

proforma

www.jeunebarreaudequebec.ca



Le droit du travail



Mot du
Bâtonnier
p. 4



Mot de la
présidente
p. 3



Chronique de la
magistrature
p. 6

L'équipe du Proforma

Me Yasminne Aracely Sanchez
Me Julie-Ann Blain
Me Sarah Campeau-Lortie
Me Elsa Chouinard
Me Hawa-Gabrielle Gagnon
Me Élisabeth Lachance (responsable)
Me Laurie-Ann Laveau
Me Catherine Lord
Me Geneviève Massé
Me Florence Méthot
Me Catherine Savard
Me Maël Tardif

Conseil d'administration du Jeune Barreau 2024-2025

Me Gabrielle Bergeron
présidente



Me Gabriel Boivin
premier vice-président



Me Élisabeth Lachance
seconde vice-présidente



Me Daphné Côté
secrétaire



Me Hubert Chiasson
second secrétaire



Maxime Laflamme
trésorier



Conseillers(ères)

Me Philippe Boily
Me Marie-Ève Couturier
Me Émilie Hunkin
Me Alexie Lacourse-Dontigny
Me Philippe Lavoie Paradis
Me Charlotte LaRosa-Verdon
Me Catherine Lord

Président sortant

Me Pier-Luc Laroché

Jeune Barreau
de Québec

@JBQ_Quebec

Me Gabrielle Bergeron

Me Samuel Massicotte

Mes Yasminne Aracely Sanchez
et Sarah Campeau-Lortie

Mes Elsa Chouinard
et Sarah Campeau-Lortie

Pierre-Olivier Lapointe

Me Jean-Luc Dufour

Mes Sarah Campeau-Lortie
et Xavier Parenteau

Me Simon Barrette

Me Eva Dubuc-April

Me Nancy Fortin

Financière des avocates et avocats

En collaboration avec Bernier Beaudry

Comité environnement du Jeune
Barreau de Québec

Le Jeune Barreau en action

Comité services à la population du
Jeune Barreau de Québec

Les prochains rendez-vous du JBQ
à ne pas manquer!

Table des matières

- 3 Mot de la présidente du Jeune Barreau de Québec
- 4 Mot du Bâtonnier
- 6 Chronique de la magistrature : Entrevue avec la juge administrative Isabelle Robitaille
- 9 Entrevue avec une arbitre de griefs : Me Nathalie Faucher
- 12 Efficacité et charge mentale : le poids invisible de l'opérationnel
- 14 Collaboration avec l'Université Laval – Le télétravail obligatoire contrevient-il au droit à la vie privée et à l'interdiction de l'intrusion du domicile prévue à la Charte des droits et libertés de la personne ?
- 17 Retour sur l'année 2025 : bilan des modifications législatives marquantes en droit du travail
- 19 L'ajout d'une cotisation facultative dans le Code du travail
- 21 La lutte inachevée de l'équité salariale
- 22 Chronique SOQUIJ – L'usage du téléphone cellulaire à l'origine d'une maladie professionnelle
- 23 Assurance vie : un guide pratique sur le sujet que tout le monde préfère éviter
- 24 Pleins feux sur Me Hélène Corriveau
- 25 IA et pratique professionnelle : Lever le voile sur les impacts environnementaux de l'IA générative
- 27 Mission internationale 2026 à Bruxelles
- 28 À la rencontre de Me Mirili Mainguy et de Me Soraya Blouin : l'engagement pour l'accessibilité à la justice
- 29

Le droit du travail





Me Gabrielle Bergeron
Morency, société d'avocats
gbergeron@morencyavocats.com

Mot de la présidente

Bin voyons donc! Ça n'a pas d'allure...

Je ne suis sans doute pas la seule à être régulièrement désarçonnée par les nouvelles en provenance de notre voisin du Sud. Comment l'une des plus grandes démocraties du monde peut-elle en être arrivée là? Les États-Unis, porte-étendard des droits et libertés individuelles, exemple de balance et de séparation des pouvoirs, sombrent de plus en plus vers l'autoritarisme.

Devant cette dystopie, n'ayons pas peur des mots : ce à quoi l'on assiste actuellement, ce sont des arrestations arbitraires, du profilage racial, des gens détenus et expulsés sans mandat et même sans procès, des attaques contre la presse et des manifestations pacifiques réprimées dans la violence. Sous le règne de Donald Trump et l'impulsion du mouvement MAGA, c'est la démocratie et les principes mêmes de l'État de droit qui battent de l'aile.

Sur le plan de la justice, les attaques envers l'indépendance judiciaire et les décisions des tribunaux, de même que les démissions massives de procureurs indépendants sont hautement préoccupantes.

J'ai récemment été estomaquée d'apprendre, en écoutant l'excellent balado du journaliste Louis Blouin, de Radio-Canada¹ (que je recommande fortement!), l'histoire bouleversante de la juge Esther Salas². Cette juge fédérale a vécu un drame terrible à l'été 2020, alors que son fils Daniel a été assassiné à leur domicile par un avocat qui lui en voulait, à elle. Son mari a également été grièvement blessé.

Dans les derniers mois, cette histoire a refait surface alors que de nombreux juges américains ont reçu à leur domicile des pizzas livrées au nom de Daniel, dans une tactique d'intimidation ignoble à l'endroit des magistrats et une instrumentalisation terrible d'un événement déjà suffisamment dramatique. Un autre juge fédéral témoigne aussi de manœuvres d'intimidation dont sa famille et lui ont fait l'objet³.

Alors que pouvons-nous faire, de ce côté-ci de la frontière, pour éviter de sombrer comme les États-Unis, vers une telle dérive? Nous devons d'abord continuer de promouvoir l'État de droit et de nous porter à la défense de ses principes. Nous avons le devoir, comme officiers de justice, de soutenir l'indépendance et l'autorité des tribunaux, de dénoncer toute attaque injustifiée à leur endroit et de défendre la primauté du droit.

Nous devons aussi continuer de nous informer, mais aussi, et surtout, de nous indigner de ce qui se passe aux États-Unis de Trump. Il ne faut pas que le temps qui passe fasse en sorte de nous désensibiliser. Le jour où l'on cessera de se dire « Bin voyons donc, ça n'a pas d'allure! », cela signifiera que l'absurdité est devenue la nouvelle normalité.

À venir au JBJ

Dans cette optique, le Jeune Barreau de Québec a choisi de mettre à l'agenda une table ronde tout à fait d'actualité à l'occasion de notre prochaine activité-phare, le Congrès 2026! À cette occasion, nous aurons l'immense privilège de présenter un panel d'exception réunissant l'honorable Suzanne Gagné, juge coordonnatrice de la Cour d'appel du Québec, le professeur Louis-Philippe Lampron de l'Université Laval et Me Elhadji M. Niang, sous le thème : *Les acteurs judiciaires, comme gardiens de la primauté du droit et de la confiance du public sur le système de justice.*

Le reste de la programmation regorge de sujets tout aussi pertinents pour les jeunes avocates et avocats, et ce, quel que soit leur domaine de pratique : l'intelligence artificielle dans la pratique quotidienne du droit, la collaboration avec les experts, l'art de négocier, en plus de deux formations reconnues en éthique et déontologie.

De plus, le traditionnel Gala des maîtres, qui se tiendra cette année à l'occasion du Congrès, permettra de souligner l'implication et l'excellence de nos membres. Nous espérons vous y voir en grand nombre les 19 et 20 mars prochains, dans le cadre enchanteur du Manoir du Lac-Delage!

1. Louis Blouin aux États-Unis de Trump, disponible sur la plateforme Radio-Canada Ohdio.
2. Louis Blouin, "Menacés, des juges américains témoignent", publié le 7 septembre 2025, [en ligne](#).
3. Idem.



Me Samuel Massicotte
Bâtonnier de Québec
info@barreaudequebec.ca

Mot du bâtonnier

Défi... on décroche!

La nouvelle année rime habituellement avec la prise de nouvelles résolutions... ou le renouvellement de celles que l'on n'a su tenir précédemment.

En lien avec le thème du « droit du travail », je vous propose une résolution qui ne comprend ni régime contraignant, ni diminution de votre consommation d'alcool, ni exercice éreintant. Vous l'aurez deviné, il s'agit de notre Défi... on décroche. À chaque mois de février, et ce depuis plus de cinq ans, nous prenons l'engagement moral d'éviter de transmettre des courriels non urgents de 19h le soir à 7h le lendemain matin, ainsi que pendant

la fin de semaine. Débutée au Barreau de Québec, cette initiative a su faire boule de neige et s'étendre à de nombreux barreaux de section, sans compter un intérêt pour d'autres ordres professionnels. Comme quoi le leadership du Barreau de Québec peut s'exercer en harmonie avec de nombreux autres ordres et organismes.

FichierMessageInsertionOptionsFormat du texteRévisionAideAntidoteKofax PDFCréation de tableauDisposition du tableau

ThèmesCouleursPolicesEffetsThèmes

Couleur de page

CciDeChiffrerAfficher les champsChiffrer

Utiliser les boutons de voteDemander un accusé de réceptionDemander un accusé de lectureSuivi

Enregistrer l'élément envoyé dansDifférer la livraisonEnvoyer les réponses àAutres options

Classer dans

EnvoyerCcObjet

Samuel Massicotte
Associé - Litiges et résolution des différends, assurances et responsabilité professionnelle

Bâtonnier | Barreau de Québec
Fellow | Canadian College of Construction Lawyers
Fellow | Litigation Counsel of America
418 640-4421
70, rue Dalhousie, bureau 300
Québec (Québec) G1K 4B2
samuel.massicotte@steinmonast.ca

Propriétés

Paramètres

ImportanceNormaleNiveau de confidentialitéNormalNe pas archiver automatiquement cet élémentOptions de vote et de suiviUtiliser les boutons de voteDemander un accusé de réception pour ce messageDemander une confirmation de lecture pour ce messageOptions de remiseEnvoyer les réponses àNe pas envoyer avant2026-01-2707:00Expire aprèsAucune00:00Enregistrer une copie du message envoyéContacts...CatégoriesAucuneFermer

VCARD

Fr | En

Du 1er au 28 février 2026

On décroche La Trêve de 7 h

Je m'engage à faire la trêve des communications en lien avec le travail

Cette idée provient d'une observation relative aux habitudes de travail en période pandémique. En effet, l'on se souviendra que la séparation travail / vie personnelle s'était pour ainsi dire évaporée, à telle enseigne que le travail représentait souvent la quasi-totalité de notre temps éveillé. Et lorsque l'on ne travaillait pas, on y pensait malgré tout. Rien de plus mauvais que cette hypervigilance constante sur la santé physique et mentale. En temps pandémique, il semblait normal, naturel et bienvenu de remettre de l'avant cette frontière entre le travail et « le reste de notre vie ».

Aux objecteurs qui mentionnent qu'il suffit d'être discipliné et de ne pas regarder son téléphone ou sa tablette, je réponds ceci : ces outils sont tellement intégrés dans nos vies qu'il devient difficile de passer outre. Oui, si nous avons tous un téléphone et une tablette à usage personnel, ce serait une autre histoire. Or, comme ce n'est généralement pas le cas, il est peu contraignant pour celle ou celui qui préfère (ou doit, par obligation familiale par exemple) travailler le soir de 21h à 23h de retarder l'envoi de son courriel. Je rappelle pour mémoire la facilité d'utilisation de cette fonction : (voir la capture d'écran à la page précédente).

Je terminerai à ce sujet en rappelant qu'à chaque fois que l'on est incapable de s'auto-discipliner, une loi ou un règlement vient encadrer de façon contraignante la pratique de l'on tente de proscrire.

Par exemple, en France, depuis le 1^{er} janvier 2017, sont intégrées au Code du travail les dispositions relatives au droit à la déconnexion. Le site du ministère du Travail et des Solidarités français mentionne que :

- Le droit à la déconnexion des travailleurs vise, par la régulation de l'utilisation des outils numériques à usage professionnel, à assurer le respect de leurs temps de repos et de congé, ainsi que de leur vie privée et familiale;

- La négociation collective obligatoire au sein des entreprises doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, au titre de la qualité de vie et des conditions de travail;
- Le droit à la déconnexion s'inscrit dans la prévention des risques psychosociaux des travailleurs, au titre de l'obligation de l'employeur d'assurer leur sécurité;
- À défaut d'accord collectif, la mise en œuvre d'une charte interne à l'entreprise ou à l'établissement doit permettre l'application effective du droit à la déconnexion.

Bref, participer au défi, c'est bien. Pérenniser son engagement à éviter les courriels non urgents à longueur d'année, c'est mieux!

Je dois également vous informer de l'état des travaux du Conseil d'administration du Barreau de Québec en regard avec notre planification stratégique 2026-2030. En effet, dans le but de recentrer notre mission sur la protection du public, qui comporte indéniablement un vecteur de soutien aux membres dans leur pratique, nous avons débuté une série de consultations auprès de plusieurs intervenants du système judiciaire.

Il est également possible que vous ayez des commentaires ou des suggestions pour notre orientation future. Je vous rappelle qu'en plus de nous appeler, vous pouvez toujours écrire à l'adresse info@barreaudequebec.ca. Toutes vos communications sont importantes pour nous. Je vous rappelle que plusieurs initiatives découlent de demandes de membres.

D'ici là, prenez soin de vous et de vos proches.

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.





Entrevue avec la juge administrative Isabelle Robitaille

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

Par Mes Yasminne Aracely Sanchez et Sarah Campeau-Lortie

Le Tribunal administratif du travail (le « TAT » ou « Tribunal ») est un tribunal administratif responsable de trancher divers litiges en matière de droit du travail au Québec. Il a été institué le 1^{er} janvier 2016 à la suite de la fusion de deux organismes majeurs, soit la Commission des relations du travail et la Commission des lésions professionnelles.

Le TAT est composé de quatre divisions :

1. la Division des relations du travail;
2. la Division de la santé et de la sécurité du travail;
3. la Division des services essentiels et des services assurant le bien-être de la population;
4. la Division de la construction et de la qualification.

Le Proforma a eu le plaisir de s'entretenir avec la juge coordonnatrice de la Division de la santé et de la sécurité du travail de la région de la Capitale-Nationale, Isabelle Robitaille, afin d'en apprendre davantage sur le rôle et le quotidien d'un.e juge administratif.ve au sein du TAT.

Pouvez-vous nous décrire votre parcours professionnel avant votre nomination à la magistrature administrative ?

J'ai étudié le droit à Québec, à l'Université Laval. À l'époque, je ne m'intéressais pas particulièrement au droit du travail ni au droit de la santé et de la sécurité du travail. Mes intérêts se portaient davantage vers le droit international et le droit administratif, et je n'avais pas l'intention de plaider devant les tribunaux.

En 1992, j'ai effectué mon stage du Barreau au ministère de la Justice, à la Direction du droit administratif. Lors de celui-ci, un avocat de l'équipe a eu un empêchement et m'a demandé, un peu à l'improviste, si cela m'intéressait d'aller plaider un dossier le lendemain devant ce qui s'appelait alors le Bureau de révision paritaire. J'ai accepté.

À ce moment-là, le droit de la santé et de la sécurité du travail en était à ses débuts, puisque la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (« LATMP »)¹ était entrée en vigueur en



Suite ➡

1985. Les employeurs commençaient à s'y intéresser, mais sans vraiment en comprendre les mécanismes. J'ai commencé avec ce premier dossier et j'ai tout de suite eu un coup de cœur. Depuis, j'ai toujours travaillé en santé et sécurité du travail et c'est devenu ma passion.

Après la fin de mon stage, j'ai travaillé environ six mois au ministère de la Justice du Québec, puis quelques mois en pratique privée. J'ai ensuite joint la direction des affaires juridiques du Conseil du trésor, où sont regroupés les avocats qui représentent les intérêts des différents ministères et organismes du gouvernement québécois en matière de droit du travail. J'y ai œuvré pendant 23 ans, exclusivement en litige en matière de santé et sécurité du travail.

J'ai adoré mon expérience de travail au Conseil du trésor. J'y ai commencé comme avocate, avant d'être nommée cheffe d'équipe de la division de la santé et de la sécurité du travail en 2008. À ce titre, j'exerçais des fonctions qui s'apparentaient d'ailleurs à certains égards à celles que j'occupe aujourd'hui à titre de juge administrative coordonnatrice : j'assignais les dossiers aux avocats, je formais les stagiaires, j'offrais un soutien dans les dossiers complexes et je continuais moi-même à plaider certains dossiers.

Qu'est-ce qui vous a motivé à soumettre votre candidature au TAT, et plus particulièrement à la Division de la santé et de la sécurité du travail ?

Après près de 25 ans au même endroit, j'avais envie de relever de nouveaux défis et d'aborder les dossiers sous un nouvel angle. Je ne me voyais toutefois pas quitter ce domaine du droit pour en pratiquer un autre. J'ai donc réfléchi aux avenues possibles. C'est dans ce contexte que l'idée de devenir décideuse s'est imposée. Cette transition me semblait être l'évolution naturelle de mon parcours : j'étais convaincue que je m'épanouirais dans ces nouvelles fonctions et que mon expérience me permettrait d'y apporter une réelle valeur ajoutée.

Comment fonctionnait le processus de nomination à cette époque ?

À l'époque, comme maintenant, pour pouvoir poser notre candidature, nous devions compter au moins dix ans d'expérience pertinente. Lorsque notre candidature était jugée admissible, nous étions convoqués à des examens écrits liés à la fonction. La réussite de ces examens menait ensuite à un examen oral devant un comité de trois personnes, composé notamment de la présidente du Tribunal et d'une personne issue du public.

Les candidats ayant réussi l'examen oral étaient inscrits sur une liste de déclaration d'aptitude, valide pour une période de trois ans. Pour ma part, j'ai eu la chance d'être appelée assez rapidement, bien que les délais puissent varier d'un cas à l'autre.

Pouvez-vous nous expliquer le fonctionnement général de la Division de la santé et de la sécurité du travail du TAT, notamment les types de dossiers entendus, le nombre de juges administratifs et la manière dont les dossiers sont attribués ?

La Division de la santé et de la sécurité du travail du TAT entend principalement des dossiers découlant de l'application de la LATMP et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (« LSST »).

Les juges administratifs sont susceptibles d'entendre quatre types de dossiers :

1. Les dossiers de **réparation**, ce qui inclut notamment les dossiers d'admissibilité, qui portent sur la reconnaissance même d'une lésion professionnelle, les contestations liées aux avis du Bureau d'évaluation médicale, ainsi que les dossiers de capacité à exercer un emploi et d'assistance médicale.
2. Les dossiers de **financement**, incluant les questions de partage de coût et de transfert d'imputation.
3. Les dossiers d'application de la **LSST**, lesquels concernent par exemple le droit de refus d'un travailleur, le droit de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, ou encore la contestation d'un avis de dérogation émis par un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail.
4. Les dossiers de **révision ou de révocation** d'une décision du TAT.

Environ 150 juges administratifs sont au TAT dont autour de 75% sont à la Division de la santé et de la sécurité du travail. De manière générale, les juges administratifs siègent une semaine et sont en délibéré la semaine suivante, en alternance.

Tous les juges administratifs prennent en charge des dossiers de réparation et de financement, mais les autres types de dossiers sont attribués en fonction des spécialisations de chacun d'eux. En effet, il existe quatre équipes spécialisées de juges administratifs au sein du Tribunal, soit les équipes LSST, révision ou révocation, dossiers joints et dossiers comportant des allégations de violence à caractère sexuel.

Une particularité intéressante du Tribunal est la présence de bureaux dans toutes les régions du Québec. Pour la Division de la santé et de la sécurité du travail, cela permet aux justiciables d'être entendus à proximité de leur lieu de résidence : près du domicile des travailleurs pour les dossiers de réparation, et près de l'établissement de l'employeur en ce qui concerne les dossiers de financement.

Durant la pandémie, les audiences se sont tenues en mode virtuel. Depuis, la Division est largement revenue à un fonctionnement en personne, sous réserve de certaines exceptions qui justifient une tenue à distance ou en mode hybride. Cela dit, lorsque l'audition comporte une preuve à administrer, le mode présentiel est souvent privilégié, puisqu'il facilite l'appréciation de celle-ci. Les dossiers de financement et de révision sont, pour leur part, généralement entendus en mode virtuel.

Vous occupez également la fonction de juge administrative coordonnatrice de la Division de la santé et de la sécurité du travail pour la région de la Capitale-Nationale. Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste ce rôle ?

Au sein de la Division de la santé et sécurité du travail du TAT, nous sommes sept juges administratifs coordonnateurs. Certains juges administratifs coordonnateurs sont responsables d'une seule région, comme pour Montréal et la Capitale-Nationale, tandis que d'autres s'occupent d'un regroupement de régions, tel que pour l'Est du Québec (qui englobe le Bas-Saint-Laurent, la Chaudière-Appalaches, la Côte-Nord et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine).

Le rôle du juge administratif coordonnateur est d'assigner les dossiers et d'équilibrer la charge de travail entre les juges administratifs. Les rôles des audiences évoluent énormément entre le moment où ils sont établis et la journée de l'audience, en raison, notamment, des demandes de remise et des règlements hors cour. Si les dossiers complexes sont assignés à un juge administratif plusieurs mois à l'avance, les dossiers réguliers le sont plus tardivement afin de pouvoir procéder à une répartition équitable des dossiers entre les juges administratifs en fonction du nombre de dossiers à entendre, du temps d'audience prévu et de la nature du recours.

Avant que le dossier soit assigné, les juges administratifs coordonnateurs sont chargés de présider des conférences de gestion et de statuer sur des demandes de nature juridictionnelle qui se présentent avant l'audience, dont des demandes de remise, de suspension, de retour à la conciliation ou de jonction de dossiers.

Quels constats ou tendances se dégagent, selon votre expérience, quant aux dossiers entendus par la Division de la santé et de la sécurité du travail du TAT ces dernières années ?

Les dossiers m'apparaissent de plus en plus complexes dans la mesure où les dossiers plus simples à solutionner se règlent souvent en conciliation ou autrement. Les dossiers qui soulèvent des questions de droit complexes ou nécessitent l'administration d'une preuve plus lourde sont ainsi plus propices à se présenter devant le Tribunal.

Je remarque également la présence, de plus en plus importante, des parties non représentées. À titre indicatif, durant la période de 2022 à 2023, à la Division de la santé et sécurité du travail, 62 % des travailleurs n'étaient pas représentés². Pour les employeurs, il s'agissait de 25 %. À la Division des relations du travail, c'est un

peu différent. Pour la même période, 39 % des employeurs n'étaient pas représentés, alors que seuls 6 % des salariées ne l'étaient pas³.

Ce phénomène amène des défis quant à l'exercice du devoir de secours équitable et impartial des juges administratifs, lequel est expressément prévu au 3^e paragraphe de l'article 12 de la *Loi sur la justice administrative*⁴. En vertu de ce devoir, les juges administratifs doivent s'assurer que les personnes non représentées peuvent se faire entendre et comprennent le fonctionnement de l'instance, l'objet du litige et leur fardeau de preuve. Il peut donc être nécessaire d'expliquer notamment la procédure à la personne non représentée ou de lui permettre de poser des questions tout au long de l'audience, par exemple, en ce qui concerne le fonctionnement des témoignages ou sur la preuve admissible.

De plus, les juges administratifs du TAT sont investis des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête*⁵. Ces pouvoirs leur permettent d'adopter une approche plus interventionniste et de questionner davantage les parties ou les témoins dans un souci de recherche de la vérité.

Lorsque toutes les parties sont non représentées, la situation est généralement plus simple, puisque la procédure peut être expliquée à l'ensemble des parties de manière équitable. En revanche, lorsque seule l'une des parties n'est pas représentée, la situation peut s'avérer plus délicate. Les autres parties peuvent alors avoir l'impression que le juge administratif qui intervient davantage à l'égard de la partie non représentée fait preuve de parti pris alors qu'il exerce simplement son devoir de secours équitable et impartial. L'étendue de ce devoir n'autorise jamais le juge administratif à conseiller la partie non représentée, il se limite à l'informer.

Dans ce contexte, la collaboration des avocats revêt une importance particulière. Lorsque l'avocat explique à son client la portée du devoir de secours équitable et impartial du juge administratif, la partie est généralement en mesure de mieux comprendre ses interventions auprès de la partie non représentée. Une telle compréhension permet souvent de dissiper les craintes de partialité à l'égard du juge administratif.

Nouvelles - Déménagement des bureaux du Tribunal administratif du travail

Depuis le 9 février 2026, toutes les divisions du TAT de la région de la Capitale-Nationale sont désormais réunies au même endroit. Les nouveaux bureaux sont situés au 1075, rue de l'Amérique-Française, à Québec.

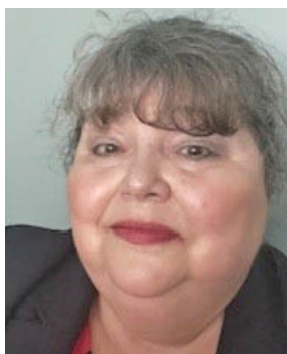
1. RLRQ c A-3.001.

2. Représentés par avocat ou par un autre représentant. Au TAT, les parties peuvent être représentées par la personne de leur choix, comme un représentant syndical ou patronal.

3. Dans le cadre de certains recours entrepris en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, les salariés peuvent bénéficier gratuitement des services d'un avocat de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du Travail.

4. RLRQ c J-3: « L'organisme est tenu, si nécessaire, d'apporter à chacune des parties, lors de l'audience, un secours équitable et impartial ». Voir aussi l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12.

5. *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ c T-15.1, art. 10.



Entrevue avec une arbitre de griefs : Me Nathalie Faucher

Par Mes Elsa Chouinard et Sarah Campeau-Lortie

Vous avez pratiqué à titre d'avocate en droit du travail entre 1988 et 2001. Qu'est-ce qui vous a amenée à vous spécialiser dans ce domaine ?

Je dirais d'abord que mon choix s'explique par mes intérêts. À l'université, les cours de droit du travail étaient ceux que je préférais, bien que j'étais également intéressée par le droit administratif à l'époque. Ce qui m'a particulièrement attirée du droit du travail, c'est son caractère profondément humain : il permet d'avoir un accès direct au quotidien des gens et d'avoir un impact significatif sur leur vie. Il s'agit aussi d'un domaine de droit très sensible au contexte économique et social dans lequel il est appliqué, ce qui le rend particulièrement dynamique et stimulant.

Ensuite, il y a indéniablement eu un facteur de chance qui explique ma décision de me spécialiser en droit du travail. En effet, je suis membre du Barreau depuis 1988 et, à cette époque, il n'était pas facile pour les jeunes diplômés de se trouver un emploi. Plusieurs personnes avec qui j'ai étudié n'ont d'ailleurs jamais pratiqué le droit, certaines ayant uniquement effectué des stages non rémunérés sans réussir par la suite à intégrer le marché du travail, tandis que d'autres ont dû fonder leur propre cabinet. Pour ma part, j'ai eu la chance d'être embauchée par un cabinet qui offrait des services en droit du travail et qui cherchait justement à recruter une avocate pour rejoindre son équipe.

Qu'est-ce qui vous a motivée à devenir arbitre de griefs ?

J'étais à une étape dans ma carrière où je ressentais le besoin de relever de nouveaux défis, même si j'étais encore très jeune. Je pratiquais principalement en matière de santé et de sécurité au travail. Je tentais de développer davantage ma pratique en relations de travail, mais ce n'était pas évident.

Le rôle d'arbitre de griefs m'a particulièrement interpellé, puisqu'il correspondait à mes intérêts en droit du travail tout en exigeant une réflexion juridique approfondie et la capacité de trouver des solutions à des litiges complexes. Je sentais que je possédais les habiletés nécessaires pour exercer cette fonction et que je pourrais m'y épanouir pleinement. C'était un défi important que j'avais envie de relever.

À l'époque, des femmes étaient recherchées pour devenir arbitres de griefs, parce qu'elles étaient peu nombreuses à occuper cette fonction. Je souhaitais postuler, mais j'ai beaucoup hésité : quitter un emploi dans un cabinet prestigieux pour me lancer en quelque sorte dans le vide représentait une grosse décision. Le processus de nomination était très différent de ce qu'il est aujourd'hui et il fallait compléter des stages non rémunérés avant de pouvoir recevoir des mandats. Je savais dès le départ que ce serait exigeant et que cette période serait difficile.

J'ai finalement décidé de déposer ma candidature et j'ai eu la chance d'être nommée dès ma première tentative. Près de vingt-cinq ans plus tard, je peux affirmer sans hésitation qu'il s'agit de la meilleure

décision que j'ai prise dans ma vie professionnelle. La profession d'arbitre est, à mon sens, l'une des plus nobles et des plus gratifiantes. Rendre une décision et constater, quelques semaines plus tard, que les mêmes parties vous confient un nouveau dossier est une forme de reconnaissance rare dans le milieu juridique.

Pouvez-vous nous décrire le quotidien d'un(e) arbitre de griefs ?

Premièrement, contrairement à la plupart des autres tribunaux, l'arbitrage de griefs se distingue par le fait que ce sont les parties elles-mêmes qui choisissent leur décideur.

Lorsqu'un arbitre reçoit un mandat, il doit, généralement avec l'aide de son adjointe, s'occuper de l'aspect plus organisationnel des audiences : fixer une date et réserver une salle qui convient aux parties. Les audiences ont généralement lieu dans des salles d'hôtel, mais peuvent également avoir lieu à d'autres endroits. Par exemple, dans le domaine de la santé, il nous arrive de siéger dans des hôpitaux ou dans des centres de services sociaux.

Puisque les arbitres sont susceptibles d'avoir des mandats dans l'ensemble du territoire québécois, les semaines sont appelées à varier en fonction des déplacements qui doivent être faits. En effet, si je dois me déplacer à Saguenay, à Baie-Comeau ou à Rouyn-Noranda au cours d'une semaine, je dois prévoir le temps de transport en conséquence. Il y a donc des semaines où je suis très souvent en déplacement et d'autres où je demeure davantage à Montréal ou dans les environs.

De manière générale, je fixe cinq jours d'audience par semaine, à l'exception d'une semaine par mois que je réserve au délibéré. Cependant, il arrive souvent que je doive fixer des journées d'audience lors de cette semaine de délibéré, principalement pour poursuivre des audiences pour lesquelles les parties n'avaient pas prévu un nombre de jours suffisant. Cela dit, il y a aussi un nombre important des journées d'audience fixées qui sont annulées à la dernière minute, principalement lorsque les parties règlent leurs dossiers. Ainsi, le tout tend à s'équilibrer.

Tenir une semaine complète de cinq jours d'audience consécutifs est assez exigeant, puisque contrairement au litige traditionnel, il est assez rare d'entendre un même dossier plusieurs jours consécutifs. Habituellement, je suis saisie de plusieurs dossiers différents au cours d'une même semaine, ce qui exige une véritable gymnastique intellectuelle; je passe d'un dossier à l'autre, parfois d'un domaine complètement différent à un autre, et il faut être capable de fermer le dossier de la veille pour être pleinement disponible pour celui du jour suivant.

La veille au soir d'une audience, je relis généralement la fin de la journée d'audience précédente. Si certains éléments ne sont pas clairs, je remonte plus loin dans mes notes, mais j'ai habituellement une assez bonne mémoire. Lorsque deux audiences sont séparées par une longue période, par exemple un an, je relis alors mes notes au complet, notamment pour me rappeler les personnes en présence, les faits et le déroulement du dossier. En revanche, si la dernière audience remonte à deux semaines ou à un mois, je me limite généralement à la relecture de la dernière journée.

J'essaie de travailler le plus possible de manière électronique. Depuis la pandémie, je me suis habituée à cette façon de faire et j'y trouve beaucoup d'avantages.

Avez-vous constaté une évolution dans votre rôle d'arbitre et le type de griefs portés en arbitrage depuis votre nomination en 2001 ?

Le rôle de l'arbitre a énormément évolué au fil du temps, notamment parce que la jurisprudence a progressivement élargi notre champ de compétence. À l'origine, l'arbitre avait surtout pour rôle d'interpréter et d'appliquer la convention collective. Aujourd'hui, il est également appelé à appliquer différentes lois, comme la *Loi sur les normes du travail*.

Les questions soumises à l'arbitrage se sont donc considérablement complexifiées. Il suffit de penser à l'important développement de la jurisprudence en matière de discrimination, qui exige des arbitres une maîtrise approfondie de ces concepts.

Cette complexification des dossiers a par ailleurs un impact sur la preuve, qui est plus longue et plus élaborée, ce qui nécessite un plus grand nombre de journées d'audience. D'ailleurs, l'évolution législative en matière de protection des renseignements personnels impose désormais une vigilance accrue quant à la nature et à la gestion des pièces produites en preuve.

Nous observons aussi une diversification des types de griefs et de recours possibles. Pensons notamment aux recours fondés sur la *Charte de la langue française*², lorsque le français n'est pas suffisamment mis en valeur dans l'entreprise, ou encore aux dispositions légales qui protègent l'emploi des personnes qui se portent candidates à une élection. Ce sont des questions en litige moins connues et moins fréquemment soulevées, mais qui font désormais partie de la réalité de l'arbitrage. Ce sont aussi des questions avec lesquelles nous n'étions pas nécessairement familiers au début de notre pratique et que nous avons dû apprivoiser au fil des dossiers.

Bref, il y a aujourd'hui davantage de recours, les enjeux sont plus complexes et la preuve est généralement plus longue.

La Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail (Projet de loi no 101) a été adoptée le 23 octobre 2025. À votre avis, quelles modifications auront particulièrement un impact sur votre rôle d'arbitre ?

En fait, je pense que l'impact sera plus grand pour les parties que pour nous, mais il demeure que cela va probablement nous obliger à gérer nos agendas différemment. Il y a maintenant des délais qui doivent être respectés, notamment en ce qui concerne la tenue de la première journée d'audience.

Ce qui va nous toucher le plus, comme arbitres de griefs, est l'obligation de divulguer à l'avance la liste des témoins et des pièces, puisque cela va nécessairement entraîner une gestion plus importante. Je ne sais pas encore exactement comment cela se déroulera, par exemple, lorsqu'une partie s'opposera au dépôt d'une pièce : cette objection devra être traitée avant l'audience ou au cours de celle-ci ?

L'objectif d'accélérer le processus d'arbitrage demeure évidemment important, afin que justice soit rendue dans un délai raisonnable. En arbitrage de griefs, il arrive que les dossiers nous parviennent très tardivement. Personnellement, j'ai déjà eu un dossier où le grief remontait à près de vingt ans. Ce délai n'était pas dû au processus d'arbitrage lui-même, mais plutôt au processus de mise au rôle entre les parties, où certains dossiers étaient considérés comme urgents

ou prioritaires, tandis que d'autres devenaient non prioritaires. Comme il y avait toujours des dossiers prioritaires qui passaient en premier, les autres dossiers étaient constamment repoussés. Pour éviter ce type de situations, je comprends très bien le bien-fondé de ces changements législatifs.

Un autre aspect que je trouve intéressant est l'obligation des parties de divulguer leur preuve et leur liste de témoins à l'avance, ce qui devrait les amener à arriver mieux préparées à l'audience. Je ne compte plus le nombre de fois où une audience débute alors qu'une partie n'est pas prête, qu'une partie demande un ajournement parce qu'un élément nouveau n'était pas connu, qu'elle doit revoir sa stratégie avec son avocat ou encore que le contre-interrogatoire soit suspendu en raison de vérifications à effectuer. Ce type de situation ralentit énormément le processus. Le fait que les parties soient mieux préparées se traduira par des audiences plus efficaces, sans perte de temps inutile.

Par ailleurs, le fait que les parties échangent leur preuve à l'avance risque de favoriser les règlements. En effet, il arrive que certaines parties croient qu'un élément problématique ne sera pas mis en preuve et qu'elles décident de régler pendant l'audience lorsqu'elles constatent le dépôt d'une pièce très défavorable.

À noter que la Conférence des arbitres du Québec tiendra un colloque le samedi 28 mars 2026 à Montréal, sous le thème « PL 101 : révolution ou évolution ? », concernant les importantes modifications apportées au Code du travail, notamment quant à la divulgation préalable de la preuve, les nouveaux délais applicables et le rôle accru de la conférence de gestion.

Pouvez-vous nous parler du rôle de médiateur que peuvent également exercer les arbitres de griefs ?

Bien souvent, les parties nous nomment comme arbitre et souhaitent, avant l'audience ou même au cours de celle-ci, tenter une médiation. Dans ce cas, nous faisons signer un protocole de médiation aux parties et nous procédons à une médiation en bonne et due forme. Si cela fonctionne, tant mieux; si cela ne fonctionne pas, nous pouvons alors reprendre notre rôle d'arbitre de griefs.

Cela dit, lorsque trop d'informations ont été échangées lors de la médiation, les parties peuvent préférer changer d'arbitre. Ce n'est pas quelque chose qui m'est arrivé souvent, mais cela peut se produire. De mon côté, je me réserve aussi le droit de me retirer si je constate que ce que j'ai appris en médiation pourrait influencer mon jugement. Comme il s'agit d'informations confidentielles, je préfère alors, dans l'intérêt des parties, qu'un autre arbitre soit nommé dans le dossier. Cela m'est arrivé, mais très rarement.

Il arrive également que les parties nous confient, dès le départ, un mandat de médiation, sans que nous soyons saisis du grief à titre d'arbitre.

Quels seraient vos conseils pour les jeunes avocat(e)s qui doivent plaider un grief ?

Être bien préparé, c'est la base. Connaître son dossier en profondeur, vraiment le maîtriser. Il faut prendre le temps de rencontrer son client, bien comprendre l'ensemble des faits et éviter d'être pris par surprise en audience. Si quelque chose d'imprévu survient, il faut être capable de retomber rapidement sur ses pieds, parce que l'on connaît son dossier et sa preuve.

Je dirais aussi qu'il faut éviter de plaider de façon inutilement agressive. Quand on est plus jeune, on a parfois tendance à vouloir plaider de manière très combative, mais cela permet rarement de gagner des points. Il est beaucoup plus efficace d'adopter une approche subtile et de bâtir sa preuve en fonction de sa théorie de la cause. Il ne s'agit pas d'essayer de marquer des points contre la partie adverse, mais plutôt de faire avancer sa cause à partir de son propre dossier.

Dans la pratique, j'ai souvent vu des avocats utiliser le contre-interrogatoire pour tenter de déstabiliser un témoin, plutôt que pour aller chercher des éléments utiles à leur cause. Bien sûr, lorsqu'il y a une question de crédibilité, il faut poser les questions nécessaires. Mais être excessivement agressif ne donne généralement pas de bons résultats : cela indispose le tribunal et les témoins et n'apporte pas grand-chose. Souvent, une bonne question, posée au bon témoin, au bon moment, suffit. Une fois que le point est établi, inutile d'y revenir sans cesse.

Un autre conseil important : inutile de lire tous les paragraphes des décisions que vous citez. Lire un court extrait pertinent, c'est très bien, mais pas l'intégralité d'une décision. Il suffit d'indiquer au Tribunal

les paragraphes clés, d'expliquer où se trouve le point central de la décision et de lire le passage qui expose le principe.

Il faut également s'assurer que la preuve déposée est réellement nécessaire. Ce qui n'est pas utile à la cause n'a pas à être mis en preuve. Même chose pour la jurisprudence : deux décisions de principe, accompagnées éventuellement d'une décision plus récente qui confirme que le principe est toujours appliqué, sont souvent suffisantes.

J'apprécie beaucoup les plans d'argumentation. Ça permet de bien cibler les enjeux, de structurer la plaidoirie et, souvent, de la rendre plus courte tout en étant plus efficace. Même dans des dossiers plus standards, comme des mesures disciplinaires, c'est toujours apprécié. Ça favorise une meilleure synthèse de l'argumentation des parties et, au final, une audience plus efficace pour tous.

Bref, mes principaux conseils seraient ceux-ci : bien se préparer, bien connaître son dossier, éviter les agressivités inutiles et garder en tête que l'audience est un espace de collaboration. Comme arbitre, on essaie de maintenir un climat d'audience respectueux et propice aux échanges.

1. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1.
2. *Charte de la langue française*, RLRQ c C-11.



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



Pierre-Olivier Lapointe
président Groupe Lafortune

Efficacité et charge mentale : le poids invisible de l'opérationnel



LAFORTUNE
GROUPE - GROUP

Il est 16 h 08.

La requête doit être déposée aujourd'hui. Le fond du dossier est solide. L'argumentaire tient.

Et pourtant, ce n'est pas l'analyse juridique qui monopolise les dernières minutes.

C'est l'arrière-scène : la mécanique, la conformité, les « détails » qui n'en sont pas.

Est-ce que tout est exactement conforme ?

Est-ce que je peux me permettre de ne pas revalider ?

Si quelque chose cloche, est-ce que je vais le découvrir trop tard ?

En litige comme dans plusieurs sphères du droit, on parle souvent de charge de travail. On parle moins de **charge attentionnelle** : cette tension constante entre concentration, vigilance et microdécisions répétées, qui sature notre quotidien, souvent même avant d'entrer dans le droit.

Quand l'opérationnel capte l'attention

Votre pratique en première instance conjugue volumes élevés, échéances serrées et complexité organisationnelle. Une part importante de cette complexité n'est pas juridique au sens strict : elle est **procédurale, logistique et cognitive**.

Ce qui rend cette réalité exigeante n'est pas tant la difficulté des tâches que leur **fréquence** et leur **dispersion** :

- multiplication des canaux de communication;
- interruptions fréquentes;
- revalidations répétées « juste pour être sûr »;
- dépendances constantes entre documents, versions et intervenants.

La recherche montre que ces interruptions ont un coût réel : revenir à un état de concentration soutenue après une interruption n'est ni immédiat ni neutre. La continuité mentale nécessaire aux tâches complexes est fragilisée, particulièrement au moment où la précision est essentielle¹.

Stress, attention et fatigue décisionnelle

Les travaux de la neuroscientifique **Sonia Lupien** éclairent bien cette réalité. Lorsqu'une situation est perçue comme stressante, le cerveau concentre ses ressources attentionnelles sur cette « menace », rendant le reste moins accessible cognitivement¹². Des enjeux procéduraux ou administratifs peuvent ainsi détourner l'attention, même chez des professionnels expérimentés.

À cela s'ajoute la **fatigue décisionnelle** : chaque décision, même mineure, mobilise de l'énergie mentale. Or, cette énergie est limitée sur une journée donnée. Dans la pratique, cela se traduit

par des hésitations accrues, une revalidation excessive et une impression diffuse de surcharge — sans qu'il y ait nécessairement crise ou dysfonctionnement apparent.

Ce n'est pas un manque de rigueur.

C'est un effet prévisible d'un environnement de travail qui sollicite en continu l'attention et le jugement.

Le travail en profondeur, mis à l'épreuve

Ces constats rejoignent les travaux de **Cal Newport** sur le *travail en profondeur*, qu'il définit comme la capacité de se concentrer sans distraction sur une tâche exigeante sur le plan cognitif³. C'est précisément ce type d'attention soutenue qui permet l'analyse juridique, la stratégie et la prise de décision de qualité.

Or, la pratique quotidienne en litige fragmente cette concentration : interruptions, microdécisions procédurales, pression des échéances. La question n'est donc plus seulement « comment mieux s'organiser », mais **comment réduire structurellement le bruit qui empêche le travail juridique de se déployer pleinement**.

Un constat partagé dans la profession

Cette tension entre le cœur du métier et l'opérationnel est largement documentée. Des enquêtes menées auprès d'avocats au Canada montrent que le temps consacré aux tâches administratives, au détriment de la pratique du droit, est perçu comme l'un des principaux défis professionnels — et que peu de changements structurels sont réellement mis en place pour y répondre⁴.

La solution ne repose donc pas uniquement sur l'effort individuel ou la discipline personnelle. Elle nécessite des **choix organisationnels** qui protègent l'attention là où elle est la plus précieuse.

Réduire le bruit : des leviers concrets

Sur le terrain, ce ne sont pas les grandes réorganisations qui transforment le quotidien, mais une série de choix modestes et cohérents visant à réduire le bruit opérationnel.

1. Standardiser ce qui peut l'être

Standardiser ne signifie pas rigidifier la pratique, mais **soustraire au jugement professionnel ce qui n'exige pas d'en mobiliser**.

Gabarits éprouvés, procédures claires, listes de contrôle ou automatisations ciblées permettent de réduire les hésitations, les revalidations répétées et la charge mentale associée aux tâches routinières. On ne standardise pas pour aller plus vite, mais pour **éviter de décider inutilement**.

2. Limiter les interruptions évitables

Toutes les minutes ne sont pas équivalentes sur le plan cognitif. Protéger certaines périodes critiques — analyse, rédaction,

révision, plaidoirie — permet de préserver la continuité mentale nécessaire à la précision.

3. Mieux répartir la charge

Le véritable enjeu n'est pas de savoir qui est capable de faire quoi, mais **quelle est la meilleure utilisation de l'attention de chacun**. L'analyse juridique exige une concentration profonde; certaines tâches, bien que cruciales, n'exigent pas le même niveau d'engagement cognitif.

Dans un environnement où l'attention est constamment sollicitée, **réduire le bruit devient un acte de rigueur professionnelle**. C'est précisément cette nécessité de protéger l'attention et le jugement qui conduit à repenser l'organisation du soutien autour du dossier.

Dans cette optique, de nombreux cabinets d'avocats ont recours à des entreprises spécialisées pour soutenir la préparation de leurs documents et la logistique de gestion de leurs dossiers. Ces expertises externes ne visent pas à déléguer le jugement juridique, mais à sécuriser des étapes techniques et procédurales exigeantes, particulièrement lorsque les enjeux de conformité et de délais sont élevés. Le Groupe Lafortune s'inscrit dans cette tradition : depuis plus de 50 ans, il accompagne les cabinets, notamment en matière de documents d'appel, avant d'avoir récemment étendu cette expertise aux réalités propres à la première instance.

Voici qu'entre en scène Lex+ : un allié à votre paix d'esprit!

C'est afin de mieux soutenir les cabinets dans les exigences spécifiques de la première instance que Lafortune a lancé Lex+.

Ce nouveau service vise à sécuriser l'arrière-scène procédurale : l'équipe de parajuristes et de professionnels de Lafortune prend en charge la gestion complète de vos documents, selon vos besoins — de la préparation, jusqu'au dépôt conforme — sans intervenir dans la gestion du dossier, ni dans les relations client.

Avec ce genre de services spécialisés, l'intervention se situe volontairement là où l'énergie cognitive est le plus souvent mobilisée inutilement. L'objectif n'est pas de remplacer des rôles existants, mais de renforcer l'équipe autour du dossier afin de retirer du bruit opérationnel, d'alléger la charge mentale et de préserver l'espace nécessaire au jugement, à l'analyse et à la stratégie juridiques.

Conclusion

La première instance n'est pas seulement exigeante sur le plan juridique.

Elle l'est aussi sur le plan cognitif.

Reconnaître cette réalité — et agir sur ce qui fragmente l'attention — n'est pas un luxe.

C'est une condition pour pratiquer avec rigueur, constance et sérénité.

Lex+ | en première instance : moins de friction, plus de clarté

Quand l'attention devient la ressource la plus rare, les tâches répétitives ne devraient pas la consommer.

Contact : lexplus@lafortune.ca

1. MARK, Gloria, Victor M. GONZALEZ et Justin HARRIS, « No Task Left Behind? Examining the Nature of Fragmented Work », *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, New York, ACM Press, 2005, p. 321-330 [en ligne](#).
2. LUPIEN, Sonia, *Par amour du stress*, Montréal, Éditions Va Savoir, 2023. Voir aussi : Sonia Lupien, « Stress et concentration : pourquoi le cerveau décroche », Québec Science [en ligne](#).
3. NEWPORT, Cal, *Deep work : retrouver la concentration dans un monde de distractions : la méthode pour gagner du temps, être plus efficace et réussir!* (traduit par Christophe Billon), Paris, Éditions Alisio, 2017.
4. THOMSON REUTERS INSTITUTE et ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN, *État du marché des cabinets juridiques canadiens 2024*, Toronto, Thomson Reuters, 2024, [en ligne](#).


LAFORTUNE
LEGAL



L'expertise documentaire
au service des avocats
en première instance

Lex+
En première instance

EN SAVOIR+



Me Jean-Luc Dufour
Chargé de cours à la Faculté de droit
Poudrier Bradet Avocats
Jean-Luc.Dufour@fd.ulaval.ca

Le télétravail obligatoire contrevient-il au droit à la vie privée et à l'interdiction de l'intrusion du domicile prévue à la Charte des droits et libertés de la personne ?

La pandémie du début des années 2020 nous a apporté, on s'en souvient, son lot de tracas et de stress. Elle nous a aussi amenés à modifier certaines habitudes, que ce soit la façon de donner une poignée de main, ou encore de tousser dans notre coude.

Au niveau des relations du travail, la pandémie « aura eu ça de bon » en ce qu'elle nous a permis de découvrir le télétravail. Toutefois si, à ce moment, le télétravail s'inscrivait dans un contexte d'urgence sanitaire et avait pour but de contrer la contamination potentielle entre personnes partageant le même milieu de travail, cette façon de faire est devenue, par la suite, une pratique courante, voire une condition de travail. Bon nombre d'offres d'emplois en font état : « votre prestation de travail sera fournie en totalité ou en partie en télétravail. »

Cependant, si le télétravail est généralement une condition de travail que les salariés acceptent avec joie, dans d'autres cas, il en est tout autrement, surtout lorsque le télétravail devient obligatoire. Les salariés et le syndicat qui les représente peuvent tout à fait accepter que la prestation de travail soit réalisée depuis le domicile personnel. Toutefois, lorsqu'un employeur impose unilatéralement le télétravail et que celui-ci devient obligatoire, sa décision devient une atteinte à la vie privée des salariés et une intrusion dans leur domicile, qui contrevient aux articles 5 et 6 de la Charte des droits et libertés de la personne¹ :

« 5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

6. Toute personne a droit à la jouissance paisible et à la libre disposition de ses biens, sauf dans la mesure prévue par la loi. »

Cette question de la validité du télétravail obligatoire a récemment fait l'objet d'une sentence arbitrale, dans l'affaire *Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ) c. gouvernement du Québec – Fonds des réseaux de transport terrestre (ministère des Transports et de la Mobilité durable)*².

Dans ce dossier, le ministère avait décidé de réaménager les bureaux des ingénieurs œuvrant à son établissement de Trois-Rivières. Comme les travaux de réaménagement devaient être

effectués sur trois étages de l'édifice, les autorités du ministère décrétèrent que pendant la durée de ceux-ci, les ingénieurs à son emploi seraient contraints, durant cette période, d'effectuer du télétravail à partir de leur domicile.

Ainsi, l'arbitre résume la position de l'employeur et celle de l'association de cette façon :

« [32] L'Employeur argue qu'en vertu de son droit de gérance, il est celui qui détermine le lieu et le mode d'exécution du travail. La convention collective n'offrant aucune contrainte à cet égard, il n'est lié qu'à sa propre politique qui prévoit qu'en cas de circonstances ponctuelles ou exceptionnelles, les personnes salariées peuvent être contraintes à exercer leurs fonctions par télétravail. Dans la mesure où les ingénieurs ont donné leur aval pour exercer leur fonction en télétravail en vertu de la politique-cadre, poursuit-il, la période pour laquelle il était obligatoire de le faire a déjà fait l'objet d'un accord entre les ingénieurs visés et l'Employeur.

[33] L'Association ne conteste pas le droit de l'Employeur de déterminer le lieu et le mode d'exercice du travail. Toutefois, cela ne lui permet pas de franchir, même virtuellement, le seuil de porte d'une personne salariée pour s'y installer sans qu'il y ait un accord explicite à ce propos. Si une personne salariée accepte de faire une partie de sa prestation de travail certains jours, cela ne signifie pas pour autant qu'elle donne son accord pour le faire tous les jours.

[34] Or, ce que prétend l'Employeur, plaide-t-elle, c'est que la personne salariée ayant donné son accord pour quelques journées renonce à son droit fondamental à la vie privée. Enfin, loin d'être un événement fortuit ou exceptionnel, le réaménagement est prévu depuis des années et ne peut constituer une circonstance ponctuelle au sens de la politique-cadre, termine-t-elle. »

Pour décréter que cette façon de faire de l'employeur était contraire aux articles précités de la *Charte*, l'arbitre fonda son raisonnement sur un arrêt de la Cour d'appel rendu dans l'affaire *Syndicat des professionnelles du Centre jeunesse de Québec (CSN) c. Desnoyers*³. Dans cet arrêt, la Cour indiquait que la maison était le refuge ultime de tout salarié. Appelée à décider à l'époque de la validité de l'obligation pour les salariés du Centre jeunesse d'aménager un espace de travail pour répondre aux appels d'urgence durant le week-end, et ce, dans le but d'éviter que l'employeur ait à les rémunérer pour leur présence complète

au bureau, la Cour, en se basant elle-même sur un arrêt de la Cour suprême du Canada, indiquait ceci :

« [29] La demeure d'une personne constitue le lieu privilégié de sa vie privée. Dans *R. c. Silveira*, le juge Cory écrit, au nom de la majorité de la Cour suprême, 1995 CanLII 89 (CSC), [1995] 2 R.C.S. 297:

16. La maison doit être pour tout Canadien son refuge ultime. C'est à cet endroit que l'attente en matière de vie privée est la plus grande et que l'on devrait être à l'abri de forces extérieures, notamment des actions de mandataires de l'État à moins qu'elles ne soient dûment autorisées. Il s'agit d'un principe fondamental dans une société démocratique, au sens que les Canadiens donnent à cette expression. [...]

[...]

[31] L'article 6 de la Charte québécoise, qui consacre le droit de toute personne à la jouissance paisible de ses biens, entre également en jeu ici (voir dans le même sens l'article 947 C.C.Q.). Ce droit comprend certes le droit de ne pas utiliser son bien, contre son gré, pour une tâche précise imposée par l'employeur. »

Dans la même foulée, la Cour s'appuyait sur une décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique :

« [35] Dans une affaire intéressante présentant des points communs avec la nôtre, *A.U.C.E., Local 2 v. Simon Fraser University* (1994), 90 B.C.L.R. (2d) 338, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique était saisie d'un recours en révision de décisions statuant sur un grief qui reprochait à l'Université Simon Fraser d'avoir conclu une entente individuelle avec un employé syndiqué, stipulant l'accomplissement de toutes les tâches de son emploi à son domicile. Le syndicat contestait le droit de l'Université d'imposer du travail au domicile d'un employé. Le juge en chef McEachern écrit en obiter, pour la majorité:

33 In my judgment, the decisions of the panels in this connection were so patently unreasonable that the learned Chambers judge was right in setting them aside. I base this not only on the contradiction mentioned by the Chambers judge, but also upon the principle relied upon by Mr. McGrady that no employer has the unilateral right to schedule work in an employee's home. It is unnecessary to trace the development of the treasured principles of privacy and security to which everyone is entitled in his or her own home. It is sufficient merely to mention the authorities Mr. McGrady relied upon, which included *Entick v. Carrington* (1765), 95 E.R. 807, 2 Wils. 275; *Eccles v. Bourque*, [1975] 2 S.C.R. 739; *R.v.. Colet*, [1981] 1 S.C.R. 2; *R. v. Dymont*, [1988] 2 S.C.R. 417; *R. v. Kokesch*, [1990] 3 S.C.R. 3. There can be no possible doubt, in my view, that an employer has no legal right to require an employee

to dedicate any part of his home to the performance of job functions.

(...) »

Sur ces bases, l'arbitre rejeta la défense du ministère voulant que cette situation fût justifiée par une préoccupation urgente et réelle, au sens de l'article 9.1 de la Charte et qu'à cet effet, l'atteinte était minimale, puisque les travaux auraient très peu d'impacts sur les personnes salariées et que, ce faisant, la mesure était proportionnelle à l'objectif poursuivi.

Selon l'arbitre, la preuve ne permettait pas de conclure à l'urgence et rien n'aurait empêché l'employeur de prévoir différentes mesures pour que les ingénieurs puissent bénéficier de mesures alternatives leur permettant d'exécuter leurs fonctions autrement que par télétravail, l'installation de roulottes de chantiers, ou encore l'utilisation de locaux temporaires dans un autre édifice auraient pu être envisagées, de même que l'aménagement du temps de travail. Ainsi, l'arbitre indiqua que l'employeur n'avait pas cherché à minimiser l'impact sur la vie privée des ingénieurs et il a tenu pour acquis qu'il pouvait imposer le télétravail en vertu de son droit de gérance. L'arbitre en arrive donc aux conclusions suivantes :

« [51] Comme l'a plaidé l'Association, le fait qu'une personne salariée demande ou accepte de faire du télétravail en raison de deux ou trois jours par semaine ne signifie pas pour autant qu'elle donne son accord pour le faire tous les jours. Ce n'est pas, par exemple, parce qu'une personne donne son accord pour recevoir de la visite chez elle une fois que la visite peut se présenter chez elle tous les jours. Il en est de même lorsqu'elle se voit accorder le privilège de pouvoir effectuer ses tâches à distance.

[52] L'Employeur n'a pas carte blanche pour s'introduire dans le domicile d'une personne salariée comme bon lui semble sous prétexte qu'il a donné son accord pour qu'elle exerce une partie de ses fonctions par télétravail, à certains jours. Le domicile étant un sanctuaire, la renonciation doit être explicite. Quand ce n'est pas oui, c'est non.

[53] En imposant le télétravail pendant la durée des travaux sans qu'il y ait une renonciation explicite, individuelle ou collective, l'Employeur, a porté atteinte illicitement aux articles 5, 6, 7 et 8 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, sans que cela ne soit justifié par les circonstances. »

Bien qu'il s'agisse du droit actuellement en vigueur, il faut savoir que l'employeur a porté cette décision arbitrale en révision judiciaire devant la Cour supérieure, et ce, au cours du mois de décembre dernier. Il faudra donc attendre le résultat de cette décision pour concrétiser les avancées ou les reculs, selon la position de chacun, quant à la protection du droit à la vie privée et à celle de son domicile dans des circonstances de télétravail obligatoire.

Jean-Luc Dufour, L.L.D.

Avocat

Poudrier Bradet Avocats, S.E.N.C.

1. R.L.R.Q., c. C-12.

2. 2025 EXPT-2378. D'autres arguments juridiques étaient aussi présentés, mais nous avons retenu celui relatif à la vie privée et à la protection du domicile, puisque c'est le motif qui a permis à l'arbitre d'accueillir le grief.

3. 2005 QCCA 110.

4. Par. 47 et 48.

5. Par. 49.

6. Acte introductif d'une demande de pourvoi en contrôle déposé le 18 décembre 2025 dans le dossier 200-17-038390-258.



Offre Distinction

Une offre pour les avocats membres du JBQ

Une gamme de produits et services financiers pour vos besoins :
Forfait transactionnel, carte de crédit, financement, solutions pour entreprises et plus encore.

desjardins.com/JBQ

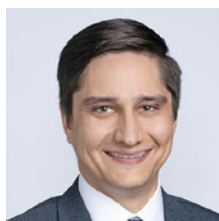
Certaines conditions et modalités peuvent s'appliquer.


JEUNE BARREAU DE QUÉBEC

 **Desjardins**



Me Sarah Campeau-Lortie
Stein Monast
sarah.campeau-lortie@steinmonast.ca



Me Xavier Parenteau
Stein Monast
xavier.parenteau@steinmonast.ca

Retour sur l'année 2025 : bilan des modifications législatives marquantes en droit du travail

En 2025, le droit du travail québécois a été marqué par d'importantes modifications législatives. Le présent article dresse un aperçu de certains projets de loi qui ont contribué à redéfinir les obligations des employeurs¹.

Projet de loi n° 68 - Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins²

DOCUMENT ATTESTANT DES MOTIFS D'UNE ABSENCE DU TRAVAIL

La *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'un employeur peut demander à une personne salariée qui s'absente pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel de lui fournir un document attestant des motifs de son absence, si les circonstances le justifient³.

Or, depuis le **1^{er} janvier 2025**, un employeur ne peut plus demander à une personne salariée qui s'absente pour une telle cause de lui fournir un document attestant des motifs de son absence, et ce, pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois⁴.

BILLET MÉDICAL

Par ailleurs, la *Loi sur les normes du travail* interdit désormais à un employeur de demander à une personne salariée de lui fournir un certificat médical pour justifier ses absences reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou à l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant⁵.

Projet de loi n° 85 - Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif⁶

TRANSMISSION DE L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Depuis le **9 avril 2025**, un employeur n'a plus l'obligation de transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST »).

Cela dit, la *Loi sur les normes du travail* prévoit à présent la possibilité, pour la CNESST, de demander une copie de tout avis de licenciement collectif au ministre du Travail, lequel doit alors le lui transmettre⁷.

Projet de loi n° 96 - Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français⁸

DÉMARCHES DE FRANCISATION

Depuis le **1^{er} juin 2025**, les entreprises québécoises qui emploient 25 personnes ou plus, pendant une période de six mois, sont assujetties aux obligations de francisation prévues par la *Charte de la langue française*⁹. Avant cette date, ces obligations ne s'appliquaient qu'aux entreprises employant 50 personnes ou plus.

Projet de loi n° 59 - Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail¹⁰

Depuis le **1^{er} octobre 2025**, les employeurs sont assujettis à de nouvelles obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Les principales seront abordées ci-après.

PROGRAMME DE PRÉVENTION OU PLAN D'ACTION

Tout d'abord, les employeurs dont l'établissement regroupe au moins 20 travailleurs doivent désormais élaborer et mettre en application un programme de prévention¹¹. Auparavant, seuls les employeurs faisant partie de certains secteurs d'activités définis par règlement étaient assujettis à cette obligation.

De leur côté, les employeurs dont l'établissement regroupe moins de 20 travailleurs doivent élaborer et mettre en application un plan d'action propre à leur établissement¹². Auparavant, aucune telle obligation n'était prévue.

Enfin, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* prévoit dorénavant expressément l'obligation d'intégrer les risques psychosociaux au programme de prévention¹³ ou au plan d'action¹⁴, selon le cas.

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les employeurs dont l'établissement regroupe au moins 20 travailleurs sont maintenant tenus de former un comité de santé et de sécurité¹⁵. Avant l'entrée en vigueur du *projet de loi n° 59*, seules les entreprises comptant plus de 20 travailleurs et faisant partie de certains secteurs d'activités définis par règlement avaient l'obligation de former un tel comité, si l'une des parties en faisait la demande.

REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ OU AGENT DE LIAISON EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

Lorsqu'il existe un comité de santé et de sécurité dans un établissement, au moins un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les travailleurs de cet établissement¹⁶. Étant donné que tous les établissements comptant au moins 20 travailleurs sont désormais tenus de mettre en place un tel comité, un représentant en santé et en sécurité du travail doit maintenant être désigné dans chacun de ces établissements.

Dans les établissements comptant moins de 20 travailleurs, c'est plutôt un agent de liaison en santé et en sécurité qui doit être désigné¹⁷. Il s'agit d'un nouveau rôle, qui n'existait pas auparavant.

Projet de loi n° 101 - Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail¹⁸

Bien que ce projet de loi ait apporté des modifications à plusieurs autres lois du travail, le présent article se limite à l'examen de certains changements apportés au *Code du travail* et à la *Loi sur les normes du travail*.

MODIFICATIONS AU CODE DU TRAVAIL

Depuis le 28 octobre 2025, le Code du travail oblige les parties à considérer le recours à la médiation pour tenter de régler un grief avant de recourir à l'arbitrage¹⁹.

Il prévoit également que, sauf consentement des parties, rien de ce qui a été dit ou écrit lors d'une séance de médiation n'est recevable en preuve devant un tribunal ou un arbitre ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires²⁰.

Le médiateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal²¹.

Le *Code du travail* prévoit d'ailleurs que la personne qui a agi comme médiateur ne peut agir comme arbitre dans le grief en cause, sauf consentement des parties²².

L'arbitre est désormais dans l'obligation de tenir une conférence préparatoire à l'audition d'un grief dès qu'une partie en fait la demande²³. Avant le 28 octobre 2025, l'arbitre avait la discrétion de tenir ou non une telle conférence.

Enfin, les parties à un grief doivent maintenant se communiquer une copie des pièces et des éléments de preuve, ainsi qu'à l'arbitre, dans les délais convenus pendant la conférence préparatoire ou au moins 30 jours avant le début de l'audition, à moins qu'il n'y ait urgence ou qu'il n'en soit décidé autrement pour assurer la bonne administration de la justice. De la même manière, les parties doivent communiquer la liste des témoins qu'elles entendent convoquer²⁴.

À compter du **28 octobre 2026**, un arbitre devra être désigné dans les six mois du dépôt d'un grief. À défaut, la partie qui a déposé le grief devra, dans les 10 jours suivant l'expiration de ce délai, demander au ministre du Travail de nommer un arbitre. Si elle omet de le faire, elle sera présumée s'être désistée de son grief²⁵.

Les parties pourront cependant demander au Tribunal administratif du travail de prolonger ce délai ou de relever une partie des conséquences de son défaut de le respecter s'il est démontré qu'elle n'a pu le respecter pour un motif raisonnable²⁶.

Enfin, l'audition d'un grief devra débiter au plus tard un an suivant son dépôt. L'arbitre pourra toutefois, d'office ou sur demande de l'une partie, modifier ce délai lorsqu'il juge que les circonstances et l'intérêt des parties le justifient²⁷.

MODIFICATION À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

La *Loi sur les normes du travail* prévoit dorénavant qu'une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, si elle n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail en raison d'une recommandation, d'un ordre, d'une décision ou d'une ordonnance émis en application de la *Loi sur la santé publique*, de la *Loi sur la mise en quarantaine*, de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres*, ou en raison d'un sinistre au sens de cette dernière loi ou de son imminence²⁸.

1. Les auteurs remercient Marika Veilleux, stagiaire en droit, pour sa collaboration à la rédaction du présent article.

2. [Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins, projet de loi n° 68 \(sanctionné – 9 octobre 2025\), 1^{re} sess., 43^e légis. \(Qc\).](#)

3. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 79.2 al. 1.

4. *Id.*, art. 79.2 al. 2.

5. *Id.*, art. 79.7. al. 3.

6. [Loi modifiant diverses dispositions principalement aux fins d'allègement du fardeau réglementaire et administratif, projet de loi n° 85 \(sanctionné – 9 avril 2025\), 1^{re} sess., 43^e légis. \(Qc\).](#)

7. *Id.*, art. 84.0.7.

8. [Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français, projet de loi n° 96 \(sanctionné – 1^{er} juin 2022\), 2^e sess., 42^e légis. \(Qc\).](#)

9. *Charte de la langue française*, RLRQ, c. C-11, art. 139.

10. [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, projet de loi n° 59 \(sanctionné – 6 octobre 2021\), 1^{re} sess., 42^e légis. \(Qc\).](#)

11. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 58.

12. *Id.*, art. 61.1.

13. *Id.*, art. 59.

14. *Id.*, art. 61.2.

15. *Id.*, art. 68.

16. *Id.*, art. 87.

17. *Id.*, art. 97.1.

18. [Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail](#), projet de loi n° 101 (sanctionné – 28 octobre 2025), 2^e sess., 43^e légis. (Qc).

19. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 100.0.1.1.

20. *Id.*, art. 100.0.1.2.

21. *Id.*

22. *Id.*, art. 100.0.1.3.

23. *Id.*, art. 100.2.

24. *Id.*, art. 100.3.1.

25. *Id.*, art. 100.0.0.1 al. 1.

26. *Id.*, art. 100.0.0.1 al. 2.

27. *Id.*, art. 100.3.2.

28. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 81.17.7.



Me Simon Barrette
Poudrier Bradet Avocats
sbarrette@poudrierbradet.com

L'ajout d'une cotisation facultative dans le Code du travail

L'année 2025 a été marquante en matière de droit du travail. Le gouvernement du Québec a posé de nombreuses actions législatives qui ont affectées directement, ou vont affecter à terme, les travailleur.euse.s québécois.e.s. En effet, pour ne nommer que celles-ci, l'adoption le 29 mai 2025 de la Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out¹, la présentation en octobre 2025 du projet de Loi constitutionnelle de 2025 sur le Québec² et du projet de Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail³, ci-après « le projet de loi 3 ».

Alors que mes collègues ont fait un tour d'horizon des modifications récentes adoptées et proposées par le législateur, le présent article se concentrera sur l'ajout d'une cotisation syndicale facultative qui se retrouve dans le projet de loi 3.

Le rôle social des syndicats

Le travail est reconnu comme étant un élément très important dans la construction des individus⁴. Il peut aussi être une source d'oppression importante pour les salarié.e.s. Les nombreux litiges en droit du travail en sont la preuve.

Les milieux de travail ont donc évolué avec les années afin de limiter les formes d'oppression et niveler les relations de pouvoirs présentes dans les milieux de travail. Les milieux de travail ont, ce faisant, subi des modifications importantes. Les associations syndicales ont historiquement été au cœur de ces modifications. Par leur implication sociale, politique et juridique, les syndicats ont poussé les gouvernements successifs à adopter et à modifier certaines lois et régimes afin de protéger leurs membres, mais aussi, par le fait même, l'ensemble des travailleur.euse.s québécois.e.s. À titre d'exemple, les syndicats ont lutté afin de faire adopter la *Loi sur l'équité salariale*⁵ et le *Régime québécois d'assurance parentale*⁶. Bref, les associations syndicales ont joué et jouent toujours un rôle extrêmement important dans l'implantation de meilleures conditions de travail, et ce, pour l'ensemble des travailleur.euse.s. du Québec.

Nous craignons que l'ajout de la cotisation facultative dans le projet de loi 3 pourrait affecter négativement ce rôle essentiel des associations syndicales dans le débat public.

La cotisation facultative

Il importe tout d'abord de savoir que le système québécois de prélèvement de la cotisation syndicale s'appuie sur ce qui est communément appelé la « Formule Rand »⁷. Ce système prévoit

que tous les salarié.e.s faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle une association est accréditée doivent payer une cotisation syndicale. En contrepartie, l'association accréditée a l'obligation de représenter tous les salarié.e.s compris dans l'unité de négociation.

Les associations syndicales sont des organisations démocratiques qui diffèrent entre elles dans leur vision, leurs priorités et leur gouvernance. Cette diversité idéologique se reflète, entre autres, lors de l'accréditation d'une association de salarié.e.s. Alors que plusieurs associations peuvent tenter d'obtenir l'accréditation d'une unité de négociation, seule l'association de salarié.e.s appuyée par la majorité absolue des salarié.e.s l'obtiendra. Les salarié.e.s peuvent ainsi choisir l'association qui correspond le mieux à leurs valeurs et leurs intérêts.

Précisons que ce ne sont pas tous les salarié.e.s qui sont membres de l'association accréditée. Chaque salarié.e peut en effet choisir d'être membre ou non de l'association⁸. Les salarié.e.s qui deviennent membres ont alors l'opportunité de participer à la vie démocratique syndicale en votant, entre autres, sur les déclarations de grève et l'approbation des conventions collectives. Les membres ont aussi le pouvoir de déterminer le budget de l'association accréditée, et par le fait même, le montant qui sera prélevé comme cotisation syndicale.

Le projet de loi 3 propose à son article 7 l'ajout de cinq dispositions au *Code du travail*⁹, soit les articles 47.0.1 à 47.0.5. Voici ce que prévoit l'article 47.0.1 dans le projet de loi tel que publié au moment d'écrire ces lignes:

« 47.0.1. Lorsqu'elles sont financées par des cotisations, les activités suivantes d'une association accréditée ainsi que les activités de l'union, de la fédération ou de la confédération à laquelle est affiliée ou appartient une association accréditée doivent l'être exclusivement par les cotisations facultatives:

1° toute intervention ou toute représentation faite dans le cadre d'une affaire civile, administrative, pénale ou criminelle, ou préalablement à une telle affaire, lorsque cette affaire, quel que soit son objet, concerne le caractère opérant, l'applicabilité constitutionnelle ou la validité d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un décret du gouvernement ou d'un arrêté ministériel;

2° toute autre intervention ou toute autre représentation faite dans le cadre d'une affaire civile, administrative, pénale ou criminelle, ou préalablement à une telle affaire, lorsque cette affaire ne concerne pas directement la négociation ou l'application d'une convention collective ou de ce qui en tient lieu, les autres conditions de travail des salariés qu'elle représente ou ses droits et ses obligations dans le cours normal de ses activités;

3° toute campagne de publicité, y compris celle de nature politique, qui concerne une affaire visée aux paragraphes 1° ou 2° ou un sujet autre que la promotion ou la défense des droits conférés par une loi ou une convention collective;

4° toute participation à un mouvement social, y compris celle de nature politique, qui concerne une affaire visée aux paragraphes 1° ou 2° ou un sujet autre que la promotion ou

la défense des droits conférés par une loi ou une convention collective. »

Cet article prévoit ainsi que certaines activités syndicales pourront uniquement être financées par des « cotisations facultatives ». L'article 47.0.2 prévoit ensuite que l'association doit présenter à ses membres, mais également à tous les salarié.e.s compris dans l'unité de négociation le montant qu'elle souhaite prélever à titre de cotisation facultative. L'article 47.0.3 prévoit quant à lui que le prélèvement de cette cotisation doit être autorisé annuellement au scrutin secret par un vote majoritaire des salarié.e.s qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. L'article 47.0.4 interdit aux associations accréditées d'utiliser des cotisations facultatives sans l'approbation des salarié.e.s. En cas d'inobservance des articles précédents, l'article 47.0.5 prévoit finalement que les dispositions pénales du *Code du travail* s'appliquent.

Les conséquences de ce changement de paradigme

Le ministre du Travail Jean Boulet soutient que l'adoption de ce projet de loi est nécessaire pour « renforcer le droit des membres et des salariés syndiqués d'être adéquatement informés et le droit de pouvoir compter sur des processus démocratiques inspirés des meilleures pratiques »¹⁰. Les associations syndicales ont plutôt défendu dans leurs mémoires déposés lors des consultations particulières du projet de loi qu'elles étaient déjà régies par un système démocratique qui permet à leurs membres de se prononcer sur les décisions de l'association, dont l'établissement de la cotisation syndicale¹¹. Elles ont aussi soutenu que ce projet de loi cherchait plutôt à affaiblir le contre-pouvoir syndical¹².

Il est possible de penser que l'adoption de ces nouvelles dispositions aurait comme effet un tel affaiblissement en minimisant l'influence des associations syndicales dans le débat public et juridique. Nous vous présenterons quelques éléments qui nous amènent à conclure ainsi.

Le droit de l'ensemble des salarié.e.s de voter sur la cotisation facultative

Alors que le *Code du travail* prévoit déjà que les associations accréditées doivent tenir certains votes obligatoires¹³, le projet de loi 3 en ajoute de nouveaux¹⁴. Le *Code du travail* prévoit que ces votes devront être approuvés par la majorité des membres de l'association accréditée. Étrangement, contrairement à ce qui précède, le projet de loi 3 prévoit que l'établissement de la cotisation facultative devra plutôt faire l'objet d'un vote majoritaire de tous les salarié.e.s faisant partie de l'unité de négociation. Ce choix du législateur est d'autant plus curieux qu'il s'agit de l'un

des seuls votes qui nécessitera l'appui de la majorité des salarié.e.s faisant partie de l'unité de négociation.

Cette particularité n'est pas anodine. Les salarié.e.s non-membres ne participent pas à la vie démocratique syndicale. Le législateur a donc prévu plusieurs obligations afin d'encadrer la tenue du scrutin sur la cotisation facultative. L'association accréditée devra entre autres tenir une assemblée pour présenter à ses membres le montant qu'elle entend prélever à titre de cotisation facultative. Elle devra, au surplus, transmettre le même jour aux salarié.e.s faisant partie de l'unité de négociation un document qui présente ce même montant. L'association accréditée devra ensuite tenir un vote qui durera 24 heures. Ce dernier devra se tenir au plus tard 30 jours après l'assemblée, sans toutefois débiter dans les 72 heures suivant l'assemblée. Ces nouvelles obligations imposent aux associations accréditées un cadre rigide qui peut être difficile à respecter dans certains cas. Le tout a pour effet de leur imposer un fardeau administratif et financier important. Conséquemment, certaines associations pourraient être poussées à réduire ou abolir les montants dédiés aux cotisations facultatives.

Les activités visées par l'article 47.0.1

Comme nous le mentionnions précédemment, le projet de loi prévoit une liste d'activités qui devront être financées par les cotisations facultatives. Ces activités s'intéressent principalement à l'implication judiciaire et sociale des associations accréditées. Une réduction des montants dédiés à la cotisation facultative aurait nécessairement pour effet de réduire l'implication judiciaire et sociale des associations accréditées. Les associations accréditées sont dans l'obligation de financer, sous peine d'amende, les activités précisées par l'article 47.0.1 à l'aide des cotisations facultatives¹⁵.

Une réduction de l'implication des associations accréditées dans le débat public viendrait aussi réduire leur pouvoir d'influence. De ce fait, le rôle des associations syndicales à titre de contre-pouvoir serait affaibli.

Conclusion

Ainsi, sans se prononcer sur l'intention réelle du législateur lors du dépôt du projet de loi 3, il est certain que ce dernier permet malgré tout, en ajoutant ces dispositions au *Code du travail*, l'affaiblissement de l'impact des associations accréditées dans le débat politique et juridique. Comme mentionné en début d'article, les associations syndicales ont joué un rôle très important dans l'évolution des milieux de travail. Leurs luttes ont bénéficié tant aux travailleur.euse.s syndiqué.e.s qu'aux travailleur.euse.s non-syndiqué.e.s. Dans ce contexte, nous nous questionnons à savoir qui bénéficiera réellement de ces modifications législatives.

1. L.Q. 2025, c. 14.

2. Projet de loi 1, *Loi constitutionnelle de 2025 sur le Québec*, 2^e session, 43^e législature, Québec.

3. Projet de loi 3, *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, 2^e session, 43^e législature, Québec.

4. Voir entre autres la dissidence du juge en chef Dickinson dans *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act*, [1987] 1 R.C.S. 313, par. 92.

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

6. Régime québécois d'assurance parentale, Moments marquants, [en ligne](#) (consulté le 3 février 2026).

7. GAGNON, Robert P., *Le droit du travail du Québec*, 8^e éd., Montréal, 2025, pp. 556-557; *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 47.

8. *Code du travail*, préc. note 7, art. 36.1.

9. Notons que l'article 12 du même projet de loi propose des modifications comparables à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

10. « Projet de loi 3, *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail* », Adoption du principe, *Assemblée nationale*, Vol. 48, No 24, 3 décembre 2025, [en ligne](#) (consulté le 3 février 2026).

11. Voir entre autres Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, *Mémoire déposé aux fins du projet de loi 3, Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, Québec, 2025, [en ligne](#) (consulté le 3 février 2026).

12. Voir entre autres Fédération indépendante des syndicats autonomes, *Mémoire de la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA) dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi no 3, loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, Québec 2025, [en ligne](#) : (consulté le 3 février 2026); Centrale des syndicats démocratiques, *Mémoire de la CSD sur le projet de loi 3, Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, Québec, 2025, [en ligne](#) (consulté le 3 février 2026).

13. *Code du travail*, préc. note 7, art. 20.1 – 20.3.

14. Projet de loi 3, *Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail*, préc. note 3, art. 2, 3, 7, 12, 16, 25.

15. *Id.*, art. 9.



Me Eva Dubuc-April
Conseillère syndicale au secteur de la négociation nationale
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
edapril@figsante.qc.ca

La lutte inachevée de l'équité salariale

Bien qu'elle célèbre ses 30 ans cette année, la Loi sur l'équité salariale (« LÉS ») reste encore mystérieuse, voire méconnue de nombreux praticiens du droit et du public en général. Pourtant, elle fait partie des rares lois ayant été adoptées à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

Après plus d'une décennie de luttes sociales et féministes, la LÉS a émergé, en 1996, dans le contexte de la Marche du pain et des roses et du Rapport *Même poids, même mesure* du Conseil du statut de la femme.

Cette loi, novatrice, avait et a toujours comme objectif principal « de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine »¹. Plus simplement, elle vise à assurer que les personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine reçoivent un salaire égal à celui des personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine de valeur équivalente dans une même entreprise.

Pour que la LÉS trouve application, l'entreprise visée doit compter 10 salariés ou plus², peu importe le statut d'emploi de ces personnes (syndiquées, non-syndiquées, temps plein, temps partiel, permanent, temporaire, saisonnier, etc.).

Par la suite, en prenant en considération certaines balises spécifiques au nombre de travailleurs dans l'entreprise (10 à 49, 50 à 99 ou 100 et plus), un exercice initial d'équité salariale doit être effectué ainsi que des exercices de maintien de l'équité salariale, et ce, tous les 5 ans.

C'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (la « CNESST ») qui est responsable de l'application de la LÉS et de la surveillance des différents programmes d'équité salariale au Québec³. Elle prête également assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale ou l'évaluation du maintien de l'équité salariale, en développant des outils permettant d'en faciliter l'implantation⁴. Plusieurs de ces outils, ainsi que des webinaires sont notamment disponibles sur le [site web](#) de la CNESST.

Parmi les programmes les plus costauds sous la gouverne de la CNESST, on retrouve le programme d'équité salariale du secteur parapublic⁵. En effet, ce programme d'équité salariale vise le

personnel syndiqué des employeurs publics du secteur de l'éducation et de l'enseignement supérieur (centres de services scolaires, commissions scolaires et collèges) ainsi que du secteur de la santé et des services sociaux. Ce programme vise également le personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories d'emplois. On y retrouve au total plus de 350 catégories d'emploi différentes, ce qui représente plus de 500 000 personnes salariées représentées par les grandes organisations syndicales du secteur parapublic (CSN, FTQ, FAE, FIQ, APTS, SPGQ, CSQ).

Considérant l'importance de ce programme, il n'est pas surprenant qu'il ait été au cœur de litiges d'envergure. Parmi les plus connus, nous ne pouvons passer sous silence l'affaire *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17, rendue par la Cour suprême en 2018.

Dans cette décision, la juge Abella, pour la majorité (6 contre 3), a déclaré inconstitutionnels certains articles de la LÉS qui avaient été modifiés par le gouvernement en 2009, car ceux-ci étaient contraires au droit à l'égalité prévu à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En effet, en vertu de ces modifications, les employeurs ne devaient corriger les écarts salariaux qu'au moment de l'évaluation du maintien de l'équité salariale (tous les 5 ans), sans avoir à verser les corrections dues de manière rétroactive entre les périodes de maintien.

Cette façon de faire, qui permettait aux employeurs de corriger l'avenir en fermant les yeux sur les erreurs du passé, perpétuait, selon la Cour, le désavantage financier que subissaient déjà les femmes sur le marché du travail⁶.

Cette victoire des organisations syndicales a obligé le gouvernement du Québec à légiférer de nouveau. Pour ce motif, en 2019, la CAQ a adopté la Loi 10, soit la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale*.

Ironiquement, bien que cette modification législative devait « principalement améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale », il semble que le gouvernement du Québec n'ait peut-être pas atteint son objectif, puisque plusieurs pourvois en contrôle judiciaire ont été déposés par les mêmes organisations syndicales à la suite de l'adoption de cette loi. Encore une fois, il semble que le concept de la rétroactivité salariale et le versement des sommes dues soient au cœur du litige. Ces recours sont d'ailleurs pendants devant la Cour supérieure du district judiciaire de Québec et doivent procéder à l'automne 2026.

Alors que la LÉS fête cette année ses 30 ans, il reste encore beaucoup de travail à faire afin de déployer l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises du Québec. Pour ce faire, employeurs, syndicats et salariés doivent se retrousser les manches pour y arriver; et encore plus les femmes, pour lesquelles, rien n'est jamais acquis.

1. Article 1, *Loi sur l'équité salariale*, chapitre E-12.001.

2. Article 4, *Loi sur l'équité salariale*, chapitre E-12.001.

3. Article 93, *Loi sur l'équité salariale*, chapitre E-12.001.

4. Article 93, al. 1, para. 8, *Loi sur l'équité salariale*, chapitre E-12.001.

5. Article 3, al. 2, para. 3, *Loi sur l'équité salariale*, chapitre E-12.001.

6. *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2018 CSC 17.



Me Nancy Fortin

L'usage du téléphone cellulaire à l'origine d'une maladie professionnelle

-----CHRONIQUE-----

***SOQUIJ** | Intelligence juridique

Dans une décision récente rendue par le Tribunal administratif du travail, le juge administratif reconnaît la survenance d'une maladie professionnelle chez une adjointe virtuelle utilisant presque exclusivement son téléphone cellulaire pour exécuter ses tâches.

Le télétravail et les outils numériques sont venus changer notre façon de travailler. De nouveaux emplois ont également été créés. Il est donc important que les employeurs et les travailleurs soient à l'affût des risques ergonomiques liés à ces nouvelles conditions de travail.

Une [décision récente du Tribunal administratif du travail \(TAT\)](#) met en lumière ces risques. Le juge administratif saisi de l'affaire reconnaît la survenance d'une maladie professionnelle chez la travailleuse, une agente virtuelle, laquelle utilisait presque exclusivement un téléphone cellulaire pour l'exécution de ses tâches.

Les faits

Depuis janvier 2022, la travailleuse occupait un emploi d'adjointe virtuelle en télétravail. Elle avait occupé les mêmes fonctions, pour la même entreprise, de janvier 2021 à janvier 2022, mais à titre de travailleuse autonome. La travailleuse travaillait entre six à huit heures par jour à raison de six jours par semaine.

Les tâches de la travailleuse consistaient à communiquer par messages texte avec des clients et des clients potentiels afin d'offrir les services de l'entreprise. Elle estime qu'elle communiquait avec 40 à 65 clients par jour de manière simultanée: elle entamait une conversation avec un client et enchaînait avec un autre client dans l'attente de sa réponse.

En septembre 2022, elle a produit une réclamation à la CNESST pour des diagnostics de tendinite du poignet droit et de déchirure du ligament TFCC (ligament triangulaire du carpe) droit qu'elle attribuait à l'exercice de ses tâches. La CNESST a refusé sa réclamation et l'instance de révision a confirmé cette décision.

La décision

Le TAT a reconnu que la travailleuse avait subi une maladie professionnelle, soit une ténosynovite de De Quervain droite (un diagnostic plus précis que celui de tendinite au poignet) et une déchirure du ligament TFCC droit.

La ténosynovite de De Quervain

En ce qui concerne le diagnostic de tendinopathie de De Quervain droite, le Tribunal a appliqué la présomption de maladie professionnelle. Il a retenu l'opinion de l'expert de la travailleuse et a conclu que cette dernière avait démontré que ses tâches comportaient des répétitions de mouvements sur des périodes prolongées. En effet, la preuve prépondérante démontrait que les structures anatomiques lésées au niveau du membre supérieur droit de la travailleuse étaient sollicitées de façon quasi constante, de façon majoritaire du côté

droit, sur une période de six à huit heures par jour, six jours par semaine, afin de frapper sur le téléphone cellulaire à une cadence rapide avec des périodes de repos insuffisantes.

L'expert de la travailleuse était d'avis que les mouvements répétitifs du pouce droit pour frapper sur le téléphone cellulaire constituaient, selon l'article «[Problematic Smartphone Use is Associated with De Quervain's Tenosynovitis Among Young Adults](#)» (Benites-Zapata, Vicente Aleixandre, Jiménez-Torres, Vanesa Esmeralda et Ayala-Roldán, María Pia, «Problematic Smartphone Use is Associated with De Quervain's Tenosynovitis Symptomatology Among Young Adults», (2021) 53 *Musculoskeletal Science and Practice*), un facteur de risque susceptible de causer une tendinopathie de De Quervain. De plus, il a retenu que, lorsque la travailleuse a remplacé son téléphone cellulaire de marque iPhone 7 par un iPhone 13, plus lourd et plus large, cela a constitué un facteur aggravant supplémentaire.

La présomption de maladie professionnelle n'a pas été repoussée. L'employeur n'a produit aucune analyse du poste ou des tâches de la travailleuse ni aucune expertise médicale.

La déchirure du ligament TFCC

En ce qui concerne la déchirure du ligament TFCC, le Tribunal a reconnu qu'elle était reliée aux risques particuliers du travail au sens de l'article 30 de la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) (LATMP). Il a fait sien l'avis de l'expert de la travailleuse.

L'expert de la travailleuse a expliqué que le ligament TFCC est un stabilisateur de l'articulation ulnocarpienne et qu'il est sensible aux mouvements combinés de déviation ulnaire, de pronation et de supination répétés. Lors de l'utilisation du téléphone cellulaire, la main droite de la travailleuse était fréquemment placée en déviation ulnaire avec de petits ajustements pour atteindre les différentes zones sur l'écran. L'expert de la travailleuse est d'avis que cela entraîne un stress mécanique chronique pouvant causer des microtraumatismes cumulatifs et que cela explique l'apparition de la petite déchirure partielle non transfixiante au ligament TFCC de la travailleuse.

La négligence grossière et volontaire

La travailleuse n'a pas fait preuve de négligence grossière volontaire au sens de l'article 27 LATMP, contrairement à ce que prétendait l'employeur. Ce dernier ne fournissait pas les outils de travail et ne donnait aucune directive concernant l'utilisation des outils de travail. La travailleuse utilisait les outils qu'elle croyait appropriés à la tâche qu'elle devait accomplir. Elle n'a donc pas fait preuve de témérité ou d'insouciance déréglée en utilisant son téléphone cellulaire.

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

- *Binette-Smythe et 9407-3905 Québec inc.* (T.A.T., 2025-11-26), 2025 QCTAT 4869, SOQUIJ AZ-52174053, 2026EXPT-20.

Assurance vie : un guide pratique sur le sujet que tout le monde préfère éviter

On va se le dire : l'assurance vie, ce n'est pas le sujet le plus festif. Ce n'est donc pas étonnant que près de la moitié des Canadiens n'aient aucune protection¹.

Pourtant, les grandes questions de la vie ne disparaissent pas simplement parce qu'on préfère ne pas y penser. Avoir la bonne assurance, oui — mais encore faut-il savoir laquelle, et en quelle quantité.

Sommes-nous bien protégés ?

Dans notre expérience auprès des avocats canadiens, la majorité d'entre eux détiennent une assurance vie — mais pas toujours une couverture réellement adaptée à leurs besoins.

Le problème n'est pas un manque de bonne volonté. C'est surtout qu'il est difficile de savoir ce que constitue une protection « suffisante ». Comme on ne connaît ni le moment ni les circonstances, il est presque impossible de tout prévoir avec certitude.

Résultat : on remet souvent la décision à plus tard. Non pas par négligence, mais parce que la vie prend le dessus.

Peut-on avoir trop d'assurance ?

Les besoins en assurance évoluent constamment. Une personne qui est sous-assurée aujourd'hui pourrait très bien se retrouver surassurée dans quelques mois.

C'est pourquoi se comparer aux autres n'est généralement pas utile. Chaque situation est unique, et les besoins varient selon la famille, les obligations financières et les objectifs à long terme.

La meilleure approche reste donc un plan clair — et surtout, revu périodiquement.

À quelle fréquence revoir sa protection ?

Il n'existe pas de règle universelle, mais une révision tous les un ou deux ans est généralement recommandée.

Il est aussi important de revoir sa protection à la suite d'un changement majeur : nouvel emploi, naissance, achat d'une propriété ou toute situation qui modifie vos responsabilités financières.

Et avec le coût de la vie qui augmente ?

Revoir son plan est toujours une bonne idée — surtout lorsqu'on envisage de réduire sa couverture.

Mais paradoxalement, lorsque tout coûte plus cher, l'assurance devrait souvent évoluer dans le même sens. Si votre protection vise, par exemple, à couvrir les études de vos enfants ou les dépenses courantes de votre famille, ces coûts augmentent eux aussi.

Dans bien des cas, ce n'est donc pas moins de protection qu'il faut, mais une protection mieux adaptée à la réalité actuelle.

Ce que bien des gens ignorent

Beaucoup de personnes sont surprises d'apprendre à quel point l'assurance vie temporaire peut être abordable.

Certaines hésitent à consulter par crainte d'une pression à l'achat. En réalité, une rencontre sert d'abord à comprendre les besoins, à présenter des options et à offrir de l'information claire. Les décisions finales appartiennent toujours au client.

À essayer

Vous vous demandez quelle protection il vous faut ? Découvrez-le avec notre calculateur d'assurance vie.

Nous pouvons vous aider

On le sait : l'assurance vie, ce n'est pas ce qu'il y a de plus amusant. Et chaque police vient avec ce rappel encore moins agréable de notre propre mortalité. Ça nous oblige à penser à des choses inconfortables — mais au fond, on le fait pour ceux qu'on aime.

Ce n'est pas léger... mais c'est profondément important. Parlez à un conseiller de la Financière des avocates et avocats du plan qui convient le mieux à votre situation.

[Contactez un conseiller dès aujourd'hui](#)

1. Insurance Business Canada, « How many Canadians have life insurance? Survey reveals all », 7 février 2022.



Me Hélène Corriveau
BB Immigration inc.
hcorriveau@bbimmigration.com

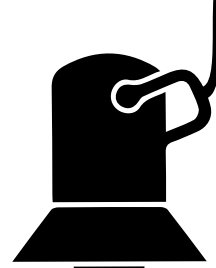
Pleins feux sur Me Hélène Corriveau

Présentés par



Bernier Beaudry

Avocats & notaires d'affaires



Quel est votre parcours académique et professionnel ?

J'ai entamé mes études de droit à l'Université d'Ottawa en 2020. Je suis aujourd'hui titulaire d'une Licence en droit (LL.L.) et suis membre du Barreau depuis décembre 2024.

Je me suis jointe à l'équipe de BB Immigration en février 2020 en tant qu'étudiante puis plus tard en tant qu'avocate. J'ai commencé ma pratique du droit en immigration économique. Mon champ de pratique se concentre aujourd'hui davantage sur le volet humanitaire de l'immigration, notamment le traitement des demandes d'asile.

Pourquoi avoir choisi la pratique du droit de l'immigration ?

J'ai choisi cette pratique avant tout pour l'aspect humain. Ce qui me motive le plus dans mon travail au quotidien sont les échanges avec les clients et de réaliser que ce métier nous donne la chance de réduire le poids qui pèsent sur leurs épaules depuis longtemps pour la plupart. Pour moi, ce travail dépasse le simple fait de travailler. Ce sont des projets de vie desquels nous sommes part tout simplement parce que certains ont choisi de nous faire confiance et de partager leur histoire avec nous.

Quelles stratégies utilisez-vous pour maintenir un équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle ?

Le volet humain étant au cœur de notre pratique, il est essentiel d'être à la fois empathique, compréhensif, adaptatif, mais également posé afin de réussir à maintenir cet équilibre. Il n'est pas rare que les gens que nous côtoyons chaque jour aient eu à faire face à de nombreux enjeux dans leur vie. Chaque personne est unique et assimile ou réagit de façon différente à ce qu'elle a vécu. Il faut le comprendre et le respecter tout en gardant à l'esprit que l'objectif est avant tout de travailler en collaboration avec eux afin qu'ils puissent croire en leur avenir au Canada et éventuellement concrétiser cette vision.

Vous pratiquez chez BB Immigration. Quelles valeurs du cabinet résonnent le plus avec vous ?

Le respect, le travail d'équipe et la fierté. Chez BB Immigration, nous travaillons ensemble afin d'offrir la meilleure solution à chacun de nos clients dans le respect de leurs besoins respectifs. Je suis fière de cette équipe et de l'impact positif qu'elle a chaque jour sur la vie d'un grand nombre de gens.

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.

**Pour faire entendre votre voix sur les enjeux juridiques
qui vous entourent :**

ÉCRIVEZ-NOUS!



Me Alexie Lacourse-Dontigny
Responsable du Comité
environnement du
Jeune Barreau de Québec
Conseillère juridique, Eddyfi
Technologies
adontigny@previan.com



Me Camille Lacroix
Membre du Comité environnement du
Jeune Barreau de Québec
Conseillère en conformité, Fédération
des caisses Desjardins du Québec
camille.a.lacroix@desjardins.com

IA et pratique professionnelle : Lever le voile sur les impacts environnementaux de l'IA générative

Par son développement fulgurant dans les dernières années, l'intelligence artificielle («IA») générative a plus que jamais le potentiel d'appuyer les professionnels du droit dans leur quotidien, que ce soit en rédaction ou en recherche, mais la facture environnementale s'avère salée et pourrait en surprendre plus d'un.

L'IA générative représente l'ensemble des techniques d'intelligence artificielle utilisées pour produire du contenu au moyen d'algorithmes et de mégadonnées, généralement sous forme de fichier texte, son, vidéo ou image¹.

Depuis 2022, l'IA générative fait partie intégrante du travail quotidien des avocats et avocates, notamment par le biais desancements des agents conversationnels ChatGPT d'OpenAI² et Copilot de Microsoft³.

Dans la pratique du droit, l'IA permet notamment l'assistance dans la rédaction et la révision de textes, la recherche juridique et documentaire et la gestion des dossiers. Face à l'évolution rapide des capacités de l'IA, le Barreau du Québec a publié son [*Guide pratique pour une utilisation responsable de l'intelligence artificielle générative en octobre 2024*](#).

En sus des enjeux liés à la désinformation, la protection des renseignements personnels, l'éthique, la déontologie et la responsabilité professionnelle, l'utilisation de l'IA représente un coût environnemental souvent sous-estimé.

En effet, il s'avère que chaque étape du cycle de vie des systèmes d'IA a un coût environnemental, de leur production à leur entraînement et, finalement, leur utilisation⁴.

Une fabrication et un entraînement avide de ressources naturelles

À elle seule, la fabrication d'un ordinateur de 2 kg nécessite 800 kg de matières premières⁵. Plus particulièrement, la fabrication des puces électroniques nécessaires au fonctionnement des superordinateurs nécessite également l'extraction de minerais rares et de ressources non renouvelables, souvent au détriment de l'intégrité environnementale et des populations locales⁶.

Et ce n'est que le début. Bien qu'il soit complexe de déterminer avec précision la quantité d'énergie nécessaire pour entraîner et déployer les systèmes d'IA générative, on estime que l'entraînement de la troisième version de ChatGPT a à elle seule consommé autant d'électricité qu'une centaine de foyers américains moyens pendant un an et plus de 700 000 litres d'eau⁷.

Des centres de données énergivores

Une fois développés et entraînés, l'hébergement des systèmes d'IA au sein des méga centres de données devient dommageable pour l'environnement. Selon l'Agence internationale de l'énergie, ces derniers pourraient être responsables de 32,6 à 79,7 millions de tonnes d'émissions de CO₂ en 2025. Il s'agit d'une empreinte carbone équivalente à celle de la ville de New York pour la même période⁸.

En 2026, la consommation en électricité des tous les centres de données de la planète, incluant ceux liés à des systèmes d'IA, devrait atteindre mille milliards de kilowattheures, ce qui les placerait au cinquième rang mondial, tout juste entre le Japon et la Russie⁹.

Quant à leur dépendance en eau potable utilisée pour refroidir les superordinateurs, elle serait estimée à 446 milliards de litres par an, ce qui est comparable à la consommation mondiale annuelle d'eau embouteillée¹⁰.

Ces statistiques demeurent approximatives et tributaires de la granularité des données environnementales divulguées par les grands joueurs de cette industrie, tels Amazon, Apple, Google, Meta et Microsoft. En effet, dans certains cas, les entreprises ne précisent que leur performance globale, de sorte qu'il est difficile de déterminer quelle part est attribuable aux centres de données¹¹.

Un coût d'utilisation variable

La manière dont les professionnels du droit utilisent l'IA générative dans le cadre de leur pratique influencera la facture environnementale à acquitter.

Par exemple, une requête envoyée à ChatGPT consommerait entre 10 et 30 fois plus d'électricité qu'une recherche sur Google¹², et on estime que ChatGPT recevrait 18 milliards de requêtes par semaine¹³.

La production d'un courriel de 100 mots avec l'aide de ChatGPT consommerait environ un demi-litre d'eau, selon l'endroit où le modèle est hébergé¹⁴ et générer une seule image grâce à l'IA consommerait autant d'énergie que parcourir quatre kilomètres en voiture¹⁵.

La complexité des orientations (« prompts ») données lors d'une requête à l'IA a également un impact sur les émissions de carbone corrélatives, puisque certaines génèrent 50 fois plus d'émissions que d'autres¹⁶.

Ce genre de statistiques, même si elles ne font pas toutes l'unanimité, peignent un portrait peu reluisant de la marque laissée par notre utilisation quotidienne de l'IA.

En ce début d'année 2026, nous souhaitons redéfinir notre relation à l'IA générative dans le cadre de notre pratique professionnelle.

Voici, en rafale, des astuces afin réduire notre empreinte environnementale liée à l'usage de l'IA.

Toutes les activités liées à l'intelligence artificielle n'ont pas la même empreinte énergétique. Les tâches de génération, comme la création de textes, d'images ou de vidéos, sont généralement beaucoup plus énergivores que des tâches plus simples, telles que le classement, l'extraction d'informations ou la recherche assistée. La taille du modèle d'IA utilisé, la complexité des requêtes formulées et la source d'électricité alimentant les centres de données ont également une incidence directe sur l'impact environnemental de chaque utilisation¹⁷.

Ainsi, le simple fait d'utiliser un modèle plus petit ou plus spécialisé permet de réduire considérablement la consommation d'énergie associée. Par exemple, pour plusieurs usages courants, un modèle de type GPT-3.5 peut offrir une qualité de réponse suffisante tout en consommant jusqu'à dix fois moins d'énergie qu'un modèle plus complexe. Aussi, il est pertinent de privilégier des outils conçus pour des tâches spécifiques. Pour la révision linguistique ou la traduction, par exemple, des plateformes spécialisées comme DeepL peuvent être une solution plus sobre que le recours systématique à une IA générative généraliste. Certaines tâches simples, telles que la correction grammaticale, la mise en forme de documents ou l'indexation de contenus, peuvent être effectuées à l'aide d'outils déjà disponibles sur les postes de travail. Réserver l'IA générative aux situations où elle apporte une réelle valeur ajoutée permet de limiter les transferts de données vers des centres de calcul distants et, par conséquent, de réduire l'empreinte environnementale associée à ces usages.

La manière de formuler et de planifier les requêtes adressées à l'IA joue également un rôle déterminant dans leur impact environnemental. Limiter la taille et la portée des demandes permet de réduire la charge de calcul nécessaire à leur traitement. Ainsi, lorsqu'une révision ou une analyse ne porte que sur une

section précise d'un document, il est préférable de soumettre uniquement l'extrait concerné plutôt que l'intégralité du texte. De même, regrouper plusieurs questions ou demandes connexes au sein d'une seule interaction, lorsque cela est possible, et privilégier des réponses concises et ciblées plutôt que des productions longues ou redondantes permet de limiter le nombre de calculs requis, et donc la consommation énergétique globale.

Enfin, il demeure essentiel de s'interroger sur la nécessité même de recourir à l'IA pour répondre à un besoin. Dans bien des cas, une recherche traditionnelle sur le Web ou la consultation directe de sources juridiques reconnues s'avère suffisante. Il est même possible, lors de recherches sur des moteurs comme Google, d'exclure les résultats générés automatiquement par l'IA en ajoutant les mentions « -IA » ou « -AI » à la requête¹⁸.

Pour conclure, l'utilisation systématique de l'IA a des conséquences et il est important de se questionner sur l'impact de nos habitudes. Au-delà des considérations environnementales, l'utilisation de l'IA générative invite à une réflexion plus approfondie sur nos pratiques professionnelles. Se demander si le recours à l'IA est réellement nécessaire au quotidien est un pas essentiel vers une utilisation plus responsable, tant sur le plan écologique qu'intellectuel. Cette réflexion revêt une importance particulière pour les professionnels du droit. Les avocats sont tenus, en vertu de leurs obligations déontologiques, de maintenir leurs connaissances à jour et d'exercer leur jugement professionnel avec rigueur et indépendance. Or, un recours excessif à l'IA générative comporte le risque d'amoinrir l'esprit critique et de diluer la maîtrise personnelle des règles de droit et des raisonnements juridiques¹⁹.

L'IA est un outil, et elle ne saurait se substituer à l'analyse juridique et à l'exercice du discernement professionnel. Redéfinir notre relation à l'IA, c'est donc non seulement réduire notre empreinte environnementale, mais aussi préserver les fondements de la compétence et de la responsabilité professionnelles qui caractérisent l'exercice du droit.

1. Office québécois de la langue française, Intelligence artificielle générative, [en ligne](#), 2025. (Consulté en janvier 2026).
2. OpenAI, Introducing ChatGPT, [En ligne], 2022. [en ligne](#) (Consulté en janvier 2026).
3. Microsoft, Découvrez Microsoft Copilot, votre compagnon IA au quotidien, [en ligne](#), 2022. (Consulté en janvier 2026).
4. Gouvernement du Québec, Commission de l'éthique en science et en technologie, IA générative : à quels coûts pour la planète ? [en ligne](#), 2025. (Consulté en janvier 2026).
5. Organisation des Nations Unies pour l'environnement, « L'IA pose un problème environnemental. Voici ce que le monde peut faire pour y remédier », [en ligne](#), 2025. (Consulté en janvier 2026).
6. *Id.*
7. Adam ZEWE, « Explained: Generative AI's environmental impact », Massachusetts Institute of Technology News, [en ligne](#), 2025. (Consulté en janvier 2026); United Nations Conference on Trade and Development, « 2024 Digital Economy Report : Shaping an environmentally sustainable and inclusive digital future », [en ligne](#), 2024. (Consulté en janvier 2026).
8. Alex DE VRIES-GAO, « The carbon and water footprints of data centers and what this could mean for artificial intelligence », Perspective, Volume 7, Issue 1101430, [en ligne](#), 2026. (Consulté en janvier 2026); Shaolei REN, Adam WEIRMAN, « The Uneven Distribution of AI's Environmental Impacts », Harvard Business Review, [en ligne](#), 2026. (Consulté en janvier 2026).

9. A. ZEWE, *Op cit.*, note 7.
10. A. DE VRIES-GAO, *Op cit.*, note 8.
11. *Id.*
12. Agence internationale de l'énergie, Electricity 2024 analysis and forecast to 2026, [en ligne](#), 2024. (Consulté en janvier 2026).
13. Sébastien AUGER, « L'empreinte environnementale de l'IA », La Presse canadienne, [en ligne](#), 2026. (Consulté en janvier 2026).
14. *Op. cit.*, note 4.
15. *Id.*
16. Anthropocene Magazine, « Not all AI prompts are equal. Some emit 50x more carbon than others. Here's why. » [en ligne](#), 2025. (Consulté en janvier 2026).
17. Karine CASAULT, « Réduire et compenser l'empreinte carbone de votre utilisation de l'intelligence artificielle », Planetair.ca, [en ligne](#), 2025. (Consulté en janvier 2026).
18. Valérie SIMARD, « Faire ses recherches en minimisant son empreinte », La Presse, [en ligne](#), 2025. (Consulté en janvier 2026).

Le Jeune Barreau *en action*

MISSION INTERNATIONALE 2026 À BRUXELLES



Du 15 au 18 janvier dernier, le Jeune Barreau de Québec a pris part à une mission à l'international lors de laquelle Me Gabriel Boivin a représenté le Jeune Barreau à Bruxelles en Belgique.

Suivant l'invitation de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles à la Rentrée solennelle 2026, le Jeune Barreau de Québec s'est joint au Jeune Barreau de Montréal afin de prendre part à cet événement phare pour les juristes de la francophonie.

Le programme de cette rencontre annuelle a débuté par le Concours international de plaidoiries surréalistes sous le célèbre thème « Ceci n'est pas un discours », où les participants de plusieurs délégations ont fait état de leur verve et de leur éloquence captivante. Une Soirée d'accueil en l'honneur des Barreaux étrangers s'en est suivie où il a été possible de renouer et d'échanger avec les confrères et les consœurs des délégations en provenance de **France** (Aix-en-Provence, Bordeaux, Brest, Hauts-de-Seine, Lille, Lyon, Marseille, Nice, Paris, Toulouse, Val D'oise, Versailles) de **Suisse** (Genève, Canton de Vaud), du **Luxembourg** (Luxembourg) et d'Afrique (Niger).

Le lendemain, la Séance de rentrée solennelle présidée par le président de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles a été le théâtre de remises de prix et de diverses prises de paroles, lesquelles n'ont pas manqué de réitérer l'importance de l'état de droit et le rôle – le courage – des avocates et des avocats dans sa protection.

La Séance a également donné lieu à un moment de solidarité confraternelle alors que le vice-bâtonnier de l'Ordre français des avocats du Barreau de Bruxelles a fait état de la triste et préoccupante situation s'étant déroulée à Istanbul au cours de la dernière année. En effet, les membres du bureau exécutif du Barreau de la capitale turque ont fait l'objet d'accusations pour « propagande terroriste » et « diffusion publique d'informations

trompeuses », suivant une déclaration publique le 21 décembre 2024 concernant l'homicide de deux journalistes dans le nord de la Syrie ainsi que l'arrestation de journalistes, d'avocates et d'avocats lors d'une manifestation pacifique liée à cet événement. Le procès s'est tenu les 5 et 9 janvier 2026 dans un centre pénitentiaire situé en lointaine banlieue d'Istanbul. Cela n'a pas empêché une soixantaine de bâtonniers et d'avocats venus de toute l'Europe d'y assister, en soutien à leurs consœurs et confrères accusés. À l'issue de cette audience, les avocates et avocats membres du bureau exécutif du Barreau d'Istanbul ont été acquittés. Un appel par le ministère public n'était toutefois pas exclu au moment de la Séance de rentrée solennelle.

Sur une note plus légère, la mission s'est conclue par le Dîner de Gala de la Conférence qui a rassemblé plus de 700 invités, de Bruxelles comme de l'étranger, avec qui il a été possible d'échanger une fois de plus sur la réalité de nos ordres juridiques respectifs.

Ajoutons que la mission a permis de tisser des liens avec les membres du conseil d'administration du Jeune Barreau de Montréal ainsi que de rencontrer les représentants du Barreau de Montréal, à savoir Madame la Bâtonnière Valérie Assouline ainsi que Me Tamara Davis, directrice générale.

En somme, cette mission en Belgique en a permis de réitérer la présence du Jeune Barreau de Québec sur la scène internationale et de renforcer les liens avec les jeunes confrères et consœurs d'outre-mer. À long terme, de telles relations permettent d'offrir aux membres des occasions concrètes d'apprentissages et parfois même de développement des affaires.

Pour en apprendre plus, nous vous invitons à consulter le *Rapport de mission* qui sera disponible prochainement sur le site web du Jeune Barreau.





Me Mirili Mainguy



Me Soraya Blouin

À la rencontre de Me Mirili Mainguy et de Me Soraya Blouin : L'engagement pour l'accessibilité à la justice

Deux bénévoles membres du Jeune Barreau de Québec témoignent de leur expérience lors de la Clinique juridique téléphonique.

Chaque année, le Jeune Barreau de Québec organise, en collaboration avec le Jeune Barreau de Montréal, la Clinique juridique téléphonique pour offrir des conseils juridiques gratuits aux citoyens et citoyennes.

Me Mirili Mainguy, avocate en droit de la famille chez Leblanc Hurtubise Laroche, et Me Soraya Blouin, avocate en droit de l'immigration et fondatrice de Blouin Avocats, nous font part de leur expérience.

Lors de l'édition du 18 octobre dernier, elles ont eu l'occasion de répondre à des questions variées, reflétant des besoins bien réels de citoyens et citoyennes. Le fonctionnement de la Clinique juridique téléphonique est simple : les appels sont dirigés vers les bénévoles en fonction de leurs champs de pratique, afin d'offrir des réponses adaptées.

Pour Me Mirili Mainguy, pratiquant en droit de la famille, les préoccupations portaient principalement sur la garde d'enfant, l'autorité parentale et les obligations alimentaires. De son côté, Me Soraya Blouin, avocate en droit de l'immigration, a répondu à des interrogations concernant les permis de travail et d'études, la prolongation de statut et la résidence permanente.

Qu'est-ce qui vous a donné envie d'être bénévoles pour la Clinique juridique téléphonique ?

Me Mirili Mainguy : « Ce qui m'a motivée, c'est la possibilité d'offrir un soutien concret aux citoyens, mais surtout de leur apporter une écoute attentive dans des moments souvent difficiles. On peut vraiment faire une différence. »

Me Soraya Blouin : « Je suis passionnée par la vulgarisation juridique, donc c'était naturel pour moi. La clinique, c'est une belle façon de rendre le droit accessible, surtout dans un domaine aussi humain que l'immigration. »

À votre avis, pour quelles raisons est-ce que cette initiative est essentielle pour la population ?

Me Mirili Mainguy : « Le système de justice peut être complexe pour un citoyen qui n'y est pas familier. Cette clinique permet d'obtenir rapidement des informations fiables et accessibles. »

Me Soraya Blouin : « Certaines personnes n'ont aucun accès à un avocat. En immigration, les démarches sont stressantes et complexes. Offrir une oreille attentive et des explications claires, ça change tout. »

Avez-vous vécu un moment qui vous a particulièrement marquées ?

Me Mirili Mainguy : « L'appel d'une personne victime de violence conjugale. Nous avons exploré ensemble les ressources disponibles. J'ai senti que l'écoute avait vraiment compté pour elle. »

Me Soraya Blouin : « Une personne m'a remerciée simplement de lui avoir expliqué sa situation "en mots clairs". Ça m'a rappelé que le droit n'a de valeur que lorsqu'il est compris. »

Qu'avez-vous retiré de cette expérience ?

Me Mirili Mainguy : « Ça m'a confirmé l'importance de rendre la justice accessible. Et ça m'a donné envie de continuer à m'impliquer. »

Me Soraya Blouin : « Professionnellement, ça nous ramène à l'essence de notre rôle : informer, orienter, rassurer. Et personnellement, c'est gratifiant de sentir qu'on a pu alléger l'inquiétude de quelqu'un. »

La prochaine édition de la Clinique juridique téléphonique aura lieu les 18 et 19 avril prochain. À votre avis, pour quelles raisons est-ce que les membres du Jeune Barreau de Québec ne devraient pas manquer l'opportunité d'être bénévoles ?

Me Mirili Mainguy : « Parce qu'elle permet de contribuer concrètement à l'accessibilité de la justice et de rencontrer des confrères et consœurs. »

Me Soraya Blouin : « Parce que c'est une occasion unique de se reconnecter à ce qu'il y a de plus humain dans le droit : le service. On en ressort grandi. »

Avez-vous un conseil à donner à ceux et celles qui hésiteraient à s'inscrire ?

Me Mirili Mainguy : « N'hésitez pas. Vous serez surpris de l'impact positif qu'un simple appel peut avoir. »

Me Soraya Blouin : « On en ressort avec un profond sentiment de satisfaction. Participer à une clinique juridique gratuite permet d'offrir un soutien concret à des personnes qui en ont réellement besoin. C'est extrêmement valorisant de constater l'impact réel de ces interventions. On réalise à quel point quelques conseils peuvent faire une réelle différence dans le parcours des gens. »

Si vous êtes intéressé(e)s à participer à l'édition d'avril 2026, nous vous invitons à écrire au

dg@jeunebarreaudequebec.ca en précisant :

- votre nom ;
- vos domaines de droit ; et
- vos disponibilités les 18 et 19 avril 2026 (il est possible de faire une ou des demi-journées).

Inscrivez-vous dès maintenant et faites une réelle différence.

Le Jeune Barreau *en action*

ACTIVITÉ PILATES

Le comité santé mentale et bien-être des membres du JBQ a tenu le samedi 10 janvier 2026 une activité de Pilates afin de bien lancer l'année 2026 et rappeler l'importance de prendre soin de soi!

Nous remercions grandement les membres du JBQ ayant participé ainsi que Mme Sarah French, fondatrice de *Poze Studio* et également membre du JBQ, pour nous avoir reçus et fait bouger de soi!



Les prochains rendez-vous du JBQ à ne pas manquer



CONGRÈS ET GALA DES MAÎTRES 2026

Le Jeune Barreau de Québec a le plaisir de vous convier les 19 et 20 mars prochain à deux de nos activités phares, soit le Congrès du JBQ et au Gala des Maîtres, qui se tiendront conjointement au Manoir du Lac Delage.

Encore cette année, le Congrès du JBQ sera l'occasion de parfaire vos connaissances en suivant des formations pertinentes, dans un contexte convivial et propice aux échanges. La programmation vous offre 10h30 de formation reconnue, incluant trois (3) heures de formation en déontologie. Consultez la programmation complète à la page suivante.

Le Gala des Maîtres sera également l'occasion de nous rassembler pour souligner la contribution de certains de nos membres qui se sont démarqués dans les dernières années.

Consultez notre site internet pour connaître nos tarifs et pour vous y inscrire. Faites vite, les places sont limitées!


**Congrès et
Gala des Maîtres**
19 et 20 mars 2026

 **Manoir du Lac Delage**

Le Congrès JBQ 2026 est présenté par

 **BCF**  **Deloitte.**

Les prochains rendez-vous du JBQ à ne pas manquer



Congrès JBQ

19 et 20 mars 2026



Manoir du Lac Delage



19 mars

Jour 1

8h30

Arrivée des participants

9h - 10h30

L'IA au quotidien - regards pratiques sur les transformations numériques

Présentée par BCF avocats

Conférenciers : Me Paul Gagnon, Me Karl Bissonnette et Me Sarah Leclerc

Pause-café

10h45 - 12h15

De l'expertise à la preuve : réussir la collaboration avec un témoin expert

Présenté par Deloitte

Conférenciers : Daphnée Brisson, Vincent Boutin et Frédéric Lamonde

Dîner

13h30 - 15h

Négocier efficacement : ce que l'expérience ne vous apprend pas à l'école

Conférenciers : Me Joanie Proteau, Me Jean-Philippe Beaudry et Me Xavier Hamel, Langlois avocats

Pause-café

15h15 - 16h45

Les acteurs judiciaires, comme gardiens de la primauté du droit et de la confiance du public sur le système de justice

Conférenciers : l'Honorable Suzanne Gagné, Me Elhadji M. Niang et M. Louis-Philippe Lampron

17h - 19h

Cocktail

19h

Souper et Gala des Maîtres

Le Congrès JBQ 2026 est présenté par



BCF

Deloitte.

Suite ->

Les prochains rendez-vous du JBQ à ne pas manquer



Congrès JBQ

19 et 20 mars 2026



Manoir du Lac Delage



20 mars

Jour 2

8h30

Arrivée des participants

9h - 10h30

Déontologie



◦ Le devoir de conseil de l'avocat : principes, défis et mesures préventives

Conférencière : Me Émilie Chevier, Fonds d'assurance responsabilité professionnelle du Barreau du Québec

Pause-café

10h45 - 12h15

Déontologie



◦ Négociation : bonnes pratiques pour protéger votre responsabilité professionnelle

Conférencière : Me Émilie Chevier, Fonds d'assurance responsabilité professionnelle du Barreau du Québec

12h15 - Dîner-causerie

Les bonnes pratiques en début de carrière

Conférenciers : Me Caroline Gagnon, Me Chloé Fauchon et Me Samuel Gagnon

Le Congrès JBQ 2026 est présenté par



BCF

Deloitte.

Merci à nos partenaires

Partenaires or



Partenaires argent



Partenaires alliés



Partenaires amis

