



Offre de formations juridiques 2025-2026

1- Ressources humaines

La discrimination dans l'embauche et l'impact des antécédents judiciaires

La formation vise à permettre aux participants d'évaluer si leurs processus de dotation et outils de recrutement en place sont exempts de discrimination et respectent les Chartes et, dans le cas contraire, proposera diverses façons de les rendre conformes. La deuxième partie sera consacrée à l'étude des impacts des antécédents judiciaires notamment à l'embauche considérant qu'une personne adulte sur 7 au Québec a un casier judiciaire.

Les politiques d'entreprises – quand, comment, pourquoi et à quels sujets

La formation vise à permettre aux participants de déterminer dans quels cas il est souhaitable d'avoir des politiques et dans quelles situations une politique est obligatoire ou fortement conseillée. Divers conseils de base seront prodigués et un exercice concret de rédaction d'une politique suite à un mandat « simple » permettra de conscientiser les participants aux enjeux réels et particulièrement aux impacts liés à la formulation, aux erreurs et omissions courantes ainsi qu'aux conséquences du choix du vocabulaire utilisé.

Les contrats de travail – les incontournables, les clauses et les pratiques interdites et le cas particulier des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation

La formation vise à faire connaître les principes de base en matière de rédaction contractuelle lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail. L'impact du niveau hiérarchique de la ressource embauchée sur le contenu du contrat sera abordé tout comme les clauses et pratiques interdites. Les cas particuliers de la propriété intellectuelle et des clauses de non-concurrence seront examinés avec l'emphasis sur le contenu et les critères spécifiques à la rédaction de telles clauses en raison de l'impact majeur d'une mauvaise rédaction.

L'essentiel des normes du travail incluant la notion de harcèlement psychologique et les principaux changements depuis 2018

La formation vise d'abord à permettre aux participants de déterminer à qui s'applique les normes du travail en fonction de la définition de salarié qui sera abordée au moyen d'exemples concrets. De plus, une revue des principales normes sera effectuée en s'attardant tout particulièrement à celles qui posent le plus de difficultés d'application dans le quotidien incluant les dispositions spécifiques au harcèlement psychologique.



Les mesures disciplinaires et non disciplinaires et la gradation des sanctions

La formation vise à permettre aux participants de faire la différence entre les différentes notions, dont les mesures disciplinaires ou non disciplinaires et celles qui sont parfois mixtes. Une fois les bases de distinctions bien établies, la formation focalisera sur les devoirs et responsabilités qui varient grandement selon le type de mesure impliqué incluant notamment, dans les cas disciplinaires, la gradation des sanctions et dans les cas administratifs, l'obligation de l'employeur de fournir l'aide à la personne employée et même parfois d'avoir à la replacer dans d'autres fonctions.

Les fins d'emploi – le licenciement, le congédiement ou l'entente de départ négociée

La formation vise à permettre aux participants de différencier les licenciements et les congédiements. Dans ce dernier cas, la distinction entre les congédiements administratifs et disciplinaires sera étudiée ainsi que les conséquences sur le versement ou non d'un préavis et les divers recours ouverts aux employés. Une revue des critères permettra d'aider à établir la durée du préavis dans les cas où il est nécessaire d'en donner un.

2- Contractuel

Les différents types de cocontractants, l'importance de bien les différencier et comment minimiser les risques de défaut aux moyens d'ajout de clauses ou de vérifications simples, rapides et gratuites

La formation vise à permettre aux participants de correctement identifier à qui ils ont affaire que ce soit un consommateur, une entreprise individuelle ou une personne morale. Une fois les principales différences expliquées, diverses façons de se protéger seront discutées notamment déterminer qui peut signer le contrat et quelles clauses peuvent favoriser le respect des engagements et minimiser les cas de défauts. Des conseils sur les précautions à prendre seront formulés et une revue de diverses vérifications simples et gratuites ou peu coûteuses sera faite au moyen d'exemples concrets.

Gestion de l'insatisfaction et situations à fort potentiel litigieux : les recours du client et du commerçant et les pratiques à mettre en place pour limiter les risques

La formation vise à familiariser les participants avec tous les recours non judiciaires faciles et rapides qui leur sont ouverts comme commerçants ainsi que les critères qui doivent être présents pour pouvoir en bénéficier. De plus, une revue des bonnes pratiques à mettre en place notamment les gestes à poser dès les premières constatations qu'une problématique est présente ou que le client est insatisfait sera effectuée.



Loi de la protection du consommateur : la notion de consommateur, les pratiques et clauses interdites et les divers types de garanties

La formation vise à permettre aux participants de connaître les principes de base applicables aux contrats faits avec un consommateur. Les différents types de garanties, que ce soient les garanties légales ou conventionnelles, seront examinés ainsi que les impacts des déclarations faites par un représentant du commerçant sur les recours qu'un consommateur peut avoir. Les principales distinctions à faire entre les droits qu'un client qui ne se qualifie pas de consommateur peut avoir seront également examinées afin de couvrir l'ensemble des situations et cibler les points communs des points divergents.

Les recours aux tribunaux notamment la division des petites créances et comment bien documenter un dossier que ce soit en poursuite ou en défense

La formation vise à permettre aux participants de connaître les principes de base applicables à la judiciarisation d'un litige, les différentes juridictions ainsi que les difficultés et les coûts impliqués. Nous aborderons également les bonnes pratiques à mettre en place dès les premiers signes qu'un dossier a le potentiel de devenir un litige notamment le contenu de ce dernier et les informations qui devraient dès lors commencer à être colligées.

3- Protection des renseignements personnels (RP)

L'essentiel des nouvelles règles en matière de protection des RP

*La formation vise à faire un survol des principales règles applicables depuis l'adoption des nouvelles dispositions légales en matière de protection des renseignements personnels communément appelées **Loi 25** et qui sont graduellement entrées en vigueur depuis septembre 2022. Outre quelques notions de base, l'accent sera mis sur les nouveautés notamment la fonction de responsable de la protection des RP, les incidents de confidentialités, les politiques et pratiques encadrant la gouvernance des RP incluant la politique et le registre qui sont obligatoires, l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée et quand elle est nécessaire, la collecte des RP, les fins de ceux-ci, la consultation, la destruction et l'anonymisation.*

4- Charte de la langue française

L'essentiel des nouvelles règles en matière Charte de langue française

*La formation vise à faire un survol des principales règles applicables notamment depuis l'adoption des nouvelles dispositions légales en matière de protection de la langue française communément appelée **Loi 96 ou PL96**. Plusieurs nouvelles normes s'appliquent désormais à toutes les entreprises notamment en termes d'affichage, d'étiquetage des*



produits, de documentation commerciale ou de publicité ou de rédaction des contrats selon qu'ils sont de gré à gré ou d'adhésion. Ces normes touchent également les employeurs dans leurs droits d'exiger la connaissance d'une autre langue et dans la diffusion des offres d'emploi et la dotation des postes. Les entreprises de 25 personnes employées et plus doivent désormais faire la démarche de francisation obligatoire. À défaut de la faire, les conséquences immédiates incluent l'inadmissibilité aux différentes subventions gouvernementales et l'impossibilité de contracter avec l'administration.