

EXTRA

JUDICIAIRE



ASSOCIATION DU JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL
YOUNG BAR ASSOCIATION OF MONTREAL



CRISE IDENTITAIRE

AOÛT 2014

volume 29 • numéro 4

L'EXTRAJUDICIAIRE

est le bulletin d'information de l'Association du Jeune Barreau de Montréal (AJBM).

Il est tiré à près de 5 000 exemplaires, et ce, à raison de **SIX PARUTIONS PAR ANNÉE**.

Il est distribué gratuitement à tous les avocats de dix ans et moins de pratique inscrits à la section de Montréal du Barreau du Québec ainsi qu'à la magistrature et à de nombreux intervenants du monde juridique.

TABLE DES MATIÈRES

• PRÉSIDENTELLEMENT VÔTRE	3
• À L'ORDRE SVP	4
• NOTA BENE	5
• ACTUALITÉ JURIDIQUE	6-7
• RETOUR SUR LES ACTIVITÉS DE L'AJBM	8-9
• JE SUIS UNE Y OU QUAND L'AUTEURE S'INCARNE EN UNE GÉNÉRATION	10
• INCUBATEUR D'IDÉES POUR LA GÉNÉRATION Y	11
• THE CASE OF BITCOIN	12
• L'AJBM ET L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES AVOCAT(E)S	13
• LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE VUE PAR LA GÉNÉRATION Y	14
• PUBLIREPORTAGE BRIS DE PARE-BRISE	15
• ESPACE PARTENAIRE CAJ	16
• Y COMME DANS « LAWYER »...	17
• LA GÉNÉRATION Y DES AVOCATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	18
• LA GUERRE DES PAPILLES	19
• BIENTÔT À L'AFFICHE	20

Présidente du Comité communications	M ^e Lauréanne Vaillant
Rédacteur en chef	M ^e Alex Goupil
Journalistes	M ^{mes} Mélanie Binette, Luana Ann Church, Jillian Friedman, Véronique Gaudette, Alex Goupil, Amina Kherbouche, Sonia Labranche, Catherine Lafontaine, Julien Lussier, Anie-Claude Paquin, Camille Paulus, Sarah Pilote-Henry, Marguerite Tchicaya, Marie-Eve Zuniga, Julie Vespoli, Elan Roiz, Jessica Syms
Conseillers à la révision linguistique	M ^{mes} Christianna Paschalidis, Fabienne Ara, Karine Bolduc, Dominique Guimond, Audrey Préfontaine, Émilie Therrien, Audrey Blanchet-Fortin, Ariane Denis-Melançon
Traducteurs	M ^e Christianna Paschalidis
Photographe	Savitri Bastiani photographe
Graphisme	Kiaï studio
Impression	Sisca Solutions d'affaires
Membres du conseil d'administration 2014-2015	M ^{mes} Paul-Matthieu Grondin, Caroline Larouche, Adel Khalaf, Andréanne Malacket, Louis-Paul Hétu, Samuel Bachand, Catherine Fugère-Lamarre, Zalman Houzi, Lauréanne Vaillant, Juliette Yip, Émile Langevin, Marie-Hélène Beaudoin, Léa Maalouf, Zeineb Mellouli
Directrice générale de l'AJBM	M ^e Catherine Ouimet
Coordonnatrice aux communications	M ^{me} Marie-Noël Bouchard

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 de l'AJBM, mais bien de 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 de l'AJBM, 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 l'AJBM transmet occasionnellement à des tiers à des fins de prospection commerciale ou philanthropique doit en informer par écrit la Direction générale de l'AJBM à l'adresse ci-haut mentionnée.

JEUNES AVOCAT(E)S; PARTEZ GAGNANT EN ÉCONOMISANT!

Des produits exclusifs pour
les membres de l'AJBM.

Assurance invalidité et frais généraux d'entreprise

- Réduction viagère de 25% sur des primes garanties jusqu'à 65 ans.
- Dispense du paiement des primes pendant 5 mois – exclusif aux avocats en 1^{ère} année de pratique.

Programme d'assurance groupe associatif

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

- Assurances : médicaments, frais médicaux, voyage et annulation voyage, soins dentaires et vie.

 **médicassurance**

Pour en savoir davantage sur ces produits ou
obtenir votre soumission, communiquez avec nous au :
514.871.1181 - 1.877.371.1181 – info@medicassurance.ca

L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES AVOCATS

Chers amis,
Depuis trop longtemps
maintenant, nous évitons de
parler d'un sujet difficile : la
situation précaire de l'emploi
chez nos jeunes membres.

Nous savons aujourd'hui que les avocats prennent leur retraite plus tard et qu'il y a maintenant 98 % plus d'avocats qu'il y a 20 ans. Pendant la même période, la population du Québec n'a augmenté que de 15 %. La mathématique de la chose doit nous inquiéter.

Au même moment, le Barreau du Québec, faisant face à certains « défis budgétaires », a haussé les cotisations de tous les membres. Il est évident que cette hausse a atteint les jeunes avocats plus que quiconque – ils sont légion à payer leur propre cotisation.

De là, quelques questions. Qu'en est-il de l'offre et de la demande dans le marché juridique au Québec? Sommes-nous trop d'avocats? Acceptons-nous trop d'étudiants en droit à l'université? Quelle est la part de responsabilité du Barreau? Et nous, les jeunes, participons-nous suffisamment à l'évolution des mentalités et à l'innovation de notre profession?

Le mythe de l'avocat prospère, propagé depuis longtemps dans la littérature et dans les arts, est tenace. Pour s'en convaincre de nouveau, il n'y a qu'à constater les cérémonies d'assermentation de nouveaux avocats (en fait, de nouvelles avocates!), lors desquelles les salles sont plus bondées qu'elles ne l'ont jamais été. L'un des grands honneurs qui

nous est donné en tant que représentant de l'AJBM, c'est de prononcer un court discours à l'attention de ces nouvelles cohortes, à chaque cérémonie. Je me rappellerai qu'un des ténors du Barreau, un avocat particulièrement gentil d'un certain âge, avait été invité à une de ces assermentations. Après la cérémonie, il était soufflé. Il m'avait demandé : « *But... where are they all going to work?* ».

J'estime que la part de responsabilité de l'AJBM est de jeter un éclairage sur la situation et de la chiffrer le mieux possible. Si nous ne le faisons pas, personne ne le fera.

Ainsi, avant la fin de ce mandat, nous organiserons des états généraux sur la situation de l'emploi chez les jeunes avocats. Le comité Relation avec les membres sera chargé de son organisation. Nous y inviterons tous les acteurs du monde juridique québécois – y compris les responsables des universités, ceux-là même qui doivent brosser le premier portrait du marché de l'emploi chez les jeunes.

Nous n'y éviterons pas les questions difficiles.

Je suis convaincu que nous sortirons de ces états généraux avec un consensus – nous nous assurerons qu'il soit audacieux.



président
presidence@ajbm.qc.ca

REMERCIEMENTS

Je profite aussi de cette tribune pour souhaiter à tous un excellent exercice 2014-2015 et pour remercier à l'avance tous les collaborateurs de l'ExtraJudiciaire et de l'AJBM – nous avons du pain sur la planche.

Identity Crisis



Greg Moore
Bâtonnier of the Bar of Montreal

“May you live in interesting times.”

Often cited as a curse, this quotation is, in fact, a call to lead a full and engaged life!

We frequently read about how the values and aspirations of Generation Y are different from, and at odds with, previous generations’.

We also read about the shifts in how lawyers do business and must continue to change to remain useful and relevant.

Unfortunately, because this demographic shift is occurring at the same time as the economic shift within the legal marketplace, it may seem as if there is no place for the new generation. However, the exact opposite is true!

We do not yet know what will come of globalisation, of the majority presence of women within the profession, and of increasingly rapid communications. That being said, the world towards which we think we are heading is a world that Generation Y already inhabits. We need your contributions and advice in order to ensure that the legal profession reflects and responds to this new society.

We are trying to determine what impact globalisation will have on our profession. Our colleagues’ and neighbours’ roots extend all over the planet and bring nourishment and growth to us in Montreal. For you, globalisation is a *fait accompli*, a source of richness and opportunities, and not an obstacle to overcome or to suppress.

Women are entering and are leading the profession at a rate we have not seen before. For the first time ever, the Chief Justice of the Supreme Court of Canada is a woman, the Chief Justice of Quebec is a woman, the Chief Justice of the Court of Quebec is a woman, and the Bâtonnière of the Quebec Bar is a woman. The Bar Of Montreal recently reached gender parity, while among new lawyers, 65% of the students at *l’École de Barreau* are women. This is a first for our conservative profession but for those of you who are starting out, nothing could be more natural.

We also worry about the speed of communications. While certain senior lawyers are nostalgic about the profession’s civilised pace due to Canada Post’s inherent delays, the new generation is logged in to many devices and applications simultaneously and communicates with everyone, everywhere, without missing a beat.

These exponentially broad contacts lead to complex connections and conflicts. Generation Y is uniquely well-placed to assume the lawyer’s role as counsellor and to foresee, prevent and resolve conflict and to help clients navigate an increasingly complex and regulated world.

The profession, the Bar, and the public need you and count on you to accept the responsibility to surpass yourselves, to lead full, engaged lives and careers, and to enrich us with your own experience and knowledge.

WE LIVE IN
interesting times!

Throughout this transition, we must keep in mind that despite the different ways that we might approach the world, each generation shares the same underlying values of justice, empathy, fairness and respect. The Bar of Montreal is 165 years old and

lawyers have been practicing since antiquity: This is not the first generational or market shift that lawyers have weathered and we remain as strong and relevant as always.

This sea-change is occurring at a time of incredible opportunity for young lawyers. We know that 40% of litigants are self-represented, while a recent report suggests that between 70% and 90% of legal needs are unmet. Too many people prefer to put up with their problems instead of entrusting them to a lawyer or the legal system. In any market where demand so outstrips supply, there are great opportunities. Those who develop new ways to identify and serve those needs will lead the rest of us into the future.

We live in interesting times!



Crise de générations



{Alex Goupil

Dans *Paris est une fête*, Ernest Hemingway raconte que son amie de l'époque, Gertrude Stein, lui dit ceci : « Vous autres, jeunes gens qui avez fait la guerre, vous êtes tous une génération perdue. » Hemingway, philosopant sur la question, en vint à la conclusion « que toutes les générations sont perdues par quelque chose et l'ont toujours été et le seront toujours ».

Toutes? Réfléchissant moi-même à la chose, j'en suis venu à me dire qu'on était probablement toujours la génération perdue de celle qu'on suit. Les *millennials* ne sont-ils pas des individualistes finis aux yeux des X? Les X ne sont-ils pas les sacrifiés des *baby-boomers*? Les *baby-boomers*, pour leur part, rejetaient les valeurs de leurs parents et libéraient — un peu trop — les mœurs! Une génération est soit perdue, soit condamnée.

Dépendamment de votre parcours, vous êtes probablement un X ou un Y (je sais, il y a des exceptions!) et vous êtes entré sur le marché du travail il y a une dizaine d'années ou moins. Que ce soit l'accès au marché du travail difficile des X qui devaient faire face à une génération nombreuse qui accaparait, et accaparera pour encore un bon moment, les postes intéressants et les possibilités d'avancement; que ce soit les Y qui ont dû faire face à la crise en sortant de l'université; ou bien tous ceux qui continuent d'arriver sur le marché du travail et qui se frappent contre le mur de l'austérité généralisée; le constat est bien morne pour ces générations à qui l'on a dit d'aller chercher un diplôme pour ne pas avoir à *flipper des burgers*.

Et on s'étonne aujourd'hui qu'ils se refusent à *flipper des burgers*, leur bac et la maîtrise en poche...

Les nouvelles générations sont-elles donc si égoïstes? La génération *Why* aurait-elle, aussi, raison de se questionner? De vouloir elle aussi une part du gâteau, ne serait-ce que la sienne? On peut la critiquer comme on veut, il demeure que ce sont ces mêmes gens qui devront prendre leur retraite passé les 70 ans; qui devront supporter les coûts des systèmes de santé et de prestations de retraite que la génération précédente s'est généreusement attribués; qui devront assumer les coûts de remplacement des infrastructures en fin de vie; qui devront aussi encaisser les changements qui seront nécessaires pour nous assurer la préservation d'une planète propre et viable.

« NOS JEUNES ONT DE MAUVAISES MANIÈRES, SE MOQUENT DE L'AUTORITÉ, ET N'ONT AUCUN RESPECT POUR L'ÂGE, » DISAIT SOCRATE IL Y A 2500 ANS. AVOUEZ-LE, VOUS AVEZ, VOUS AUSSI, DÉJÀ CRITIQUÉ LA GÉNÉRATION QUI VOUS SUIT...

UNE NOUVELLE ANNÉE

Une nouvelle année a débuté, cet été, pour l'AJBM : nouveau président, nouvelle vice-présidente, un conseil d'administration renouvelé. Je tiens à féliciter tous les élus aux postes de conseillers et je profite de cette tribune pour féliciter Lauréanne Vaillant, qui a hérité du comité ExtraJudiciaire et qui m'a offert le poste de rédacteur en chef. Je lui en suis très reconnaissant.

Lauréanne a de grands souliers à remplir : Marie-Claire Lachance, ex-administratrice à l'AJBM et responsable du comité ExtraJudiciaire jusqu'à tout récemment, a fait un travail extraordinaire! Vous avez d'ailleurs un ExtraJudiciaire revampé et amélioré, fruit des efforts acharnés de Marie-Claire et de sa rédactrice

en chef, Amélie Cardinal — qui a elle-même passé le flambeau après une année exceptionnelle dans ses fonctions.

Le journal de l'AJBM revêt une qualité jamais vue encore dans son histoire : image, qualité des textes et collaborateurs, etc. Cela ne veut pas dire, cependant, que nous nous asseyons sur nos lauriers! Lauréanne et moi avons quelques idées en tête pour améliorer votre expérience de lecture : attendez-vous à voir plus de prises de position et nous voulons établir un dialogue avec nos lecteurs, possiblement via une plateforme Internet plus dynamique. Des plans dans les cartons...

Finalement, je tiens à féliciter Paul-Matthieu Grondin. Élu par acclamation au poste de président de l'AJBM, il semble que ce chemin était déjà dessiné. C'est dans un discours rassembleur, et ambitieux, qu'il a pris les rênes de l'AJBM, succédant à Andréanne Malacket. Paul-Matthieu veut aborder le problème, récent, de la perte du siège de l'AJBM au sein du Barreau du Québec, il veut attaquer la question des cotisations professionnelles, il veut que l'AJBM s'affirme et soit entendue. Tous des projets chers et louables, je lui souhaite bonne chance.



PAS DE DEUX

{Julien Lussier

À moins de pratiquer en matière non contentieuse, la pratique du litige implique à tout le moins une partie adverse. Et c'est avec l'arrivée d'un adversaire que démarre la danse du processus contradictoire, qui prendra tantôt des airs de valse, tantôt de *twist* et parfois, malheureusement, de *mosh*... La plupart du temps, un des partenaires tentera d'imposer sa cadence à l'autre. Avec les nouvelles technologies, cette cadence peut ne jamais vraiment trouver de répit. La génération Y a-t-elle moins le goût de danser?

D'ABORD, QU'EST-CE QUE LA GÉNÉRATION Y?

Il serait ambitieux et téméraire de tenter de broser un tableau sociologique de cette dernière en quelques mots, et ce n'est d'ailleurs pas l'objectif ici. Malgré tout, sans trop se méprendre, on peut identifier certaines revendications et valeurs qui semblent chères à la génération Y, notamment le maintien d'un équilibre entre le travail et la vie privée (ou encore la conciliation travail-famille, sachant que cette génération est à l'âge soit de bâtir des familles, soit d'avoir chez elle de jeunes enfants) et l'opportunité de s'impliquer socialement, ce qui présuppose des emplois suffisamment flexibles pour permettre une telle implication. Pour reprendre le titre d'un article de *The Observer* pour décrire la génération Y, « They don't live for work... they work to live ».

Avant-gardistes comme valeurs et revendications? Bien sûr que non. La génération d'avant-guerre, les baby-boomers et les X ont sans doute eu, à un certain degré, ces mêmes revendications. Par contre, leur définition d'équilibre n'était peut-être pas la même que celle des Y en raison de contextes politiques, socio-économiques, et surtout, technologiques différents.

LA CULTURE DE L'IMMÉDIAT

La génération Y a vécu l'arrivée du premier BlackBerry et sa démocratisation fulgurante au cours des quelques années qui ont suivi, et ce, au moment même où elle intégrait le marché du travail. Les nouvelles technologies de l'information font désormais en sorte que les gens sont disponibles à toute heure du jour, 7 jours sur 7. Paradoxalement, pour les avocats, la technologie semble avoir tout autant facilité qu'alourdi leur travail. Facilité dans la mesure où le lieu de travail traditionnellement défini comme « le bureau » se dématérialise rapidement avec les réseaux virtuels, les téléphones intelligents, les portables, etc. (ce qui, a priori, devrait plaire aux Y, qui cherchent une plus grande flexibilité). Alourdi dans la mesure où les heures d'ouverture du « bureau » se sont également dématérialisées.

L'arrivée d'Internet a également révolutionné la recherche juridique avec l'apparition de moteurs de recherche permettant de traiter

une quantité phénoménale d'information, à tous les jours et à toute heure. Un tel contexte technologique autorise tous les zèles.

Alors qu'autrefois, l'absence de cette technologie imposait *de facto* des limites à ce qui pouvait être accompli en dehors du bureau (une fois qu'on l'avait quitté), que ce soit le soir ou les fins de semaine (rares étaient ceux, en effet, qui traînaient leur encombrant télécopieur avec eux lors de la promenade du dimanche, ou qui passaient leur samedi assis côté du combiné), le contexte actuel élimine complètement ces limites. Il revient donc à l'avocat de se discipliner afin de s'imposer, s'il le désire, de telles limites. Or, ces limites peuvent devenir difficiles à respecter, voire illusoire lorsque la partie adverse a choisi de donner libre cours à son zèle, multipliant réclamations, moyens de défense, procédures, lettres, courriels, etc., le tout sans égards véritables pour l'horaire classique de travail.

Cette cadence imposée par la partie adverse se marie plutôt difficilement avec les idées de flexibilité et d'équilibre chères aux Y, ou encore avec la conciliation travail-famille. Il n'en demeure pas moins qu'un tel zèle peut véritablement mieux servir les intérêts du client, et constituer, en bout de piste, un meilleur service professionnel. D'où une certaine pression à afficher ce même zèle. Sans nécessairement parler de crise identitaire, il semble y avoir un problème de compatibilité entre la pratique actuelle du litige et les aspirations du Y typique. La pratique du litige s'adaptera-t-elle à cette nouvelle génération, ou noterons-nous plutôt une sous-représentation de celle-ci dans cette branche du droit? Seul le temps nous le dira.

1 Anushka Asthana, *The Observer*, 25 mai 2008.

INCREASING ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) IN OUR LIVES: EVOLUTION OR DEVOLUTION AND WHERE WILL THE LAW STAND ON THIS ONE?

{Julie Vespoli}

Humans seem to be masters of the artificial. It seems that through time, we have come to create more and more artificiality within our environment.

What if I told you that your doctor had a robot that could make decisions for him or her? How would you feel about that? That is exactly what Watson, the IBM robot does. Watson has been programmed to come up with the most optimal solutions for lung cancer patients. Health specialists can use the robot's expertise to make a decision, based on the options provided by it¹.

Autonomous cars, also known as driverless cars, are another example of decision-making robots. In California, regulations governing how manufacturers can test autonomous vehicles on California roads will be effective as of September 16, 2014². One important ethical question raised is the following: "If a crash is unavoidable, should an autonomous car choose who it slams into?"³

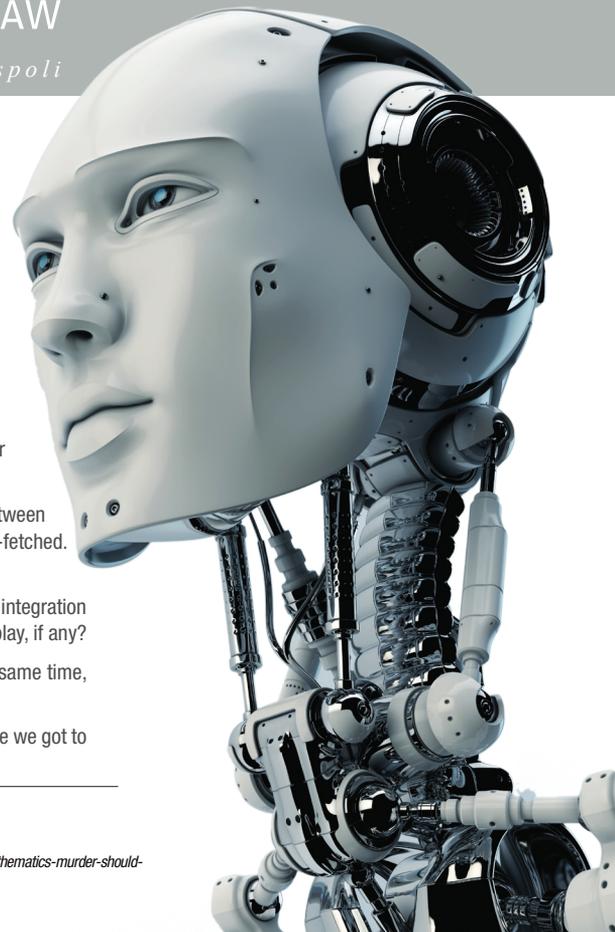
Even our emotional lives are increasingly being digitized and mechanized. The relationship developed between Theodore Twombly and his operating system (OS) in Spike Jonze's film "Her" is coming to a reality near you quicker than you think.

On another note, certain scientists warn that the autonomous military robotics will cause an "arms race" between countries that will ultimately lead to humanity's destruction⁴. This hypothesis is quite gloomy and may appear far-fetched. However, robots may ultimately "win".

What I personally see coming out of this is a blurring of the lines between the artificial and the natural. A sort of integration of the two worlds... the coming of a *homo roboticus*? And in this sort of world, what role would the human mind play, if any?

Think about it: we are slowly allowing machines to take on more and more human capabilities, aren't we? At the same time, biomedical engineering (bionics) is allowing us to integrate machine functions into our bodies.

Humanity is always being faced with choices. Which values are behind mechanization and digitalization? What have we got to gain? What have we got to lose? Where will the law stand, if it does, on this one?



1 Upbin, Bruce (2013-02-08), "IBM's Watson Gets Its First Piece Of Business In Healthcare" - Forbes.

2 http://www.thecarconnection.com/news/1092288_california-dmv-announces-rules-for-autonomous-car-builders-rules-for-owners-wait-until-2015.

3 Solge, Eric (2014-05-12), "The Mathematics of Murder: Should a Robot Sacrifice Your Life to Save Two?" <http://www.popski.com/blog-network/zero-moment/mathematics-murder-should-robot-sacrifice-your-life-save-two?src=SOCS&dom=fb>.

4 Adams, Mike (2014-04-18), "Scientists warn the rise of AI will lead to extinction of humankind" http://www.naturalnews.com/044778_artificial_intelligence_extinction_humankind.html.

10% DE RABAIS[†]

Exclusif aux membres de l'Association
du Jeune Barreau de Montréal

LASIK MD
VISION

Réservez une consultation gratuite au
1-855-523-2020 ou à lasikmd.com/ajbm

[†] Rabais de 10 % sur la correction personnalisée. Sur présentation d'un document prouvant l'adhésion à titre de membre de l'AJBM. Cette offre ne peut être combinée à aucun autre rabais, offre spéciale, plan corporatif ou de financement à 0 % d'intérêt. Non applicable à une intervention déjà réservée ou effectuée. * Les prix sont sujets à changement sans préavis et varient selon la prescription. Prix régulier de la correction personnalisée : 1 750 \$ par œil. Applicable sur une chirurgie des deux yeux seulement. D'autres conditions peuvent s'appliquer; visiter lasikmd.com.

**MEILLEUR
PRIX
GARANTI**

À partir de 490 \$
par œil*

ACTUALITÉ JURIDIQUE

Nouveau mandat, nouveaux administrateurs

2014-2015

C'est par souci d'accessibilité et ainsi permettre à tous ses membres de voter sans inconvénient, peu importe leur situation géographique, que l'AJBM a instauré le vote électronique pour les élections du Conseil d'administration 2014-2015. L'AJBM est donc fière de vous présenter le Conseil d'administration le plus représentatif de la volonté des membres.

M^e Paul-Mathieu Grondin

Président
Grondin Savarese Legal Inc.

M^e Caroline Larouche

Vice-Présidente
Procureur général du Québec

M^e Adel Khalaf

Secrétaire-Trésorier
Mitchell Gattuso s.e.n.c.

M^e Andréanne Malacket

Présidente sortante
Université de Montréal

M^e Louis-Paul Héту

Activités socioculturelles et sportives
Procureur général du Québec

M^e Samuel Bachand

Affaires publiques
Samuel Bachand, avocat

M^e Catherine Fugère-Lamarre

Congrès-Gala
Lamarre consultants

M^e Zalman Haouzi

Développement international et professionnel
S. Zalman Haouzi, avocat

M^e Lauréanne Vaillant

ExtraJudiciaire
Frédéric Carle, avocats

M^e Juliette Yip

Formation
Systèmes d'énergie renouvelable Canada inc.

M^e Émile Langevin

Marketing
Vézina assurances inc.

M^e Marie-Hélène Beaudoin

Recherche et législation
McCarthy Tétrault

M^e Léa Maalouf

Relations avec les membres
Lavery

M^e Extra Junior Laguerre

Services juridiques pro bono
Laguerre Fiscaliste

M^e Zeïneb Mellouli

Technologies de l'information
Lavery

Pourquoi ne pas mettre à profit vos talents cachés ou reconnus? L'AJBM est à la recherche de volontaires pour lui prêter main-forte au sein de ses comités dont les mandats sont diversifiés. Il y a de tout pour tous!

Une implication précieuse

L'AJBM tient à souligner la nomination de M^e Martin Thibault à titre de bénévole AJBM de l'année 2013-2014.

Impliqué sur le Comité Relations avec les membres depuis maintenant 2 ans, M^e Thibault a fait un travail colossal sur le projet de l'historique de l'AJBM. Il était donc tout naturel de lui remettre le titre de bénévole de l'année afin de souligner son implication et son dévouement. Les membres du Conseil d'administration ainsi que les employés de la direction générale de l'AJBM le remercient pour son travail!

L'AJBM aimerait également remercier pour leur implication les bénévoles suivants qui se sont démarqués en tant que finalistes pour le titre de bénévole de l'année 2013-2014 :

M^e Alex Goupil, M^e Jean-Olivier Lessard, M^e Magdalena Sokol.



GRÂCE À L'OFFRE DISTINCTION, PROFITEZ DE TOUS LES OUTILS NÉCESSAIRES À LA GESTION DE VOTRE ENTREPRISE :

- Forfait transactionnel adapté à votre réalité, à tarif compétitif
- Solutions de financement complètes à taux avantageux
- Tarification préférentielle pour vos solutions de paiement
- Solutions de gestion de la paie fiables et adaptées
- Et bien plus!

desjardins.com/ajbm



ASSOCIATION DU JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL
YOUNG BAR ASSOCIATION OF MONTRÉAL



Coopérer pour créer l'avenir

L'OFFRE DISTINCTION POUR LES AVOCATS

Gala AJBM Les Leaders de Demain...

LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE EST MAINTENANT OUVERTE

En novembre prochain, un avocat dans chacune des catégories suivantes sera nommé Avocat de l'année :

- Pro bono / Implication sociale;
- Pratique en contentieux / Juristes de l'État;
- Litige civil et commercial;
- Droit criminel et pénal;
- Droit corporatif;
- Droit de la famille;
- Carrière alternative.

Si vous connaissez quelqu'un qui mérite d'être récompensé et reconnu par la communauté juridique, n'hésitez pas à le référer* en remplissant le formulaire au www.ajbm.qc.ca. Un représentant de l'AJBM communiquera avec cette personne pendant l'été afin qu'elle puisse déposer officiellement sa candidature.

FAITES RECONNAÎTRE L'EXCELLENCE DE VOS PAIRS!



AJBM | YBAM

* le référencement peut rester anonyme



C'EST AVEC ENTHOUSIASME QUE L'AJBM DÉVOILAIT,

le 29 mai dernier, le nom du récipiendaire de la Bourse de démarrage de cabinet. C'est grâce à l'excellence de son dossier que M^e Karina Kesserwan a su se démarquer et ainsi bénéficier de plus de 15 000 \$ en argent, produits et services afin de démarrer son propre cabinet.

« Je suis infiniment reconnaissante à l'AJBM et ses généreux partenaires pour cet appui précieux au lancement et à la croissance de mon entreprise. Tandis que le prix en argent ainsi que les outils offerts dans le cadre de cette bourse me permettront d'optimiser les activités et l'offre de services de Kesserwan, la confiance que vous accordez à mon projet d'entreprise me confère l'énergie et le courage de persévérer », mentionne M^e Kesserwan.

M^e Kesserwan est une avocate qui compte plus de sept ans d'expérience en droit autochtone. Elle a pratiqué au sein de milieux diversifiés : en cabinet d'avocats, dans le milieu académique ainsi qu'au gouvernement, travaillant pendant une période de trois ans pour le gouvernement provincial au niveau des affaires autochtones et du Plan Nord.

Son cabinet offrira des services juridiques ainsi que des conseils stratégiques spécialisés en droit, notamment dans les secteurs des ressources naturelles, des mines et de l'énergie.

Pour en savoir plus sur le programme de Bourse de démarrage de cabinet, visitez le <http://www.ajbm.qc.ca/fr/services-membres/bourse>.





Why?



! Mélanie Binette

Je suis une Y

ou quand l'auteure s'incarne en une génération

« POUR LES UNS, IL VIENT DU Y QUE TRACE LE FIL DE LEUR BALADEUR SUR LEUR TORSO OU DE LA FAÇON DE PORTER LES JEANS TAILLE TRÈS BASSE QUI DE CE FAIT LAISSE APPARAÎTRE UN « Y » DANS LE BAS DU DOS; POUR D'AUTRES CE NOM VIENT DE LA GÉNÉRATION PRÉCÉDENTE, NOMMÉE GÉNÉRATION X, ENFIN POUR D'AUTRES, IL VIENT DE LA PHONÉTIQUE ANGLAISE DE L'EXPRESSION Y.»¹

Je suis née entre 1980 et 1995. Avec deux baccalauréats en poche et une maîtrise en cours, je fais partie de la génération la plus instruite dans l'histoire du monde, pour qui la perspective de changer plusieurs fois d'orientation au cours de sa vie professionnelle est attirante. Je pense à court terme et je suis très mobile. Ma soif de responsabilités et d'autonomie est grande. Les échanges d'idées et les tâches multiples que j'accomplis de façon particulièrement productive font partie de mon quotidien. Que voulez-vous, je souffre d'une aversion pour les pertes de temps. Les technologies avec lesquelles j'ai grandi, je les maîtrise intuitivement et les utilise tout naturellement. Que je partage un peu, beaucoup ou à la folie sur les médias sociaux, le fait de travailler virtuellement ne m'interpelle pas.

Porteuse de nouvelles valeurs, j'ai des idées différentes de mes aînés à l'égard du travail et de la place qu'il occupe dans ma vie. Bourreau de travail? Non. Contrairement à mes parents, le travail n'est pas au premier plan de ma vie. Je cherche plutôt à concilier mon travail avec mes intérêts personnels. Je vise l'équilibre tout autant que la flexibilité. Dans le cadre de mon emploi, je cherche à me sentir bien, équilibrée, à mettre en valeur mes talents, à progresser et apporter ma contribution à quelque chose qui me stimule. C'est dans un environnement qui me permet de me réaliser et d'enrichir continuellement mes connaissances afin de les utiliser comme leviers de développement personnel que je désire évoluer, être heureuse. Ma famille est importante à mes yeux et prend une grande place dans mon cœur, mais je m'impose de n'être rien de moins que performante tout en étant constamment en quête de nouveauté, ce qui serait incontestablement impossible sans le support du conjoint moderne avec qui je partage ma vie.

Loyale à mes collègues, j'avoue ne pas compter sur la stabilité et la sécurité d'emploi pour bâtir ma carrière. J'ai malheureusement vu trop de grandes entreprises remercier, du jour au lendemain, des employés comptant de nombreuses années de service. Ambitieuse, je veux participer aux décisions qui me concernent ainsi qu'être traitée avec équité et respect. Je ressens le besoin de percevoir l'effet direct que j'ai sur mon milieu de travail.

L'élargissement de mes responsabilités et le développement de mes compétences me tiennent plus à cœur que les promotions. Une organisation ayant peu de paliers hiérarchiques me rejoint davantage puisque je crois plus en la compétence qu'en l'autorité. Mon « supérieur idéal », je le perçois comme un accompagnateur avec qui je peux discuter et échanger afin d'établir un milieu de travail créatif et dénué de toute forme de hiérarchie contraignante.

Avec l'aide de mes précieux réseaux de contacts et de la technologie, je connais ma valeur sur le marché du travail. Ma rémunération, je souhaite qu'elle soit reliée à la valeur de ma contribution au processus de travail dans l'organisation plutôt qu'à l'ancienneté. Mes conditions de travail doivent tenir compte de mes besoins spécifiques au moment précis de leur existence. Elles s'incarnent donc, entre autres, par la possibilité d'aménager un horaire de travail flexible et adapté à mes besoins, par la création d'un environnement de travail agréable et sécuritaire et par des services de soutien à la conciliation travail-famille.

Enfin, ce qui m'est le plus important c'est de réussir ma vie, le travail n'est qu'un moyen parmi d'autres pour y arriver.

Je suis donc une Y... je veux connaître l'utilité, la raison de ce que je fais, disons-le franchement, le « Y » - prononcer *why*.



GÉNÉRATION D'IDÉES

Incubateur d'idées pour la génération Y

Le Québec n'a-t-il pas besoin de sang neuf et d'idées fraîches au niveau de la politique? C'est ce que croient les trois jeunes avocats¹ qui ont cofondé Génération d'idées, une organisation à but non lucratif, indépendante et non partisane qui a pour mission d'offrir à la relève un espace d'échange pour l'avancement de la société québécoise.

Créer une plate-forme où les jeunes de 20-35 ans, peu importe leur allégeance politique, pourraient s'exprimer collectivement et créer du contenu politique en leur propre nom, c'est l'idée première de Génération d'idées. Naître sous le signe de l'indépendance et de l'intégrité, c'est aussi couper net avec la corruption et laisser libre place à la discussion.

M^e Paul St-Pierre Plamondon, cofondateur et président de Génération d'idées de 2011 à 2013, nous explique qu'une plus grande responsabilisation de notre génération est nécessaire pour l'avancement du Québec. Cela passe notamment par une prise de la parole par les jeunes afin de renouer avec le système dans lequel la majorité se sent exclue. Les Remue-GEDI, soirées durant lesquelles les jeunes discutent d'enjeux actuels, sont une excellente opportunité pour stimuler le dialogue collectif et apporter des idées constructives.

M^e Mélanie Joly désirait aussi donner des outils aux jeunes pour s'affirmer. Profondément convaincue que le changement passe par la génération Y et que l'État ne mobilisait pas suffisamment les jeunes sur le plan politique, elle n'a pas hésité à embarquer dans le projet. Considérant que les médias n'accordaient pas une assez grande place aux préoccupations des jeunes, Génération d'idées a créé son propre magazine. Cette revue de réflexion politique, distribuée de 2008 à 2010, a permis aux jeunes de 20-35 ans d'exprimer leurs opinions par écrit ou par le biais de créations artistiques.

Génération d'idées a continué son ascension vers la réflexion politique de la relève en créant des sommets en 2010 et 2011, véritable lieu d'échanges et de discussions.

Fort de ses deux premiers sommets, l'organisme a vu avocats, conseillers municipaux, chargés de projet et autres professionnels se rassembler les 3 et 4 mai derniers pour prendre part aux activités et discussions lors du troisième sommet ayant pour thème Les orphelins politiques. L'événement était l'occasion de discuter d'enjeux clés et de présenter l'aboutissement des réflexions et solutions depuis ses débuts. Des ateliers et conférences portant sur un éventail de thèmes, dont l'engagement dans un parti politique, les nouvelles technologies et la création d'un parti politique, ont réuni plus de 200 participants. Le choix du thème « Les orphelins politiques » n'était pas pur hasard.

M^e St-Pierre Plamondon nous expliquait qu'il y a un véritable phénomène d'orphelinat politique où on est à la recherche d'une identité. Les membres d'un panel composé de plusieurs personnalités québécoises, dont Marie-France Bazzo, Fatima Houada-Pepin et Michel Venne, ont d'ailleurs exposé les raisons pour lesquelles ils se considèrent ou non comme des orphelins politiques.

Artistiquement très engagés, Génération d'idées et MassivArt ont intégré une exposition d'œuvres d'artistes s'exprimant sur différents thèmes tels que le droit de parole, la société, la banlieue et le milieu urbain pour ne nommer que ceux-là. L'arbre-gardien, création de l'artiste montréalais Belo, intégrant 61 000 signatures pour la protection de la forêt boréale, ornait le centre de la salle.

La protection de l'environnement étant au cœur des préoccupations des jeunes, les efforts ont été déployés pour utiliser de la vaisselle réutilisable et des produits en vrac.

Génération d'idées n'est pas seulement un incubateur d'idées, mais aussi de solutions et d'actions concrètes. À titre d'exemple, Génération d'idées a organisé en 2011 l'Opération balai devant l'Assemblée nationale du Québec pour obtenir un grand ménage dans l'industrie de la construction et réclamer une commission d'enquête. Les solutions proposées dans les sommets ont été consignées dans des mémoires qui ont porté leurs fruits, notamment les suggestions concernant la Loi sur les mines. Un événement théâtral en plein air a aussi été organisé en octobre 2012 pour dénoncer la discrimination à l'emploi, particulièrement en ce qui a trait à la reconnaissance des compétences des immigrants.

De toute évidence, Génération d'idées donne un coup de poing à la désillusion et au désenchantement. Il y a de l'espoir pour la génération Y.



SOMMET DES ORPHELINS POLITIQUES

3 - 4 MAI SAT INSCRIVEZ VOUS GEDI.CA

¹ E Génération d'idées a été fondée en 2008 par M^e Paul St-Pierre Plamondon, M^e Mélanie Joly et M^e Stéphanie Raymond-Bougie.

The Case of Bitcoin

The distributed ledger technology industry, which includes digital currencies, continues to grow. Most recently, the loss of millions of hard earned dollars from people whose money was stored in the Mt. Gox exchange markets and subsequent class actions filed in the United States and Ontario, begs questions of the accountability and standard of care owed by businesses acting as exchange agents for digital currencies. The recent events have contributed to the depiction of this nascent technology, the most-well known manifestation of which is Bitcoin, as a pariah, whose every misstep is highlighted by the mainstream media.

In its 2014 federal budget, the Canadian government made unequivocal its concern that virtual currencies, specifically Bitcoin, are an emerging risk that threatens “Canada’s international leadership in the fight against money laundering and terrorist financing”.¹⁻²

As with any nascent concept or practice, the law usually plays a catch up role against new technological developments, and with regard to Bitcoin, this is no exception. Spend a day in the Bitcoin world and try to keep up with the pace – the evolving ecosystem is a veritable petri dish for businesses, and creative growth. It also proposes solutions to long-standing barriers regarding micropayments, international remittances, and reducing payment-processing costs that hurt small businesses.

What can you do with Bitcoin?

Almost everything “traditional” financial institutions perform, only better. Why is it important?

What’s Next?

The Bitcoin network is much more than a mere currency. A look into the future is what is really exciting.

Once one begins to grasp digital currencies, they will realize that Bitcoin protocol as a payment method and digital currency is the tip of the iceberg with respect to what this technology is capable of, such as smart contracts, escrow agents, and property ledgers.

Canada should be mindful of the complexities and possibilities this technology withholds when they seek to protect the public from its risks.

When I spoke on a consumer law panel at the Bitcoin 2014 conference in Amsterdam in May, audience members who liked what I had to say were able to tip me via Twitter.

With some of the digital currency payment processors – vendors who accept Bitcoin only pay a 1% or less processing fee. The Bitcoin is then converted to cash immediately, eliminating the risk associated with Bitcoin price volatility.

Legal Considerations

To inquire about “regulating Bitcoin” is to presume that the entire distributed ledger technology, not to mention all of the possible services that may be provided by it, are in fact subject to legislation. First, recognize that the technology is detached from the programs that operate on it. This means that when looking at how the law applies to Bitcoin, legal practitioners and law-makers should take a functions based approach, meaning that regulations and legal obligations and constraints should be based on the functions or particular services performed rather than the actual technology, or medium, used to execute it. Ideally, rules should be neutral in how they encourage Bitcoin to be used. For example, as an investment or method of payment (or otherwise) as opposed to laws that discourage the use of Bitcoin as a method of payment. Technology cannot be stopped. We can’t “shut down” Bitcoin.



Virtual currencies – the basics

What is Bitcoin?

1. A protocol
2. A network
3. A unit of account

Why Should Lawyers Care?

Blockchain can help better protect clients, increase transparency and expedite payments. Lawyers, like other service providers, can take advantage of the benefits of digital currency for legal fees. Blockchain can facilitate and improve how we adhere to trust accounting when attorneys hold funds in trust as a retainer for prepayment of legal fees for specific work that will be performed in the future. Attorneys are disciplined and disbarred every year for comingling attorney funds with client money, failing to track client funds properly, and “borrowing” from trust accounts. If funds were stored in Bitcoin (or another alt-coin) on the blockchain, the client could easily track the movement of funds out of the trust wallet and into the lawyer’s own business wallet. Confidentiality is maintained because the blockchain is “pseudonymous”, meaning that transactions are public, but ownership of account generally is not.

It can take as little as ten minutes for a Bitcoin or alt-coin transaction to be verified. Payment can be processed using SMS, smart phone or computer. A digital currency account is cheaper and faster than opening a traditional bank account.

It is possible to create a digital escrow, or multi-signature transaction to release funds. This scenario would require any number of additional keys to be inserted in order to complete a transaction. Many of the second generation Bitcoin technologies such as ethereum, allow us to include conditions on transaction execution, including dates and signatures. These are called smart contracts. Conditions must be established prior to funds being released. Escrow agreements can be undertaken on the blockchain, requiring a third party/arbitrator to sign off before funds are released. This third party can ensure that certain conditions have been met in order to spend the funds.

As many have thus far testified, Bitcoin has the potential to bring a much larger number of people around the world into the modern financial system. Just like how many developing countries leapfrogged the landline and went directly to mobile telecom services, it may also be the case with the leapfrogging of credit cards.

¹ Economic Action plan 2014. <http://www.budget.gc.ca/2014/docs/plan/pdf/budget2014-eng.pdf>
² Ibid. p. 133.



{ Véronique Gaudette

L'AJBM ET L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES AVOCAT(E)S

Comment se porte le marché de l'emploi des jeunes avocat(e)s?

Qui retient nos services et à quel prix?

Qu'avons-nous véritablement à offrir?

Nos perspectives de carrière sont-elles représentatives de la réalité?

Que signifie aujourd'hui exercer sa profession?

Encore et toujours, tant de questions pour répondre à une préoccupation qui semble présente chez un grand nombre d'entre nous, désireux de mettre l'épaule à la roue : occuper un emploi en droit.

Gagner sa vie n'est pas une mince affaire en soi, bien que nécessaire. Temps, argent, effort, sacrifice, conviction et quête personnelle font partie du tableau menant à une vie professionnelle choisie et enrichie. Cependant, ce choix de direction professionnelle n'est pas une garantie à son exercice et actuellement, il appert qu'intégrer la scène juridique ou y demeurer comme jeune avocat(e) est ardu, voire coriace.

Soit pour l'avoir vécu eux-mêmes, soit pour en avoir été témoin, de nombreux jeunes avocat(e)s talentueux sont présentement à la recherche d'un emploi et tardent à exercer. Que se passe-t-il?

Il y a quelque temps, Emploi Québec émettait pourtant des perspectives d'emploi favorables pour les avocats. Cependant, dans les faits et selon ce que nous observons, plusieurs éléments tendent à jeter de l'ombre sur ces perspectives favorables : l'augmentation du nombre de jeunes avocats sur le marché, le contexte de changement de culture progressif de l'exercice de la profession, la sous-traitance, les nouvelles technologies et autres.

Ce n'est pas nouveau, dans le passé, des problèmes d'emploi chez les jeunes avocat(e)s se sont posés et des initiatives, où l'AJBM a agi pour tenter de les résoudre ou de les alléger, ont été mises de l'avant. Quelles étaient-elles?

PROGRAMME DE TRAVAIL À LA PIGE

Le programme de *Travail à la pige* : *Pour joindre les deux bouts!* a été créé par l'AJBM afin de permettre aux membres d'être mis en contact avec des avocats, des cabinets ou des organismes qui désiraient confier des mandats à de jeunes avocats pigistes.

Les objectifs du programme étaient doubles : fournir rapidement à des avocats l'assistance d'un(e) jeune professionnel(le) et permettre à de jeunes avocat(e)s de se faire valoir.

Associé à ce programme, un service de référence avait été mis sur pied et consistait à soumettre aux personnes désirant confier un mandat de nature juridique à un(e) pigiste, une liste d'avocat(e)s habiles à satisfaire le mandat en fonction de l'expertise requise.

Ce programme n'existe plus.

COMITÉ DE L'EMPLOI ET DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

L'AJBM comptait au sein de son conseil d'administration un membre chargé d'administrer un comité veillant à l'emploi et au développement professionnel de ses membres, soit le Comité de l'emploi et du développement professionnel.

Ce dernier est l'ancêtre de l'actuel Comité du développement international et professionnel de l'AJBM.

Qu'advient-il de l'« emploi »?



TABLE RONDE SUR L'EMPLOI

En 1993, de concert avec le Barreau de Montréal, l'AJBM a tenu une table ronde sur l'emploi.

Principalement, trois (3) questions ont été discutées :

- 1 les causes du problème d'emploi des jeunes avocat(e)s,
- 2 les solutions et
- 3 les attentes des jeunes avocat(e)s envers leur Barreau.

Ce faisant, les thèmes du contingentement, de l'image de la profession et des habitudes du client, de la formation professionnelle, de l'empêchement et des autres professions, des stagiaires non rémunéré(e)s et autres ont été débattus.

Cela a mené à des recommandations faisant avancer le débat.

Ce partenariat avec le Barreau de Montréal sur cette question n'existe plus.

Considérant le marché de l'emploi actuel des jeunes avocat(e)s, ne souhaiterions-nous pas aujourd'hui faire de l'emploi un sujet d'actualité au sein de l'AJBM et revisiter le passé quant aux pistes de solutions à envisager pour l'avenir : programme de travail à la pige, Comité de l'emploi et du développement professionnel et discussion ouverte sur l'employabilité des jeunes avocat(e)s?

Enfin, les états généraux qui seront réalisés prochainement auprès de l'ensemble des membres de l'AJBM sont un point de départ pour aborder cette question de l'employabilité de son *membership* et de là, le cas échéant, suivant les données recueillies et ses initiatives passées, l'AJBM pourrait bel et bien faire partie de la solution. Souhaitons-le.

À suivre.

La conciliation travail-famille vue par la génération Y



La conciliation travail-famille peut être définie comme la « recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale »¹. Ce sujet continue à faire couler beaucoup d'encre, et ce, d'autant plus que l'arrivée de la génération Y sur le marché du travail vient bousculer les façons de faire dans les entreprises. En plus des congés pour raisons familiales et personnelles prévus par la *Loi sur les normes du travail*² (ci-après la Loi), les employeurs peuvent mettre en place des mesures favorisant la conciliation travail-famille afin d'attirer et de fidéliser les employés de cette génération.

La Loi statue qu'un salarié peut s'absenter du travail pour une journée sans réduction de salaire en cas de décès ou lors des funérailles d'un enfant (le sien ou celui de son conjoint), de son conjoint, de l'un de ses parents ou de son frère ou sa sœur. Une absence pour une période de cinq journées, dont deux journées avec salaire, est également prévue à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou en cas d'interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine.

Par ailleurs, un salarié peut s'absenter du travail sans salaire pendant 10 journées pour des raisons liées à la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant (le sien ou celui de son conjoint), ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de l'un de ses parents, de son frère ou sa sœur, ou de ses grands-parents. Cette période d'absence peut être prolongée pour au plus 104 semaines dans le cas où l'enfant mineur du salarié a subi un préjudice corporel suite à un acte criminel. En outre, le salarié a droit à un congé de 12 semaines en cas de maladie ou d'accident grave d'un enfant (le sien ou celui de son conjoint), de l'un de ses parents, de l'un des parents de son conjoint, de son frère ou sa sœur ou de l'un de ses grands-parents. Si l'enfant mineur du salarié souffre d'une maladie grave, potentiellement mortelle, l'absence peut être prolongée, mais doit se terminer au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci. Si son enfant mineur a disparu, l'absence permise est d'une durée d'au plus 52 semaines. En cas de décès de son conjoint ou de son enfant par suicide, l'absence permise sera de 52 semaines. Si le décès est plutôt dû à un acte criminel, l'absence prévue par la Loi est d'une durée d'au plus 104 semaines. Les funérailles donnent également droit à une absence du travail d'une journée s'il s'agit d'un membre de la famille éloignée (gendre, bru, petits-enfants, etc.). S'il s'agit du décès d'un membre de la famille proche, tel qu'un enfant, conjoint, frère ou sœur, le congé sans solde est de quatre journées. La Loi instaure également des congés de paternité, pour une période de cinq semaines, de maternité, d'une durée maximale de 18 semaines continues, et parentaux, d'une durée de 52 semaines. Le régime québécois d'assurance parentale indemnise alors le salarié. À cela s'ajoute le congé de maternité spécial lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître. Enfin, la salariée enceinte peut prendre les congés nécessaires pour subir les examens médicaux reliés à sa grossesse, à ses frais.

En plus des congés prévus par la Loi mentionnés ci-dessus, les employeurs peuvent prendre des mesures afin d'assurer la rétention de leurs employés de la génération Y qui ne se reconnaissent pas dans les choix des générations précédentes pour lesquelles le travail et la réussite professionnelle étaient une finalité. Aujourd'hui, beaucoup de jeunes femmes revendiquent le droit d'avoir une carrière enrichissante, tout en ayant une vie personnelle et familiale épanouie. Les hommes, quant à eux, veulent également être plus présents dans la vie de leur famille, ce qui explique par ailleurs le succès rencontré par le congé de paternité depuis son instauration en 2006. Par conséquent, la conciliation travail-famille est un enjeu important pour les employeurs. Plusieurs mesures peuvent être mises en place à cet effet : offrir des horaires de travail flexibles, avec des plages fixes de présence obligatoire, créer un service de garde sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci, offrir une semaine de travail comprimée pendant la période estivale, permettre le télétravail ou encore le travail à temps partiel, favoriser le retour progressif au travail après un congé de maternité, etc. Ces mesures permettront d'éviter un roulement de personnel coûteux pour les entreprises.

{Marguerite Tchicaya



PARE-BRISE : PRÉVENTION, RÉPARATION, PROTECTION

À première vue, il peut sembler difficile d'éviter les fissures qui se forment trop souvent sur le pare-brise d'une voiture. Le régime d'assurance auto et habitation de l'AABC vous apporte quelques conseils qui peuvent contribuer à réduire les risques et à rouler en toute sécurité.

L'IMPORTANCE D'UN PARE-BRISE EN BON ÉTAT

Le pare-brise renforce la résistance du véhicule en cas d'impact : il prévient l'éjection des passagers, soutient le toit et l'empêche de s'enfoncer lors d'un capotage. Afin qu'il joue pleinement son rôle protecteur, mieux vaut le garder en bon état.

Par conséquent, nous vous conseillons d'examiner votre pare-brise régulièrement. Si vous y trouvez un éclat, si petit soit-il, il est préférable de le faire réparer dès que possible. Vous éviterez ainsi que les dommages s'aggravent et que le pare-brise éclate au moindre impact. Votre vigilance pourrait vous éviter le remplacement de votre pare-brise et, par conséquent, le paiement de votre franchise.

PRÉVENIR LES COUPS

La meilleure façon de prévenir les bris de pare-brise est de garder vos distances lorsque vous roulez. Ainsi, les roches soulevées par d'autres véhicules risqueront moins d'atteindre votre voiture. Toutefois, même si vous faites preuve d'une prudence extrême au volant, votre pare-brise n'est jamais totalement à l'abri des dommages.

QUE FAIRE LORSQUE SURVIENT UN BRIS DE VITRE ?

- Si votre contrat d'assurance inclut la protection «Bris de vitre» et que vous êtes assuré par le biais de l'AABC, vous pouvez communiquer directement avec un vitrier, sans passer par votre assureur.
- Pour votre sécurité, l'AABC recommande de choisir un vitrier régi par les plus hautes normes de réparation et d'installation.
- Présentez votre certificat d'assurance auto à votre vitrier.
- Le vitrier entrera ensuite en communication avec l'assureur afin de tout régler.

Les clients de l'AABC qui détiennent la protection «Bris de vitre» n'ont aucune franchise à payer pour une réparation.

ON LE RÉPARE OU ON LE REMPLACE ?

- Si votre pare-brise présente un bris mineur (ex. : étoile ou fissure inférieure à une pièce de 25 cents), celui-ci est généralement réparable.
- Si les dommages sont plus importants ou si vous avez un bris à une vitre latérale ou arrière, celle-ci doit être remplacée.

UNE PROTECTION RASSURANTE

Avoir un éclat ou une fissure dans votre vitre d'auto, c'est ennuyeux, mais ça s'arrange facilement, surtout si vous détenez la protection adéquate, comme celle que l'AABC propose à ses clients.

Si vous n'adhérez pas encore au programme d'assurance auto et habitation de l'AABC, découvrez comment vous pourriez profiter de tarifs de groupe exclusifs, de protections personnalisées et d'un service attentionné en demandant une soumission dès aujourd'hui.

VISITEZ ASSURANCEBARREAU.COM OU COMPOSEZ LE 1 877 314-6274

Le régime d'assurance auto et habitation parrainé par l'AABC est émis par La Personnelle, assurances générales inc. au Québec et par La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires. Il se peut que certains produits et services ne soient pas offerts dans toutes les provinces et tous les territoires. AABC Services d'assurances est une division de 3303128 Canada Inc., courtier d'assurances certifié. Ces conseils sont fournis à titre purement indicatif et ne remplacent pas ceux d'un expert en la matière. Toute vérification faite à la suite du présent document devra être effectuée en toute sécurité et, au besoin, être exécutée par une personne expérimentée et habilitée dans le domaine. L'AABC se dégage de toute responsabilité qui pourrait en découler.

**ÉCONOMISEZ ENCORE PLUS
QUE VOUS NE LE PENSEZ !**



PROFITEZ DES AVANTAGES ET DES TARIFS D'ASSURANCE AUTO ET HABITATION EXCLUSIFS À L'AABC.

Le régime d'assurance auto et habitation de l'AABC est parrainé par l'AABC, la seule association nationale d'assurances du Canada constituée exclusivement pour les juristes, les membres de leur famille et les employés des cabinets juridiques.

Composez le **1 877 314-6274**
ou visitez **assurancebarreau.com**



Certaines conditions s'appliquent. Le régime d'assurance auto et habitation parrainé par l'AABC est émis par La Personnelle, assurances générales inc. au Québec et par La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires. Il se peut que certains produits et services ne soient pas offerts dans toutes les provinces et tous les territoires. AABC Services d'assurances est une division de 3303128 Canada Inc., courtier d'assurances certifié. L'assurance auto n'est pas offerte au Manitoba, en Saskatchewan ni en Colombie-Britannique, où il existe des régimes d'assurance gouvernementaux. Les clauses et modalités relatives aux protections décrites sont précisées au contrat d'assurance. Certaines conditions et exclusions s'y trouvent.



CENTRE D'ACCÈS À L'INFORMATION JURIDIQUE

COMMUNIQUÉ

Partenariat avec 7 cabinets d'avocats : le CAIJ élargit son offre de doctrine en ligne

Montréal, le 13 mai, le Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ), organisme associé au Barreau du Québec, a signé des ententes de partenariat avec sept cabinets d'avocats afin de rendre leurs publications **accessibles sans frais** sur le site Internet du CAIJ. En juin prochain, les membres du Barreau et de la Magistrature pourront consulter les publications des cabinets **Borden Ladner Gervais, Dentons, Fasken Martineau, Lavery, Miller Thomson, Norton Rose Fullbright** et **Stikeman Elliott** au www.caij.qc.ca.

« Les cabinets publient annuellement plusieurs guides, bulletins et articles analysant des sujets d'actualité pouvant intéresser l'ensemble de la clientèle du CAIJ. D'ailleurs, l'addition de ces publications répond à un besoin maintes fois exprimé par les avocats et avocates d'accéder à davantage de doctrine en ligne », mentionne le président du CAIJ, **M^e Mathieu Piché-Messier**. Ces publications s'intégreront à la doctrine déjà disponible en ligne au CAIJ notamment les publications du Barreau du Québec (Développements récents, Collection de droit...) ainsi qu'à une cinquantaine de *best-sellers* de Wilson & Lafleur en texte intégral.

Les publications des cabinets, accessibles en format numérique, seront enrichies des liens aux références législatives et jurisprudentielles canadiennes. Elles seront facilement repérables, dès la page d'accueil du site Internet, à l'aide du moteur de recherche **JuriBistro^{MD} UNIK** et de l'outil **eDOCTRINE**.

À cette première série de cabinets, d'autres se joindront au cours de la prochaine année. « Ces partenariats consolident la position de leader du CAIJ en matière de doctrine, en offrant la plus importante collection numérique et imprimée au Québec » conclut **M^e Mathieu Piché-Messier**. Cet ajout confirme le rôle du CAIJ de favoriser l'accès à l'information juridique pour tous les membres de la profession au Québec.

À propos du CAIJ

Fondé en 2001, le Centre d'accès à l'information juridique (CAIJ) a pour mission de rendre accessible aux membres du Barreau du Québec et de la Magistrature, l'information juridique disponible et ce, partout au Québec. Il gère un réseau de 40 bibliothèques, offre des services de recherche et de formation, et donne accès à plus d'un million de ressources en ligne par le biais de son site Internet.

Pour plus d'informations:

Isabelle Charron
Directrice marketing et communications - CAIJ
514 866-2049 poste 223
icharron@caij.qc.ca

La génération Y des avocats sur le marché du travail



Marie-Eve Zuniga }

Comment s'articule le fossé intergénérationnel sur le marché du travail?

LES BABY-BOOMERS

Les baby-boomers sont nés entre 1946 et 1964. Ils ont grandi au sein d'une structure familiale traditionnelle et d'une économie florissante. Ils sont décrits comme étant compétitifs, motivés par l'accèsion à des postes de direction et pour qui la sécurité de travail est très importante. Cette génération vit pour travailler.

GÉNÉRATION X

Les représentants de la génération X sont nés entre 1965 et 1980. Ils sont les premiers enfants issus des divorces et pour qui les deux parents devaient travailler pour subvenir aux besoins de la famille. Ils ont donc très tôt dû devenir responsables et autonomes. Ils sont décrits comme souhaitant trouver un équilibre entre le travail et la vie. Ils sont les précurseurs des horaires flexibles et du télétravail. Ils travaillent pour vivre et ne vivent pas pour travailler.

GÉNÉRATION Y

Les membres de la génération Y sont nés entre 1981 et 2000. Cette génération est née avec un téléphone intelligent à la main; la technologie n'a pas de secret pour elle. Elle est connectée 24/7 sur les réseaux sociaux. Cette génération a une relation très étroite avec ses parents, elle les considère comme des amis, des confidents, et non plus comme une figure autoritaire. Plus qu'aucune autre génération, la génération Y a pu bénéficier d'une éducation supérieure, elle est la génération du savoir. Ses représentants sont décrits comme étant ambitieux et confiants dans tout ce qu'ils entreprennent. Dans leur perception du travail, les membres de cette génération attendent beaucoup de leur employeur, c'est ce dernier qui doit leur apporter quelque chose et non pas eux qui doivent apporter quelque chose à leur employeur. Cette génération ne fait pas de distinction entre le travail et la vie sociale, les deux sont indissociables.

ET TOI, AVOCAT DE LA GÉNÉRATION Y?

Selon Professeur Levy, arbitre et médiateur: « ce que vivent de nombreux cabinets d'avocats est une forme de choc du futur: ils sont confrontés à des valeurs et des comportements qui ne concordent pas avec ce qu'ils attendent d'un avocat »². Si les avocats ont la réputation de passer leur vie au bureau et de facturer leur client, ce n'est plus la perception de la profession d'un avocat pour la génération Y.

Pour ce faire, les cabinets d'avocats doivent prendre des mesures tenant compte de ce changement de génération sur le marché du travail. Les cabinets d'avocats pourraient, notamment, délaissier le système de facturation horaire. La génération Y ne veut pas être jugée sur le nombre d'heures passées au bureau et sur le nombre d'heures facturées durant l'année. Cette génération est davantage préoccupée par la qualité de son travail et la productivité plutôt que par le nombre d'heures passées au bureau. Cette génération ne souhaite pas sacrifier sa vie professionnelle au détriment de sa vie sociale, redéfinissant par le fait même la définition du succès. Pour cette génération, succès ne rime pas avec vie professionnelle accomplie: elle recherche le succès dans toutes les facettes de sa vie.

La génération Y des avocats souhaite dès ses débuts être autonome et travailler sur des dossiers stimulants et complexes. Elle veut faire la différence et être une pierre angulaire du cabinet. Ses membres aiment travailler lorsque cela sert vraiment à quelque chose; dès qu'ils ne sentent plus importants, leur motivation chute. Ainsi, s'ils ne sont pas stimulés dans leur travail, ils le quittent rapidement, sans remords et ce, car leur travail ne définit pas leur vie. Il n'en est qu'une facette.

Un sondage réalisé par l'Observatoire du travail¹ démontre que le regard porté sur la génération Y est peu flatteur, la jugeant:

« immature (pour 35 % d'entre eux), individualiste (34 %) et paresseuse (26 %),

[...] [n]e les empêch[ant] pas de considérer les jeunes comme volontaires (26 %), ambitieux (23 %) et motivés (23 %) ».

Nous constatons, par ce sondage, que nombreux sont ceux et celles qui portent un regard critique sur la « génération Y » au travail.



La guerre des papilles

Allier finesse des arômes et robustesse au palais n'est pas donné à tous les restaurateurs. Poussés par une volonté d'innovation incessante, plusieurs chefs usent de subterfuges pour réinventer des classiques. Si le mariage est parfois heureux, il peut s'avérer désastreux. Présentation de Café Sardine/Iwashi et de Poutineville, deux établissements qui excellent dans la cuisine fusion.

Café Sardine/Iwashi, comme le nom l'indique, est la fusion de deux restaurants au même endroit, qui présentent une carte diamétralement opposée. Niché dans le Mile-End, à deux pas de Chez Serge, ce micro établissement de la rue Fairmount (au coin de Saint-Laurent), comme en fait foi le nom, peut réunir une vingtaine de convives. Le jour, le Café Sardine présente des bentos pour emporter (boîtes à lunch japonaises), mais, et surtout, des beignets préparés avec doigté, compétence et souci du détail, dosant sucre granulé, richesse lipidique et plaisir d'antan. Le soir, le Café Sardine cède place à Iwashi, qui s'inscrit dans la lignée des izakaya japonais. Ce minuscule bistro, tenu par Hachiro Fujise, présente un menu traditionnellement japonais, mais avec des touches résolument modernes. Les soupes ramen y sont forcément présentées, mais leur réalisation, bien qu'honnête, n'est pas ce qui mérite d'être souligné, la place du porc étant trop circonscrite et l'œuf, souvent trop cuit. Iwashi, dont la carte se renouvelle constamment, est particulièrement à adopter pour les tapas japonaises à partager entre amis. Le tataki de saumon bio mi-cuit aromatisé aux fleurs (comestibles) ainsi que le carpaccio de bœuf miso sont réalisés tout en raffinement et sont servis avec des accompagnements étonnants. Accompagnez le tout d'un soda maison au gingembre ou au concombre, l'endroit est parfait pour une soirée en amoureux, caractère exigü de l'endroit oblige. Réservation de mise et services aux heures préétablies. Comptez une trentaine de dollars par personne, plus boissons.

Informations : cafesardine.com

Dans un monde où le désir de manifester son individualité est de plus en plus avéré, Poutineville est une chaîne de restauration (assez rapide) qui mérite d'être mentionnée. Véritable resto dont vous êtes les héros, Poutineville permet, armé d'un menu, de passer au crible pratiquement toutes les déclinaisons possibles du monde souverain de la pomme de terre amidonnée. Si presque aucune forme de patate n'est laissée de côté (frites classiques, pommes de terre écrasées ou douces) et, qu'ultimement, le plaisir suprême de déguster une poutine personnalisée à 100% est inévitable, il n'en demeure pas moins que les combinaisons proposées à travers plusieurs cheminements possibles permettent d'arriver, pour les plus aventureux, à des créations gastronomiques relevées et inusitées. La variété est au rendez-vous, comme en font foi les fromages proposés (bleu, chèvre, suisse, mozzarella) ainsi que l'étonnante suggestion sans lactose de guacamole. Ajoutez des protéines, matérialisées par l'incarnation d'un pogo, d'un œuf, de bacon, d'un gyros épicé, de poulet ou encore de filet mignon; versez un filet ou une mer de sauce au vin rouge, trois poivres, à la viande; rectifiez le tout en y intégrant des légumes (pour la bonne conscience), faites gratiner l'œuvre, vous aurez, au final, un plat qui, à tous les coups, aura une apparence suspecte, mais qui devrait s'avérer délicieux. Avec trois adresses pour mieux desservir les enthousiastes de la poutine et les mardis présentés sous la formule « poutines à volonté », cet écart au Guide alimentaire canadien peut s'avérer ponctuellement libérateur, du moins, tant que le tableau de calories continue de prendre la poudre d'escampette!

Informations : poutineville.com. Les heures d'ouverture varient selon les succursales et des menus classiques sont également offerts, le tout, pour moins de vingt dollars.



{ Par Luana Ann Church

Bientôt à l'affiche

Août 2014

21 - 6@8 ESTIVAL

Lieu : à venir

Heure : 18h

SEPTEMBRE 2014

3 - PRIX PARIS-MONTRÉAL | INTERNATIONAL DEBATE CHAMPIONSHIP

Lieu : Cour d'appel du Québec à Montréal | 100, rue Notre-Dame Est

Heure : 17 h

3 - COCKTAIL DE LA PRÉSIDENTE

Lieu : Auberge Saint-Gabriel | 426 rue Saint-Gabriel

Heure : dès 19 h

16 - SÉMINAIRE EMPLOI QUÉBEC

LOI DU 1 % EN FORMATION

Lieu : Club Saint-James | 1145, avenue Union

Heure : 8h30

27 - TOURNOI DE FLAG FOOTBALL

Lieu : Collège de Maisonneuve | 3800, rue Sherbrooke Est (un peu à l'ouest de Pie IX) Montréal

Heure : 9 h 30 à 16 h 30

OCTOBRE 2014

9 - COCKTAIL AVEC LA MAGISTRATURE

Lieu : à venir

Heure : dès 18 h

POUR VOUS INSCRIRE À L'UNE OU L'AUTRE DE CES ACTIVITÉS :

www.ajbm.qc.ca



**LA VOIE EST SIMPLE.
AGRÉABLE. RAPIDE.
SANS PÉAGE.**

Grâce au CAIJ, les **membres du Barreau du Québec** et de la **Magistrature** bénéficient d'un réseau de plus de 40 bibliothèques de droit réparties dans les palais de justice de la province, d'**outils de recherche en ligne** (la suite JuriBistro^{MD} : UNIK, eLOIS, eDOCTRINE, TOPO et BIBLIO) et d'un service de recherche et de formation. Le CAIJ se consacre à **réduire le temps, les efforts et les coûts de recherche** associés à l'exercice du droit.

92% DE
SATISFACTION¹

¹Sondage, réalisé en février 2011 avec la firme Zins Beausénes et associés.

