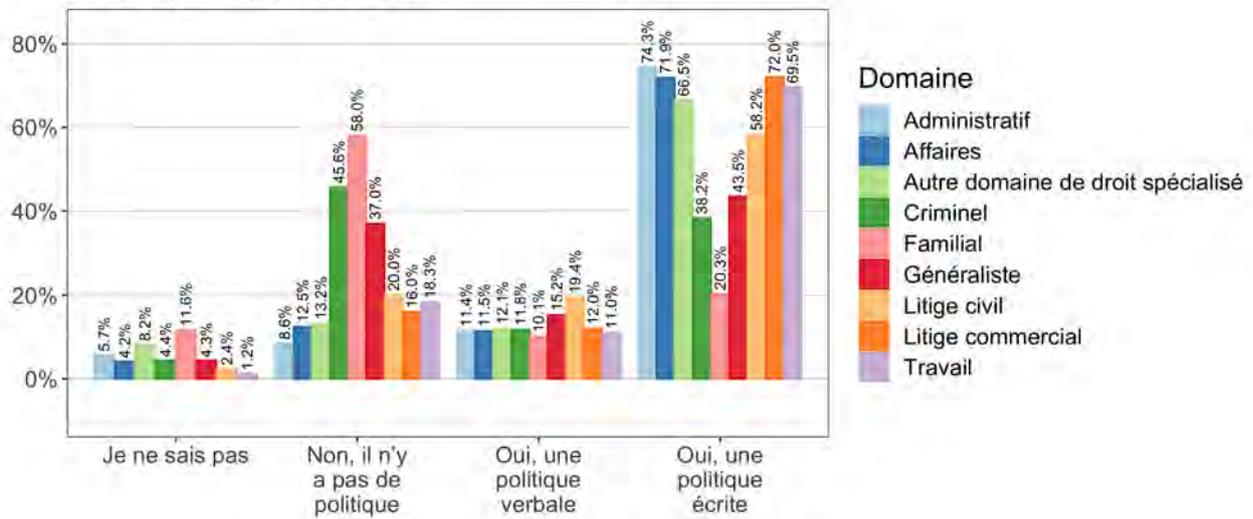


Figure 116 : Selon le domaine

Y a-t-il une politique au sein de votre milieu de travail afin de réglementer le télétravail ?



803 répondants

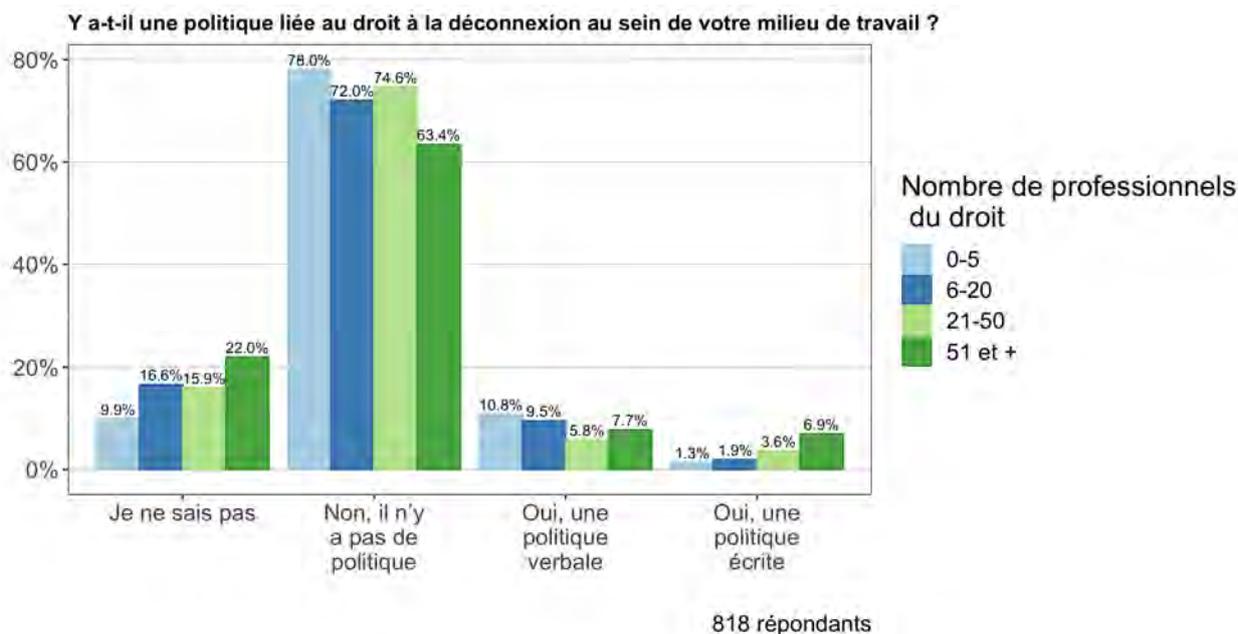
### 3.3.2 La présence d'une politique liée au droit à la déconnexion au sein de votre milieu de travail

Au niveau de la présence d'une politique liée au droit à la déconnexion au sein de votre milieu de travail, 68,45% des répondants ont indiqué qu'il n'y a pas de politique au sein de leur milieu de travail. Environ 8,24% des répondants ont indiqué qu'une politique verbale existe, tandis que 3,36% des répondants ont indiqué qu'une politique écrite existe. Environ 4,29% des répondants ont indiqué que la question ne s'applique pas à leur milieu de travail, et 15,66% des répondants ont indiqué ne pas savoir.

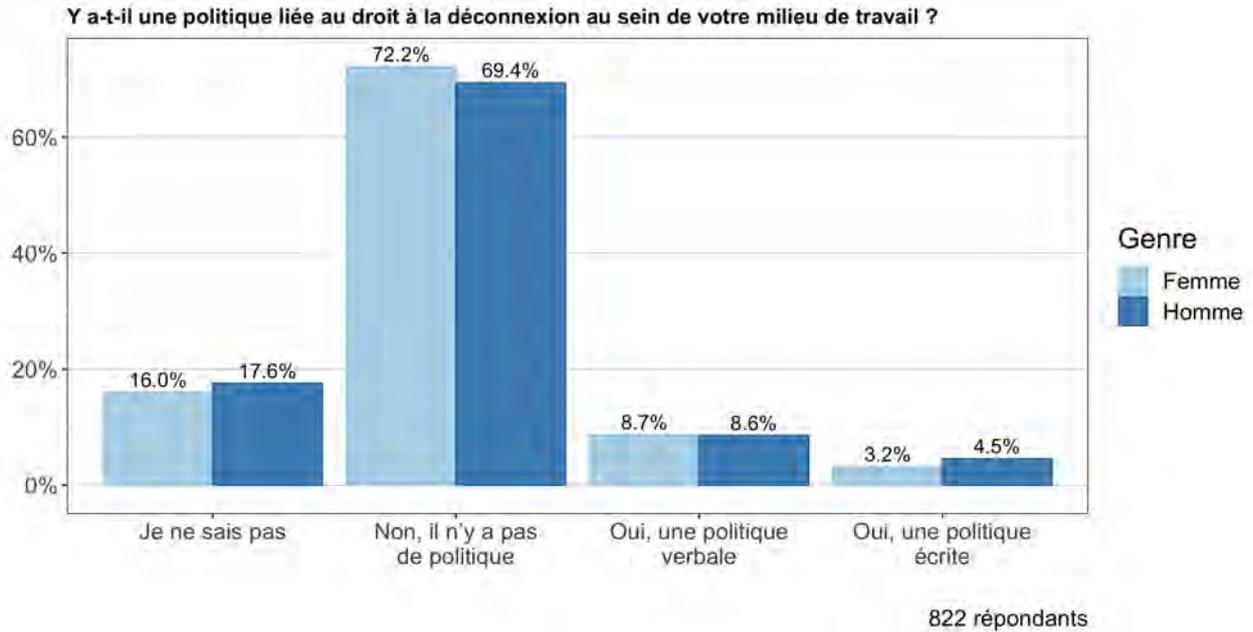
**Tableau 69 : Répartition des répondants à la question : Y a-t-il une politique liée au droit à la déconnexion au sein de votre milieu de travail ?**

n	Je ne sais pas (%)	Ne s'applique pas (%)	Non, il n'y a pas de politique (%)	Oui, une politique verbale (%)	Oui, une politique écrite (%)
135	15.66				
37		4.29			
590			68.45		
71				8.24	
29					3.36

**Figure 117 : Selon le nombre de professionnels du droit**



**Figure 118 : Selon le genre**



**Figure 119 : Selon l'organisation**

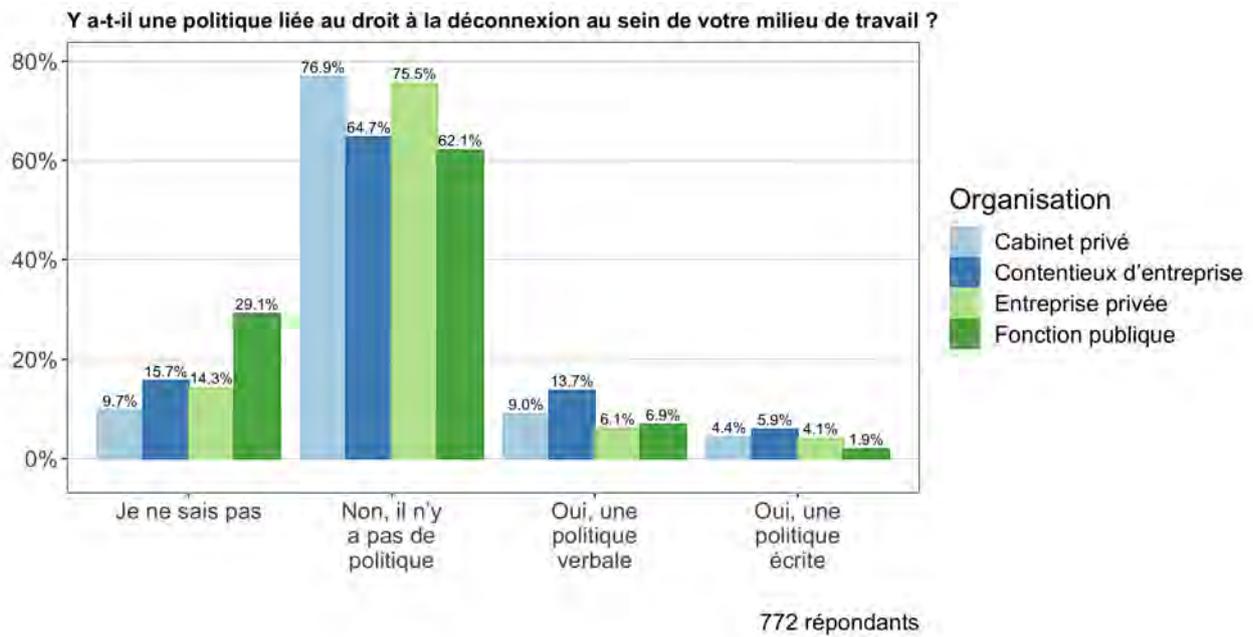
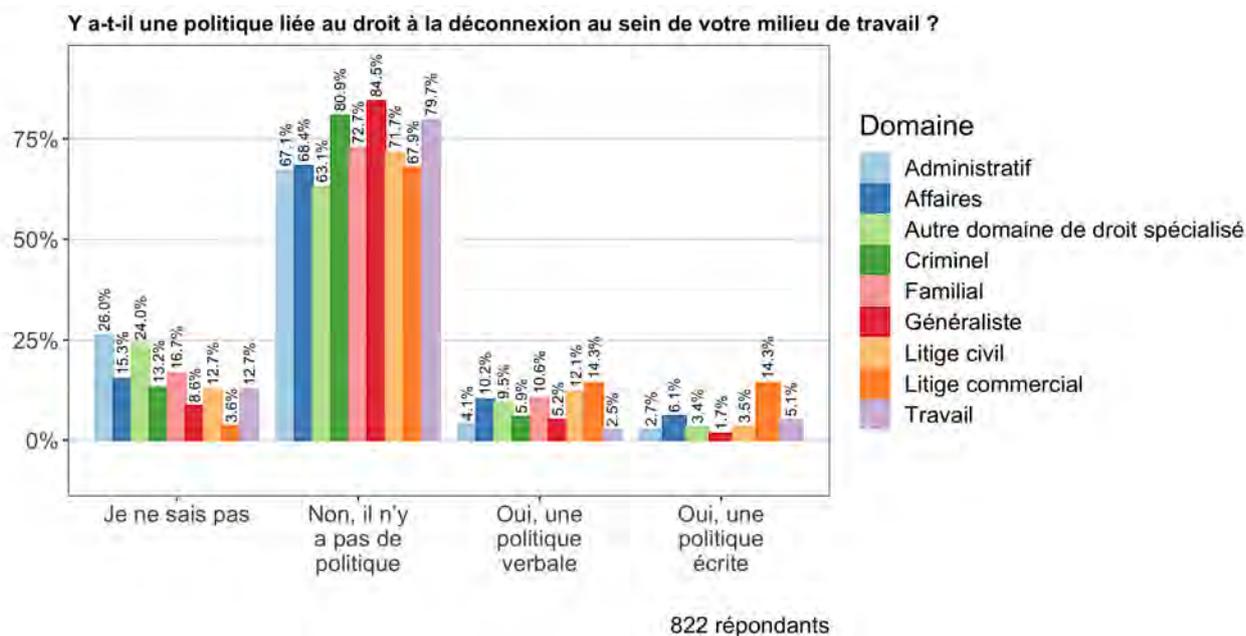


Figure 120 : Selon le domaine



### 3.4 Le droit à la déconnexion et ses appuis

#### 3.4.1 Les appuis

Concernant l'appui à la déconnexion, 41,71% des répondants sont «tout à fait d'accord» avec l'idée que le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion en dehors des heures normales de travail. Environ 28,16% des répondants sont «D'accord» avec cette idée, tandis que 21,21% sont «Ni en désaccord ni d'accord». Environ 5,45% sont «Pas d'accord» avec l'idée, et 3,48% sont «Pas du tout d'accord».

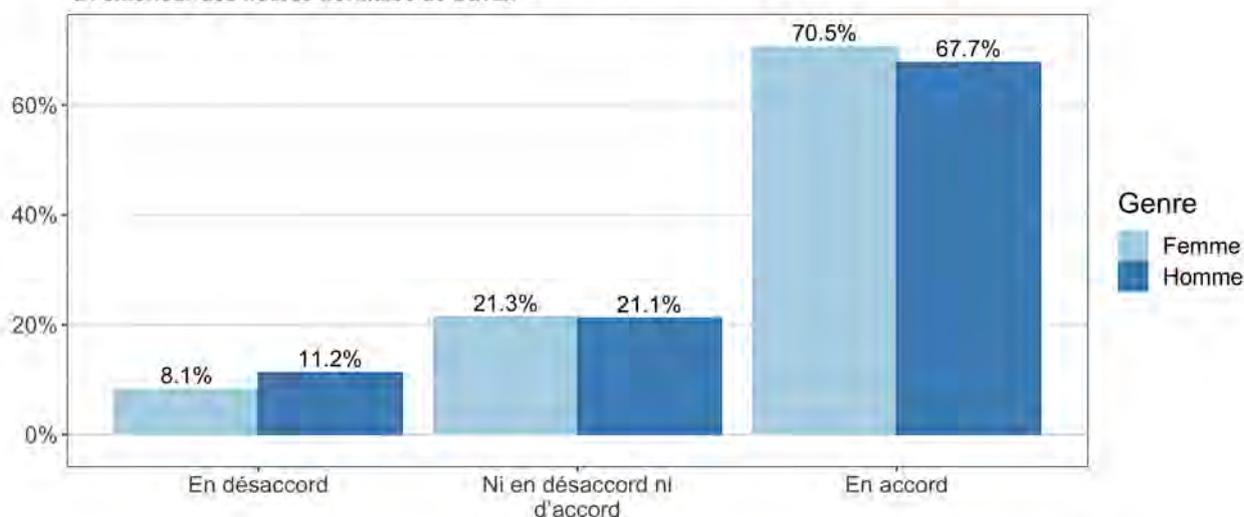
69, 87% des répondants sont donc au moins en accord contre 8,93% des répondants qui sont au moins en désaccord.

**Tableau 70 : Répartition des répondants à la question : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail ?**

n	Pas du tout d'accord (%)	Pas d'accord (%)	Ni en désaccord ni d'accord (%)	D'accord (%)	Tout à fait d'accord (%)
30	3.48				
47		5.45			
183			21.21		
243				28.16	
360					41.71

**Figure 121 : Selon le genre**

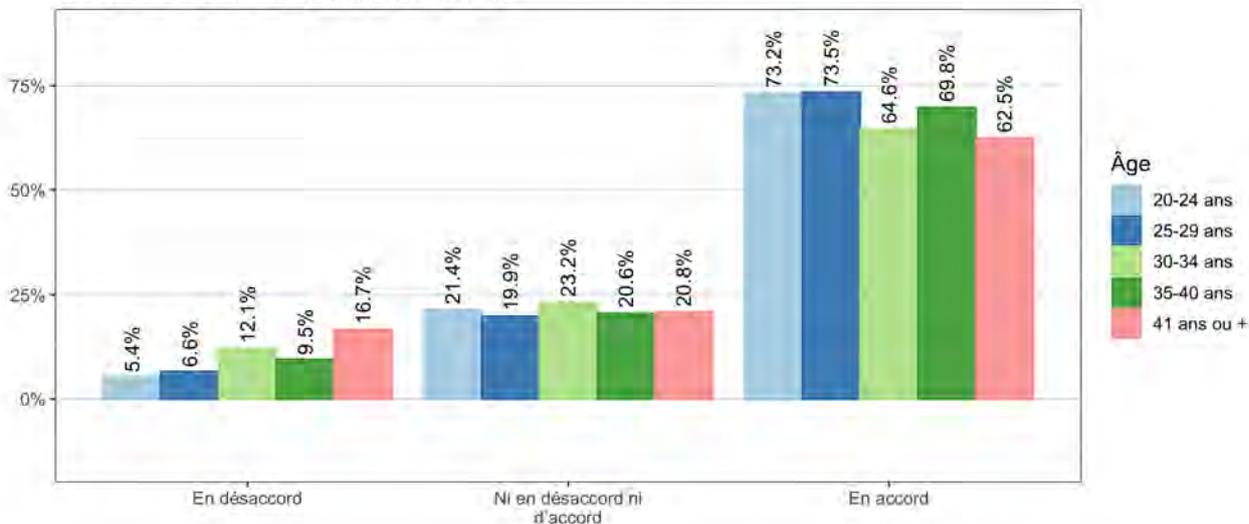
À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail



860 répondants

Figure 122 : Selon l'âge

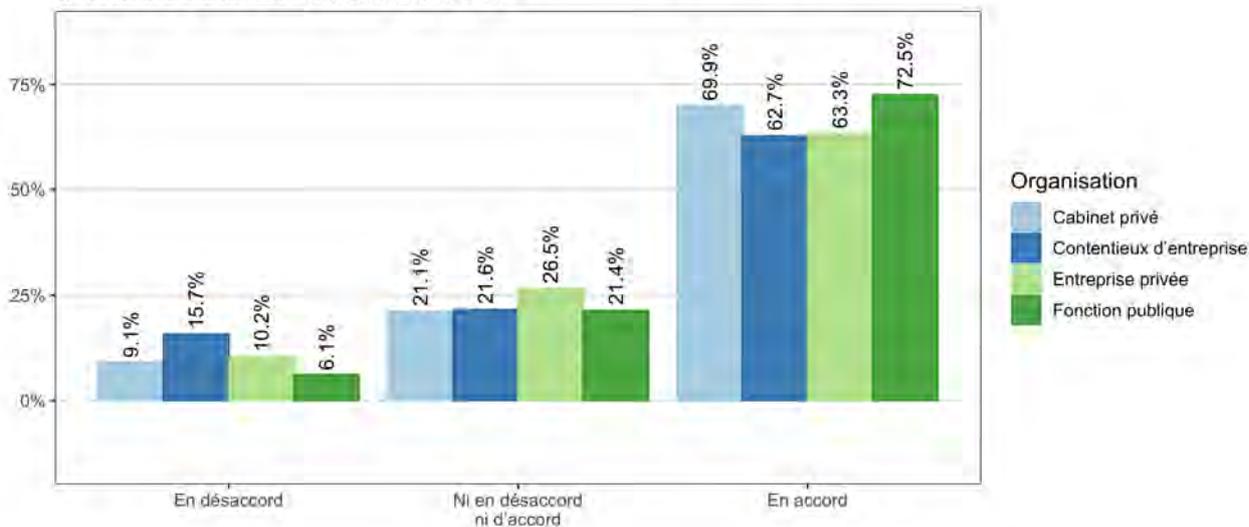
À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail



862 répondants

Figure 123 : Selon l'organisation

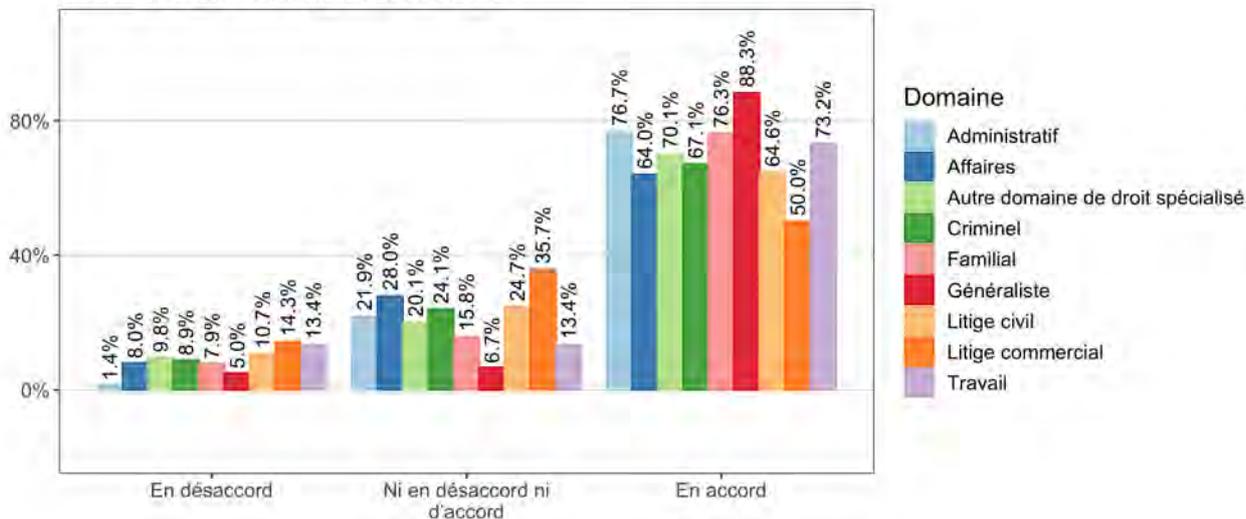
À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail



780 répondants

Figure 124 : Selon le domaine

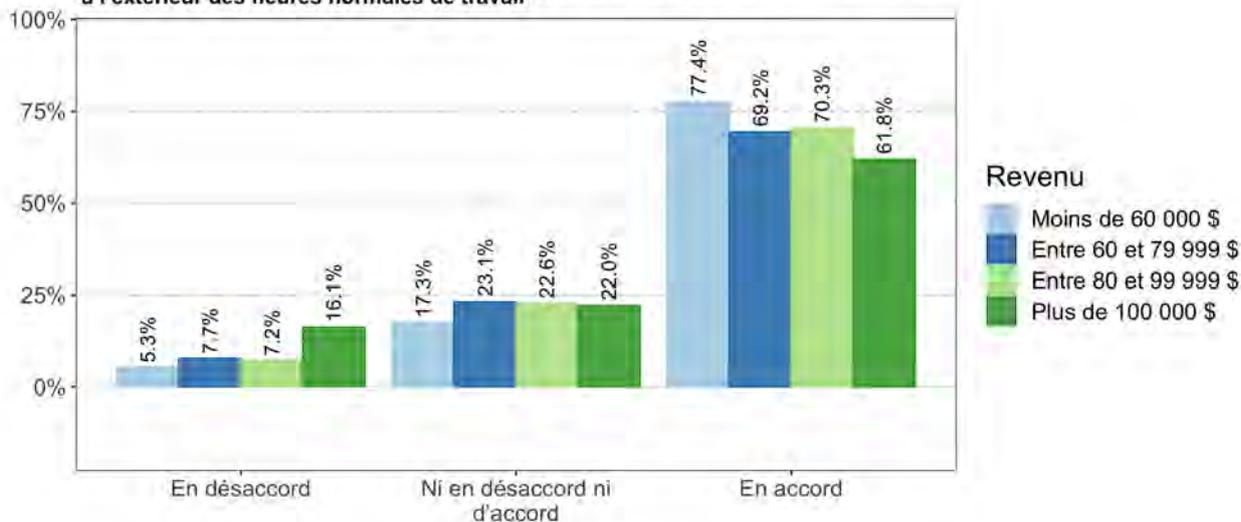
À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail



860 répondants

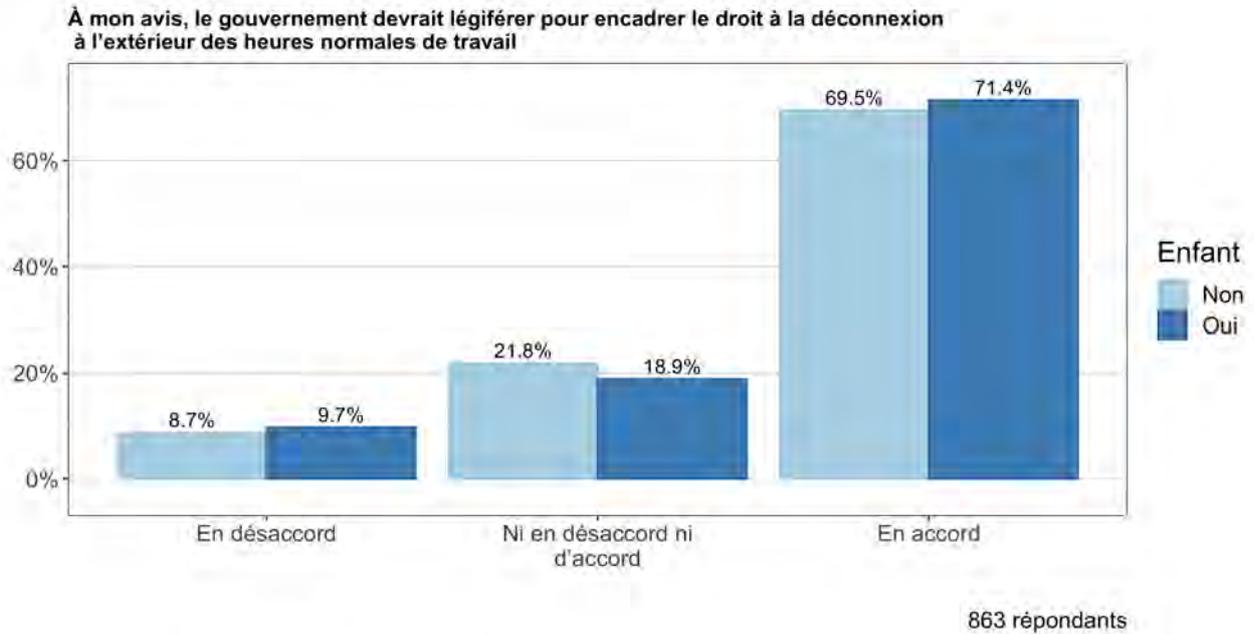
Figure 125 : Selon le revenu

À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail

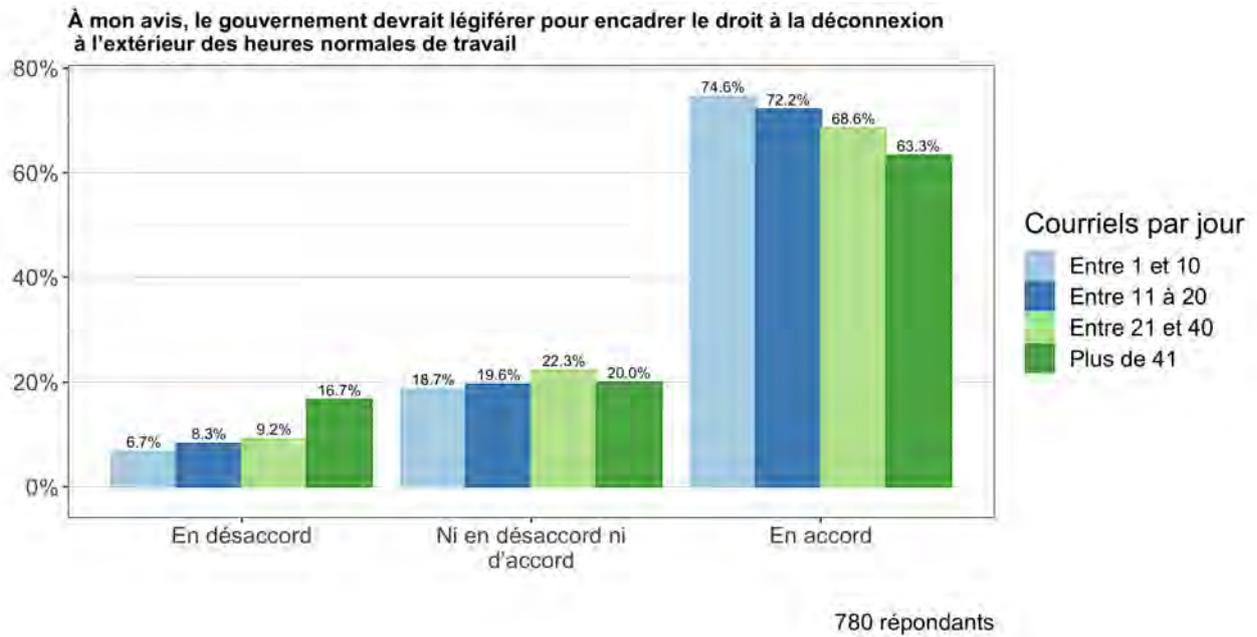


823 répondants

**Figure 126 : Selon la situation familiale**

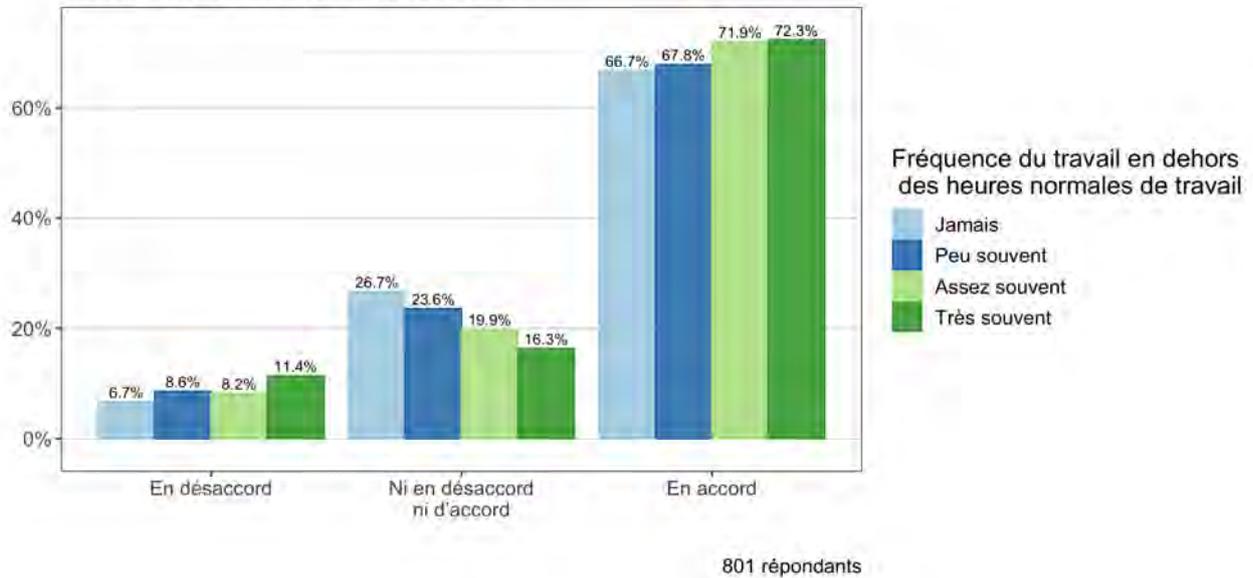


**Figure 127 : Selon le nombre de courriels reçus par jour**



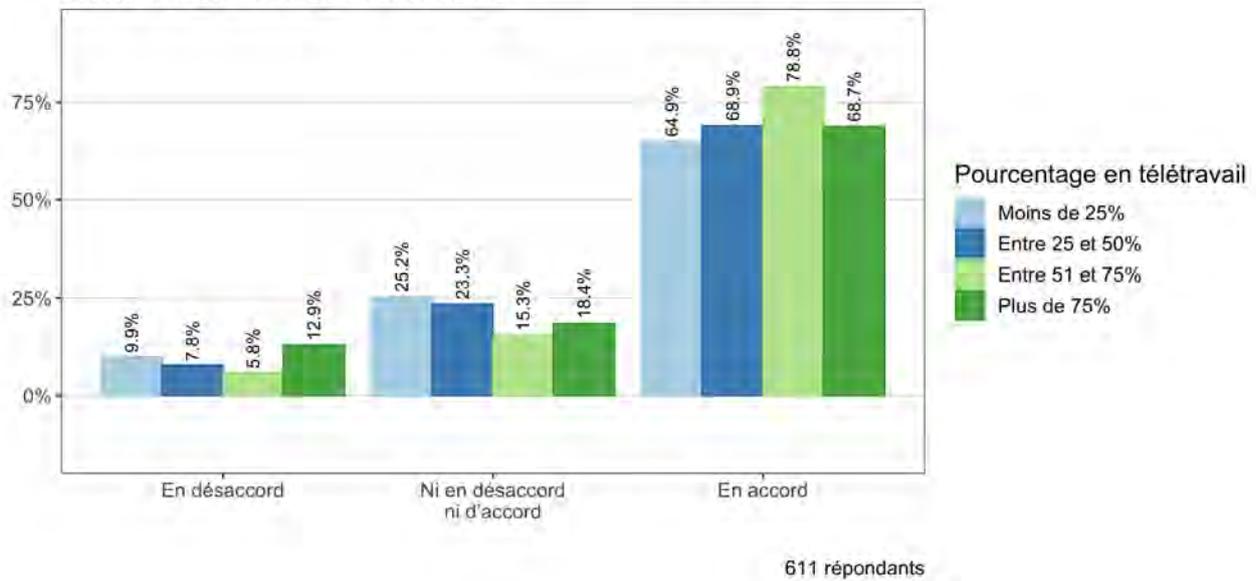
**Figure 128 : Selon la fréquence du travail en dehors des heures normales de travail**

À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail



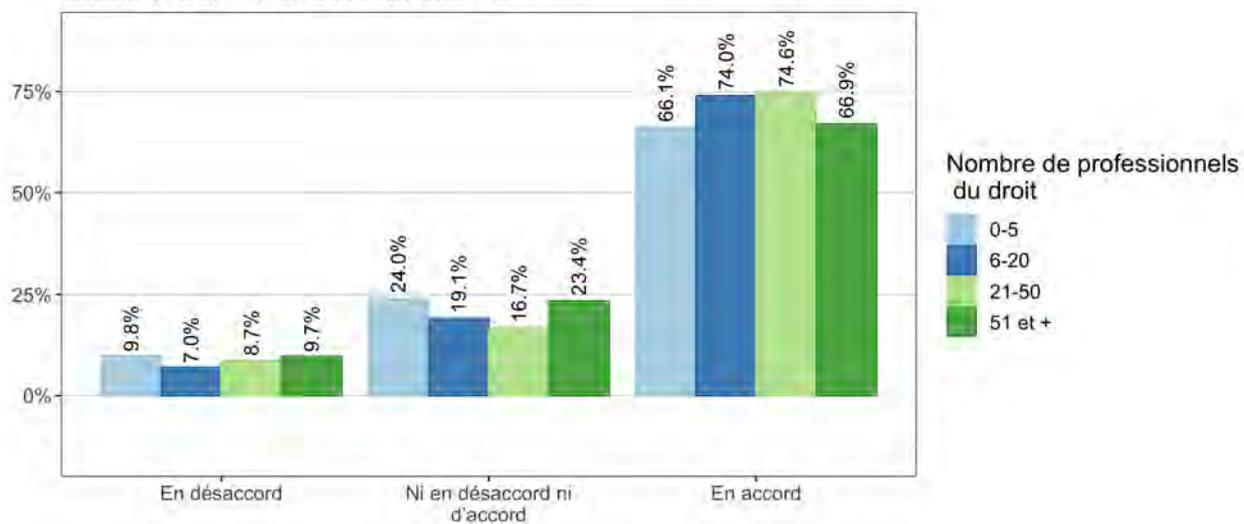
**Figure 129 : Selon le pourcentage en télétravail**

À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail



**Figure 130 : Selon le nombre de professionnels du droit**

À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail



855 répondants

### 3.4.2 Les définitions du droit à la déconnexion et ses appuis

Le tableau indique que 87,09% des répondants considèrent que le droit à la déconnexion vise à «assurer le respect des temps de repos et de congé», tandis que 83,95% considèrent que cela vise à «assurer et préserver une limite entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale». Environ 44,30% des répondants estiment que le droit à la déconnexion signifie «ne pas répondre à des courriels ou des appels en dehors des heures de travail», tandis que 42,79% considèrent qu'il vise à «protéger la santé des salariés». Le tableau indique également que 14,19% des répondants considèrent que le droit à la déconnexion vise à «baliser l'hyperconnexion», tandis que 11,05% considèrent qu'il vise à «permettre le télétravail». Le tableau liste également les autres options de réponse, avec le nombre et le pourcentage de répondants choisissant chacune d'entre elles.

**Tableau 71 : Répartition des répondants à la question : Parmi les choix suivants, lequel ou lesquels définissent le mieux le droit à la déconnexion et ses visées pour vous ?**

<b>860 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Assurer le respect des temps de repos et de congé</b>	749	87.09
<b>Assurer et préserver une limite entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale</b>	722	83.95
<b>Ne pas répondre à des courriels ou des appels en dehors de mes heures de travail</b>	381	44.30
<b>Protéger la santé des salariés</b>	368	42.79
<b>Baliser l'hyperconnexion</b>	122	14.19
<b>Permettre le télétravail</b>	95	11.05
<b>Déterminer des horaires de travail précis</b>	65	7.56
<b>Activer des messages d'absence et de réorientation</b>	63	7.33
<b>Mettre en veille les serveurs informatiques</b>	15	1.74

### 3.4.3 Moments du droit à la déconnexion

Les résultats indiquent que 94,07% des répondants souhaiteraient bénéficier d'un droit à la déconnexion pendant la fin de semaine et les jours fériés, tandis que 92,79% souhaiteraient bénéficier d'un droit à la déconnexion pendant les vacances. Environ 71,98% des répondants souhaiteraient bénéficier d'un droit à la déconnexion le soir après 18 heures, tandis que 49,65% souhaiteraient bénéficier d'un droit à la déconnexion le matin avant 8 heures. Le tableau indique également que 1,40% des répondants ne souhaiteraient bénéficier d'un droit à la déconnexion à aucun de ces moments.

**Tableau 72 : Répartition des répondants à la question : Quand souhaiteriez-vous bénéficier d'un droit à la déconnexion ?**

<b>860 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>La fin de semaine et les jours fériés</b>	809	94.07
<b>Pendant les vacances</b>	798	92.79
<b>Le soir après 18 heures</b>	619	71.98
<b>Le matin avant 8 heures</b>	427	49.65
<b>À aucun de ces moments</b>	12	1.40

### 3.4.4 Mise en places des mesures ou mécanismes concrets pour la déconnexion

Les résultats indiquent que 83,92% des répondants ont répondu que leur organisation n'a pas mis en place de telles mesures ou mécanismes, tandis que 16,08% ont répondu que leur organisation en a mis en place.

Tableau 73 : Répartition des répondants à la question :  **Votre organisation a-t-elle mis en place des mesures ou mécanismes concrets pour encourager la déconnexion en dehors des heures normales de travail ?**

n	Oui (%)	Non (%)
720		83.92
138	16.08	

Figure 131 – Selon le genre

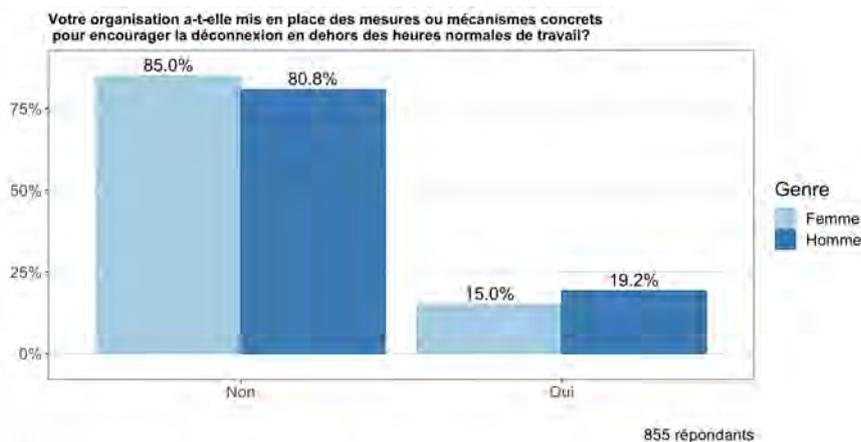
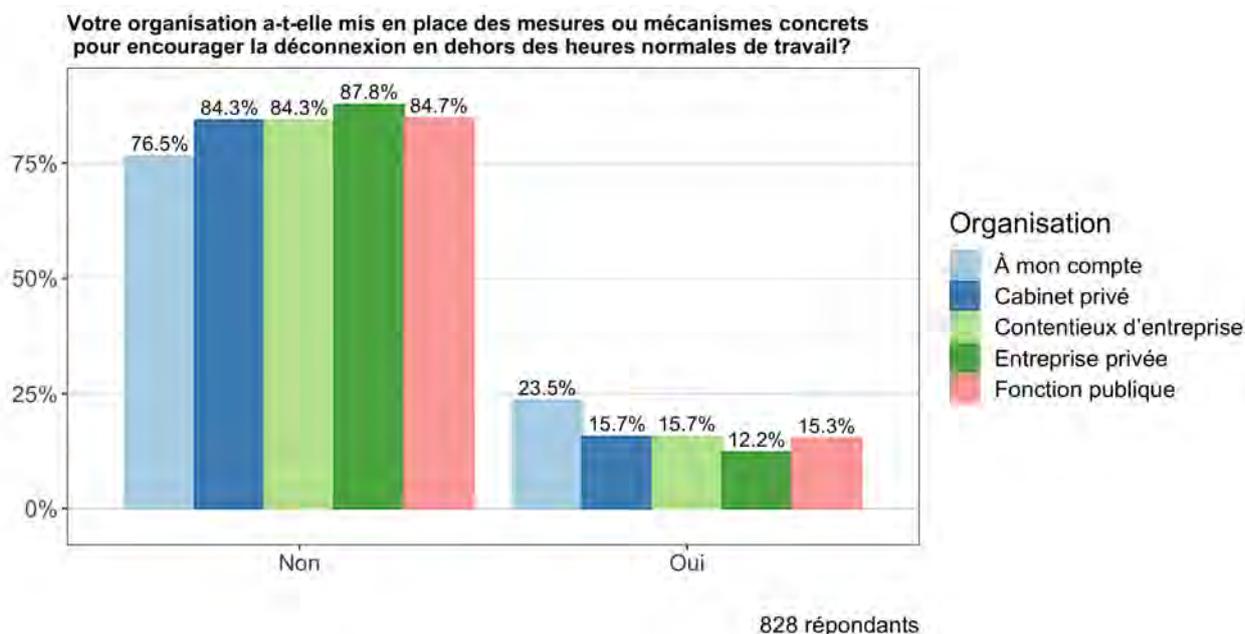


Figure 132 : Selon l'organisation



### 3.4.5 Pratiques organisationnelles les plus efficaces pour limiter la connexion

Les données indiquent que 65,41% des répondants estiment que la «rigueur et l'exemplarité des supérieurs» sont les pratiques organisationnelles les plus efficaces pour limiter la connexion en dehors des heures de travail, tandis que 60,53% estiment que la «sensibilisation et la formation sur l'importance de la déconnexion» sont les pratiques les plus efficaces. Les résultats indiquent également que 52,88% des répondants estiment que la «mise en place de politiques formelles pour définir les attentes en matière d'utilisation des outils technologiques en dehors des heures de travail» sont les pratiques les plus efficaces, tandis que 43,98% estiment que la «sensibilisation et la formation sur la gestion du temps de travail» sont les pratiques les plus efficaces. Finalement, le tableau liste également les autres options de réponse, avec le nombre et le pourcentage de répondants choisissant chacune d'entre elles.

**Tableau 74 : Répartition des répondants à la question : Quelles seraient les pratiques organisationnelles les plus efficaces pour limiter la connexion en dehors des heures normales de travail ?**

<b>798 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Rigueur et exemplarité des supérieurs</b>	522	65.41
<b>Sensibilisation et formation sur l'importance de la déconnexion</b>	483	60.53
<b>Mise en place de politiques formelles pour définir les attentes en matière d'utilisation des outils technologiques en dehors des heures de travail</b>	422	52.88
<b>Sensibilisation et formation sur la gestion du temps de travail</b>	351	43.98
<b>Adoption de mesures symboliques (journée sans courriels une fois par année, signature de courriel précisant que l'émetteur ne s'attend pas à une réponse en dehors des heures de travail, etc.)</b>	303	37.97
<b>Suite - Voir page suivante</b>		

**Tableau 75 : Répartition des répondants à la question : Quelles seraient les pratiques organisationnelles les plus efficaces pour limiter la connexion en dehors des heures normales de travail ?**

<b>798 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Mise en place de mesures concrètes (par exemple, coupure des serveurs pendant les vacances ou le soir)</b>	276	34.59
<b>Mise en place d'indicateurs et de mesures de suivi sur l'utilisation des outils de communication hors des heures normales de travail</b>	233	29.20

### 3.4.6 Types de mesures souhaités par le gouvernement

Le tableau indique que 67,16% des répondants souhaiteraient voir des mesures obligeant les entreprises à adopter des politiques sur le droit à la déconnexion, tandis que 49,38% souhaiteraient voir une obligation d'utiliser la fonction «Retarder ou planifier l'envoi de courriels» en dehors des heures de travail normales. Le tableau indique également que 48,51% des répondants souhaiteraient voir des mesures obligeant la désactivation des notifications liées au travail sur les téléphones personnels ou professionnels pendant certaines périodes, tandis que 39,93% souhaiteraient voir des séances d'information sur le droit à la déconnexion. Le tableau liste également les autres options de réponse, avec le nombre et le pourcentage de répondants choisissant chacune d'entre elles.

**Tableau 76 : Répartition des répondants à la question : Quels types de mesures souhaiteriez-vous voir imposées par le gouvernement ou votre organisation afin de favoriser le droit à la déconnexion ?**

<b>804 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Obliger les entreprises à adopter des politiques sur le droit à la déconnexion</b>	540	67.16
<b>Obligation d'utiliser la fonction « Retarder ou planifier l'envoi de courriels » en dehors des heures normales de bureau</b>	397	49.38
<b>Désactiver les notifications liées au travail sur son téléphone cellulaire personnel/professionnel pendant certaines périodes</b>	390	48.51
<b>Tenir des séances d'information sur le droit à la déconnexion (tant auprès des entreprises que des professionnels)</b>	321	39.93
<b>Établir une interdiction d'envoyer des courriels ou d'appeler pendant certaines périodes</b>	305	37.94
<b>Suite - Voir page suivante</b>		

**Tableau 77 : Répartition des répondants à la question : Quels types de mesures souhaiteriez-vous voir imposées par le gouvernement ou votre organisation afin de favoriser le droit à la déconnexion ?**

<b>804 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Avoir des formations concernant la bonne utilisation des outils de travail</b>	229	28.48
<b>Rendre optionnels les événements de réseautage ou de développement professionnel</b>	225	27.99
<b>Avoir deux téléphones cellulaires (professionnel/personnel)</b>	224	27.86
<b>Supprimer les applications liées au travail sur son téléphone cellulaire personnel</b>	186	23.13
<b>Désactiver en tout temps les notifications liées au travail sur son téléphone cellulaire personnel</b>	184	22.89
<b>Aucune mesure ne devrait être imposée</b>	54	6.72
<b>Autres</b>	17	2.11

### 3.4.7 Politique sur les modalités du droit à la déconnexion

Le tableau indique que 59,07% des répondants estiment que la législation devrait prévoir des modalités précises à respecter en matière de droit à la déconnexion pour tous les employeurs (par exemple, établissement d'heures normales de travail précises au-delà desquelles les employés ne sont pas tenus de rester connectés). Le tableau indique également que 56,89% des répondants estiment que la législation devrait prévoir une obligation pour l'employeur d'établir en concertation avec les employés une politique écrite précisant les modalités du droit à la déconnexion dans l'entreprise, tandis que 14,73% estiment que la législation devrait prévoir une obligation pour l'employeur d'établir unilatéralement une politique écrite précisant les modalités du droit à la déconnexion dans l'entreprise.

**Tableau 78 : Répartition des répondants à la question : Selon vous, que devrait prévoir une législation sur le droit à la déconnexion ?**

<b>733 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Des modalités précises à respecter en matière de droit à la déconnexion pour tous employeurs (p. ex., établissement d'heures normales de travail précises au-delà desquelles les employés ne sont pas tenus de demeurer connectés)</b>	433	59.07
<b>Une obligation pour l'employeur d'établir en concertation avec les employés une politique écrite précisant les modalités du droit à la déconnexion dans l'entreprise</b>	417	56.89
<b>Une obligation pour l'employeur d'établir unilatéralement une politique écrite précisant les modalités du droit à la déconnexion dans l'entreprise</b>	108	14.73

### 3.4.8 Dispositifs de régulation des outils numériques

Le tableau indique que 85,53% des répondants estiment que la législation devrait prévoir une obligation pour l'employeur d'établir, à travers un processus de concertation avec les employés, des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le droit à la déconnexion. Le tableau indique également que 17,77% des répondants estiment que la législation devrait prévoir une obligation pour l'employeur d'établir unilatéralement des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le droit à la déconnexion.

**Tableau 79 : Répartition des répondants à la question : Selon vous, que devrait prévoir une législation sur le droit à la déconnexion ?**

<b>698 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Une obligation pour l'employeur d'établir, à travers un processus de concertation avec les employés, des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le droit à la déconnexion</b>	597	85.53
<b>Une obligation pour l'employeur d'établir unilatéralement des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le droit à la déconnexion</b>	124	17.77

### 3.4.9 Application et recours/sanctions

Le tableau indique que 74,82% des répondants estiment que la législation devrait prévoir des recours et des sanctions quant aux abus de la part des employeurs et des employés eu égard au respect du droit à la déconnexion. Le tableau indique également que 28,87% des répondants estiment que la législation devrait limiter la reconnaissance du droit à la déconnexion à certaines formes de prestation de travail comme le travail à distance ou autonome et non comme un droit général à tous les travailleurs. Enfin, 4,27% des répondants ont indiqué d'autres réponses.

**Tableau 80 : Répartition des répondants à la question : Selon vous, que devrait prévoir une législation sur le droit à la déconnexion ?**

<b>679 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>La législation devrait prévoir des recours et des sanctions quant aux abus de la part des employeurs et des employés eu égard au respect du droit à la déconnexion</b>	508	74.82
<b>Limiter la reconnaissance du droit à la déconnexion à certaines formes de prestation de travail comme le travail à distance ou autonome et non comme un droit général à tous les travailleurs</b>	196	28.87
<b>Autres</b>	29	4.27

### 3.5 Les réticences à l'égard du droit à la déconnexion

Dans le cas des personnes qui ne souhaitent pas que le gouvernement légifère en matière de droit à la déconnexion, le plus grand nombre d'entre eux ont répondu que cela limiterait les avantages des horaires de travail flexibles (72,22 %), tandis que 65,28 % ont indiqué que cela interférerait avec le droit de gérance de l'employeur. En outre, 54,17 % des répondants ont indiqué que certains besoins organisationnels se présentent en dehors des heures normales de travail, tandis que 23,61 % ont choisi la réponse «autres». Enfin, 19,44 % des répondants ont indiqué qu'ils ne souhaitaient pas de législation sur le droit à la déconnexion pour préserver la productivité des organisations.

**Tableau 81 : Répartition des répondants à la question : Si vous croyez que le gouvernement ne devrait pas légiférer eu égard au droit à la déconnexion, pour quelles raisons ?**

<b>72 répondants</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Pour ne pas limiter les avantages que procurent les horaires de travail flexibles</b>	52	72.22
<b>Parce que certains besoins organisationnels se présentent en dehors des heures normales de travail</b>	52	72.22
<b>Parce que la charge de travail peut varier d'une période à l'autre</b>	47	65.28
<b>Cela interfère avec le droit de gérance de l'employeur</b>	39	54.17
<b>Autres</b>	17	23.61
<b>Pour préserver la productivité des organisations</b>	14	19.44

## Faits saillants

### Échantillon

- Près du trois quart des répondants sont des femmes et le Jeune barreau de Québec et le Jeune Barreau de Région sont davantage représentés.
- Environ 49% de l'échantillon est âgé entre 25 et 29 ans.
- Les avocats travaillant dans la fonction publique et en cabinet privé sont plus nombreux dans l'échantillon en comparaison aux autres types d'employeurs.
- La grande majorité des répondants n'a pas d'enfant. Les enfants de ceux qui en ont sont en bas âge en majorité.
- La moitié de l'échantillon vit en union de fait.
- Un peu moins de 1 personne sur 10 dans l'échantillon est une minorité visible.
- Environ 85% sont salariés.
- Une proportion de 14% n'a aucun soutien administratif.
- Plus de la moitié des répondants, peu importe le revenu et la situation familiale (avec enfants ou non) travaillent entre 40 et 49 heures par semaine. Les répondants sans enfant sont plus susceptibles de travailler 50 heures et plus par semaine que ceux avec enfants.

### Télétravail

- Plus de 90% des répondants rapportent que leur entreprise permet de faire du télétravail. Cette option semble possible pour un moindre nombre de répondants à leur compte et en cabinet privé en comparaison aux autres types d'organisation.
- Avant la pandémie de la COVID-19, seulement environ 20% des répondants effectuaient du télétravail, alors qu'au moment de l'enquête c'était environ 80% des participants qui en font.
- La proportion des heures passées en télétravail était très diverse, avec aucune proportion qui ressortait pour une majorité de répondants.
- Si toutes les options de prestation de travail étaient possibles, c'est environ 70% des répondants qui choisiraient le mode hybride (télétravail + travail en présentiel).

### Déconnexion dans le contexte de travail

- Près de 50% des répondants (peu importe le genre) indiquent sentir modérément ou fortement une pression à rester connectés à leur travail en dehors des heures normales

de travail. Environ 60 (%) des personnes indiquent que la pression provient d'elles-mêmes et un peu plus de 50% indiquent que la culture organisationnelle est en cause.

- Plus de 90% rapportent que l'heure à laquelle ils commencent à travailler leur convient. La proportion de personnes rapportant que l'heure à laquelle ils finissent de travailler leur convient est moindre, soit seulement un peu plus de 70%.
- La pression à rester connecté en dehors des heures normales semble plus fréquente chez les jeunes (20-24 ans). Elle semble aussi plus fréquente parmi les participants en cabinet privé. La pression à rester connecté semble particulièrement fréquente parmi ceux travaillant en droit des affaires, et moins fréquente (tout de même élevée) parmi les personnes oeuvrant en droit familial.
- Environ 80% d'entre eux consultent leurs messages, courriels et autres outils de travail sur leur téléphone cellulaire en dehors des heures normales de travail.
- Près du trois quart des répondants disent recevoir des notifications en lien avec le travail sur leur téléphone cellulaire.
- Au plus 30% des participants indiquent utiliser la fonction «Retarder ou planifier l'envoi de courriels».
- Environ 60% des participants indiquent à l'occasion ou souvent prendre leurs courriels ou consulter des outils de communication professionnelle durant les vacances.
- Moins de 20 % des répondants indiquent subir une pression officieuse (modérée ou forte) à ne pas prendre de vacances.
- Pour près de 70% des répondants, il n'y a pas de politique de déconnexion dans leur milieu de travail. Un nombre limité de personnes indiquent la présence d'une politique, mais elle est plus fréquemment de nature non officielle.
- Seulement 16% des répondants indiquent que leur organisation a mis en place des mesures pour encourager la déconnexion en dehors des heures normales de travail.

## **Législation en matière de droit à la déconnexion**

- Un peu plus de 40% des répondants indiquent un fort degré d'accord avec le fait que le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail. Bien que peu nombreux, les désaccords marqués semblent plus fréquents chez les hommes que chez les femmes.
- Chez les personnes qui expriment des réserves quant au fait que le gouvernement devrait légiférer en matière de droit à la déconnexion, les principales raisons plus fréquemment sélectionnées parmi les options présentées sont le fait que certains besoins organisationnels se présentent en dehors des heures normales de travail, le fait que la charge de travail peut varier d'une période à l'autre et l'importance de ne pas limiter les avantages que procurent les horaires de travail flexibles.
- Les désaccords sont aussi plus nombreux parmi les plus vieux répondants (41 ou +).
- Le droit à la déconnexion est vu par le plus grand nombre de participants comme une façon d'assurer le respect des temps de repos et de congés, et un grand nombre in-

- dique aussi qu'il y a une limite entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiiale. La protection de la santé des employés est aussi choisie par un bon nombre.
- Les personnes recevant un nombre plus élevé de courriels par jour semblent aussi plus susceptibles d'être en désaccord.
  - Parmi les mesures que les répondants souhaiteraient davantage que le gouvernement impose dans le contexte du droit à la déconnexion, on retrouve l'obligation des entreprises à adopter une politique sur le droit à la déconnexion, l'obligation d'utiliser la fonction « Retard ou planifier l'envoi de courriels » en dehors des heures de bureau, la désactivation des notifications liées au travail sur le téléphone mobile lors de certaines périodes, l'interdiction d'envoyer des courriels ou d'appeler pendant certaines périodes et la tenue de séances d'information sur le droit à la déconnexion.
  - Plus de 90% des répondants aimeraient bénéficier du droit à la déconnexion pendant la fin de semaine et les jours fériés ou encore pendant les vacances, environ 70% aimeraient en bénéficier le soir et près de 50% aimeraient en bénéficier le matin.
  - Pour près de 60% des répondants, une législation sur le droit à la déconnexion devrait obliger l'employeur à établir les modalités du droit à la déconnexion en concertation avec les employés. Près de 60% indiquent aussi que la loi devrait spécifier des modalités spécifiques que les employeurs doivent respecter.
  - Environ 30% indiquent qu'une législation sur le droit à la déconnexion devrait avoir une portée limitée à certaines formes de prestation de travail (par ex., autonome, à distance).
  - Selon environ 85% des répondants, une législation sur le droit à la déconnexion devrait obliger l'employeur à établir en concertation avec les employés des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.
  - Selon près de 75% des répondants, la législation devrait inclure des recours et des sanctions envers les employeurs qui ne respectent pas le droit à la déconnexion.
  - La majorité des répondants (environ 65%) indique que la rigueur et l'exemplarité des supérieurs seraient les pratiques organisationnelles les plus efficaces pour favoriser la déconnexion. La sensibilisation et la formation sur l'importance de la déconnexion sont indiquées comme des pratiques efficaces par environ 60%, et la mise en place de politiques formelles pour définir les attentes en matière d'utilisation des outils technologiques en dehors des heures de travail est indiquée comme une pratique efficace par environ 50%.

# **A Annexe**

## **A.1 Questionnaire**

## Sondage - Droit déconnexion

---

Start of Block: Default Question Block

Q1 Le Jeune Barreau de Québec, le Jeune Barreau de Montréal et l'Association des Jeunes Barreaux de Région vous invitent à compléter le sondage suivant visant à mieux comprendre les perspectives de leurs membres quant au droit à la déconnexion et aux enjeux associés. Vos réponses anonymes sont collectées sur un serveur confidentiel et seront détruites du serveur de sondage une fois les analyses complétées. Vos données seront utilisées seulement pour atteindre l'objectif précédemment mentionné et elles ne seront pas partagées à des fins de recherche, marketing ou autre.

-----

### Q3 I. DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

-----

Q2 À quel groupe d'âge appartenez-vous ?

- 20 à 24 ans (1)
  - 25 à 29 ans (2)
  - 30 à 34 ans (3)
  - 35 à 40 ans (4)
  - 41 ans ou plus (5)
-

Q4 À quel genre vous identifiez-vous ?

- Femme (1)
  - Homme (2)
  - Genre non listé ci-dessus (3)
- 

Q5 Quelle est votre année d'assermentation à l'Ordre du Barreau du Québec ?

- 2022 (1)
  - 2021 (2)
  - 2020 (3)
  - 2019 (4)
  - 2018 (5)
  - 2017 (6)
  - 2016 (7)
  - 2015 (8)
  - 2014 (9)
  - 2013 (10)
  - 2012 (11)
  - 2011 (12)
  - 2010 ou antérieurement (13)
-

Q6 À quel Jeune Barreau appartenez-vous ?

- Jeune Barreau de Québec (1)
  - Jeune Barreau de Montréal (2)
  - Jeunes Barreaux de Région (3)
- 

Q7 Quel est votre état matrimonial ?

- Vivant en union de fait (1)
  - Marié.e (non séparé.e) (2)
  - Veuf.ve (3)
  - Divorcé.e (4)
  - Séparé.e mais toujours légalement marié.e (5)
  - Célibataire (jamais légalement marié.e) (6)
- 

Q8 Avez-vous des enfants ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

*Display This Question:*

*If Avez-vous des enfants ? = Oui*

Q9 Si oui, combien?

- 1 (1)
- 2 (2)
- 3 (3)
- 4 ou plus (4)

*Display This Question:*

*If Avez-vous des enfants ? = Oui*

Q10 Combien d'enfants avez-vous dans chacune des tranches d'âge suivantes ?

	1 (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (5)	6 (6)	7 (7)	8 (8)	9 (9)	10 (10)	N/A (11)
0 à 4 ans (1)	<input type="radio"/>										
5 à 9 ans (2)	<input type="radio"/>										
10 à 14 ans (3)	<input type="radio"/>										
15 à 18 ans (4)	<input type="radio"/>										

Q11 Faites-vous partie d'une minorité visible ?

NOTE : Font partie des minorités visibles au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, ch. 44, les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. À titre d'exemples : personnes de descendance ou originaires

d'Afrique, d'Haïti, de la Chine, des pays arabes, de l'Amérique latine, etc.

Oui (1)

Non (2)

---

Q12 Faites-vous partie des peuples autochtones du Canada ?

Oui (1)

Non (2)

---



Q13 En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous dans un poste d'avocat.e dans le cadre d'un emploi rémunéré? (entrez un nombre entier)

---

Q14 Occupez-vous un emploi rémunéré autre que celui d'avocat.e ?

Oui (1)

Non (2)

---

Q15 À l'extérieur de l'organisation qui vous emploie comme avocat.e, êtes-vous impliqué.e bénévolement auprès d'un ou de plusieurs organismes ou comités ?

Oui (1)

Non (2)

---

*Display This Question:*

*If À l'extérieur de l'organisation qui vous emploie comme avocat.e, êtes-vous impliqué.e bénévolemen... = Oui*

Q16 Combien d'heures par semaine approximativement consacrez-vous à ce bénévolat ?

- De 0 à moins de 5 heures (1)
- De 5 à moins de 10 heures (2)
- De 10 à moins de 15 heures (3)
- De 15 à moins de 20 heures (4)
- De 20 à moins de 30 heures (5)
- 30 heures ou plus (6)

-----  
Page Break

Q17 II. MILIEU DE TRAVAIL

---

Q18 Dans quel type d'organisation pratiquez-vous (Si vous travaillez en tant qu'avocat.e pour plusieurs organisations, veuillez répondre aux questions en pensant à celle pour laquelle vous effectuez le plus grand nombre d'heures de travail en moyenne)?

- Cabinet privé (1)
  - Fonction publique (2)
  - Entreprise privée (3)
  - Contentieux d'entreprise (4)
  - À mon compte (5)
  - Ne s'applique pas (6)
- 

Q19 Combien y a-t-il de professionnels du droit (avocat.e.s, notaires, salarié.e.s ou associé.e.s) au sein de votre milieu de travail ?

- 0-5 (1)
  - 6-20 (2)
  - 21-50 (3)
  - 51 ou plus (4)
  - Ne s'applique pas (5)
-

Q20 Bénéficiez-vous de soutien administratif dans le cadre de vos fonctions? (cochez tout ce qui s'applique)

- Soutien d'un.e adjoint.e juridique (1)
  - Soutien d'un centre administratif (2)
  - Soutien d'un parajuriste (3)
  - Autre soutien administratif (4)
  - Aucun soutien administratif (5)
- 

Q21 Quel(s) statut(s) avez-vous au sein de votre organisation ? (cochez tout ce qui s'applique)

- Salarié.e (1)
  - Associé.e (2)
  - Cadre (3)
  - Travailleur.euse autonome (4)
-

Q22 Dans quel domaine de droit pratiquez-vous principalement ?

- Administratif (1)
- Criminel (2)
- Litige civil (3)
- Litige commercial (4)
- Familial (5)
- Travail (6)
- Affaires (7)
- Autre domaine de droit spécialisé (8)
- Je suis avocat(e) généraliste (9)

-----

Q23 Est-ce que votre pratique implique des représentations devant les tribunaux administratifs ou de droit commun ?

- Oui (1)
- Non (2)

-----

*Display This Question:*

*If Est-ce que votre pratique implique des représentations devant les tribunaux administratifs ou de...*  
= Oui

Q24 À quelle fréquence approximativement faites-vous des représentations ou avez-vous des représentations prévues devant les tribunaux?

- Sporadiquement durant l'année (1)
  - 1 fois par mois (2)
  - 2 à 3 fois par mois (3)
  - 1 fois par semaine (4)
  - 2 fois ou plus par semaine (5)
- 

Q25 Avez-vous un ou des donneur.se.s d'ouvrage ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

*Display This Question:*

*If Avez-vous un ou des donneur.se.s d'ouvrage ? = Oui*

Q26 Durant quelle(s) période(s) votre ou vos donneurs d'ouvrage travaillent-ils/elles? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Sur les heures ouvrables (8h-17h) (1)
  - Tôt le matin (2)
  - Tard le soir (3)
  - La fin de semaine et/ou jours fériés (4)
-

Q27 En 2021, quel était votre revenu annuel, avant impôts et déductions, incluant toutes les formes de rémunération (boni, etc.) en lien avec votre pratique en droit?

- Moins de 20 000\$ (1)
- 20 000\$ à moins de 30 000\$ (2)
- 30 000\$ à moins de 40 000\$ (3)
- 40 000\$ à moins de 50 000\$ (4)
- 50 000\$ à moins de 60 000\$ (5)
- 60 000\$ à moins de 70 000\$ (6)
- 70 000\$ à moins de 80 000\$ (7)
- 80 000\$ à moins de 90 000\$ (8)
- 90 000\$ à moins de 100 000\$ (9)
- 100 000\$ à moins de 110 000\$ (10)
- 110 000\$ à moins de 120 000\$ (11)
- 120 000\$ à moins de 130 000\$ (12)
- 130 000\$ à moins de 140 000\$ (13)
- 140 000\$ à moins de 150 000\$ (14)
- 150 000\$ à moins de 160 000\$ (15)
- 160 000\$ à moins de 170 000\$ (16)
- 170 000\$ à moins de 180 000\$ (17)
- 180 000\$ à moins de 190 000\$ (18)
- 190 000\$ à moins de 200 000\$ (19)
- 200 000\$ ou plus (20)

- Je ne sais pas (21)
  - Je préfère ne pas répondre (22)
- 

Q28 De quelle façon êtes-vous rémunéré.e par votre employeur ?

- Salaire horaire (1)
  - Salaire annuel (2)
  - Rémunération à la performance (3)
  - Revenu d'entreprise ou de société (4)
  - Ne s'applique pas (5)
- 

Q29 De quelle façon êtes-vous rémunéré.e par vos clients si vous êtes travailleur.euse autonome ?

- À l'heure (1)
  - Au forfait (2)
  - À un pourcentage du gain gagné (3)
  - Ne s'applique pas (4)
- 

Q30 Pouvez-vous être rémunéré.e en temps supplémentaire ?

- Oui (1)
  - Non (2)
  - Ne s'applique pas (3)
-

Q31 Pouvez-vous cumuler votre temps supplémentaire et le convertir en congé ?

- Oui (1)
  - Non (2)
  - Ne s'applique pas (3)
- 

Q32 Est-ce qu'un programme de bonification est disponible dans votre entreprise ?

- Oui (1)
  - Non (2)
  - Ne s'applique pas (3)
- 

*Display This Question:*

*If Est-ce qu'un programme de bonification est disponible dans votre entreprise ? = Oui*

Q33 Si oui, sur quel(s) critère(s) ce programme est-il fondé ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Le nombre d'heures facturable effectué (1)
  - La performance (2)
  - L'implication au sein du bureau (3)
  - Autre, précisez : (4)
- 
-

Q34 L'option de faire du télétravail est-elle offerte dans votre entreprise ?

- Oui (1)
- Non (2)

*Display This Question:*  
*If L'option de faire du télétravail est-elle offerte dans votre entreprise ? = Oui*

Q35 L'option de faire du télétravail au sein de votre entreprise est-elle temporaire ou permanente ?

- Temporaire (due, par exemple, à la pandémie de la COVID-19) (1)
- Permanente (2)
- Je ne sais pas (3)

*Display This Question:*  
*If L'option de faire du télétravail est-elle offerte dans votre entreprise ? = Oui*

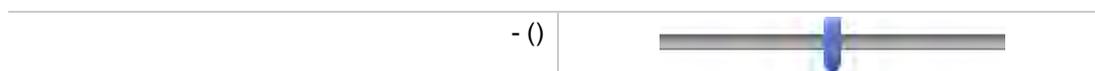
Q36 Effectuez-vous du télétravail ?

- Oui (1)
- Non (2)

*Display This Question:*  
*If Effectuez-vous du télétravail ? = Oui*

Q37 Dans le dernier mois, quel pourcentage de vos heures de travail avez-vous passé en télétravail?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Q38 Effectuez-vous du télétravail avant la pandémie de la COVID-19?

- Oui (1)
- Non (2)

---

*Display This Question:*

*If L'option de faire du télétravail est-elle offerte dans votre entreprise ? = Oui*

Q39 Y a-t-il une politique au sein de votre milieu de travail afin de réglementer le télétravail ?

- Oui, une politique écrite (1)
- Oui, une politique verbale (par ex., règles communiquées par supérieurs/employeur) (2)
- Non, il n'y a pas de politique (3)
- Je ne sais pas (4)

Q40 Si toutes les options étaient possibles dans votre organisation, de quelle façon préféreriez-vous effectuer votre prestation de travail ?

- En télétravail (1)
- En présentiel (2)
- En mode hybride (3)

Q41 Êtes-vous appelé.e à participer à des événements de réseautage ou et de développement professionnel **supplémentaires** à votre prestation de travail (ex.: colloques, 5 à 7, soupers avec client.e.s, conférences, etc.)?

- Oui (1)
- Non (2)
- Cela fait partie de ma prestation de travail (3)

---

*Display This Question:*

*If Êtes-vous appelé.e à participer à des événements de réseautage ou et de développement professionn... = Oui*

Q42 En moyenne, à quelle fréquence participez-vous à de tels événements ?

- Sporadiquement durant l'année (1)
- 1 fois par mois (2)
- 2 à 3 fois par mois (3)
- 1 fois par semaine (4)
- 2 fois par semaine (5)
- 3 fois par semaine (6)
- 4 fois par semaine (7)
- 5 fois par semaine ou plus (8)

---

Page Break

Q43 III. DROIT À LA DÉCONNEXION



Q44 Parmi les choix suivants, lequel ou lesquels définissent le mieux le droit à la déconnexion et ses visées pour vous ? (Vous pouvez cocher jusqu'à trois réponses; si plus de trois s'appliquent, choisissez seulement les TROIS éléments les plus importants selon vous)

- Assurer le respect des temps de repos et de congé (1)
  - Assurer et préserver une limite entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale (2)
  - Protéger la santé des salariés (3)
  - Ne pas répondre à des courriels ou des appels en dehors de mes heures de travail (4)
  - Mettre en veille les serveurs informatiques (5)
  - Activer des messages d'absence et de réorientation (6)
  - Déterminer des horaires de travail précis (7)
  - Permettre le télétravail (8)
  - Baliser l'hyperconnexion (9)
-

Q45 Quand souhaiteriez-vous bénéficier d'un droit à la déconnexion ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Le matin avant 8 heures (1)
  - Le soir après 18 heures (2)
  - La fin de semaine et les jours fériés (3)
  - Pendant les vacances (4)
  - À aucun de ces moments (5)
- 

Q46 Y a-t-il une politique liée au droit à la déconnexion au sein de votre milieu de travail ?

- Oui, une politique officielle (écrite) (1)
  - Oui, une politique non officielle (verbale, par ex., règles communiquées par supérieurs/employeur) (2)
  - Non, il n'y a pas de politique (3)
  - Je ne sais pas (4)
  - Ne s'applique pas (5)
- 

Q47 Votre organisation a-t-elle mis en place des mesures ou mécanismes concrets pour encourager la déconnexion en dehors des heures normales de travail ?

- Oui (1)
  - Non (2)
-

Q48 Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer pour encadrer le droit à la déconnexion à l'extérieur des heures normales de travail ?

- Tout à fait d'accord (1)
- D'accord (2)
- Ni en désaccord ni d'accord (3)
- Pas d'accord (4)
- Pas du tout d'accord (5)

*Display This Question:*

*If Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer... = Tout à fait d'accord*

*Or Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer... = D'accord*

*Or Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer... = Ni en désaccord ni d'accord*

Q49 Selon vous, que devrait prévoir une législation sur le droit à la déconnexion ? (Vous pouvez cocher autant de cases que vous voulez, et ce même à l'intérieur d'une même catégorie.)

A. Politique sur les modalités du droit à la déconnexion

- Une obligation pour l'employeur d'établir unilatéralement une politique écrite précisant les modalités du droit à la déconnexion dans l'entreprise (1)
- Une obligation pour l'employeur d'établir en concertation avec les employés une politique écrite précisant les modalités du droit à la déconnexion dans l'entreprise (2)
- Des modalités précises à respecter en matière de droit à la déconnexion pour tous employeurs (p. ex., établissement d'heures normales de travail précises au-delà desquelles les employé.e.s ne sont pas tenu.e.s de demeurer connecté.e.s) (3)

Display This Question:

If Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer...  
= Tout à fait d'accord

Or Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer... = D'accord

Or Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer... = Ni en désaccord ni d'accord

Q50 B. Dispositifs de régulation des outils numériques

Une obligation pour l'employeur d'établir unilatéralement des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le droit à la déconnexion (1)

Une obligation pour l'employeur d'établir, à travers un processus de concertation avec les employés, des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques pour assurer le droit à la déconnexion (2)

Display This Question:

If Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer...  
= Tout à fait d'accord

Or Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer... = D'accord

Or Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer... = Ni en désaccord ni d'accord

Q51 C. Application et recours/sanctions

Limiter la reconnaissance du droit à la déconnexion à certaines formes de prestation de travail comme le travail à distance ou autonome et non comme un droit général à tous les travailleurs (1)

La législation devrait prévoir des recours et des sanctions quant aux abus de la part des employeurs et des employés eu égard au respect du droit à la déconnexion. (2)

Autre(s), précisez: (3)

---

Display This Question:

If Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer...  
= Pas d'accord

Or Indiquez votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : À mon avis, le gouvernement devrait légiférer...  
= Pas du tout d'accord

Q52 Si vous croyez que le gouvernement ne devrait pas légiférer eu égard au droit à la déconnexion, pour quelles raisons ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Cela interfère avec le droit de gérance de l'employeur (1)
  - Pour ne pas limiter les avantages que procurent les horaires de travail flexibles (2)
  - Parce que la charge de travail peut varier d'une période à l'autre (3)
  - Pour préserver la productivité des organisations (4)
  - Parce que certains besoins organisationnels se présentent en dehors des heures normales de travail (5)
  - Autre(s), précisez: (6)
-

Q53 Quels types de mesures souhaiteriez-vous voir imposées par le gouvernement ou votre organisation afin de favoriser le droit à la déconnexion ? (Vous pouvez cocher autant de cases que vous voulez)

- Obligation d'utiliser la fonction « Retarder ou planifier l'envoi de courriels » en dehors des heures normales de bureau (1)
  - Supprimer les applications liées au travail sur son téléphone cellulaire personnel (2)
  - Désactiver en tout temps les notifications liées au travail sur son téléphone cellulaire personnel (3)
  - Désactiver les notifications liées au travail sur son téléphone cellulaire personnel/professionnel pendant certaines périodes (4)
  - Rendre optionnels les événements de réseautage ou de développement professionnel (5)
  - Tenir des séances d'information sur le droit à la déconnexion (tant auprès des entreprises que des professionnels) (6)
  - Obliger les entreprises à adopter des politiques sur le droit à la déconnexion (7)
  - Avoir deux téléphones cellulaires (professionnel/personnel) (8)
  - Avoir des formations concernant la bonne utilisation des outils de travail (9)
  - Établir une interdiction d'envoyer des courriels ou d'appeler pendant certaines périodes (10)
  - Autre(s), précisez: (11)  
\_\_\_\_\_
  - Aucune mesure ne devrait être imposée (12)
-

Q54 Selon vous, quelles seraient les pratiques organisationnelles les plus efficaces pour limiter la connexion en dehors des heures normales de travail ? (Vous pouvez cocher autant de cases que vous voulez)

- Rigueur et exemplarité des supérieurs (1)
  - Sensibilisation et formation sur la gestion du temps de travail (2)
  - Sensibilisation et formation sur l'importance de la déconnexion (3)
  - Mise en place d'indicateurs et de mesures de suivi sur l'utilisation des outils de communication hors des heures normales de travail (4)
  - Adoption de mesures symboliques (journée sans courriels une fois par année, signature de courriel précisant que l'émetteur ne s'attend pas à une réponse en dehors des heures de travail, etc.) (5)
  - Mise en place de politiques formelles pour définir les attentes en matière d'utilisation des outils technologiques en dehors des heures de travail (6)
  - Mise en place de mesures concrètes (par exemple, coupure des serveurs pendant les vacances ou le soir) (7)
  - Autre, précisez : (8)
- 

Page Break

Q55 IV. HABITUDES DE TRAVAIL

---

Q56 De façon générale, vers quelle heure commencez-vous généralement à travailler ?

- Avant 4 heures (1)
  - 4 heures (2)
  - 5 heures (3)
  - 6 heures (4)
  - 7 heures (5)
  - 8 heures (6)
  - 9 heures (7)
  - 10 heures (8)
  - Après 10 heures (9)
- 

Q57 Est-ce que l'heure à laquelle vous commencez généralement à travailler vous convient ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

*Display This Question:*

*If Est-ce que l'heure à laquelle vous commencez généralement à travailler vous convient ? = Non*

Q58 Pour quelle(s) raison(s) commencez-vous généralement à travailler à cette heure ? (Vous pouvez cocher autant de cases que vous voulez)

- Ma charge de travail est trop importante (1)
  - Mon/ma donneur.se d'ouvrage ou mon employeur m'y oblige (2)
  - Pour aménager mon horaire de travail en fonction d'obligations familiales/personnelles (3)
  - Autre(s) raison(s). Précisez : (4)
- 

-----

Q59 Vers quelle heure arrêtez-vous généralement de travailler ?

- Avant 15 heures (1)
- 15 heures (2)
- 16 heures (3)
- 17 heures (4)
- 18 heures (5)
- 19 heures (6)
- 20 heures (7)
- 21 heures (8)
- 22 heures (9)
- 23 heures (10)
- Minuit (11)
- Après minuit (12)

Q60 Est-ce que l'heure à laquelle vous cessez généralement de travailler vous convient?

- Oui (1)
- Non (2)

*Display This Question:*

*If Est-ce que l'heure à laquelle vous cessez généralement de travailler vous convient? = Non*

Q61 Pourquoi cessez-vous généralement de travailler à cette heure ?

- Ma charge de travail est trop importante (1)
  - Mon/ma donneur.se d'ouvrage ou mon employeur m'y oblige (2)
  - Pour aménager mon horaire de travail en fonction d'obligations familiales/personnelles (3)
  - Autre(s) raison(s). Précisez : (4)
- 

-----

Q62 Êtes-vous appelé.e à échanger fréquemment avec des intervenants résidants sous un fuseau horaire éloigné d'au moins deux heures du fuseau horaire du Québec, faisant en sorte que vous devez travailler plus tard ou plus tôt que vos heures de travail habituelles?

- Souvent (1)
  - À l'occasion (2)
  - Rarement (3)
  - Jamais (4)
- 

Q63 À quelle fréquence travaillez-vous en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, répondre à des courriels ou avancer un dossier) que ce soit en télétravail ou au bureau?

- Très souvent (1)
  - Assez souvent (2)
  - Peu souvent (3)
  - Jamais (4)
-

Q64 Depuis la pandémie de la COVID-19, travaillez-vous en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, pour répondre à des courriels ou avancer un dossier) plus fréquemment qu'avant?

- Oui (1)
  - Non (2)
  - Je ne travaillais pas comme avocat.e avant le début de la pandémie (3)
- 

Q65 L'obligation de rester connecté.e ou joignable en dehors de vos heures normales de travail (par exemple, répondre au téléphone, à un texto ou à un courriel) fait-elle partie de votre contrat de travail ou des attentes officielles de l'organisation envers vous?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

Q66 Sentez-vous une pression (explicite ou implicite) à rester connecté.e à votre travail en dehors des heures normales (par exemple, répondre à un courriel reçu la fin de semaine) ?

- Fortement (1)
  - Modérément (2)
  - Légèrement (3)
  - Aucunement (4)
- 

*Display This Question:*

*If Sentez-vous une pression (explicite ou implicite) à rester connecté.e à votre travail en dehors d... = Légèrement*

*Or Sentez-vous une pression (explicite ou implicite) à rester connecté.e à votre travail en dehors d... = Fortement*

*Or Sentez-vous une pression (explicite ou implicite) à rester connecté.e à votre travail en dehors d... = Modérément*

Q67 Quelle est l'origine de cette pression selon vous ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Moi-même (1)
  - La culture de l'organisation (2)
  - Mon.ma supérieur.e (3)
  - Mes collègues (4)
  - La pression du marché (clientèle, concurrence) (5)
  - Autre(s), précisez : (6)
- 

-----

Q68 Devez-vous compléter des feuilles de temps ?

- Oui (1)
- Non (2)

-----

*Display This Question:*

*If Devez-vous compléter des feuilles de temps ? = Oui*

Q69 Si oui, devez-vous compléter ces feuilles de temps de façon détaillée ou générale ?

- Détaillée (1)
  - Générale (2)
-

Q70 Si vous desservez des clients externes à votre organisation, de quelle façon sont-ils facturés ?

- À l'heure (1)
- À pourcentage (2)
- Au forfait (3)
- De façon hybride (4)

*Display This Question:*

*If Si vous desservez des clients externes à votre organisation, de quelle façon sont-ils facturés ? = À l'heure*

Q71 Dans le cas où vous facturez à l'heure, le taux horaire diffère-t-il selon le moment où la demande est formulée ou selon le niveau d'urgence?

- Oui (1)
- Non (2)

Q72 À combien de semaines de vacances avez-vous droit en moyenne par année de référence ?

- 1 semaine (1)
- 2 semaines (2)
- 3 semaines (3)
- 4 semaines (4)
- 5 semaines ou plus (5)
- Ne s'applique pas (travailleur autonome) (6)

Q73 Prenez-vous des vacances pendant une année de référence (1er janvier au 31 décembre)?

- Oui (1)
- Non (2)

-----  
*Display This Question:*

*If Prenez-vous des vacances pendant une année de référence (1er janvier au 31 décembre)? = Oui*

Q74 Si oui, dans les faits, combien de semaines de vacances prenez-vous généralement dans une année de référence ?

- 1 semaine (1)
- 2 semaines (2)
- 3 semaines (3)
- 4 semaines (4)
- 5 semaines ou plus (5)

-----  
*Display This Question:*

*If Prenez-vous des vacances pendant une année de référence (1er janvier au 31 décembre)? = Oui*

Q75 Généralement, à quelle période de l'année prenez-vous vos vacances ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- À l'été (1)
  - À l'automne (2)
  - À l'hiver (3)
  - Au printemps (4)
-

Q76 Avez-vous de la difficulté à prévoir vos vacances?

- Pas du tout (1)
  - Un peu (2)
  - Modérément (3)
  - Beaucoup (4)
- 

Q77 Subissez-vous des pressions officieuses de la part de votre employeur pour ne pas prendre de vacances?

- Pas du tout (1)
  - Un peu (2)
  - Modérément (3)
  - Beaucoup (4)
- 

Q78 Demeurez-vous disponible pour répondre aux client.e.s/collègues/donneur.se.s d'ouvrage, au besoin, pendant vos vacances ?

- Oui (1)
  - Non (2)
-

Q79 Consultez-vous vos courriels professionnels ou autres outils de communication professionnelle (par ex., Microsoft Teams) pendant vos vacances ?

- Souvent (1)
  - À l'occasion (2)
  - Rarement (3)
  - Jamais (4)
- 

Q80 Répondez-vous à vos courriels professionnels pendant vos vacances ?

- Oui, à tous les types de courriels (1)
  - Oui, aux courriels urgents seulement (2)
  - Non (3)
- 

Q81 Modifiez-vous vos alertes et notifications électroniques en lien avec le travail pendant vos vacances ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

Page Break

Q82 V. OUTILS DE TRAVAIL

-----

Q83 Est-ce que votre employeur vous fournit un téléphone cellulaire ou vous rembourse les frais liés à l'utilisation de votre propre téléphone cellulaire pour le travail ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

Q84 Utilisez-vous un seul cellulaire servant à la fois des fins personnelles et professionnelles ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

Q85 Est-ce que ce téléphone cellulaire contient des informations ou des applications relatives à vos activités professionnelles ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

Q86 De façon générale, recevez-vous des notifications en lien avec le travail sur votre téléphone cellulaire ?

- Oui (1)
  - Non (2)
-

Q87 En dehors des heures normales de travail, consultez-vous vos messages, vos courriels professionnels ou d'autres applications liées au travail à l'aide de votre téléphone cellulaire ?

Oui (1)

Non (2)

---

Q88 Est-ce que votre organisation vous fournit un ordinateur portable ?

Oui (1)

Non (2)

---

*Display This Question:*

*If Est-ce que votre organisation vous fournit un ordinateur portable ? = Oui*

Q89 Utilisez-vous parfois l'ordinateur portable fourni par votre organisation à des fins personnelles ?

Oui (1)

Non (2)

---

Q97 En moyenne, combien de courriels professionnels recevez-vous par jour (excluant les pourriels, les infolettres, etc.)?

- Entre 1 à 5 (1)
  - Entre 6 et 10 (2)
  - Entre 11 à 15 (3)
  - Entre 16 et 20 (4)
  - Entre 21 et 30 (5)
  - Entre 31 et 40 (6)
  - Entre 41 et 50 (7)
  - Plus de 50 (8)
- 

Q90 Dans votre application de courriels, utilisez-vous la fonction « Retarder ou planifier l'envoi de courriels » afin d'en différer l'envoi?

- Oui (1)
  - Non (2)
  - Je ne connais pas cette fonction (3)
- 

*Display This Question:*

*If Dans votre application de courriels, utilisez-vous la fonction « Retarder ou planifier l'envoi de... = Oui*

Q91 Est-ce que votre organisation vous demande ou suggère d'utiliser cette fonction ?

- Oui (1)
  - Non (2)
-

Q92 Utilisez-vous une ou plusieurs applications de rencontres virtuelles ou de collaboration en ligne (par ex., Teams, WebEx, Zoom, Cisco Jabber ou autres applications avec ces fonctionnalités équivalentes)?

- Oui (1)
  - Non (2)
  - Je ne connais pas ces applications (3)
- 

Q93 Est-ce qu'une ou plusieurs applications de rencontres virtuelles ou de collaboration en ligne (par ex., Teams, WebEx, Zoom, Cisco Jabber, ou autres applications avec ces fonctionnalités équivalentes), sont installées sur votre téléphone cellulaire ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

Q94 Avez-vous une montre intelligente ?

- Oui (1)
  - Non (2)
- 

*Display This Question:*

*If Avez-vous une montre intelligente ? = Oui*

Q95 Recevez-vous vos notifications professionnelles sur votre montre intelligente ?

- Oui (1)
- Non (2)

End of Block: Default Question Block

---