

proforma

www.jeunebarreaudequebec.ca

Un an de conciliation télétravail-vie personnelle

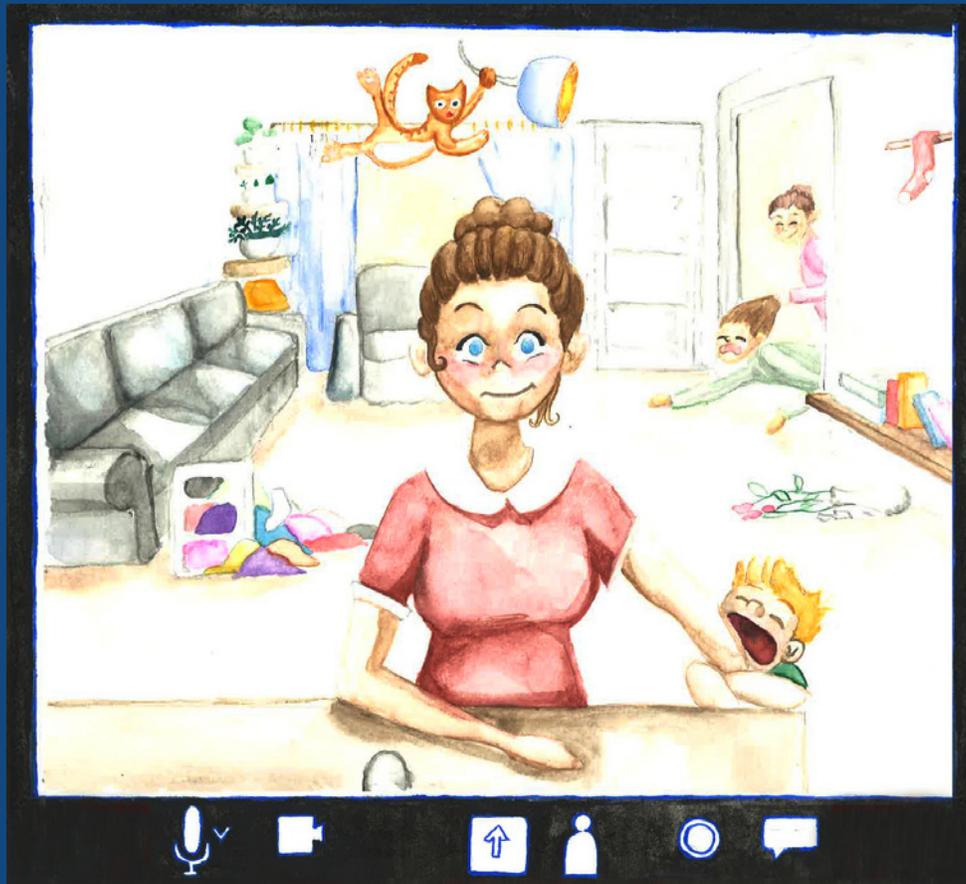


Illustration : Camille Renauld



JEUNE BARREAU DE QUÉBEC



Mot de la présidente

p. 4



Entretien avec la bâtonnière

p. 6



Chronique de la magistrature

p. 12

Adresse de retour : Barreau de Québec, 300, boul. Jean-Lesage, RC-21, Québec (Qc) G1K 8K6

ENVOI DE PUBLICATION / Port payé à Québec convention no 40033674

Dépot légal 1985
Bibliothèque Nationale
du Québec

Publié cinq (5) fois par année
et distribué gratuitement

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

L'équipe du Proforma

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

Conseil d'administration du Jeune Barreau 2020-2021

Me Ariane Leclerc-Fortin
Présidente



Me Antoine Sarrazin-Bourgoin
Premier vice-président



Me Camille Guay-Bilodeau
Deuxième vice-présidente



Me Chloé Fauchon
Trésorière



Me Isabelle Desrosiers
Secrétaire



Me Pier-Luc Laroche
Secrétaire adjoint



Conseillers(ères)

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

Président sortant

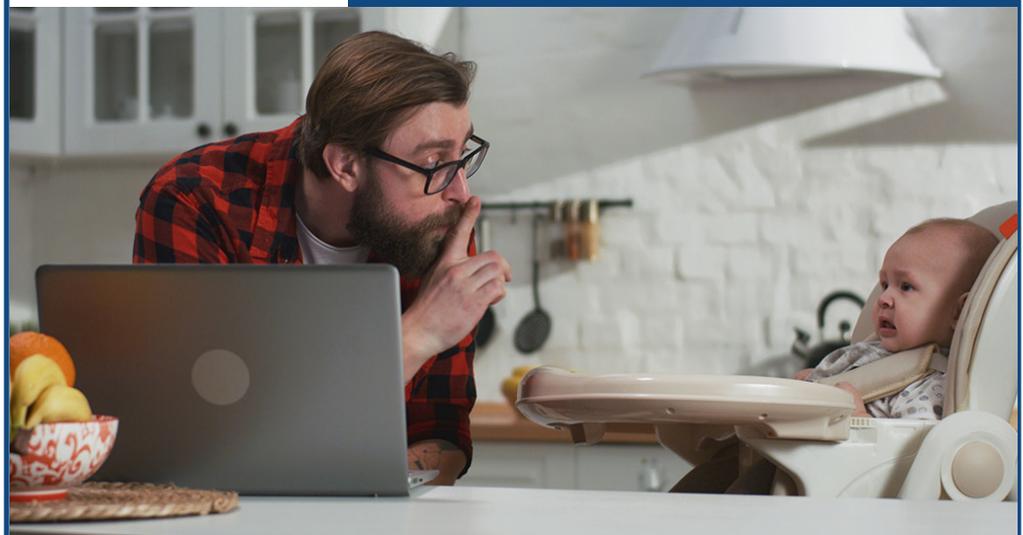
Me David Chapdelaine-Miller

 Jeune Barreau
de Québec

 @JBQ_Quebec

Table des matières

<i>Me Ariane Leclerc-Fortin</i>	4	Mot de la présidente du Jeune Barreau
<i>Me Caroline Gagnon</i>	6	Entretien avec la bâtonnière
<i>Comité Santé mentale et bien-être des membres</i>	10	Santé mentale et bien-être psychologique : mettons fin aux tabous une fois pour toutes !
<i>Comité Environnement</i>	11	Le télétravail : plus vert, mais à quelles conditions?
<i>Me Maël Tardif</i>	12	Chronique de la magistrature : Discussion avec l'honorable Dominique Bélanger et Me Audrey Létourneau
<i>Me Amélie Pilon</i>	15	Chronique SOQUIJ
<i>Me Jonathan Garneau</i>	16	Et si nous nous permettons de décrocher?
<i>Me Michael Darveau</i>	17	Un véritable équilibre requis pour les travailleuses et travailleurs
<i>Comité Affaires publiques</i>	18	Le droit à la déconnexion au Québec : l'Europe comme modèle?
<i>Comité Santé mentale et bien-être des membres</i>	21	Les enjeux de la pratique du droit pour les jeunes avocates





L'institution financière des avocats membres du JBQ

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

Faites comme plusieurs membres du JBQ et profitez de l'offre Distinction.

Découvrez l'offre

1 844 778-1795 poste 30



Me Ariane Leclerc-Fortin

Présidente du Jeune Barreau de Québec
presidence@jeunebarreaudequebec.ca

La conciliation travail – vie personnelle

Les grands bouleversements de la dernière année ont pu faire sauter certaines impossibilités, certains prétextes. Tentons d'ouvrir davantage ces brèches pour alimenter les changements de culture!

Une quête qui ne date pas d'hier

La recherche d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour les avocates et avocats ne date pas d'hier, quoique cette quête ait évolué au fil du temps et des défis de la profession. En fait, en parcourant l'ouvrage *Le Rabat*¹, c'est avec une certaine incrédulité que je suis tombée sur un article abordant la sortie du rapport de ce qui à l'époque s'appelait le Comité de la condition parentale du Barreau de Québec. C'était en 1992. Sous le bâtonnat de Me Jocelyne Olivier, ce comité s'était vu dévolu la tâche d'évaluer les problèmes reliés à l'exercice de la pratique du droit pour les avocats parents. On comptait à l'époque 2375 avocats au sein du Barreau de Québec, dont 47 % étaient des femmes. Celles-ci constituaient par ailleurs 60 % des étudiants à l'École du Barreau. Un changement dans la composition des membres qui, suivant les conclusions du rapport tel que rapporté dans *Le Rabat*, impliquait « un nécessaire ajustement pour assurer une conciliation entre le rôle parental et les exigences professionnelles, afin que l'avocat nouvellement parent et le cabinet l'ayant formé en sortent gagnants ».

Curieux des solutions alors proposées? Sachez qu'on y parlait déjà de la possibilité d'aménager le travail professionnel, notamment en permettant le travail à distance et un horaire de travail flexible, des possibilités d'aménagement des responsabilités familiales et de la mise sur pied d'un service de référence « Urgence-Gardiennes ». On y proposait également des solutions ayant trait aux congés de maternité et aux congés parentaux. Celle qui est aujourd'hui juge, l'honorable Alicia Soldevila, avait d'ailleurs, au nom du comité, fait valoir que « le juste équilibre entre la vie professionnelle et la condition parentale est bien le défi majeur des années 1990 ».

Le 31 mars 2010, vingt-ans plus tard, était renouvelée la Déclaration de principe conciliation travail-famille² adoptée en 1995. Celle-ci était signée par le bâtonnier du Québec, le vice-président du Barreau du Québec, la ministre de la Justice du Québec et les juges en chef du Québec, de la Cour supérieure du Québec et de la Cour du Québec. Entre autres considérants, on y soulignait que « le travail des deux conjoints tend[ait] à devenir la norme » ainsi que la « nécessité d'établir des mesures propres à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiale ». Par conséquent, les signataires convenaient de :

Sensibiliser les avocates et les avocats à rechercher des régimes de travail souples adaptés à leurs responsabilités familiales facilitant ainsi la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales;

Tenir compte, dans l'administration de la justice, des préoccupations des personnes ayant à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et privilégier la recherche de solutions qui prennent en considération les responsabilités familiales des avocates et des avocats.

Un peu plus de dix ans plus tard – et trente ans depuis les premières évocations de cette conciliation! – force est d'admettre qu'il s'agit encore d'une préoccupation persistante et d'un enjeu tout autant d'actualité dans un portrait qui lui tend toutefois à changer, notamment avec l'avènement des technologies et, tout dernièrement, avec la pandémie. Il n'est plus question aujourd'hui uniquement de concilier travail et vie familiale, mais bien travail et vie personnelle.

Cet élargissement a toute sa raison d'être puisque la question de la conciliation, qui vise à favoriser le bien-être personnel, relationnel et familial des individus, va au-delà de la parentalité. Elle exprime l'atteinte d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle au sens large, d'où l'importance de référer au terme « vie personnelle », plus inclusif.

La flexibilité dans l'aménagement du travail et ses enjeux

Pour certains, cette conciliation passe notamment par un besoin accru de flexibilité dans l'aménagement de l'horaire, qu'il s'agisse de s'occuper de jeunes enfants ou d'être au chevet d'un proche requérant des soins. Or, de tels aménagements présentent encore certaines difficultés d'accès en raison de perceptions et stigmas persistants, dont les suivants, répertoriés dans le *Guide d'élaboration d'une politique sur les horaires de travail flexibles* du Barreau du Québec, développé dans le cadre du projet Justicia :

1. Perception d'un frein à la progression de la carrière ;
2. Impression qu'il s'agit d'une marque de non-engagement de l'avocat envers le cabinet ;
3. Impression que l'avocat se ferme la porte au statut d'associé et crainte qu'il se voie relégué à un statut d'avocat de second plan ;
4. Crainte que l'avocat bénéficiant d'un horaire flexible se voie octroyer le travail moins intéressant et moins stimulant ;
5. Impression que l'avocat à horaire réduit ne saura pas satisfaire les attentes des clients ;
6. Crainte que la charge de travail reste entière malgré l'horaire et la rémunération réduits ;
7. Impression que l'avocat bénéficie de favoritisme³.

Ce guide souligne par ailleurs que plutôt que de mesurer le succès en fonction de la disponibilité et des heures facturés par l'avocat, les cabinets auraient tout intérêt à réviser et à élargir leur notion de succès pour favoriser la productivité globale et reconnaître le mérite des avocats dont l'horaire est aménagé différemment, ceux-ci tendant à démontrer une utilisation efficace de leur temps, et un sens de la priorisation et de l'organisation.

Parmi ces types d'aménagement, on peut d'emblée penser au télétravail. En effet, le fait de travailler de la maison présente pour plusieurs de multiples avantages dont un meilleur équilibre travail/vie privée et la diminution de certains irritants, par exemple le temps passé en déplacement. Ceci étant, il sera intéressant de voir quelle place sera accordée au télétravail lorsque son imposition ne sera plus dictée par des contraintes sanitaires visant à enrayer la COVID 19. Chose certaine, certaines démonstrations de son efficacité auront pu être faites dans l'intervalle, alors que n'eût été de la période atypique que nous traversons, moins d'employeurs auraient emboîté le pas. De même, placés devant la nécessité d'agir, une multitude d'outils technologiques auront été déployés par plusieurs pour permettre une organisation du travail efficace, même à distance. Croisons les doigts pour que nous rattrapions notre retard à ce chapitre!⁴

Le droit à la déconnexion

Pour d'autres, cet équilibre passe par le besoin de se déconnecter et d'avoir du temps à consacrer à des passe-temps ou des intérêts à l'extérieur du travail, sans être sollicité indûment et sans que le travail ne débordé les soirs et les fins de semaine. Or, la multiplicité des moyens d'être joignable et l'effritement des frontières entre vie privée et vie professionnelle font de cette déconnexion un réel enjeu. Les auteurs Jean-Emmanuel Ray et Jean-Paul Bouchet parlent de l'évasion du bureau et de l'invasion de la vie personnelle⁵. Par évasion du bureau, on réfère au temps non-négligeable de non-travail que passe le salarié sur le temps et le lieu de travail, qualifié d'« évasion loin du bureau d'un salarié au bureau ». Quant à l'invasion de la vie personnelle, il s'agit de l'invasion de la vie privée et familiale par le travail. Bref, de plus en plus, il y a interpénétration générale et permanente entre vie privée et vie professionnelle, rendant floues les frontières.

À ce titre, on ne peut que saluer et soutenir l'initiative du Barreau de Québec avec le *Défi... on décroche 2021*, lors duquel tous ont été

invité à cesser les communications non urgentes entre collègues entre 19 h et 7 h durant le mois de février. Souhaitons qu'effectivement, ce projet mobilisateur amorce un changement de culture dans nos façons de faire. Les jeunes avocates et avocats sauront assurément en bénéficier, alors qu'ils souffrent souvent de la surcharge de travail sur leur vie personnelle et qu'ils bénéficient d'une moins grande latitude que les avocats d'expérience.

Et la suite?

Souhaitons voir naître dans les années à venir de meilleures pratiques dans les milieux de travail en matière de conciliation travail – vie personnelle et que celles-ci deviennent la norme plutôt que l'exception. Souhaitons qu'en dépit du caractère exigeant de notre profession, tous gardent en tête qu'au-delà des professionnels que nous sommes, nous sommes également des amis, des conjoints, des enfants, des parents. Souhaitons que les indicateurs de succès ne se calculent plus uniquement en heures facturables. Les grands bouleversements de la dernière année ont pu faire sauter certaines impossibilités, certains prétextes. Tentons d'ouvrir davantage ces brèches pour alimenter les changements de culture!

Enfin, je termine en vous indiquant que récemment, le Jeune Barreau a participé avec le JBM et l'AJBR aux Rencontres Action Jeunesse afin de faire valoir l'importance d'être impliqué et consulté comme partie prenante dans les travaux visant la transformation de la justice, considérant les 10 000 jeunes avocats à travers le Québec que nous représentons, soit 35 % des membres du Barreau du Québec en 2019-2020. Nos démarches ont porté fruit, alors que nous serons dorénavant invités à prendre part au projet Lexius. Une belle réussite rendue possible grâce à la concertation et à la collaboration de nos organisations, de même qu'avec le support du Barreau du Québec. Nous vous tiendrons assurément informé des avancements!

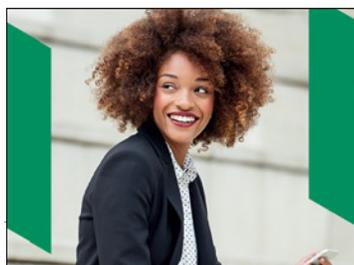
¹ *Le Rabat : Cent ans d'histoire du Jeune Barreau de Québec (1914-2014)*, par J. Michel DOYON, avec la collaboration de Me Régis BOISVERT, Me Marilou BORDELEAU, Me Marie-Christine FOURNIER, Me Aurélie-Zia GAKWAYA, Me Ariane LECLERC-FORTIN, Me Audrey LÉTOURNEAU, Me Caroline ROBERGE, p. 170

² <https://www.barreau.qc.ca/media/1253/declaration-principe-travail-famille.pdf>

³ Barreau du Québec, *Guide d'élaboration d'une politique sur les horaires de travail flexibles*, page 9.

⁴ Selon les données citées dans le *Guide d'élaboration d'une politique sur les horaires de travail flexibles*, en page 9, en 2013, les études démontraient qu'au Québec, 16 % des entreprises de petite taille (50 employés et moins) autorisaient le télétravail à leurs employés tandis que seulement 6 % des entreprises de grande taille le permettaient. Au Canada, ces pourcentages étaient deux fois plus élevés⁶.

⁵ Jean-Emmanuel RAY et Jean-Paul BOUCHET, « Vie professionnelle, vie personnelle et TIC », (2010) 1 *Droit social* 44, p. 44.



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

Découvrez l'offre

 **Desjardins**



Me Caroline Gagnon
Batônnière de Québec
batonnier@barreaudequebec.ca

Entretien avec la bâtonnière

Nous continuons notre interview débutée en octobre dernier, lors de l'entrée en fonction de la bâtonnière du Barreau de Québec, en la questionnant au sujet de la conciliation travail-vie personnelle.

Vous avez été admise au Barreau en 1993; à cette époque, comment se vivait la conciliation vie personnelle et travail ?

C'était quasi inexistant. On commençait à parler de changements, suite à l'arrivée des femmes dans la profession, mais la notion de conciliation n'était pas discutée comme telle dans le monde juridique. Pourtant, lorsque j'ai fait mon MBA, on faisait miroiter aux entreprises et aux gestionnaires la fameuse « société de loisirs » avec l'avènement des technologies de l'information. Il s'agit bien d'une utopie!

À cette époque, la conciliation se mesurait essentiellement en un congé parental très court, accessible seulement aux salariés. Il n'y avait aucun congé pour les travailleurs autonomes, et parmi les avocats, beaucoup de femmes avaient ce statut. Les hasards de la vie m'ont amenée à fonder mon cabinet avec des collègues, en société nominale.

Ma façon de concilier la vie familiale et la vie professionnelle a donc été de demeurer à mon propre compte, car la flexibilité de l'horaire constituait un réel avantage. Mais avec les concessions monétaires que cela impose.

J'ai eu trois enfants. Je courais à la pause-midi d'une audience pour aller allaiter mon bébé à la maison, évidemment sans en informer quiconque de crainte d'être jugée. Mes enfants ont tous dormi sur le tapis du bureau, sur leur doudou ou dans le siège d'auto.

N'ayons pas peur de le dire : mes enfants m'ont coûté des milliers de dollars chacun (je n'ose dire combien). Il peut paraître odieux de monnayer le coût de ses enfants, mais ma marge de crédit, avec chaque grossesse, était ma meilleure méthode de conciliation travail-famille.

Je me souviens à l'époque d'un article qui m'avait frappé par sa justesse, écrit par Me Sophie Gauthier, dont le titre était (pardonnez-moi de peut-être mal le citer) « Je suis enfant unique, ma mère est avocate ». Cela avait fait grand bruit dans la profession, d'autant que le Barreau a, par la suite, adopté des mesures d'aide pour soutenir les parents lors de la venue d'un enfant.

Pour changer les choses, j'ai choisi de militer dans des organismes famille, jusqu'à assumer la présidence de la *Fédération des unions de famille*, aujourd'hui la *Fédération québécoise des organismes communautaires Famille*, dont la mission était de promouvoir la place de la famille dans tous les milieux au Québec. Un de mes actes d'éclat fut d'allaiter mon enfant au salon rouge, lors d'une commission parlementaire où j'ai pris parole.

J'ai aussi participé à la promotion des mesures d'avant-garde instaurées par la ministre de la Famille Pauline Marois: l'assurance parentale pour travailleurs autonomes, les maternelles 4 ans et les fameuses garderies à 5 \$.

Fière du succès de ma conciliation travail-famille lors de mes trois grossesses, je me suis offerte en 2007 une demi-année sabbatique, ce que peu d'avocats peuvent réaliser encore aujourd'hui : toute la famille est partie en voyage en motorisé en Europe pendant 6 mois.

Aujourd'hui, la société a évolué et c'est tant mieux. Heureusement, plusieurs mesures sont offertes aux avocates et aux avocats par le gouvernement et le Barreau du Québec, lors de la venue d'un enfant ou pendant le congé parental ; mais est-ce suffisant pour une réelle conciliation ?

Les conflits entre vie personnelle et vie professionnelle affectent le rendement au travail. J'ai l'impression que les avocats sont comme des funambules qui marchent sur un mince fil ; il suffit de peu de chose pour déséquilibrer l'une des deux sphères.

Il faut réaliser que le rythme de travail semble être plus exigeant qu'avant. L'ère est à l'instantanéité. On demande aux avocats de rendre des opinions de plus en plus rapidement et le droit est plus sophistiqué, à l'image de la société d'aujourd'hui.

Au-delà des mesures financières, la culture de l'organisation de travail doit démontrer une ouverture à une réelle conciliation. La pandémie, encore une fois, aura eu des effets bénéfiques au niveau du télétravail. Rappelons-nous combien le télétravail était peu implanté avant la pandémie dans les cabinets et dans plusieurs milieux de travail des avocats. Il y avait des résistances de certains employeurs.

Maintenant, les mesures monétaires et l'aménagement du temps de travail représentent des acquis pour diminuer la tension entre la sphère professionnelle et la sphère familiale.

Traditionnellement, les défis de conciliation se concentraient autour des jeunes enfants. Pourtant, il est nécessaire de considérer les autres problématiques familiales : parents malades ou âgés, séparation, maladie d'un conjoint, projets spéciaux, etc. La définition de la famille est tellement plus inclusive qu'il y a 25 ans. Il est dorénavant temps que le milieu juridique aille plus loin.

À mon avis – et je ne ferai pas l'unanimité ici – la conciliation travail-vie personnelle doit être abordée sous l'angle de la *réduction du temps de travail*.

Que voulez-vous dire exactement ?

Parlons franc. Au fil des avancées technologiques, le nombre d'heures de travail n'a jamais diminué. Au contraire, il a augmenté, pour venir gruger sans cesse sur le temps personnel, pour plusieurs raisons. La principale, à mon avis, se fonde sur notre modèle économique, basé sur l'augmentation des richesses et la productivité.

Aussi, les pratiques managériales des milieux de travail dans lesquels les avocats et les avocates œuvrent sont souvent très traditionnelles. Observons les façons de vivre la conciliation chez les comptables, les actuaires, les notaires, les ingénieurs, les architectes. Il me semble que le nombre d'heures de travail - et la charge mentale qui en découle - d'une avocate dans un grand cabinet, mère de deux jeunes enfants, sont plus grands qu'une comptable CPA associée dans un cabinet.

La pandémie nous a fait aussi réfléchir sur notre rapport à la consommation, au rythme de la vie, à nos dépenses « non essentielles ». Je ne veux évidemment pas ici parler de politique, mais simplement défaire des moules et faire des liens avec les réflexions de la société dans les derniers mois.

Quelles sont les réalités auxquelles font face les jeunes avocats aujourd'hui, confrontés à la conciliation travail et vie personnelle?

Souvent, les jeunes avocats, afin de faire leur place dans le domaine du travail lors de l'entrée dans la profession, se sentent obligés de retarder leur projet familial ou leurs projets personnels pour éviter de se faire juger. C'est un choix difficile : faut-il reporter l'investissement familial ou personnel, et privilégier l'engagement professionnel?

En début de pratique, au travers de mes expériences en bénévolat dans un organisme communautaire, les Relevailles de Québec, j'aidais les mères après un accouchement, au niveau de conseils juridiques. J'ai appris que le taux de dépression postpartum est beaucoup plus élevé chez les mères qui accouchent d'un premier enfant après 30 ans, par rapport aux mères plus jeunes. Il serait donc souhaitable que le projet familial soit bien intégré dans la vie professionnelle, de façon plus harmonieuse et naturelle.

Pour y arriver, les mesures financières et l'implication des deux conjoints sont heureusement un gage de succès. Le support des collègues est également nécessaire pour permettre une union agréable de la vie familiale à la vie professionnelle.

Par ailleurs, toujours en raison de la pression de performance en début de carrière, les jeunes avocats ont tendance à négliger, outre les projets familiaux, le temps consacré aux activités de loisir ou non relié au travail. Or, nous savons tous que ces activités sont essentielles pour conserver un équilibre. D'où l'idée de considérer la réduction du temps de travail...

Comment entrevoyez-vous l'avenir à ce sujet?

De façon très positive. La conciliation travail-vie personnelle est au cœur des préoccupations et les astres sont peut-être alignés pour de belles avancées : la conjoncture économique des dernières années est favorable, la rareté des ressources humaines amène les organisations à demeurer attrayantes pour les retenir, la technologie - et la pandémie - nous permet de télétravailler.

Aussi, l'arrivée des milléniaux dans la profession me porte à dire ceci : vous avez la capacité de mieux changer les choses qu'auparavant. Vous avez une façon de remettre les choses dans une autre perspective, par rapport à ma génération.

Heureux est de constater que les préoccupations de santé psychologique incitent les organisations à penser différemment et à mettre en avant-plan l'importance du bien-être de l'esprit. Pour preuve, *Le Défi... On décroche* initié par le Barreau de Québec en février est une excellente initiative se mariant bien avec cette vague de changement. Rappelons-le : nous mettons aux défis les avocats à mettre sur pause leurs échanges courriel non urgents entre confrères, de 19h à 7h.

Également, de plus en plus, le développement des réseaux de clientèle et de représentation constitue un standard traditionnel pour les cocktails d'après travail. La profession, qui se décline de plus en plus au féminin, connaît de nouveaux visages pour le recrutement : cercle féminin, implication sociale, etc.

En terminant, avec-vous un message pour les avocates et les avocats qui débutent leur carrière ?

L'entrée dans la profession n'est pas facile. Il faut se montrer patient et faire sa place, sans brusquer les choses ou se mettre trop de pression. Il est aussi nécessaire de réévaluer les critères de performance, notamment dans les cabinets de pratique privée. Par contre, l'expérience m'invite à recommander aux jeunes collègues de ne pas attendre l'accord des autres (votre patron, vos collègues) pour demander et agir. Soyez proactifs et osez!

Visez une carrière épanouissante plutôt qu'une ascension verticale dans votre organisation. Une carrière se décline en 40 ans et plus. Fixez-vous des objectifs réalistes et souples. Joignez un cabinet ou une organisation qui rejoint vos valeurs, vos aspirations, vos priorités; ne pas rester pas trop longtemps dans un milieu qui ne convient pas. Ayez une belle vie, pas seulement une belle carrière!



Notre Mission
Soutenir
Encourager
Protéger
Le public et nos membres



C'est avec beaucoup de fierté que le Barreau de Québec a lancé, le 1^{er} février dernier, son [Défi... On décroche 2021](#). Il s'agissait de cesser toute communication non urgente entre collègues, entre 19 h et 7 h, et ce, pendant les 28 jours du mois de février. Ce défi a pour objectif d'augmenter le bien-être des membres, la qualité des communications et la gestion des priorités. Il favorise également la prise de recul et le ton de certaines communications.

De plus en plus, nous remarquons les effets néfastes que la surcharge de travail a sur la vie personnelle des gens et leur moral. Il est impératif de prendre soin de notre santé psychologique et de **décrocher** du travail. Pour ceux qui doivent travailler de la maison en télétravail, il est parfois difficile de se détacher des dossiers en cours. Cela vient ajouter au fait qu'il est important de bien concilier **travail** et **vie personnelle**.

Tel que mentionné dans la [vidéo promotionnelle publiée à cette occasion](#), souvent, entre confrères et collègues, les messages sont transmis à toute heure (tard en soirée, la nuit, la fin de semaine) alors qu'ils ne sont pas urgents. Il faut **se questionner** sur cette habitude qui s'est malicieusement installée dans notre profession. La question est : **est-ce le bon moment pour appuyer ?** Et si l'on travaille en soirée, pourquoi ne pas profiter de la fonction permettant de retarder l'envoi du courriel au lendemain matin, lorsque la nature du message s'y prête?

Nous vous remercions d'avoir participé au Défi... On décroche 2021. Ensemble amorçons un changement de culture dans nos façons de faire pour faire perdurer ces bonnes habitudes dans le temps!

Pour d'autres renseignements, n'hésitez pas à contacter Me Isabelle Poitras, directrice générale du [Barreau de Québec](#)

DÉFI...ON DÉCROCHE

Participez avec nous !



CONGRÈS JBO WEBINAIRE 2021



**VENDREDI
4 JUIN 2021**

JOURNÉE DE FORMATION :

- Techniques de négociation;
- Actualité juridique avec la Faculté de droit de l'Université Laval;
- Les attentes des décideurs envers les avocats.


JEUNE BARREAU DE QUÉBEC

Merci!



BARREAU DE QUÉBEC

Le JBQ tient à remercier
le Barreau de Québec,
partenaire majeur
dans la réalisation de ses activités
et de sa mission.



JEUNE BARREAU DE QUÉBEC



Comité Santé mentale et bien-être des membres

Le début des années 2000 a marqué un virage important en matière de santé physique dans la société. Aux prises avec un problème d'obésité et de sédentarité chez les jeunes, les gouvernements se sont alliés afin de mettre un terme à cette problématique importante. Des spécialistes de la santé publique se sont attardés sur le contenu des assiettes chez les familles canadiennes, sur les cours d'éducation physique à l'école, sur les menus dans les cafétérias, sur les machines distributrices dans les hôpitaux, sur le tabagisme et la consommation quotidienne d'alcool.

Mais qu'en est-il de la santé mentale ?

Selon la Fondation Douglas, issue de l'Institut Douglas pour la santé mentale, **1 Canadien sur 5 sera personnellement touché par la maladie mentale au cours de sa vie.** C'est 20 % d'entre nous. Les maladies mentales représentent d'ailleurs **cinq des dix causes les plus importantes d'incapacité au pays.** Et pourtant, près de la moitié des gens estimant avoir déjà souffert de dépression ou d'anxiété **n'ont jamais consulté un médecin à ce sujet,** et nos collègues qui en souffrent sont encore **l'objet de préjugés et de tabous.**

Quant aux avocats, les statistiques ne sont pas plus reluisantes : selon le Barreau du Québec, qui collabore depuis mai 2015 avec l'Université de Sherbrooke afin de mener une recherche sur les déterminants de la santé psychologique au travail chez ses membres, 40 % des avocats du Québec souffriraient de détresse psychologique. **De ce pourcentage, la moitié ont 10 ans et moins de pratique.**

La proportion de personnes souffrant de détresse psychologique observée atteignait **44,2 % chez les femmes et 39 % chez les hommes.** La moitié des avocats ayant 10 ans ou moins de pratique souffraient de détresse, contre 36,7 % chez les avocats les plus expérimentés.

Ces statistiques vous surprennent ? Mais que ressentez-vous lorsque vous lisez ceci ?

- Succès à l'école;
- Examen du Barreau;
- Charge mentale;
- Performance;
- Heures facturables;
- Développement de clientèle;
- Objectifs annuels;
- Pression des patrons;
- Accès à la société;
- Compétition entre les pairs;
- Nuits blanches;
- Solitude...

Il s'agit de la réalité de notre pratique, et le lot quotidien de plusieurs de nos membres.

Le Comité santé et mentale et bien-être des membres vous encourage à renverser le vapeur, pour que cela cesse.

La profession d'avocat est teintée d'une forte culture de performance et de dévotion entière de sa personne au travail. Tout l'encourage : les objectifs d'heures facturables, le développement de clientèle, l'ajout de tâches pour compenser un sous-effectif, les exigences de célérité procédurale, etc. Notre génération d'avocats tente de se conformer à ces dictats, mais est également sensible à des préoccupations à contrecourant de ce que la profession valorise

Santé mentale et bien-être psychologique : mettons fin aux tabous une fois pour toutes

traditionnellement. Elle souhaite réaliser le défi de maintenir le juste équilibre entre productivité et bien-être, étant d'avis qu'il s'agit à terme de la meilleure façon de servir les clients, le public et soi-même.

Comment trouver un compromis entre le dévouement requis par notre profession, et une vie personnelle à laquelle on souhaite vouer du temps? Comment se consacrer à sa profession, tout en prenant soin de sa santé mentale?

Ce changement se fera par de petits gestes : une oreille tendue pour écouter un collègue qui passe un moment difficile, un œil ouvert pour saisir les signes de détresse que pourrait vous envoyer un ami, ou un discours aiguisé pour faire la promotion d'une meilleure compréhension de la santé mentale au sein de nos institutions.

Osons demander que nos employeurs soient à l'écoute. Osons demander que des programmes d'aide à la santé mentale soient mis sur pied au même titre qu'on a changé toutes les collations sucrées pour des barres tendres santé, et qu'on a encouragé nos employés à remplacer le café de l'après-midi par un thé vert. Il n'y a aucune honte à vouloir être en bonne santé physique **et** mentale.

Mais plus encore...

Parlez haut et fort de santé mentale pour que les gens qui en souffrent en silence se sentent appuyés. Car ce n'est pas parce qu'une personne sourit qu'elle est heureuse.

Et surtout...

S'il est trop tard pour certains d'entre vous, si vous êtes découragés, fatigués, en détresse, **PARLEZ.** Allez chercher de l'aide, notamment auprès des ressources mises en place par le Barreau du Québec (PAMBA et programme de mentorat) ou le Jeune Barreau de Québec (programme Repairs). Allez-vous asseoir dans le bureau d'un collègue, masque au visage, pour lui dire que vous souffrez de la solitude que nous impose le confinement depuis 1 an. Faites un appel sur Teams dès maintenant, et si votre ami ne répond pas, écrivez-lui pour lui dire qu'il y a urgence. Le cerveau est un organe. Vous ne penseriez pas deux fois à appeler une ambulance si vous étiez en train de faire une appendicite. Pourquoi rester seul alors que votre cerveau souffre ?

L'Organisation mondiale de la santé estime que d'ici 2020, les maladies dépressives arriveront au deuxième rang des causes principales du fardeau global en santé et seront la cause principale dans les pays développés comme le Canada. **Il faut que ça cesse.**

Près de 4 000 Canadiens meurent de suicide chaque année des suites de maladies mentales non traitées. Cela représente 24 % de tous les décès chez les personnes âgées de 15 à 24 ans. Pouvons-nous vraiment nous permettre d'attendre que d'autres collègues deviennent une statistique ? **Le Comité santé mentale et bien-être des membres croit que NON.**

Faites partie du changement. Que ce soit pour vous ou pour un collègue ou un ami. Parlez de santé mentale dans notre profession. Parlez de santé mentale à vos patrons. Ne laissons plus ce sujet être glissé sous le tapis. En 2020 et 2021, la société tout entière a été forcée à la solitude pour préserver notre santé physique. Au ressortir de cette pandémie, la santé mentale devra être la priorité de tous. Faites-en votre priorité, et celle de votre employeur.

Le télétravail : plus vert, mais à quelles conditions?

Comité Environnement
Me Hugo Moisan
Me Nicholas Pinel

Il y a presque un an déjà, nos habitudes de travail ont été chamboulées par l'arrivée de la COVID-19. La tendance actuelle nous indique que le télétravail pourrait perdurer, même après la levée des mesures sanitaires. Ainsi, nombreux sont ceux qui ont déjà manifesté leur volonté de continuer de bénéficier des multiples avantages du télétravail¹ lorsqu'il ne sera plus une obligation. Dans ce contexte, il y a lieu d'être vigilant quant aux changements occasionnés par le télétravail et de saisir certaines opportunités d'écologiser notre pratique pour en faire profiter l'environnement qui nous entoure.

Le télétravail mène souvent à un renouvellement de nos équipements de bureau personnels. Lorsque le remplacement d'appareils électroniques s'avère nécessaire, il importe de se départir des anciens de la bonne manière : s'ils fonctionnent toujours et qu'ils ne sont simplement plus adaptés à l'utilisation souhaitée, il est préférable de les vendre ou de les donner, par exemple, à un organisme de bienfaisance afin qu'ils puissent être réutilisés. Si ces options ne sont pas possibles, il demeure primordial de les rapporter dans un point de dépôt prévu spécifiquement à cette fin² afin qu'ils puissent être recyclés adéquatement et que les éléments toxiques qu'ils contiennent soient pris en charge. En ce qui concerne les nouveaux appareils électroniques dont on souhaite s'équiper, il sera judicieux de bien réfléchir à la nécessité de se les procurer considérant que c'est souvent leur fabrication, et non leur utilisation, qui entraîne une pollution importante. Cela s'explique par le fait qu'ils sont souvent manufacturés dans des pays dont l'industrie fonctionne encore beaucoup aux énergies fossiles³. Le cas échéant, il pourrait être préférable de privilégier un appareil remis à neuf, ou même d'occasion.

Le télétravail implique forcément une plus grande consommation d'énergie à domicile. L'utilisation d'appareils électroniques à la maison,

par exemple, devient rapidement énergivore si l'on oublie d'éteindre ou de mettre en veille les appareils et de privilégier les produits écoénergétiques lorsqu'il est nécessaire de s'en procurer⁴. Quant au maintien d'une température agréable en cette période hivernale, Hydro-Québec estime qu'environ 25 % des pertes de chaleur d'une maison peuvent provenir de fuites d'air et de ventilation, un problème qu'on peut résoudre aisément grâce au calfeutrage⁵. L'éclairage est une autre source de consommation énergétique élevée en télétravail⁶. En privilégiant la lumière naturelle et les ampoules à DEL, le professionnel à la maison peut s'assurer de réduire son empreinte écologique.

La réduction des déplacements automobiles et de la congestion routière permet d'importantes réductions des émissions de gaz à effet de serre. Or, ces gains peuvent rapidement s'amenuiser si l'on fait un grand usage de la visioconférence. Les données disponibles indiquent qu'une heure de visioconférence peut générer entre 150 et 1 000 grammes de CO2 et requérir de 2 à 12 litres d'eau⁷. Fermer sa caméra permet, lorsque possible, de réduire de 96 % cette empreinte environnementale⁸. En comparaison, au Canada, un litre d'essence émet environ 2 315 grammes de CO2 et permet de parcourir en moyenne 11,24 kilomètres⁹. Utilisée sans modération, la visioconférence peut donc rapidement devenir une nuisance aussi marquante sur l'environnement que la voiture. De quoi privilégier le téléphone ou le courriel!

Et lorsque la journée de travail est terminée, il faut se rappeler que la diffusion en continu de nos épisodes favoris en mode « standard » plutôt que « haute résolution » permet de réduire de 86 % l'impact environnemental de notre divertissement¹⁰!

¹ Dans un sondage mené auprès des membres de Les avocats et notaires de l'État québécois (LANEQ), 82% des répondants ont indiqué souhaiter continuer d'exercer leurs fonctions en télétravail une fois que seront terminées les mesures sanitaires découlant de la pandémie.

² Les déchets admissibles à ces points de dépôt ainsi que les endroits où les trouver sont indiqués sur le site <https://www.recyclermeselectroniques.ca/qc/>.

³ Par exemple, pour un téléphone intelligent, 68% des GES y afférents auront été mis lors de sa fabrication contre seulement 8% lors de son utilisation. Source : Semaine québécoise de réduction des déchets, <https://sqrq.org/dechets-electronique/>.

⁴ Hydro-Québec. <https://www.hydroquebec.com/residentiel/mieux-consommer/appareils-electroniques/>.

⁵ Hydro-Québec. <https://www.hydroquebec.com/residentiel/mieux-consommer/fenestres-chauffage-climatisation/>.

⁶ Hydro-Québec. <https://www.hydroquebec.com/residentiel/mieux-consommer/eclairage/>.

⁷ Purdue University. "Turn off that camera during virtual meetings, environmental study says: Simple tips to go green with your internet use during a pandemic", *Science Daily*, 14 janvier 2021, <https://www.sciencedaily.com/releases/2021/01/210114134033.htm>

⁸ *Idem*, note 7.

⁹ Régie de l'énergie du Canada. « Aperçu du marché : Où se classe le Canada en termes d'économie de carburant? », 31 juillet 2019,

<https://www.cer-rec.gc.ca/fr/donnees-analyse/marches-energetiques/aperçu-marchés/2019/aperçu-marche-se-classe-canada-termes-deconomie-carburant.html>

¹⁰ *Idem*, note 7.



SAUVEZ DES DIZAINES D'HEURES AVEC JurisEvolut10n*

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

1 888 692-1050 • jurisconcept.ca

* Selon un sondage auprès de la clientèle

Discussion avec l'honorable Dominique Bélanger et Me Audrey Létourneau

CHRONIQUE DE LA MAGISTRATURE

Afin de mettre en lumière les réalités d'une juge et d'une avocate quant à la conciliation entre le travail et la vie personnelle, Me Maël Tardif (Roy & Charbonneau Avocats) s'est entretenu avec l'honorable Dominique Bélanger et Me Audrey Létourneau.



L'honorable
Dominique Bélanger



Me Audrey Létourneau

Est-ce que votre carrière a été un facteur considéré dans votre décision de fonder une famille? Où en était votre carrière à ce moment?

L'honorable Dominique Bélanger (D.B.)¹ Au moment de tomber enceinte de ma plus vieille, j'étais stagiaire et n'avais pas d'emploi assuré. J'ai également eu mes trois autres enfants alors que j'exerçais en pratique privée. Ma carrière ne fut pas une considération dans ma décision de fonder une famille. J'ai toujours voulu avoir ma famille et j'ai toujours voulu travailler; l'un n'a pas empêché l'autre.

Me Audrey Létourneau (A.L.)² J'ai eu mes cinq premiers enfants pendant mes études au baccalauréat et à la maîtrise. La nature de mon statut d'étudiante et mon emploi de l'époque (auxiliaire de recherche et d'enseignement) facilitaient la conciliation avec ma vie familiale. Le contexte est différent pour mon sixième enfant. J'étais alors devenue associée au sein de mon cabinet, ce qui emporte un lot important d'engagements professionnels. Bref, si la décision de fonder une famille a sûrement eu un impact sur ma carrière, il ne s'agissait toutefois pas d'un facteur qui était au centre du processus décisionnel.

Avez-vous l'impression que ce changement dans votre vie personnelle a eu un quelconque impact sur l'orientation ou l'évolution de votre vie professionnelle (ex. : remise en question, changement d'emploi, promotion)?

D.B. En ce qui me concerne, cela ne fait aucun doute. Il serait illusoire de penser qu'on peut travailler autant lorsqu'on a quatre jeunes enfants que lorsque l'on n'a pas d'enfants. Il faut accepter qu'à certains moments dans notre carrière, les semaines de 60 heures sont impossibles. Personnellement, à certaines périodes, j'ai dû ralentir. Par exemple, un troisième ou un quatrième accouchement entraîne davantage de fatigue que le premier; il faut reprendre le travail plus lentement. Enfin, l'impact sur la vie professionnelle varie également en fonction de l'aide qu'on peut trouver autour de nous.

A.L. C'est la même chose de mon côté : les impacts se sont fait ressentir à différents moments. J'ai noté un impact lors de ma course au stage. J'ai été étonnée par les différentes réactions d'une personne à l'autre. Des personnes m'ont dit qu'il était impossible d'avoir une carrière en cabinet privé avec cinq enfants, alors que d'autres avaient la réaction inverse et étaient impressionnés par tout ce que j'avais accompli. J'ai eu la chance de commencer ma carrière comme recherchiste à la Cour d'appel. J'ai eu de bons mentors, qui m'ont fait confiance et qui m'ont donné l'opportunité de faire mes preuves sans tenir compte de ma situation familiale. J'ai constaté que la gestion des contraintes familiales était également différente lorsque mes enfants étaient plus jeunes par rapport au moment où ils acquièrent une certaine autonomie.

Quel est votre pire et votre meilleur souvenir liés à la conciliation travail-vie personnelle?

D.B. Mon pire souvenir est survenu un matin où j'étais seule avec mon aînée qui avait alors deux ou trois ans. Elle avait une terrible fièvre de sorte qu'elle était incapable d'aller à la garderie. Comble de malheur, j'avais le même jour une audition avec une douzaine de témoins devant la Cour supérieure à Montréal. À cette époque, les jeunes avocats plaident en solo, de telle sorte qu'aucun collègue ne pouvait me venir en aide. Puis, miracle! Tôt le matin, j'ai reçu l'appel d'une de mes cousines qui venait d'atterrir à l'aéroport et cherchait un endroit pour passer la journée avant son transport vers Québec. Elle a pu venir garder ma fille, et j'ai pu me rendre au palais de justice. Encore aujourd'hui, j'ignore ce que j'aurais fait si ma cousine ne m'avait pas appelée!

A.L. De mon côté, il s'agit d'une demande de remise dans un procès fixé en mon absence alors que je n'avais pas reçu d'avis par erreur et n'en ai pas été informé par les avocats de la partie adverse. Le procès avait été fixé deux ou trois semaines après mon accouchement et je n'ai été informée de la date de ce procès que quelques semaines avant celui-ci. Il était impossible pour moi de préparer et de plaider le procès aux dates fixées. J'ai expliqué la situation à mon confrère, qui s'opposait tout de même à

¹ La juge Bélanger a été nommée à la Cour supérieure du Québec en 2005, puis à la Cour d'appel en 2012. Elle occupe d'ailleurs le poste de juge coordonnatrice pour la région de Québec depuis 2018. Elle est mère de 4 enfants.

² Me Létourneau est associée dans le cabinet LLB Avocats s.e.n.c.r.l. Impliquée dans le milieu juridique, elle a notamment été présidente du Jeune Barreau de Québec en 2017-2018. Elle est mère de six enfants.

ma demande de remise! Au bout du compte, j'ai dû plaider la demande de l'hôpital. Cela s'est évidemment bien passé et le juge était compréhensif de la situation, mais cette situation m'a sensibilisé au fait que certains débats devraient être traités entre avocats sans avoir à être amenés devant les juges.

D.B. Mon meilleur souvenir s'est produit lors de mon assermentation à la Cour supérieure. C'est à ce moment que j'ai pris la pleine mesure du fait que j'avais de bons enfants. Je les ai remerciés de m'avoir permis d'avoir une belle carrière tout en ayant une belle famille.

A.L. Pour ma part, mon meilleur souvenir prend davantage la forme d'une période que d'un événement précis. Au printemps passé, il y a eu quelques mois où la charge scolaire était moins importante pour les enfants. On a eu l'opportunité de passer beaucoup de temps ensemble, de prendre des repas en famille, de cuisiner, le tout sans la pression d'un horaire préconçu. Ça va rester une belle période de vie au niveau familial.

Comment vos défis liés à la conciliation ont-ils évolué depuis le début de votre carrière?

D.B. Si, évidemment, les défis évoluent en même temps que les enfants vieillissent, ils ne se limitent cependant pas qu'à ces derniers. En effet, avec le temps, il arrive souvent qu'il faille s'occuper de ses parents ou de sa famille élargie. Les tantes, les oncles ont besoin de toi. Un jour, nos enfants ont eux-mêmes des enfants. J'essaie de les aider eux aussi. La famille s'agrandit en même temps que notre rôle dans la famille évolue. En bout de piste, la famille demeure l'élément le plus important dans notre vie. On met alors notre énergie où elle est requise.

A.L. Je ne saurais mieux dire! J'ai la même vision de la famille et de la conciliation travail-famille. Pour ma part, j'ai senti que les défis ont évolué en fonction de la charge de travail variable et de l'âge des enfants, mais également en fonction des ressources et des proches qui sont disponibles pour venir donner un coup de main lorsque c'est nécessaire. En effet, les enjeux et les défis qu'on vit varient énormément en fonction des gens qui nous entourent.

Malgré les avancées des dernières décennies, plusieurs études identifient une sous-représentativité des femmes dans les emplois de haute direction et les postes de pouvoir au sein des entreprises ou des sociétés d'État, ainsi que plusieurs obstacles à la rétention et la progression des avocates au sein de cabinets. Avez-vous des conseils à donner aux femmes ayant de telles aspirations?

D.B. Ce n'est pas aux femmes qui ont de telles aspirations que j'aurais envie de prodiguer des conseils, mais plutôt à celles qui ont envie d'y renoncer. Il faut leur dire de ne pas abandonner. Elles doivent comprendre que la vie est longue. C'est normal qu'il soit impossible à certains moments d'aller aussi vite qu'on le souhaiterait. Il faut l'accepter, tout en persévérant. Les moments difficiles finissent par passer. Toute chose arrive quand elle doit arriver.

A.L. Dans le même sens, il faut éviter de s'arrêter à ses propres préjugés ou idées préconçues, de même qu'à ceux des autres. En travaillant de manière rigoureuse, respectueuse et intègre vient un moment où l'on rencontre des gens qui voient qui l'on est et qui nous offrent de belles opportunités. Je ne crois pas qu'il soit bénéfique de passer sa vie à rechercher les opportunités, mais en travaillant bien, il est possible de les saisir lorsqu'elles se présentent à nous de façon naturelle.

D.B. Pour prendre la balle au bond : la pratique du droit offre une multitude de possibilités de s'accomplir. Il est difficile d'avoir un plan de carrière définitif à la sortie de l'université. Il faut être à l'écoute de ce qui se présente. Toutefois, il faut s'assurer de demeurer dans sa zone de confort.

Si vous pouviez changer quelque chose pour favoriser la conciliation travail-vie personnelle dans la profession juridique ou dans l'industrie des services juridiques, qu'est-ce que ce serait?

D.B. Je ne connais pas la réponse à cette question. En revanche, je constate que, lors des 40 dernières années, le principal moteur de changements a été le changement dans les valeurs de la population. C'est comme ça que les choses changent. Quand j'étais jeune avocate, les mesures d'aide et les congés de maternité, ça n'existait pas ou peu en pratique privée. Ainsi mes congés de maternité ont varié entre 6 et 8 semaines. Un congé parental pour un homme aurait été impensable. Ces mesures ont été implantées au fur et à mesure que les mentalités ont évolué. Néanmoins, il demeure que la réalité économique et fonctionnelle de la pratique du droit doit être considérée. Il peut être plus facile pour un grand bureau ou un organisme gouvernemental que pour un petit cabinet d'absorber un congé parental. Il faut, enfin, tenir compte de ses propres besoins. Par exemple, un congé de maternité d'un an ne m'aurait pas convenu. J'ai privilégié un plus court congé de maternité, suivi d'un retour progressif.

A.L. Je vois deux volets de discussion, mais pas de solution idéale. D'une part, il est certain qu'il faut évacuer les tabous pour normaliser les congés parentaux et les horaires de travail flexibles, ce qui permettrait aux avocats de créer leur propre équilibre plutôt que d'exercer selon celui qu'on conçoit traditionnellement dans notre pratique. Ces problèmes intéressent d'ailleurs les cabinets, lesquels souhaitent conserver dans leur équipe leurs jeunes avocates et avocats. D'autre part, il semble nécessaire d'accepter qu'il y ait une vie personnelle et familiale chez les avocats et que cela n'affecte pas leur performance, au contraire. Dans notre cabinet, on encourage les avocats à prendre leurs congés parentaux. On gère en conséquence la pression que cela peut mettre sur les autres membres de l'équipe. Il me semble important que les avocats puissent profiter de ces beaux moments qui ne reviendront jamais. Si les gens sont sensibilisés à cela, ça ne peut que favoriser la conciliation.

Sans égard à nos fonctions (juge, avocat), les tribunaux offrent-ils suffisamment de flexibilité au regard des défis et imprévus dont sont remplis nos quotidiens, devraient-ils l'être davantage?

A.L. Personnellement, je n'ai vécu que des expériences positives devant les tribunaux lorsque des situations plus sensibles touchaient les avocats ou leurs clients. J'ai toujours trouvé que notre magistrature agissait avec grande humanité à ces occasions. Il y a peut-être des exceptions dans des contextes particuliers qui confirment la règle, mais je perçois que les juges font preuve de flexibilité et d'ouverture, et ce, autant en salle d'audience que dans les divers comités du Barreau, ou encore lors de discussions informelles. La juge Bélanger est justement présente avec nous aujourd'hui pour discuter ouvertement de ces enjeux qui touchent les avocats.

D.B. Les avocats seront certainement mieux placés que moi pour répondre à cette question. À tout événement, je remarque une évolution et une nette amélioration par rapport à la situation qui existait lors de mes débuts dans la profession. Deux impératifs gouvernent les juges face à ce genre de situation : il faut d'un côté assurer une saine administration de la justice et de l'autre faciliter la vie des jeunes avocats.

Nos vies sont actuellement chamboulées par l'essor forcé de la justice virtuelle. Quel en est l'effet sur la conciliation travail-vie personnelle?

A.L. L'impact le plus notable est le gain en flexibilité. La majorité de notre travail peut s'effectuer de la maison, s'en est même agréable. Toutefois, lorsque les enfants sont présents, il peut être difficile de tenir un procès ou une réunion importante de la maison tout en gardant un décorum et le professionnalisme que l'on recherche. On remarque avec le temps cependant quelques aspects négatifs au travail à distance, comme une certaine solitude et la diminution des échanges informels au travail. Également, cela élimine la « pause du transport » qui peut permettre à plusieurs de se déconnecter.

D.B. Du côté de la Cour d'appel, pour le moment, la règle est la tenue d'auditions virtuelles, mais bien sûr on accepte le présentiel lorsque les représentations virtuelles sont impossibles ou difficiles. Nos salles de cour sont aménagées pour recevoir les avocats en toute sécurité.

En terminant, quels conseils pourriez-vous donner aux membres du JBQ pour les aider à concilier le travail et leur vie personnelle?

D.B. Mes conseils pour les membres du Jeune Barreau seraient les suivants : (1) Il est important de se donner les moyens d'y arriver et d'éviter de penser à court terme. L'aide à la maison, j'ai toujours trouvé que c'était primordial. C'est d'ailleurs une question de santé mentale. Ce n'est pas

vrai qu'on peut tout faire seul à la maison et au bureau. Ainsi, si, par exemple, l'aide d'une personne pour venir garder les enfants en fin d'après-midi est nécessaire, il ne faut pas hésiter à embaucher cette personne. (2) Il faut accepter qu'il est utopique de croire que tout sera toujours parfait. Le ménage ne sera pas toujours à notre goût, le souper sera parfois un macaroni Kraft! (3) Il ne faut pas se laisser abattre par les moments difficiles; ils finissent par passer. (4) Il me semble essentiel d'égaliser les chances entre conjoints. (5) La bienveillance entre les collègues est fondamentale. Lorsqu'un confrère ou une consœur éprouve un problème d'ordre familial, c'est le temps d'être compréhensif. (6) Enfin, avoir une famille c'est avant tout un projet familial. Plus l'union et le support familial sont solides, plus c'est facile. Quand on est capable de l'obtenir, tant mieux!

A.L. En complément, je conseillerais aux membres du Jeune Barreau de trouver leur propre équilibre sans se fier aux idées préconçues ou à une conception préétablie de la formule idéale. Cela contribue à réduire la pression qu'on se met sur soi-même. Il faut également accepter qu'on puisse s'accorder un temps personnel ou en famille sans se sentir coupable, tout en maintenant une bonne rigueur professionnelle. En outre, les vacances devraient être des vacances. Il est important de décrocher pour se ressourcer et de profiter des moments avec nos enfants. Certaines pratiques sont aussi susceptibles de bonifier notre bien-être, comme l'idée d'éviter les communications non urgentes en dehors des heures de bureau et de s'imposer une bonne hygiène de vie. Les associés ou les avocats séniors doivent être conscients que la façon de déléguer certaines tâches aux plus jeunes avocats a un impact sur eux et qu'ils peuvent se sentir obligés d'agir sur-le-champ. En terminant, il est primordial d'être sensible entre confrères et consœurs et d'être prêt à faire preuve de bienveillance et de flexibilité. Il y aura toujours un retour de l'ascenseur lorsqu'on en a besoin à notre tour.

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 : 1800.74PAMBA www.barreau.qc.ca/pamba

APPEL À TEXTES

Le Proforma, votre journal, votre voix

Le journal du *Proforma* offre une plateforme permettant à tous et chacun de partager nos visions, nos expériences, notre interprétation des nouvelles règles de droit qui façonnent notre société et évoluent actuellement à une vitesse impressionnante pour notre milieu.

Pour faire entendre ta voix sur les enjeux juridiques qui t'entourent :

ÉCRIS-NOUS!

jbq@jeunebarreaudequebec.ca

L'avenir du télétravail après la pandémie

Me Amélie Pilon
SOQUIJ

CHRONIQUE

* SOQUIJ | Intelligence juridique

Lorsque les mesures sanitaires attribuables à la pandémie de la COVID-19 seront assouplies, les employés pourront-ils exiger la continuité du télétravail?

Le télétravail est une [modalité de travail](#) qui existe depuis plus d'une vingtaine d'années. Or, avant la pandémie de la COVID-19, à peine [15 % des employés](#) effectuaient du travail à domicile. Les mesures de confinement ayant précipité le virage vers ce mode de travail, plus de 40 % de la population active au Québec (4,4 millions de personnes!) étaient en télétravail en mai 2020.

Des nouveaux adeptes

Bien que nul ne puisse prédire la fin de la pandémie, une étude de l'Université de Montréal a établi qu'un travailleur sur deux se disait prêt à abandonner sa place au bureau. Cette nouvelle forme d'organisation du travail aura donc conquis de nombreux adeptes, et pas seulement des parents débordés cherchant une meilleure conciliation travail-famille. Les entreprises devront alors décider si le télétravail demeurera désormais la norme pour elles. Advenant le cas où l'employeur privilégierait le travail en présentiel, les employés pourront-ils exiger de continuer à effectuer leurs tâches de leur domicile? Un employeur pourrait-il forcer le retour de ses employés?

Le cadre législatif du télétravail

Au Québec, aucun cadre législatif ou réglementaire ne régit expressément le télétravail. En tant que modalité de travail, celui-ci est donc couvert par le cadre juridique applicable à tout contrat de travail ou découlant d'une convention collective. Par conséquent, ce sont les dispositions législatives générales qui régissent le milieu du travail qui sont applicables. D'ailleurs, malgré les intentions du [ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale](#), M. Jean Boulet, de réformer les lois encadrant le marché du travail, aucune révision des lois relatives au télétravail n'est prévue ([Loi sur les normes du travail](#), [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#) et [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#)).

Le télétravail, un droit acquis?

La notion de «droit (et privilège) acquis» a été débattue à plusieurs reprises relativement à des conditions de travail: pause repas payée (Moncon Management Inc. (*Hyatt Regency Montréal*) (*HY Canada Inc.*)), utilisation d'un véhicule de compagnie à des fins personnelles (*Molson Coors*), journée de congé accordée (*Dorval (Cité de)*), etc., mais les décisions traitant expressément du télétravail sont peu nombreuses.

Selon le *Dictionnaire canadien des relations du travail*, un droit acquis provient d'une coutume, d'une reconnaissance de la part de l'employeur ou d'une clause d'une convention collective (Gérard Dion, *Dictionnaire*



canadien des relations du travail, 2^e éd., Québec, PUL, 1986, p. 172). Certes, cette pandémie dure depuis bien longtemps, mais il serait improbable que cette situation permette de qualifier le télétravail de droit acquis.

Un employeur pourra donc, si le contrat de travail ou la convention collective ne le prévoyait pas, mettre fin au télétravail et remettre en place les modalités de travail qui existaient auparavant.

Une décision intéressante

En octobre dernier, une décision de l'arbitre Jean-François La Forge, *Ville de Québec*, a offert un regard éclairé quant aux effets des décrets gouvernementaux sur les obligations de l'employeur à l'égard du télétravail. Dans cette affaire, le syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec avait déposé une demande d'ordonnance de sauvegarde ayant pour but de forcer la Ville de Québec à favoriser le télétravail pour certains employés. À cet égard, l'employeur a indiqué qu'il avait déjà autorisé plus de 1 500 de ses salariés à fournir leur prestation en télétravail et que de le permettre aux autres salariés visés par la requête nuirait à l'organisation du travail. L'arbitre a alors souligné que les décrets n'étaient pas venus modifier les conventions collectives existantes ni limiter les droits de direction des employeurs. Ainsi, si un employeur prend les mesures sanitaires exigées et adapte le milieu de travail aux normes d'hygiène nécessaires, il peut exiger la présence au travail de ses salariés. L'employeur conserve donc ses droits de direction lorsqu'il est temps de «privilégier» ou non le télétravail. L'ordonnance de sauvegarde a été rejetée et, en date d'aujourd'hui, aucun Tribunal ne s'est encore prononcé sur le fond du litige.

Le télétravail, une option qui demeure intéressante?

Cela dit, le télétravail est devenu plus qu'une simple modalité de travail, mais bien un mode de vie. Il existe plusieurs avantages (et inconvénients) tant pour les employés que les employeurs quant à son maintien ou à son implantation. Par ailleurs, sachez que, advenant le cas où une entreprise souhaiterait incorporer le télétravail dans ses pratiques, une politique ou une entente-cadre quant à ses modalités demeurerait fort souhaitable.

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

- *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal (CSN) et Moncon Management Inc. (Hyatt Regency Montréal) (HYCanada Inc.)*, (grief collectif), (T.A., 2016-01-20), 2016 QCTA 20, SOQUIJ AZ-51247074, 2016EXPT-890, D.T.E. 2016T-347.
- *Teamsters Québec, section locale 1999 et Molson Coors (Éric Ayotte et grief collectif)*, (T.A., 2014-10-08), 2014 QCTA 831, SOQUIJ AZ-51114168, 2014EXPT-2174, D.T.E. 2014T-83.
- *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 — SFCP (Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2363) et Dorval (Cité de)*, (grief syndical), (T.A., 2006-06-09), SOQUIJ AZ-50377674, D.T.E. 2006T-614.
- *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec et Ville de Québec (grief syndical)*, (T.A., 2020-10-26), 2020 QCTA 587, SOQUIJ AZ-51728716, 2021EXPT-26.



Me Jonathan Garneau

Langlois avocats, s.e.n.c.r.l.

jonathan.garneau@langlois.ca

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que son auteur.

Et si nous nous permettions de décrocher?

L'adoption généralisée du télétravail a remis à l'avant-plan la question de la reconnaissance d'un droit à la déconnexion. Au-delà de sa reconnaissance législative, il est possible d'agir dès maintenant afin d'assurer un meilleur encadrement des échanges et communications qui surviennent en dehors des heures et des lieux de travail.

Le 20 janvier 2021, le Barreau de Québec annonçait le lancement de son *Défi... On décroche 2021!*. Par cette belle initiative, des membres de notre communauté ont invité consœurs et confrères à cesser toute communication non urgente entre collègues, entre 19h et 7h, pendant tout le mois de février. Ce défi survient à point, alors que le contexte de pandémie actuel, accompagné de l'implantation généralisée du télétravail, est venu brouiller davantage les frontières entre travail et vie personnelle pour bien des gens.

Cette initiative mérite d'être saluée et démontre l'importance de poursuivre la réflexion sur le droit à la déconnexion ou – pour une fois qu'on nous y invite – à celui de décrocher.

En février 2020, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (le « ministre du Travail »), monsieur Jean Boulet, faisait part de sa préoccupation quant au potentiel d'abus et à l'usage déraisonnable des technologies de l'information dans nos milieux de travail, bien souvent en dehors de la semaine de travail normale¹.

Le 3 juin 2020, le député solidaire Alexandre Leduc présentait, devant l'Assemblée nationale du Québec, le Projet de loi no 492, *Loi sur le droit à la déconnexion*. Ce projet de loi suggérait d'obliger les employeurs à établir une politique de déconnexion en dehors des heures de travail normalement applicables.

À l'automne 2020, le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (le « CCTM ») a transmis, à la demande du ministre du Travail, un avis portant sur les paramètres du télétravail, les avantages et les inconvénients qui en découlent ainsi que sur les solutions et le rôle des milieux de travail. L'objectif de cet avis était notamment de proposer une vision commune du télétravail².

Dans cet avis, le CCTM fait état de différents consensus, dont les avantages suivants :

- Le télétravail offre une plus grande flexibilité de l'horaire de travail, une plus grande autonomie dans l'accomplissement des tâches, une réduction des déplacements et du stress qui y est associé, une meilleure gestion du temps ainsi que des économies en raison de la réduction des dépenses individuelles;

- Pour certains employeurs, le télétravail permet de diminuer les retards au travail, l'absentéisme et le taux de roulement, d'augmenter les possibilités d'embaucher des personnes qualifiées indépendamment de leur lieu de résidence, de réduire certaines et d'accroître la productivité.

Les membres du CCTM conviennent toutefois de certains inconvénients et risques potentiels du télétravail, dont les suivants :

- Le télétravail implique une intensification du travail, une disponibilité accrue et un risque d'hyperconnectivité;
- Il peut s'accompagner d'un isolement professionnel et social;
- Il peut s'accompagner d'un possible conflit avec la vie personnelle et le risque de la « double charge de travail », plus particulièrement pour les femmes.

À la lumière de ces constatations, le CCTM a fait part de diverses recommandations, dont celle d'implanter, dans les milieux de travail, une politique sur le télétravail ou d'une entente-cadre sur le télétravail. Le Comité propose de prévoir, dans cette politique, les horaires de télétravail, mais également les modalités de communication et la disponibilité ou non-disponibilité des employé(e)s en télétravail pendant lesquels ils et elles peuvent être joint(e)s par leurs collègues et supérieur(e)s.

La récente présentation par le gouvernement du Projet de loi no 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, a soulevé de nouveau la question du droit à la déconnexion et des impacts négatifs du télétravail sur la conciliation travail-famille-vie personnelle. En effet, certains acteurs y déplorent l'absence d'encadrement du télétravail et de dispositions relatives à la déconnexion alors que le ministre a fait part de son intention de confier à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) le mandat de recommander aux employeurs du Québec d'adopter une politique de télétravail. Ainsi, le gouvernement ne semble pas, pour le moment, en voie de légiférer en faveur d'une reconnaissance formelle d'un droit à la déconnexion.

Bien que la question de la reconnaissance formelle de ce droit ne fasse pas, pour diverses raisons, l'unanimité, il n'en demeure pas moins que tous semblent s'entendre sur la pertinence d'encadrer et de préciser les droits et obligations des employeurs et des employé(e)s en dehors des heures et des lieux de travail.

Considérant les différences entre les milieux de travail et les particularités qui leur sont propres, l'adoption de politiques de télétravail adaptées à leur réalité nous apparaît être la voie à suivre pour répondre à la problématique de l'hyperconnectivité et de la déconnexion.

À cette heure où la santé mentale des employé(e)s est un enjeu de société, il n'est donc ni nécessaire ni souhaitable d'attendre qu'une modification législative intervienne pour adopter de telles politiques dans nos milieux de travail. Elles permettront à tous de souffler un peu et, pourquoi pas, de décrocher sans culpabiliser!

¹ [Droit à la déconnexion: le ministre du Travail mène des réflexions | La Presse](#)

² Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Avis sur le télétravail*, octobre 2020.

³ [Projet de loi 59: un syndicat déplore l'absence de balises encadrant le télétravail | JDM \(journaldemontreal.com\)](#)



Me Michael Darveau

Lavoie Avocat.e.s.

mdarveau@lavoieavocats.ca

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que son auteur.

Un véritable équilibre requis pour les travailleuses et travailleurs

La présente crise de la COVID-19 a, d'une certaine façon, relégué aux oubliettes les milieux de travail comme nous les connaissions jadis. Toutefois, les salariés demeurent avec des droits bien encadrés, malgré la situation pandémique qui fait rage depuis bientôt un an.

Lors de la conférence de presse du 16 février dernier, le Premier ministre François Legault a incité fortement les employeurs à faire preuve de flexibilité et de malléabilité dans l'octroi de congé à l'occasion de la semaine de relâche, et ce, dans l'objectif de favoriser l'équilibre travail-famille pour des millions de Québécoises et Québécois. À l'ère de la COVID, les acteurs politiques dictent allègrement les lignes directrices à suivre pour les employeurs, afin de respecter les consignes sanitaires et assurer des conditions de travail qui respectent à la fois la santé physique, mais aussi la santé psychologique des travailleuses et travailleurs du Québec.

Rappelons que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (R.L.R.Q., c. S-2.1) (ci-après désignée « LSST ») et la *Charte des droits et libertés de la personne* (R.L.R.Q., c. C-12) prévoient spécifiquement que les employeurs doivent offrir un milieu qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés ainsi que d'assurer des conditions de travail raisonnables, ce qui est d'autant plus crucial présentement en raison des risques importants de la dégradation de la santé mentale des employés. À ce chapitre, l'arbitre Jean-Guy Ménard a rendu une sentence récente dans secteur de l'éducation en imposant des balises strictes aux centres de services scolaire qui veulent instaurer l'enseignement comodal, et ce, afin de préserver les droits fondamentaux des enseignantes et enseignants et de porter atteinte le moins possible à la vie privée de ces derniers¹. À titre informatif, l'enseignement comodal consiste à enseigner en direct aux élèves dans la classe et à des élèves branchés à distance par une plateforme virtuelle. Cette décision réitère l'importance absolue accordée aux conditions de travail dans un contexte où des modifications surviennent subitement après l'annonce de nombreux décrets semaine après semaine.

Tel qu'indiqué précédemment, le Gouvernement a invité fortement les employeurs à faire preuve de souplesse dans l'octroi de congés en prévision de la relâche 2021 pour leur donner une chance de prendre un temps de répit avec leurs proches. Dès le début de la pandémie, le Gouvernement a décrété un report du congé parental en assouplissant le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour permettre aux futurs parents de réintégrer le marché de l'emploi dans le contexte de l'urgence sanitaire. De plus, dans le décret du 25 juin 2020², le Gouvernement incite les employeurs à privilégier le télétravail lorsque le travail peut être accompli à distance, favorisant

ainsi la conciliation travail-famille au niveau des horaires de travail, mais aussi sur les déplacements occasionnés. Rappelons également qu'un travailleur est protégé en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à l'occasion d'une prestation en télétravail même s'il n'est pas sur les lieux physiques de son employeur.

Au niveau de la santé mentale des employés, les employeurs sont encouragés à investir dans les programmes d'aide aux employés (PAE) ou à prévoir certaines modalités au niveau des consultations psychologiques et il sera intéressant de voir comment le projet de loi 59 - *Loi visant la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail* - s'arrimera avec les nouvelles réalités du travail. Il est judicieux de moderniser la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (R.L.R.Q., c. A-3.001) - âgée de 35 ans déjà - et la LSST, afin de reconnaître davantage les maladies à caractère psychologique pour l'ensemble des salariés du Québec. D'ailleurs, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale - Jean Boulet - a promis d'actualiser son projet de loi³, afin de reconnaître la dépression et l'épuisement professionnel comme maladies professionnelles, considérant qu'elles représentent une réalité encore plus présente depuis l'avènement des nouvelles technologies et de l'instantanéité des réponses parfois requises dans certains milieux de travail.

Cette modernisation arrive à un moment crucial au Québec et permettra de renforcer la protection offerte en milieu de travail au niveau de la prévention, de l'accessibilité ainsi que de l'efficacité de ses lois à caractère social. Ce seront des nouveaux droits finalement enchâssés pour les travailleuses et travailleurs qui, nous l'espérons, pourront profiter d'un environnement de travail plus épanouissant dans le respect de leur santé psychologique.

En rétrospective, l'arrivée de ce virus microbolant a en quelque sorte révolutionné le monde du travail tel qu'on le connaissait jusqu'à présent, mais nous sommes optimistes qu'il engendrera des résultats positifs pour améliorer le sort des salariés dans la globalité de leurs conditions de travail. Évidemment, les associations de salariés et les employeurs devront faire preuve d'ouverture et de flexibilité dans l'application au quotidien de ces nouvelles mesures. Cette adaptation représente une tâche colossale pour tous les acteurs du monde du travail et espérons que nos politiciens arriveront à un consensus éclairé, permettant d'assurer la considération que mérite les travailleuses et travailleurs.

Puisque le travail fait partie intégrante de nos vies et de notre identité, et pour reprendre les propos du juge Dickson⁴, constitue « *l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne* », les droits des employés doivent donc être respectés intégralement, malgré l'arrivée massive d'employés confinés en télétravail. De ce fait, les employeurs devraient être beaucoup plus tolérants dans l'exercice de leurs droits de gestion, et ce, afin d'assurer un meilleur équilibre entre le travail et la famille!

¹ Centre de services scolaire du Lac-Témiscamingue et Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue, SAE 9488, 23 décembre 2020, Jean-Guy Ménard, arbitre.

² Décret 689-2020 du 25 juin 2020.

³ Site de Radio-Canada, « Santé et sécurité : le ministre québécois du Travail promet de bonifier sa réforme ».

⁴ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, par. 91.

Le droit à la déconnexion au Québec : l'Europe comme modèle?

Comité Affaires publiques
Me Cécile Fradette
Me Maxime Depassillé-Goulet
Me Guillaume Renault

L'évolution fulgurante des outils technologiques et leur démocratisation ont transformé en profondeur le monde du travail. La nécessité d'une discussion sur le droit à la déconnexion est claire; la voie à suivre pour encadrer ce droit l'est cependant beaucoup moins. Le Comité des affaires publiques du JBO s'intéresse à la question.

Aujourd'hui, une majorité d'employés québécois peuvent demeurer connectés partout et en tout temps à leur travail. La distance physique et les horaires de travail ne suffisent plus à protéger les employés contre l'ingérence de leur vie professionnelle dans leur vie personnelle.

Dans cette ère de connectivité et d'instantanéité, un débat entourant la reconnaissance formelle d'un droit à la déconnexion visant à protéger la sphère de vie personnelle des employés s'est donc imposé dans les dernières années.

Si aucune définition formelle n'est encore retenue, particulièrement au Québec, **le droit à la déconnexion vise à accorder des temps de repos réels en dehors des horaires de travail et incidemment, à ne pas être soumis à l'obligation d'être connecté à ses outils numériques.** Il vise également à protéger les employés de représailles ou de pénalités de la part de leur employeur parce qu'ils auraient omis de consulter leurs courriels ou toute autre forme de communication professionnelle en dehors des heures de bureau.

En 2017, la France fut le premier pays à reconnaître formellement ce droit à la déconnexion. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2017, le *Code du travail* inclut des dispositions reconnaissant le droit à la déconnexion et prévoyant qu'il doit faire partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail. En l'absence d'accord, une charte doit être élaborée par l'employeur. Cet accord ou cette charte vise à définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et doit également prévoir des actions de formation et de sensibilisation au sujet de l'usage raisonnable des outils numériques. Le *Code du travail* ne prévoit toutefois pas de définition précise du droit à la déconnexion. De surcroît, il ne prévoit pas de sanction en cas de non-respect des dispositions relatives au droit à la déconnexion. La France a donc adopté une approche incitative plutôt que dissuasive.

Avant l'adoption de ces dispositions, la Cour de cassation avait pavé la voie à la reconnaissance du droit à la déconnexion alors qu'elle avait condamné une entreprise française à verser plus de 60 000 euros en indemnité à l'un de ses salariés qui avait été contraint de garder son cellulaire ouvert jour et nuit pour rester joignable en tout temps. Ce litige s'est déroulé avant l'entrée en vigueur des dispositions sur le droit à la déconnexion et concernait une période d'astreinte. Néanmoins, selon des auteurs, si le litige s'était déroulé postérieurement à la mise en œuvre des dispositions sur le droit à la déconnexion, le salarié aurait pu demander, le cas échéant, des dommages et intérêts pour non-respect des dispositions sur le droit à la déconnexion.

Par ailleurs, sur le terrain, la presse française a constaté que depuis l'entrée en vigueur des dispositions relatives au droit à la déconnexion, des mesures ont été prises par les entreprises afin de respecter ce

droit de leurs employés. Par exemple, certaines ont procédé au blocage des serveurs informatiques ou à l'accès aux boîtes de messagerie le soir et la fin de semaine, ont ajouté une mention dans l'objet des courriels lorsque les destinataires ne sont pas tenus de répondre immédiatement puisqu'ils ne sont pas au travail ou ont envoyé des avis invitant les employés à respecter le repos de leurs collègues en limitant l'envoi de messages électroniques en dehors des heures normales de travail.

Si la très grande majorité des États n'ont pas encore de législation portant expressément sur le droit à la déconnexion, ce sujet s'impose tranquillement comme un enjeu réel en matière de relations de travail. Par exemple, en Allemagne, plusieurs grandes entreprises ont commencé à s'auto-réguler en ce sens, dont Volkswagen, qui a pris la décision en 2011 de suspendre la transmission de courriels entre 18h15 et 7h pour certaines catégories d'employés. Le ministère du Travail allemand a aussi adopté une politique restreignant les communications aux employés à l'extérieur des heures de travail, encourageant ainsi les entreprises privées à faire de même.

De manière plus générale, la *Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen* a adopté, le 1^{er} décembre 2020, une résolution prévoyant que les pays de l'Union européenne doivent garantir de façon effective aux travailleurs le droit à la déconnexion, notamment via des accords collectifs. Elle souligne par ailleurs que ce droit est essentiel pour protéger la santé des travailleurs. Bien que cette résolution n'ait pas de force normative, l'objectif est d'amener la Commission à adopter une directive européenne sur le droit à la déconnexion, qui elle aurait un effet contraignant. Nous constatons donc que le débat en Europe s'accélère, tout comme les actions visant à faire reconnaître et à protéger le droit à la déconnexion.

Au Québec, un projet de loi a été présenté en mars 2018 par le député Gabriel Nadeau-Dubois, prévoyant l'obligation pour les employeurs d'établir une politique de déconnexion en dehors des heures de travail applicable à l'ensemble des salariés. Selon les dispositions proposées, cette politique devait notamment prévoir des périodes durant lesquelles un salarié a le droit d'être coupé de toute connexion relative à son emploi. Des amendes entre 1 000 \$ et 30 000 \$ étaient également prévues. Ce projet de loi est toutefois devenu caduc à la suite des élections générales provinciales ayant eu lieu à l'automne 2018 et n'a pas été reconduit depuis.

Au fédéral, une modification au sein du *Code canadien du travail* a déjà été envisagée. Les discussions se rapprochaient du modèle français, soit l'approche incitative. Aucun projet de loi n'a toutefois été déposé. Cependant, un tel projet ne se concrétisera vraisemblablement pas à court terme. Le Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes a en effet produit un rapport en 2019, lequel ne recommande pas qu'un droit légiféré à la déconnexion soit accordé, notamment en considérant l'avis de certains employeurs selon lequel une réglementation relative au droit à la déconnexion nuirait à la souplesse nécessaire au fonctionnement de leur entreprise.

Le Comité recommande tout de même certains avancements, soit notamment que la partie II du *Code canadien du travail* définisse à quel moment les employés sont réputés être au travail et que la partie III accorde le droit à une rémunération ou à des congés compensatoires aux employés tenus d'être en disponibilité continue pour répondre aux possibles demandes de leur employeur.

Il semble donc que tous ne s'entendent pas sur la pertinence d'établir des règles législatives claires quant au droit à la déconnexion.

En effet, si certains croient qu'une intervention du législateur s'impose afin de protéger ce droit, d'autres considèrent plutôt que le cadre législatif actuel protège suffisamment les employés à cet égard, notamment par certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, dont celle qui prévoit la possibilité de refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures, puis indirectement par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ainsi que la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Prévoir des règles plus strictes pourrait aussi possiblement nuire à la souplesse nécessaire au bon fonctionnement des entreprises et à la modernisation du milieu de travail, notamment en ne permettant pas des horaires de travail plus flexibles.

On craint également qu'une législation trop stricte puisse nuire au dynamisme du monde du travail. Cet univers étant en constante évolution et souvent inhérent à des conditions hautement personnelles variant en fonction du secteur d'activité, cette mouvance et cette diversité pourraient poser des problèmes aux législateurs pour l'établissement de normes quant au droit à la déconnexion, surtout lorsqu'on pense au rythme fulgurant avec lequel la technologie évolue.

Chaque entreprise étant un microcosme en elle-même, il pourrait effectivement être complexe d'établir une règle générale de déconnexion applicable à tous les employeurs. Par exemple, dans le

cadre d'activités à vocation internationale, les échanges avec des fournisseurs ou des clients étrangers sont rythmés par des fuseaux horaires différents, pouvant rendre difficile l'application de certaines règles. De plus, certains employés sont d'avis que cela pourrait nuire à la flexibilité dont ils bénéficient eu égard à leur horaire de travail.

D'autres pensent plutôt que des modifications devraient être apportées à la législation et que le régime actuel n'est pas suffisant. Nous pouvons notamment penser aux salariés rémunérés sur une base annuelle, comme les avocats, qui ne sont pas payés en fonction d'un nombre d'heures, mais plutôt en fonction de l'atteinte d'objectifs. Conséquemment, ils peuvent être appelés à travailler à tout moment, d'où la pertinence de développer des paramètres relatifs au droit à la déconnexion.

Certains soutiennent également que ce droit pourrait améliorer la productivité au travail, en limitant le temps qui y est accordé. Autrement dit, il s'agit de l'argument voulant augmenter l'efficacité en diminuant le temps de présence. Nous ne pouvons non plus négliger l'effet positif que cela pourrait avoir sur le bien-être des employés bénéficiant d'un réel espace de vie privée protégé.

Ce débat n'est donc pas simple et il existe de solides arguments, de part et d'autre, quant à l'adoption d'une nouvelle législation en matière de déconnexion. Ce débat semble cependant inévitable, surtout depuis le contexte de la pandémie que nous connaissons depuis un an.



Le **Code criminel et lois connexes**
annotés 2021 de Dubois-Schneider
maintenant disponible dans MonCAIJ!



Assurance associative et collective pour les avocates et avocats du JBQ

DES PRODUITS D'ASSURANCE COLLECTIVE BÂTIS SUR MESURE

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

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

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

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

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

Obtenez notre programme

Les enjeux de la pratique du droit pour les jeunes avocates

Comité Santé mentale
et bien-être des membres

Le 11 mars dernier, le Comité de la santé mentale et du bien-être des membres organisait un panel de femmes engagées dans la communauté juridique, les invitant à échanger sur les enjeux de la pratique du droit pour les jeunes avocates.

Voici certaines des réponses phares qui ont été données par Me Louise Cordeau, présidente du Conseil du statut de la femme, Me Isabelle Grenier, présidente et chef de la direction chez Kaleido, Me Anne-Marie Laflamme, doyenne de la faculté de droit de l'Université Laval et Me Céline Plante, associée et directrice du bureau de Québec au cabinet Therrien Couture Joli-Cœur.

Quelle est votre conception de l'égalité entre les genres?

Me Laflamme On a tendance à penser que l'égalité c'est de traiter tout le monde de la même façon. C'est plutôt de faire en sorte que chacun puisse avoir accès à une carrière fructueuse. La profession a été pensée pour et par des hommes. Elle est axée sur le dévouement total à la profession, sur des valeurs masculines, des objectifs d'heures facturables, etc. Il faut aplanir ces obstacles qui ne sont plus actuels pour les jeunes femmes, mais aussi pour les jeunes avocats. C'est à travers cette solidarité qu'on attendra l'égalité pour tous.

Me Plante D'un côté plus pratique, cela implique que nos organisations mettent en place des processus et des structures qui permettent d'atteindre cette égalité des chances. Le soutien nécessaire doit être cohérent avec le discours voulant que l'égalité c'est important.

Les inégalités dans la profession : des exemples concrets

Une étude récente sur les inégalités dans la profession rappelle que ces dernières persistent encore :

- Le taux de retrait des avocates durant les 10 années suivant l'entrée dans la profession est supérieur à celui des avocats;
- Le pourcentage des avocates en pratique privée décline;
- Alors que près de la moitié (44 %) des membres du Barreau qui exercent en pratique privée sont des femmes, seulement le tiers (33 %) des associés et associées sont des femmes. Ce pourcentage ne révèle pas s'il s'agit d'associées « participantes » ou non;
- Les hommes gagnent environ 20 000 \$ de plus par année que les femmes;
- 70% du différentiel de la rémunération s'explique par des variables telles que le nombre d'années d'expérience ou le nombre d'heures travaillées, mais 30 % demeure inexplicable.

Les facteurs susceptibles d'expliquer ces inégalités : le biais inconscient et le biais d'amirauté

Me Plante Un biais inconscient est une croyance ancrée et qui teinte notre façon de voir les choses. C'est un stéréotype bien ancré. Comment pouvons-nous les déconstruire? Il faut oser ouvrir les discussions dans nos organisations. Avoir l'audace d'amener des discussions franches et ouvertes sur ces questions. Il faut les expliquer. Il ne faut pas avoir peur de le faire.

Me Laflamme Le biais d'amirauté consiste à ne pas remettre en question la façon dont on fait les choses. C'est une erreur à ne pas

faire! Il faut remettre en question les manières de faire. Par exemple, le modèle d'heures facturables va devenir désuet très rapidement, notamment avec la montée des technologies qui fait en sorte que certaines tâches peuvent se faire plus rapidement. Les cabinets devront réfléchir à une facturation fondée sur des objectifs, ce qui permettra de changer le moule et sera plus favorable aux femmes et aux jeunes générations. On présente souvent à un client un avocat comme étant le meilleur dans le domaine. Pourquoi ne pas présenter une équipe plutôt qu'une personne?

La conciliation travail – vie personnelle : comment y arriver?

Me Cordeau Il faut exprimer son désir d'avoir une famille. Il faut le dire et que ce soit clair. Il ne faut pas être mal à l'aise d'annoncer à son employeur qu'on est enceinte. Un des facteurs de changement majeur, l'engagement des pères, est en train de faire une différence par rapport à la conciliation travail-famille. Et apprenez à déléguer!

Me Grenier Même si les défis de la conciliation travail-vie personnelle, travail-famille changent, les principes demeurent. À un moment donné ce sont les parents qui vieillissent. Il faut gérer l'essentiel et accepter qu'il soit impossible d'atteindre la perfection. Il faut apprendre à commencer par l'essentiel et lâcher prise sur le reste. Fixons des objectifs réalisables sur ce qui est le plus important et ce qui nous tient à cœur.

Des pistes de solutions?

- Privilégions le travail en équipe : Il faut déboulonner le mythe selon lequel la collaboration est le contraire de la performance. C'est au contraire un levier important pour la performance et la productivité. Le mentorat est aussi un beau moyen pour amener une entreprise à être plus égalitaire.
- La flexibilité des horaires de travail : Les façons de faire doivent changer avec l'arrivée du télétravail. Il n'est pas pertinent d'observer qui arrive et qui part à quelle heure. Ce qui compte c'est l'atteinte d'un objectif, il devrait y avoir une certaine latitude quant aux moyens pris pour l'atteindre.
- L'évolution du mode de rémunération : Les modes de rémunération doivent tenir compte du travail d'équipe et du fait qu'une portion soit associée à la réussite de l'équipe de travail. Ce changement permettrait de favoriser le partage des dossiers, donc la réussite mutuelle plutôt qu'individuelle. Il faut encourager le partage plutôt que les habitudes de s'accaparer la clientèle.
- La planification du congé parental : Le départ et le retour d'un congé parental se planifient. Il faut en discuter avant le départ pour éviter qu'il y ait trop de pression. La personne qui revient ne doit pas avoir à se débrouiller seule pour retrouver un volume d'affaire. Conserver une relation de proximité avec ses collaborateurs pendant notre absence facilite le retour.
- Se préoccuper de la santé mentale : Les organisations doivent mettre en place des conditions favorisant la santé mentale. Les gestionnaires devraient mentionner expressément que l'on peut y participer et, lorsque certains signaux sont détectés chez les employés, les diriger vers certaines ressources.

Le Jeune Barreau du Québec tient à remercier les panélistes pour la générosité des réponses offertes au cours de cette nécessaire discussion. Voilà un pas de plus vers une conscientisation collective qui nous permettra d'aspirer à atteindre l'égalité dans notre profession!

¹ Me Anne-Marie LAFLAMME, Me Antoine PELLERIN et Mme Sophie BRIÈRE, *Inégalités dans la progression des avocates au sein des cabinets québécois : vers une démarche de changement*. La Revue du Barreau du Québec, tome 78, 2019 (ci-après « Étude sur les inégalités dans la profession »)

Calendrier des activités

6 mai - AGA du Barreau de Québec

Pour plus d'information sur ces activités ou pour vous y inscrire, consultez le www.barreaudequebec.ca.

7 mai - AGA du JBQ

Pour plus d'information sur ces activités ou pour vous y inscrire, consultez le www.jeunebarreaudequebec.ca.

4 juin - Congrès virtuel du JBQ

Pour plus d'information sur ces activités ou pour vous y inscrire, consultez le www.jeunebarreaudequebec.ca.

Saviez-vous que...

Conformément à la *Loi sur l'assurance médicament du Québec*, toute personne ayant accès à un régime privé a l'obligation d'y adhérer et d'en faire bénéficier son conjoint et ses enfants, à moins d'être assurée par son employeur ou par le régime de son conjoint?

Le fait d'être membre du Jeune Barreau de Québec vous permet de bénéficier du programme d'assurances groupe de **MédecAssurance**, lequel inclut de l'assurance médicaments, soins de santé, voyage, soins dentaires et maladies graves afin de répondre à vos besoins.

Assurez-vous d'être bien protégé !

Soutenons la relève juridique!

Abonnement de 12 mois gratuit à JurisZone.

La solution de partage documentaire pour avocats.

