

proforma

www.jeunebarreaudequebec.ca



Le droit administratif



Mot du
président
p. 3



Mot de la
Bâtonnière
p. 4



Chronique
de l'Université
p. 10

L'équipe du Proforma

Me Yasminne Aracely Sanchez
Me Julie-Ann Blain
Me Hawa-Gabrielle Gagnon
Me Élisabeth Lachance
Me Victoria Lemieux-Brown
Me Charles-Francis Roy
Me Catherine Savard
Me Maël Tardif (responsable)

Conseil d'administration du Jeune Barreau 2023-2024

Me Gabriel Dumais
président



Me Pier-Luc Laroche
premier vice-président



Me Charlotte Fortin
seconde vice-présidente



Me Alexandre Belzile
trésorier



Me Caroline Martin
secrétaire



Me Erika Provencher
secrétaire-adjointe



Conseillers(ères)

Me Josianne Berthelot
Me Raphaël Gaudreault
Me Anthony Kerr-Aspirot
Me William Lawless
Me Maël Tardif
Me Josée Therrien

Présidente sortante

Me Chloé Fauchon

Le comité du *Proforma* tient à remercier Me Aurélie-Zia Gakwaya, Me Ariane Leclerc-Fortin et Me Camille Lefebvre pour les nombreuses heures de travail bénévole qu'elles ont consacrées au cours des dernières années à l'élaboration et la parution du journal *Proforma*. Leur rigueur et leur générosité ont été des éléments centraux au maintien de la qualité de ce journal fortement apprécié par la communauté juridique de Québec, Beauce et Montmagny.

Table des matières

Me Gabriel Dumais	3	Mot du président du Jeune Barreau
Me Elif Oral	4	Mot de la bâtonnière
Chronique de la magistrature	6	Entretien avec la vice-présidente et les commissaires de la Vice-présidence à l'équité salariale (CNESST)
Collaboration avec l'Université Laval	10	Entrevue avec Camille Lefebvre, auxiliaire juridique à la Cour d'appel fédérale
Chronique Soquij Me Giselle Aguiar Santos	11	<i>R. c. Larouche</i> : sommes-nous dans une nouvelle ère de cybercriminalité?
Comité Santé mentale	13	Normalisons le stress du jeune plaideur!
Me Cassandra Iorio	16	La norme de la décision correcte applicable aux questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble : revue de la jurisprudence récente
	18	Le Jeune Barreau en action!

Le droit administratif





Me Gabriel Dumais

Président du Jeune Barreau de Québec
presidence@jeunebarreaudequebec.ca

C'est avec la couenne bien chauffée, pour reprendre les mots de Piché, que nous terminons cette année judiciaire et nous dirigeons doucement vers l'été.

À l'aube de la saison estivale, je vous adresse ces premiers mots à titre de président du Jeune Barreau de Québec. Heureux du printemps certes, mais surtout emballé par les saisons à venir.

Nouvelle équipe

C'est en mai que fut dévoilée la nouvelle équipe qui prend la relève au conseil d'administration du JBQ. Cinq nouveaux membres se joignent au conseil cette année. Provenant de divers milieux, ils apportent avec eux une énergie et des idées nouvelles. Je suis convaincu que leur engagement et leur dévouement contribueront à faire progresser le JBQ et à répondre aux besoins de nos membres.

Le JBQ en mouvement

Nous avons complété l'an dernier un ambitieux chantier en procédant à notre toute première planification stratégique. Je profite de l'occasion pour remercier les membres du conseil sortant pour leur contribution importante. Nos orientations pour les prochaines années sont maintenant claires et très certainement ambitieuses.

Un merci tout particulier à mon amie et présidente sortante, Me Chloé Fauchon, pour l'énergie insufflée à notre organisation au cours de la dernière année. Chloé, par ta bienveillance et ton engagement sans faille, tu as incarné de manière exemplaire les valeurs du JBQ et tu es devenue une grande source d'inspiration pour ton équipe. Je suis heureux de pouvoir compter sur ton appui et ta précieuse contribution pour l'année à venir.

Encore cette année, nous ne ménagerons pas les efforts pour réaliser la mission du JBQ et permettre à la relève juridique d'atteindre son plein potentiel et de participer à la création d'une société plus juste. J'encourage chacun de nos membres à joindre ce mouvement en s'impliquant dans nos comités, nos activités et nos projets. Je vous invite également à nous partager vos idées : vous trouverez chez nous une oreille attentive.

Heureux d'un printemps...

Partenariats : l'union fait la force

Parmi nos engagements, nous souhaitons proposer une programmation et une offre de services mieux adaptées aux besoins de nos membres. Nous voulons créer des opportunités de développement professionnel, favoriser les échanges et le réseautage, et offrir des ressources pour soutenir nos membres dans leur pratique juridique.

L'une de mes priorités pour ce mandat sera de renforcer nos liens avec nos partenaires actuels, dont le Barreau de Québec qui demeure un allié pour la mise en œuvre de nos projets et la réalisation de notre mission. Nous apprécions grandement le soutien continu de leur équipe et nous nous engageons à collaborer étroitement avec eux pour le bénéfice de nos membres.

Nous souhaitons également développer de nouveaux partenariats, de manière à répondre aux ambitieux objectifs que nous nous sommes fixés. Le JBQ annoncera au cours des prochains mois de nouvelles ententes de collaboration qui nous permettront d'offrir à nos membres une offre de services renouvelée et de nouvelles perspectives d'implication. Ces annonces concerneront notamment la promotion de l'activité physique, les enjeux de santé mentale et la protection de l'environnement.

Déconnexion estivale

Nous cherchons tous un équilibre entre notre vie professionnelle et notre vie privée. Or, l'hyperconnectivité ambiante que l'on constate déjà depuis quelques années a des incidences négatives bien documentées sur notre santé mentale.

À l'hiver dernier, nous avons demandé au gouvernement provincial de légiférer pour que les Québécois puissent avoir le droit de se débrancher des outils de communication pour le travail en dehors des heures de bureau. Nous demeurons convaincus qu'il est opportun de légiférer et poursuivrons cette année nos représentations en ce sens.

Pour plusieurs, l'été qui débute s'annonce comme la promesse d'une pause bien méritée. Un moment pour se ressourcer, prendre soin de soi et calmer le rythme souvent effréné de nos vies professionnelles et personnelles. Peut-être s'agit-il aussi d'une belle occasion de réfléchir sur notre monde hyperbranché et le rôle que nous jouons dans cet environnement. Un moment idéal pour repenser notre relation avec ces nouvelles technologies intégrées à notre pratique au cours des dernières années.

Profitons donc de cette pause estivale pour amorcer une véritable prise de conscience et réfléchir sur l'opportunité de développer une relation plus saine avec la technologie.

11 nouvelles questions de recherche documentées!

Les questions de recherche documentées du CAIJ fournissent les sources législatives, jurisprudentielles et doctrinales du droit et sont un excellent point de départ pour vos recherches.





Me Elif Oral

Bâtonnière de Québec
batonnier@barreaudequebec.ca

Mot de la bâtonnière

Chères consœurs, chers confrères,

Le 25 mai dernier, le Barreau de Québec a tenu sa rencontre annuelle de type « Lac-à-l'Épaule » en présence des administrateurs issus du Jeune Barreau de Québec. C'était l'occasion pour tous les administrateurs et pour la direction générale de faire connaissance et d'établir les priorités de l'année, dans un cadre propice aux échanges francs et productifs.

La première demi-journée fut consacrée à la présentation d'une formation sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Conformément à l'orientation stratégique n° 4 adoptée dans le cadre de sa planification stratégique 2023-2026¹, le Barreau de Québec entend intégrer les facteurs ESG à ses décisions et opérations quotidiennes.

Au cours des dernières années, plusieurs changements visant à prendre davantage en compte les enjeux environnementaux ont déjà été mis en œuvre par le Barreau de Québec. Ces changements incluent, par exemple, la diminution des déplacements pour les formations et rencontres en optant pour la participation virtuelle, le remplacement des fameuses « boîtes à lunch » en plastique par un buffet, ainsi que l'optimisation des déplacements à l'extérieur du Québec pour se limiter aux collaborations ayant une valeur ajoutée pour l'ensemble de nos membres.

Et ce n'est que le début.

La formation présentée le 25 mai dernier par madame Claudia Bérubé de la firme Point Cardinal a permis à l'ensemble du conseil d'administration d'évaluer pourquoi et comment les facteurs ESG doivent être pris en compte par le Barreau de Québec, dans la

mesure de sa mission et de ses moyens. À ce titre, je remercie particulièrement Gabriel et Pier-Luc pour leur apport éclairant à nos discussions, notamment pour partager le fruit des réflexions du Jeune Barreau de Québec quant à l'intégration des critères ESG, de même que leur appréciation des initiatives passées et futures.

Un mot maintenant sur les considérations propres au critère « S » (pour Social), tout aussi important que les deux autres.

Depuis mars dernier, le Barreau de Québec occupe de [nouveaux locaux](#), en « colocation » avec son partenaire de longue date, le CAIJ. Ces locaux sont d'ailleurs dans le même édifice que l'École du Barreau et des espaces de travail à cloisons seront aménagés sous peu pour y accueillir les étudiants.

Aussi, depuis le 13 juin, les assermentations de nos nouveaux membres s'y tiennent, dans la magnifique salle multifonctions. Un représentant du Jeune Barreau de Québec fait office de maître de cérémonie pour ainsi devenir le « visage » de l'accueil dans la profession. Plusieurs formations et rencontres s'y tiendront également au cours de la prochaine année – bref, nos nouveaux locaux bourdonneront d'activité!

Que ce soit dans le cadre d'activités organisées et collectives ou de manière impromptue et individuelle, j'invite tous les membres de notre relève juridique à « cogner à la porte » du Barreau de Québec, que ce soit pour faire part d'idées innovantes pour la mise en œuvre des facteurs ESG, pour venir y chercher une information ou un service, ou simplement pour échanger avec d'autres consœurs et confrères sur tous les sujets d'intérêt commun qui nous occupent et nous préoccupent.

Sur cette invitation, je vous souhaite à toutes et à tous un bel été et au plaisir de se retrouver dès la rentrée de l'année judiciaire 2023-2024.

¹ Le sommaire exécutif de la planification stratégique du Barreau de Québec pour la période 2023-2026 peut être consulté [ici](#).



Juris Concept

est fier de soutenir la relève juridique !

Subvention Jeune Barreau

Obtenez jusqu'à

50%

de rabais*



*Certaines conditions s'appliquent.

La Loi sur l'équité salariale, un élément clé dans la lutte contre la discrimination salariale au Québec.

Comme plusieurs d'entre vous le savent peut-être déjà, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») est l'organisme chargé, au Québec, de faire la promotion des droits et obligations en matière de travail auprès des travailleuses et des employeurs, en plus d'assurer le respect de diverses lois et règlements.

La CNESST est issue du regroupement de trois organismes spécialisés², dont la Commission de l'équité salariale qui a été créée pour administrer la *Loi sur l'équité salariale* (« LÉS »)³.

Adoptée en 1996, cette loi vise à corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux causés par la discrimination systémique fondée sur le sexe. Pour atteindre cet objectif, la LÉS oblige les employeurs dont l'entreprise compte une moyenne de 10 personnes salariées ou plus à réaliser un exercice d'équité salariale afin de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente⁴.

Ainsi, la LÉS est une loi d'application du droit à l'équité salariale qui lui est reconnu à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵.

Le rôle autrefois exercé par la Commission de l'équité salariale l'est désormais par la CNESST. Ce sont près d'une centaine de personnes qui œuvrent au sein de la Vice-présidence à l'équité salariale de la CNESST.

Étiez-vous au courant que la CNESST est investie du pouvoir de déterminer des mesures correctives pour faire respecter la LÉS? En effet, elle reçoit des plaintes et différends, enquête selon un mode non contradictoire⁶ et détermine des mesures afin d'assurer l'application de la LÉS. Les décisions rendues sont prises par la vice-présidente à l'équité salariale et deux commissaires, lesquelles sont toutes nommées par le gouvernement⁷.

Aujourd'hui, nous nous entretenons avec la **vice-présidente, Anouk Gagné, et les commissaires Judith Carroll et Sophie Raymond** afin de mieux comprendre les fonctions qu'elles exercent au quotidien ainsi que la mission de la CNESST relativement à l'équité salariale.

Pouvez-vous nous parler de vous, plus particulièrement de vos parcours professionnels respectifs avant d'occuper votre poste actuel à la CNESST?

Mme Carroll : J'ai une formation en économie et en relations industrielles.

Dans mon parcours, j'ai occupé les fonctions de conseillère syndicale et politique pour la Confédération des syndicats nationaux (« CSN »). Au sein de cette organisation, j'ai travaillé au dossier de l'équité salariale tant dans le secteur public que dans le secteur privé pendant plusieurs années. J'ai aussi contribué, avec d'autres, à l'élaboration des positions de la CSN sur cet enjeu et j'ai siégé au Comité consultatif des partenaires⁸.

Mme Raymond : J'ai étudié en administration et en gestion des ressources humaines. J'ai complété une maîtrise avec spécialisation en rémunération.

Au cours de ma carrière, j'ai été à la fois professionnelle et gestionnaire en ressources humaines. J'ai également travaillé plusieurs années en service-conseil en rémunération, pendant lesquelles j'ai contribué et piloté beaucoup de dossiers d'équité salariale. J'ai aussi été membre du Comité consultatif des partenaires dès sa création.

Mme Gagné : Je suis psychologue de formation. J'ai également obtenu une maîtrise en administration des affaires.

J'ai surtout œuvré dans le domaine de la gestion. Depuis 15 ans, j'ai occupé plusieurs postes de gestionnaire dans la fonction publique. Avant d'être nommée vice-présidente, j'occupais les fonctions de directrice générale des ressources humaines à la CNESST.

Comment ces expériences passées vous ont-elles outillées pour accomplir vos fonctions actuelles?

Mme Carroll : Le fait d'avoir participé à toutes les consultations sur la LÉS me permet, je crois, d'avoir une meilleure compréhension des articles de la LÉS. De plus, en ayant contribué à des travaux d'équité salariale, je connais les enjeux que pose la réalisation d'un exercice d'équité salariale pour l'employeur ou le comité d'équité salariale⁹.

Mme Raymond : Comme Judith, j'ai fait énormément de dossiers d'équité salariale. Ce volet pratique, qui force l'analyse de la LÉS, m'a permis de développer une perspective quant aux enjeux liés à son application et une compréhension des modifications législatives survenues au fil des années.

Mme Gagné : Ce sont surtout pour mes expériences en administration et en gestion que j'ai été nommée vice-présidente.

En effet, mes responsabilités sont distinctes de celles des commissaires, car en plus de mon rôle au volet décisionnel, j'ai à ma charge tout le volet administratif du secteur de l'équité salariale de la CNESST. De plus, je siège au comité de direction de la CNESST. Je participe donc aux activités de gestion de l'ensemble de la CNESST. En quoi mes expériences antérieures m'aident-elles dans mes fonctions? Je suis reconnue comme une personne qui a de bonnes compétences en matière de gouvernance, de concertation, d'innovation et d'optimisation.

En quoi consiste le droit à l'équité salariale?

Mme Gagné : Le droit à l'équité salariale peut être décrit comme le droit d'une personne salariée qui occupe une catégorie d'emplois à prédominance féminine de recevoir un salaire égal à celui d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente dans une même entreprise, même si ces emplois sont différents.

Il est difficile de définir correctement le droit à l'équité salariale prévu à la LÉS sans nommer certains concepts, particulièrement celui de catégorie d'emplois à prédominance féminine. Ce concept renvoie bien souvent à des emplois qui historiquement ont majoritairement été occupés par des femmes et qui étaient et sont encore sous-évalués (ex. infirmières, caissières, réceptionnistes). La LÉS a été adoptée pour enrayer la discrimination systémique que subissent les femmes au Québec et ainsi reconnaître le travail féminin à sa juste valeur.

Néanmoins, la LÉS n'octroie pas un droit exclusivement aux femmes. Si l'on s'aperçoit qu'il y a un écart salarial à combler, les ajustements salariaux vont s'appliquer à toute personne salariée occupant cette catégorie d'emplois, qu'elle soit homme ou femme.

Cependant, il convient de préciser que la LÉS ne permet pas aux personnes salariées occupant une catégorie d'emplois à prédominance masculine d'avoir droit à des ajustements salariaux. Il en est de même pour les personnes salariées qui sont dans des catégories d'emplois mixtes ou neutres.

Par quels moyens ou mécanismes prévus à la LÉS celle-ci parvient-elle à protéger ce droit aux personnes salariées?

Mme Raymond : Je résumerais ces moyens en 6 points : (1) l'imposition d'obligations aux employeurs; (2) la mise en place de mécanismes de participation pour les personnes salariées aux travaux d'équité salariale dans l'entreprise; (3) les recours prévus pour les personnes salariées et les associations accréditées en cas de non-respect des obligations prescrites à la LÉS; (4) les pouvoirs d'enquête de la CNESST; (5) le développement d'outils pour les employeurs afin de faciliter l'accomplissement de leurs obligations; (6) la diffusion d'information auprès des employeurs, personnes salariées et associations accréditées.

Mme Carroll : J'aimerais ajouter que la LÉS prévoit deux niveaux de participation. Il y a la participation aux exercices d'équité salariale et celle des organisations syndicales, patronales et des

groupes de femmes notamment dans le cadre du Comité consultatif sur l'équité salariale. La concertation et la consultation sont donc deux mécanismes mis de l'avant par la LÉS pour favoriser son application.

Quel est votre rôle en tant que membre décideur? Pouvez-vous nous expliquer comment se déroule le processus décisionnel à la suite du dépôt d'une plainte ou d'un différend?

Mme Raymond : Comme commissaire, mon travail consiste principalement à prendre part aux séances décisionnelles et de travail ainsi qu'à rendre, par écrit, des décisions qui sont motivées. Nous pouvons aussi être amenées à exécuter tout autre mandat particulier confié par la vice-présidente. J'ai notamment eu à développer et à donner des ateliers de formation au personnel de la CNESST.

Concernant spécifiquement le rôle décisionnel, le processus se déroule généralement ainsi : un rapport d'enquête nous est soumis et nous l'étudions. Lorsqu'il manque des informations ou des données, nous demandons un complément d'enquête. Si nous disposons de tous les éléments nécessaires, nous rédigeons un préavis de décision que nous transmettons aux parties pour commentaires. Après examen de ces commentaires, une décision finale est rendue.

Mme Carroll : Une décision peut comprendre une opinion dissidente. Dans le cadre du processus décisionnel, chacune d'entre nous a un droit de vote. À partir du moment où deux de nous adhèrent à une même position, cela devient la position de la CNESST. En cas d'absence d'une des deux commissaires, si nécessaire, la position de la vice-présidente est alors prépondérante.

Mme Raymond : Également, les commissaires doivent, de concert avec la vice-présidente, définir et mettre à jour les orientations en équité salariale. Les orientations expriment la position actuelle de la CNESST concernant l'application de la LÉS. Puisque cette loi comporte des zones grises, nous devons convenir des interprétations à retenir afin d'aider à son application et assurer sa mise en œuvre. Une orientation ne résulte pas toujours d'une décision rendue. Elle peut s'avérer nécessaire à la suite d'un changement législatif. Nous publicisons toutes nos orientations¹⁰ afin que les gens puissent connaître et comprendre la manière dont nous entendons nous gouverner par rapport à une ou à plusieurs dispositions de la LÉS.

Mme Carroll : Une orientation peut être élaborée lorsqu'une question d'intérêt survient et que nous estimons qu'il peut être utile pour l'ensemble des intervenants d'avoir une orientation de la CNESST à ce sujet.

Quels sont les types de plaintes les plus souvent traités par la CNESST?

Mme Gagné : Les plaintes de non-conformité et de non-réalisation des travaux d'équité salariale sont les plus fréquentes. D'ailleurs, maintenant, ça concerne davantage l'évaluation du maintien que l'exercice initial¹¹.

Quelles sont les difficultés liées à l'application de la LÉS?

Mme Gagné : L'une des plus grandes difficultés demeure la compréhension de la LÉS par la population, les employeurs et les personnes salariées. Selon de récents sondages, les gens ont encore de la difficulté à comprendre le concept d'équité salariale et surtout à distinguer les notions d'égalité salariale et d'équité salariale. Il faut reconnaître que les personnes salariées et les employeurs ont parfois de la difficulté à bien saisir l'ensemble des notions que l'on retrouve dans la LÉS et donc à faire une juste application de cette loi.

De plus, de nombreuses personnes tiennent pour acquis que l'enjeu de l'équité salariale au Québec est aujourd'hui réglé, alors que ce ne l'est pas. Il y a encore un écart salarial moyen entre les femmes et les hommes d'environ 10% au Québec. Malgré l'adoption de la LÉS depuis plus de 25 ans, l'équité salariale demeure un enjeu d'actualité.

Mme Raymond : Selon moi, les enjeux d'interprétation que pose la LÉS constituent une difficulté supplémentaire.

Mme Carroll : Ce qui rend difficile son application est le manque de connaissance des droits conférés par la LÉS, plus particulièrement chez les travailleuses non syndiquées. Même lorsqu'elles connaissent leurs droits, elles rencontrent des difficultés réelles à les faire respecter, et ce, pour toutes sortes de raisons (ex. isolement, peur de représailles).

Quelle est l'importance du travail d'information, de vulgarisation et de formation de la CNESST pour favoriser l'atteinte et le maintien de l'équité salariale au Québec?

Mme Gagné : Le travail de soutien auprès de tous nos partenaires (ex. employeurs, personnes salariées, syndicats) est un des grands volets d'intervention de la Vice-présidence à l'équité salariale.

La CNESST offre toute une panoplie d'outils et de formations aux personnes salariées et aux employeurs. Nous savons que, lorsqu'ils sont connus et utilisés, ceux-ci sont très appréciés des employeurs lors de la réalisation de leurs travaux.

Nous avons une stratégie de communication et une campagne sociétale annuelle pour faire connaître la LÉS au plus de monde possible. Il y a de la formation et de la sensibilisation sur l'équité salariale qui sont faites au même titre que pour les normes du travail et la santé et sécurité du travail. Nous essayons toujours d'innover dans nos manières de rejoindre nos clientèles. Par exemple, nous avons publié une capsule vidéo qui vulgarise l'équité salariale aux jeunes. Un balado pour les personnes salariées sera aussi bientôt disponible. Des publications ont même été affichées dans le métro de Montréal afin de rejoindre nos clientèles plus vulnérables.

Quels sont les impacts de la LÉS ?

Mme Gagné : Au Québec, la LÉS a contribué à diminuer l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes. Il est passé de 15,8 % en 1997 à 10 % en 2022 . Cette diminution est multifactorielle. Cependant, bien qu'elle ne soit pas attribuable uniquement à la LÉS, elle n'y est pas pour autant étrangère.

Je souhaiterais mentionner que la CNESST a remporté le *Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022* pour la mise en œuvre de la LÉS, une loi proactive et novatrice. Bien avant cette distinction, le Québec faisait figure de pratique innovante et de chef de file en matière d'équité salariale. Ce prix constitue une reconnaissance internationale des actions et de l'expertise de la CNESST.

Constatez-vous un changement dans les pratiques des entreprises depuis l'adoption de la LÉS ?

Mme Gagné : Les chiffres indiquent un bon taux de réalisation des travaux d'équité salariale chez les entreprises assujetties à la LÉS, qui représentent plus de 36 000 entreprises au Québec. Des entreprises ayant rempli leur *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*, selon des données de décembre 2022¹³, 92,9 % des entreprises qui devaient avoir réalisé un exercice initial ont déclaré l'avoir fait. Parmi celles qui devaient avoir réalisé une première évaluation du maintien, 74,8 % d'entre elles ont déclaré l'avoir fait.

¹ Le présent entretien a été réalisé le 23 mai 2023 par Me Yasminne Aracely Sanchez, Direction générale des affaires juridiques de la CNESST.

² La CNESST fut créée le 1^{er} janvier 2016. Les deux autres organismes qui ont été regroupés sont la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

³ *Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001.

⁴ *Id.*, art. 1 et 4.

⁵ RLRQ, c. C-12.

⁶ LÉS, art. 93 (6).

⁷ La vice-présidente et les commissaires sont nommées par le gouvernement à la suite de consultations : *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 142 et 161.0.1.

⁸ Aujourd'hui remplacé par le Comité consultatif sur l'équité salariale. Ce comité a pour fonction de donner son avis au ministre du Travail ou à la CNESST sur toute question relative à l'application de la LÉS (art. 95.1 et 95.4 LÉS).

⁹ Un comité d'équité salariale a pour mandat d'établir le programme d'équité salariale et il est composé de représentants de l'employeur et des personnes salariées de l'entreprise (art. 17 LÉS). La formation d'un tel comité a pour objectif de favoriser la participation des personnes salariées au processus de réalisation de l'équité salariale. La présence d'un comité n'est pas obligatoire pour toutes les entreprises.

¹⁰ Les orientations peuvent être consultées sur le [site web](#) de la CNESST.

¹¹ Les travaux d'équité salariale qu'est tenu de réaliser un employeur assujetti à la LÉS sont de deux ordres. Dans un premier temps, l'employeur doit entreprendre un exercice initial d'équité salariale dans son entreprise et, une fois celui-ci complété, il doit évaluer le maintien de l'équité salariale tous les 5 ans pour s'assurer que des écarts salariaux n'ont pas été réintroduits dans l'entreprise.

¹² Données annuelles désaisonnalisées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

¹³ « L'équité salariale en chiffres à partir de la DEMES », CNESST : [en ligne](#).



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



Entrevue avec Camille Lefebvre¹

Parle-nous un peu de ton parcours.

Après la réussite des examens du Barreau du Québec en 2017, j'ai entrepris une maîtrise en droit international et transnational à l'Université Laval, sous la supervision de la professeure Fannie Lafontaine. Ma maîtrise visait à examiner la mise en œuvre des clauses d'exclusion du statut de réfugié au Canada, en relation avec le droit international des réfugiés.

Ce sont les enjeux auxquels j'ai été confrontée comme avocate et mes expériences comme chargée de cours et professionnelle de recherche qui ont confirmé ma passion pour le droit international et le droit de l'immigration. C'est aussi ce qui m'a motivée à entamer un doctorat, en études internationales et en droit international, sous la direction des professeurs Philippe Bourbeau, directeur de l'École supérieure d'études internationales de l'Université Laval, et Maartje van der Woude, à la Faculté de droit de l'Université de Leiden aux Pays-Bas. J'examine les interactions du droit international et du droit canadien, en lien avec la sécurisation et la criminalisation de l'immigration.

Qu'est-ce qui t'a poussée à vouloir poser ta candidature à la Cour d'appel fédérale?

J'ai décidé de poser ma candidature comme auxiliaire juridique à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale du Canada afin de mieux comprendre l'ensemble des règles qui régissent les domaines du droit administratif, du droit de l'immigration et de la sécurité nationale au Canada. Évoluer comme auxiliaire à la Cour d'appel fédérale me permet d'enrichir ma thèse, en approfondissant ma compréhension des rouages de notre système d'un point de vue pratique, et en examinant de près les enjeux de mon domaine d'étude. Cela me permet également de mieux comprendre comment fonctionne la magistrature fédérale. Par ailleurs, j'ai récemment été sélectionnée pour occuper un poste d'auxiliaire juridique à la Cour internationale de justice, ce qui me permettra de vivre une expérience similaire et de réutiliser les compétences que j'ai acquises, cette fois en droit international.

Peux-tu nous parler de la compétence de la Cour d'appel fédérale, particulièrement en droit administratif?

La Cour d'appel fédérale est une institution judiciaire nationale, bijuridique et bilingue. Sa juridiction s'étend à tout le Canada.

Elle entend les appels de décisions rendues par la Cour fédérale du Canada et par la Cour canadienne de l'impôt et a compétence en matière de contrôle judiciaire à l'égard de plusieurs tribunaux et offices fédéraux en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les Cours fédérales*. Elle entend aussi les appels interjetés en vertu d'une variété de lois fédérales. Elle dispose, entre autres, de litiges en matière de droit fiscal, droit maritime, droit de l'immigration, droit autochtone, droit carcéral, droit de la propriété intellectuelle, relations du travail et sécurité nationale. Elle gère le plus important contentieux de droit administratif au pays, en tant que tribunal responsable du contrôle judiciaire de l'administration fédérale. Ainsi, en tant qu'auxiliaire, le droit administratif est au cœur de la majorité des dossiers.

Quel est le rôle des auxiliaires juridiques?

Les auxiliaires juridiques travaillent sous la direction d'un ou d'une juge auprès duquel ou de laquelle ils sont affectés. Ils effectuent des recherches juridiques, rédigent des mémorandums de recherche et des précis d'audience. En d'autres mots, et de manière générale, ils assistent les juges dans leurs travaux. Ils ont également l'opportunité de discuter des dossiers et d'assister aux audiences.

Être auxiliaire juridique représente une opportunité unique de développer une relation avec un ou une juge, avec lequel ou laquelle nous sommes amenés à travailler sur une base quotidienne. C'est une expérience extrêmement enrichissante d'un point de vue juridique : en effet, cela permet de comprendre les rouages de la pensée d'un ou d'une juge, tout en développant une compréhension unique du système judiciaire et du mode décisionnel des juges. En ce sens, une cléricature permet d'acquérir des compétences hautement transposables dans toute carrière ultérieure, que ce soit en pratique privée, dans le monde académique ou ailleurs.

As-tu des conseils pour des étudiant.e.s qui voudraient poser leur candidature à la Cour d'appel fédérale?

Je leur conseillerais de se lancer et d'appliquer au programme ! C'est une expérience formatrice et intellectuellement stimulante, qui ne peut que bonifier un parcours en droit. C'est aussi l'opportunité unique de toucher à des domaines de droit moins connus, de se spécialiser dans des champs juridiques complexes, tout en analysant des questions novatrices en droit. Cette expérience m'a permis de me familiariser avec ces différents domaines d'un point de vue pratique, ce qui complète ma formation académique. Finalement, c'est aussi une occasion de rencontrer d'autres auxiliaires venant de partout au Canada et de tisser des liens incomparables. C'est une expérience qui en vaut la peine. Sur une autre note, c'est également l'opportunité de devenir expert en matière de norme de contrôle !

¹ Entrevue réalisée par Me Catherine Savard, membre du comité du Proforma et auxiliaire juridique à la Cour suprême du Canada.



Giselle Aguiar Santos
SOQUIJ

R. c. Larouche : sommes-nous dans une nouvelle ère de cybercriminalité?

CHRONIQUE

* SOQUIJ | Intelligence juridique

Une décision inédite vient d'être rendue par la Cour du Québec concernant un accusé qui a utilisé la technologie d'hypertrucage pour commettre une infraction criminelle.

La décision *R. c. Larouche* est la première à être rendue en matière de production de matériel de pornographie juvénile avec l'utilisation de la technologie de l'hypertrucage (en anglais, «deepfake»). Celle-ci permet par exemple d'intégrer le visage d'une personne sur le corps d'une autre, et ce, de façon ultraréaliste. L'accusé dans cette affaire a été condamné à une peine globale de 8 ans d'emprisonnement pour possession, distribution et production de matériel de pornographie juvénile.

Outre la quantité de fichiers possédés par l'accusé, 545 000, qui place sa «collection» parmi les plus importantes de l'histoire judiciaire, la décision mérite d'être soulignée afin d'alimenter une réflexion sur les répercussions des nouvelles technologies dans le domaine du droit criminel.

En effet, comme le souligne le juge, «[l']avènement et le développement des nouvelles technologies ont tristement contribué à la prolifération de la pornographie juvénile» (paragr. 12), et l'utilisation de l'hypertrucage à cette fin semble placer les autorités policières «dans une nouvelle ère de cybercriminalité» (paragr. 66).

Les faits

Les enquêteurs affectés au module technologique de la Sûreté du Québec ont constaté que l'adresse IP de l'accusé était active depuis environ 3 ans dans le partage de fichiers connus comme relevant de la définition de «pornographie juvénile». Ils ont réussi à télécharger 16 fichiers complets et 1 fichier incomplet de pornographie juvénile à partir de l'ordinateur de l'accusé. Le logiciel robotisé qu'ils ont utilisé a noté 1 257 occurrences de disponibilité de fichiers connus comme constituant de la pornographie juvénile à partir de l'adresse IP de l'accusé.

En outre, l'accusé a produit 86 000 fichiers de matériel de pornographie juvénile en utilisant la technologie de l'hypertrucage, mais ce nombre découle du fonctionnement du logiciel qu'il a utilisé. Afin de créer un nouvel extrait «hypertrucé» à partir d'une séquence existante, le logiciel doit créer de 15 à 30 fichiers photographiques par seconde de vidéo. C'est pour cette raison que la production de 7 fichiers vidéo de pornographie juvénile a entraîné la production de plus de 86 000 nouveaux fichiers photographiques.

Les technologies utilisées

L'accusé a distribué du matériel de pornographie juvénile au moyen de logiciels de transmission pair-à-pair (paragr. 47). Le modèle pair-à-pair («peer-to-peer» ou P2P) est une technologie décentralisée, c'est-à-dire qui ne repose sur aucun serveur central sauvegardant ou transmettant des informations entre les usagers. La technologie de la chaîne de blocs («blockchain») fonctionne d'ailleurs sur la base du modèle pair-à-pair.



Autrement dit, cette architecture en réseau permet à chaque utilisateur (ou nœud) de partager des fichiers sans passer par un serveur centralisé. Elle renforce ainsi: 1) l'anonymisation des échanges qui se font sur ces réseaux; et 2) la dissimulation des informations ou des fichiers échangés en raison de l'absence de traces ou d'éléments de preuve disponibles dans un serveur ou auprès d'une «autorité» centrale, tels un logiciel ou un site hébergeant des contenus, de même que par l'utilisation de procédés de chiffrement.

La fonction de «hachage» qu'évoque le juge aux paragraphes 47 et suivants de la décision est liée justement au chiffrement des données puisqu'elle vise à empêcher tout tiers n'ayant pas la clé de déchiffrement, comme les policiers, de reconstruire le fichier, devenu incompréhensible après l'application de la fonction de hachage.

Le modèle pair-à-pair est donc problématique du point de vue des enquêteurs et de la poursuite, et ce, à plus d'un titre. D'abord, il complexifie l'enquête, les fichiers échangés n'étant pas accessibles en raison de l'utilisation de procédés de chiffrement. De plus, il est difficile de rechercher la responsabilité criminelle d'une autorité centrale hébergeant les fichiers de pornographie juvénile ou en permettant la transmission, car celle-ci n'existe pas.

[56] Il faut noter que le nombre de fichiers réellement échangés, en tout ou en partie, est inconnu à ce jour. Il est par exemple impossible de savoir si la totalité de la «collection» du délinquant était offerte en partage ou ne l'a été. Il est également impossible de savoir si les fichiers créés par le délinquant par hypertrucage ont été rendus disponibles. [...]

Quant à la technologie de l'hypertrucage, il s'agit d'un «procédé de manipulation audiovisuelle qui recourt aux algorithmes de l'apprentissage profond (*deep learning*) pour créer des trucages ultraréalistes» (paragr. 60). Le juge explique que l'utilisateur doit posséder entre 3 000 et 8 000 photographies d'un même visage

Suite ->

afin de constituer un matériel source suffisant pour exporter un visage sur le corps d'une autre personne. Le logiciel «séquencera un extrait vidéo image par image, afin d'obtenir une banque suffisante à la création d'un hypertrucage» (paragr. 64).

[65] Une fois la banque de données suffisamment complète, le logiciel visera à entraîner une intelligence artificielle à prendre en compte les différents attributs du visage sur chacune des photographies: angle du visage, positionnement des yeux, des lèvres, des oreilles, etc., pour mimer les mouvements du visage de la source. L'entraînement demande des moyens technologiques importants et une quantité d'heures de travail qu'il est difficile de quantifier, outre que cela est particulièrement long. En fait, plus le travail est long, meilleur est le résultat, l'entraînement de l'intelligence artificielle n'étant que plus complet. [...]

C'est qui est troublant, c'est qu'avec l'utilisation de l'hypertrucage, il est impossible de distinguer le vrai du faux. Il en résulte des [«vidéos crédibles montrant des personnes qui font des choses ou tiennent des propos, alors qu'elles n'ont jamais fait de tels gestes ni prononcé de telles paroles»](#) [traduction].

Les conséquences pour les victimes

L'accusé dans *R. c. Larouche* a utilisé des images de sa «collection» de pornographie juvénile pour en produire d'autres dont le contenu diffère de l'original. Bien que les enfants qui y figurent n'aient pas souffert de nouvelles agressions sexuelles, leur image et leur intégrité sexuelle liée à cette image ont été de nouveau violées. Le juge note que «[I]es impacts de la propagation de leurs images pour les victimes se font sentir dans différentes sphères de leur vie [...]. Les problèmes toxicomaniaques découlant de leurs agressions et de la publication de leurs images ne font qu'exacerber leurs symptômes» (paragr. 32).

Les effets nocifs de l'utilisation de l'hypertrucage pour la commission de ce type d'infraction ne s'arrêtent pas là. En effet, cette technologie pourrait mettre en cause virtuellement tous les enfants:

[70] [...] Un simple extrait vidéo d'enfant disponible sur les réseaux sociaux, ou une capture vidéo subreptice d'enfants dans un lieu public pourraient les transformer en victimes potentielles de pornographie juvénile. Il s'agira pour un cybercriminel de séquencer ce vidéo et d'échanger le visage de l'enfant avec celui d'une victime d'agression sexuelle qui se retrouve sur Internet. [...] l'image et l'intégrité sexuelle et psychologique des enfants seront irrémédiablement atteintes, avec un potentiel que ce fichier ne soit propagé partout sur Internet, sans aucun contrôle.

Dans un article portant sur la [publication non consentuée d'une image intime](#), les professeurs Emily Laidlaw et Hilary Young font état des conséquences de la création de vidéos à caractère sexuel avec l'utilisation de l'hypertrucage («deepfake sex videos») pour les victimes adultes:

Les victimes des vidéos à caractère sexuel créées par hypertrucage peuvent subir un préjudice émotionnel important. Les vidéos ou les images peuvent sembler réalistes et avoir les mêmes conséquences que la publication non consentuée d'une image intime traditionnelle, telles que l'atteinte à la réputation, la perte d'emploi, la traque, le harcèlement, etc. Les effets sur les victimes comprennent l'objectivation sexuelle sans consentement, des sentiments de honte et d'humiliation ainsi que la compromission de la capacité des victimes à consentir à tous les aspects de leurs expériences sexuelles. [traduction]

Il est donc permis de croire que les conséquences seraient essentiellement les mêmes, ou encore plus graves, pour un enfant dont l'image serait utilisée pour la production de matériel de pornographie juvénile, même si en réalité il n'a subi aucune agression. Comme l'explique le juge, «[I]es impacts pour les victimes des crimes relatifs à la pornographie juvénile sont indépendants des impacts des crimes d'agression sexuelle et d'exploitation de ces enfants. Les crimes reliés à la pornographie juvénile entraînent des conséquences majeures et bien souvent perpétuelles» (paragr. 34).

Une infraction plus grave?

Le juge n'a pas retenu l'argument de la poursuite selon lequel l'usage de la technologie de l'hypertrucage pour produire du matériel de pornographie juvénile devait recevoir une peine exceptionnelle pour dissuader toute personne qui voudrait se rendre coupable d'un tel crime par le biais de cette technologie. Il n'a pas non plus accepté la proposition de la défense voulant que des enfants n'aient pas été de nouveau agressés sexuellement pour produire ce matériel (paragr. 74).

Il a plutôt conclu que l'utilisation de la technologie afin de produire du matériel hypertrucé ne change pas substantiellement l'essence du crime de production de matériel de pornographie juvénile et que cet élément n'a que peu d'importance dans l'établissement de la peine appropriée (paragr. 76).

Les répercussions des nouvelles technologies sur le travail des policiers

La création de fichiers de pornographie juvénile au moyen de l'hypertrucage rend inefficace la technologie utilisée par les policiers pour enquêter sur ce type de crime et elle sera rapidement désuète (paragr. 69). En effet, l'accusé n'a pas créé une copie du fichier original, mais plutôt un nouveau fichier avec une valeur de «hachage» indépendante. Ainsi, les fichiers qui étaient connus des policiers ont été remplacés par 86 000 unités indépendantes ayant de nouvelles valeurs de «hachage».

Conclusion

Bien que la technologie de l'hypertrucage ne soit pas accessible à tous aujourd'hui, elle pourrait le devenir assez rapidement et susciter encore plus de questions dans différents domaines du droit. *R. c. Larouche* a répondu aux questions qui se posaient dans les circonstances qui lui étaient propres et constitue un précédent d'intérêt en ce qui concerne le droit criminel.

Dans l'avenir, on pourrait aller plus loin et se questionner sur la responsabilité criminelle des compagnies et des personnes physiques participant à la conception de logiciels d'hypertrucage. En effet, si l'utilisation de ces logiciels par des individus à des fins de production et de distribution de matériel de pornographie juvénile n'a pas, bien sûr, été voulue ni même anticipée par les concepteurs, l'accessibilité de la technologie et la multiplication de crimes de ce genre pourraient soulever la question de leur négligence ou de leur insouciance à l'égard des logiciels du fait qu'ils étaient raisonnablement en mesure de savoir qu'ils seraient utilisés à des fins criminelles.



Me Gabrielle Tremblay et Me Geneviève Côté

Normalisons le stress du jeune plaideur!

COMITÉ SANTÉ MENTALE

Quel jeune plaideur est étranger au stress vécu avant une audition? Soyons francs, les avocats qui ont dormi sur leurs deux oreilles avant un premier procès sont rares. Nous avouons bien humblement ne pas appartenir à cette catégorie.

Au contraire, l'absence de nervosité serait plutôt anormale, ne serait-ce qu'en raison de toute l'importance dont un tel moment revêt pour nos clients. Certains avocats, des plus jeunes et des moins jeunes, diront même que malgré l'âge et l'expérience, le stress est une composante nécessaire de notre profession pour livrer une bonne performance au moment venu d'une audition. Une chose est certaine, un tel enjeu n'est pas aisément abordé entre collègues plaideurs, peut-être parce qu'il ouvre la porte à l'admission d'une certaine vulnérabilité trop peu acceptée chez l'avocat.

Partant de ce constat, nous avons cru intéressant d'aller à la rencontre de trois anciens plaideurs aguerris qui siègent aujourd'hui au sein de la magistrature québécoise afin de nous enquêter de leurs perspectives sur l'enjeu du stress vécu par le jeune plaideur en début de pratique.

Voici donc les résultats de nos entretiens avec le juge Pierre A. Gagnon de la Cour du Québec, le juge Bernard Godbout de la Cour supérieure et la juge Geneviève Cotnam de la Cour d'appel, lesquels, nous l'espérons, contribueront à déstigmatiser le stress ressenti par les jeunes plaideurs en début de pratique et surtout informer quant aux astuces qui peuvent aider à le canaliser pour en tirer profit.

1. La préparation est clé

Les trois juges sont unanimes à ce sujet. Avoir une bonne connaissance des faits de son dossier et du droit applicable permet à un avocat de répondre aisément aux questions qui lui sont posées par la Cour et d'avoir confiance en lui. Cette étape ne doit jamais être négligée pour diminuer le stress vécu avant une audition.

2. Faites preuve d'honnêteté intellectuelle

Votre honnêteté intellectuelle vous permettra de bâtir une crédibilité en tant que jeune plaideur devant la Cour. La juge Cotnam rappelle de ne jamais « plaider l'indéfendable », ce qui contribuera par le fait même à diminuer le stress ressenti avant et pendant une audition en s'exposant moins aux commentaires de la Cour. Pour le juge Godbout, cette notion d'honnêteté intellectuelle signifie notamment que le jeune avocat doit avoir une « assurance sincère dans sa façon de s'exprimer et d'expliquer les choses, qui ne doit pas se traduire en agressivité ».

3. Répondez aux questions au moment où elles vous sont formulées

Voyez les questions, non pas comme une tentative de vous déstabiliser, mais plutôt comme une opportunité de clarifier votre position devant la Cour. La juge Cotnam précise que bien souvent, un plaideur qui répond aux questions fait preuve de plus de naturel, ce qui améliore d'autant plus la qualité de sa plaidoirie.

Suite ->



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

4. Lâchez prise quant aux éléments qui sont hors de votre contrôle

Les imprévus et impondérables peuvent faire partie d'une audition, et ce, malgré une bonne préparation. La capacité à réagir, à s'adapter à ces événements et à lâcher prise lorsque nécessaire sont trois éléments qui vous permettront d'être un meilleur plaideur. Le procès parfait n'existe pas, d'où l'importance pour le juge Gagnon « de lâcher prise lorsqu'on réalise que quelque chose ne fonctionne pas ou n'avantage pas notre théorie de la cause ».

5. Ne vous laissez pas impressionner par la partie adverse... ou le tribunal!

Le juge Godbout énonce clairement que « ce n'est pas parce que l'adversaire est un avocat senior que cela vous enlève votre connaissance du dossier et du droit ». Il est aussi possible selon lui, même requis, de souligner son désaccord à la Cour, le cas échéant, quant à une position qu'elle adopte en cours de route. Tout peut être dit lorsqu'apporté avec respect.

6. Le jugement rendu n'est pas un jugement sur la qualité du travail de l'avocat

Pour le juge Gagnon, dans tous les cas, l'avocat ne peut pas être meilleur que sa cause. La présentation impeccable d'un dossier à la Cour ainsi qu'une qualité de plaidoirie exceptionnelle n'empêchent pas le tribunal de rendre un jugement vous étant défavorable. Il précise qu'il ne sert à personne « de se sentir responsable des éléments qui ne dépendent pas de soi ».

7. Les juges font-ils davantage preuve de tolérance à l'égard des jeunes plaideurs?

La bonne nouvelle? Tous répondent par l'affirmative à cette question! Toutefois, cette tolérance est seulement de mise lorsque la Cour constate que le jeune avocat a mis la préparation requise à la présentation de son dossier. La juge Cotnam croit que la Cour « a aussi le rôle de soutenir les avocats et modulera ses interventions auprès de l'avocat au besoin ».

Pour le juge Gagnon, la plaidoirie est un art qui s'apprend. Comme toute discipline, elle se peaufine par la pratique et le temps qui y est investi.

Nous laissons le mot de la fin à la juge Cotnam qui nous rappelle avec une bienveillance sentie que « la profession juridique peut apporter beaucoup et il faut par-dessus tout savoir garder le plaisir en la pratiquant ! ».

En espérant que ces réponses aient pu alléger vos appréhensions face à la plaidoirie en début de pratique et vous doter de quelques astuces pratiques pour y faire face. Nous tenons à exprimer nos plus chaleureux remerciements au juge Gagnon, au juge Godbout et à la juge Cotnam qui ont pris le temps de contribuer à notre discussion sur cet enjeu de santé mentale.

LE MILIEU JURIDIQUE ÉVOLUE... ET VOUS ?



*SUBVENTION OFFERTE POUR LES
JEUNES BARREAUX





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



Me Cassandra Iorio
Stein Monast
cassandra.iorio@steinmonast.ca

La norme de la décision correcte applicable aux questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble : revue de la jurisprudence récente

Il est acquis qu'en matière de contrôle judiciaire, il existe deux normes de contrôle applicables, soit celle de la décision raisonnable et celle de la décision correcte.

La norme de la décision raisonnable commande la déférence par la cour de révision, laquelle ne se demande pas quelle serait la décision qu'elle aurait rendue à la place du décideur administratif, ne tente pas de prendre en compte l'éventail des conclusions qu'aurait pu tirer le décideur, ne se livre pas à une analyse de *novo* et ne cherche pas à déterminer la solution correcte au problème. De son côté, la norme de la décision correcte implique que la cour de révision entreprend sa propre analyse au terme de laquelle elle décide si elle est d'accord ou non avec la conclusion du décideur.

En 2019, dans l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*¹ la Cour suprême a révisé le cadre d'analyse en matière de contrôle judiciaire. Celui-ci repose désormais sur la présomption que la norme de la décision raisonnable s'applique dans tous les cas².

La Cour suprême a cependant énoncé cinq exceptions à cette présomption, lesquelles conduisent plutôt à l'application de la norme de la décision correcte, à savoir : (1) la norme de contrôle est établie par voie législative, (2) il existe un mécanisme d'appel prévu par la loi, (3) les questions constitutionnelles, (4) les questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et (5) les questions liées aux délimitations des compétences respectives d'organismes administratifs³. En 2022, dans l'arrêt *Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique c. Entertainment Software Association*, la Cour suprême a ajouté une sixième exception : (6) lorsque les cours de justice et les organismes administratifs ont compétence concurrente en première instance sur une question de droit dans une loi⁴.

Le présent article a pour objectif de traiter de la quatrième exception reconnue par la Cour suprême qui conduit à l'application de la norme de la décision correcte, soit les questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble.

Qu'est-ce qu'une question de droit générale d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble?

Tout d'abord, notons que cette catégorie de question n'est pas nouvelle et que la Cour suprême reconnaissait déjà son existence en 2008 dans l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*⁵. La nécessité d'appliquer la norme de la décision correcte aux

questions de droit générales d'importance capitale pour le système juridique découle de la primauté du droit. Ce principe « requiert que les cours de justice apportent un niveau de certitude juridique qui soit supérieur à celui que permet le contrôle en fonction de la norme de la décision raisonnable »⁶.

De telles questions doivent être tranchées de manière uniforme et cohérente étant donné leurs répercussions sur l'administration de la justice dans son ensemble⁷. Elles exigent une réponse unique et définitive. Autrement dit, lorsqu'une question est d'une telle importance, le décideur ne doit pas seulement rendre une décision qui peut faire partie des issues raisonnables possibles, mais doit rendre la bonne décision.

La norme de la décision correcte s'impose pour les questions de droit qui sont d'une importance fondamentale, de grande portée et susceptibles d'avoir des répercussions juridiques significatives sur le système de justice dans son ensemble ou sur d'autres institutions gouvernementales⁸.

La Cour suprême explique également dans l'arrêt *Vavilov* que même si une question est d'un intérêt public général, cela n'est pas nécessairement suffisant pour qu'elle soit qualifiée d'importance capitale pour le système juridique dans son ensemble. Elle formule d'ailleurs la mise en garde suivante : les questions d'importance capitale ne constituent pas « une vaste catégorie fourre-tout »⁹.

Exemples de questions qui ont été reconnues

Dans *Vavilov*, la Cour suprême mentionne certains exemples de questions de droit générales d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble : lorsqu'une procédure administrative est prescrite par l'application des doctrines de l'autorité de la chose jugée et de l'abus de procédure; la portée de l'obligation de neutralité religieuse de l'État; le bien fondé des limites du secret professionnel de l'avocat; et la portée du privilège parlementaire¹⁰.

Postérieurement à l'arrêt *Vavilov*, des cours d'appel à travers le pays ont notamment reconnu (ou réitéré) les questions suivantes : le test visant à déterminer l'existence de la discrimination fondée sur la situation familiale¹¹; la portée du secret professionnel¹²; l'omission de tenir compte des règles de droit international privé prévues dans le *Code civil du Québec*¹³; et l'omission d'avoir pris en compte un droit reconnu par la *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁴.

Pour ce dernier exemple, il faut toutefois distinguer la situation où, dans le cadre de son analyse, le tribunal *n'omet pas* de considérer un droit reconnu par la Charte, mais, au contraire,

Suite ➔

applique un tel droit¹⁵. Dans ce dernier cas, la jurisprudence constante depuis l'arrêt *Doré c. Barreau du Québec*¹⁶ énonce que l'application par un décideur des dispositions ou principes énoncés dans les Chartes pour trancher un litige administratif reste est révisable selon la norme de la décision raisonnable¹⁷.

Exemples de questions qui n'ont pas été reconnues

L'arrêt *Vavilov* énumère une série de questions de droit générales issues de la jurisprudence qui ne peuvent être d'une importance capitale pour le système de justice : la question de savoir si un certain tribunal administratif peut accorder ou non un type particulier d'indemnité; les cas dans lesquels un arbitre peut appliquer une préclusion à titre de réparation; l'interprétation d'une disposition législative prescrivant le délai pour mener à terme une enquête; la portée des droits de la direction prévus dans une convention collective; l'application d'un délai de prescription en vertu d'une loi portant sur les valeurs mobilières; la possibilité pour une partie à un contrat confidentiel de porter plainte sous un régime particulier de réglementation; et la portée d'une exception permettant aux non-avocats de représenter un ministre dans certaines instances¹⁸.

Depuis *Vavilov*, d'autres tribunaux ont considéré que la présomption de l'application de la norme de la décision raisonnable ne pouvait être réfutée au motif que la question de droit soulevée n'était pas

d'une importance capitale pour le système de justice. Pensons notamment aux questions suivantes : l'interprétation d'une loi portant sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée¹⁹ ; la qualification du délai prévu dans une loi pour contester une décision administrative²⁰; savoir si un employé peut renoncer à une disposition précise du *Code canadien du travail*²¹; la détermination du droit d'enquêter à l'égard d'activités d'assurance²²; l'interprétation d'une disposition législative qui permet aux municipalités de retenir un permis de construction qui est en conflit avec des règlements en cours d'élaboration²³; et savoir si un accord entre un employeur et un syndicat accrédité visant à élargir volontairement une unité de négociation peut être annulé par une demande d'accréditation concurrente²⁴.

Conclusion

À la lumière de ce qui précède, il demeure que la qualification d'une question comme étant d'une importance capitale pour le système juridique demeure rare, voire exceptionnelle. Les tribunaux semblent prendre au sérieux la mise en garde effectuée par la Cour suprême dans l'arrêt *Vavilov* et évitent d'élargir indûment les véritables questions en jeu afin qu'elles se qualifient comme telles. Il est donc peu fréquent que la présomption de l'application de la norme de la décision raisonnable soit réfutée en vertu de cette exception.

¹ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65 [« *Vavilov* »].

² *Vavilov*, par. 10 et 16.

³ *Vavilov*, par. 17.

⁴ *Société canadienne des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique c. Entertainment Software Association*, 2022 CSC 30, par. 28.

⁵ *Vavilov*, 58; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, par. 60.

⁶ *Vavilov*, par. 62.

⁷ *Vavilov*, par. 59.

⁸ *Vavilov*, par. 59.

⁹ *Vavilov*, par. 61.

¹⁰ *Vavilov*, par. 60.

¹¹ *United Nurses of Alberta v. Alberta Health Services*, 2021 ABCA 194, par. 53-59 (demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée: no 39772). Cet arrêt concernait une disposition d'une convention collective qui reprenait le même texte que l'article 7 de l'*Alberta Human Rights Act*, RSA 2000, c. A-25.5.

¹² *British Columbia (Attorney General) v. Canadian Constitution Foundation*, 2020 BCCA 238, par. 30-47.

¹³ *Langford Sharp c. Autorité des marchés financiers*, 2021 QCCA 1364, par. 48 (demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême accueillie – jugement en délibéré : no 39920).

¹⁴ *Canadian Broadcasting Corporation v. Ferrier*, 2019 ONCA 1025, par. 35. Voir au même effet: *McCarthy v. Whitefish Lake First Nation #128*, 2023 FC 220, par. 53.

¹⁵ *Canadian Broadcasting Corporation v. Ferrier*, 2019 ONCA 1025, par. 34 (demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée: no 39079).

¹⁶ *Doré c. Barreau du Québec*, 2012 CSC 12, par. 45.

¹⁷ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1108 c. CHU de Québec – Université Laval*, 2020 QCCA 857, par. 32.

¹⁸ *Vavilov*, par. 61.

¹⁹ *Donham v. Nova Scotia (Information and Privacy Commissioner)*, 2023 NSSC 87, par. 14.

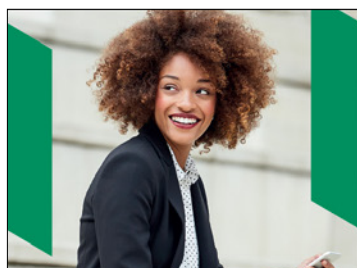
²⁰ *Abadi c. Meubles Delta inc.*, 2022 QCCA 903, par. 30. Dans cet arrêt, il s'agissait du délai prévu à l'article 359 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.

²¹ *Banque de Montréal c. Li*, 2020 CAF 22, par. 28 (demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée : no 39095).

²² *Apple Canada inc. c. Autorité des marchés financiers*, 2023 QCCA 453, par. 9 (demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême déposée : no 40762).

²³ *G.S.R. Capital Group Inc. v. White Rock (City)*, 2022 BCCA 46, par. 26 (demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée : no 40140).

²⁴ *Andritz Hydro Canada Ltd. v The United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada*, Local 179, 2023 SKCA 69, par. 42-44. Dans cet arrêt, la loi visée était la *Saskatchewan Employment Act*, SS 2013, c. S-15.1.



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

Découvrez l'offre



PRIX LOUIS-PHILIPPE PIGEON APPEL DE CANDIDATURES

Comme le veut la tradition depuis 199, le prix Louis-Philippe Pigeon est de retour cette année et sera, encore une fois, remis à un ou une membre du Jeune Barreau de Québec. Ce prix vise à reconnaître et souligner l'accomplissement d'un acte méritoire ou d'une contribution distinctive.

Le prix est attribué chaque année par le conseil d'administration du Jeune Barreau de Québec et est décerné lors de la Rentrée judiciaire du Barreau de Québec.

Les personnes intéressées à soumettre une candidature, ou à proposer la candidature d'un ou d'une membre, doivent communiquer leur dossier en respectant les conditions suivantes :

ÉLIGIBILITÉ : Toute personne membre du Jeune Barreau de Québec au moment de l'accomplissement de l'acte méritoire ou de la contribution distinctives;

DOSSIER : Le dossier de candidature comprend une lettre expliquant l'acte méritoire ou la contribution distinctive, de même qu'un curriculum vitae du ou de la membre;

ÉCHÉANCE : Le dossier doit être reçu au plus tard le 15 août 2023;

DÉPÔT : Le dossier doit être adressé au conseil d'administration du Jeune Barreau de Québec, aux coordonnées indiquées ci-dessous :

Par la poste :

Jeune Barreau de Québec – Prix Louis-Philippe Pigeon a/s Mme Émilie Carrier
76, rue Saint-Paul, bureau 301, Québec G1K 3V9

Par courriel : jbq@jeunebarreaudequebec.ca

Pour plus d'informations, nous vous invitons à communiquer avec

Mme Émilie Carrier au 418-802-5816 ou au

jbq@jeunebarreaudequebec.ca

Suite →

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!

Le Jeune Barreau *en action*

CONGRÈS ANNUEL DU JEUNE BARREAU DE QUÉBEC

Le 18 mai dernier se tenait la 3^e édition du Congrès annuel du JBQ. Alors qu'un effort particulier fut déployé cette année pour diversifier l'offre de formation, les membres ont répondu présents à l'appel.

Nous souhaitons réitérer nos remerciements à l'Honorable Jean-Louis Lemay qui était le président d'honneur de cette édition.

Un merci tout particulier aux organisateurs, à nos conférenciers et conférencières ainsi que nos partenaires qui ont contribué à la réussite de l'événement :

- CAIJ
- Desjardins
- JurisConcept
- Soquij
- Fasken
- GBV avocats



Nous vous invitons à consulter les photos en cliquant sur ce [lien](#).

Au plaisir de vous revoir en grand nombre lors de notre prochaine édition!

L'ACTIVITÉ NETTOYAGE

Le 22 mai dernier, le JBQ a tenu une activité de nettoyage des environs du Palais de justice.

Nous remercions nos bénévoles et notre dynamique comité environnement.

Merci également à notre partenaire [Table de quartier Engrenage Saint-Roch](#).

Suite ➤



Le Jeune Barreau *en action*

LE CONCOURS ORATOIRE « LE RABAT D'OR »

Le 8 juin dernier se tenait le concours oratoire «Le Rabat d'Or» du JBQ sous la présidence d'honneur de Desjardins.

Pour l'occasion, 4 orateurs ont courageusement accepté de relever le défi et d'aller performer devant un jury composé des Honorables juges Mme Sophie Lavallée, Mme Nancy Bonsaint et M. Stéphane Poulin ainsi que de la Bâtonnière de Québec Me Élif Oral.

Me Hubert Chiasson du Cabinet d'avocats Langlois avocats a remporté les grands honneurs et aura la chance de représenter le Jeune Barreau de Québec au prix Paris-Montréal de la Francophonie, concours d'éloquence international se tenant pendant la semaine de la rentrée des Tribunaux du Barreau de Montréal.

Nous tenons à remercier Me Élodie Drolet French pour la présentation des candidats.

Nous souhaitons également féliciter les autres participants qui ont su livrer de superbes discours:

Me Maryse Catellier Boulianne

Me Soraya Blouin

Me Rachel Lapointe

Me Hubert Chiasson

Le JBQ tient également à remercier les partenaires de l'événement :

- Desjardins
- SOQUIJ
- Les Rabat-Joies

À l'année prochaine !



TOURNOI DE SOCCER

Le dimanche 11 juin dernier, s'est tenu le tournoi annuel de soccer du JBQ sur les terrains de l'école secondaire de l'Académie Saint-Louis.

Félicitations à l'équipe de Therrien Couture Joli-Coeur, qui a remporté les grands honneurs.



Un dernier merci aux équipes participantes Fasken, GBV Avocats, Lavery, Morency Société d'avocats, Stein Monast et Tremblay Bois avocats.

Notre équipe du CJP de Québec-Chaudière-Appalaches **recrute** de nouvelles personnes alliées de l'accès à la justice!

Tu es avocat.e ou notaire?

L'accès à la justice te passionne?

Tu veux faire une différence dans la vie des gens et dans ta communauté?

Tu recherches un milieu de travail décontracté,
respectueux et qui offre des conditions avantageuses?



Avocat.e ou notaire passionné.e par l'accès à la
justice

Poste temporaire à temps plein avec possibilité de
prolongation disponible au sein d'une
équipe engagée!

Détails : justicedeproximite.qc.ca/emploi



CENTRE DE JUSTICE
DE PROXIMITÉ
Québec