

EXTRA JUDICIAIRE

POUR UNE
PROFESSION
**SOLIDAIRE ET
BIENVEILLANTE**



AOÛT 2022
volume 36 • numéro 4

DEVENIR MAÎTRES DE LA BIENVEILLANCE ! **3**

CULTIVER LA BIENVEILLANCE ENVERS SOI-MÊME ET LES AUTRES :
UN OUTIL BÉNÉFIQUE POUR VOUS-MÊMES ET VOS ÉQUIPES **6**

ÉTAT, SOCIÉTÉ, DROIT ET LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET
COMMUNE DU QUÉBEC, LE FRANÇAIS **16**

L'EXTRAJUDICIAIRE

est le bulletin d'information du Jeune Barreau de Montréal (JBM).

L'ExtraJudiciaire est le journal du Jeune Barreau de Montréal. Publié 6 fois par an, celui-ci est réalisé par des avocat.e.s bénévoles membres du JBM. Il s'adresse à tous.toutes les avocat.e.s, ainsi qu'aux membres de la magistrature et aux intervenants juridiques.

Depuis 2021, celui-ci est disponible sur la plateforme en ligne www.extrajudiciaire.ca.

TABLE DES MATIÈRES

• PRÉSIDENTIELLEMENT VÔTRE — MOT DE LA PRÉSIDENTE	3
• NOTA BENE — MOT DU RÉDACTEUR EN CHEF	5
• CULTIVER LA BIENVEILLANCE ENVERS SOI-MÊME ET LES AUTRES : UN OUTIL BÉNÉFIQUE POUR VOUS-MÊMES ET VOS ÉQUIPES	6
• LA BIENVEILLANCE DANS LE MILIEU JURIDIQUE	8
• PROPRIÉTÉ DU MÉTAVERS – LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEL ESPACE DIGITAL	10
• RETOUR SUR LES ACTIVITÉS DU JBM	12
• TRAVAILLEUR.SE AUTONOME OU SOCIÉTÉ PAR ACTIONS?	14
• ÉTAT, SOCIÉTÉ, DROIT ET LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET COMMUNE DU QUÉBEC, LE FRANÇAIS	16
• LA TECHNOLOGI AU SERVICE DU DROIT	18

Administrateur responsable du Comité ExtraJudiciaire	M ^e Fady Toban
Rédacteur en chef	M ^e Grégory Lancop
Journalistes	M ^{es} Grégory Lancop (Rédacteur en chef), Alexandra Haiduc, Jules Gaudin, Ania Benzekri, Nadim Fares et Ariane Deschênes.
Conseillère à la révision	M ^e Alessandra Ionata
Coordonnatrice à la révision	M ^e Zoé Pouliot-Masse
Photographes	Émilie Pelletier
Graphisme	Boo Design
Impression	Sisca Solutions d'affaires
Membres du conseil d'administration 2022-2023	M ^{es} Alexandra Paquette (Présidente), Joey Suri (Vice-Président), Catherine Boutin (Secrétaire-trésorière), Mathieu Jacques (Président sortant), Andrée-Anne Dion, Sophie Estienne, Marie Flambard, Noreg Froundjian, Jeanne Gagné, Alexandra Haiduc, Gaëlle Obadia, Gabrielle O'Reilly Patry, Ali Sbai, Maria-Christina Sorbo-Mayrand & Fady Toban.
Directrice générale du JBM	M ^e Élisabeth Ménard-Laberge
Responsable des communications	Mme Mélissa Etienne

Tous droits réservés. Dépôt légal – Bibliothèque du Canada (ISSN 0838-0880) et Bibliothèque nationale du Québec.

Dans l'ExtraJudiciaire, la forme masculine désigne, à moins que le contexte ne s'y prête pas, aussi bien les femmes que les hommes. La rédaction se réserve le droit de ne pas publier un texte soumis, de le modifier ou de le réduire. Les textes publiés ne reflètent nullement l'opinion de la rédaction ni du JBM, ni des employeurs des journalistes, mais bien celle de leurs auteurs respectifs.

Numéro de convention de la Poste-publications 40031782. Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au : Direction générale du JBM, Maison du Barreau, 445 boulevard Saint-Laurent, bureau RC-03, Montréal (Québec) H2Y 3T8.

AVIS : Tout membre qui désire que son nom n'apparaisse pas sur la liste nominative que le JBM transmet occasionnellement à des tiers à des fins de prospection commerciale ou philanthropique doit en informer par écrit la Direction générale du JBM à l'adresse ci-haut mentionnée.

La rédaction de procédure est pour vous un **éternel** recommencement ?



JurisÉvolution

Gagnez un temps précieux avec **400 modèles** des versions **électroniques** exclusives du **FPCE** !

FPCE Formulaire de procédure civile **électronique** de M^e Francine Payette

DEVENIR MAÎTRES DE LA BIENVEILLANCE !



Cette année, le mot d'ordre du programme 2022-2023 est la « bienveillance », invitant ainsi la communauté juridique à la compréhension, l'empathie et l'indulgence envers autrui et envers soi. Composant avec les vestiges des deux dernières années pandémiques, je vous invite à accepter nos imperfections et à appliquer l'auto-bienveillance. Nos collègues et nous-mêmes formons le grand puzzle de notre belle communauté dans laquelle chacune des pièces est aussi essentielle que l'autre. La bienveillance doit guider notre travail au quotidien et se veut indispensable à une communauté juridique harmonieuse et solidaire.

Le programme 2022-2023 se divise en trois axes, et ce, en fonction de la double mission du JBM :

- **Une double mission au service de la Diversité et de l'Inclusion;**
- **La défense des intérêts des membres au service de la profession;**
- **Les jeunes avocat.e.s au service de l'accès à la justice.**

UNE DOUBLE MISSION AU SERVICE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Le 30 janvier 2021, le JBM s'est doté d'une Déclaration pour la diversité ethnoculturelle et l'inclusion. Lors de ce mandat, nous placerons la diversité et l'inclusion au cœur de nos activités. Voici quelques exemples de nos actions prévues cette année :

- **Agir en tant qu'acteur antiraciste :** Nous sensibiliserons la communauté juridique à la présence de la discrimination et du racisme systémique et aux enjeux qui en découlent afin de garantir un environnement sain, sans discrimination et sans racisme. Plus particulièrement, nous désirons mettre sur pied une campagne de sensibilisation pour une communauté juridique exempte de discrimination. Restez donc à l'affût des prochaines éditions de l'ExtraJudiciaire.
- **Réaliser une tournée dans les écoles secondaires et cégeps :** Dans le but d'offrir des modèles aux jeunes de la région montréalaise, le JBM entamera une tournée dans les écoles secondaires et cégeps afin d'encourager la mobilisation et l'engagement des jeunes envers les enjeux sociaux. Cette tournée se fera notamment sous forme de capsules vidéo.
- **Établir des normes de rédaction inclusive :** Porté par les principes d'équité, de diversité et d'inclusion, le JBM révisera son guide de rédaction épïcène pour créer le Guide de rédaction inclusive, de manière à mieux représenter les membres de sa communauté sans biais, discrimination ou préjugé.

LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES MEMBRES AU SERVICE DE LA PROFESSION

En raison des deux dernières années aux prises avec une pandémie mondiale, nous sentons le besoin criant de nos membres de se retrouver et de renouer lors d'événements en présentiel.

- **Parler de détresse psychologique :** Après plus de deux ans à naviguer à travers les multiples mesures gouvernementales et sanitaires, la détresse psychologique se doit d'être un sujet prioritaire et central au sein de la communauté juridique. Il est nécessaire d'enlever le stigma que représentent, malheureusement encore à ce jour, les enjeux de la détresse psychologique au sein de notre profession.
- **Organiser une formation en gestion d'entreprise :** En 2020, plus de la moitié des avocats travaillait dans un bureau de 10 avocat.e.s et moins. Force est de constater que les futur.e.s avocat.e.s consacrent une bonne partie de leur temps à des tâches administratives, à gérer des ressources humaines et à développer une clientèle. Il est donc important pour moi d'offrir les outils nécessaires en gestion à nos membres.

LES JEUNES AVOCAT.E.S AU SERVICE DE L'ACCÈS À LA JUSTICE

En 2021, le JBM fut honoré de se voir décerner la Médaille du Lieutenant-gouverneur du Québec pour mérite exceptionnel à titre de joueur clé dans la poursuite continue du bien-être collectif. L'Honorable J. Michel Doyon soulignait que « Grâce aux services juridiques pro bono offerts, le Jeune Barreau de Montréal aspire à une plus grande accessibilité à la justice, prouvant une fois de plus la bienveillance et l'engagement social de ses membres ».

Ainsi, je m'assurerai de bien mettre de l'avant, dans l'ensemble de nos communications, la variété de nos services juridiques pro bono à la population québécoise.

Pour le mandat 2022-2023, je vous invite donc à vous joindre à nous, jeunes avocates et avocats, afin de devenir, ensemble, MAÎTRES DE LA BIENVEILLANCE!



Alexandra Paquette
Avocate
presidence@ajbm.qc.ca



3^e édition du Guide de démarrage de l'entreprise

Le JBM annonce, en partenariat avec Desjardins, la sortie de la 3^e édition du guide de démarrage de l'entreprise.

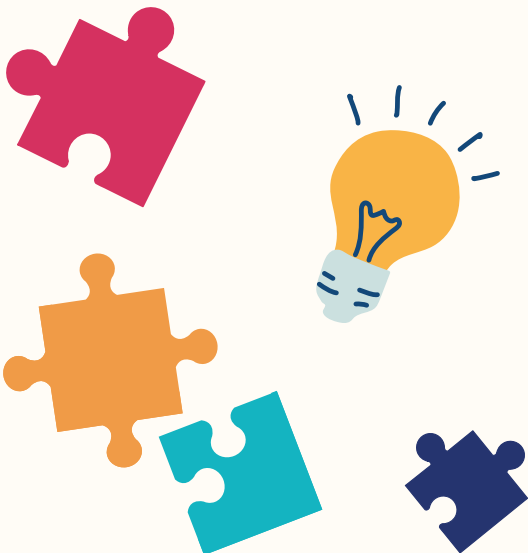


Celui-ci contient ainsi plus de 20 textes portant sur la création, le fonctionnement et la gestion d'une entreprise et aborde une grande diversité de sujets et de domaines de droit. Il informe le lecteur sur les différentes formes d'entreprises possibles, sur l'enregistrement de son nom d'entreprise. Il développe également sur des sujets plus spécifiques, tels que la propriété intellectuelle, la fiscalité ou encore la comptabilité. Il suggère même un programme de protection des renseignements personnels.

Le JBM remercie l'ensemble des bénévoles qui ont contribué à la réalisation de cette 3^e édition. Cette dernière a été réalisée par le **Comité Recherche et législation**, lequel était sous la direction de **Me Gabrielle Robert** lors du mandat 2021-2022. **Me Carolyne Valois** a agi à titre de chargée de projet.

Le guide est téléchargeable sur le site internet du JBM, dans la section Services au public.

Merci à notre partenaire majeur



LA BIENVEILLANCE EN ACTION, AU-DELÀ DU PHÉNOMÈNE DE MODE



UN PETIT MOT POUR ME PRÉSENTER

Cette édition d'août est ma première en tant que rédacteur en chef de l'ExtraJudiciaire. Une édition particulièrement d'actualité en raison du sujet dont elle traite, soit la bienveillance.

Pour celles et ceux qui ne me connaissent pas, je souhaiterais prendre quelques lignes pour me présenter. Je m'implique au sein du comité ExtraJudiciaire depuis 2016. Je me souviendrai toujours de la soirée du Jeune Barreau de Montréal (JBM) au Vieux-Port où on m'a proposé d'écrire mon premier article qui portait sur le débat juridique et politique autour du burkini, notamment au Québec. Jamais je n'aurais cru que, depuis, j'allais écrire environ 30 articles pour cette revue ou que j'allais en devenir le rédacteur en chef.

Après tant d'années, c'est à moi d'assumer ce rôle, lequel a été mené avec brio pendant trois ans par M^e Éloïse Côté et, avant elle, par tant d'autres personnes inspirantes, comme M^e Marguerite Tchicaya et M^e Véronique Gaudette. Je tiens à les remercier, car elles sont une source particulière d'inspiration pour moi et c'est grâce à leur aide et à leurs conseils que je peux aujourd'hui occuper à mon tour ce mandat. Je suis d'ailleurs très touché pour la confiance qui m'a été accordée pour que je succède à M^e Éloïse Côté à ce poste.

À nos bénévoles actuels.le.s et futur.e.s, j'ai hâte de vous écouter et de partager nos idées lors des réunions. Aux nouveaux.elles bénévoles, j'ai hâte de vous rencontrer et j'espère, à titre de rédacteur en chef, pouvoir vous permettre de vous épanouir comme moi j'ai pu m'épanouir avant vous.

LA BIENVEILLANCE AU SEIN DE LA PROFESSION

Comme le veut la tradition, l'édition d'août souligne le mandat de la nouvelle présidente. Comme vous le savez probablement, M^e Alexandra Paquette est désormais la présidente du JBM, succédant ainsi à M^e Mathieu Jacques. Nous le remercions d'ailleurs pour son travail acharné lors de son mandat.

Comme le programme de la nouvelle présidente s'articulera autour du thème de la bienveillance et de la diversité et comme nous pouvons toutes et tous devenir « Maîtres de la bienveillance »¹, nous avons décidé de nous concentrer sur ce thème pour cette présente édition. Il s'agit en effet d'un sujet plus que jamais d'actualité. Ainsi, certains de nos auteur.e.s analysent le sujet sous différents angles et nous espérons pouvoir vous aider à mieux le comprendre.

La bienveillance et l'importance que certain.e.s y accordent peuvent nous sembler récentes. En effet, on voit de plus en plus d'entreprises et d'organismes qui intègrent l'idée de la bienveillance en leur sein partout à travers le Québec et ailleurs dans le monde. Or, cette vertu, ce désir du bonheur de son prochain, a été étudiée par de nombreux philosophes au fil des siècles, dont l'écossais David Hume au XVIII^e siècle².

Quoi qu'il en soit, après tant d'années à nous oublier mutuellement, à exiger plus de nous-mêmes et d'autrui, et surtout après deux années de pandémie, nous, la communauté juridique, devons regarder les choses autrement. Nous devons porter une attention particulière au bien-être de nos confrères et de nos consœurs. Après tout, nous faisons toutes et tous partie de la grande famille juridique montréalaise et québécoise.

La bienveillance doit donc guider notre travail au quotidien, car c'est ce qui fait en sorte que notre communauté juridique reste harmonieuse et solidaire. En ce sens, la bienveillance n'est pas qu'un simple mot à la mode ou un slogan. C'est un appel à l'action pour faire autrement.

Ayant ceci à l'esprit, je vous souhaite une bonne lecture!



Grégory Lancop
Avocat
extrajudiciaire@ajbm.qc.ca

1. Alexandra Paquette, « Programme 2022-2023 », en ligne : *Jeune Barreau de Montréal* <<https://ajbm.qc.ca/wp-content/uploads/2022/06/programme-presidence-2022-2023-1.pdf>>.

2. Voir notamment David Hume, *A treatise of human nature*, Oxford, Oxford University Press, 1978, et David Hume, *An enquiry concerning the principles of morals*, Oxford, Clarendon Press, 2007.

CULTIVER LA BIENVEILLANCE ENVERS SOI-MÊME ET LES AUTRES : UN OUTIL BÉNÉFIQUE POUR VOUS-MÊMES ET VOS ÉQUIPES



Pratiquer la bienveillance, c'est commencer par soi-même. Puiser l'idée de ce que l'on peut faire pour les autres, voilà ce qui met sur la voie de la bienveillance -Confucius

QU'EST-CE QUE LA BIENVEILLANCE ?

Dans le dictionnaire, la bienveillance est définie comme étant la « disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui ». Françoise Dorn, l'auteure du *Petit livre sur la bienveillance - ouvrez votre cœur aux autres*, nous parle des effets bénéfiques de la bienveillance et du chemin pour y arriver.

EFFETS POSITIFS DE LA BIENVEILLANCE :

• Sur vous-mêmes

Plusieurs études démontrent que la bienveillance est une source de bien-être qui est bénéfique pour notre santé physique et mentale. Elle provoque une augmentation du taux d'ocytocine, une hormone qui joue un rôle majeur dans l'attachement et la consolidation des liens entre les personnes. Cette hormone calme les peurs qui peuvent empêcher d'interagir avec l'autre et améliore l'aptitude à entrer en relation. Elle change aussi l'activité de l'amygdale qui intervient dans le traitement des émotions¹.

En suivant le chemin vers la bienveillance, il est alors possible de renforcer notre estime et confiance en nous, notre joie de vivre, et d'être en meilleure santé.

• Au travail

Des études démontrent également l'effet positif de la bienveillance sur la performance au travail. À cet effet, une étude dans une grande entreprise a été menée par Marcial Losada et ses collaborateurs qui ont analysé 60 équipes de 8 managers. Lors des réunions de chaque équipe, les chercheurs se sont aperçus que la proportion de paroles positives par

rapport aux négatives variait selon l'équipe considérée et influençait la performance de l'équipe. À cet effet, les équipes les plus performantes se caractérisaient par un rapport d'environ six interaction positives pour une négative alors que les équipes les moins performantes recevaient trois fois plus de paroles négatives que de positives². En dessous du seuil de 2.9 paroles positives pour chaque parole négative, les équipes ont tendance à stagner et à être peu performantes³.

Un spécialiste de l'interaction entre stress et motivation a notamment constaté que lorsque le stress augmente, le système sympathique se dérègle, ayant une conséquence directe sur la motivation. Il est ainsi mieux d'encadrer ses équipes et être bienveillantes envers elles afin d'améliorer leur motivation et par conséquent, leur performance au travail et le succès de l'organisation⁴.

LE CHEMIN VERS LA BIENVEILLANCE :

Même si le chemin vers la bienveillance est personnel et qu'il n'y a pas une seule façon d'être « correctement bienveillant », l'auteure propose l'adoption de certains comportements pour y arriver.

1) L'optimisme

L'optimisme participe activement à notre bien-être. Il s'agit de considérer que la probabilité que des événements positifs surviennent est supérieure à celle d'événements négatifs. Des chercheurs ont établi après 30 ans d'études que les personnes optimistes ont une espérance de vie supérieure de 19% aux personnes pessimistes, l'état d'esprit stimulant le système neuro-immuno-endocrinien et réduisant les risques d'accident cardiovasculaire⁵.

2) L'empathie

Il s'agit de la capacité à se mettre à la place d'autrui, de se représenter ce qu'il/elle ressent et/ou pense, tout en restant conscient de la différence entre soi et l'autre. Ce sont les neurones miroirs qui nous permettent de communiquer avec autrui et de comprendre ce qui se passe chez l'autre⁶.

3) La gentillesse

L'auteure rappelle que de nos jours, être gentil est toujours associé à la faiblesse et la naïveté. Or, les bienfaits d'être gentil.le sont innombrables, que ce soit pour renforcer notre défense immunitaire, l'estime de soi, la motivation, les sentiments positifs et agit même comme antidépresseur car cela a un effet sur la production de sérotonine dans notre cerveau⁷.

4) L'altruisme et la générosité

C'est l'attitude de générosité envers autrui liée au souci de son bien-être, sans attente en retour. Des études à l'université de Stanford ont démontré que les étudiant.e.s qui pratiquaient des actes altruistes se sentaient de meilleure humeur et conservaient une meilleure image d'eux.elles-mêmes que ceux qui ne le faisaient pas. Quant à lui, l'altruisme contribue à atténuer les symptômes dépressifs et contribue au sentiment de bonheur⁸.

5) La gratitude

L'auteure rappelle que des études montrent que la pratique de la gratitude nous protège en cas de difficulté et élève notre énergie, faisant en sorte que les personnes exprimant de façon régulière la gratitude sont plus optimistes. La gratitude est bénéfique autant pour celui.celle qui l'exprime que pour celui.celle qui la reçoit⁹.

6) La compassion

La compassion, quant à elle, influence le regard qu'une personne porte sur la vie. Comme la tradition bouddhiste l'enseigne, il est important de prendre soin de soi avant de prendre soin des autres¹⁰.

7) Le pardon

Lorsqu'une personne est blessée, son système nerveux a le réflexe de se contracter dans le but de se défendre. Il a été démontré scientifiquement qu'en état d'empathie et de pardon, le stress physiologique diminue¹¹.

Les effets positifs de la bienveillance sur nous-mêmes et sur l'autre sont incontestables. L'auteure rappelle que faire preuve de bienveillance au quotidien se traduit par des actions simples et concrètes : prendre du temps pour écouter l'autre, porter attention à ses centres d'intérêt, oser clarifier une question et échanger dans une confiance mutuelle ne sont que certains exemples parmi une myriade de gestes qui peuvent être bienveillants dans notre quotidien.

1. Le petit livre de la bienveillance : ouvrez votre cœur aux autres, First, p. 46
2. *Id.*, p. 897
3. *Id.*
4. *Id.*, p.919
5. *Id.*, p.1038
6. *Id.*, p. 1077
7. *Id.*, p. 1099
8. *Id.*, p.1135
9. *Id.*, p.1206
10. *Id.*, p.1690
11. *Id.*, p. 1292



Alexandra Haiduc
Avocate

DOSSIER SPÉCIAL

L'institution financière
des avocats membres
du JBM

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

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

desjardins.com/jbm
1 844 778-1795, poste 30





LA BIENVEILLANCE DANS LE MILIEU JURIDIQUE

Comme société, nous avons accordé pendant longtemps beaucoup d'importance à la productivité et le dépassement de soi au travail sans nous intéresser aux réelles conséquences. Selon Estelle Morin, professeure titulaire au département de management de HEC Montréal et spécialiste en la matière, il fut un temps où « on était loin d'être bienveillant.e [...] on était plutôt exigeant.e, voire intolérant.e »¹. Ce faisant, nous faisons malheureusement abstraction du bien-être de soi et de celui de celles et ceux qui nous entourent.

Heureusement, nous avons assisté à l'essor de la bienveillance dans notre société, notamment dans de nombreux cabinets d'avocat.e.s, d'entreprises et d'autres organismes. Son importance semble même accrue depuis la pandémie de la COVID-19, ce qui n'est pas surprenant en raison du ravage causé par cette maladie, le grand isolement vécu par bon nombre d'individus ainsi que les grands bouleversements occasionnés par la pandémie dans le milieu du travail.

Mais que signifie réellement la bienveillance? Comment se traduit-elle dans la vie de tous les jours d'un.e professionnel.le ou d'un avocat.e? Comme cette édition de l'Extrajudiciaire porte sur la bienveillance, il est primordial de se pencher sur ce concept et d'en faire un survol.

QU'EST-CE QUE LA BIENVEILLANCE?

Dans le langage courant, la bienveillance veut simplement dire une « disposition favorable à l'égard de quelqu'un.e »² ou « veiller au bien des autres »³.

Toutefois, cela va bien au-delà de ça. Pour certain.e.s, c'est « une forme de volonté permanente que chacun.e puisse se réaliser, que chacun.e puisse prendre des initiatives, que chacun.e puisse trouver une voie pour rencontrer son destin, développer son potentiel et "devenir soi" »⁴. Bien entendu, pour être bienveillant.e envers quelqu'un.e, il faut d'abord s'intéresser à lui.elle⁵.

Dans un contexte plus professionnel, cela se traduit plutôt par « l'attitude qui consiste à veiller au bien-être de son équipe dans l'accomplissement des projets qu'on lui a confiée »⁶. Une telle approche peut également être bénéfique, car la bienveillance peut créer des conditions favorables à la motivation individuelle et à l'engagement avec le reste de l'équipe⁷. De plus, une équipe heureuse peut accroître la productivité de 12%⁸ à 13%⁹. Inversement, le coût du stress sur une équipe peut être dévastateur, faisant perdre des millions de dollars de revenu à certaines entreprises¹⁰.

OÙ EXISTE-T-ELLE DANS LE MILIEU JURIDIQUE?

La bienveillance s'applique entre avocat.e.s, jeunes et moins jeunes, d'un bureau, mais aussi entre confrères et consœurs. Elle peut également exister entre membres du JBM qui s'intéressent aux autres et au succès de la mission du JBM. La bienveillance peut également exister entre collègues d'un même bureau. Par exemple, un.e avocat.e bienveillant.e écoute ses confrères.sœurs, et est poli.e positif.ve et fiable avec eux.elles¹¹.

Cela peut également s'appliquer à nos confrères.sœurs les plus hauts placé.e.s. Cela peut être par exemple les associé.e.s du bureau d'avocat.e.s, ou les gestionnaires d'une entreprise ou d'un organisme ayant des avocat.e.s. Ils doivent avoir le souci du bien-être des autres. Comme le dit Nathalie Roos, membre du comité exécutif de L'Oréal, « la bienveillance est une attitude qui se transmet en cascade, depuis le haut d'une organisation jusqu'en bas de celle-ci et autour d'elle »¹².

Pour y arriver, ces personnes doivent faire des suivis auprès de leurs troupes pour voir « comment ils se sentent, de quelle façon se déroulent leurs projets et comment on peut les aider »¹³. Ils peuvent aussi proposer des solutions réelles adaptées à la réalité de leurs équipes comme réduire les heures de travail ou assurer un droit réel à la déconnexion.

Chose certaine, la bienveillance prend de plus en plus de place au sein de notre profession et dans l'ensemble de la société. C'est d'ailleurs tant mieux. Il sera toutefois intéressant de voir comment ce concept si vieux mais en même temps si récent s'installera dans nos vies quotidiennes. À ce titre, il sera important de rester vigilant.e.s et proactif.ive.s dans son application au quotidien.

1. Olivia Lévy, « Sommes-nous trop bienveillants ? », *La Presse* (10 octobre 2021), en ligne : <https://plus.lapresse.ca/screens/a8c54bc2-5014-4941-8fee-1fec5a1baff1%7C_0.html>.
2. Alain Rey et Josette Rey-Debove, dir, *Le Petit Robert de la Langue Française 2022*, Paris, Le Robert, 2021, *sub verbo* « bienveillance ».
3. Lévy, *supra* note 1.
4. Olivier Truong et Paul-Marie Chavanne, *La bienveillance en entreprise : utopie ou réalité ?*, Paris, Groupe Eyrolles, 2017 à la p 15.
5. *Ibid* à la p 16.
6. Emmanuelle Gril, « Comment cultiver la bienveillance au travail », *Gestion HEC Montréal* (10 décembre 2021), en ligne : <<https://www.revuegestion.ca/comment-cultiver-la-bienveillance-au-travail>>.
7. Truong, *supra* note 4, à la p 17.
8. *Ibid*; Andrew J Oswald, Eugenio Proto et Daniel Sgroi, « Happiness and Productivity » 33:4 *Journal of Labor Economics* 789.
9. « Happy workers are 13% more productive » *University of Oxford* (24 octobre 2019) en ligne : <<https://www.ox.ac.uk/news/2019-10-24-happy-workers-are-13-more-productive>>.
10. Philippe Rodet, *La bienveillance au travail : Trop de stress, pas assez de motivation, comment en sortir?*, Paris, Éditions Eyrolles, à la p 21.
11. Voir Gaël Chatelain-Berry, *Les 10 commandements de la bienveillance en entreprise*, Paris, Éditions First, 2019.
12. Paul-Marie Chavanne & Olivier Truong, *La bienveillance en entreprise : utopie ou réalité ?* Paris, Groupe Eyrolles, 2017 à la p 12.
13. Gril, *supra* note 6.



DOSSIER SPÉCIAL



Des réparations à planifier pour l'été?

Trouvez des professionnels vérifiés pour entretenir et réparer votre chez-soi.

Profitez de votre offre en tant que membre du JBM en visitant www.services.proassistance.ca/jbm

ou en nous appelant au **1 833 946-6776**

 **ProAssistance**
par  Desjardins



PROPRIÉTÉ DU MÉTAVERS – LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEL ESPACE DIGITAL

Comme on a pu le voir dans des articles précédents¹, le Métavers reste encore un concept qui change et évolue avec chaque innovation ou lancement de produit. Bien qu'il soit possible de lister des attentes spécifiques sur la façon dont devrait fonctionner cet univers, qu'il s'agisse de son interconnectivité, de la liberté offerte à ses usager.ère.s ou de son aspect décentralisé, il semble évident que la réalité semble encore loin de répondre à de tels espoirs aujourd'hui. C'est dans ce contexte que l'on peut se demander qui sera le. la potentiel.le « propriétaire » du Métavers.

LE DÉVELOPPEMENT PERSISTANT D'UN NOUVEL UNIVERS

Malgré une apparition initiale du terme dans l'univers de la science-fiction en 1992 dans le livre « *Snow Crash* », la création du Métavers est devenue un objectif bien concret pour de nombreux acteurs au fil des ans qui ont cherché à venir proposer des standards ou projets pour encourager son développement collaboratif :

- *The Metaverse Roadmap Pathways to the 3D Web* par l'*Acceleration Studies Foundation* en 2006, une des premières études publiques présentant une vision concrète de ce que pourrait être le Métavers et proposant diverses prévisions sur dix ans des technologies, applications, marchés et impacts sociaux que ce nouveau Web pourrait avoir². Il est à cet égard intéressant de noter que l'on évoquait le Métavers comme un Web 2.0 et insistait déjà sur l'implémentation de technologies de réalité augmentée (AR) dans ce contexte;

- *Virtual World Region Agent Protocol (VWRAP)*³ par l'*Internet Engineering Task Force (IETF)*, un groupe de travail de l'IETF entre 2009 et 2011 qui avait pour objectif de définir un protocole d'avatar pour un environnement virtuel tridimensionnel collaboratif. Par l'intermédiaire de ce protocole, des usager.ère.s seraient en mesure d'interagir sous forme d'avatars tout en s'assurant que lesdits avatars n'existent au maximum qu'à un seul endroit dans un espace virtuel partagé. Le protocole aurait également ainsi permis de diviser en régions un espace virtuel pour faciliter l'équilibrage de la charge de calcul nécessaire aux fins de simuler un environnement plus important. L'objectif était donc de venir proposer un protocole de communication et de gestion des ressources indépendant permettant à des acteurs d'agir ensemble, malgré des systèmes différents.

- *Open Source Metaverse Project*⁴, lancé en 2004 par Hugh Perkins Jorge Lima avant de devenir inactif en 2008, le projet cherchait à créer un moteur open source pour la création d'univers 3D disponible en streaming, ces espaces pouvant par la suite être interconnectés dans un seul Métavers ouvert et appuyé par des standards communs. La fin du projet fut cependant marqué par l'intérêt grandissant de la plupart des développeurs pour des solutions open source compatible avec le jeu *Second Life*;

- *OpenXR*[®], un standard open source lancé en 2019 par Khronos Group fournissant une API pour des développeurs d'applications leur permettant de s'assurer que leurs applications fonctionnent sur une grande variété d'appareils VR/AR. Ce standard est ainsi utilisé dans le Microsoft HoloLens 2, les appareils Oculus Quest ou même le casque Valve SteamVR.

LA PROPRIÉTÉ DU MÉTAVERS À TRAVERS LES BREVETS?

Dans un même temps, de nombreux acteurs du secteur technologique ont bien évidemment entrepris des démarches pour participer à la création de ce Web3, qu'il s'agisse du lancement d'innovations en matière de réalité augmentée, réalité virtuelle ou de solutions logicielles dédiées.

Dans le cadre de ces démarches, ces intervenant.e.s ont bien évidemment cherché à venir protéger les investissements effectués pour de tels développements, notamment à travers l'obtention de brevets. On peut par exemple souligner les efforts mis en œuvre par Nvidia, Microsoft, IBM, Unity, Roblox, Epic Games et bien évidemment Meta.

Roblox a ainsi soumis une demande de brevet américain⁶ portant sur des méthodes et systèmes permettant à un ordinateur de générer des éléments 3D à partir d'une ou plusieurs images 2D. En s'appuyant sur des images initiales, le programme génère un maillage 3D d'un objet qui est ensuite déformé pour ressembler aux images 2D initiales. Ces éléments peuvent ainsi être rapidement créés pour être intégrés à moindres coûts dans des univers 3D et ainsi faciliter l'intégration d'objets courants dans le Métavers.

Meta est également titulaire d'un brevet américain⁷ concernant un anneau physique permettant à un utilisateur d'interagir avec des objets virtuels. Chaque anneau contient différents marqueurs spécifiques permettant à une console VR de déterminer avec précision la position de chaque doigt de l'utilisateur dans un espace virtuel et fournir un retour haptique afin de simuler la perception de toucher un objet. Il serait ainsi possible de venir limiter les mouvements de doigts d'un utilisateur pour simuler une surface et interconnecter réalité virtuelle et réalité physique.

Il est dans tous les cas intéressant de comprendre que chacune de ces sociétés pousse un aspect spécifique en lien avec le Métavers, qu'il s'agisse des brevets décrits plus haut ou d'événements comme des concerts ou lancements de films par Epic Games dans son jeu Fortnite ou de la création d'espaces collaboratifs hybride par Microsoft permettant à des employés de collaborer sur un même projet depuis divers endroits physiques.

VERS « UN » MÉTAVERS ?

Dans ce contexte, il faut donc bien comprendre que l'apparition d'un Métavers reste encore lointaine et impliquera des initiatives aussi bien ouvertes que privées pour arriver au développement d'un Web3 final capable de répondre à la définition large de ce concept. Chaque créateur, rice aura donc un rôle à jouer sur la forme finale du Métavers en venant insister sur les éléments ou aspects qui lui sembleront le plus importants. Dans ce contexte, il semble donc peu probable que l'on voit apparaître un.e seul.e propriétaire du Métavers mais bien de multiples titulaires d'éléments le constituant, comme cela peut être le cas avec notre Web 2.0 actuel.

1. Voir notamment Jules Gaudin et Erwan Jonchères, « *Le Métavers : Quelle relation entre nos codes de lois et ces univers codés ?* » (février 2022), Extrajudiciaire, en ligne : <https://staging.extrajudiciaire.ca/wp-content/uploads/2022/03/22939-JBM-Extrajudiciaire_Fev2022-VO4_FINAL-_-liens.pdf> et « *Le Métavers, nouvel espace de confrontation des droits* » (avril 2022), Extrajudiciaire, en ligne : <https://staging.extrajudiciaire.ca/wp-content/uploads/2022/05/23269-JBM-Extrajudiciaire_Avr2022-VO4_LIENS-1.pdf>
2. Acceleration Studies Foundation, *The Metaverse Roadmap Pathways to the 3D Web*, 2006, en ligne : <https://www.metaverseroadmap.org/index.html>
3. Internet Engineering Task Force (IETF), *Virtual World Region Agent Protocol*, 2009-2011, en ligne : <https://datatracker.ietf.org/wg/wrap/about/>
4. Hugh Perkins and Jorge Lima, *Open Source Metaverse project*, 2006, en ligne : <http://metaverse.sourceforge.net/>
5. GitHub de Khronos Group, *OpenXR*, en ligne : <https://github.com/KhronosGroup/OpenXR-SDK-Source>
6. Roblox Corp, *3D asset generation from 2D images*, US20220068007A1
7. Facebook Technologies LLC, *Wearable device with fiducial markers in virtual reality*, US11068057B1



Jules Gaudin
Avocat

SUJET LIBRE

**JEUNES AVOCAT(E)S,
PARTEZ GAGNANT(E)S
EN ÉCONOMISANT !**

Des produits exclusifs pour les membres du **JBM**.

Programme d'assurance collective complet

Les garanties les moins dispendieuses pour les membres de votre profession.

Assurances : médicaments, frais médicaux, voyage, annulation et interruption voyage, maladies graves, dentaire, vie, DMA et invalidité.

Profitez aussi de l'assurance invalidité et des frais généraux d'entreprise (assurance individuelle)

Réduction de 25 % sur des primes garanties jusqu'à 65 ans.

m | **médicassurance**

Communiquez avec nous :
514.871.1181 | 1.877.371.1181 | info@medicassurance.ca

RETOUR SUR LES ACTIVITÉS DU JBM

ENTRÉE EN FONCTION DU CA 2022 – 2023

Le 27 mai dernier avait lieu l'Assemblée générale du JBM qui a eu lieu en présentiel à l'Auberge Saint-Gabriel. Cet événement a marqué l'entrée en fonction des 15 nouveaux.nouvelles administrateur.rice.s élu.e.s par acclamation pour le mandat 2022 – 2023.



M^e Alexandra Paquette
Présidente

M^e Alexandra Paquette, Surprenant Magloé Paquette Avocats, est ainsi devenue Présidente du JBM pour un mandat qu'elle souhaite placer sous le signe de la bienveillance.

« Lors de ce mandat, nous placerons la diversité et l'inclusion au cœur de nos activités. Inspirés par l'audace du mandat précédent, nous nous positionnerons en tant qu'acteur anti-raciste. » Elle a également affirmé qu'après « plus de deux années à naviguer à travers les multiples mesures gouvernementales et sanitaires en lien avec la pandémie de la COVID-19, la détresse psychologique se doit d'être un sujet prioritaire et central au sein de la communauté juridique ». Elle a enfin rappelé que « les jeunes avocats.es dans la profession sont porteuse.s d'espoir! »

Elle peut compter sur le soutien de **M^e Joey Suri**, Gowling WLG, Vice-président, **M^e Catherine Boutin**, Aide Juridique de Montréal, Secrétaire-trésorière, et **M^e Mathieu Jacques**, Bernard, Roy (Justice-Québec), Président sortant, pour l'épauler au sein du Comité Exécutif.



M^e Joey Suri
Vice-président



M^e Catherine Boutin
Secrétaire-trésorière



M^e Mathieu Jacques
Président sortant

Ainsi que sur les 11 autres administrateurs.trices, chacun responsable d'un comité :

- **M^e Andrée-Anne Dion**, Shadley Bien-Aimé – Comité relation avec les membres.
- **M^e Sophie Estienne**, Sylvestre Painchaud et associés – Comité recherche et législation.
- **M^e Marie Flambard**, Société d'Habitation et Développement de Montréal – Comité Formation.
- **M^e Nareg Froudjian**, Fasken Martineau DuMoulin – Comité Technologies de l'information.
- **M^e Jeanne Gagné**, Directeur des poursuites criminelles et pénales – Comité Activités socioculturelles et sportives
- **M^e Alexandra Haiduc**, Sarrazin Plourde – Comité Congrès et Gala
- **M^e Gaëlle Obadia**, Fasken Martineau DuMoulin – Comité Affaires publiques
- **M^e Gabrielle O'Reilly Patry**, Mélanie Chaperon, avocate – Comité Services juridiques pro bono
- **M^e Ali Sbai, Sbai Avocats** – Comité Marketing
- **M^e Maria-Christina Sorbo-Mayrand**, Gasco Goodhue St-Germain – Comité Développement interprofessionnel et professionnel
- **M^e Fady Toban**, Langlois avocats – Comité ExtraJudiciaire.



De gauche à droite : **M^{es} Élizabéth Ménard Laberge (Directrice générale), Ali Sbai, Catherine Boutin (Secrétaire-trésorière), Nareg Froudjian, Joey Suri (Vice-Président), Andrée-Anne Dion, Alexandra Paquette (Présidente), Jeanne Gagné, Mathieu Jacques (Président sortant), Alexandra Haiduc, Gabrielle O'Reilly Patry, Maria-Christina Sorbo-Mayrand, Sophie Estienne, Gaëlle Obadia.**
Absents de la photo : **M^{es} Fady Toban & Marie Flambard.**

FACE À FACE DES GAGNANTS DU PRIX DE L'ORATEUR & ENGLISH ORATORY COMPETITION

Le mardi 7 juin dernier a eu lieu le Face à Face des gagnants du Prix de l'Orateur / English Oratory Competition.

M^e Guillaume Turcotte, Cour d'appel du Québec, (candidat francophone), et **M^e Raymond Grafton**, Bombardier, (candidat anglophone), se sont affrontés sur les thèmes suivant :

La cerise est-elle de trop sur le sundae ? Is icing on the cake excessive?

Ils ont su captiver l'assemblée grâce à leurs interprétations personnelles très différentes mais tout aussi pertinentes du thème. **L'Honorable Sophie Bourque**, Juge à la Cour supérieure du Québec et invitée d'honneur de l'événement, a félicité les deux gagnants et n'a eu que de bons commentaires pour les plaidoiries. Elle a ensuite prononcé un discours lors duquel elle a donné 7 conseils pour réussir une plaidoirie d'appel aux avocat.e.s présent.e.s.

M^e Guillaume Turcotte aura le privilège de représenter le Barreau du Québec à l'occasion du concours international d'éloquence de la francophonie organisé par la Conférence Internationale des Barreaux de tradition juridique commune (CIB). Celui-ci se déroulera au Niger en décembre 2022.

M^e Raymond Grafton représentera quant à lui fièrement le Jeune Barreau de Montréal à l'occasion de l'International Oratory Competition de l'American Bar Association – Young Lawyers Division. Celui-ci se déroulera aux États-Unis, les détails n'ont pas encore été communiqués.

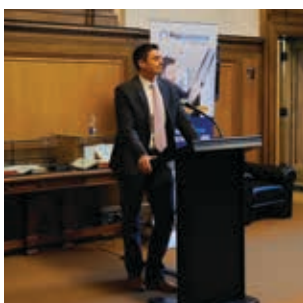
Vous souhaitez courir la chance de représenter le JBM lors des concours internationaux ? Restez à l'affût des dates de qualification !



M^e Guillaume Turcotte



L'honorable Sophie Bourque



M^e Raymond Grafton

BÉNÉVOLE DE L'ANNÉE 2021 – 2022

Le Jeune Barreau de Montréal annonce la nomination de **M^e Sophie Estienne**, Sylvestre Painchaud et Associés, à titre de Bénévole de l'année pour le mandat 2021 - 2022. **M^e Sophie Estienne** s'implique depuis deux ans maintenant dans trois comités : le Comité Recherche et Législation (CRL), le Comité services juridiques *pro bono* et le Comité affaires publiques (CAP). Son enthousiasme, son implication et sa présence constante ainsi que ses idées créatives et débordantes ont rapidement fait d'elle une bénévole clé, remarquable et remarquée au sein de ces trois comités. Les membres du Conseil d'administration sortant ainsi que l'équipe de la direction générale du JBM la remercient pour son dévouement impressionnant et lui souhaitent tout autant de plaisir et de succès dans sa nouvelle fonction d'Administratrice pour le mandat 2022 – 2023.



M^e Élisabeth Ménard-Laberge, Directrice générale, **M^e Mathieu Jacques**, Président du JBM 2021-2022 & **M^e Sophie Estienne**, Bénévole de l'année, lors de la remise du prix à l'AGA.



TRAVAILLEUR.SE AUTONOME OU SOCIÉTÉ PAR ACTIONS?

En tant que jeune professionnel.le, il est courant de se lancer en affaires en tant que travailleur.se autonome. Cependant, au fur et à mesure que l'entreprise croît, il est légitime de se demander si l'entreprise individuelle est vraiment le régime le plus adapté à nos besoins.

En effet, plusieurs moyens existent pour exploiter son entreprise, dont la société par actions. En plus des considérations commerciales, le.la professionnel.le devrait prendre en compte les implications fiscales de l'incorporation avant de choisir la forme juridique pour exploiter son entreprise.

QUELS SONT LES AVANTAGES FISCAUX DE L'INCORPORATION ?

S'incorporer présente de nombreux avantages sur lesquels le.la professionnel.le devrait se pencher, et notamment le report d'impôt, le fractionnement de revenu et la déduction pour gain en capital.

Par ailleurs, il est à noter qu'un.e travailleur.se autonome qui décide de continuer l'exploitation de son entreprise par l'entremise d'une société par actions peut le faire sans impact fiscal immédiat. En effet, sous réserve du respect de certaines conditions, le choix du roulement fiscal permet de transférer ses biens à la société par actions; le.la professionnel.le peut ainsi disposer de ses biens sans payer d'impôt au moment du transfert¹.

REPORT D'IMPÔT

L'un des avantages d'exploiter une entreprise avec une société par actions est le taux d'impôt plus bas des sociétés par actions comparativement à celui des particuliers.

Un particulier est imposé sur une base d'un taux d'imposition progressif, alors que celui d'une société par actions dépend plutôt du type de revenu qu'elle réalise. En 2021, le plus haut taux combiné au fédéral et au provincial est de 53,31 % pour un particulier².

Par ailleurs, le taux auquel est imposée une société par actions qui est une PME est de 12,38 % sur son premier 500 000 \$ de revenu d'entreprise actif réalisé pour une année, et de 26,5 % sur le revenu d'entreprise actif dépassant 500 000 \$ pour une année. Lorsque cette société versera des dividendes à ses actionnaires, ces dividendes seront imposés entre les mains des actionnaires³.

En effet, notre système d'imposition est basé sur le principe d'intégration fiscale. Cela fait en sorte qu'une personne gagnant son revenu d'entreprise directement et celle qui le gagne via une société par actions (puis qui le reçoit personnellement sous forme de dividendes) devraient payer le même taux d'impôt. Ainsi, si le second particulier réalise annuellement plus de revenus que ce dont il a besoin pour vivre, il peut réaliser des économies en le réinvestissant dans son entreprise sans le distribuer tout de suite en dividendes, et ainsi reporter l'imposition de ce montant à plus tard⁴.

FRACTIONNEMENT DE REVENU

S'incorporer présente également l'avantage de fractionner son revenu entre les différents membres de la famille du de la professionnel.le, qui pourraient avoir un taux d'imposition moindre que celui de la personne qui s'incorpore.

Par contre, il faut noter que depuis le 1^{er} janvier 2019, la possibilité de faire un tel fractionnement est limitée, et certaines conditions doivent être respectées pour ne pas être assujéti à l'impôt sur le revenu fractionné au taux marginal de 53,31 % sur le revenu fractionné. Par exemple, la possibilité de procéder au fractionnement de revenu varie selon l'âge du membre de la famille et son implication dans l'entreprise⁵.

POSSIBILITÉ DE PROFITER DE LA DÉDUCTION POUR GAIN EN CAPITAL

À la vente de certaines actions d'une petite entreprise, un particulier qui détient les actions depuis au moins 24 mois peut bénéficier d'une déduction pour gains en capital de 892 218 \$ en 2021, indexée annuellement. Ainsi, cette mesure a pour avantage d'éviter de payer de l'impôt sur tout ou une partie du gain qui résulte de la vente des actions de la société.

Pour bénéficier de cette déduction, certaines conditions doivent être remplies, notamment :

- Au moment de la vente des actions, plus de 90 % de la valeur des actifs de la société doit être utilisée dans une entreprise exploitée activement;
- Et tout au long des deux ans avant la vente, plus de 50 % de la valeur des actifs de la société doit être utilisée dans une entreprise exploitée activement.

Une entreprise exploitée activement est une entreprise autre que celle dont le but principal est de tirer du revenu de biens (par exemple, une entreprise de location), et autre qu'une entreprise de services constituée par un employé pour offrir des services à un client qui aurait autrement été son employeur.

QUELS SONT LES DÉSAVANTAGES DE L'INCORPORATION?

Malgré les nombreux avantages que présente la société par actions, certains désavantages doivent être pris en compte.

COÛT ET ADMINISTRATION

Ainsi, exploiter son entreprise via une société par actions implique une certaine lourdeur administrative : coûts d'incorporation, de préparation des états financiers, des déclarations de revenus, pour ne nommer que ceux-là⁶.

SOCIÉTÉ EXPLOITÉE ACTIVEMENT

De plus, le taux avantageux de 12,38 % dont bénéficie une société par actions est applicable aux sociétés privées contrôlées par des Canadiens sur les premiers 500 000 \$ de revenu annuel d'entreprise exploitée activement, telle que cette expression est définie ci-dessus. Ainsi, au-delà du 500 000 \$ de revenu d'entreprise, le taux sera de 26,5 % et dans le cas où une société génère plutôt du revenu de placement, le taux d'impôt sera supérieur, soit de 50,17 %⁷.

De plus, il faut souligner que de nouvelles règles fiscales sur l'imposition du revenu passif limitent quelque peu cet avantage. Ainsi, plus les revenus passifs (par exemple, les revenus d'intérêts, de location, de dividendes) de la société sont élevés, plus le montant admissible au petit taux d'imposition de la société diminue.

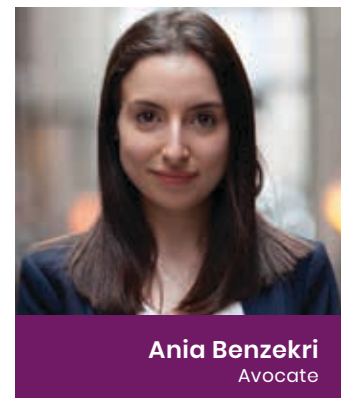
RÈGLEMENTS PROFESSIONNELS

Le ou la professionnel.le devrait également porter une attention à la réglementation relative à son ordre professionnel, qui peut limiter la possibilité d'exploiter sa profession par le biais d'une société par actions. En effet, certains ordres prévoient des règles particulières concernant l'actionariat et la gestion de la société.

Pour les avocat.e.s, le *Règlement sur l'exercice de la profession d'avocat en société et en multidisciplinarité* permet l'exercice de la profession d'avocat au sein d'une société par actions ou d'une société en nom collectif à responsabilité limitée⁸.

Au final, l'exploitation d'une entreprise via une société par actions comporte de nombreux avantages. Toutefois chaque situation doit être évaluée séparément, puisque le taux d'imposition avantageux est réservé au revenu d'entreprise exploité activement, et d'autres conditions pourraient s'appliquer. Le choix d'exploiter son entreprise par le biais d'une société par actions est une décision importante et il serait judicieux de consulter un.e fiscaliste pour prendre une décision éclairée propre à votre situation.

1. Alex THIVIERGE CÔTÉ et Charles BLOOM, « Impôt des sociétés – Incorporation d'une entreprise », dans *Collection APFF – Planification financière, retraite et succession*, série 1, Association de planification fiscale et financière, 2021.
2. RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON, « Table d'impôt 2021 » (1^{er} août 2021), en ligne : < <https://www.rgt.com/fr/planiguide/tableaux/quebec/table-dimpot> >
3. *Id.*, note 1.
4. Marie-Hélène ROCHELEAU, « Société de services et incorporation des professionnels », dans *Collection APFF – Planification financière, retraite et succession*, série 1, Association de planification fiscale et financière, 2021.
5. *Id.*, note 4.
6. *Id.*, note 4.
7. *Id.*, note 4.
8. *Règlement sur l'exercice de la profession d'avocat en société et en multidisciplinarité*, c. B-1, r. 9, art. 1.



Ania Benzekri
Avocate



Parlez-vous
français?

ÉTAT, SOCIÉTÉ, DROIT ET LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET COMMUNE DU QUÉBEC, LE FRANÇAIS

D'entrée de jeu, le titre du projet de loi n° 96 annonçait déjà la couleur de ses dispositions. La langue officielle est celle de l'État, des lois et de l'administration. La langue s'impose à la province et aux entités publiques. Le concept est simple à comprendre. La langue commune est la langue d'échange entre les individus, la langue utilisée dans l'espace public et la langue d'échange entre les différents groupes. Ce dernier concept est moins clair quant à sa portée, alors que le projet de loi impose une normativité sociale. Certaines questions sociétales et juridiques se posent alors à juste titre.

Cette loi¹ a provoqué beaucoup de débats, de commentaires et d'inquiétudes. Sous couvert de la protection de la langue française au Québec, cette loi tentaculaire aborde la direction des entreprises, des écoles, des universités, de la santé, de l'administration et même de la justice. Elle exerce une mainmise sur une panoplie d'activités individuelles dans notre société à travers les groupements privés ou publics.

Politiquement, c'est un projet de repli sur soi, d'isolement et d'exclusion au Québec qui vise à distinguer cette province du modèle bilingue canadien. Le Québec s'arroge le droit d'intervenir dans les affaires intérieures des autres provinces en visant les communautés francophones hors Québec et en particulier le Nouveau-Brunswick en nommant expressément les Acadiens. Envers les autres provinces, c'est un projet interventionniste. Il faut imaginer la réaction des dirigeants du Nouveau-Brunswick en entendant que le Québec doit jouer un rôle de premier plan auprès des Acadiens francophones qui n'habitent pourtant pas au Québec².

Selon cette loi, le français est la langue commune au Québec, donc la langue de la communauté québécoise. Veut-on dire à travers cette loi que les non-francophones sont exclus de la communauté nationale ? Pourtant, des groupes non-francophones sont établis sur la terre de l'actuel Québec depuis des millénaires pour certains, depuis des centaines d'années pour d'autres et depuis des dizaines d'années pour d'autres encore. Chacun de ces groupes a contribué à l'histoire commune du Québec, écrite par l'entrecroisement des différentes cultures. La reconnaissance que cette loi leur porte n'est pas à la hauteur des attentes et en dépit de l'actuel préambule de la loi C-11, la *Charte de la langue française*.

Au niveau de la langue, c'est justement l'intégration des héritages français, anglais et autochtones qui donne la saveur québécoise au français parlé. Au niveau juridique, c'est l'interaction entre droit civil et *Common Law* qui donne sa spécificité au Québec. Ajoutons que la loi change le nom du « ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion » en « ministère

de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ». Le ton est donné aux immigrant.e.s : choisissez le français, l'exclusion ou une autre province. Quels sont les effets de cette loi en pratique ? Il est impossible de prévoir l'avenir.

Un des effets facilement constatables de cette loi est de créer une différence de traitement injustifiable entre les anglophones vivant dans une municipalité anglophone et ayant des règlements en français et en anglais, et les anglophones vivants dans une municipalité francophone ayant des règlements uniquement en français. Les premiers ont une meilleure compréhension des règles dans leur langue natale, alors que les seconds n'auront pas le même luxe. La loi impose aussi une charge indue sur les municipalités anglophones qui doivent adopter des résolutions pour garder leur statut anglophone sur simple avis de l'Office québécois de la langue française (OQLF)³. Cette loi semble entrer en contradiction avec certains articles du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, auquel le Canada et le Québec ont adhéré. Il s'agit principalement des articles 26, protégeant l'égalité devant la loi, et 27, protégeant les droits culturels et linguistiques des minorités⁴.

En ce qui concerne notre communauté professionnelle, la loi peut-elle s'appliquer pleinement ? L'OQLF est le surveillant de l'application de cette loi. Nous le constatons à l'article 111 qui modifie les dispositions de la *Charte de la langue française* relatives aux pouvoirs d'enquête de l'OQLF, qui en acquière de nouveaux. Nos obligations déontologiques, notamment le secret professionnel, pourraient s'avérer un obstacle insurmontable à toute enquête ou communication d'informations. L'accès à des informations relatives à l'organisation d'un cabinet, présentes dans différentes communications internes de l'entreprise, est bien susceptible de dévoiler des informations sur les moyens investis et sur le mode opératoire d'un cabinet. Ensuite, l'article 142 du projet de loi crée une nouvelle catégorie d'actes dérogatoires à la dignité de la profession à l'article du *Code des professions* qui sanctionne l'usurpation de titre dans ce Code⁵. De plus, notre profession est inhéremment libérale et nous donne une grande marge pour accepter ou pour refuser des mandats. La logique de cet article est absente puisque la discrimination en fonction de la langue est déjà sanctionnable selon la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cette entorse douloureuse à notre liberté professionnelle est inacceptable. Aussi, l'article 21 du projet de loi oblige l'ordre professionnel à communiquer en français avec l'ensemble ou une partie de ses membres, en plus de restreindre son droit de répondre en anglais à un membre en particulier. Ceci semble en contradiction l'article 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui garantit la liberté d'expression « par tout moyen de son choix »⁶.

L'ironie de cette loi ne nous échappe pas. Dans ses dispositions, elle aborde le sujet de la protection des droits fondamentaux prévus dans la *Charte de la langue française* alors qu'elle piétine elle-même d'autres droits fondamentaux⁷. La loi prévoit aussi une dérogation à l'application

des Chartes des droits fondamentaux au Québec et au Canada, rendant la contestation de cette loi plus difficile, moins pragmatique et plus théorique. Tout ce débat qui amène autant de considérations laborieuses aurait tout simplement pu être évité si ces Chartes n'ouvraient pas elles-mêmes la possibilité de dérogation aux droits de l'Homme qu'elles incluent. La précarité juridique qu'elles créent ne sera réglée qu'avec la restriction des clauses dérogatoires. En l'état actuel du droit, d'un côté des valeurs sont élevées en droits fondamentaux, et de l'autre côté, l'État se réserve le droit de ne pas les appliquer. Le rempart que ces chartes constituent possède malheureusement une énorme porte arrière belle et bien ouverte. Il ne reste que la vigilance de notre société et de nos associations pour la garder.

1. Le projet de loi a été adopté par l'Assemblée nationale, mais le texte final de la loi n'est pas encore publié au moment où cet article est rédigé. Dans cet article, la référence sera faite aux dispositions du projet de loi par souci d'exactitude.
2. Voir l'article 19 du projet de loi qui ajoute l'article 29.5 à la *Charte de la langue française* : « Dans ses actions à l'étranger, l'Administration promeut et valorise le français. Elle en fait de même dans ses actions au Canada où elle doit jouer un rôle de premier plan auprès des communautés francophones et acadienne ».
3. Voir l'article 19 du projet de loi qui intègre les articles 29.1 à 29.4 à la *Charte de la langue française*.
4. Voir aussi Observation générale No 31, La nature de l'obligation juridique générale imposée aux États parties au Pacte (Quatre-vingtième session), U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 (2004), ainsi que la constatation adoptée par le Comité des Droits de l'Homme des Nations Unies CCPR/C/130/D/3593/2019.
5. Voir l'article 9 du *Code des professions*, RLRQ c C-26.
6. Voir note de bas de page numéro 4.
7. Voir le préambule du projet de loi et l'article 133 du projet de loi qui remplace l'article 189 de la *Charte de la langue française*.



Nadim Fares
Avocat



PLUS DE PLAISIR AVEC PLUS
D'ÉCONOMIES SUR VOS
ASSURANCES AUTO ET HABITATION

DEMANDER UNE
SOUSSION

FINANCIÈRE
DES AVOCATES ET AVOCATS



LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DU DROIT

Nous entendons régulièrement parler, depuis quelques années déjà, d'intelligence artificielle, de Blockchain, de Métavers, de greffe numérique, de signature électronique, d'audience virtuelle, bref, des nouvelles technologies. La pratique du droit vit présentement une transformation importante propulsée par le développement de ces technologies. Pourtant, cette transformation s'est enclenchée il y a déjà plus de cinquante ans, avec l'arrivée de l'Internet, des ordinateurs portables et des adresses courriel, pour n'en nommer que quelques-uns. En plus, la pandémie de coronavirus a créé une pression supplémentaire sur le domaine du droit, longtemps réticent à adopter de nouveaux outils technologiques.

Ces nouvelles « technologies au service du droit », communément appelé *LegalTech* en anglais, font référence à l'utilisation de technologies ou de logiciels pour fournir des services juridiques ou pour faciliter la pratique du droit. Le développement de ces outils s'est orienté principalement sur la révision de documents automatisée, la rédaction de modèles de contrats et de gestion des négociations, les contrats intelligents, l'automatisation de certains flux de production (*workflows*), les outils facilitant la découverte électronique (*e-discovery*), les bases de données s'appuyant sur le stockage en nuage et l'archivage et sur la sécurité des données juridiques.

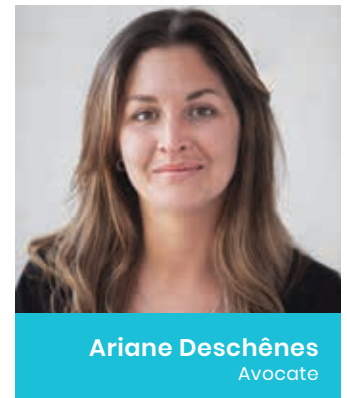
En effet, plusieurs compagnies ont développé, dans les dernières années, différents outils afin de moderniser le système juridique. Par exemple, en décembre 2021 LexisNexis a fait l'acquisition de Cload, une plateforme de gestion de transactions juridiques qui simplifie la gestion de projet, notamment par le partage sécurisé de documents et leur l'archivage¹. On peut aussi penser à la technologie d'automatisation des contrats, qui en accélère la rédaction, en proposant des modèles à partir desquels on peut rédiger un contrat, tout en suivant les modifications apportées. Il est également possible pour les parties à un contrat d'apposer leur signature numérique, grâce à certains logiciels. D'autres compagnies vont encore plus loin en offrant des logiciels supportés par l'intelligence artificielle qui peuvent lire des contrats en quelques secondes et souligner les informations clés, ou encore de numériser des dossiers et de la jurisprudence afin de prédire la décision que prendra la cour. Certaines offrent de plus la possibilité à toutes personnes de créer et rédiger différents documents juridiques, sans utiliser les services d'un.e avocat.e.

Ces technologies au service du droit offrent plusieurs avantages. Elles permettent notamment de simplifier et d'accélérer la pratique du droit des avocat.e.s et des notaires et de rendre la justice plus accessible en réduisant les besoins des citoyen.ne.s de consulter un.e professionnel.le. Elles facilitent l'accès aux services juridiques des personnes souffrant de handicap. Certains outils d'automatisation réduisent le nombre d'erreurs humaines, par exemple, grâce aux outils de facturation. Ces logiciels réduisent donc les tâches administratives non facturables, donnant ainsi plus de temps aux avocat.e.s pour effectuer leurs tâches professionnelles, tout en leur offrant un meilleur équilibre travail-famille.

Bien sûr, la technologie au service du droit n'a pas que ses avantages. Plus la technologie est rapide et efficace, plus grand est le risque de réduction des embauches au profit de l'achat de logiciels performants. Aussi, l'échange informatisé de documents sensibles augmente les risques de piratage informatique et fragilise la sécurité des données partagées. D'un autre côté, l'utilisation des algorithmes et de l'intelligence artificielle comme outils de prédictions ou d'analyses peuvent conduire à des résultats préjudiciables et renforcer les stéréotypes. De plus, la prise de décision hermétique d'un algorithme rend difficile de comprendre les raisons qui ont mené à un résultat.

1. LexisNexis, *LexisNexis Announces Acquisition of Legal Transaction Management Platform Clod* (1^{er} décembre 2021), en ligne : <https://www.lexisnexis.com/community/presroom/b/news/posts/lexisnexis-announces-acquisition-of-legal-transaction-management-platform-clod>
2. Pour plus de détails, voir : CNIL, *Profilage et décision entièrement automatisée* (29 mai 2018), en ligne : <https://www.cnil.fr/en/node/24408>

Bref, je crois qu'il y a beaucoup d'avantages dans l'adoption de ces technologies. Le système juridique ne peut échapper au développement des nouvelles technologies, même si sa modernisation se fait plus lentement que dans d'autres domaines de pratique. Malgré l'avancement des technologies au service du droit, l'intervention humaine demeurera pertinente pour s'assurer que les règles de droit sont respectées dans leur impartialité et pour encadrer ces nouvelles technologies. Par exemple, tel que l'a fait *Le règlement européen sur la protection des données* (RGPD) en posant les règles applicables au profilage et aux décisions automatisées, autorisant ainsi tout individu à connaître la logique derrière cette prise de décision et posant le principe du droit à l'intervention humaine².



10% de rabais[†]

Exclusif aux membres du
Jeune Barreau de Montréal

Meilleur
prix
garanti[‡]

Réservez une consultation
gratuite au 1-866-971-1515 ou
à lasikmd.com/fr/entreprise/jbm

LASIK MD
VISION

CALENDRIER DES ACTIVITÉS 2022-2023

Nous vous invitons à rester à l'affût des mises à jours de notre Calendrier des activités.
Voici les prochaines activités prévues :

AOÛT 2022

25 **6@8 ESTIVAL**
LIEU : À venir
HEURE : 18 h 00

SEPTEMBRE 2022

7 **COCKTAIL DE LA RENTRÉE**
LIEU : Auberge Saint-Gabriel
HEURE : À venir

28 **DÎNER-CONFÉRENCE**
CONFÉRENCIÈRES : À venir
LIEU : Sur une plateforme
de visioconférence
HEURE : 12 h 15

OCTOBRE 2022

12 **DÎNER-CONFÉRENCE
PRO BONO**
CONFÉRENCIÈRES : À venir
LIEU : Sur une plateforme
de visioconférence
HEURE : 12 h 15

20 **COCKTAIL AVEC
LA MAGISTRATURE**
LIEU : À venir
HEURE : 18 h

22 et 23 **39^e CLINIQUE JURIDIQUE
TÉLÉPHONIQUE**
EN COLLABORATION AVEC
LE BARREAU DU QUÉBEC
ET LE CAJ
HEURE : 9 h à 17 h
Nous sommes à la recherche
de bénévoles!

26 **DÎNER-CONFÉRENCE**
TITRE À VENIR
CONFÉRENCIER : À venir
LIEU : Sur une plateforme
de visioconférence
HEURE : 12 h 15

À L'AFFICHE

POUR PLUS D'INFORMATION SUR LES ACTIVITÉS À VENIR, CONSULTER LE SITE : WWW.AJBM.QC.CA

mazars

Crises et règlement de différends, services transactionnels