EXTRA JUDICIAIRE

JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL
YOUNG BAR OF MONTREAL

« LÀ OÙ TANT D'HOMMES ONT ÉCHOUÉ, UNE FEMME PEUT RÉUSSIR. »

- CHARLES-MAURICE DE TALLEYRAND-PÉRIGORD

AVRIL 2018
volume 32 • numéro 2

WOMEN AND THE LEGAL PROFESSION PAGES 13-14
LE DROIT CRIMINEL, DÉCLINÉ AU FÉMININ PAGE 8
FÉMINISME, FEMMES MARGINALISÉES ET RAPPORTS DE POUVOIR PAGE 12

L'EXTRAJUDICIAIRE

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

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

- PRÉSIDENTIELLEMENT VÔTRE — MOT DE LA PRÉSIDENTE 3
- NOTA BENE — MOT DE LA RÉDACTRICE EN CHEF 5
- SYSTÈMES D'ARMES LÉTALES AUTONOMES : QUAND LA RÉALITÉ (OU PRESQUE) REJOINT LA FICTION 6
- LE DROIT CRIMINEL, DÉCLINÉ AU FÉMININ 8
- RETOUR SUR LES ACTIVITÉS DU JBM 9
- #MOIAUSSI LE JUGE BRAUN ET LA MINISTRE VALLÉE 10
- FÉMINISME, FEMMES MARGINALISÉES ET RAPPORTS DE POUVOIR 12
- WOMEN AND THE LEGAL PROFESSION 13
- D'AVOCATE À CONSEILLÈRE MUNICIPALE : UNE DISCUSSION AVEC ROSANNIE FILATO SUR LA PROFESSION AU FÉMININ 16
- POUR UN AUDITOIRE AVERTI 18

Administrateur responsable du Comité ExtraJudiciaire	M^e Martin Gariépy
Rédactrice en chef	M^e Marguerite Tchicaya
Journalistes	M^es Cynthia Brunet, Myriam Cossette-Voyer, Éloïse Côté, Amina Kherbouche, Grégory Lancop, Gabriel Meunier, Bénédicte Nicole, Bianca Pietracupa, Arij Riahi et Mme Annie Laflamme.
Conseillers à la révision linguistique	M^es Stéphanie Bouchard, Catherine Boutin, Ariane Denis-Mélançon, Nadia Guizani, Andrea Pichette et Arij Riahi.
Coordonnatrice à la révision linguistique	M^e Élène Moussa
Photographes	Émilie Pelletier et Anne-Marie Lelièvre
Graphisme	Boo Design
Impression	Sisca Solutions d'affaires
Membres du conseil d'administration 2017-2018	M^es Cynthia Brunet, Martin Gariépy, Alex Goupil, Précilia Hijazi, Mathieu Jacques, Caitlin Jenkins, Elsa Kelly-Rhéaume, Extra Junior Laguerre, Mylène Lemieux, Magali Maisonneuve, Jonathan Pierre Étienne, Sophia M. Rossi (Présidente), Marc James Tacheji, Annie-Claude Trudeau & Sabine Uwitonze
Directrice générale du JBM	M^e Stéphanie Beaulieu
Coordonnatrice aux communications	Mme Anne-Marie Lelièvre

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, 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 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.

JEUNES AVOCAT(E)S
PARTEZ GAGNANT
EN ÉCONOMISANT !

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

ASSURANCE INVALIDITÉ ET FRAIS GÉNÉRAUX D'ENTREPRISE
Réduction de 25 % sur des primes garanties jusqu'à 65 ans.

PROGRAMME D'ASSURANCE GROUPE ASSOCIATIF
Les garanties les moins dispendieuses pour les membres de votre profession. Assurances : médicaments, frais médicaux, voyage et annulation voyage et maladies graves.

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

MAÎTRE OU MADAME ?

En 2018, malgré le long chemin parcouru par les femmes pour accéder à la magistrature, il arrive encore qu'on interpelle les avocates par le vocable de « Madame » au lieu de « Maître ». Pourtant, on ne s'adresse pas à un avocat, dans un cadre professionnel, en l'appelant « Monsieur ». Comment expliquer cela ? Par l'histoire des femmes dans la profession, par les préjugés encore présents, par la place des femmes dans la profession ? Voyons un peu…

C'est en 1915, après une très longue lutte, qu'Annie MacDonald Langstaff devient la première femme diplômée en droit au Québec. En 1941, les femmes peuvent enfin accéder à la profession d'avocate. Puis en 1942, les quatre premières femmes sont admises au Barreau du Québec. Il s'agit de Elizabeth Monk, Constance Garner Short, Suzanne Raymond Fillion et Marcelle Hémond.

Les avocates du Québec commencent ensuite à accéder à la magistrature. Pour mémoire, voici quelques-unes de ces pionnières.

En 1962, Me Thérèse Lemay est la première juge nommée à la Cour municipale. En 1969, Me Réjane Laberge-Colas devient la première femme juge à la Cour supérieure. En 1973, Me Claire Kirkland-Casgrain devient la première femme juge à la Cour provinciale du Québec. En 1979, Me Claire L'Heureux-Dubé est la première femme nommée juge à la Cour d'appel du Québec. Elle accède ensuite à la Cour suprême du Canada en 1987.

Depuis 2011, l'honorable Nicole Duval-Hesler est la première femme à occuper la fonction de juge en chef du Québec.

De plus, en 1998, Me Linda Goupil fut la première femme à occuper le poste de ministre de la Justice du Québec .

La première présidente du Jeune Barreau de Montréal, Me Claire Barrette, a été élue en 1962. Depuis, nous sommes 15 avocates à avoir occupé cette fonction. Je suis certaine que plusieurs autres présidentes suivront.

Depuis 2014, un peu plus de 50% des membres inscrits au Barreau du Québec sont des femmes. Au sein des membres qui ont 10 ans et moins de pratique, on compte 62% de femmes. Dans les facultés de droit, la proportion des étudiantes est aussi majoritaire. Bref, les femmes dans la profession sont, et seront dans les années à venir, de plus en plus nombreuses.

Au cours des 77 dernières années, la profession juridique et la pratique du droit ont certainement évolué pour les femmes. Certains défis sont encore cependant bien présents.

Selon les données recueillies par le Barreau du Québec[1], en 2013-2014, le salaire médian des avocates était inférieur de 20 000$ au salaire médian des avocats.

Le Barreau indique que cet écart peut s'expliquer, entre autres, par le fait que seulement 32% de femmes exercent en pratique privée. De ces avocates en pratique privée, moins de 30% sont associées.

Les salaires des avocats associés sont en moyenne deux fois plus élevés que ceux des salariés et quatre fois plus élevés que ceux des travailleurs autonomes. Les avocates ayant un salaire considéré comme élevé sont donc relativement peu nombreuses.

La faible représentation d'avocates en pratique privée s'explique. De façon générale, les avocates assument encore la majeure partie des charges familiales. Pour obtenir un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle et familiale, elles quittent la pratique privée. Malheureusement, cette pratique est encore trop souvent mal adaptée à la conciliation travail-famille et vie personnelle.

Il est clair que dans les années à venir, nous devrons continuer à veiller à une meilleure rétention des avocates en pratique privée et à faciliter l'accession au statut d'associée. Aussi, les salaires des femmes et des hommes doivent être comparable. Un plafond de verre existe. Il doit être brisé.

Également, les avocates font davantage face à des préjugés que leurs confrères.

À titre d'exemple, certains clients, hommes et femmes, demeurent réticents à être représentés par une femme. L'image de l'avocat masculin d'un certain âge demeure, pour certains, un gage de confiance et de succès. Un « Maître » par opposition à une « Madame ».

Évidemment, les temps changent. Cependant, nous devons demeurer vigilantes et vigilants afin d'enrayer, autant que possible, tout type de préjugés.

Avec un nombre d'avocates grandissant année après année, il est essentiel de continuer à travailler pour que notre profession soit la plus égalitaire possible.

L'avenir de la profession d'avocate est entre nos mains. Nous, les jeunes, avons le pouvoir d'assurer la meilleure profession possible pour tous. Agissons en ce sens.

{Sophia M. Rossi
présidente
presidence@ajbm.qc.ca

1 Barreau-Mètre 2015 (https://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/barreau-metre-2015.pdf), page 32.

BARREAU DE MONTRÉAL

GUIDE POUR L'AVOCAT FAISANT FACE À UNE PARTIE NON REPRÉSENTÉE

Tout avocat de litige a déjà dû mener un dossier face à une partie non représentée, ou sera appelé à le faire prochainement dans le cadre de sa pratique. Il s'agit d'un fait incontestable : de nombreux justiciables agissent maintenant seuls devant les tribunaux, que ce soit par choix ou par obligation.

Face à cette réalité et dans le but d'aider les avocats à faire face à ces adversaires n'ayant pas le même niveau de connaissances juridiques, le Barreau de Montréal a mis en place un « Guide pour l'avocat faisant face à une partie non représentée ». Élaboré au bénéfice des avocats œuvrant dans tous les domaines à l'exception du droit pénal et criminel, ce nouvel outil pratique est le fruit des réflexions d'un comité multidisciplinaire du Barreau de Montréal et a généreusement été révisé par des juges de la Cour supérieure et de la Cour du Québec.

Deux des objectifs de ce guide étaient notamment de démystifier le rôle de l'avocat et de s'assurer que les avocats remplissent leurs obligations et devoirs envers leurs clients et envers l'administration de la justice tout en respectant les règles de déontologie applicables.

Pour aider les avocats dans leur pratique courante, le guide inclut des modèles de clauses et de lettres à utiliser lorsque l'autre partie est non représentée.

La version française de ce guide est déjà disponible au www.barreaudemontreal.qc.ca/loads/guidepartienonrepresentee.pdf

CONGRÈS ANNUEL

DU JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL

10 & 11 mai 2018 - Palais des congrès de Montréal

SERONT ENTRE AUTRES AU RENDEZ-VOUS :

- **L'honorable Marc-André Blanchard,** *Cour supérieure du Québec*
- **L'honorable Yves Poirier,** *Cour supérieure du Québec*
- **Dr. Victoria Talwar,** *Canada Research Chair (II)*
- **Professeur Luc Grenon,** *Université de Sherbrooke*
- **M. Alain Dubois,** *Juris Concept*
- **Me Anne-Marie Santorineos,** *SOQUIJ*
- **Mme Émilie Lemire Auclair,** *Les points d'équilibre*
- **Mme Janet Cleveland,** *Centre de recherche Sherpa*
- **Me Marius Ménard,** *Ménard Milliard Caux*
- **Me François Lamoureux,** *Comité consultatif travail et de la main d'œuvre*
- **Me Shirley Couture,** *CAIJ*

DES SUJETS PRATIQUES ET ACTUELS TELS QUE :

- Le harcèlement sexuel au travail
- Droit de la famille
- La gestion du stress au travail
- Nouvelles technologies
- Écofiscalité
- L'accès à la justice
- La gestion d'un cabinet d'avocat moderne
- Droit des affaires
- La détention des migrants au Canada
- Droit administratif
- Pratiquer à la fois en droit criminel et civil : les conseils d'un juge

WWW.AJBM.QC.CA

UN CONGRÈS DU JBM PAR ANNÉE ET VOS HEURES DE FORMATION SERONT COMPLÉTÉES!

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET LE MYTHE DE LA *SUPERWOMAN*

Pour ce numéro sur la profession au féminin, le thème de la conciliation travail-famille m'est venu tout naturellement. Je ne peux m'empêcher de penser aux femmes qui cumulent plusieurs rôles : avocate, mère, conjointe, amie, collègue. Comment gérer tout cela dans un monde qui roule à cent mille à l'heure? Comment se sentir épanouie, satisfaire tout le monde et trouver du temps pour soi malgré tout?

En début de carrière, j'ai lu beaucoup de livres sur la place des femmes dans les organisations, comment se démarquer, comment être une leader. *Nice Girls Don't Get the Corner Office* [1] et *Lean In* [2] étaient mes livres de chevet. Cependant, les modèles d'avocates ayant réussi une belle carrière étaient le plus souvent celles qui avaient priorisé leur carrière et n'avaient pas d'enfants, ou encore celles qui avaient des enfants qui passaient le plus clair de leur temps avec la nounou à domicile car leur mère avait très peu de temps à leur consacrer au quotidien. Si ce dernier modèle ne me semblait pas si mal en tant que nullipare, une fois enceinte, je me suis vite rendue compte que ce n'était pas la vie que je souhaitais avoir. Quand je suis tombée enceinte de bébé #1, je regardais mes collègues plus âgées qui ne cherchaient plus à obtenir des promotions par manque de temps et ma plus grande crainte était de perdre mon ambition moi aussi. Sept ans et deux enfants plus tard, je suis contente de dire que mon ambition est toujours intacte. Par contre, force est d'admettre que toutes ces belles stratégies et théories ne fonctionnaient plus pour moi. J'ai vécu de nombreuses situations qui me faisaient me sentir comme une mauvaise mère et/ou une mauvaise employée, parfois dans la même journée. Être prise dans une réunion qui n'en finit plus et regarder ma montre en sachant pertinemment que j'allais arriver en retard à la garderie, encore une fois. Coucher mon bébé à toute vitesse pour prendre un appel conférence en soirée avec des clients vivant dans un autre fuseau horaire. Sentir que je ne suis plus une employée aussi dévouée car je dois prendre des journées de congé pour m'occuper de mes enfants malades, quand ce n'est pas moi qui ait attrapé le dernier virus en vogue. Et c'est sans compter toutes les fois où mon mari me propose de regarder un film une fois les enfants couchés et que je m'endors au bout de trente minutes car je suis épuisée ou encore lorsque je dois faire l'impasse sur des 5@7 avec des amis.

Un jour, j'ai lu un article d'Anne-Marie Slaughter intitulé *Why Women Still Can't have it All* [3] puis j'ai vu une entrevue d'Indra Nooyi, présidente-directrice générale de PepsiCo d'origine indienne, interrogée sur ce même sujet et ces deux femmes ont mis des mots sur ce que je ressentais depuis un moment. Le fait que le mythe de la *Superwoman*, qui a bercé des générations de femmes, était non seulement faux mais mettait aussi encore plus de pression sur les femmes pour être parfaites à tous les niveaux: professionnelle accomplie, mère exemplaire, épouse dévouée, femme d'intérieur et j'en passe.

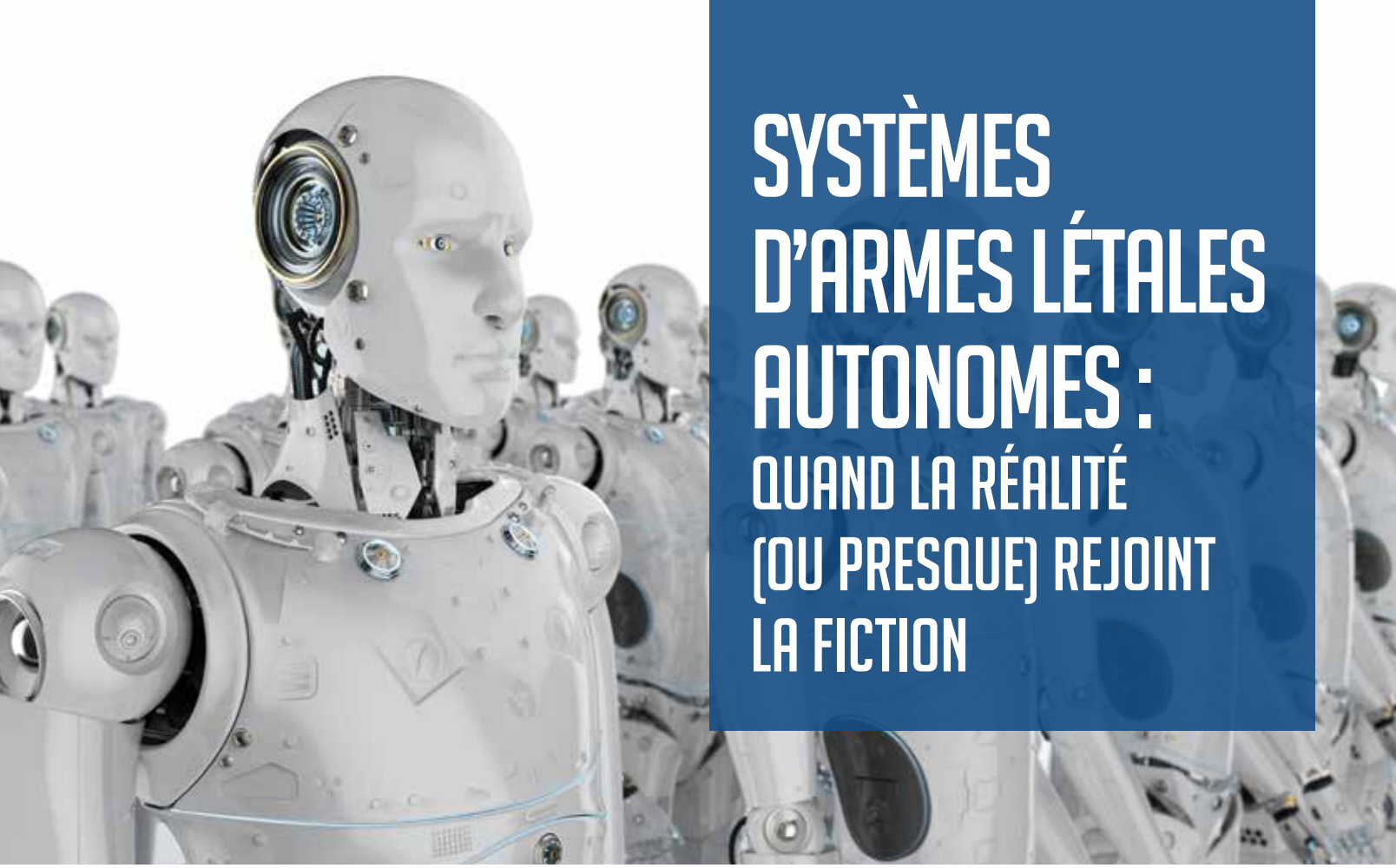
En ce qui me concerne, je n'ai pas encore trouvé le remède miracle pour un équilibre travail-famille parfait. J'ai toutefois compris que ma carrière n'a pas à être linéaire. Pour moi, l'important est d'adapter mes ambitions professionnelles à ma vie personnelle et comprendre qu'elles vont évoluer avec le temps. J'essaie tant bien que mal de trouver un certain équilibre entre les clients difficiles, les maladies des enfants et leurs activités sportives et/ou artistiques et mes cours de Zumba qui me font un bien fou. Je m'écoute, je m'ajuste et je fais de mon mieux. Sur ce, je vous laisse, je dois aller préparer une fête d'anniversaire digne de Pinterest pour mes petits cocos, car le désir de perfection n'est jamais loin...

1 Nice Girls Don't Get the Corner Office: 101 Unsconscious Mistakes Women Make That Sabotage Their Career, Lois P. Frankel.

2 Lean In, Sheryl Sandberg.

3 Why Women Still Can't Have It All, Anne-Marie Slaughter, The Atlantic, https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/

{Marguerite Tchicaya
extrajudiciaire@ajbm.qc.ca



SYSTÈMES D'ARMES LÉTALES AUTONOMES : QUAND LA RÉALITÉ (OU PRESQUE) REJOINT LA FICTION

Le mois dernier avait lieu la conférence Legal.IT. Cette conférence axée sur le droit et les technologies de l'information est la plus importante en son genre au Canada. Cette importance ne manque certainement pas de souligner que Montréal se qualifie maintenant comme chef de file en matière d'intelligence artificielle, et les médias n'ont certainement pas oublié de nous le rappeler au cours de la dernière année. Bien que tout cet engouement pour l'intelligence artificielle soit, sans contredit, justifié, il n'en demeure pas moins que certaines facettes de cette avancée technologique fulgurante sont pour le moins inquiétantes. Plus précisément, les développements en matière de systèmes d'armes létales autonomes (ci-après « SALA ») soulèvent un questionnement en droit international.

À l'heure actuelle, il n'existe aucun texte de droit international contraignant qui encadre les SALA et l'élaboration d'un tel traité ou d'un tel texte ne semble pas être au programme, en dépit des pressions grandissantes de plusieurs ONG et de certaines sommités de l'intelligence artificielle. Cette pression grandissante n'est certainement pas étrangère au fait que, depuis 2014, un groupe d'États, d'institutions onusiennes et d'ONG se réunissent de façon informelle, à Genève, dans le cadre de la *Convention sur certaines armes classiques* afin de discuter des SALA. Pour la première fois, du 13 au 17 novembre 2017, a eu lieu une conférence officielle à Genève dans le cadre de laquelle un débat formel s'est tenu sur les SALA. Bien que 91 États aient assisté à cette conférence, aucun consensus ne semble près de poindre à l'horizon.

En effet, les SALA soulèvent plusieurs difficultés, à commencer par la définition que l'on devrait associer à cette notion. Ce type d'arme étant encore inexistant, il n'est pas interprété de la même façon par chacune des parties aux discussions. Par « inexistant », il est entendu que ce type d'armes exclut les formes d'armes téléguidées qui existent actuellement. La France a soumis, en 2016, une définition plutôt restrictive et précise de cette notion : « Les SALA sont des systèmes mobiles, capables de s'adapter à leur environnement terrestre, marin ou aérien, et au comportement des agents qui les entourent, et de sélectionner une cible et déclencher le tir d'une munition létale de manière autonome, c'est-à-dire sans aucune supervision ou validation humaine[1] ». Cette définition, qui semblait faire l'unanimité, n'a toutefois pas été retenue. En conséquence, le statu quo demeure sur la définition de ce type d'arme

Par ailleurs, même si une définition apparaissait comme convenant à tous, d'importants questionnements subsistent quant au contrôle de la licéité de ces armes, et passent par le contrôle humain qui devrait être exercé sur celles-ci et la responsabilité à attribuer en cas d'erreur causée par un

SALA. Sur ce dernier point, le débat soulève certainement de nombreuses questions éthiques. À qui doit-on attribuer la responsabilité d'un acte causé par un robot belligérant si aucun contrôle humain ne se trouve derrière les actions de celui-ci? À qui doit-on attribuer une erreur de cible ou une erreur d'interprétation d'une situation commise par un robot, dans un tel cas?

C'est sans compter que les parties aux discussions ne sont pas non plus en mesure de déterminer le contrôle humain qui devrait être exercé sur de telles armes. Certains États ont suggéré la notion de contrôle humain significatif, qui fut rejetée puisqu'il apparaissait trop ardu de déterminer ce que l'on entendait par « significatif ». La notion de « niveau approprié de jugement humain » fut par ailleurs employée par les États-Unis dans une directive écrite introduite en 2012 et visant les armes autonomes et semi-autonomes[2]. Malgré tout, cette définition n'apporte pas plus de précision quant à ce qu'est un niveau approprié. Cette nécessité de définir le contrôle humain requis tient au fait que, dans une situation de conflit armé ou d'attaque, l'humain est en mesure de faire preuve d'un certain discernement émotif, qui l'amènera à choisir de tirer sur une cible ou non, par exemple, à reconnaître si un humain fait usage d'une arme de façon menaçante ou non, et s'il s'agit d'une arme véritable. Ce qu'un robot complètement autonome ne sera pas nécessairement en mesure de faire. C'est un dilemme éthique parmi tant d'autres, qui souligne la nécessité de définir le seuil de contrôle humain requis.

Tout ce flou juridique souligne immanquablement l'absence de consensus sur la nécessité d'imposer une interdiction totale des SALA ou non. Si certains ne manquent pas de souligner qu'il est trop tôt encore pour établir un moratoire à l'égard de ce type d'armes, d'autres répondent que la trop grande imprévisibilité des SALA crée un risque important qu'un SALA soit incontrôlable ou commette une ou des erreurs fatales. Pour les tenants de cette position, le risque de perdre le contrôle est trop grand pour que la communauté l'assume. Ce risque fait également référence à la possibilité de l'usage d'essaim, à savoir l'usage d'un très grand nombre de SALA afin de saturer et neutraliser un adversaire.

Afin de souligner l'urgence d'agir et d'imposer un moratoire sur les SALA, le groupe *Campaign to Stop Killer Robots* a présenté un court métrage en collaboration avec Stuart Robert, un éminent professeur de l'Université de Californie, Berkeley. Cette vidéo virale de quelques minutes, intitulée *Slaughterbots*[3], est pétrifiante de réalité et n'a pas manqué d'atteindre son objectif en faisant le tour des médias à travers le monde. Malgré mes connaissances limitées et récentes sur les SALA, ce court métrage, à mon avis, arrive à souligner sans contredit les importants risques que soulève leur développement. D'autant plus que technologie rime trop souvent avec piratage, le risque que de telles armes tombent entre de mauvaises mains est trop important pour les bénéfices qui pourraient en être retirés.

1 Jean-Baptiste JEANGÈNE VILMER, Diplomatie des armes autonomes : les débats de Genève, Institut français des relations internationales (IFRI), Politique étrangère, 2016 : 3, p. 121.

2 Supra, note 2, p. 123.

3 https/www.youtube.com/watch?v=9CO6M2HsoIA.

Éloise Côté

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'ASSURANCE HABITATION

Le printemps est une saison occupée sur le marché de l'habitation, et pour de nombreux acheteurs, leur maison sera le plus gros achat de leur vie. L'assurance habitation peut les protéger en cas de dommages causés par des événements imprévisibles, comme un incendie ou des intempéries : elle couvre les coûts de réparation ou de remplacement de ce qui est endommagé ou perdu.

POURQUOI SOUSCRIRE UNE ASSURANCE HABITATION?

Bien que l'assurance habitation ne soit pas obligatoire en vertu de la loi canadienne, la plupart des banques en font une condition pour accorder un prêt hypothécaire. Il est recommandé de souscrire une assurance qui couvre la totalité des coûts de reconstruction de votre maison et de remplacement de vos biens, en plus d'une assurance responsabilité civile au cas où vous seriez tenu financièrement responsable.

QU'EST-CE QUI EST COUVERT?

Une assurance habitation complète comprend en général :

1. Réparation ou reconstruction de votre maison, garage et autres dépendances sur votre terrain. Couverture des dommages causés par la plupart des désastres d'origine naturelle ou humaine.
2. Contenu de l'habitation et biens personnels, où qu'ils soient dans le monde.
3. Responsabilité civile, advenant que quelqu'un se blesse sur votre terrain ou dans votre maison, ou que vous causiez accidentellement des dommages matériels ou corporels à une autre personne.
4. Frais de subsistance supplémentaires et frais médicaux, si vous devez vous reloger en raison d'un événement couvert.

QU'EST-CE QUI N'EST PAS COUVERT?

Assurez-vous de comprendre le champ d'application et restrictions de votre police, surtout si vous choisissez une couverture partielle. La plupart des assurances couvrent l'habitation et ce qu'elle contient, votre responsabilité civile, celle de votre conjoint et personnes à charge âgées de moins de 18 ans (ou plus de 18 ans si elles sont aux études).

Les dommages causés à votre habitation par les risques modernes, comme les inondations et les tremblements de terre, ne sont généralement pas couverts. Les objets de grande valeur, comme les bijoux et les œuvres d'art, sont couverts à concurrence d'un certain montant seulement.

COMMENT RÉDUIRE LES COÛTS?

- Installez un système d'alarme
- Souscrivez vos assurances habitation et auto auprès de la même compagnie
- Optez pour une prime annuelle et non mensuelle
- Souscrivez l'assurance offerte par votre employeur ou association
- Réfléchissez bien avant de présenter une demande d'indemnisation

Découvrez pourquoi l'assurance auto et habitation de Financière des avocats est le régime prisé par les membres de la profession juridique au Canada.

Demandez une soumission dès aujourd'hui !

Composez le **1 877 314-6274** ou visitez **financieredesavocats.ca/autohabitation**

* Le régime d'assurance auto et habitation de la Financière des avocats est émis par La Personnelle, assurances générales inc. au Québec et par La Personnelle, compagnie d'assurances dans les autres provinces et territoires (collectivement appelées « La Personnelle »). Les produits de la Financière des avocats sont parrainés par l'Association d'assurances du Barreau canadien (« AABC »). La Financière des avocats est une marque de commerce de l'AABC, utilisée en vertu d'une licence par La Personnelle et par Hunters International Ltd., courtier d'assurances certifié faisant la promotion du régime. L'assurance auto n'est pas offerte au Manitoba, en Saskatchewan ni en Colombie-Britannique, où il existe des régimes d'assurance gouvernementaux. L'information contenue dans le présent document est fournie à titre indicatif seulement et ne saurait être interprétée comme des conseils de spécialiste ou se substituer à ceux-ci. La Personnelle n'assume aucune responsabilité relativement à la manière dont cette information est utilisée.

FINANCIÈRE DES AVOCATS

ESPACE PARTENAIRE

Le droit criminel, décliné au féminin

L'accusé longe les couloirs du palais de justice accompagné d'un avocat. Récemment, lorsqu'un policier ou un maire faisait les manchettes, cet avocat avait fréquemment le visage jeune et féminin, soit le visage de l'équipe formée par Me Nadine Touma et Me Stéphanie Lozeau. Deux criminalistes qui se rencontrées grâce à l'instinct de l'une et à la détermination de l'autre. Le temps d'un entretien, Me Touma et Me Lozeau ont partagé avec nous leur expérience et ont ouvert la discussion sur la place des femmes dans la sphère juridique criminelle.

Dès le début de l'échange, impossible de rester insensible à ce qui a amené ces deux avocates à pratiquer le droit criminel : l'humain. Elles décrivent une passion pour la protection des fondements sociaux et une fierté pour le gage de confiance qu'elles reçoivent de leurs clients. Certains pourraient prétendre, par stéréotype ou autre cliché, que la femme se reconnaît dans ce désir d'entraide. Les deux avocates ramènent l'individu au centre. Selon elles, le criminaliste, par son bagage, choisit les dossiers qu'il pourra traiter avec sérénité. Ainsi, elles présentent le droit criminel d'aujourd'hui comme un domaine inclusif qui fait appel à l'empathie, l'écoute et l'intégrité, qualités étant l'apanage de tous les genres.

Bien que l'impression que la pratique en droit criminel soit la chasse gardée des hommes persiste, les statistiques semblent plutôt démontrer une quasi-parité. Des données récentes indiquent qu'au Québec, en 2013-2014, 9 % de tous les avocats masculins disaient pratiquer en droit criminel, contre 7 % de toutes les femmes avocates recensées[1].

Cela dit, questionnée sur le défi féminin de la pratique du droit criminel, Me Touma admet que le besoin de stabilité financière et la conciliation travail-famille pourraient expliquer pourquoi certaines se tournent vers la Couronne et l'aide juridique, ou délaissent carrément la profession. En pratique privée, il faut rapidement faire preuve d'autonomie dans la gestion administrative et financière des dossiers. Ces hypothèses ont été confirmées par une étude menée par la Criminal Lawyers Association, laquelle ajoute que, parmi les défis que rencontrent les femmes dans la pratique privée du droit criminel, se retrouvent la perception d'une différence de traitement en raison du genre et une appréhension à se lancer seule en affaires. Des défis qui, selon les femmes sondées, peuvent être surmontés notamment par davantage de mentorat et l'adoption de mesures par les barreaux pour faciliter les congés parentaux de leurs membres[2].

Me Touma, qui a aujourd'hui une clientèle bien établie composée notamment de policiers, de professionnels et de politiciens, confirme que des collègues bienveillants et compétents font une différence, par la transmission des connaissances et le soutien au développement de clientèle. Le duo ajoute que l'implication dans la communauté favorise le référencement et rappelle l'importance d'aller à la rencontre des autres avocats de la défense. Les interlocutrices devinent néanmoins qu'intelligence, rigueur et volonté sont également parties au succès de cette équipe.

Avec ce portrait coloré de talent, de féminité, d'humanité et de mentorat, ces avocates font vivre un modèle féminin de la pratique privée en défense dans laquelle toutes les générations d'avocates ont une place.

Me Nadine Touma, criminaliste membre du Barreau du Québec depuis 2002, est associée au sein de l'étude Les avocats Poupart, Touma.

Me Stéphanie Lozeau, criminaliste membre du Barreau du Québec depuis 2014, pratique au sein de l'étude Les avocats Poupart, Touma.

1 BARREAU DU QUÉBEC, Barreau-mètre 2015 : La profession en chiffres, janvier 2015, p. 27.

2 S. MADON, Natasha, The Retention of Women in the Private Practice of Criminal Law: Research Report, Criminal Lawyers' Association, Mars 2016, p. 41-42.

{Bénédicte Nicole

{Cynthia Brunet

RETOUR SUR LES ACTIVITÉS DU JBM

6@8 REWIND

25 JANVIER 2018

Le 25 janvier dernier, au Bord'Elle, le JBM tenait son traditionnel 6@8 Rewind, permettant ainsi à la communauté juridique montréalaise de se retrouver pour fêter encore une fois la nouvelle année dans une atmosphère des plus divertissantes.

Partenaire officiel des soirées décontractées du JBM

LET'STARTUP & COCKTAIL INTERPROFESSIONNEL

15 FÉVRIER 2018

Le 15 février dernier, la 2e édition de la Conférence Let'StartUp et la 4e édition du Cocktail interprofessionnel se sont respectivement tenues au Plaza Centre-Ville et à la Gare Viger. Plus de 150 participants ont profité des formations offertes durant l'après-midi pour parfaire leurs connaissances et plus de 400 jeunes gens d'affaires, entrepreneurs et membres d'associations professionnelles, tous domaines confondus, ont eu l'opportunité de se réunir et de développer leur réseau lors de cette soirée unique.

Me Camille Aubin, *ROBIC*

Merci à nos partenaires et commanditaires!

De gauche à droite : **M. Jean-Luc Martel**, *membre du Comité directeur de l'AFG*, **Me Émile Langevin**, *responsable conformité pour LARAQ*, **Me Sophia M. Rossi**, *présidente du JBM*, **Me Stéphanie Beaulieu**, *directrice générale du JBM* & **M. Marc-André De Sève**, *président du CAP*

#Moiaussi
le juge Braun et la ministre Vallée

#Moiaussi est un hashtag (mot-clic) qui a été largement diffusé sur les réseaux sociaux en octobre 2017 pour dénoncer les agressions sexuelles et le harcèlement, plus particulièrement dans le milieu professionnel, à la suite d'accusations de cette nature portées contre le producteur américain Harvey Weinstein. C'est la version francophone de la campagne Me too, utilisée depuis 2007 en ce sens par l'activiste Tarana Burke pour dénoncer les violences sexuelles, notamment à l'endroit des minorités visibles, et relancée en octobre 2017 sous la forme du mot-clic #Metoo par l'actrice Alyssa Milano, qui a encouragé les femmes à partager sur Twitter leurs expériences. Les répercussions de ce mouvement à l'automne dernier se sont ressenties jusque dans la magistrature québécoise.

Les messages portant l'un des mots-clics de la campagne font état de violences sexuelles de tous types, allant de l'interpellation salace au harcèlement, à l'agression ou au viol. Les victimes évoquent des faits survenus au travail, dans le cadre familial et à l'école. Les milieux professionnels décrits comptent aussi bien le monde du divertissement que de la politique, la finance, le sport et les nouvelles technologies.

Au Québec

Le 18 octobre 2017, le quotidien *La Presse* relate ses entretiens avec onze personnes qui prétendent avoir subi des gestes sexuels déplacés ou en avoir été témoin, de la part du producteur et animateur Éric Salvail, la plupart du temps dans un contexte professionnel, sur une période remontant au début des années 2000.

Le 19 octobre 2017, l'humoriste et fondateur du festival Juste pour rire Gilbert Rozon démissionne de ses fonctions d'organisateur d'événements à la suite de plusieurs dénonciations et d'une plainte de l'animatrice et productrice Julie Snyder. Selon *Le Devoir*, neuf femmes auraient été harcelées ou agressées par Gilbert Rozon. Ce dernier avait par ailleurs été condamné, en 1998, pour agression sexuelle sur une femme de 19 ans.

Allégations d'agressions sexuelles et judiciarisation

La question de la judiciarisation des agressions sexuelles avait déjà fait la manchette, notamment lors de l'affaire Jian Ghomeshi, où l'ex-animateur vedette de la radio de CBC avait été accusé par trois plaignantes et faisait face à cinq chefs d'accusation; quatre d'agressions sexuelles et un autre pour avoir tenté de vaincre la résistance par l'étouffement. Son acquittement, le 23 mars 2016, avait soulevé l'ire des réseaux sociaux, de nombreuses personnes affirmant leur absolu manque de confiance envers les tribunaux pour juger de telles accusations. Elles affirmaient aussi que les procès étaient souvent une nouvelle source d'humiliation pour les victimes, de qui les avocats de la défense tentaient par tous les moyens d'attaquer la crédibilité.

Les magistrats aussi étaient pointés du doigt. On référait à un procès s'étant tenu à Calgary en septembre 2014, où un homme était accusé d'agression sexuelle dans une toilette. Le juge Robin Camp, de la Cour provinciale de l'Alberta, ne crut pas la version de la plaignante. « Elle a une moralité qui laisse à désirer »; « Elle a offert un condom à l'accusé » et sa phrase la plus choquante : « Vos chevilles étaient tenues ensemble par vos skinny jeans, pourquoi vous n'avez pas serré les genoux? »

Le juge Camp a acquitté l'accusé. En septembre 2015, la Cour d'appel de l'Alberta a cassé ce verdict et ordonné un nouveau procès. Dans ce très bref jugement, la Cour d'appel albertaine ajoute qu'elle « est convaincue que les mythes sexuels et stéréotypes sexuels, qui pendant longtemps ont été discrédités, ont pu jouer un rôle dans la décision du juge ».

Le cas du juge Braun

Dans la foulée du mot-clic *#Moiaussi* et des accusations portées contre Salvail et Rozon en octobre 2017, la machine à faire rouler des têtes se tourne vers un juge de la Cour du Québec.

Le 25 octobre 2017, les médias ressassent les commentaires tenus par le juge Jean-Paul Braun lors du procès s'étant tenu en mai 2017 d'un chauffeur de taxi accusé d'avoir agressé sexuellement une adolescente de 17 ans dans son véhicule.

Le juge Braun, pendant qu'il délibérait à voix haute, aurait dit « On peut le dire qu'elle a un peu de surpoids, mais elle a un joli visage, hein? » Il aurait aussi dit que la jeune femme était « un peu flattée, car c'est peut-être la première fois qu'un homme s'intéresse à elle ». Il aurait finalement ajouté que « ce n'est pas le même consentement pour embrasser quelqu'un et le consentement pour lui mettre, comme on dit, la main au panier ».

Le juge Braun a reconnu coupable Carlo Figaro, 49 ans, d'avoir agressé sexuellement la jeune employée d'un café qui était montée à bord de son véhicule à l'été 2015. Toutefois, à la suite du tollé soulevé par ses commentaires en octobre 2017, le juge Braun se dessaisit de la cause le 20 novembre 2017 et est remplacé par la juge Lori Renée Weitzman pour l'audience des représentations sur la peine.

Rappelons que des organismes de lutte contre les agressions sexuelles, de même que la classe politique, avaient dénoncé les propos du juge. La ministre de la Justice, Stéphanie Vallée, a qualifié les propos du juge « d'inacceptables » et a porté plainte au Conseil de la magistrature.

Stéphanie Vallée ou la politique spectacle

On peut déplorer avec raison les propos tenus par le juge Braun et pourtant critiquer les agissements de la ministre. D'un côté, rappelons que le juge Braun fut un juriste qui connut une carrière remarquable comme avocat de la défense à l'aide juridique pendant plusieurs décennies; un juge qui a admirablement fait respecter la règle de droit et qui s'apprêtait à prendre sa retraite. Or, pour avoir pensé à voix haute, même si ses pensées n'ont pas été déterminantes sur l'issue du procès, on met fin à sa carrière dans l'opprobre général.

La ministre Vallée a géré cette question comme elle gère tous ses dossiers : à la petite semaine et avec improvisation.

Le juge Braun n'était pas accusé d'agression sexuelle : il s'agit d'un juge estimé et estimable qui a fait un commentaire regrettable. D'un moment de faiblesse humainement compréhensible.

Pour être dans l'air du temps, pour donner l'impression qu'elle agit, la ministre Vallée a fait rouler la tête du juge Braun. Elle lui a réservé le même traitement qu'à Rozon et Salvail. Elle en a fait un symbole de ce qui cloche dans notre société et dans notre système de justice. Elle a trouvé un bouc émissaire. Et depuis, elle n'a rien fait pour améliorer la situation des victimes d'agressions sexuelles dans le système judiciaire québécois.

Les réseaux sociaux se sont satisfaits de ce geste symbolique. Ils ont eu l'impression de balancer un autre porc. Pourtant, le juge Braun n'est pas ainsi. Ce n'était pas l'ennemi à abattre. C'est un homme de loi doté de belles qualités humaines. Les faits méritent d'être rétablis.

En conclusion

Le mouvement de dénonciation *#Moiaussi* était nécessaire pour mettre (une fois de plus) au grand jour les difficultés auxquelles font face les femmes dans la vie en société et sur le marché du travail. *#Moiaussi* visait aussi à apporter des changements à la société.

Le système judiciaire est imparfait et ne permet pas une juste réparation pour les victimes d'agressions sexuelles. Il faut repenser le système de justice. Pour l'instant, hormis la plainte contre le juge Braun, la ministre Vallée n'a pas donné suite par des actions concrètes au cri du cœur des victimes.

Et c'est là où le bât blesse. Le juge Braun a été un bouc émissaire donnant l'illusion que le gouvernement agissait pour mettre fin aux agressions sexuelles contre les femmes, tandis que rien n'a été fait. C'est proprement honteux. Réhabilitons le juge Braun et que la ministre apporte des mesures concrètes pour aider les victimes.

{Gabriel Meunier

FÉMINISME, FEMMES MARGINALISÉES
ET RAPPORTS DE POUVOIR

« C'est quand tu sors de ton cadre assigné, de ton carré de sable, que tu subis les contrecoups », affirme-t-elle.

Devant moi, Gabrielle Bouchard s'exprime avec aplomb et sérénité. Depuis son élection à la présidence de la Fédération des femmes du Québec, elle cumule les entrevues, de la radio à la presse écrite, et y a défendu maintes fois sa légitimité comme première femme trans à la tête d'un des plus grands regroupements de femmes au Québec. Un travail d'éducation qu'elle juge nécessaire, sans toutefois vouloir s'y limiter.

Entrevue avec Gabrielle Bouchard, présidente de la Fédération des femmes du Québec (FFQ)

« J'ai passé six ans au Centre de lutte contre l'oppression des genres à travailler en défense des droits des personnes trans et en éducation. Tant que je m'occupais des enjeux trans, il n'y avait pas de controverse. C'est lorsque j'ai choisi de faire partie de quelque chose de plus large qu'il y a eu polémique. »

Madame Bouchard m'accueille dans les nouveaux bureaux de la FFQ, en plein quartier Parc-Extension, après des décennies passées dans le Vieux-Port de Montréal, dans le bâtiment historique de la maison Parent-Roback. La transition d'un quartier touristique à l'un des quartiers les plus multiethniques de Montréal coïncide avec l'arrivée d'une nouvelle mouvance au sein de la FFQ, ou du moins un désir d'écoute active envers les femmes marginalisées.

« C'est souvent aux femmes marginalisées que l'on demande de justifier ou de prouver non seulement leurs capacités de travail, mais aussi leurs capacités de représentation. On ne demande pas aux femmes correspondant à la norme – c'est-à-dire blanches, hétérosexuelles, éduquées et de classe moyenne – de démontrer que leur expérience personnelle est suffisante pour parler au nom de toutes. »

Rapidement, la conversation s'anime. Mme Bouchard paraît préoccupée par l'inclusion des femmes – de toutes les femmes – dans les mouvements féministes. Après tout, le slogan de la FFQ est « égalité *pour* toutes, égalité *entre* toutes ». Louable, certes. Mais comment l'atteindre?

« Ça prend des conversations difficiles. Il faut devenir confortable dans des moments d'inconfort. Dépasser la défensive et accepter la critique. Accepter de se faire dire qu'on agit mal, qu'on n'est pas assez inclusive, qu'on n'est pas une bonne alliée. Il faut être réceptif, accepter la critique et changer nos comportements pour le mieux », ajoute-t-elle.

Il s'agirait donc de développer un coffre à outils collectif et de meilleures stratégies d'écoute et d'action pour travailler ensemble vers l'inclusion. Il nous faudrait donc constamment revisiter la question de savoir qui n'a pas pu venir à la table où nous siégeons et quelles réalités ont fait en sorte qu'il en soit ainsi.

« On mélange souvent les choix individuels qu'une femme fait à l'intérieur du système actuel et les enjeux politiques et philosophiques derrière ce choix. Or, ce n'est pas à moi – ni à aucune de nous – d'être juge des choix des autres femmes. Chaque femme a le droit de décider pour elle-même en tout temps et peu importe. Même dans l'erreur, même dans l'incompréhension et même dans le désaccord. »

La prémisse en est donc une d'autodétermination : **« Lorsqu'on juge une femme sans tenir compte de sa réalité et des raisons derrière ses choix, ça revient à dire que cette femme doit agir en fonction de ce que les autres croient, sans lui demander, être bon pour elle. C'est une attitude moralisatrice qui n'a pas de place lorsqu'on travaille vers l'inclusion ».**

Ainsi, pour Mme Bouchard, l'expérience d'une seule personne ne suffira jamais à rallier toutes les femmes, mais plus de gens seront véritablement inclus dans la lutte des femmes, plus cette lutte nous représentera chacune. Reste à voir comment la Fédération des femmes du Québec relèvera le défi d'intégrer son slogan dans ses actions et ses positions au quotidien.

{Arij Riahi

WOMEN AND THE LEGAL PROFESSION

After graduating from Trinity College in Toronto with a Bachelor of Arts in Mathematics, Clara Brett Martin petitioned the Law Society of Upper Canada for student membership; a prerequisite to articling and sitting for the Bar exam. Unfortunately, Martin's petition was rejected after the Special Committee determined that the Law Society statute's use of the word "person" denoted that only men may be permitted to practise law. Determined to gain admission into the Law Society, Martin and her fellow suffragettes took the matter to politician William Douglas Balfour who, in 1884 and 1886 respectively, introduced the bills that compelled the Law Society of Upper Canada to treat women as equals to their male counterparts when applying for membership. After a long-fought battle, legislation was finally passed on April 13, 1892, which permitted women to practise law in Canada. With this victory, Martin became the first female barrister and solicitor in the British Empire.

(Suite de l'article en page 14) ▶

At the time, following Martin's petition, the hope was that the notion of professionalism would come to mean "a community of competence based on expertise defined by testable criteria and that if women were capable of passing the tests and meeting the criteria, old beliefs about male prerogatives and women's spheres should have no influence."[1] This sentiment remains relevant today, more than a hundred years following Martin's landmark victory.

Women have made great strides in the legal profession, most notably in the province of Quebec. The Barreau du Quebec cites the highest female membership in North America. In 2014, women made up 50.4% of all members and 62% of members with less than ten years of practice. Between the ages of 20 and 44, women are more numerous in the profession than their male counterparts, making up 62% of this age group while men only make up 38%. However, from the age of 45 and up, men account for 62% of practising attorneys and women account for only 38%[2]. This study appears to demonstrate that although women make up half of all practising attorneys in Quebec, senior positions continue to be male dominated.

In spite of increased career opportunities, women continue to gravitate towards career paths that offer more flexibility. This may be due in part to women's role within the home. Even now, women continue to bear the bulk of family responsibilities. As a result, women tend to favour positions which offer more regular hours, benefits and working environments allowing them to carry out both their work and family commitments.

It is not surprising that the private sector can be particularly difficult and unforgiving for women. The prospect of maternity leave can impact employability, and this, in spite of legislation such as the *Act Respecting Labour Standards* (RLRQ, ch. N-1.1).

In addition to this, and in spite of the increasing number of women entering the legal profession, there continues to be a significant wage gap between men and women. The Barreau du Quebec has noted that female lawyer will consistently earn lower income than her male counterpart. Although a female lawyer with more experience who works harder and longer hours could, in theory, narrow the wage gap, in the end, there would still be a discrepancy between their annual incomes. In this respect, it appears that the experience of a female lawyer would not be paid the same as that of her male counterpart. In spite of this, studies show that the wage gap is decreasing. The Barreau du Quebec notes that in 2008, men earned between $87,500 and $123,050 while women earned between $62,500 and $70,570. However, in 2014, men were earning between $110,001 and $130,000 $, while women in legal professions were earning between $90,001 and $110,000[3].

Quebec has proven itself to be progressive, notably with respect to social justice and gender equality issues. In light of the recent #MeToo campaign dominating the media, Montreal writers Léa Clermont-Dion and Aurélie Lanctôt responded with *#etmaintenant*, championing a pro-solution initiative and making a concerted effort to “keep up the momentum, with men by [their] side"[4].

This initiative is reminiscent of UN Women Goodwill Ambassador Emma Watson's speech on September 20, 2014, for the HeForShe Campaign, wherein she stated: "Men—I would like to take this opportunity to extend your formal invitation. Gender equality is your issue too. Because to date, I’ve seen my father’s role as a parent being valued less by society despite my needing his presence as a child as much as my mother’s." The definition of feminism, Watson states, is “the belief that men and women should have equal rights and opportunities. It is the theory of the political, economic and social equality of the sexes.”

Feminism in the truest sense does not strive to alienate men, but rather to work together towards a solution for long-term respect and equality.

We have been very fortunate in Canada to have a number of trailblazing women make significant contributions to the legal profession on a national and international scale. Notable individuals include Marie-Claire Kirkland-Casgrain who was the first woman to serve as a judge in the Quebec Provincial Court. Beverley McLachlin was the first woman to hold the position of Chief Justice of the Supreme Court of Canada. Another notable figure is Louise Arbour, who, with her work as Chief prosecutor for the International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia, made history with the indictment of Yugoslavian President Slobodan Miloševic.

If there is one common thread that we can glean from these noteworthy women, it is that competency and work ethic trumps all else. Being aggressively enterprising, creative and passionate about the work, regardless of gender, was and remains the formula for success.

Should Clara Brett Martin be alive today, we can imagine her pride at the incredible strides women have made in the legal profession. It is undeniable that, unlike our mothers and grandmothers before us, we live in an era where, as women, we have an unlimited number of possibilities and career prospects available to us.

Although women have made great strides in the legal profession since Clara Brett Martin's days and enjoy a greater representation in firms, parliament, and on the court bench, improvements still must be made. For the future, we would like to see women occupying a larger number of leadership roles in the legal community. Moreover, women should be encouraged to take more risks professionally and to strive for higher profile positions. As a consequence, working environments that offer greater work/life balance will provide happier and more well-rounded employees, regardless of gender.

As lawyers, we spend our time ensuring that our clients' stories are heard and their rights advocated for. However, what is more important are the stories that we tell ourselves. Chères consoeurs, reach for opportunities, recognize your success, own your failures and be the change you want to see in the legal profession.

1 Christopher MOORE, Law society of Upper Canada and Ontario's Lawyers 1797-1997, Toronto, University of Toronto Press, 1997, p. 182.

2 Barreau du Québec, Barreau-mètre 2015 : La profession en chiffres, 2015, online, < https://www.barreau.qc.ca/ pdf/publications/barreau-metre-2015 pdf>, p. 16.

3 Id., p. 32.

4 Dan DELMAR, "'Et maintenant' and Quebec progressives' consensus building", in Montreal Gazette, January 16, 2018, online, <http://montrealgazette.com/opinion/columnists/dan-delmar-et-maintenant and-quebec-progressives-consensus-building>.

{Bianca Pietracupa

L'ARGENT : SOURCE DE BONHEUR OU DE STRESS ?

Nous vivons tous, et depuis longtemps, dans un environnement social axé sur la consommation. Les faibles taux d'intérêt catalysent cette tendance en nous incitant davantage à emprunter plutôt qu'à épargner.

Bien sûr, il y a des dettes nécessaires, de bonnes dettes qui, comme l'achat d'une résidence, nous permettent de créer de la richesse, d'accroître notre patrimoine financier. Bien sûr, une carte de crédit est utile quand on planifie son usage et que l'on règle le solde chaque mois. Mais vivre continuellement dans la marge de crédit apporte son lot de stress.

Docteur, comment se porte mon rapport à l'argent ?

« Nous avons le choix entre maintenir une relation très tendue avec l'argent ou établir un rapport plus sain, dans lequel plus ne veut pas dire mieux », propose le docteur Robert Béliveau. Ce spécialiste de la gestion du stress donne des conférences sur l'argent comme source de stress.

« J'invite les gens à observer leurs perceptions de l'argent, à se demander ce qu'est l'argent pour eux. Je dis aux gens d'apprendre à économiser. Pas pour accumuler, parce que l'argent est utile quand il est utilisé, mais plutôt pour se donner une marge de manœuvre qui permet de faire des choix. »

Pour plusieurs personnes, argent rime avec sécurité. « La question, dit Robert Béliveau, est alors de savoir combien vous en avez besoin pour vous sentir en sécurité et la réponse est souvent de dire toujours plus. En fait, la sécurité est ailleurs. »

Mode de vie trop élevé : un cercle vicieux à éviter

Pour plusieurs, la consommation est une façon de se gâter, de se rendre heureux. « Il y a beaucoup de gens qui font de la thérapie de magasinage (shopping Therapy), remarque Robert Béliveau. Ils ne sentent pas bien ? Ils travaillent fort. Alors ils s'offrent un petit velours et vont magasiner. Quand la facture arrive, ils doivent continuer à travailler fort. C'est un cercle vicieux dans lequel bien des gens sont enfermés. Aujourd'hui, la norme est de se coincer dans un mode de vie trop élevé. »

Dans notre réflexion sur l'argent, Robert Béliveau suggère de bien distinguer entre le besoin et le désir. « Si c'est un besoin, il va revenir. Si c'est un désir, il va tomber », dit-il.

Surtout, Robert Béliveau conseille aux gens de prendre conscience de ce qu'ils font et de sortir ainsi du pilote automatique qui nous amène à consommer sans réfléchir.

Desjardins

ESPACE PARTENAIRE

Me ROSANNIE FILATO est avocate en droit du travail, conférencière et membre de l'Association des juristes progressistes. Elle est détentrice d'un baccalauréat en droit, d'un Juris Doctor et d'une maîtrise en relations industrielles. Membre des barreaux du Québec et de l'Ontario, elle a travaillé pour le syndicat des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC) de juin 2012 jusqu'à son élection. En novembre 2017, elle a été élue conseillère de ville du district Villeray et nommée au comité exécutif de la Ville de Montréal pour le développement social et communautaire, l'itinérance, la jeunesse, la condition féminine et les sports et loisirs.

D'avocate à conseillère municipale :

une discussion avec Rosannie Filato sur la profession au féminin

GRÉGORY LANCOP (G.L.) Nous tenons tout d'abord à vous remercier de nous accorder votre temps aujourd'hui. Nous vous félicitons d'avoir été élue pour la première fois conseillère de ville du district Villeray ainsi que d'avoir remporté les élections à l'échelle de la ville. Les Montréalaises et les Montréalais ont élu la première mairesse de leur histoire lors de cette élection. La forte présence féminine au sein de votre équipe est à souligner, puisque quatorze des trente conseillers municipaux sont des femmes.

Avant d'être élue, vous étiez avocate en droit du travail, conférencière et membre de l'Association des juristes progressistes. Pouvez-vous nous parler brièvement de votre parcours ?

ROSANNIE FILATO (R.F.) Je viens d'une famille de militants et le droit du travail m'a toujours intéressée. J'avais le plaisir de représenter des travailleuses et travailleurs dans le commerce de détail, notamment en arbitrage de grief. Parallèlement, je militais pour la mobilisation de tous ceux et celles qui se sentent sous-représentés, notamment les jeunes et les femmes. Je souhaitais les encourager à s'impliquer autant au niveau syndical qu'au niveau politique, et ce, dans l'objectif de militer pour une plus grande justice sociale.

ANNIE LAFLAMME (A.L.) Qu'est-ce qui vous a menée à faire le saut en politique municipale ?

R.F. La politique m'a toujours intéressée, mais j'envisageais de faire ça un peu plus tard dans ma carrière. Le monde syndical, comme le monde juridique ou politique, est traditionnellement un monde d'hommes plus âgés et ça explique peut-être la raison pour laquelle je ne me sentais pas suffisamment prête pour me lancer en politique active. Cependant, j'exprimais souvent, lors de conférences, que les jeunes sont perçus comme le futur, mais qu'en réalité nous sommes le présent. Donc, lorsqu'on m'a proposé de me présenter au niveau municipal, je me suis dit qu'il était temps de faire le saut. Je me sentais sous-représentée comme femme et comme jeune au niveau politique. Comme c'est un gouvernement de proximité, le palier municipal était l'opportunité parfaite pour moi de militer pour une plus grande justice sociale et pour encourager l'implication citoyenne.

G.L. Comment votre expérience juridique en tant qu'avocate vous a influencée en tant que conseillère municipale ?

R.F. Dans le monde juridique, beaucoup de rigueur est exigée. Nous devons connaître nos dossiers et, pour faire cela, il faut être à l'écoute des revendications et des besoins des individus. Selon moi, la clef, autant au niveau politique que juridique, est l'écoute. Le fait d'être entendu est reconnu comme étant un droit fondamental. Le citoyen autant que le client sera généralement satisfait si sa conseillère ou son avocate a démontré non seulement une écoute active, mais aussi si elle prend le temps de faire des suivis rapidement et d'être transparente tout au long du processus. Bref, communication et rigueur sont essentielles dans les deux domaines.

A.L. Comme vous le savez, cette édition de l'ExtraJudiciare porte sur le thème de « la profession au féminin ». Ainsi, nous aimerions aborder avec vous votre place en tant que femme dans la profession d'avocate et maintenant conseillère municipale. Pouvez-vous nous parler de votre statut de jeune femme et de l'incidence que cela a ou peut avoir sur votre vie politique ?

R.F. Selon moi, comme jeune femme, nous voyons le monde politique différemment, de façon moins traditionnelle. Nous préférons le consensus à la confrontation en ce que nous souhaitons travailler ensemble pour trouver des solutions, et ce, peu importe le parti politique. Sans généraliser, nous souhaitons laisser derrière nous la partisanerie et la politique négative afin d'amener des propositions concrètes et positives. Selon moi, c'est l'une des façons de réduire le cynisme en politique auprès des jeunes. La motion récente concernant le bannissement des boissons sucrées est un bon exemple; j'ai trouvé ça important de travailler avec les membres de l'opposition pour trouver un consensus puisque l'objectif de la motion était important, mais il y avait certains changements à y apporter pour que cette dernière soit applicable concrètement. Nous avons réussi à trouver un consensus en négociant de façon respectueuse et enrichissante, le tout dans l'intérêt commun de nos citoyens et citoyennes.

G.L. Croyez-vous que le fait d'avoir des leaders féminins à la tête de la métropole entraînera un changement pour les femmes ?

R.F. Absolument. On le ressent sur le terrain, les citoyennes sont fières d'avoir une première femme comme mairesse et comme présidente. Les femmes ont besoin de modèles au niveau politique pour les encourager à se lancer en politique active également. On peut faire l'analogie avec le domaine du sport. Si les filles n'ont pas de modèle, elles ne penseront pas que c'est possible de faire une carrière dans le sport de leur choix ou même d'y donner suite au primaire ou au secondaire. Quand on voit des modèles, ça devient possible. Avec le temps, avec l'implication de plus en plus de femmes, il y aura une vague de femmes qui voudront s'impliquer. Lorsque j'accompagne Valérie lors d'évènements, plusieurs jeunes femmes vont vers elle pour la féliciter et lui exprimer à quel point elles sont fières. C'est inspirant !

A.L. Depuis la victoire de l'équipe de Projet Montréal le 5 novembre dernier, certains disent que le « plafond de verre » a été fracassé. Qu'en pensez-vous ?

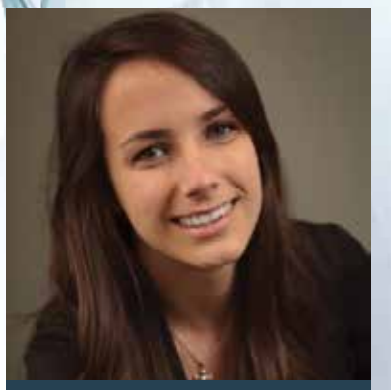
R.F. Oui, cela a eu tout un impact. Cependant, il y a encore beaucoup de travail à faire. Maintenant, la population commence à être conscientisée sur les enjeux auxquels peuvent faire face les femmes et c'est un bon premier pas. Il y a des situations où, comme femmes, il faut qu'on fasse nos preuves, car on présume que nous n'avons pas suffisamment d'expérience. Autant pour les travailleuses et travailleurs que je représentais que pour les élus, la conciliation travail-famille est encore difficilement applicable et nous devons continuer à militer.

G.L. On ne peut parler de féminisme sans parler du mouvement *#moiaussi* et *#etmaintenant*. Comment croyez-vous que ce mouvement prend sa place dans la profession juridique et dans la politique municipale ?

R.F. Il a définitivement sa place. Puisque le politicien a un statut particulier au niveau juridique et de l'emploi, un cadre de référence a été demandé à la présidente, Madame Cathy Wong, afin d'y inclure notamment la notion du harcèlement. Cette initiative découle justement des mouvements *#moiaussi* et *#etmaintenant*.

A.L. La profession d'avocate et d'avocat est en train de changer drastiquement. Plus de femmes que d'hommes graduent des facultés. Or, les postes de haut niveau restent majoritairement occupés par des hommes. Avez-vous des suggestions à donner au Barreau pour réagir à cette situation ?

R.F. Je crois qu'il est primordial que le Barreau aille vers les avocats et avocates pour entendre leurs besoins, ce que Me Paul-Mathieu Grondin, le bâtonnier, fait très bien. Il fait un bon travail de consultation, se déplace vers nous et communique bien l'information via les médias sociaux pour rejoindre les jeunes. Il est à l'écoute et c'est une excellente première étape. Il doit continuer cela et encourager les femmes à s'exprimer et à prendre leur place.



{Annie Laflamme

{Grégory Lancop

POUR UN AUDITOIRE AVERTI

Avertissement : bien qu'inspirés de faits réels, la situation et les personnages décrits sont purement fictifs et toute ressemblance avec une situation ou des personnages existants serait purement fortuite et le fruit d'une étonnante coïncidence. Ce récit renferme du contenu pouvant choquer certaines lectrices[1], leur rappelant de vagues souvenirs d'une société ancienne et révolue.

Il était une fois deux hommes qui vivaient dans un pays lointain dont le PIB se quantifiait en rêves. Ils ont suivi le même cursus académique et fréquenté les mêmes institutions, lesquelles leur ont d'ailleurs remis les mêmes bourses d'excellence. Le hasard a voulu qu'ils se retrouvent à l'emploi du même cabinet de mangues. Les mangues sont des conseillères en interprétation de rêves. Leur performance est évaluée selon le nombre d'heures passées à interpréter du rêve (heures imaginables) et le nombre de rêveuses qu'ils attirent au cabinet. Nos deux comparses accumulent pratiquement le même nombre d'heures imaginables et attirent des rêveuses en quantité et de taille comparables. Chacune de leur patronne est satisfaite de leur travail et leurs rêveuses respectives ne tarissent pas d'éloges à leur endroit. Et pourtant, l'un d'eux a découvert qu'un écart salarial de taille (environ 50 %!) les séparait.

Un peu décontenancé par ce qui lui semble être une grave injustice, il se renseigne auprès de l'associée avec laquelle il travaille. Celle-ci lui indique que cet écart, s'il existe, se justifie probablement parce que son collègue, qui n'a pas la garde de ses calinours (petites rêveuses en formation), est beaucoup plus disponible pour des urgences et que les rêveuses craignent que son type de personnalité soit trop doux pour gérer les hallucinations complexes. Le pauvre bougre lui indique qu'il croyait que les critères d'évaluation de la performance (couronnée par le statut d'associée) se limitaient à la compétence, les heures imaginables, le nombre de rêveuses et l'expérience. « Oui mais tu sais, c'est un ensemble de facteurs, tu comprends j'en suis certaine », lui répond-elle. « Pas trop en fait », se dit-il, surtout qu'il lui arrive de travailler plus d'heures imaginables et même d'avoir plus d'expérience que son acolyte sur certains dossiers. L'associée le rassure, s'il est moins rémunéré, c'est aussi que les rêveuses paient moins pour son travail, donc, comme le cabinet ne s'enrichit pas à ses dépens, il s'agit plutôt d'un faux problème. « C'est la loi du marché! », ajoute-t-elle.

Il retourne à son bureau et se met à réfléchir au sort de ses confrères. La majorité des associées ressemble plutôt à son acolyte, physiquement et socialement, qu'à lui. Il se remémore une discussion qu'il avait eue avec plusieurs d'entre elles, les associées de catégorie B (les « AB »). Ces dernières, au même titre que plusieurs associées de catégorie A (les « AA »), soulignaient l'écart salarial entre les AB et les AA et le manque d'AB au sommet des cabinets. Malgré tout, l'écart salarial entre les deux ne cesse de s'élargir.

Peut-être est-ce causé par le fait que le nombre d'AB actionnaires dans son propre cabinet de mangues a très peu augmenté ces dernières années ou encore par le manque d'augmentation de salaire que les AB obtiennent une fois qu'elles parviennent au sommet? Il est perplexe.

Il ne se laisse tout de même pas décourager, il a assez de recul pour prendre en considération que chaque domaine de pratique onirique[2] a son propre ensemble de moyennes salariales et de ratios AA-AB. Il constate que les AB finissent souvent par pratiquer dans des domaines tels que le rêve du travail, le rêve de la famille et certains domaines du rêve de la propriété, dont les salaires moyens sont souvent inférieurs à ceux de nombreux autres domaines de pratique des AA, comme le rêve fiscal et les cauchemars commerciaux. Cette réalité ne détourne pas son attention de son indécente découverte : au sein de la profession onirique, il existe un écart salarial entre deux personnes sans qu'il soit fondé sur les années d'expérience, les heures imaginables ou les rêveuses attirées, scandale! Il n'ose même pas imaginer le tollé que soulèverait cette manchette sur les médias célestes.

Avant de s'emballer, il se souvient que de plus en plus de personnes de catégorie AB sont inscrites au tableau de l'ordre des mangues (52 %). Cette lueur d'espoir est plutôt relative puisque ce sont les personnes de catégorie AB qui ressemblent à son collègue qui dominent les emplois oniriques les mieux rémunérés et les plus élevés. Même en reconnaissant le biais potentiel de cette dernière statistique puisqu'elle inclut souvent les employées de soutien, telles que les pararêvistes et les secrérêves, emplois notoirement occupés par plus de ses pairs que de ceux de son collègue, il reste effaré.

Toujours dans le cadre de sa micro étude de marché, il se rend compte que le mariage et les calinours rendent attrayant le profil de son collègue. On le trouve stable et fiable. Inversement, pour lui et les siens, ce serait l'inverse, puisque leurs obligations de bon père de famille les contraindraient à placer leur carrière après la famille. Il a même recensé l'histoire d'un collègue qui s'est fait offrir une rétrogradation de mangue senior à mangue de soutien lorsqu'il a demandé de travailler à temps partiel. Muni d'un sondage maison, il a aussi décelé que les personnes de catégorie AB plafonnent plus tôt que leurs collègues AA, qui continuent souvent de bénéficier d'augmentations et de promotions à un âge plus avancé. C'est comme s'il y'avait deux poids, deux mesures.

« Impossible, se dit-il, pas dans sa société libre, juste et démocratique, les rues seraient prises d'assaut par des manifestantes réclamant le traitement non discriminatoire prévu par la loi. »

Et s'il quittait la profession? Malheureusement, l'écart salarial qu'il fuirait existe dans beaucoup d'industries, il ne s'en trouve d'ailleurs aucune où les personnes de catégorie AB sont mieux payées. Les autres industries qui présentent systématiquement les écarts de rémunération les plus importants entre les personnes de catégorie AA et celles de catégorie AB sont aussi, pour beaucoup, les industries historiquement dominées par les personnes de catégorie AA.

Il se dit que l'accès à des modalités de travail flexibles est essentiel à la rétention des meilleures mangues aussi longtemps que possible. Alors, pourquoi ne pas accepter qu'une mangue travaille à temps partiel? Pourquoi ne pas faire du télétravail la norme, plutôt que l'exception? Les coûts opérationnels des cabinets chuteraient puisqu'il en nécessiterait moins d'espaces de bureaux. Même la productivité serait susceptible d'augmenter du fait de l'élimination du temps alloué au transport et de la réduction des interruptions (pas toujours pertinentes même si fort sympathiques) des collègues (souvent des AA). Il pense à plusieurs autres mesures qui pourraient améliorer le traitement et la représentativité des personnes de catégorie AB, comme celles :

- d'inclure dans l'actionnariat, de rémunérer et de retenir les personnes de catégorie AB selon les mêmes critères que ceux de la catégorie AA;
- de récompenser et d'encenser équitablement les personnes AA et AB pour l'achalandage qu'elles génèrent;
- d'adopter une facturation équitable : à des niveaux d'expérience et de compétence comparables, facturer des taux justes et comparables;
- de formaliser le mentorat des jeunes personnes de catégorie AB en prévoyant des sanctions sérieuses pour les associées délinquantes et un système de compensation supplémentaire pour celles dont la protégée se distingue;
- de tenir tête aux rêveuses qui réclament les personnes de catégorie AA en leur démontrant (par un test à l'aveugle) que les AB sont aussi qualifiées (parfois plus) que les AA;
- de poursuivre la lutte pour l'équité salariale au sein des diverses associations de personnes de catégorie AB.

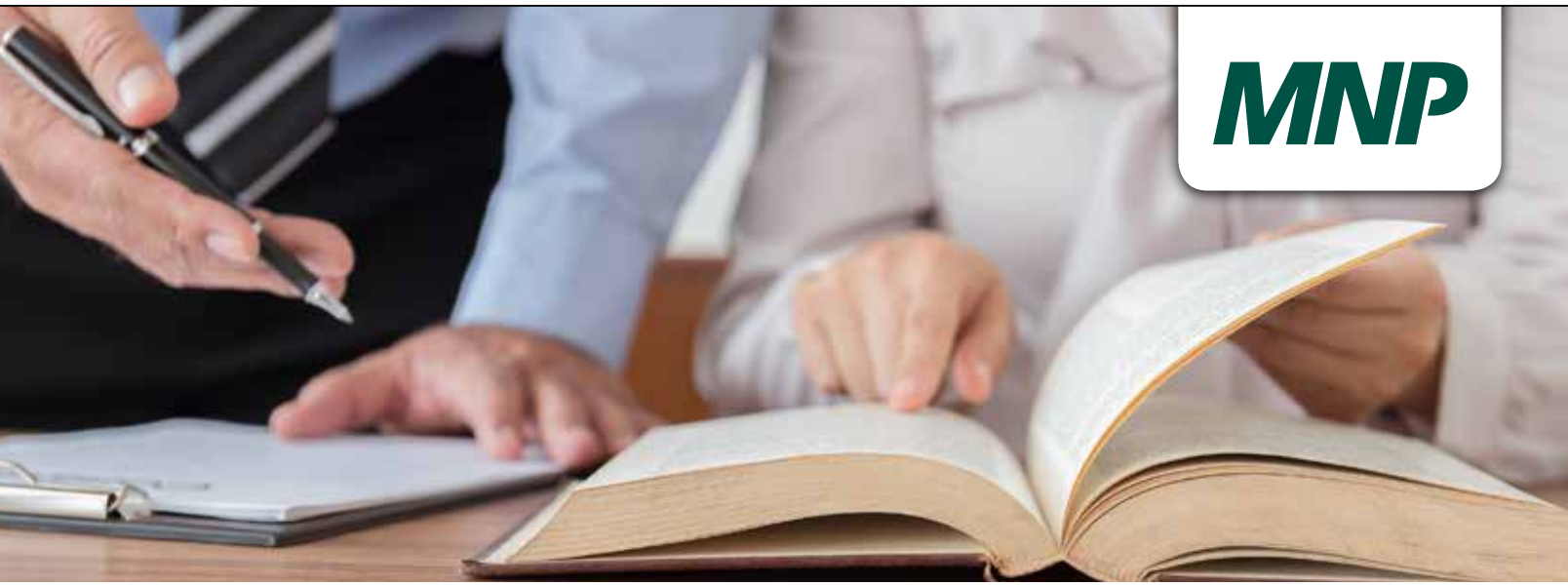
Il compte les présenter à l'associée directrice de son cabinet. Après tout, les femmes aussi ont dû, jadis, mener leur propre combat pour fracasser le légendaire et dépassé plafond de verre, elle comprendra, il en est sûr.

1 Afin d'éviter les redondances qui surchargeraient le présent texte, nous avons employé le féminin comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

2 Définition : adj. Relatif au rêve. Larousse en ligne : http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/onirique/56048.

{Amina Kherbouche

TGIF



Conseillez vos clients en toute confiance

En tant qu'avocat, vous ne connaissez pas de répit et vous cherchez toujours des façons d'aider vos clients à tirer parti des occasions qui se présentent et à résoudre leurs problèmes. MNP peut vous prêter assistance. Épaulés par une équipe de 250 personnes, nos conseillers, spécialisés en comptabilité, fiscalité et consultation, vous aident à mieux comprendre le volet financier des affaires. Ainsi, vous pouvez concentrer vos efforts sur ce qui compte et accompagner vos clients en toute confiance.

Communiquez avec Melissa Coussa-Charley, CPA, CA, associée et leader régionale, Technologie, au 514.861.9724 ou à m.coussa-charley@mnp.ca

COMPTABILITÉ › CONSULTATION › FISCALITÉ

MNP.ca

Partout où mènent les affaires.

CALENDRIER DES ACTIVITÉS 2018

AVRIL 2018

4 **DÎNER-CONFÉRENCE JBM-CAIJ**
LES CONDITIONS D'HABITATION ET LA SANTÉ – QUELS RÔLES POUR LES AVOCATS?
CONFÉRENCIERS : Dr David Kaiser et Dr Stéphane Perron
LIEU : Cour d'appel du Québec à Montréal
100 rue Notre-Dame Est
HEURE : 12 h 15

21-22 **CLINIQUE JURIDIQUE**
LIEU : La Clinique juridique téléphonique se tiendra dans le Vieux-Montréal, à proximité de la Maison du Barreau.
HEURE : 9 h à 17 h
Nous sommes à la recherche de bénévoles ! Communiquez avec nous pour vous inscrire.

28 **TOURNOI DE HOCKEY COSOM**
LIEU : Centre sportif de l'UQAM
1212, rue Sanguinet
HEURE : dès 9 h 30

À L'AFFICHE

MAI 2018

3 **6@8 PRINTANIER**
LIEU : à venir
HEURE : dès 18 h

10-11 **CONGRÈS ANNUEL DU JBM**
CONFÉRENCIERS DIVERS
LIEU : Palais des congrès
1001, place Jean-Paul Riopelle
HEURE : 8 h à 18 h

11 **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU JBM**
LIEU : Palais des congrès
1001, place Jean-Paul Riopelle
HEURE : 12 h 30

27 **DEMI-FINALE PRIX DE L'ORATEUR ET ENGLISH ORATORY COMPETITION**
LIEU : Maison du Barreau
445, boulevard Saint-Laurent
HEURE : 13 h à 16 h

JUIN 2018

12 **FINALE PRIX DE L'ORATEUR ET ENGLISH ORATORY COMPETITION**
LIEU : Cour d'appel du Québec à Montréal
100 rue Notre-Dame Est
HEURE : dès 18 h

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

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/jbm

LASIK MD VISION

† L'offre s'applique uniquement à une intervention LASIK personnalisée pratiquée sur les deux yeux. Cette offre ne peut être jumelée à aucune autre offre promotionnelle ni à aucun autre rabais, tarif d'entreprise ou plan de financement avec paiements différés sans intérêt. Non applicable à une intervention antérieure. L'offre peut changer sans préavis. Une preuve d'adhésion, d'embauche ou d'emploi est requise.
‡ Des conditions s appliquent; visitez lasikmd.com/mpg.