

proforma

www.jeunebarreaudequebec.ca

La diversité de la pratique


JEUNE BARREAU DE QUÉBEC



Mot de
la présidente

p. 4



Entretien avec
la Bâtonnière

p. 6



Chronique de la
magistrature

p. 10

Dépot légal 1985
Bibliothèque Nationale
du Québec

Publié cinq (5) fois par année
et distribué gratuitement

Graphisme :
[macadam communication](http://macadamcommunication.com)

L'équipe du Proforma

Me Yasminne Aracely Sanchez
Me Julie-Ann Blain
Me Hawa-Gabrielle Gagnon
Me Aurélie-Zia Gakwaya
Me Ariane Leclerc-Fortin
Me Camille Lefebvre
Me Victoria Lemieux-Brown
Me Audrey Létourneau
Me Guillaume Renaud
Me Maël Tardif

Conseil d'administration du Jeune Barreau 2020-2021

Me Ariane Leclerc-Fortin
Présidente



Me Antoine Sarrazin-Bourgoin
Premier vice-président



Me Camille Guay-Bilodeau
Deuxième vice-présidente



Me Chloé Fauchon
Trésorière



Me Isabelle Desrosiers
Secrétaire



Me Pier-Luc Laroche
Secrétaire adjoint



Conseillers(ères)

Me Gabriel Dumais
Me Florence Forest
Me Aurélie-Zia Gakwaya
Me Marc-Antoine Patenaude
Me Marie-Élaine Poulin
Me Guillaume Renaud

Président sortant

Me David Chapdelaine-Miller

 Jeune Barreau
de Québec

 @JBQ_QUEBEC

Table des matières

Me Ariane Leclerc-Fortin	4	Mot de la présidente
Me Caroline Gagnon	6	Un groupe de discussion sur l'équité et la diversité dans la profession; une première au Barreau de Québec
	8	La diversité au sein du Barreau du Québec
Me Victoria Lemieux-Brown Me Aurélie-Zia Gakwaya	10	Portrait de l'honorable Julie Philippe, J.c.q.
Me Camille Lefebvre Me Aurélie-Zia Gakwaya	12	Entretien avec le professeur Karounga Diawara, Université Laval
Me Terry Kyle Lapierre, Me Camila Saidi, Mme Rosalie Cardin-Houde	14	Mère, père... ou parent? Une victoire historique au Québec pour la reconnaissance de l'identité de genre
Me Philippe Buist	16	Avantages sociaux et absences du travail : l'écueil de la discrimination
Me Samuel Audet-Sow	18	Pour ne pas parler d'EDI trop longtemps...
Comité des affaires publiques	20	Entretien avec les candidats au poste de Bâtonnier.ère
Me Octavio Parades-Pérez	22	Choisir le droit de l'immigration en tant qu'avocat issu de la diversité
	23	Une deuxième année distancée mais engagée
	24	Calendrier des activités

L'AMBITION SANS COMPROMIS

Invitation

Réservé aux avocates
et aux avocats de dix ans
et moins de pratique

28 AVRIL

de 12h30 à 14h



Isabelle Hudon

Ambassadrice du Canada
en France et à Monaco
Conférencière



Anik Trudel

Cheffe de la direction,
Lavery Avocats
Animatrice

JEUNE BARREAU DE QUÉBEC

lavery
Avocats



L'institution financière des avocats membres du JBQ

Une offre avantageuse, pensée et développée
pour vos besoins personnels et professionnels.

Profitez de cette offre dès maintenant!

1 844 778-1795 poste 30

Pour plus de détails sur l'offre, visitez le desjardins.com/jbq



Mot de la présidente

Me Ariane Leclerc-Fortin

Présidente du Jeune Barreau de Québec

presidence@jeunebarreaudequebec.ca

Comme à chaque printemps, l'heure est au bilan pour votre conseil d'administration, alors qu'approche à grand pas le changement de garde.

Chères consœurs, chers confrères,

C'est la fin d'une année des plus atypique, alors que la seule réunion tenue en présentielle fût en juillet. Un contexte bien particulier, quand on considère que le désir d'implication est en grande partie mû par la volonté d'aller à la rencontre de ses pairs et de travailler à la réalisation d'activités permettant de nous rassembler. Comme chacun d'entre vous, nous nous sommes adaptés et, d'un Zoom à l'autre, nous avons développé notre synergie d'équipe, sommes demeurés à l'écoute de vos besoins et vous avons offert une programmation adaptée.

La santé mentale et le bien-être de nos membres sont demeurés au cœur de nos priorités. Nous avons uni notre voix à celle du Jeune Barreau de Montréal (JBM) et à l'Association des Jeunes Barreaux de Région (AJBR) en lançant ensemble un appel à la solidarité en début d'année, afin de proposer des solutions et de conscientiser le milieu juridique aux enjeux vécus par les jeunes avocates et avocats, exacerbés par la COVID-19. Un sondage lancé en janvier dernier, auquel plus de 225 d'entre vous ont répondu, nous a permis de prendre le pouls de votre vécu et de vos besoins afin d'orienter nos actions. Il s'agit d'une source d'informations dont l'analyse à venir sous le prochain mandat saura assurément nous aider à maintenir la pertinence de nos actions. Dans la lignée du travail amorcée par Me Myralie Roussin puis continué par Me David Chapdeleine-Miller, nous avons poursuivi les étapes préalables à la mise en œuvre du programme Répit. Grâce au financement octroyé par le Barreau du Québec, l'étude de faisabilité du programme a été réalisée par Mme Jessica Perrault, actuaire, afin d'évaluer la possibilité de son déploiement dans toute la province. Une priorité qui saura, j'en suis certaine, demeurer au cœur de nos actions concertées dans le futur.

Nous avons également profité de cette année particulière pour poursuivre le travail amorcé quant à la structure interne du JBQ et de ses comités, le contexte pandémique ayant notamment permis un regard critique sur nos forces et sur les éléments à améliorer pour favoriser l'efficacité de nos actions. Nous avons notamment poursuivi le travail amorcé l'an dernier pour mettre en œuvre les recommandations du Comité Environnement dans la gouvernance et les activités du JBQ, et travaillé à la redéfinition des communications, entre autres afin de se doter d'une nouvelle politique, un chantier qui se poursuivra dans les prochaines semaines, dans l'objectif de mieux vous rejoindre.

La redéfinition des comités amorcée l'an dernier nous aura permis d'aller à la rencontre de nouveaux bénévoles. J'en profite pour remercier tous ceux et celles qui ont donné de leur temps dans la réalisation des différents mandats des comités et je vous invite à lire notre rapport annuel afin de prendre connaissance de l'ensemble des réalisations de nos comités.

Dans un autre ordre d'idées, l'année qui s'achève aura donné lieu à des collaborations très porteuses pour le JBQ. Ainsi, nous avons travaillé de concert avec le JBM et l'AJBR sur les questions communes intéressant les 10 000 jeunes avocates et avocats à travers le Québec que nous représentons, soit 35% des membres du Barreau du Québec en 2019-2020. Nous avons notamment fait des représentations dans le cadre des Rencontres Action Jeunesse pour participer aux travaux pour la transformation numérique de la justice et ainsi assurer la participation et la représentativité des jeunes avocats et avocates. Notre appel a été entendu, comme nous participons depuis au Comité Lexius d'arrimage tactique et opérationnel avec les partenaires et aux travaux du sous-comité Officiers de justice. Une belle réussite rendue possible grâce à la collaboration de nos organisations, de même qu'avec le support du Barreau du Québec.

L'année 2020-2021 a également vu naître le Comité de liaison entre le JBQ et la Faculté de droit de l'Université Laval. Ce comité a pour but de favoriser les collaborations entre nos organisations et vise à faciliter le développement de projets communs, le recrutement et la formation, la cohésion des membres et le rayonnement de nos organisations respectives. Une collaboration qui promet et qui d'ailleurs, est bien lancée avec le Congrès 2021 et la toute nouvelle chronique que vous pouvez lire dans le présent *Proforma* !

Bien évidemment, vous nous aurez manqué alors que, n'eût été de la COVID-19, les occasions de se rencontrer auraient été multiples : assermentations, rentrée judiciaire, cocktail de Noël, Gala des maîtres, formations, tournois sportifs et j'en passe ! Espérons que nous puissions bientôt revenir à une programmation de cette envergure dans un avenir rapproché. J'en profite pour réitérer toutes mes félicitations à tous les nouveaux assermentés de cette année. Nul doute que vous vous souviendrez toute votre vie de l'année de votre entrée dans la profession !

Les remerciements

Je tiens à souligner le travail hors pair des administratrices et des administrateurs qui ont choisi, en dépit du contexte difficile, de plonger et de s'impliquer. Nul ne pouvait prévoir au printemps dernier de quoi aurait l'air l'exercice qui s'amorçait, ni prédire ce qui pourrait ou non être tenu à court et moyen terme. Malgré tout, vous avez choisi de mettre votre énergie et votre leadership au service de vos pairs, et je vous en remercie.

Merci à **Me Camille Guay-Bilodeau** pour cette cinquième année d'implication au JBQ. Ce fût un plaisir de partager toutes ces années au sein du conseil à tes côtés ! Je salue ta rigueur, notamment dans la lecture attentive des procès-verbaux, ainsi que ton sens de l'initiative, lequel a notamment mené à la création l'an dernier du Comité Environnement, un legs des plus porteurs. Merci à **Me Isabelle Desrosiers**, dont c'était également la dernière année au sein de notre conseil d'administration après trois généreuses années d'implication. Merci d'avoir accepté à nouveau de piloter le Comité de la Formation. Ton leadership et ton efficacité hors du commun auront cette année encore été à la source de belles

opportunités de formation pour nos membres. Ta persévérance aura également portée fruit, alors que nous aurons droit à notre Congrès cette année ! Merci à **Me Marie-Élaine Poulin** pour cette troisième année d'implication, et grâce à qui également nous aurons notre Congrès. L'année aura été un peu plus tranquille pour le Comité des affaires sportives, mais on sait d'ores et déjà qu'on pourra compter sur toi pour la relance, avec toute la discipline et le cœur qu'on te connaît. Merci à **Me Pier-Luc Laroche** pour cette troisième année d'implication dévouée. Je te remercie pour ta discipline lors des conseils d'administration et pour tes interventions toujours justes. Cette année encore, tu nous auras fait la démonstration de ta créativité, qu'on pense à la vidéo de la Rentrée judiciaire ou au SUPER cocktail virtuel de Noël, tous deux en duo avec **Me Gabriel Dumais**, qui ne donne pas non plus sa place en matière de créativité ! Merci de ton côté pour cette seconde année en puissance et pour toutes tes opinions avisées, qui continueront, je l'espère, à desservir le JBQ encore quelques années. Merci à **Me Aurélie-Zia Gakwaya** qui nous quitte après deux années à avoir coordonné de main de maître le *Proforma*. Pour te connaître depuis toutes ces années, je savais que tu saurais reprendre avec cœur les rênes du *Proforma* et je te remercie de l'avoir porté cette année encore. Merci pour ton sens de l'organisation, ton écoute et ton support indéfectible. Cette année nous aura prouvé à nouveau que nous sommes des coéquipières complémentaires et que tu es une amie en or. Ce fût un réel bonheur que de partager à nouveau une implication avec toi !

Pour ceux et celles qui ont embarqué dans l'aventure pour la première fois, merci pour le vent de nouveauté que vous avez insufflé à notre conseil. Embarquer dans un train en marche présente toujours son lot de défis, qui plus est en pleine pandémie. Vous avez su prendre votre place et réaliser avec brio votre premier mandat. Vous êtes une relève des plus prometteuses qu'on gagnera à découvrir davantage. Merci à **Me Chloé Fauchon** d'avoir pris la charge de la trésorerie et d'avoir tenu avec rigueur les cordons de la bourse en cette année hors du commun. Merci aussi pour tes idées innovantes et ton ambition qui, assurément, seront porteurs pour le JBQ dans les années à venir, notamment sur la question de la conciliation travail-vie personnelle. Merci à **Me Florence Florest** pour ton implication à la tête du Comité sur la santé mentale et bien-être des membres. Tu es une fière ambassadrice du JBQ, alors qu'on peut résolument compter sur toi pour mettre de l'avant nos projets et les diffuser. Tu auras toi aussi rapidement su laisser ta trace en proposant un événement porteur sous le thème de l'ambition sans compromis. J'ai hâte de voir la suite ! Merci à **Me Marc-Antoine Patenaude** pour ton implication comme responsable du Comité sur le Développement professionnel. Plusieurs projets auront permis de mettre en lumière nos membres grâce à ton travail et celui de ton comité, qu'on pense au Prix Louis-Philippe Pigeon, aux Pleins Feux, à la bourse de démarrage

ou au concours oratoire. Tu as toute mon admiration d'avoir repris tous ces projets avec aisance ! Merci à **Me Guillaume Renaud** pour ton dynamisme dans la gouverne du Comité des Affaires publiques. Ce fût un plaisir d'échanger avec toi sur les multiples projets de ce comité et je salue ton leadership. Un bel horizon se dessine pour ce comité grâce à tes actions !

Au président sortant, **Me David-Chapdelaine-Miller**, merci de m'avoir fait confiance en me sondant pour la vice-présidence. Je salue ton dévouement pour le JBQ et te remercie d'être resté disponible pour le JBQ et pour m'éclairer à l'occasion.

À **Me Antoine-Sarrazin-Bourgoin**, merci cette année encore pour tes interventions pertinentes et les réflexions que tu auras su susciter. Il ne fait nul doute que le JBQ sera entre bonnes mains sous ta présidence l'an prochain et que les intérêts des membres seront ardemment défendus et mis de l'avant avec tout le sens critique qu'ils méritent.

À Mme **Émilie Carrier**, un immense merci pour ta collaboration de tous les instants. Tu es une ressource indispensable pour notre organisation. Notre duo et notre travail bien souvent complémentaire aura permis de faire avancer cette année une multitude de dossiers. Sans toi, il m'aurait certainement manqué quelques heures pour arriver à tout faire!

Enfin, je tiens également à remercier le **Barreau de Québec**, partenaire essentiel de la mission du JBQ. Merci de votre soutien, d'appuyer la relève juridique ! **Madame la Bâtonnière Me Caroline Gagnon**, ce fût un immense privilège de partager mon année de présidence avec toi. Tu es une avocate et une bâtonnière inspirante pour les jeunes avocates et avocats et je salue ton dévouement sincère à notre profession. Je te remercie également pour ton soutien indéfectible à notre organisation; longue vie à cette collaboration ! **Madame la directrice générale du Barreau de Québec Me Isabelle Poitras**, ce fût tout autant un plaisir d'échanger avec toi. Notre Barreau est florissant et c'est assurément le travail de ton équipe et toi, merci Mesdames **Mélanie Gagnon, Marie-Catherine Leblanc et Julie Trottier**.

Sur une note plus personnelle, ce n'était évidemment pas le mandat que j'anticipais en débutant ma vice-présidence en 2019, n'imaginant alors pas du tout qu'il se déroulerait quasi exclusivement derrière un écran d'ordinateur ! Merci à mon conjoint, **Salah**, de m'avoir épaulé à travers cette année toute particulière et exigeante et d'avoir facilité notre vie au quotidien. Tu es un partenaire de vie exceptionnel et l'année que nous avons vécue avec la conciliation télétravail/travail – vie à deux/vie à quatre et présidence du JBQ me l'aura rappelé avec acuité ! Je t'aime.

En terminant, ce fût un plaisir d'être votre présidente et j'espère que l'an prochain, nous aurons le bonheur de nous croiser dans un événement du JBQ en chair et en os !

L'assemblée annuelle du Jeune Barreau de Québec

a été fixée par le conseil d'administration
au vendredi 7 mai 2021 à 12 h 00 par visioconférence via l'application Zoom.

Nous vous invitons à vous y inscrire afin de recevoir le lien de la visioconférence par courriel :

http://jeunebarreaudequebec.ca/evrplus_registration/?action=evrplusegister&event_id=62



Me Caroline Gagnon
Bâtonnière de Québec
batonnier@barreaudequebec.ca

Un groupe de discussion sur l'équité et la diversité dans la profession; une première au Barreau de Québec

A l'automne dernier, le Conseil du Barreau de Québec a formé un groupe de discussion sur la question du respect de la diversité ethnoculturelle et de la promotion de l'intégration des minorités visibles au sein de la profession, incluant les membres issus des communautés autochtones.

Il fut rapidement possible de constater le retard que notre section avait pris dans les travaux à ce titre. Appuyés par le Barreau de Québec, nous nous sommes appropriés les principes et valeurs permettant à tous nos membres d'avoir la place qui doit leur revenir au sein de notre profession.

En effet, il est plus qu'urgent que nos collègues issus de la diversité, de tous horizons, puissent bénéficier d'un environnement de travail exempt de racisme. Nos biais, conscients ou inconscients, doivent être corrigés et le Barreau de Québec doit faire preuve de leadership dans cette voie.

Le groupe de réflexion initial était composé de Mes Ariane Gagnon-Rocque, Jean-Vincent Lacroix, respectivement membres du Conseil du Barreau de Québec, Me Isabelle Poitras, directrice générale du Barreau de Québec et de moi-même. Nous avons consulté Me Fanie Pelletier, conseillère en matière d'équité et de diversité au Barreau de Québec, pour nous aider à avancer dans nos travaux.

Les membres du groupe de discussion sur l'équité et la diversité dans la profession

Suivant l'intérêt des membres du Conseil à se pencher sur la question d'équité et de diversité, il fut décidé de former un groupe de discussion sur l'équité et la diversité dans la profession. Il était plus que temps que le Barreau de Québec s'intéresse à cette question. Ainsi, un appel à tous les membres de la section souhaitant participer aux échanges fut lancé dans l'Infolettre. Les membres du groupe de discussion proviennent tant du Jeune Barreau de Québec que du Barreau de Québec. Plusieurs avocates et avocats ont manifesté leur intérêt :

- Me Samuel Audet-Snow
- Me Jean-François Bertrand
- Me Chloé Fauchon
- Me Ariane Gagnon-Rocque
- Me Aurélie-Zia Gakwaya
- Me Jean-Vincent Lacroix
- Me Julie Nadeau
- Me Éric Tessier

Une rencontre a donc été tenue en mars dernier, laquelle a permis de mieux se connaître, puis de faire un premier échange pour

orienter nos réflexions. Rapidement, nous avons constaté que la question de la diversité est large et que nos réflexions se doivent d'être guidées par le respect et l'inclusion. Ce sera Me Gagnon-Rocque qui animera les travaux du groupe.

Vu le sujet de la présente édition du Proforma, j'ai eu l'idée d'ouvrir la page du Mot de la bâtonnière, et d'innover. Plutôt que de vous faire part de ma seule vision de la diversité – forcément par le biais d'une femme blanche de 51 ans – j'ai pensé vous présenter quelques membres du groupe de discussion et leurs propos sur la question. Un portrait des autres membres sera fait ultérieurement.

Me Samuel Audet-Sow occupe actuellement un poste de chef d'équipe – Conformité, distribution, réseaux indépendants au sein du Mouvement Desjardins. Homme métis, né d'un père mauritanien et d'une mère québécoise, son parcours de vie est partagé sur trois continents. Il grandit entre le Burkina Faso et le Québec. À la suite de ses études et de sa carrière d'étudiant-athlète, il plie bagage pour l'Europe. Il fait partie d'une poignée d'athlètes de la région de Québec ayant gagné sa vie comme basketteur professionnel. Reconnu par tous pour son éthique de travail exceptionnelle, sa rigueur et sa discipline, ces qualités lui permettent d'être admis au Tableau de l'Ordre en 2014, après 10 ans loin des bancs d'école.

Sa réflexion sur la place des groupes marginalisés a débuté dès son plus jeune âge, où, toujours confronté à la différence, il se questionne sur son identité et sa place dans le monde. Ses implications communautaires débiteront dès son retour d'Europe. Membre du conseil interculturel de la Ville de Québec, il participe activement aux groupes de discussion organisés par la Ville de Québec sur le « vivre ensemble » et sur la représentativité des minorités visibles au sein de son service de police. Qui plus est, il est impliqué dans plusieurs comités *Équité-diversité-inclusion* (EDI) au sein de Mouvement Desjardins. Sans conteste, Me Audet-Sow est actif sur plusieurs fronts pour les idéaux qu'il chérit. Son métissage lui sert pour agir comme trait d'union entre les cultures. En toute humilité, mais avec un franc-parler assumé, il cherche des pistes de solution pragmatiques. Son fer de lance est les changements structurels et durables, qui selon lui, doivent passer en priorité par l'embauche dans des positions d'influence. L'approche « tone from the top » est une des clés du succès pour aspirer à l'égalité.

Me Chloé Fauchon pratique principalement en droit de l'environnement, en aménagement du territoire et urbanisme et en affaires municipales chez Lavery.

Impliquée tant au sein de sa profession que dans le milieu culturel, son leadership l'a amené à occuper différents postes de dirigeante au sein de conseils d'administration ou comité. Elle a été la première femme (en plus de 40 ans) à devenir co-présidente de Spira, une coopérative vouée au cinéma indépendant. Elle a également siégé comme secrétaire corporative de la Table de concertation de l'industrie du cinéma et de télévision de la Capitale-Nationale après avoir participé à la création de cet organisme à but non lucratif. Elle a assuré la présidence du comité exécutif de la section droit

administratif de la division Québec de l'Association du Barreau canadien, a effectué un mandat comme trésorière au conseil d'administration du Jeune Barreau de Québec et vient tout juste d'y être élue vice-présidente. Elle a d'ailleurs été invitée à commenter ses expériences d'administratrice en participant au panel de discussion « Ensemble vers la parité : RegARDS croisés d'administratrices » organisées par la YWCA Québec.

En 2020, Chloé a fait intégrer la question de l'égalité dans la profession à la mission d'un comité du JBQ et aspire à contribuer à faire cesser ces inégalités en mobilisant les jeunes avocats sur cet enjeu.

Me Aurélie-Zia Gakwaya est membre du Barreau depuis 2013 et exerce au sein du ministère de la Justice du Québec (Direction générale des affaires juridiques) depuis 2017. Administratrice du Jeune Barreau de Québec depuis 2019, elle est notamment responsable du journal *Proforma*.

Elle s'implique au sein du groupe pour identifier et faire avancer les enjeux d'équité et de diversité propres à la pratique du droit dans la région de Québec. Elle s'intéresse particulièrement aux différentes réalités et barrières rencontrées par les femmes issues de groupes ethnoculturels dans la profession, dont elle fait partie. Me Gakwaya désire faire entendre sa voix sur ces enjeux, pour que le futur de notre profession soit plus inclusif.

Me Ariane Gagnon-Rocque est membre du Barreau de Québec depuis 2009 et exerce au sein du cabinet Roy & Charbonneau avocats, principalement en droit criminel et pénal. Parallèlement à sa pratique professionnelle, elle occupe un poste de chargée de cours à la Faculté de droit de l'Université Laval et rédige des

fascicules pour la collection Jurisclasseur.

Lors de son passage au Conseil du Barreau de Québec, elle s'est sentie particulièrement interpellée par les enjeux relatifs à l'équité et à la diversité au sein du Barreau, et plus particulièrement au sein du Barreau de Québec. Elle aspire à un Barreau de section plus inclusif et plus ouvert aux différentes réalités des membres qui le composent, tant actuels que futurs. C'est pour cette raison qu'elle a accepté – avec joie – de voir au bon déroulement de ce groupe de discussion.

Et maintenant, on passe à l'action ? Vous avez des idées? Nous sommes intéressés(e)s à les entendre!

En définitive, le Barreau de Québec est maintenant prêt à accélérer les réflexions et à mettre en place les actions concrètes pour la promotion de la diversité dans la profession. Cette question demeure de haute importance. D'ailleurs, le nouvel article 4.1 du *Code de déontologie des avocats* récemment modifié, interdit spécifiquement le harcèlement et la discrimination.

Compte tenu du rôle social de l'avocat, le Barreau de Québec et les membres du groupe de discussion entendent être des vecteurs de changements dans notre section. On dit souvent que la formation est la clé de voûte des changements. Ensemble, nous pourrions contribuer à l'amélioration des conditions d'exercice de tous nos membres et aussi, de la société en général.

Je remercie les membres de ce groupe de discussion, animé par Me Gagnon-Rocque; j'ai très hâte de participer aux travaux.

N'hésitez pas à communiquer avec moi pour partager vos idées, préoccupations ou commentaires.

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE VIRTUELLE
DU BARREAU DE QUÉBEC**

Le Conseil du Barreau de Québec tiendra son Assemblée générale annuelle, virtuellement, *le jeudi 6 mai 2021, à 12 h 15.*

-  Aucune inscription requise
-  Le lien de l'événement vous sera envoyé par courriel quelques jours avant la diffusion.


BARREAU DE QUÉBEC

Notre Mission

**Soutenir
Encourager
Protéger**

Le public et nos membres


BARREAU DE QUÉBEC

La diversité au sein du Barreau du Québec

La diversité en chiffre

- Au 31 mars 2020, le nombre total de membres était de 28 065 :

15 297 avocates	12 768 avocats
-----------------	----------------

- Sur 26 613 membres ayant répondu à cette question facultative, 3 459 membres ont indiqué l'appartenance à l'un de ces groupes :

	Avocates	Avocats	Total
Autochtones	68	57	125
Groupes ethnoculturels	1479	1018	2497
LGBT	190	493	683
Personnes handicapées	72	82	154

- 49 % des membres ayant indiqué leur appartenance à l'un de ces groupes (1 689) compte 10 ans et moins de pratique;
- C'est donc dire qu'environ 17 % des membres de 10 ans et moins de pratique s'identifient volontairement comme appartenant à l'un de ces groupes;
- Selon les statistiques de 2019-2020, 20 % des étudiants de l'École du Barreau se sont volontairement identifiés à l'un des groupes ethnoculturels recensés par le Barreau du Québec.

Une [édition spéciale du Barreau-mètre](#) a permis, en 2017, de mettre en lumière la diversité au sein de la profession. Pour la section de Québec, qui représentait alors 15 % de l'ensemble des membres du Barreau du Québec, ce recensement identifiait la répartition suivante pour chacun des groupes désignés :

Groupe désigné	Répartition (%)
LGBT	12%
Personnes handicapées	11%
Autochtones	21%
Groupes ethnoculturels	5%

Le Barreau du Québec a lancé plusieurs initiatives et mis à la disposition des membres plusieurs guides en matière de diversité

Le Barreau du Québec collecte, sur une base volontaire, les données de ses membres quant à la diversité (depuis 2008), l'orientation sexuelle (depuis 2016) et l'identité des genres (depuis 2019).

Le Barreau du Québec a lancé, en 2016, le projet *Panorama*, qui a pour objectif le recrutement, la rétention et l'avancement des avocats issus de groupes ethnoculturels au sein des cabinets et des contentieux au Québec. Les partenaires du projet s'engagent à implanter les meilleures pratiques visant l'embauche, la rétention et l'avancement d'avocats issus de groupes ethnoculturels, à favoriser leur inclusion et à mesurer les progrès à cet égard. Parmi les outils mis en place dans le cadre de ce projet, on retrouve :

- Un [outil d'autoévaluation](#) identifiant les meilleures pratiques pour promouvoir la diversité ethnoculturelle et l'inclusion;
- Un [guide des meilleures pratiques](#) de rétention et d'avancement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle;
- Un [guide des meilleures pratiques](#) de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle;

Enfin, en 2021, le Barreau s'est aussi intéressé aux enjeux liés aux [droits des personnes LGBT en contexte de prestation de services juridiques](#).

Le Barreau s'est doté, dès 2006, d'un poste de conseillère à l'équité

Occupant ce poste depuis sa création, c'est Me Fanie Pelletier qui est responsable de la promotion de l'égalité, l'équité et la diversité dans les milieux de pratique des avocats et au sein du Barreau. Elle assure notamment la collecte de données et les travaux de recherche, les politiques, initiatives et programmes d'équité et elle coordonne les travaux du Comité sur les femmes dans la profession, du Comité LGBT, du Comité droit autochtone et celui sur les droits de la personne et la diversité dans la profession.

Avec des aveux la peine sera moins longue.

DÉPRESSION, STRESS, DÉPENDANCE

PAMBA

Programme d'Aide aux Membres du Barreau du Québec, à leurs conjoints et aux stagiaires et étudiants de l'École du Barreau
Montréal : 514.286.0831 Extérieur : 1 800.74PAMBA www.barreau.qc.ca/pamba



CONCOURS ORATOIRE LE RABAT D'OR — ÉDITION 2021



TÉMOIGNAGE DE DENIS JACQUES J.C.S. ET MEMBRE DU JURY

« Suivant la tradition prévalant au sein de plusieurs Barreaux d'ici et d'ailleurs, le Jeune Barreau de Québec organise encore cette année un concours oratoire permettant de couronner la présentation la mieux rendue sur des sujets qui laissent place à l'originalité. Il est important que plusieurs participent à cet exercice qui déterminera le représentant de la section pour le concours oratoire annuel qui se tient à Montréal lors de la rentrée judiciaire.

Je participe à l'événement comme membre du jury depuis sa première édition. D'année en année, je suis épaté par la performance d'avocats et avocates (stagiaires à l'occasion), plaideurs ou non dans leur pratique quotidienne, qui s'expriment avec éloquence et aplomb pour défendre leur point de vue avec une touche d'humour toujours appréciée des spectateurs.

N'hésitez pas à venir nous convaincre de votre position sur un des sujets choisis. Il est certain que vous en sortirez gagnants. »

LE GAGNANT SE MÉRITERA :

- UNE BOURSE DE 1000\$
- UNE PAIRE DE AIRPODS
- UN CERTIFICAT-CADEAU DE 75\$ CHEZ RABATS-JOIES

RESTEZ À L'AFFÛT! SUIVEZ NOTRE PAGE FACEBOOK ET NOTRE INFOLETTRE
POUR LES INFORMATIONS RELATIVES À L'INSCRIPTION ET AUX RÈGLEMENTS DU CONCOURS!

Portrait de l'honorable Julie Philippe, J.C.q.

----- CHRONIQUE DE LA MAGISTRATURE -----

Diplômée de l'Université de Sherbrooke, membre du Barreau du Québec depuis 2004, Julie Philippe a fait son stage au sein de l'étude Linteau Soulière & Associés (alors connue sous Lamarre Linteau & Montcalm), avant d'en devenir associée en 2012. Elle a eu une pratique variée en litige civil et commercial, en droit familial ainsi qu'en différentes matières touchant les droits de la personne.

Tout en poursuivant sa pratique en litige, elle s'est jointe à l'équipe administrative de la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke de 2017 à 2019 à titre de coordonnatrice au recrutement et aux affaires autochtones à temps partiel.

Elle a également siégé à temps partiel à titre de décideur sur un tribunal administratif de 2018 à 2020, à la suite de sa nomination de Commissaire aux libérations conditionnelles du Canada en juin 2018, tout en continuant à titre d'avocate en litige civil et commercial.

Elle est la première femme autochtone nommée à la magistrature au Québec, nommée en septembre 2020 .



Avez-vous vécu des expériences particulières en tant qu'avocate issue d'une communauté autochtone?

J'ai surtout réalisé à travers ma pratique qu'il y avait toujours des préjugés et des incompréhensions face aux réalités autochtones. J'ai aussi rapidement constaté qu'il y avait très peu d'avocats autochtones, soit à peine plus d'une centaine au Québec. J'ai donc senti le besoin de m'impliquer dans différentes initiatives en matière de justice sur les questions autochtones durant mon parcours. J'ai aussi eu envie de siéger en matière carcérale pour mieux comprendre les enjeux de la surreprésentation des autochtones dans les prisons et aussi faire une différence en étant moi-même issue des Premières Nations et à même de mieux comprendre cette réalité bien présente des antécédents sociaux autochtones lorsque je rendais des décisions.

Quels défis avez-vous rencontrés pour accéder à la magistrature?

J'ai dû d'abord croire que ce rêve était possible, qu'il était réalisable, même si je n'avais pas de modèle de référence qui aurait eu un parcours et une réalité similaire au mien. J'ai redoublé d'efforts pour développer les compétences que je jugeais importantes avant de poser ma candidature. J'ai notamment siégé en matière carcérale, avec une clientèle souvent difficile, mais ce qui s'est avéré être au final un travail très humain. J'ai développé mes compétences en gestion des audiences, prise de décision et rédaction, ce qui m'a donné confiance en moi pour aller de l'avant. Surtout, c'est là que j'ai su à quel point j'appréciais présider des audiences, et que je me suis convaincue à déposer ma candidature auprès de la Cour du Québec. Je pense qu'on peut parfois être notre plus grande barrière lorsqu'on s'empêche de croire qu'on peut accéder à de tels postes.

Quelles sont vos aspirations comme juge?

Je veux continuer à contribuer à la diversité au sein de la magistrature. Je continue à croire qu'une magistrature forte en est une qui représente tous et chacun des citoyens, donc forcément une magistrature diversifiée. En ce sens, je veux m'assurer de pouvoir être un modèle. Je suis fière d'être une femme, de 40 ans, mère de 3 enfants et issue des Premières Nations. L'équilibre entre le travail, la rigueur de la fonction, et la famille est un élément

essentiel, équilibre que je m'efforce de maintenir. Je veux pouvoir continuer à donner le meilleur de moi-même pour être à la hauteur de la confiance qu'on a mise en moi et bien servir les justiciables. Je veux être un modèle, espérant inspirer d'autres membres des minorités à aller au bout de leurs rêves et de leurs ambitions et même à relever le défi au sein de la magistrature.

À votre avis, quels moyens doivent être privilégiés pour :

- favoriser un meilleur accès à la justice pour les communautés autochtones?

Je suis d'avis qu'il faut se tourner vers les communautés pour bien cerner les besoins et s'assurer qu'ils fassent eux aussi partie de cette recherche d'un meilleur accès à la justice. Je pense que le fait de favoriser la formation de membres des communautés, qui peuvent ensuite rendre des services en matière de justice est important. C'est d'ailleurs pour cette raison que je me suis impliquée dans une initiative visant l'accessibilité aux études en droit pour les autochtones durant mon parcours.

- diminuer la surreprésentation des communautés autochtones en matière criminelle et pénale ainsi qu'en matière de protection de la jeunesse?

Il s'agit d'une question complexe qui a été notamment étudiée par la Commission de vérité et réconciliation du Canada, dont l'un des mandats était d'informer les citoyens de ce qui s'est passé dans les pensionnats autochtones. Une liste de 94 appels à l'action a été formulée afin de corriger les torts causés par les pensionnats indiens et de faire progresser la réconciliation, notamment en matière de protection de l'enfance et de justice. Un travail a été entrepris pour faire progresser les appels à l'action. Il faut être conscient du travail qu'il reste à faire et le poursuivre, en collaboration avec les communautés.

Comment favoriser l'accès des Autochtones à la pratique du droit?

Il faut prendre conscience des barrières systémiques qui freinent leur accès, puis agir dans la mesure du possible pour en diminuer les effets. Quelques facultés de droit ont décidé de prendre cette voie au courant des dernières années, par des gestes concrets.

J'ai notamment eu la chance de prendre part à la mise en place de ces mesures, à titre de coordonnatrice au recrutement et aux affaires autochtones à temps partiel au sein de l'équipe administrative de la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke de 2017 à 2019.

Des mesures ont été mises en place pour permettre le recrutement d'étudiants autochtones, en regardant l'ensemble de leurs parcours plutôt qu'uniquement les notes. Une fois admis, des mesures ont été mises en place pour leur permettre d'obtenir des mesures d'accommodement et de soutien lorsque nécessaire, pour favoriser leur réussite. La mise en place d'activités de sensibilisation pour l'ensemble des étudiants de la faculté concernant les réalités autochtones allait également de soi dans ce contexte.

De telles mesures devraient permettre d'augmenter le nombre d'étudiants autochtones admis en droit et éventuellement le nombre d'avocats puis un jour de juges autochtones. J'ai décidé de continuer à appuyer ces initiatives, en créant dès ma nomination une bourse visant à encourager la persévérance aux études d'un ou d'une étudiant(e) autochtone aux études à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke. Je pense que j'ai le devoir de continuer à aider à ma façon, ayant été privilégiée dans mon parcours.

Comment améliorer la représentativité des personnes issues de minorités, notamment les Autochtones, au sein de la magistrature?

En sensibilisant les personnes impliquées dans les nominations sur les enjeux, ce qui est d'ailleurs maintenant de plus en plus le cas, puis forcément en travaillant en amont à permettre à plus de membres des minorités d'accéder aux études en droit pour qu'un plus grand bassin de candidats existe par la suite. Il faut aussi inviter les membres des minorités à croire en eux et à appliquer sur ces postes.

Pour vous, quelle est l'importance d'assurer l'accès à la magistrature pour les Autochtones?

Le système de justice est mis en place pour servir l'ensemble de citoyens. Pour la crédibilité du système, la diversité est essentielle. Les membres des minorités apportent aussi parfois des visions différentes qui bénéficient à l'ensemble du groupe et permettent de pousser plus loin la réflexion. Je suis d'avis que la diversité est très importante, que ce soit concernant les autochtones ou les autres minorités.

Quels conseils donneriez-vous afin d'adresser les biais inconscients dans le milieu juridique?

Les biais inconscients font partie de notre réalité, à tous les niveaux. Seule l'information permet aux gens d'en prendre conscience, tranquillement mais sûrement. Informer les avocats davantage de ce que c'est et de ce qu'il faut faire pour les contrer. Chacun a un devoir personnel de s'informer et de se remettre en question et personne n'est à l'abri des biais inconscients : ultimement, c'est de cela qu'il faut être conscients, que les biais existent, qu'ils sont partout. Il y a donc un devoir collectif d'agir.

Quels conseils donneriez-vous aux avocates et avocats de moins de 10 ans de pratique? Et spécifiquement aux avocates et avocats issus de minorités ?

De s'impliquer pour faire une différence et d'y croire, surtout sur les enjeux qui touchent les minorités, puisqu'on peut faire une réelle différence avec nos connaissances de juristes. Croire en soi et en ses rêves. Faire ce que l'on aime, ce qui forcément nous pousse à nous dépasser et donner le meilleur de soi. Garder aussi un équilibre entre la vie personnelle et le travail : oui, c'est possible de réussir les deux si on fait les bons choix.

¹ Le présent entretien a été réalisé par Me Victoria Lemieux-Brown (Langlois avocats) et par Me Aurélie-Zia Gakwaya (Ministère de la Justice du Québec (DGAJ)).

présenté par



LES ATTENTES NUMÉRIQUES DE VOS CLIENTS :

Comment y répondre?

13 mai à 13 h 30

La pratique du droit a vécu une évolution numérique sans précédent dans les 12 derniers mois; télétravail, tribunaux virtuels et rencontres des clients par vidéoconférence sont de nouveaux concepts pour la quasi-totalité des cabinets d'avocats du Québec. Naturellement, toutes ces évolutions ont été motivées par un seul et unique facteur, protéger la santé de nos employés, de nos clients et de toutes les parties prenantes. Dans ce vent de changement qui ne s'essouffle pas, il grand temps de ramener le cœur de votre pratique à l'avant-plan : vos clients!

Tout comme vous, vos clients ont développé leurs connaissances et leur maîtrise des technologies dans la dernière année – ils ont même appris à les apprécier et ont maintenant des attentes numériques complètement différentes vis-à-vis vos services. Cette conférence vous propose d'explorer les nouvelles attentes numériques de vos clients et de découvrir comment y répondre avec des exemples concrets pour assurer la prospérité de votre pratique.

[Inscriptions](#)

Entretien avec le professeur Karounga Diawara



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté de droit



Karounga Diawara est professeur titulaire à la Faculté de droit de l'Université Laval et est codirecteur du Centre de recherche en droit économique (CEDE). Il est titulaire d'un doctorat en droit (LL.D.) de l'Université Laval, d'un diplôme d'études approfondies (DEA) en droit européen à l'Institut d'études juridiques européennes de l'Université de Liège et d'une maîtrise en droit (LL.M.) de l'Université Gaston Berger¹.

Brièvement, quel est votre parcours et quelles sont vos fonctions actuelles et comment votre parcours a-t-il été marqué par les enjeux d'équité?

J'ai entamé ma formation au Sénégal, en droit civil et économique, au sein du programme de maîtrise en droit de l'entreprise à l'Université Gaston Berger. J'avais déjà un intérêt marqué pour le droit économique et le droit des affaires. En tant qu'étudiant passionné par les études, la recherche et la découverte, j'ai constaté très jeune les déséquilibres sociaux et économiques existants. C'est cette motivation à faire changer les choses qui m'a poussé à toucher au domaine de la concurrence et du droit économique, afin d'étudier les différents acteurs et les déséquilibres de pouvoirs. J'ai ainsi poursuivi mes études à l'Institut d'études juridiques de Liège, en Belgique, où j'ai complété un diplôme d'études approfondies en droit économique européen. C'est à cette occasion que mon intérêt pour le droit de la concurrence s'est confirmé, m'amenant à entreprendre des études doctorales à l'Université Laval dans ce domaine. Après quelques contrats et charges de cours à l'UQAM où j'ai obtenu mon premier poste de professeur, j'ai été engagé par l'Université Laval en août 2010, où j'enseigne et mène mes recherches à ce jour.

Quand on vient d'un milieu comme celui d'où je viens, on est porté par un besoin de rétablir l'équilibre des forces, et cela continue de m'habiter au quotidien. Il est primordial de ne jamais oublier d'où on vient. Par exemple, je suis fier de vous dire que mon nouveau cours « Droit de l'Ohada (Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires) » est le premier cours en Amérique du Nord en droit comparé sur le sujet. C'est un cours inter-cycles, comprenant une quinzaine d'étudiants de toutes origines : africaine, européenne et canadienne.

Est-ce que des défis particuliers ont marqué votre accession au monde académique dans une faculté de droit ?

Être membre d'une minorité visible vient avec certaines responsabilités. J'essaie de remplir ce rôle en tentant de sensibiliser

les autres à ces enjeux. Certains programmes liés à la diversité existent, mais ne sont pas toujours mis en œuvre. Par exemple, les politiques de redressement dans les facultés québécoises visant à promouvoir la représentativité des minorités ne sont pas nécessairement implantées de manière effective. En fonction de la démographie du Québec, à la Faculté de droit de l'Université Laval, environ quinze personnes provenant des minorités devraient appartenir au corps professoral. Pourquoi ces écarts existent-ils toujours ? Pour qu'ils soient atteints, il faut continuer à éduquer les personnes, car les problèmes de discrimination et de racisme proviennent d'un manque d'éducation et de connaissances. La nouveauté ou la différence font toujours peur!

À votre avis, comment accroître la diversité au sein des facultés de droit ? Quelles mesures pourraient être mises en place pour favoriser une plus grande diversité d'étudiant.e.s et de professeur.e.s ?

Il y a peu d'étudiants internationaux au baccalauréat en droit, contrairement aux programmes de deuxième et de troisième cycles, où on constate une plus grande diversité grâce à la visibilité dont bénéficie l'Université Laval au sein de la francophonie. Il serait nécessaire de reconsidérer la formation des juristes internationaux qui ont étudié le droit civil, par exemple en reconnaissant plus facilement leurs équivalences, notamment pour les juristes africains issus de la francophonie, dont la majorité des systèmes juridiques sont de droit civil comme en France et au Québec.

Tel que mentionné précédemment, il est aussi fondamental de mettre en œuvre les politiques d'inclusion déjà existantes : ces instruments ne doivent pas uniquement être adoptés, mais doivent être appliqués. Une volonté plus affirmée de la direction pourrait ainsi se traduire par des actes concrets qui permettraient d'augmenter les membres des minorités visibles au sein des facultés de droit au Québec. Tant qu'il n'y a pas de volonté explicite, c'est difficile. Un changement de culture est nécessaire.

À votre avis, quels moyens doivent être mis en place afin de favoriser l'accès à tous les chercheurs et chercheuses (y compris les étudiant.e.s) aux opportunités du milieu académique ?

Il faut que des actions soient prises pour permettre une égalité des chances pour accéder au corps professoral et aux diverses opportunités d'emploi. Par exemple, le fait de ne pas remplir la quinzaine de postes devant être occupés par des membres de minorités visibles et ethniques démontre des obstacles évidents.

La barre est plus haute pour occuper des postes plus importants comme celui de professeur. On remarque notamment que les postes de surveillants d'examen sont davantage occupés par des membres des minorités visibles et ethniques que les postes d'auxiliaires de recherche ou d'enseignement. Ainsi, au fur et à mesure que l'on monte en haut de l'échelle académique ou même dans la haute direction de certaines entreprises, on remarque un manque de représentation au sein des postes importants, comme les postes de direction.

Quant à votre pratique; vous exercez en droit de l'entreprise : constatez-vous des modèles de sociétés qui sont plus inclusives que d'autres?

Avec la pandémie, on remarque une certaine remise en question des modèles économiques existants. La crise de la COVID-19 a réellement mis en lumière les déséquilibres économiques et a permis de pousser la réflexion à des modèles plus aptes à diminuer les hiatus posés par le modèle classique. Ainsi, de nouveaux modèles d'entreprises à mission sociale pourraient être favorisés (benefit corporations, OBNL) pour atteindre un certain rééquilibrage des forces.

Les entreprises hybrides sont un bon exemple de modèle alternatifs : elles visent certes à maximiser les profits, mais en redistribuant ceux-ci de manière beaucoup plus large qu'aux seuls actionnaires. Par exemple, on s'assure que les profits bénéficient aux communautés, aux créanciers, aux fournisseurs, aux consommateurs et de plus en plus, à l'environnement, heureusement.

Identifiez-vous des défis particuliers à relever dans ce domaine en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ? Dans votre domaine de pratique ?

Il faut instaurer des politiques de diversité au sein des organismes publics et parapublics, mais aussi dans les entreprises privées, et ce, pour augmenter la représentation de personnes qui ont été historiquement défavorisées. Comme mentionné, une fois ces

politiques adoptées, il faut évidemment les appliquer. Particulièrement, une représentation plus importante de minorités visibles au sein des conseils d'administration ou occupant des postes de direction est fondamentale. Au-delà de l'intérêt social, il est démontré qu'une ouverture à la diversité constitue une force pour les entreprises, pour leur volet économique. La population québécoise se diversifie progressivement, ce qui devrait également se refléter dans la composition des entreprises locales.

Avec votre expérience en responsabilité sociale des entreprises, constatez-vous des initiatives ou actions qui fonctionnent plus que d'autres pour améliorer la représentativité (diversité) au sein des postes de direction et des CA?

L'instauration de quotas pour certains postes (soit qu'un certain pourcentage soit constitué de minorités ethniques et visibles) : c'est une approche qui peut être mise en œuvre pour essayer de corriger les déséquilibres abyssaux de représentativité. Cependant, là où de telles initiatives sont mises en œuvre, la compétence doit évidemment être mise de l'avant malgré ces politiques internes et une personne promue doit avoir les compétences nécessaires pour exercer la fonction. Il faut donc promouvoir la diversité dans la compétence.

En tant que minorité au sein du corps professoral, avez-vous des conseils à donner aux jeunes étudiant.e.s, chercheurs et professionnels qui tentent de suivre vos traces?

Les jeunes chercheurs, issus de minorités visible ou ethnique, doivent, plus que tous les autres, faire preuve de persévérance et d'abnégation pour atteindre les objectifs professionnels qu'ils se sont fixés. Parce que ce que j'appelle « des obstacles invisibles » liés aux stéréotypes et préjugés à leur égard pourraient les dissuader à continuer leur chemin de réalisation professionnelle. Pour y faire face, le maître-mot est la persévérance dont ils doivent faire montre pour surmonter avec courage et compétence ces « murs artificiels » qu'ils doivent minorer pour aller de l'avant.

¹ Par Me Camille Lefebvre (étudiante au doctorat à l'Université Laval) et Me Aurélie-Zia Gakwaya (Ministère de la justice du Québec (DGAJ)).



Soutenons la relève juridique!

Abonnement de 12 mois gratuit à JurisZone.

La solution de partage documentaire pour avocats.



Mère, père... ou parent?

Une victoire historique au Québec pour la reconnaissance de l'identité de genre



Me Terry Kyle Lapierre
Fasken
tlapierre@fasken.com



Me Camila Saidi
Fasken
csaidi@fasken.com



Mme Rosalie Cardin-Houde
stagiaire en droit, Fasken
rcardin@fasken.com

Avez-vous déjà envisagé que l'État puisse avoir un droit de regard sur la façon dont vous vous définissez? Une récente décision de la Cour supérieure du Québec démontre pourtant la complexité pour certaines personnes de voir leur véritable identité reconnue à travers les actes juridiques qui les qualifient et marque un tournant historique au Québec pour les droits des personnes transgenres et non-binaires.

La décision rendue dans l'affaire *Center for Gender Advocacy c. Attorney General of Quebec*¹ constitue une avancée historique au Québec pour les droits des personnes transgenres et non-binaires en soulignant les différences entre les notions de sexe et d'identité de genre, et la discrimination qui en résulte lorsque la loi ne distingue pas entre les deux.

Afin de bien comprendre les enjeux entourant la décision, distinguons d'emblée les notions de « sexe » et de « genre » et celles de personne « transgenre » et « non-binaire ».

1. La distinction entre le « sexe » et le « genre »

La notion de sexe réfère au « sexe assigné à la naissance »², lequel est déterminé uniquement sur la base des caractéristiques physiques d'une personne³. La notion de genre, quant à elle, réfère plutôt « au genre que ressent intimement une personne [...] et au genre qu'elle exprime publiquement [...] au quotidien [...] »⁴.

Il y a lieu de noter que la reconnaissance de la notion de genre est relativement récente en matière de droit de la personne au Québec. En effet, l'insertion de l'identité et de l'expression de genre à titre de motif de discrimination interdit aux termes de la *Charte des droits et libertés de la personne* remonte seulement au 10 juin 2016⁵.

2. Les personnes « transgenres » et « non-binaires »

La désignation transgenre qualifie « un large éventail d'identités associées à une apparence et à des caractéristiques sexuelles perçues comme atypiques [...] ». Les femmes transgenres se sentent femmes, mais ont été considérées comme appartenant au sexe masculin à la naissance, les hommes transgenres se sentent hommes, mais ont été considérés comme appartenant au sexe féminin à la naissance [...] »⁶. D'ailleurs, le choix d'une personne de recourir à certaines étapes de transition telles que la chirurgie

ou la prise d'hormone n'a aucune influence sur l'appellation transgenre⁷.

Le concept de non-binarité renvoie quant à lui à « [...] une personne dont l'identité de genre se situe hors des catégories homme et femme »⁸.

3. Les enjeux entourant la décision

Au Québec, le sexe d'une personne est inscrit à son acte de naissance et sert à l'identifier. Cependant, pour les personnes transgenres ou non-binaires, le sexe qui leur est attribué à la naissance ne correspond pas à leur identité de genre. En conséquence, ces personnes sont erronément identifiées sur leur acte de naissance qui constitue pourtant le point de départ pour l'identification aux fins des divers programmes et services gouvernementaux, et entraîne inévitablement de la confusion et des obstacles qui produisent également des effets néfastes dans leur vie privée. En effet, lorsque les personnes transgenres et non-binaires se servent de leur acte de naissance pour s'inscrire à l'école, postuler à un emploi ou louer un logement, elles révèlent qu'elles sont transgenres ou non-binaires puisque leur expression de genre diffère de leur désignation de sexe et elles s'exposent ainsi à de la discrimination, de la persécution et même de la violence en étant forcées de divulguer un tel renseignement personnel.

Cette problématique s'applique également à d'autres niveaux comme à la désignation d'une personne transgenre ou non-binaire sur la déclaration de naissance de ses enfants, puisque ceux-ci emploient uniquement les termes binaires « père » et « mère », et ce, sans possibilité de modifier la désignation du parent afin qu'elle reflète correctement son identité de genre.

La décision rendue dans l'affaire *Center for Gender Advocacy* prend donc toute son importance en appliquant la distinction fondamentale entre le sexe et le genre et en déclarant l'inconstitutionnalité de plusieurs dispositions du *Code civil du Québec* qui perpétuent la notion erronée qu'il n'existe que deux sexes et deux genres et qui nient de ce fait aux personnes transgenres et non-binaires la dignité et l'égalité dues à toute personne humaine.

4. Les principaux effets de la décision

La Cour analyse l'obligation d'utiliser des désignations binaires dans la déclaration de naissance prévue aux articles 111, 115 et 116 C.c.Q. Les demandeurs réclament que les parents puissent s'identifier comme « parent » lorsque les termes binaires « mère » et « père » ne les définissent pas. Étant d'avis que l'exclusion des personnes non-binaires n'est pas justifiée, la Cour déclare inconstitutionnels les articles 111, 115 et 116 C.c.Q.

La Cour examine également le régime de changement de la mention du sexe conformément à l'article 71 C.c.Q. dont le premier alinéa exclut les personnes non-binaires en ne prévoyant pas la possibilité de refléter leur identité de genre non-binaire par une modification de leur désignation de sexe. De plus, le troisième alinéa de l'article 71 C.c.Q. impose l'obligation d'être citoyen canadien domicilié au Québec, créant ainsi une distinction entre les citoyens canadiens domiciliés au Québec et les autres personnes qui y sont domiciliées. La Cour déclare donc inconstitutionnel le premier alinéa de l'article 71 C.c.Q. et ordonne le retrait de l'obligation de citoyenneté prévue au troisième alinéa.

Toujours en lien avec le changement de la mention du sexe, les demandeurs dénoncent l'obligation, pour les mineurs âgés de 14 à 17 ans, de fournir une lettre d'un professionnel de la santé indiquant que le changement à la mention du sexe est approprié, et ce, conformément au *Règlement relatif au changement de nom et d'autres qualités de l'état civil* (le « Règlement »). La Cour estime que cette charge administrative imposée aux mineurs de 14 à 17 ans – lesquels doivent souvent naviguer le processus sans le support moral et financier de leurs parents – ne sert aucun but rationnel, puisque seul le jeune lui-même peut réellement attester du caractère approprié de sa démarche. La Cour déclare donc inconstitutionnel l'article 23.2 du Règlement. Il y a lieu de préciser que le Procureur général du Québec portera cette conclusion en appel.

Quant au régime de demande de changement de nom, la Cour examine l'article 59 C.c.Q. prévoyant l'obligation d'être citoyen canadien domicilié au Québec ainsi que l'obligation prévue à l'article 62 C.c.Q., pour le mineur âgé de 14 à 17 ans, d'aviser ses parents de sa démarche. Relativement à l'article 59 C.c.Q., la Cour s'en remet à l'analyse portant sur le troisième alinéa de l'article 71 C.c.Q. et ordonne le retrait de l'obligation de citoyenneté. Toutefois, la Cour écarte le caractère discriminatoire de l'article 62 C.c.Q. en l'absence de preuve indiquant que l'objection des parents ait déjà causé le rejet d'une telle demande.

En ce qui concerne les modifications à l'acte d'état civil d'un enfant suivant le changement de désignation de sexe ou de nom de son parent, la Cour déclare que l'article 132 C.c.Q. doit être interprété et appliqué de façon à autoriser le Directeur de l'état civil à dresser de nouveaux actes d'état civil aux enfants.

Enfin, la Cour déclare inconstitutionnel le premier alinéa de l'article 146 C.c.Q. qui prévoit que le certificat d'état civil énonce le sexe

de la personne, et ce, pour les mêmes motifs énoncés à l'égard des articles 111, 115, 116 et du premier alinéa de l'article 71 C.c.Q. La Cour invite au surplus le législateur à revoir les dispositions portant sur le jugement déclaratif de décès (article 93 C.c.Q.), le constat de décès (article 124 C.c.Q.) et l'acte de décès (article 126 C.c.Q.) afin que ceux-ci reflètent les amendements qui seront apportés à l'article 71 C.c.Q., sans toutefois prononcer une déclaration d'invalidité à leur égard.

En somme, les demandeurs ont prouvé qu'un registre d'état civil qui ne reconnaît pas l'identité de genre des personnes transgenres et non-binaires, ou qui limite leur capacité à corriger la désignation du sexe sur leurs actes d'état civil pour refléter leur véritable identité, les prive de la dignité et de l'égalité auxquelles elles ont droit.

Il y a lieu de préciser que les déclarations d'invalidité relatives aux articles 71, 111, 115, 116 et 146 C.c.Q. et celle de l'article 23.2 du Règlement sont suspendues jusqu'au 31 décembre 2021, notamment afin de permettre au législateur d'adopter un langage plus inclusif et pour développer d'autres moyens de garantir que les mineurs de 14 à 17 ans soient sérieux dans leurs démarches. La suspension des déclarations d'invalidité permettra également d'assurer que les régimes qui sont mis en place par certaines des dispositions visées demeureront accessibles aux personnes transgenres en attendant l'intervention du législateur.

* * *

Cette décision annonce un progrès certain en matière de droit à la dignité et à l'égalité pour les personnes transgenres et non-binaires et nous en sommes ravis! Nous vous encourageons à garder à l'esprit que cette avancée peut facilement être bonifiée par la contribution individuelle et quotidienne de tous. Une façon concrète de contribuer à la reconnaissance des différentes identités de genre est de veiller à s'adresser aux personnes en utilisant les pronoms qui les identifient. Pour ce faire, le cabinet Fasken encourage son personnel à préciser dans leur signature électronique le pronom qui correspond à leur identité de genre. Ce geste simple permet de normaliser les discussions sur le genre et, par le fait même, promouvoir l'inclusion et la diversité. Par ces temps exceptionnels, un appel à la solidarité s'impose et nous vous invitons à suivre le pas!

¹ *Center for Gender Advocacy c. Attorney General of Quebec*, 2021 QCCS 191.

² STATISTIQUE CANADA – Programme de recensement, « Sexe et genre », Mise à jour le 15 juillet 2020, en ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/road2021-chemin2021/fs-fi/sexe-et-genre.cfm> [consulté le 11 mars 2021].

³ Id.

⁴ Id.

⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE – Identité ou expression de genre, en ligne : <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/identite-ou-expression-de-genre#:~:text=L'identit%C3%A9%20ou%20l'expression,la%20situation%20des%20mineurs%20transgenres.>> [consulté le 29 mars 2021]

⁶ LIBRES & ÉGAUX NATIONS UNIES – Glossaire « Transgenre/Trans », en ligne : <https://www.unfe.org/fr/definitions/> [consulté le 29 mars 2021].

⁷ Id.

⁸ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC – Conséquence des stéréotypes sur le développement, en ligne : <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-personnes/developpement-des-enfants/consequences-stereotypes-developpement/identite-genre-orientation-sexuelle/> [consulté le 29 mars 2021].



Me Philippe Buist
SOQUIJ

Avantages sociaux et absences du travail : l'écueil de la discrimination

CHRONIQUE

*
SOQUIJ | Intelligence juridique

Un employeur qui fournit des avantages sociaux à des employés qui s'absentent du travail doit s'assurer de ne pas commettre de discrimination pour un motif prohibé.

Une affaire simple en apparence

Le principe général est clair: lorsque l'employeur fournit des avantages sociaux à des employés qui s'absentent du travail, il doit le faire d'une façon qui assure que l'application de ces avantages ne conduit pas à une discrimination fondée sur un motif prohibé ([Association des juristes de l'État](#)).

Le test applicable l'est également: une fois que le demandeur a établi *prima facie* les trois éléments constitutifs de la discrimination (sommairement: une distinction fondée sur un motif prohibé compromettant l'exercice en pleine égalité d'un droit fondamental), il revient au défendeur de réfuter cette preuve *prima facie* ou d'offrir une justification à la discrimination.

En pratique, la question n'en demeure pas moins complexe. En effet, la jurisprudence privilégie une approche globale, tenant compte du contexte et des autres avantages faisant partie de la rémunération, plutôt qu'une analyse en vase clos d'un avantage donné.

Quelques décisions récentes rendues sur le sujet le démontrent.

Première décision

Dans [Syndicat des professionnels et professionnelles de l'éducation Laurentides-Lanaudière](#), les plaignantes soutenaient que les modalités du calcul des crédits de vacances pénalisaient indûment les salariés s'étant absentés du travail pour cause d'invalidité pendant une période de plus de six mois.

L'arbitre a rejeté les griefs. Elle s'est d'abord fondée sur l'absence d'obligation pour les employeurs de rémunérer les employés qui ne fournissent pas de services. Elle a ensuite estimé que la distinction en cause n'était pas en lien avec un motif prohibé (en l'occurrence, le handicap), mais qu'elle découlait plutôt de la durée de l'absence:

[24] L'article 7-7.03 de l'Entente nationale prévoit différents motifs en vertu desquels le crédit de vacances peut être réduit. Le nombre de jours à partir duquel s'opérera cette réduction varie en fonction non seulement du type d'absence (congé de maternité, paternité, invalidité ou sans traitement), mais également en fonction de la durée de ces absences. Ainsi, un salarié peut s'absenter en invalidité pour une durée d'au plus six mois sans que ses crédits de vacances ne soient réduits. Cependant, le salarié en congé sans traitement peut s'absenter pour une période n'excédant pas soixante jours ouvrables. Au-delà de cette période, les crédits de vacances s'en trouvent réduits.

L'affaire fait l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire. Il sera d'ailleurs intéressant d'en connaître le sort, à la lumière de la décision de la Cour supérieure rendue deux jours plus tard dans un dossier distinct.

Deuxième décision

En effet, dans [Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve](#), la Cour supérieure est venue casser la sentence d'un arbitre de griefs qui avait estimé que la méthode de calcul des crédits de vacances n'entraînait pas d'effet discriminatoire fondé sur le handicap.

Dans cette affaire, la convention établissait une réduction modulée de la durée des vacances pour tout cumul d'absence sans traitement supérieur à 60 jours, sauf pour les congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Selon le syndicat, la convention aurait dû comprendre pareille exception pour les congés de cette durée pris en raison d'un handicap.

La juge a reproché à l'arbitre plusieurs erreurs, notamment son omission d'appliquer le cadre d'analyse qu'elle avait déterminé au préalable et le fait d'avoir lié le crédit de vacances à une prestation de travail alors que la plaignante cherchait à se comparer à un groupe qui recevait le crédit, prestation de travail ou non.

Sans trancher le débat sur le fond (l'affaire a été déferée à un autre arbitre), la Cour supérieure a donné une indication claire de sa perception du dossier:

[66] Disons simplement qu'à la lumière du cadre d'analyse applicable et en l'absence d'explications ou d'éléments de preuve additionnels, la distinction apparente dans le présent dossier entre l'avantage consenti aux personnes en congé de maternité, congé parental ou congé d'adoption et celui qui est applicable aux personnes absentes en raison d'un handicap pour une période de plus de 60 jours semble mener vers une conclusion suivant laquelle le désavantage qui résulte de l'application de la norme contestée serait discriminatoire.

Troisième décision

La troisième décision récente sur le sujet ([Siemens Énergie Canada ltée](#)) ne portait pas sur le calcul des vacances, mais sur l'attribution d'un boni de performance collectif.

Le syndicat contestait le fait que ce boni était calculé au prorata de la présence au travail du salarié durant l'année de référence, sans tenir compte des absences de quatre semaines et moins. Les plaignants, qui s'étaient absentés en raison de la prise d'un congé de maladie ou d'un congé parental, soutenaient être injustement pénalisés en raison d'un handicap ou de leur état civil.

L'arbitre leur a donné raison. Selon lui, si le but de partager les bénéfices de l'entreprise avec ceux qui ont contribué à son succès est légitime, les caractéristiques du programme, en apparence neutres, étaient illégales dans leurs effets :

[96] [...] Sans être arbitraire en soi, l'obligation de présence au travail pour le calcul de la part de chaque salarié fait inévitablement en sorte que les personnes de certaines catégories risquent d'être pénalisées en raison de leur appartenance à ces groupes.

[97] Cela ne veut pas dire que l'employeur est privé de la faculté d'établir des distinctions, exigences ou autres conditions dans l'application de son programme. Certains sont neutres et seraient difficilement contestables telles l'exigence d'un lien d'emploi avec l'entreprise ou l'exclusion de personnes volontairement absentes du travail pour des raisons personnelles. Cependant, cette exclusion des périodes dépassant le seuil de quatre semaines ne pouvait que défavoriser nombre de personnes absentes en raison d'un handicap ou en raison de l'exercice de responsabilités liées à leur état civil ou leur situation familiale, par exemple.

Approche globale et fardeau de la preuve

Une note, en terminant, aux employeurs qui voudront tenter de justifier la discrimination sur la base d'une analyse de la compensation globale: il faudra plus que de simples allégations, comme le souligne la Cour supérieure dans *Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve* :

[62] Par ailleurs, l'affirmation de l'Arbitre suivant laquelle les modalités différentes négociées par les parties quant au crédit de vacances font partie intégrante de la compensation globale versée aux salariés absents est certes intéressante. Toutefois, comme il n'y a aucune preuve au dossier sur les motifs et le contexte de l'insertion de l'exception liée aux congés de maternité et autres congés parentaux, ni d'exercice comparatif des compensations globales versées aux salariés absents pour les différents motifs d'absence, ou d'autres explications des différences entre les régimes de compensation applicables, elle ne permet pas davantage d'asseoir de façon raisonnable la conclusion de l'Arbitre sur l'absence de discrimination.

Références, par ordre d'apparition (référence complète du TI –)

- *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État* (C.A., 2017-01-30), 2017 QCCA 103, SOQUIJ AZ-51361099, 2017EXP-544, 2017EXPT-289.
- *Syndicat des professionnels et professionnelles de l'éducation Laurentides-Lanaudière et Commission scolaire de la Rivière-du-Nord* (T.A., 2021-03-01), 2021 QCTA 137, SOQUIJ AZ-51749539, 2021EXP-879, 2021EXPT-468. Pourvoi en contrôle judiciaire, 2021-03-26 (C.S.), 505-17-012542-215.
- *Syndicat de professionnels et professionnelles du Collège de Maisonneuve c. Flynn* (C.S., 2021-03-03), 2021 QCCS 743, SOQUIJ AZ-51749820, 2021EXP-905, 2021EXPT-513. Requête pour permission d'appeler et déclaration d'appel, 2021-04-09 (C.A.), 500-09-029454-212.
- *Association internationale des machinistes et travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, District 11, section locale 869 et Siemens Énergie Canada ltée* (T.A., 2021-02-12), 2021 QCTA 87, SOQUIJ AZ-51744187, 2021EXP-880, 2021EXPT-480.

Le Proforma, votre journal, votre voix

Le journal du *Proforma* offre une plateforme permettant à tous et chacun de partager nos visions, nos expériences, notre interprétation des nouvelles règles de droit qui façonnent notre société et évoluent actuellement à une vitesse impressionnante pour notre milieu. Pour faire entendre votre voix sur les enjeux juridiques qui vous entourent :

ÉCRIVEZ-NOUS! jbq@jeunebarreaudequebec.ca



LE RACISME VU SOUS L'ANGLE DES DROITS DE LA PERSONNE

Formation offerte par Marie-Iris Légaré, agente d'éducation et de coopération à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

17 JUIN DE 9H À 12H
PLACES LIMITÉES

Formation d'une durée de 3 heures, divisée en 2 parties

COMPRENDRE : le phénomène du racisme et ses origines, les diverses manifestations du racisme.

AGIR : les mesures pour lutter contre le racisme et ses différentes manifestations.



Me Samuel Audet-Sow

Chef d'équipe, Conformité, Distribution, Réseaux indépendants (Québec)
Bureau de la sécurité Desjardins
samuel.audet-sow@dsf.ca

Depuis les tragédies ayant causé la mort de Georges Floyd aux États-Unis et, plus près de chez nous, celle de Joyce Echaquan, la majorité des grandes institutions se questionnent en profondeur sur l'équité, la diversité et l'inclusion en leur sein. Le sujet est tellement récurrent que tôt ou tard, nous risquons malheureusement de le saturer. La solution? Soyons efficaces et instaurons des solutions durables en modifiant les structures.

Si nous parvenons collectivement à offrir à tous nos citoyens les mêmes opportunités, l'équité, la diversité et l'inclusion deviendront possiblement des concepts « obsolètes ». Nos différences constitueront alors une réelle richesse. Il s'agit peut-être d'une utopie, mais nous sommes à la croisée des chemins et il est de notre devoir, comme société, de tendre vers ces idéaux. Ils sont difficiles à atteindre, cela est évident, mais ne pas essayer nous conduit directement vers un guet-apens dans lequel sont tombés de trop nombreux pays, à commencer par nos voisins du Sud.

Une démarche « Équité, diversité et inclusion » (EDI) efficace est donc plus qu'une volonté politique qui se pare souvent de démarches cosmétiques. Non sans attrait, les impacts de ces mesures ne traversent pas toujours l'épreuve du temps. Cela ne signifie pas qu'elles doivent être supprimées, au contraire. Les festivals culinaires, musicaux, culturels, les projections de films et autres événements unissant les cultures sont des espaces de rencontre, d'échanges nécessaires et hautement profitables pour comprendre les différentes réalités. Toutefois, pour se sentir à sa place dans une société, l'ancrage est souvent le lien d'emploi.

Le lien d'emploi certes, mais pas n'importe lequel. Bien souvent, les membres des groupes sous-représentés occupent des emplois précaires, sans réel pouvoir décisionnel. Les recherches menées

Pour ne pas parler d'EDI trop longtemps...

en milieu de travail le confirment. Certains employeurs font particulièrement bonne figure dans les postes d'entrée, mais la représentativité diminue dramatiquement plus on monte dans la hiérarchie et dans les conseils d'administration. En effet, la première étape vers une démarche EDI efficace est une d'humilité. Il importe d'accepter une introspection ou même une « extrospection » menée par des spécialistes en la matière pour comprendre comment les pratiques actuelles encouragent et entretiennent des structures inévitables.

Une fois le constat effectué, que faire? L'humilité devra céder le pas à la volonté et à l'empathie. Une volonté réelle de comprendre pourquoi ces structures ont pris racine et pourquoi elles ont perduré. Seulement ensuite, il sera possible de les modifier, de les changer et de les bonifier. Pas seulement par altruisme ou par grandeur d'âme, mais parce qu'il est démontré qu'un milieu diversifié est plus créatif, plus efficace et plus audacieux. Au final, il s'agit d'un investissement qui en vaut la chandelle. La volonté, appuyée par une stratégie et des structures pérennes (comités, consultante ou consultant EDI impliqué dans les sphères décisionnelles, restructuration des secteurs de ressources humaines, processus d'embauche, affichage, etc.) pourront amener des changements durables qui survivront aux gens les ayant mis en place. La résistance au changement agira toujours comme un vent de face, et c'est normal puisque la majorité ne vit pas les problèmes reliés au manque d'EDI au quotidien. Toutefois, lorsque le constat est parlant, bien fait et bien communiqué, habituellement, l'empathie du groupe majoritaire éclora et l'adhésion aux mesures s'en trouvera facilitée. Évidemment, il faudra des structures solides, parce qu'il s'agit d'un débat hautement émotif et bien que les émotions puissent être des alliées par moment, il est impératif de mettre des solutions en place qui les canalisent intelligemment. En utilisant ces stratégies, combinées à des changements structurels réfléchis, ancrés dans la réalité de l'institution, il devient alors possible de parier sur le fait qu'elles résistent au passage du temps.

La marche vers l'égalité en passant par l'équité, la diversité et l'inclusion ne sera pas linéaire et apportera son lot de questionnements. D'où l'importance de se doter de mécanismes de suivis, qui obligeront nos institutions à se remettre régulièrement en question. Les concepts d'EDI évolueront avec la société. Souhaitons qu'à ce sujet, nous évoluions aussi et que nous puissions ne pas parler d'EDI trop longtemps...



Bénéficiez de **10 livraisons** et de **10 repérages documentaires sans frais** par membre du 1er avril au 30 juin!



Assurance associative et collective pour les avocates et avocats du JBQ

DES PRODUITS D'ASSURANCE COLLECTIVE BÂTIS SUR MESURE

Tous les régimes d'assurance associative et collective de MédicAssurance sont structurés en fonction de vos priorités et adaptés aux besoins des avocates et des avocats du JBQ.

En tant que membre du JBQ, MédicAssurance vous offre de nombreux produits exclusifs, et ce, à des prix très compétitifs pour les avocates et avocats. En effet, vous pouvez bénéficier d'un programme d'assurance collective complet avec les garanties les moins dispendieuses pour les membres. Découvrez les produits et services offerts dans les domaines de :

1. Assurance médicaments, soins de santé, voyage et soins dentaires
2. Assurance invalidité
3. Assurance vie
4. Assurance maladies graves
5. Assurance vie et invalidité hypothécaire

Nous vous invitons à discuter de vos besoins avec les experts de MédicAssurance, et ce, même si vous êtes déjà notre client.

Bien sûr, l'assurance médicaments qu'offre MédicAssurance aux avocates et avocats du Québec est très populaire. Mais il faut savoir que nos experts sont aussi à votre disposition pour vous aider à protéger vos revenus et à répondre aux besoins de votre famille en cas d'accident, de maladie et de décès.

Obtenez notre programme

Entretien avec les candidats au poste de Bâtonnier.ère

Me Guillaume Renauld
Comité des affaires publiques
guillaume.renauld@groupeptcj.ca

Le Comité des affaires publiques du Jeune Barreau de Québec s'est entretenu avec les deux candidats au Bâtonnat du Québec, Me Catherine Claveau (CC) et Me Antoine Aylwin (AA). Les candidats ont été invités à répondre à cinq des neuf questions suivantes, leurs initiales apparaissant à la fin des questions qu'ils ont retenues :

1. Quelle serait la première décision que vous prendriez si vous êtes élu.e? (CC)
2. Si vous êtes élu.e, que choisiriez-vous comme « cheval de bataille » à long terme? (CC; AA)
3. À votre avis, quel a été « le meilleur coup » du Bâtonnier sortant? (CC)
4. Avez-vous l'intention de rouvrir le débat sur le salaire du/de la Bâtonnier.ère?

Selon vous, outre la Covid-19, quel est l'enjeu le plus important auquel le Barreau du Québec sera confronté en 2021-2022? (CC; AA)

Étant en pratique privée dans l'une des grandes villes du Québec, quelle est votre stratégie pour rejoindre les avocats pratiquant en région? (AA)

5. Quelle qualité appréciez-vous de votre concurrent.e? (AA)
6. Quel leg souhaiteriez-vous laisser à la fin de votre mandat comme Bâtonnier.ère? (CC)
7. Quelles mesures comptez-vous adopter pour améliorer la situation de l'emploi chez les jeunes avocats? (AA)

Question 1 : Quelle serait la première décision que vous prendriez si vous êtes élu.e?

Me Claveau : Les décisions que je veux prendre sur les dossiers de fond devront recevoir l'aval de la majorité des membres de mon conseil. Ma première décision sera de planifier une rencontre de type « Lac-à-l'Épaulé » avec les membres du nouveau conseil, au cours de l'été prochain. Ensemble, nous allons alors identifier les dossiers prioritaires sur lesquels nous allons travailler au cours de la prochaine année. Je demanderai à ma nouvelle équipe de me supporter afin que les dossiers suivants fassent partie de nos priorités pour la prochaine année :

- 1- Transformation de la justice;
- 2- Bien-être psychologique des avocats;
- 3- Réforme de l'école du Barreau;
- 4- Soutien et accompagnement des jeunes membres;
- 5- Valorisation et rayonnement;
- 6- Avenir de la profession (Intelligence artificielle et actes réservés);
- 7- Racisme et discrimination (Barreau inclusif);



Me Catherine Claveau



Me Antoine Aylwin

8- Justice chez les peuples autochtones;

9- Formation continue.

Question 2 : Si vous êtes élu.e, que choisiriez-vous comme « cheval de bataille » à long terme?

Me Aylwin : J'hésite entre l'éducation juridique citoyenne, la promotion de la diversité et la santé mentale et ce, pour des raisons très différentes! Sans abandonner les deux autres, je dirais la santé mentale des membres, vu l'année que nous avons vécue. Collectivement, on en parle plus et c'est important. La détresse psychologique est présente dans le monde juridique et vu la relation d'aide que nous entretenons avec nos clients, il est plus qu'important de prendre soin de nous.

Je pense qu'il y a deux axes à mettre de l'avant: trouver des solutions pratiques et des initiatives qui vont soutenir nos membres, ainsi que faire la prévention des comportements toxiques. Le défi *On décroche 2021* du Barreau de Québec est un bel exemple de projet qui nous outille à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. De plus, la prévention du harcèlement est un élément fondamental et il faut donner suite au récent rapport du Barreau du Québec sur le sujet.

Il faut investir dans le soutien de nos membres. Le PAMBA est un service qui doit être financé adéquatement pour répondre aux besoins grandissants. Je propose également dans mon programme une formation gratuite pour les avocats afin que l'on puisse s'entraider entre collègues durant les moments difficiles. Qu'il soit question des étudiants à l'École du Barreau, des jeunes avocats et de l'ensemble des membres de la profession, nous devons nous écouter et mettre de l'avant des solutions misant sur l'entraide et le soutien.

Me Claveau : Améliorer le bien-être psychologique des étudiants, des stagiaires et des membres du Barreau.

Je vais assurer la poursuite de toutes les initiatives que nous avons mises en place depuis maintenant presque deux ans au CA, mais je désire également en ajouter, car je sais que malheureusement, il y a de plus en plus de nos membres qui vivent de la détresse psychologique.

Je veux que des actions soient prises en amont afin de mieux outiller nos étudiants de l'école du Barreau, nos stagiaires et nos membres à faire face à la pression et au stress reliés aux exigences de notre pratique (formations ciblées, ressources d'aide, etc.).

Je veux également continuer nos démarches afin d'étendre le programme RÉPIT, programme créé par notre jeune Barreau, à l'ensemble des membres de tout le Québec.

Je veux aussi améliorer l'offre de services du PAMBA.

Enfin, je veux accompagner les associations qui ont des revendications politiques à faire pour améliorer le bien-être psychologique de leurs membres qui sont particulièrement touchés depuis l'arrêt *Jordan* et la pandémie.

En somme, je veux agir en amont mais aussi contribuer à trouver des solutions concrètes qui vont aider nos membres les plus vulnérables à retrouver un bien-être psychologique.

Question 3 : À votre avis, quel a été « le meilleur coup » du Bâtonnier sortant?

Me Claveau : Sa gestion de la COVID-19.

Il a agi en véritable leader et nous a amenés, comme membres de CA, à prendre des décisions qui nous ont permis d'accompagner tous nos membres. Voici des exemples d'actions prises :

- Page dédiée sur notre site web avec toutes les informations pertinentes au jour le jour;
- Mise en place de la MAC (mesures d'allègement de la cotisation) pour les avocats en difficulté financière;
- 10 heures de formation gratuite.

Question 5 : Selon vous, outre la COVID-19, quel est l'enjeu le plus important auquel le Barreau du Québec sera confronté en 2021-2022?

Me Claveau : La transformation de la justice.

Le train de la transformation de la justice roule à la vitesse grand « V », depuis le début de la pandémie (numérisation des greffes, audiences virtuelles, etc.). Notre défi sera de contribuer à la réussite de ce grand chantier, tout en nous assurant que tous nos membres, d'où qu'ils proviennent à travers le Québec et d'où qu'ils pratiquent, puissent recevoir de la formation et compter sur les outils leur permettant de relever ce défi.

Pour réaliser ce grand chantier, je veux par exemple m'entourer d'une équipe composée notamment de membres qui ont une pratique active sur le terrain, de membres aguerris aux TI, d'employés du SOAJ (secrétariat de l'ordre et des affaires juridiques) et du bureau du syndic. Je veux m'assurer de notre implication à toutes les étapes du grand chantier LEXIUS de Justice Québec qui a comme objectif de dématérialiser les dossiers judiciaires d'ici avril 2023.

Me Aylwin : Le thème principal de ma campagne est la transformation numérique. Notre profession est la croisée des chemins en matière technologique. Nous devons saisir le momentum qui s'est créé avec la pandémie et le confinement pour non seulement continuer le progrès dans notre profession, mais l'accélérer également. Je souhaite que les avocats développent une pratique efficace grâce à une bonne utilisation des technologies. Je propose un virage technologique autant pour la pratique en litige que corporative, afin d'accroître notre efficacité et mieux répondre aux besoins de nos clients. Ce sera certainement la priorité des deux prochaines années. Pour demeurer pertinente, la profession doit se mettre à niveau.

Question 6 : Étant en pratique privée dans l'une des grandes villes du Québec, quelle est votre stratégie pour rejoindre les avocats pratiquant en région?

Me Aylwin : Ma pratique, notamment en droit agricole, m'a amené à plaider dans toutes les régions du Québec. Comme vice-président du Barreau du Québec, j'ai également eu la chance de développer davantage mon réseau et de discuter avec des avocat.e.s de partout dans la province ayant des pratiques très diverses. Je pense ainsi avoir une bonne connaissance des enjeux qui concernent les avocats partout au Québec.

Avant de lancer ma campagne, je me suis d'ailleurs assuré d'avoir des appuis dans toutes les sections au Québec, ce qui se reflète notamment par la liste d'appuis que j'ai rendue publique sur mon site web www.antoineaylwin.com.

J'ai l'intention d'être le bâtonnier de tout le Québec. J'ai notamment pris l'initiative de rencontrer le conseil de toutes les sections, le conseil de l'AAP et les associations de jeunes avocats.

J'ai également des propositions très précises pour s'assurer que le Conseil des sections enrichisse davantage les discussions stratégiques au Barreau du Québec afin de rester branché sur les préoccupations de tous les avocats.

Question 7 : Quelle qualité appréciez-vous de votre concurrent.e?

Me Aylwin : Je valorise beaucoup la mise en place d'un climat de travail sain et agréable dans tout environnement de travail ou d'implication. Pour avoir travaillé avec Me Claveau, je sais que c'est une valeur qu'elle partage également. Nous avons d'ailleurs une très bonne complicité pendant les deux années où nous avons siégé ensemble au conseil d'administration. J'en garde de très bons souvenirs.

Question 8 : Quel leg souhaiteriez-vous laisser à la fin de votre mandat comme Bâtonnier.ière?

Me Claveau : Que le virage technologique de l'administration de la justice ait été réussi sans avoir laissé de côté les membres les moins bien outillés et les plus vulnérables.

Dans le fond, ce que je souhaite, c'est d'avoir réussi à moderniser notre Barreau avec humanité.

Question 9 : Quelles mesures comptez-vous adopter pour améliorer la situation de l'emploi chez les jeunes avocats?

Me Aylwin : Ma priorité est de mieux former les étudiants à l'École du Barreau pour qu'ils soient mieux outillés à affronter le marché du travail. Cela veut dire de discuter davantage d'entrepreneuriat, de positionnement de marché, de modèle d'affaires et de l'utilisation des technologies pour innover sur la façon de livrer les services.

Comme bâtonnier, j'ai aussi l'intention de véhiculer mes valeurs personnelles relativement à l'importance d'accueillir et intégrer la relève dans nos pratiques.

Mon programme est résolument tourné vers l'avenir de la profession et en suivant la voie de l'innovation, je suis optimiste que ce sont les jeunes avocats qui vont en profiter le plus puisqu'ils seront à même de s'adapter à un futur de la profession plus technologique.

J'aimerais également mieux faire connaître les services du Barreau en matière de démarrage et gestion de pratique, parce que je pense que tout avocat qui songe à démarrer un cabinet devrait consulter ces ressources.



Me Octavio Paredes Pérez
BB Immigration Inc.
oparedes@bbimmigration.com

Me Octavio Paredes Pérez nous partage son parcours et les particularités de sa pratique en droit de l'immigration en tant que membre d'un groupe ethnoculturel.

Quel est votre parcours?

Originaire de la Colombie, je suis arrivé au Québec en 2004. Après avoir fait un baccalauréat en science politique à l'Université York de Toronto, je suis retourné à Québec pour entreprendre mes études en droit. En février 2020, je suis devenu membre du Barreau du Québec.

J'ai eu la chance de faire mon stage dans un cabinet où se pratique le droit des affaires et le droit de l'immigration. Dès le début, c'est le droit de l'immigration qui m'a séduit. Le droit de l'immigration est un domaine rarement enseigné dans les facultés de droit. Pourtant, l'immigration a toujours joué un rôle important dans l'histoire du Canada. Des milliers des nouveaux arrivants s'y installent chaque année.

Le rôle de l'avocat consiste à déterminer la meilleure stratégie pour permettre à son client de venir au Canada ou, s'il est déjà ici, de pouvoir y rester. Cependant, ceci constitue parfois un défi en raison des constants changements législatifs en matière d'immigration. Il est important de suivre ces changements de près et de faire preuve de créativité au moment de conseiller les clients.

Pourquoi choisir le droit de l'immigration comme domaine de pratique?

Certains avocats issus de l'immigration consacrent leur pratique dans ce domaine parce qu'ils y voient de belles opportunités de carrière en raison de leur origine ethnique, ou parce qu'ils s'identifient à ce type de clientèle.

Cependant, je pense qu'il existe d'autres facteurs qui peuvent influencer sur ce choix de carrière. Il s'agit d'un domaine de droit qui fait ressortir le caractère humain de la profession d'avocat. Le travail effectué aura toujours des conséquences sur les projets familiaux, académiques ou professionnels des personnes. Quand on choisit le droit de l'immigration, il faut aimer le contact humain et il est nécessaire de faire preuve d'humanité envers ses clients, tout en restant professionnel et objectif.

Quelles particularités se rattachent à votre domaine de pratique?

Il faut être à l'aise à travailler avec une clientèle variée. D'un côté se trouvent les personnes qui ont laissé derrière leur famille et leur

Choisir le droit de l'immigration en tant qu'avocat issu de la diversité

pays pour commencer une nouvelle vie au Canada. Ce type de clients ont souvent des craintes et des incertitudes. Il est important d'avoir beaucoup de tact au moment de les conseiller. Parfois, ces clients peuvent se sentir mieux compris lorsqu'ils sont conseillés par un avocat issu de l'immigration, car il a vécu la même expérience. Par ailleurs, certains immigrants ne comprennent pas bien le français ou l'anglais et se sentent plus à l'aise lorsqu'ils peuvent recevoir des conseils juridiques dans leur langue maternelle. Ceci est un atout, non seulement pour les avocats issus de l'immigration, mais également pour les avocats canadiens qui parlent plusieurs langues.

D'un autre côté se trouvent les entreprises québécoises qui recourent à l'embauche de travailleurs étrangers pour combler leurs postes de travail vacants. L'approche envers ce type de clientèle est différente. Ces entreprises recourent à nos services car elles ont besoin de manière urgente de main-d'œuvre qualifiée pour pouvoir honorer leurs contrats et pour pouvoir répondre à la demande du marché. Efficacité et célérité sont les valeurs recherchées par ce type de clients. Le côté humain est moins présent ici. Ce type de clientèle est par définition très objective et ne regarde que les résultats atteints et la qualité du service rendu. Le fait d'être un avocat issu de l'immigration n'a aucun impact négatif lorsque le client est satisfait... avoir un accent est moins susceptible de « déranger » lorsque c'est ton l'expertise qui parle!

Certains représentants d'entreprise apprécient même le fait que l'avocat parle la même langue que les travailleurs étrangers qu'ils désirent faire venir.

Quels ont été les plus grands défis que vous avez eu à surmonter comme membre d'une minorité visible dans le domaine du droit ?

Devenir avocat est un défi plus grand pour une personne qui arrive au Québec et qui ne parle pas français et qui ne connaît pas le fonctionnement de la société canadienne. Tout est nouveau. Il est nécessaire de tout recommencer et ceci peut parfois causer de l'anxiété. Le chemin peut paraître long et inatteignable au début.

Il est important d'avoir un objectif de carrière clair. Plus on avance dans ce projet, plus cette anxiété diminue. Elle est remplacée par un sentiment de satisfaction indescriptible une fois que la personne voit son nom inscrit dans le Tableau de l'Ordre.

Pour ma part, je n'ai jamais été victime de discrimination dans ma pratique. Dans le domaine de l'immigration, comme nos clients sont soit des immigrants, soit des personnes habituées à traiter avec des personnes issues de l'immigration, il y a définitivement une plus grande ouverture.



SAUVEZ DES DIZAINES D'HEURES AVEC *JurisÉvolut10n**

CONTACTEZ-NOUS POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE PLAN JEUNE BARREAU

1 888 692-1050 • jurisconcept.ca

* Selon un sondage auprès de la clientèle

Une deuxième année distanciée mais engagée

Comité environnement

La fin du mandat 2020-2021 du Conseil d'administration du Jeune Barreau de Québec signifie également la fin de la 2e année d'exercice du comité Environnement du JBQ.

Cette 2^e année a été marquée par la distance, certes, le comité n'ayant jamais pu se réunir en personne, mais surtout par l'engagement des membres bénévoles qui ont poursuivi le travail entamé l'année dernière. Je tiens à les remercier chaleureusement pour leur implication et leur volonté de participer à la promotion de pratiques écoresponsables au sein de notre profession. Me Félix Aubé-Cornut, Me Josianne Berthelot, Me Catherine Bourget, Me Sébastien Denoncourt, Me Aurélie-Zia Gakwaya, Me Shany Marcoux-Ouellet, Me Hugo Moisan, Me François Pinard-Thériault et Me Nicholas Pinel, à vous tous, un immense merci!

Le comité Environnement a entrepris l'année avec pour objectif de poursuivre sur sa lancée et de compléter les projets débutés pendant son premier mandat. Nous avons ainsi complété le tableau de suivi des *Recommandations sur les meilleures pratiques à adopter au sein du JBQ*. Ces recommandations avaient été présentées au Conseil d'administration au mois de mars 2020. Pandémie et mesures sanitaires obligent, le tableau de suivi a dû être adapté étant donné que la presque totalité des activités sociales et sportives du JBQ a été annulée au cours de la dernière année. N'empêche, le comité Environnement a mis à jour ses recommandations et s'assurera d'en faire le suivi dès le début du prochain mandat.

Le comité a également travaillé à l'élaboration d'une *Liste des fournisseurs écoresponsables*. Celle-ci regroupe des entreprises ayant des pratiques écoresponsables et offrant principalement des services de traiteur et de location de salle et de matériel. Cette liste, qui se veut un outil interne devant être consultée par le Conseil d'administration et les différents comités du JBQ lors de l'organisation d'activités ou d'événements, est le fruit de recherches et d'un sondage mené auprès des fournisseurs du JBQ. Sa version finale a été présentée au Conseil le 15 avril 2021.

L'autre volet majeur des travaux du comité cette année a été la préparation d'un projet de *Guide des meilleures pratiques*, destiné à l'ensemble de la communauté juridique. Les membres du sous-comité responsable de ce projet ont travaillé toute l'année à la recherche d'outils pertinents et à la rédaction d'une première ébauche de ce guide, qui proposera notamment une grille d'auto-évaluation ainsi que des pistes d'actions concrètes à mettre en œuvre au sein de votre organisation. Le comité souhaite désormais s'adjoindre les services d'une organisation ou d'un professionnel

en éco-conseil afin de mener à bien ce projet. Nous espérons présenter le guide à la communauté juridique d'ici la fin de l'année 2021.

Enfin, le comité Environnement a publié des chroniques dans le journal *Proforma* tout au long de l'année. Celles-ci visaient à communiquer des informations utiles afin d'inciter les membres de la communauté juridique des districts de Québec, Montmagny et Beauce à poser des gestes concrets pour l'environnement. Elles ont porté sur la signature électronique, la production de déchets et la recherche de fournisseurs écoresponsables, et sur l'impact environnemental du télétravail.

Une fois de plus, je remercie les bénévoles du comité pour leur implication tout au long de la dernière année, qui fût des plus particulières. Votre engagement et vos idées sont essentiels aux activités du comité.

Vous souhaitez vous impliquer sur le comité Environnement du JBQ ou avez des projets à nous proposer? N'hésitez pas à nous écrire au jbq@jeunebarreaudequebec.ca

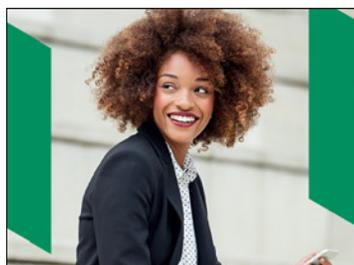
À l'année prochaine!

Me Camille Guay-Bilodeau

Comité au développement professionnel

Cette année encore, le Comité aux affaires professionnelles a vu ses activités être quelque peu réduites en raison de la COVID-19, de sorte que nous n'avons pu tenir l'habituel 5@7 réseautage interprofessionnel. Nous avons toutefois pu continuer de mettre de l'avant certains profils des membres du JBQ alors que les chroniques Pleins feux de cette année ont porté sur Mes Stéphanie Auclair, Yoann Coulombe et Ione Deda Alves. Nous avons également pu donner une tribune au récipiendaire du prix Louis-Philippe Pigeon, Me Olivier Desjardins, sous la forme d'un entretien Zoom avec la présidente du JBQ. Finalement, le Comité n'a pas terminé l'organisation de ses activités alors que le concours oratoire doit se tenir le 26 mai prochain, et que les candidatures sont toujours ouvertes pour la bourse de démarrage de cabinet (avis aux intéressés!). Le Comité tient à remercier chaleureusement ses membres : Me Léonie Côté, Me Megda Belkacemi et Me Yoann Coulombe !

Me Marc-Antoine Patenaude



**L'institution
financière des
membres du JBQ**

Découvrez l'offre

 **Desjardins**

Calendrier des activités

- 28 avril** [Conférence – L'ambition sans compromis](#)
- 1^{er} mai** [Activité reconnaissance des bénévoles](#)
- 6 mai** [AGA du Barreau de Québec](#)
- 7 mai** [AGA du JBQ](#)
- 13 mai** [Formation - Les attentes numériques de vos clients, comment y répondre?](#)
- 26 mai** [Concours oratoire du JBQ](#)
- 4 juin** [Congrès virtuel du JBQ](#)
- 17 juin** [Formation – Le racisme vu sous l'angle des droits de la personne](#)
- juin 2021** [Course du JBQ](#)



JEUNE BARREAU DE QUÉBEC

CONGRÈS ANNUEL JBQ WEBINAIRE 2021



VENDREDI 4 JUIN 2021
HORAIRE : 8H30 À 16H30
COÛT : 25 \$

PRÉSENTÉ PAR 



TECHNIQUES
DE NÉGOCIATION
PRÉSENTÉ PAR LE CAIJ

M^e Caroline Gravel
M^e Louis Ste-Marie
M^e Renée-Maude Vachon



RETOUR À LA FACULTÉ
DE DROIT : COVID, VACCIN
ET RESPONSABILITÉ CIVILE
PRÉSENTÉ PAR
L'UNIVERSITÉ LAVAL

M. Daniel Gardner



LES ATTENTES
DES DÉCIDEURS
ENVERS LES JEUNES
AVOCATS PRÉSENTÉ PAR
DESJARDINS

M^e Claudia Dao
M^e Dominic Garneau
L'Honorable Alicia Soldevila
L'Honorable Paul Vézina

PARTENAIRES :



BARREAU DE QUÉBEC



Médicassurance

LES INSCRIPTIONS DÉBUTERONT LE 15 AVRIL PROCHAIN,
SURVEILLEZ NOTRE PAGE FACEBOOK

DES PRIX DE PRÉSENCES SERONT TIRÉS